

PRECARIOS, INESTABLES Y ESTRESADOS

PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD MENTAL | INFORME PRESME



Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad
laboral en la salud mental en España

Joan Benach (Coord.)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Informe PRESME

PRECARIOS, INESTABLES Y ESTRESADOS

PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD MENTAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.

Catálogo de publicaciones de la Administración

General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>



© **Edita y distribuye: Ministerio de Trabajo y Economía Social**

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11.

28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

RET: 25.2426

ISBN papel: 978-84-8417-639-8

ISBN PDF: 978-84-8417-640-4

NIPO papel: 117-25-004-1

NIPO PDF: 117-25-005-7

Depósito Legal: M-9248-2025

Imprime: Artesa, S.L.

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública



Informe PRESME

PRECARIOS, INESTABLES Y ESTRESADOS

PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD MENTAL

Comisión de personas expertas sobre el impacto
de la precariedad laboral en la salud mental en España

Marzo 2025



*Para todas las personas que sufren, enferman y mueren
a causa de sus injustas, tóxicas e insostenibles
condiciones de empleo y trabajo.*

*Para todas las personas que luchan por transformar las relaciones de empleo
y conseguir un empleo justo y un trabajo digno y saludable en un mundo habitable.*

ÍNDICE

PRÓLOGO	11
PRESENTACIÓN	15
PREFACIO	17
RECOMENDACIONES GENERALES	21
1. Luchar contra la precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental	21
2. Mejorar las condiciones de protección, salud y cuidados de la población trabajadora	21
3. Medir, analizar y evaluar la precariedad laboral y los problemas de salud mental	21
PARTE I. UN INFORME NECESARIO.....	23
1. Importancia y justificación del estudio.....	25
2. Objetivos, apartados y enfoque metodológico	31
3. Modelo conceptual	34
PARTE II. COMPRENDER Y ANALIZAR LA PRECARIEDAD	41
4. Evolución histórica	43
5. Estructura y desigualdad en el mercado laboral	48
6. Principales características de la precariedad laboral.....	60
7. Trabajo reproductivo	63
8. Aproximación a la precariedad laboral con datos de la EPA.....	73
PARTE III. PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD MENTAL	89
9. Definición y medida de la precariedad laboral.....	91
10. Definición y medida de la salud mental.....	97
11. Evidencias sobre los efectos de la precariedad laboral en la salud mental.....	106
12. Formas de empleo y trabajo con alto riesgo de precariedad.....	118
13. Colectivos menos estudiados y con alto riesgo de precariedad	124
14. Sistemas de Información (SI) y monitorización de la precariedad laboral y su impacto en la salud mental	128
15. La salud mental en el Sistema Nacional de Salud (SNS)	131

PARTE IV. LEGISLACIÓN, PRECARIEDAD Y RIESGOS LABORALES.....	139
16. Precariedad y legislación laboral	141
17. Prevención, aseguramiento e inspección en materia de riesgos laborales	170
18. Nuevos escenarios productivos: digitalización, redes empresariales y “atomización” del trabajo	180
19. La reforma laboral de 2021: avances y limitaciones.....	192
PARTE V. POLÍTICAS SOBRE PRECARIEDAD Y SALUD MENTAL	203
20. Intervenciones sobre la precariedad laboral: revisión del conocimiento internacional.....	205
21. Desarrollar el sistema de información, optimizar la vigilancia e investigación.....	223
22. Reformar y reforzar la aplicación de la legislación laboral.....	227
23. Desprecarizar el empleo y el trabajo: el papel de las empresas y los sindicatos.....	241
24. Dignificar el trabajo doméstico y transformar el sistema de cuidados.....	251
25. Renovar el sistema sanitario, transformar la salud pública.....	259
26. Debates sobre la desprecarización laboral.....	267
27. Hacia un modelo laboral democrático, saludable y sostenible.....	280
PARTE VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	295
28. Conclusiones	297
29. Recomendaciones.....	306
APÉNDICES	319
Apéndice 1. Miembros de la “Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental”	319
Apéndice 2. Comité Científico-Social externo de la “Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental”	320
Apéndice 3. Colaboradores/as externos/as de la “Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental”	320
Apéndice 4. El cuestionario EPRES para la medición multidimensional de la precariedad laboral	321
AGRADECIMIENTOS	329

PRÓLOGO

Es para mí un gran honor presentar este completo y esclarecedor informe sobre la precariedad laboral y su impacto en la salud mental, un tema de vital importancia para nuestra sociedad. Desde la Vicepresidencia Segunda del Gobierno y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, hemos impulsado esta investigación precisamente con el firme propósito de evidenciar y luchar en términos prácticos, con acciones concretas, contra una problemática que afecta a millones de personas trabajadoras y a sus familias.

Es cierto que en los últimos años, la salud mental se ha establecido como una cuestión prioritaria que hemos conseguido trasladar a la acción política. Tal y como escribía Alejandra Pizarnik, gran referente de la poesía argentina, “es imposible vivir siempre en estado de catástrofe”. Y es que nos referimos a un problema sistémico, plagado de ramificaciones. Y desde el principio hemos percibido ese vínculo crucial entre la salud mental y las distintas formas de inseguridad laboral.

La precariedad laboral, como objeto de estudio, es un fenómeno nuevo, pero su expansión y normalización en las últimas décadas ha generado una serie de consecuencias devastadoras para la salud mental de las personas trabajadoras.

Por eso, en 2022 constituimos la Comisión de Personas Expertas sobre el impacto de la precariedad en la salud mental, con el encargo de elaborar un informe pionero en el mundo: el primer informe sobre la relación entre salud mental y derechos laborales promovido desde un Gobierno.

El resultado es un completo estudio global sobre la precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental. Hablamos de un estudio elaborado por un conjunto de expertos y expertas, coordinados por el catedrático de Sociología en el Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universitat Pompeu Fabra, Joan Benach. Este documento que ahora podéis consultar recoge un esfuerzo conjunto que, con rigor y compromiso, ha desglosado los múltiples aspectos y efectos de la precariedad en nuestra sociedad.

Abordamos uno de los principales desafíos que tenemos como sociedad: la importancia de la salud mental y de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Y se proponen, como corresponde, recetas, soluciones, posibilidades, alternativas.

Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social trabajamos con ahínco para demostrar que la ansiedad no entiende de códigos postales, pero el derecho a las herramientas para combatirla sí, y que esto no puede seguir siendo así. Lo hemos hecho pensando en las enfermeras que han sufrido **burnout** tras la pandemia; en los jóvenes que todavía miran al mercado de trabajo con desesperanza y falta de expectativas; en las trabajadoras sociales y de los cuidados, las cajeras o las limpiadoras que sufren la ansiedad que Eloy Fernández Porta retrata con tanta crudeza en **Los brotes negros**; en todos aquellos que viven el estrés de largas jornadas pegados a una pantalla, que no soportan el seguimiento diario de un genocidio televisado.

Hablamos de presiones, de acosos, de discriminación, de desigualdad, de bajos salarios, de descontrol del tiempo. Hablamos también de maniobras laborales que producen inestabilidad en el empleo e incertidumbre personal.

Hablamos de ansiedad, de depresión, de soledad, de carencias materiales, de una compleja conciliación. Hablamos incluso de suicidio. Hablamos de preocupaciones que nos definen como seres humanos y de estrategias perversas que, desde determinados ámbitos, se han impuesto y vienen aplicando desde hace muchos años.

Los datos son significativos. Por ejemplo, los problemas de salud mental entre los jóvenes en España en la última década se han multiplicado por seis. Según un informe actualizado de Intermón-Oxfam, sólo un 17,4% de ellos recibe atención.

Debemos readaptar un modelo que definitivamente se aproxime al ritmo de las personas, y no del capital. Un modelo que ubique a las personas y su bienestar en el centro. Esta es la mejor herramienta para hacer frente a la emergencia climática y a la exacerbación de las desigualdades, crisis que tienen una afectación muy directa en nuestra salud mental.

Es mucho lo avanzado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en la lucha contra la precariedad laboral y su impacto en la salud mental, tanto en nuestro país como en Europa.

Se ha ubicado esta lucha en el centro de la agenda pública y política. Porque, como nos dice una y otra vez la juventud, debemos hablar más de esto. Porque de aquello que no se habla, no existe. Porque tenemos que ponerle nombre y causas a ese malestar que nos aflige en nuestro día a día. La cultura popular ha sido a veces un buen ejemplo o garante en sus acercamientos. La acción sociopolítica debe estar a la altura.

Este texto rompe por lo demás con una mirada mayoritaria, con la ideología medicalizada que patologiza y despolitiza el sufrimiento de las personas. Los fármacos se han convertido en la intervención abrumadoramente predominante en el ámbito de la salud mental, no por su alto grado de seguridad y eficacia, sino debido a la frágil financiación crónica de los servicios públicos y un enfoque que desvincula el malestar cotidiano a la precariedad y la falta de derechos laborales.

Durante demasiadas décadas, en nuestro país, la salud mental ha sido un tabú perteneciente a la vida privada de las personas, algo que expulsar a los márgenes de la conversación pública, algo de lo que se ocupaban los especialistas y sus pacientes, un sufrimiento que se vivía en privado y se trataba en solitario, muchas veces con pastillas, silencio y una dosis extra de mirar para adelante.

Y la salud mental es mucho más que un problema individual: es un problema de salud pública y de derechos laborales. El informe dice, de hecho, que terminar con la precariedad laboral puede evitar hasta 170.000 casos de depresión al año.

Cómo afecta esto a las mujeres, define también la actitud histórica hacia la salud mental. El estigma y los tópicos (la histeria, la locura) han operado generando procesos de marginación mayores.

Me viene a la cabeza un cuadro presente en una magnífica exposición sobre arte y transformaciones sociales en el Museo del Prado. Pertenece al pintor sevillano José Jiménez Aranda y se titula **¡Loca!** Es de 1894. Refleja la frustración y el rol social atávico de la maternidad. Es más expresivo que lo que podamos decir. Citando la novela de Maggie O'Farrell **Tiene que ser aquí**, hay una locura que se le achaca a la mujer porque "no piensa como los demás".

Pero el informe va mucho más allá del diagnóstico: es una brújula para navegar estos tiempos tan difíciles, en los que la desorientación es espíritu de época. Son muchas y esenciales las cuestiones tratadas.

Se habla de la necesidad de medir apropiadamente la precariedad en su integridad y sus efectos en la salud mental, con un nuevo sistema estadístico de vigilancia y medición. Hay referencias precisas a la reducción de la jornada laboral. Se profundiza en la democracia económica y en los avances hacia un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Este Estatuto debe recoger las transformaciones pendientes frente a la crisis climática y la transformación digital, y reforzar la prevención de riesgos psicosociales o la Inspección de Trabajo.

La buena noticia es que hemos avanzado en muchos de estos hitos. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, un texto de referencia en Europa, pone en el centro, por primera vez, los factores psicosociales.

La realidad inmediata exige una reducción de jornada sin reducción salarial. Porque el debate del tiempo es, precisamente, el debate de nuestro tiempo. Porque trabajar menos es la mejor receta para vivir mejor.

Es el momento de que la democracia llegue a las empresas, de llevar la realidad cotidiana de las personas trabajadoras a los Consejos de Administración, de que tengan voz y voto en las decisiones que afectan a su día a día.

Por todo ello, llevamos las conclusiones de este informe a Europa y las colocamos en el centro de la Presidencia española del Consejo de la UE. Es más: logramos que el Consejo de la UE aprobase las primeras conclusiones en las que se destaca la importancia de abordar la salud mental y luchar contra el estrés, el miedo y la ansiedad desde el ámbito europeo.

Y mirad, como decía antes, la investigación académica y los informes de organizaciones internacionales como OIT o OMS llevan constatando la afectación de la precariedad laboral en la salud mental desde hace décadas.

Pero no siempre ha sido así: en 1980, el referente central de la psiquiatría, el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, medicalizó el bajo rendimiento en el trabajo por primera vez en la historia. Ese mismo año, Reagan y Thatcher utilizaban sus Gobiernos para decir a la gente que era su culpa si fallaban, que la responsabilidad de su vida era exclusivamente suya, que no había sociedad que les cuidase ni Estado que les protegiese. Porque cuando hay desigualdad, el problema se acentúa entre los más vulnerables. Y determinados responsables de la sociedad prefieren demonizar, nunca comprender.

Hoy, más de cuatro décadas después del triunfo del neoliberalismo, es preciso decir que encontrarse mal no es culpa de uno, que nuestra salud mental depende de poder llegar a fin de mes, de tener un trabajo digno, de disfrutar del ocio con nuestros seres queridos, de poder acceder a una vivienda en condiciones. La salud mental, que no es sino tener vidas vivibles, debe ser un derecho de todos, no el privilegio de unos pocos. No se trata únicamente de tener más psicólogas y psicólogos o una mejor atención primaria, porque ninguna terapia arregla el hecho de no llegar al final de mes.

Finalizo estas líneas introductorias agradeciendo el ingente trabajo de sus autoras y autores. Sé que nos queda muchísimo por hacer, pero ya era hora de escuchar a nuestra juventud, que es siempre vanguardia; ya era hora de que la evidencia social y científica fuera visibilizada desde el ámbito gubernamental, precisamente porque el papel de cualquier gobierno, es transformar la evidencia empírica en políticas públicas concretas.

El hecho de ser el país que más ansiolíticos e hipnóticos consume del mundo por habitante es algo que nos obliga a ser muy críticos. Ser el primer país en impulsar una Comisión ministerial de estas características y trabajar por el bienestar de las personas sí es un orgullo de país.

Ahora, queda llevar a cabo políticas que nos permitan seguir liderando la lucha contra la precariedad laboral y por una salud mental mejor. Son, como os contaba, una y la misma lucha.

Por último, como síntesis, debemos preguntarnos qué es lo importante para una sociedad. O dicho de otro modo, si hay algo más importante que nosotros mismos. Frente a quienes propugnan un mundo sin respeto ni empatía alguna por la ciudadanía, peleamos por la mejora de la salud pública y el bienestar. Lo afirma la pensadora albanesa Lea Ypi, no se trata de interpretar el mundo, sino de transformarlo.

Muchas gracias.

Yolanda Díaz
Vicepresidenta segunda del Gobierno de España
Ministra de Trabajo y Economía Social

PRESENTACIÓN

Durante el mes de abril de 2022, Yolanda Díaz, *Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo y Economía Social del Gobierno Español*, estableció una **Comisión de expertos/as** con el objetivo de obtener un diagnóstico detallado de la situación en España de la **precariedad laboral y de sus efectos sobre la salud mental**. Con este fin, los miembros de la Comisión, con la ayuda de un Comité Científico-Social externo y diversos colaboradores/as (ver apéndices 1, 2 y 3), crearon subgrupos de trabajo destinados a analizar los temas más importantes con un enfoque transdisciplinar (derecho del trabajo; relaciones laborales; epidemiología social, laboral y psiquiátrica; psicología social y clínica; psiquiatría; sociología; ciencia política; antropología; economía; atención sanitaria y de cuidados; salud pública y salud laboral; y ecología política), para sintetizar el mejor conocimiento disponible a la hora de realizar propuestas con las políticas e intervenciones más apropiadas. El resultado de este trabajo es el **Informe PRESME, el primer estudio global impulsado por el gobierno de un país sobre la precariedad laboral y la salud mental**, publicado en marzo de 2023 en su versión resumen, y que aquí presentamos de forma completa. Nuestro deseo es que este estudio estimule otros análisis que acrecienten el conocimiento sobre la precariedad laboral y, sobre todo, que ayude a reducir y erradicar un fenómeno cuyos efectos son enormemente dañinos para la salud de la población, y en especial para aquellos grupos de trabajadoras y trabajadores que sufren las peores condiciones de empleo y trabajo.

El Informe ha examinado las revisiones, análisis, indicadores y testimonios más adecuados para trazar un diagnóstico integrado lo más completo posible que permita avanzar en la comprensión de la relación entre la precariedad laboral y la salud mental, así como hacer recomendaciones para la mejora de ambos. **Los objetivos generales** de este informe son: **(1) conocer la situación, evolución y causas de la precariedad laboral en España; (2) conocer el impacto de la precariedad laboral en la salud mental; y (3) realizar propuestas para eliminar y/o reducir la precariedad laboral y los problemas de salud mental**. Los contenidos y resultados de este estudio se dirigen simultáneamente a actores sociales muy diversos: a los representantes políticos, especialmente a aquellos que tienen una responsabilidad directa sobre los temas y contenidos de los que trata este informe; a los agentes sociales, sindicatos, empresarios, asociaciones y movimientos sociales especialmente cercanos y preocupados por los temas tratados; a un público académico y experto interesado en la comprensión y divulgación de la temática abordada; y a la población general y, en particular, a la población trabajadora que es la que se ve más directamente afectada por una experiencia que genera malestar, sufrimiento, enfermedades y muerte prematura.

Comisión de personas expertas en el impacto de la precariedad laboral en la salud mental

Joan Benach (*coordinador*), Fernando Alonso, Diego Álvarez Alonso, Lucía Artazcoz, Edgar Cabanas, Belén González Callado, Núria Matilla-Santander, Ferran Muntané, Carles Muntaner, María Gema Quintero Lima y Remedios Zafra.

PREFACIO

El mundo se encuentra hoy estremecido por una crisis sistémica global con múltiples riesgos entrelazados,¹ donde coexisten una intolerable desigualdad social, la amenazadora crisis climática (una mera dimensión de una crisis ecológica mucho más profunda), el cruento impacto de guerras y el peligro nuclear, el pernicioso incremento del racismo, la xenofobia y la discriminación, incesantes agresiones a la democracia y el ascenso del neofascismo, serios **problemas globales de salud pública** (como el aumento de trastornos mentales)² y **la profunda precariedad bajo la que trabaja y vive la mayor parte de la humanidad.**^{3 4 5 6 7 8 9}

Trabajar puede ser una actividad gratificante, saludable, plena de sentido y hasta divertida, pero también puede convertirse en un suplicio insoportable que nos enferma y nos puede llegar a matar. Muchas trabajadoras y trabajadores tratan infructuosamente de conseguir un empleo digno y justo, hoy muy escaso, viéndose en la necesidad de realizar uno o varios trabajos precarios que afectan su salud y su vida. **Ser precario implica vivir una vida insegura, ser más frágil, envejecer y morir antes de tiempo.**¹⁰ Vivir bajo la precariedad es ver proyectos frustrados, ser un exiliado económico y, en definitiva, en muchos sentidos, tener que “ausentarse” de la vida. Al mismo tiempo, la existencia de un ingente ejército de desempleados genera el miedo social a ser reemplazado bajo una amenaza constante: “si no lo haces tú lo hará otro”. **Y es que el chantaje de la necesidad obliga a aceptar un trabajo por un salario mísero, de mera subsistencia, con condiciones laborales nocivas, cuando no altamente tóxicas.**

La economía de las plataformas digitales ilustra muy bien esta preocupante realidad. Amenazados por un mercado laboral flexible, casi “líquido”,¹¹ **los trabajadores y las trabajadoras se ven sometidos a salarios exigüos, a una disciplina constante pero invisible, a no controlar el tiempo, a estar siempre disponibles.** El individuo es jurídicamente libre, pero su tiempo laboral no le pertenece. Se ve sometido y obligado a internalizar una disciplina asfixiante que le esclaviza y aliena.¹² Esa tóxica forma de trabajar es hoy una realidad demasiado común, de modo que **el “mal empleo” penetra en los cuerpos y en las mentes de las personas generando daños en la salud, sufrimiento psíquico y trastornos mentales.**^{13 14}

La precariedad laboral es hoy omnipresente en el empleo asalariado (incluso en el que tiene cierto grado de estabilidad), así como en muchos trabajos no asalariados e informales. Paradójicamente, **aunque la precarización se encuentra en todas partes, en gran medida está oculta. Ni la comprendemos suficientemente bien, ni la medimos adecuadamente, ni la sabemos evaluar de una forma**

¹ Ahmed NM. Failing States, Collapsing Systems. Syracuse, NY: Springer; 2017.

² GBD 2019 Mental Disorders Collaborators. Global, regional, and national burden of 12 mental disorders in 204 countries and territories, 1990-2019.

³ Quinlan M, Mayhew C, Bohle P. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. Int J Health Serv. 2001; 31(2): 335-414.

⁴ Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M, y la red Emconet. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

⁵ Standing G. The precariat: the new dangerous class. London: NY Bloomsbury; 2014.

⁶ Kalleberg AL. Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. Medford, MA: Polity Press; 2018.

⁷ International Labour Organization (ILO). Key Indicators of the Labour Market (KILM). 9th Edition (Geneva, November 2015). En: Jamil Jonna R, Bellamy Foster J. Marx's Theory of Working-Class Precariousness - And Its Relevance Today. Monthly Review. 01-04-2016.

⁸ Muntaner C, Ng E, Gunn V, Vives A, Finn D, Chung H. Precarious employment conditions, exploitation, and health in two global regions: Latin America and the Caribbean and East Asia. En: Theorell T, editor. Handbook of socioeconomic determinants of occupational health, Handbook series in occupational health sciences. Cham: Springer; 2020.

⁹ ILO. Global Wage Report 2022-23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power. Geneva: ILO; 2022.

¹⁰ Zafra R. Frágiles. Barcelona: Anagrama; 2021.

¹¹ Bauman Z. Modernidad líquida. México: Fondo de Cultura Económica; 2003.

¹² Horgan A. El laberinto del trabajo. Barcelona: Levanta fuego; 2022.

¹³ Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. Annual Review of Public Health 2014; 35:229-253.

¹⁴ Rönnblad T, Grönholm E, Jonsson J, et al. Precarious employment and mental health. Scandinavian Journal of Work Environment & Health. 2019, 45(5):429-443.

apropiada. Y es que, junto a empleos y trabajos nocivos, que mal que bien podemos llegar a comprender, hay otros muchos que apenas si conocemos ni estudiamos. Es el caso de múltiples tipos de empleo informal, de trabajo sumergido, o del trabajo realizado a cambio de un alojamiento y/o manutención, con situaciones cercanas a la servidumbre y la esclavitud muy habituales en países empobrecidos y cada vez más comunes en los enriquecidos.

Junto a esos trabajos, se halla también un trabajo cotidiano de carácter esencial que es todavía más ignorado socialmente, y cuyas consecuencias se padecen casi siempre en silencio. Es el **intenso e imprescindible trabajo reproductivo** que tantas mujeres realizan en el seno familiar sin salario ni contrato. No debe extrañar que se haya apuntado que “la cadena de montaje empieza en la cocina, en el lavabo, en nuestros cuerpos”,¹⁵ y que el trabajo y el cuerpo de las mujeres se hayan convertido en los “nuevos comunes”, los bienes esenciales que la comunidad necesita para vivir.¹⁶

Aunque los seres humanos que viven a diario estas situaciones son incontables, no todas las personas y grupos sociales las experimentan de la misma manera. La ciencia lo ha mostrado abrumadora y consistentemente desde hace décadas: **las inequidades de salud son ingentes, no tienden a mejorar y son graduales**, así que “cuanto peor es nuestra situación laboral y social, peor es también nuestra salud”.^{17 18 19} En Estados Unidos, por ejemplo, las personas de clase obrera tienen una esperanza de vida once años inferior a la de profesionales o directivos de empresas.²⁰ En España, las personas de 50 o más años en peor situación social viven casi cuatro años menos que quienes pertenecen a los grupos sociales más privilegiados.²¹ ¿Por qué ocurre esa desigualdad en el momento de morir? ¿Hay también desigualdad en la salud psíquica? La pandemia de la COVID-19 ha sido un buen “teatro de operaciones” para acercarnos a las causas de la inequidad de los problemas de salud mental. A pesar de las ayudas públicas²² y de una notable solidaridad social²³ que evitaron que en España millones de personas cayeran en la pobreza, la desigualdad aumentó durante la pandemia, de modo que más de uno de cada cuatro ciudadanos permanece en riesgo de pobreza o exclusión social.²⁴ Entre la población privilegiada, la causa principal de malestar psíquico fue la pérdida de contacto con los seres queridos, mientras que entre la población más necesitada la causa fue, sobre todo, la angustia producida por la pérdida de empleo y de ingresos. Cabe no olvidar que mientras que los hogares más ricos perdieron parte de sus ingresos, los más pobres perdieron hasta cuatro veces más.²⁵

¿Por qué tanta gente se siente insatisfecha, sufre, enferma y muere prematuramente al trabajar en condiciones inadecuadas e insalubres? La respuesta no puede extrañarnos a la luz de realidades como **la pobreza laboral padecida por millones de personas que son pobres pese a trabajar**, alcanzando apenas a cubrir sus necesidades personales y familiares, o los miles de personas que cada año son miserablemente desahuciadas de sus hogares al no poder sufragar los pagos del alquiler o de una hipoteca. La deshumanización del trabajo tiene consecuencias perniciosas para la salud física y mental de un gran número de trabajadoras y trabajadores. **El malestar, el sufrimiento psíquico o la medicalización permanente para aguantar la jornada laboral** constituyen hoy una **respuesta normalizada ante las adversidades generadas por los problemas de un medio laboral plagado de procesos patológicos**. Y es que, junto a la pobreza y la desigualdad, una de las causas principales que hay detrás de la mala salud de tantas personas es la precariedad del empleo y el trabajo, que a su vez tiene su reflejo en formas diversas de precariedad social. Así pues, buena parte de lo que se suele denominar enfermedad mental tiene sus raíces en la normalidad del sufrimiento, en la normalidad patológica del trabajo.^{26 27} Por ello, **gran parte del sufrimiento psíquico que padecen tantos**

¹⁵ Federici S. Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Madrid: Traficantes de sueños; 2013.

¹⁶ Federici S. Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes. Madrid: Traficantes de sueños; 2020.

¹⁷ Benach J, Muntaner C. Aprender a mirar la salud. Como la desigualdad social daña nuestra salud. Barcelona: El Viejo Topo; 2005.

¹⁸ Commission Social Determinants of Health (CSDH). Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health. Geneva: World Health Organization; 2008.

¹⁹ Marmot M, Allen J, Boyce T, Goldblatt P, Morrison J. Marmot Review 10 Years On. Institute of Health Equity. 2020. Accesible en: <https://www.instituteofhealthequity.org/resources-reports/marmot-review-10-years-on>

²⁰ Singh GK, Lee H. Marked Disparities in Life Expectancy by Education, Poverty Level, Occupation, and Housing Tenure in the United States, 1997-2014. International Journal of Maternal and Child Health and AIDS 2021; 10(1):7-18.

²¹ Solé-Auró A, Martín U, Domínguez Rodríguez A. Educational Inequalities in Life and Healthy Life Expectancies among the 50-Plus in Spain. Int. J. Environ. Res. Public Health 2020; 17, 3558.

²² Aspachs O, Durante R, Graziano A, Mestres J, García-Montalvo J, Reynal-Querol M. Real-Time Inequality and the Welfare State in Motion: Evidence from COVID-19 in Spain. Economic Policy, 2022; 37(10):165-199.

²³ Fernández de Casadevante “Kois” JL, Fernández Ramos J, Ramírez Piris N. Solidaridades de proximidad. Ayuda mutua y cuidados ante la Covid19. Grupo Cooperativo Tangente. 2022. Accesible en: <https://tangente.coop/investigacion-solidaridades-de-proximidad/>

²⁴ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Año 2021. INE, 29-06-2022. Accesible en: https://www.ine.es/prensa/ecv_2021.pdf

²⁵ Martínez-Bravo M, Sanz C. Inequality and psychological well-being in times of Covid-19: evidence from Spain, 2022. SERIEs 2021; 12:489-548.

²⁶ Dejours C. La banalización de la injusticia social. Buenos Aires: Topía; 2006.

²⁷ Ratner C, El-Badwi ES. A Cultural Psychological Theory of Mental Illness, Supported by Research in Saudi Arabia. Journal of Social Distress and the Homeless 2011;20/3-4:217-74.

individuos no debe considerarse como un fenómeno privado sino como un problema colectivo de primer orden, cuya solución, por tanto, debe ser política.

El empleo es hoy tratado (y percibido) como una mera transacción mercantil donde son muchas las personas que, bajo la coacción de cubrir sus necesidades básicas o incluso de estar ya en la pobreza, se ven obligadas a tener que trabajar de forma precaria en una empresa o institución unas horas al día a cambio de un salario a todas luces insuficiente e injusto. Como resultado de la cultura meritocrática hegemónica que hoy domina el mundo laboral, la alternativa que se propone es la ideología del emprendedor. Un *freelance* a quien se repite constantemente que “el éxito depende de ti mismo” y que “si quieres, puedes”.²⁸ La realidad es más bien que muchas personas, empujadas por un mercado laboral precario, se convierten en “esclavas de sí mismas”, ya que las condiciones bajo las que pueden elegir trabajar se ven fuertemente determinadas por el contexto social en que viven. **La falta de derechos y la escasa seguridad existentes obligan a que la persona, para poder sobrevivir, tenga que “explotarse a sí misma” intensa y permanentemente,**²⁹ o tenga que **trabajar sin contrato en situaciones de precariedad extrema.**

La mayor parte de la población española reivindica positivamente la necesidad de “vivir en democracia”, incluso reconociendo sus limitaciones.³⁰ No obstante, la visión de qué es (o puede ser) la democracia se reduce de forma muy significativa si no existe “democracia económica”. Digámoslo de forma directa, para la mayoría de personas no resulta contradictorio que “hoy podamos elegir al presidente de nuestro país pero no al jefe de nuestra empresa”.³¹ Y es que hoy **son demasiadas las empresas que poseen características autoritarias, donde las trabajadoras y los trabajadores apenas si tienen el poder para tomar decisiones fundamentales en lo que respecta a su trabajo y sus propias vidas.**^{32 33} Durante años las políticas laborales y económicas han fomentado esa situación. De hecho, hasta la reforma laboral de 2021, las reformas laborales previas han constituido un pilar fundamental sobre el que reducir progresivamente la democracia en el trabajo y normalizar la precariedad laboral. ¿Por qué no, como han dicho algunos autores, “democratizar la democracia”?³⁴ ¿Por qué no aumentar la participación y desarrollar la democracia económica en las empresas?^{35 36}

Mejorar la democracia laboral no solo podría ayudar a obtener empleos más justos y trabajos más dignos y saludables, sino también a que los mismos sean ecológicamente sostenibles.³⁷ Y es que **la sociedad debe —y puede— prosperar y crecer en educación, salud, reparto de cuidados, conocimiento, cultura, vínculos sociales, tejido comunitario, y desarrollo ético-moral, pero debe decrecer en la producción y consumo de unos bienes y mercancías que consumen mucha energía y materiales.**³⁸

³⁹ Un mayor control democrático de la producción por parte de la ciudadanía ayudaría a reorganizar tanto ésta como el consumo para que el bienestar de todas las personas y en todos los territorios pudiera compatibilizarse con la preservación y regeneración de los ecosistemas, contribuyendo a poner fin a la absurda dinámica de crecimiento económico material ilimitado característico del capitalismo en la que nuestras sociedades llevan tanto tiempo inmersas^{40 41} que, por cierto, se incluye en el objetivo número 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).^{42 43} De hecho, sabemos que **con una distribución material más frugal y equitativa es posible satisfacer las necesidades de todos los seres humanos** gastando una cantidad de energía y materiales significativamente inferior a la que hoy el mundo utiliza.⁴⁴ **Solo una economía más democrática parece capaz de conseguir que todas las personas puedan trabajar y vivir mejor y**

²⁸ Cabanas E, Illouz E. *Happycracia. Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controla nuestras vidas*. Barcelona: Paidós; 2019.

²⁹ Moruno J. *La fábrica del emprendedor*. Madrid: Akal; 2015.

³⁰ Varios autores. *La presencia de los valores democráticos en el proceso educativo*. Informes, estudios y documentos. Madrid: Defensor del Pueblo; 2011. Accesible en: <https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2015/05/2011-05-La-presencia-de-los-valores-democraticos-en-el-proceso-educativo.pdf>

³¹ Schweickart D. Las empresas no tienen ningún vínculo de lealtad con sus trabajadores ni con la sociedad. Público, 16-09-2017. Accesible en: <https://www.publico.es/internacional/empresas-vinculo-lealtad-trabajadores-sociedad.html>

³² Dahl R. *La Democracia Económica. Una aproximación*. Barcelona: Editorial Hacer; 2002.

³³ Schweickart D. *After Capitalism*. New York: Rowman & Littlefield Publishers; 2011.

³⁴ De Sousa Santos B (coord.). *Democratizar la democracia*. México: FCE; 2002.

³⁵ Comín i Oliveres A, Gervasoni i Vila L (coords). *Democràcia econòmica*. Barcelona: l'Apòstrof, SCCL; 2009.

³⁶ Wolff R. *Democracy at work*. Chicago: Haymarket Books; 2012.

³⁷ Raworth K. *Economía rosquilla*. Barcelona: Paidós; 2018.

³⁸ Hicckel J. *Less is more. How Degrowth Will Save the World*. London: William Heinemann; 2020.

³⁹ García E. *Ecología e Igualdad*. Valencia: Tirant humanidades; 2021.

⁴⁰ Philipson D. *The Little Big Number: How GDP Came to Rule the World and What to Do about It*. Princeton, NJ: Princeton University Press; 2015.

⁴¹ Pilling D. *El delirio del crecimiento*. Madrid: Taurus; 2018.

⁴² PNUD. *Los ODS en acción. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico*, UNDP. Accesible en: <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

⁴³ Amable M, Gonzalez Francese R, Schneider C. *Work and Nature: Collective Health Challenges Towards the Sustainable Development Goals After the COVID-19 Pandemic*. *Journal of Health and Environmental Research* 2021; 7(1):55-63.

⁴⁴ Millward-Hopkins J, Steinberger JK, Rao ND, Oswald Y. *Providing decent living with minimum energy: A global scenario*. *Global Environmental Change* 2020;65,102168.

con menos recursos materiales en un planeta habitable.^{45 46} La democracia integral debe, por tanto, promover una economía política que debe ser a la vez popular y verdaderamente sostenible.

Evitar la precariedad, dar seguridad a todas las personas y preservar su salud, a la par que pacificar las relaciones con los ecosistemas, debe ser el imperativo ético de todo buen gobierno. La innovadora iniciativa de crear una Comisión de expertas y expertos para analizar la precariedad laboral y la salud mental en España por parte de la Vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, Yolanda Díaz, va en esa dirección. El Informe PRESME responde a su petición de tratar de **comprender cómo, en quién y por qué la precariedad laboral y la desigualdad afectan a la salud mental, y qué se puede hacer para remediar una situación hoy alarmante.**

La Comisión ha tratado en todo momento de ser imparcial, rigurosa y objetiva, pero no neutral; nadie puede pretender serlo. Todas las fases de un análisis o de un programa de investigación (incluyendo la elección de su diseño y modelo teórico, los indicadores y datos seleccionados, los análisis y las revisiones realizadas, la interpretación de resultados y un largo etcétera), están cargados de conocimientos objetivos, pero también plagados de cuestiones subjetivas y supuestos éticos e ideológicos.⁴⁷ El Informe PRESME respalda sus afirmaciones con argumentos sólidos, referencias contrastadas y la mejor información científica disponible, pero no oculta el enfoque conceptual, analítico y ético-político que ha adoptado. Sin embargo, las distintas disciplinas académicas no pueden por sí solas comprender un fenómeno poliédrico, lo que obliga a realizar un trabajo previo de integración en un todo más complejo. Por ello, reconociendo con humildad epistemológica las limitaciones que posee cada disciplina académica, **la Comisión ha desarrollado una perspectiva crítica y a la vez histórica, multinivel, interseccional y sistémica.**^{48 49}

La precariedad es un determinante social cuyos efectos en la salud, y en particular en la salud mental, son hondos y duraderos cuando no devastadores para tantas personas y familias. Confiamos en que el presente estudio inspire la creación de nuevos sistemas de información, indicadores y análisis que permitan avanzar en un mejor conocimiento de un fenómeno esencial y **abrir debates públicos** para conseguir un modelo laboral más justo y verdaderamente sostenible, así como fomentar **el diseño y evaluación de políticas públicas más efectivas y justas** que generen empleos y trabajos desprecariados en el seno de una sociedad ecológicamente sostenible. Pero, sobre todo, deseamos que este Informe contribuya a que **todos los actores sociales** (Gobiernos, empresas, sindicatos, partidos políticos, movimientos sociales y la ciudadanía en general) **ayuden con sus conocimientos, capacidades y propuestas a cambiar la inaceptable realidad que de forma injusta hoy viven y sufren millones de personas trabajadoras.** Es en este contexto donde cabe reflexionar y atender a las palabras de la profesora y activista estadounidense Angela Davis al declarar: “ya no acepto las cosas que no puedo cambiar. Estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar.”⁵⁰

Joan Benach

*Coordinador de la Comisión de expertas/os
sobre el Impacto de la Precariedad Laboral en la Salud Mental*

⁴⁵ Piketty T. Una breve historia de la igualdad. Barcelona: Deusto; 2021.

⁴⁶ Millward-Hopkins J. Inequality can double the energy required to secure universal decent living. Nat Commun 2022; 13: 5028.

⁴⁷ Bhaskar R.A. Realist Theory of Science. London: Routledge; 2008.

⁴⁸ Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M, y la red Emconet. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

⁴⁹ Meadows D. Pensar en sistemas. Madrid: Capitán Swing; 2022.

⁵⁰ La frase atribuida a Davis fue publicada en Twitter por Amanda Blake el 1-11-2010, siendo posteriormente divulgada por múltiples tuits, imágenes y posters en versiones diferentes. Ver: https://barrypopik.com/blog/im_no_longer_accepting

RECOMENDACIONES GENERALES

Reducir y eliminar la precariedad laboral constituye uno de los retos más importantes de nuestro tiempo y es esencial para lograr un mundo más justo, democrático y saludable.

1. Luchar contra la precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental

Combatir la precariedad laboral y sus efectos en la salud mental de la población requiere promover un modelo laboral más democrático, saludable y sostenible, además de intervenciones (incluyendo políticas, legislación e inspección) más eficaces y mejor gestionadas y evaluadas. Es necesario desarrollar una regulación de las relaciones laborales con un nuevo Estatuto del Trabajo para el siglo XXI que promueva trabajos dignos y empleos justos en un sistema productivo más democrático y realmente sostenible en el marco de un decrecimiento material justo y una economía circular. Ello no será posible sin reformas o nuevas medidas legales para la desprecariación de las condiciones de empleo y trabajo (tipos y duración de contratos, tiempo de trabajo, reducción de jornada máxima y garantía efectiva de los descansos, restricciones a la distribución irregular de jornadas y límites frente a la devaluación salarial); el refuerzo de los derechos colectivos de las personas trabajadoras y, en especial, de la negociación colectiva; la promoción de convenios colectivos que desprecarien el empleo y las nuevas formas de organización del trabajo, en particular, en las redes empresariales o las relaciones laborales “multipartitas”; la protección efectiva del trabajo de autónomos, migrantes (regulares e irregulares), mujeres, minorías étnicas y raciales y otros colectivos especialmente afectados por la precariedad laboral; el fomento de una mayor participación democrática en el desarrollo económico y la vida laboral, incluida la posibilidad de promover formas de producción alternativas al modelo tradicional de empresa capitalista (cooperativas, cogestión).

2. Mejorar las condiciones de protección, salud y cuidados de la población trabajadora

La protección del empleo (incluyendo el desempleo y todos los trabajos, remunerados o no) y las prestaciones sociales (incluyendo las pensiones, subsidios e indemnizaciones) deben ser ampliadas. La atención pública integral de la salud es un derecho universal que debe ser adecuadamente atendido. Hay que abrir debates y poner en práctica políticas tan esenciales como la gestión del tiempo y el reparto del trabajo, el trabajo garantizado, la implementación de una renta básica universal o garantizada y, muy especialmente, el desarrollo de la democracia económica en las empresas para avanzar en la realización de trabajos socialmente necesarios y ecológicamente sostenibles. Es necesario garantizar el acceso a servicios públicos, suficientes y de calidad (incluyendo servicios de educación, sanidad pública, salud pública/colectiva y cuidados), independientemente de la situación o condición laboral o social. La estrategia preventiva de la salud pública mental debe ir más allá del tratamiento individual e hipermedicalizado para centrarse en los procesos y mecanismos sociales (incluyendo la discriminación, la violencia y la explotación) causantes de la mala salud mental en las poblaciones. Hacer frente a la salud mental colectiva requiere fortalecer y desprecariar el sistema sanitario público (sobre todo la atención primaria y comunitaria) y desarrollar un sistema integral de salud pública mental (incluyendo la promoción de la salud, la prevención de trastornos, la detección precoz, el tratamiento y la rehabilitación), así como un sistema público de cuidados universal y de calidad que pueda ofrecer un servicio integral y humano, tanto para las personas con necesidades de cuidado como para las trabajadoras.

3. Medir, analizar y evaluar la precariedad laboral y los problemas de salud mental

Reconocer que la precariedad laboral existe y conseguir que se mida, se analice y se evalúe es un punto de partida esencial para la acción. Los gobiernos nacionales, autonómicos y locales deben poner en marcha,

con el apoyo de los servicios estadísticos nacionales, de las comunidades autónomas y de los ayuntamientos, un sistema de vigilancia eficaz, válido e integral de la precariedad laboral que permita (1) hacer un seguimiento sistemático de su magnitud, evolución, desigualdad y efectos sobre la salud mental y el bienestar de la población y (2) evaluar la efectividad y la equidad que tienen las políticas e intervenciones implementadas. Crear el espacio y la capacidad institucional que permitan combatir con eficacia la precariedad laboral requiere tomar conciencia del problema, invertir en sistemas de información, en proyectos de investigación multidisciplinarios, en la formación de profesionales, estadísticos/as e investigadores/as de la salud y de los responsables en la formulación y gestión políticas, así como comunicar y explicar a la población los efectos de la precarización laboral y social sobre la salud mental. Para todo ello es necesario invertir los recursos y medios humanos adecuados y de forma continuada a lo largo del tiempo.

PARTE I. UN INFORME NECESARIO

“Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”
(Constitución Española, Artículo 40.2)

I. Importancia y justificación del estudio

Formas de trabajo y de precariedad

El trabajo es una actividad esencial de la que no puede prescindir el conjunto de la especie humana, y es un medio imprescindible para vivir para la inmensa mayoría de las personas. Trabajar implica realizar actividades físicas y mentales como medio para “ganarse la vida” y satisfacer nuestras necesidades vitales.^{1 2} Junto a la organización de la acción colectiva para producir bienes y servicios, el trabajo sirve también para organizar nuestro tiempo, relacionarnos con los demás, adquirir una identidad y, eventualmente, realizarnos como seres humanos.^{3 4} El trabajo puede tener lugar de formas muy diferentes: fuera o dentro del hogar (trabajo productivo o reproductivo), de forma voluntaria, obligada o forzada (trabajo comunitario, asalariado o esclavizado), con o sin contrato, con o sin remuneración, con o sin regulación jurídica, con o sin niveles adecuados de protección social y en condiciones de trabajo seguras o peligrosas. El trabajo puede ser fuente de gran bienestar y placer, pero también de enorme malestar y suponer un verdadero suplicio. Puede generar mucha satisfacción, salud y vida, pero también enormes sufrimientos, enfermedades y muerte.

Trabajar no es solo una cuestión personal sino un fenómeno colectivo, que se configura socialmente y que ha tenido múltiples formas de organización a lo largo de la historia. En las últimas décadas, **la expansión de las políticas neoliberales ha “flexibilizado” gran parte del empleo y del trabajo existentes, incrementando la precariedad laboral como un fenómeno ubicuo y omnipresente, aunque, paradójicamente, también en buena medida oculto o ignorado.** Pero, ¿qué es la precariedad laboral?, ¿cómo y por qué se ha extendido y consolidado?, ¿qué tipo de desigualdades genera y reproduce?, ¿qué consecuencias tiene en nuestras vidas y nuestra salud, y en especial para nuestra salud mental?, ¿es posible eliminar la precariedad y detener sus perjudiciales efectos?, ¿cómo hacerlo?, ¿quién puede/debe hacerlo?, ¿cuándo y cómo se va a poder hacer?

Aunque la precariedad laboral ha acompañado al trabajo asalariado o dependiente desde antes del surgimiento del capitalismo industrial y ha estado presente en la mayor parte del mundo, desde los años ochenta del siglo pasado **la precariedad ha aumentado de forma clara** en los países de renta alta como España, **adoptando formas muy diversas** que se asocian sobre todo a las **relaciones y condiciones de empleo. La precariedad puede significar trabajar (o no poder hacerlo) bajo una gama muy diversa de situaciones adversas:** estar en situación de desempleo, tener un empleo intermitente que alterna empleo y paro, estar en situación de subempleo con un contrato temporal, tener un contrato a tiempo parcial no deseado, realizar tareas que requieren un nivel educativo inferior al adquirido, ser una persona trabajadora autónoma dependiente o una falsa autónoma, trabajar en situaciones de informalidad y trabajo “sumergido” o ser una persona trabajadora estable pero pobre, con uno o varios trabajos, pero con un salario por debajo del umbral de la pobreza. Además del empleo, la precariedad puede derivar de la “flexibilidad” en las condiciones de trabajo, como son los horarios, ritmos, organización, etc. ¿Qué tienen todas esas situaciones en común?, ¿qué las caracteriza?, ¿por qué son precarias?

El aumento global de la precariedad se produce en un contexto histórico donde, tras décadas de luchas sociales y sindicales y de desarrollo de los derechos laborales, **los mecanismos de estabilidad y protección laboral garantizados por las leyes, los convenios y la inspección laboral han sido atenuados o debilitados:** la contratación, el despido, la organización del trabajo, el salario, la jornada y el tiempo de trabajo, el derecho a la huelga, la negociación colectiva, la representación sindical y tantos otros más. Todo

¹ Watson T. Trabajo y sociedad. Barcelona: Hacer; 1994.

² Sempere J. Mejor con menos. Necesidades, explosión consumista y crisis ecológica. Barcelona: Crítica; 2008.

³ Budd JW. El pensamiento sobre el trabajo. Valencia: Tirant Humanidades; 2014.

⁴ Riechmann J (ed). ¡Pelgro! Hombres trabajando. El trabajo en la era de la crisis ecológico-social. Madrid: Catarata; 2013.

ello implica que **la precariedad laboral no es un fenómeno unidimensional, estático y simple, sino multidimensional, dinámico y complejo relacionado con mecanismos de explotación, dominación y discriminación**,⁵ que comporta cambiar la norma general establecida tras la posguerra que identificaba el empleo con un trabajador varón, bien remunerado, con ocupación estable y protección social, por un modelo flexible donde el mismo puesto de trabajo puede ser ocupado por distintas personas, con contratos inseguros, mal remunerados, con pocos derechos y escaso poder de negociación.⁶

Mientras que en los países periféricos de renta media y baja el empleo informal altamente precarizado y dañino para la salud ha estado siempre ampliamente extendido, el empleo fijo y a tiempo completo, regulado y protegido, ampliamente difundido en muchos países ricos europeos y norteamericanos tras la posguerra, desde los años setenta se ha ido convirtiendo en un trabajo inseguro, mal remunerado y con menores derechos laborales y sociales. Bajo el equívoco pretexto de ser la mejor opción para reducir el paro,⁷ las políticas neoliberales han limitado el poder negociador de las personas trabajadoras y sindicatos, empeorando de forma tenaz y progresiva sus condiciones laborales. Por un lado, **han surgido nuevas formas de gestión y organización del empleo y el trabajo enraizadas en una mayor disciplina y dependencia, que tienen detrás mecanismos de poder** como la explotación o la discriminación, que conducen a tener que cambiar con frecuencia de empleo, cobrar por tareas realizadas y resultados obtenidos o a facilitar y abaratar el despido. Y por otro, porque con la ayuda y uso generalizado de la mecanización, de las nuevas tecnologías y, más recientemente, de los dispositivos móviles, **ha aumentado cada vez más la flexibilidad y el control sobre el trabajo, horarios y salarios, de modo que las personas deben hacer horas extraordinarias (no siempre remuneradas) o estar disponibles para trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento**. De ese modo, se argumenta que la llamada *gig economy* (“economía de hacer bolos” o “hacer trabajitos”), junto a la estrategia empresarial *results-only work environment* (ROWE, o “entorno de trabajo solo por resultados”, que valora a los empleados si finalizan a tiempo el trabajo), favorece que las personas empleadas sean supuestamente “libres” y responsables de conseguir resultados, hasta el punto de borrar la frontera entre trabajo y ocio.⁸ La persona trabajadora precarizada no solo trabaja en malas condiciones, sino que además es instada a identificarse emocionalmente con la empresa, diluyendo la separación psicológica entre la persona y el/la trabajador/a.^{9 10 11} Es un escenario donde las empresas reclaman aumentar el rendimiento y la productividad de sus trabajadoras y trabajadores, y que cuando estas, exhaustas, no alcanzan sus expectativas, o aguantan como pueden, o acuden a los servicios de salud donde les recetan medicamentos para soportar su situación, o bien obtienen la baja laboral so riesgo de ser reemplazadas. Todo ello hace que **la precariedad laboral deba entenderse como un proceso de dominación que podemos llamar “precarización”**, donde las personas trabajadoras se ven obligadas a aceptar la explotación o, cada vez con mayor frecuencia, alguna forma más o menos sutil o forzada de autoexplotación, como en el caso de las personas empleadas por cuenta propia. Por tanto, estamos ante un proceso social que hace referencia **al desigual poder y al secular conflicto entre personas empleadoras y trabajadoras**, consecuencia de que millones de personas solo posean su fuerza de trabajo para vender, de manera que trabajan (o son relegadas al paro) con el consentimiento de quienes controlan el denominado “mercado laboral” y las condiciones de empleo y trabajo. En palabras del sociólogo francés Pierre Bourdieu, “la precariedad laboral forma hoy parte de un nuevo modo de dominación, que se basa en la creación de un estado generalizado y permanente de inseguridad, cuyo objeto es forzar a la sumisión de los trabajadores, a la aceptación de la explotación”.¹²

Todo ser humano tiene derecho a unas condiciones de empleo justas y dignas. Sin embargo, en la sociedad actual, muchas personas **no encuentran un trabajo digno**, adaptado a su formación, capacidad y necesidades, sino que se hallan en la obligación de aceptar trabajos por un salario mísero, de mera subsistencia, o incluso de consentir situaciones cercanas a la esclavitud.¹³ Además, la actual crisis sistémica que atraviesa el mundo del trabajo y la ecología puede intensificar el conflicto existente entre la necesidad de tener un empleo y el daño que este puede producir para el medioambiente.

⁵ Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occup Environ Med*. 2010; 67(8): 548-55.

⁶ Bilbao A. Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y Sociedad*. 2000; 34: 69-81.

⁷ Porcher T. Tratado de economía herética. Para poner fin al discurso dominante. México: FCE; 2021.

⁸ Ravenelle AJ. Precariedad y pérdida de derechos. *Historias de la economía gig*. Madrid: Alianza editorial; 2019.

⁹ Armano E, Bove A, Murgia A (eds). *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods Subjectivities and Resistance*. London: Routledge; 2017.

¹⁰ Della Porta D, Hänninen S, Siisäinen M, Siivola T (eds). *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*. New York: Palgrave Macmillan; 2015.

¹¹ Cabanas E, Illouz E. The Making of a “Happy Worker”: Positive Psychology in Neoliberal Organizations. En: Pugh A (Ed.), *Beyond the cubicle: Insecurity culture and the flexible self*. New York: Oxford University Press; 2017. p. 25-50.

¹² Bourdieu P. Job Insecurity is Everywhere Now. En: Bourdieu P. *Acts of Resistance. Against the Tyranny of the Market*. New York: The New Press. 1988. p. 81-87.

¹³ Benach J, Jódar P. La precarización está en todas partes: el trabajo no debe ser una mercancía. Público, 12-03-2015. Accesible en: <https://www.publico.es/opinion/tribunas/precarizacion-esta-todas-partes-trabajo-debe-mercancia.html>

La ideología neoliberal dominante impone la premisa individualista de que somos seres independientes y competitivos más que seres interdependientes y cooperativos, y de que el éxito es el fruto del esfuerzo y el mérito personales, entendiendo el trabajo como el principal y más “competitivo” medio para conseguirlo. Con ello, se **estigmatiza a los desempleados** acusándolos de una “ociosidad culpable”, al tiempo que se promueve en el imaginario colectivo que **es mejor tener algún trabajo, aunque este sea muy precario, que no tenerlo.**^{14 15} La escasez de empleo y el excedente de fuerza de trabajo facilita la amenaza de “si no lo haces tú lo hará otro”. Es un proceso que promueve la **“auto-culpabilización” de la mala situación laboral** o de la situación de desempleo,¹⁶ aceptando la idea de que “tenemos lo que nos merecemos”.^{17 18} Como señalan los sociólogos Pere Jódar y Jordi Guiu: “Afirmar la inferioridad del oprimido, degradarlo, incluso quitarle la dignidad como persona, es una forma de mantener el poder y la dominación”.¹⁹ Según esta lógica, los “ganadores” son activos e inteligentes, mientras que los “perdedores” fracasan porque son deficientes e incapaces, cuando no perezosos, necios o estúpidos. Y, sin embargo, tal y como quedó claro durante la pandemia de la COVID-19, los trabajos más esenciales para la vida, que casi siempre son despreciados, requieren tener habilidades y capacidades notables (cuidar, reparar, limpiar, cocinar, educar, curar) y casi siempre los realizan las personas que pertenecen a las clases más empobrecidas, muchas de las cuales son mujeres y migrantes de clase trabajadora.²⁰ Esa visión propaga además un determinado sentido común de qué es “la libertad”, según el cual hay que ser flexible, independiente y emprendedor, siempre capaz de adaptarse a nuevos retos laborales, por inadecuados que estos sean. Por ejemplo, el trabajo autónomo y cualificado, antes vinculado a profesiones liberales bien remuneradas, es habitual que ahora sea un trabajo mal pagado, inseguro, “falsamente libre”, que tiene lugar bajo una situación de disciplina y control social.²¹ Otro caso es el del trabajo “gratuito”, sin remuneración alguna, mediante un extenso sistema de prácticas que generaliza aún más diversas situaciones de precariedad.²²

A pesar de su gran relevancia social y creciente visibilidad mediática, **la precariedad laboral es hoy un fenómeno “normalizado”, aunque socialmente siga siendo un gran desconocido.** En palabras de la salubrista, socióloga y política Asa Cristina Laurell al hacer referencia a la invisibilidad del trabajo: “Cada cual conoce —y sufre— sus condiciones de trabajo, pero ignora las de los demás. Así, son situaciones vividas por todos, pero como cotidianeidad de masas escapan al observador. Transcurren en lugares cerrados donde permanecen siempre como secreto industrial”.²³ Su desconocimiento se debe en parte a su ocultamiento social y mediático por tratarse de un tema “conflictivo”, y en parte a causa de la dificultad de su estudio. Si bien las condiciones de ocupación son bastante objetivas, a menudo pueden quedar ocultas (horas extra no pagadas, pluriempleo, informalidad, trabajo reproductivo, servicio doméstico o cuidados a domicilio, etc.). Por su parte, las condiciones de trabajo son incluso más difíciles de observar, ya que entrar, investigar y observar qué ocurre dentro de una empresa no suele ser tarea sencilla. La precarización laboral es hoy un fenómeno “invisibilizado” y solo parcialmente entendido y medido que debemos comprender mejor para de ese modo reducirlo hasta eliminarlo y acabar con sus efectos nocivos (ver Capítulos 6 y 7).

Una precarización estructural

El proceso de precarización es un **fenómeno estructural y endémico que se extiende a una gran diversidad de trabajos y sectores productivos.** Por ello, ya sea en el ámbito privado o en el público, bajo distintos tipos de contrato, y tanto en la industria y la agricultura como en los servicios, **afecta a un enorme número de personas trabajadoras.**²⁴ Pero además del empleo asalariado, la precariedad laboral es omnipresente en un gran número de trabajos no asalariados y sin relaciones contractuales formales, muchos de los cuales quedan ocultos, como es el caso de quienes trabajan por un alojamiento y manutención sin ningún sueldo, en diversas situaciones de servidumbre, en múltiples tipos de empleo informal, o entre un gran número de mujeres que realizan el llamado trabajo doméstico y de cuidados, en el que se incluye la atención y educación

¹⁴ Castel R. La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu. París: Éditions du Seuil; 2009.

¹⁵ OCDE. The OECD jobs study. Facts, Analysis, Strategies 1994 - Part 2a.

¹⁶ Jódar P, Guiu J. Parados en movimiento. Historias de dignidad, resistencia y esperanza. Barcelona: Icaria; 2018.

¹⁷ Lorey I. Labour (in-) dependence, care: conceptualizing the precarious”. En: Armano E, Bove A, Murgia A. Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance. London: Routledge; 2017.

¹⁸ Cabanas E, Illouz E. Happygracia. Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controla nuestras vidas. Barcelona: Paidós; 2019.

¹⁹ Jódar P, Guiu J. Parados en movimiento. Historias de dignidad, resistencia y esperanza. Barcelona: Icaria; 2018.

²⁰ Recio A. El mundo del trabajo tras la COVID. En: Sanz Abad J (coord.). Salir mejores. Una hoja de ruta de emergencia. Madrid: Ediciones HOAC; 2022.

²¹ Armano E, Murgia A. Hybrid areas of work In Italy: hypotheses to interpret the transformations of precariousness and subjectivity. En: Armano E, Bove A, Murgia A. Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance. London: Routledge; 2017.

²² Andrew Ross. Working for nothing: the latest-high great sector? En: Armano E, Bove A, Murgia A. Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance. London: Routledge; 2017.

²³ Aníbal C. Acerca de la salud de los trabajadores. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras; 1993.

²⁴ Bilbao A. El empleo precario. Madrid: Catarata; 1999.

de la primera infancia y la atención a las personas dependientes, especialmente entre las denominadas cuidadoras internas en los hogares.²⁵ Lamentablemente, **ni el sistema de información estadístico español (y europeo) ni la gran mayoría de investigaciones realizadas son capaces de captar y medir apropiadamente la precariedad laboral (y otras formas de precariedad social) de una forma integral**, lo que conduce a que en buena medida desconozcamos su magnitud, evolución, causas, mecanismos y efectos, también porque apenas hay estudios que evalúen las intervenciones políticas más efectivas y equitativas para eliminar la precariedad y sus negativos efectos.²⁶

A pesar de su ubicuidad, **la precarización laboral no es un proceso natural ni un destino inexorable, sino un proceso histórico impuesto socialmente** que puede tomar formas diferentes según el desarrollo y particularidades históricas de cada país. Es el resultado de **la interacción de diversos factores socioeconómicos y políticos, conectados a las inercias y constricciones del capitalismo y de la evolución del sistema productivo y la organización de las empresas y el trabajo**. Este sistema antepone el beneficio privado de una minoría de la población al bienestar colectivo, con la necesidad constante de acumular capital y crecer sin límites en un planeta que es finito y que, con la creciente influencia de la ideología neoliberal, ha aumentado extraordinariamente la precariedad y la desigualdad. El corolario de esta situación es que, ante situaciones personales y familiares de penuria, hambre o deudas, mucha gente se ve obligada a trabajar a disgusto y con malestar en lo que sea, en unos puestos de trabajo diseñados, organizados y gestionados de tal manera que perjudican seriamente su salud y la de sus familias.²⁷

El escenario arriba descrito **hace imprescindible un cambio hacia un modelo social y económico alternativo que asegure unas condiciones materiales y de trabajo dignas para las personas sin destruir la naturaleza**. Un modelo diferente de relaciones laborales donde se trabaje menos y mejor, de manera más respetuosa con las capacidades y deseos de las personas y en beneficio de la comunidad y la vida en el planeta. **Trabajar para vivir de forma sana y digna en un mundo habitable debe ser el objetivo**.²⁸ Para lograrlo, los cambios deberán ser profundos y radicales. Apuntemos por el momento tres líneas generales de acción. Primero, hay que **respetar y desarrollar los derechos de las personas trabajadoras conforme al paradigma del trabajo digno/decente (ODS nº 8), democratizando radicalmente las relaciones sociales de producción** que tienen lugar en las empresas y lugares de trabajo. Hay que avanzar en una economía que incentive la solidaridad y la cooperación con planes, proyectos y objetivos nuevos, alternativos, de base comunitaria que sean creativos, socialmente útiles y ecológicamente sostenibles. Segundo, **hay que aumentar la protección social y la seguridad material al margen de tener un empleo o trabajo**, poniendo en marcha mecanismos que alejen de la miseria económica a quienes hoy trabajan bajo la precariedad, así como en condiciones de inestabilidad, pobreza, incertidumbre y mala salud. Entre estos mecanismos, debe sustanciarse un contrato social de bienestar que asegure el derecho al trabajo como instrumento básico de redistribución, la consolidación de servicios sociales fundamentales (salud, educación, vivienda, cuidados, energía, transporte, información, etc.) y un mecanismo de garantía de rentas no condicional para toda la ciudadanía. Y tercero, la grave **crisis ecológica y climática que padecemos nos obliga, inevitablemente, y con la mayor urgencia, a realizar una profunda transición ecosocial**, a desplegar los trabajos y empleos justos y dignos que necesitamos y que estos sean compatibles con la vida en el planeta.²⁹ Dicho sea con las palabras utilizadas en un informe de la confederación Ecologistas en Acción: “No habrá empleo en un planeta muerto”.³⁰

De forma similar al desempleo, **la precariedad laboral es un determinante social dañino para la salud que hoy en día se ha convertido en una “patología normalizada” y una “pandemia tóxica”** que aumenta el riesgo de enfermar y morir prematuramente para quienes trabajan en esas condiciones.^{31 32} Las consecuencias de la precariedad laboral en la vida cotidiana son numerosas, casi inabarcables. La precariedad desestructura la vida cotidiana e impide planificar el futuro, genera inseguridad y sufrimiento, alienación y frustración, exilio económico y desesperanza, sumisión y miedo. Sabemos que la precariedad genera problemas de salud mental muy diversos como la ansiedad y la depresión. Está relacionada con el riesgo de suicidios y

²⁵ Castillo JJ. La invasión del trabajo en la vida. Madrid: Catarata; 2015.

²⁶ Benach J, Puig-Barrachina V, Vives A, Tarafa G, Muntaner C. The challenge of monitoring employment-related health inequalities. J Epidemiol Community Health. 2012; 66(12):1085-7

²⁷ Standing G. The Precariat. The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic; 2011.

²⁸ Riechmann J (ed). ¡Peligro! Hombres trabajando. El trabajo en la era de la crisis ecológico-social. Madrid: Catarata; 2013.

²⁹ González Reyes L. El trabajo en las transiciones ecosociales. Ctxt, 03-II-2020. Accesible en: <http://back.ctxt.es/es/20201101/Firmas/34035/transiciones-ecosociales-limites-ambientales-luchas-ecologistas-Luis-Gonzalez-Reyes.htm>

³⁰ Blázquez N, Camargo J, Checa J, de la Cuerda I, ESK Sindikatua, López R, López Marijuán D, Martín D, Pérez Orozco A, Sanz M, Zafra R. Sin planeta no hay trabajo. Reflexiones sobre la emergencia climática y sus implicaciones laborales en el marco de una transición justa. Madrid: Ecologistas en Acción; 2019.

³¹ Kretsos L. The Persistent Pandemic of Precariousness: Young People at Work. En: Tremmel JC. (ed.). A Young Generation Under Pressure? New York: Springer. 2010: p. 3-22.

³² Benach J. Precariedad laboral: esa tóxica, oculta realidad. elDiario.es, 23-01-2015. Accesible en: https://www.eldiario.es/contrapoder/precariidad-laboral-derechos-laborales-salud_132_4411894.html

con el aumento del consumo de medicamentos, alcohol y drogas.³³ Nadie elige el desempleo, nadie elige la precariedad, pero para asumirlo socialmente no ha sido suficiente con que el sistema productivo genere crisis como la “Gran Recesión” de 2008 o la derivada del catastrófico fiasco de la austeridad impulsada por la Unión Europea, que elevó los niveles de desempleo y de precariedad hasta extremos insufribles. No obstante, las élites económicas, ideólogos, medios de comunicación, y también numerosos académicos, muestran una enorme insensibilidad, responsabilizando y culpabilizando por medio de estigmas y prejuicios a las personas afectadas por un fenómeno que a menudo no comprenden. Ello redundará sobre los problemas de salud mental que, como veremos, derivan de vivir bajo múltiples situaciones precarias (ver Capítulos 11, 12 y 13).

Prevenir el sufrimiento laboral

La salud mental depende de la combinación de múltiples determinantes sociales.³⁴ Por ejemplo, existe evidencia de que la prevalencia de los trastornos mentales es dos veces mayor en las sociedades más desiguales comparadas con las más igualitarias.³⁵ También sabemos que la peor salud mental de las mujeres está relacionada con causas socioeconómicas, como la pobreza y la brecha salarial. Los roles de género que impone el sistema patriarcal implican en numerosas ocasiones una sobrecarga laboral y de cuidados, discriminación socioeconómica y violencia. Desgraciadamente, ante la magnitud del problema que representa la salud mental, la respuesta social más común entre medios de comunicación y profesionales sanitarios ha sido, o bien estigmatizar y medicalizar el problema, o bien reclamar un mayor número de psiquiatras o psicólogos en lugar de **abordar un determinante social de la salud tan esencial como el trabajo, eliminando la precariedad y transformando la atención primaria, los cuidados y la salud pública.** En ese sentido, para analizar de la forma más completa posible el impacto de la precariedad laboral sobre la salud mental, **se hace imprescindible comprender en profundidad la evolución histórica y las características principales de la precariedad laboral** (ver Capítulos 4, 5, 6 y 7) **y a la salud mental** (ver Capítulo 10).

La visión medicalizadora de la salud mental tiende a patologizar el sufrimiento social promoviendo como principal solución, individual y reduccionista, el uso de psicofármacos o de terapias estandarizadas que no tienen en cuenta las condiciones de vida. **Ese enfoque tecnocientífico y biomédico individualiza el malestar social, disuelve la experiencia colectiva y despolitiza un sufrimiento que es enormemente desigual.**³⁶ Bajo la medicalización de los problemas mentales subyace un sesgo ideológico que tiende a ignorar las causas sociales de estos problemas, incluidas las laborales, y que afectan especialmente a los pacientes de clase trabajadora, y más particularmente a su sector más precarizado (ver Capítulos 10 y 11).³⁷

La precariedad del empleo genera un gran sufrimiento psíquico, y este, a su vez, trastoca no solo el ámbito laboral, sino que sus perniciosas consecuencias se terminan extendiendo a todos los ámbitos de la vida. Por ejemplo, entre quienes sufren trastornos mentales, la probabilidad de estar desempleado aumenta entre dos y tres veces respecto a quienes no los tienen. Entre quienes padecen trastornos mentales y finalizan su contrato o abandonan el trabajo, más de la mitad tiene serias dificultades para reincorporarse al mundo laboral, y gran parte de quienes lo logran ven empeorar sus condiciones de trabajo y sus salarios.

Aunque son muchas las personas que sufren condiciones laborales de explotación intolerables, con gran frecuencia se ven obligadas a mantener su puesto ante el miedo a perder el empleo y quedar en situación de grave precariedad social. Por ello, **quienes trabajan se ven obligados a caer en el “presentismo”,** es decir, ante el riesgo de recibir represalias o ser despedidos, se ven impelidos a aguantar e ir a trabajar incluso estando enfermos.³⁸ A pesar de ello, aún son muchas las personas (incluyendo muchos profesionales sanitarios) que actúan bajo la creencia de que la mayor parte de trastornos de salud mental se explican principalmente por causas psicológicas o por desequilibrios neurobioquímicos de carácter preferentemente individual. Eso contribuye a que **gran parte de la población trabajadora individualice el sufrimiento, sintiéndose responsable de sus síntomas,** sin comprender las raíces profundas que están detrás de su situación laboral y de su malestar psicológico. Todo ello genera culpa, una baja autoestima y una elevada estigmatización social, lo que dificulta ser consciente de los propios derechos y pedir la ayuda, por ejemplo, a un sindicato, al comité de empresa o a un abogado laboralista. **Ese sentido común hegemónico tiene además como consecuencia la medicalización y el abuso farmacológico** a través de ansiolíticos y antidepresivos (y de todo tipo de psicofármacos), ya que los limitados recursos y servicios de salud mental disponibles no pueden hacer frente de manera adecuada a la mayoría de los problemas que llegan a las consultas (ver Capítulo 15). Lo cual

³³ Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu Rev Public Health*. 2014;35:229-53.

³⁴ Compton MT, Shim RS. The Social Determinants of Mental Health. *Focus*. 2015;13(4):419-425.

³⁵ Wilkinson R, Pickett K. *The Inner Level: How More Equal Societies Reduce Stress, Restore Sanity and Improve Everyone's Well-Being*. London: Allen Lane; 2018.

³⁶ Davies J. *Sedados*. Madrid: Capitán Swing; 2022.

³⁷ Mate G. *In the Realm of Hungry Ghosts: Close Encounters with Addiction*. Canada: Random House; 2008.

³⁸ International Labor Organization. *Workplace Stress. A Collective challenge*. Geneva: ILO; 2016.

conlleva, por un lado, una falta de acceso a servicios y, por otra, para los afortunados que tienen acceso, una patologización y subjetivización de su problema social. Cuando en lugar de ir al origen del problema y eliminar la explotación, discriminación y estigma asociados a la precarización laboral que generan sufrimiento y trastornos psicológicos (y una menor productividad), se opta por personalizarlo, atender a las características biológicas individuales o medicalizar su solución, dicho problema queda oculto y, más pronto o más tarde, las personas retornan a un medio laboral tóxico que daña seriamente su salud. En el campo de las desigualdades de salud se ha utilizado profusamente el enunciado “tu código postal importa más que tu código genético”³⁹; aplicado al caso que nos ocupa, la expresión equivalente debería ser **“tus condiciones laborales importan más que tus neurotransmisores”**. Lo psicológico está mediado por la experiencia laboral, y **la explotación puede ser un mecanismo suficiente que explique, en algunos casos, la peor salud mental de las personas que trabajan en malas condiciones.**

La evidencia científica disponible muestra contundentemente cómo **la mayoría de los problemas de salud laboral tienen su raíz en determinadas condiciones socioeconómicas, decisiones políticas o legislativas, así como en las estrategias, modelos organizativos o prácticas laborales de muchas empresas.** Al presentar en octubre de 2021 el “Plan de Acción 2021-2024 Salud Mental y COVID-19”, Pedro Sánchez, presidente del Gobierno español, destacó la importancia de los determinantes socioeconómicos en la salud mental, entre los que se encuentran la precariedad laboral y la incertidumbre hacia el futuro.⁴⁰ Desgraciadamente, la precariedad laboral ha quedado relegada en el reciente informe sobre la “Estrategia de Salud Mental” para el período 2022-2026. Aunque el documento resalta la importancia del trabajo como determinante de la salud mental, y menciona la importancia de la flexibilidad, la externalización, la subcontratación y los factores psicosociales relacionados con el estrés, el concepto “precariedad en el empleo” aparece en una sola ocasión al comentar la necesidad de sensibilizar a profesionales y equipos ante las “nuevas fragilidades” causadas por diversos problemas sociales.⁴¹ Para cambiar la situación actual no son necesarios más medicamentos y psicoterapias, sino ir a la raíz de los problemas sociales. Como señaló el psiquiatra y relator especial de Naciones Unidas, Dainius Pūras, **necesitamos políticas desmedicalizadas que aborden las raíces sociales del sufrimiento** (falta de políticas educativas, fiscalidad injusta, escasas prestaciones sociales, débil negociación colectiva, poca participación comunitaria, desigualdad). En resumen, afirmó Pūras, “nuestro objetivo han de ser las relaciones, no los cerebros.”⁴²

³⁹ Comisión para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud en España. Avanzando hacia la equidad. Propuesta de políticas e intervenciones para reducir las desigualdades sociales en salud en España. Ministerio de Sanidad y Política Social; 2010.

⁴⁰ La Moncloa. El Gobierno presenta el Plan de Acción 2021-2024 Salud Mental y COVID-19 para atender al impacto provocado por la pandemia. Actividad del presidente, 09-10-2021. Accesible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/paginas/2021/091021salud-mental.aspx>

⁴¹ Ministerio de Sanidad. Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Período 2022-2026. Ministerio de Sanidad, Accesible en: <https://www.consalmudmental.org/publicaciones/Estrategia-Salud-Mental-2022-2026.pdf>

⁴² Rice-Oxley M. Austerity and inequality fuelling mental illness, says top UN envoy. The Guardian, 24-06-2019. Accesible en: <https://www.theguardian.com/society/2019/jun/24/austerity-and-inequality-fuelling-mental-illness-says-top-un-envoy>

2. Objetivos, apartados y enfoque metodológico

Un estudio pionero

En abril de 2022, Yolanda Díaz, Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo y Economía Social del Gobierno español, estableció una Comisión de expertos/as (ver Apéndice 1) con el **propósito de realizar un exhaustivo diagnóstico de la precariedad laboral en España y sus repercusiones en la salud mental**. Con este objetivo, los miembros de la Comisión, con la colaboración de diversos/as profesionales (ver Apéndice 2) y respaldados/as por un Comité Científico-Social externo (ver Apéndice 3), formaron subgrupos de trabajo. Estos grupos, con un enfoque transdisciplinario que abarcaba áreas como el derecho del trabajo, las relaciones laborales, la epidemiología social, laboral y psiquiátrica, la psicología social y clínica, la psiquiatría, la sociología, la ciencia política, la antropología, la economía, la atención sanitaria y de cuidados, la salud pública y laboral, y la ecología política, se dedicaron al análisis de los aspectos más relevantes. El objetivo final fue sintetizar el conocimiento más avanzado y proponer políticas e intervenciones adecuadas.

Aunque los actuales sistemas de información y las investigaciones existentes no permiten conocer de forma integral la precariedad laboral y la salud mental, y el análisis empírico ha sido limitado debido al restringido tiempo disponible, el Informe ha examinado las revisiones, análisis, indicadores y testimonios más adecuados para **trazar un diagnóstico integrado lo más completo posible que permita avanzar en la comprensión de la relación entre la precariedad laboral y la salud mental, así como hacer recomendaciones para su solución**. Hasta donde conocemos, **el Informe PRESME es el primer estudio global impulsado por el gobierno de un país** sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental. Nuestro deseo es que sea útil, estimule la realización de otros análisis que acrecienten el conocimiento sobre la precariedad laboral y, sobre todo, que ayude a reducir y erradicar un fenómeno cuyos efectos son enormemente dañinos para la salud de la población, y en especial para aquellos grupos de trabajadoras y trabajadores que sufren las peores condiciones de empleo y trabajo.

Objetivos y apartados

El Informe que aquí presentamos es el resultado de una investigación detallada sobre cómo las distintas situaciones de la precariedad laboral afectan de diversas maneras a la salud, y en particular a la salud mental de trabajadores y trabajadoras en España.

Tres son los **objetivos generales de este Informe**:

- (1) Conocer la situación, evolución y causas de la precariedad laboral en España
- (2) Conocer el impacto de la precariedad laboral en la salud mental
- (3) Realizar propuestas para eliminar y/o reducir la precariedad laboral y los problemas de salud mental asociados

Por su parte, los **objetivos específicos** del Informe son los siguientes:

- (1) entender qué son y cómo se pueden medir la precariedad laboral y los problemas de salud mental;
- (2) investigar la complejidad de los procesos asociados a la situación actual y evolución de la precarización laboral y el trastorno mental;
- (3) conocer las fortalezas y limitaciones de los actuales sistemas de información en ambas cuestiones;
- (4) ofrecer testimonios y relatos que muestren cómo las personas trabajadoras en situaciones de precariedad la experimentan sobre su vida y salud;

- (5) comprender el conjunto de causas que dan origen a la precariedad y sus efectos en la salud y la desigualdad social;
- (6) valorar el impacto y efectos de las medidas legislativas y políticas más relevantes para eliminar o reducir la precariedad laboral; y
- (7) traducir todo ese conocimiento en propuestas y recomendaciones orientadas a mejorar la situación actual.

Una premisa esencial del Informe PRESME es que **para comprender con toda la amplitud y profundidad el malestar, el sufrimiento psíquico y los trastornos que padecen tantas personas en el mundo laboral es fundamental identificar, revisar y analizar la evolución y características de la precariedad laboral, así como todos los elementos conceptuales y metodológicos fundamentales para su comprensión y medición.** En ese sentido, el Informe se organiza en **seis partes**, además de otras secciones con información complementaria, apéndices, referencias y agradecimientos. La **Parte I** presenta los objetivos del estudio junto con el enfoque metodológico, la justificación, la relevancia y la originalidad del mismo. También revisa un modelo teórico conceptual con los componentes fundamentales relacionados con la precariedad y las desigualdades en salud. La **Parte II** realiza una breve revisión histórica de la precariedad y de la estructura del mercado laboral, incluyendo el trabajo reproductivo; describe las principales características de la precariedad laboral; y hace una medición aproximada a partir de los datos disponibles. La **Parte III** aborda la necesidad de una medición integral de la precariedad laboral; analiza algunas de las principales características, conceptos y mediciones de la salud mental relevantes en este contexto; revisa el conocimiento científico sobre los efectos de la precariedad laboral sobre la salud mental, incluyendo una mirada a la situación de algunos colectivos relevantes a menudo olvidados; expone las fortalezas y limitaciones de los sistemas de información e investigación existentes; y examina la situación y el impacto de los sistemas sanitarios en la salud mental, tanto a nivel nacional como internacional. La **Parte IV** desarrolla una descripción jurídica general del mercado laboral y la precariedad en España; analiza la protección, aseguramiento de los riesgos psicosociales e inspección; los nuevos escenarios productivos, incluyendo la digitalización, redes empresariales y “atomización” del trabajo; y finalmente, revisa los avances y limitaciones de la reforma laboral de 2021. La **Parte V** presenta una revisión del conocimiento disponible en torno a las políticas e intervenciones sobre la precariedad laboral y los problemas de salud mental, tanto a nivel nacional como internacional; apunta la necesidad de modernizar el sistema de información, vigilancia e investigación; señala propuestas de mejora para reformar y aplicar la legislación laboral; revisa el papel social de empresas y sindicatos asociado a la desprecariación del empleo y el trabajo; valora la necesidad de dignificar el trabajo doméstico y transformar el sistema de cuidados; plantea políticas para reformar el sistema sanitario y transformar la salud pública; repasa algunas de las principales necesidades y debates relativos a la desprecariación laboral; y argumenta sobre la necesidad de avanzar hacia un modelo laboral más democrático, saludable y sostenible. Por último, la **Parte VI** presenta las conclusiones y recomendaciones principales del Informe.

Los contenidos y resultados de este informe **se dirigen simultáneamente a actores sociales muy diversos**: a los **representantes políticos**, especialmente a aquellos que tienen una responsabilidad directa sobre los temas y contenidos de los que trata este Informe; a los **agentes sociales**, sindicatos, empresarios y movimientos sociales, especialmente cercanos y preocupados por los temas tratados; a un **público académico y experto** interesado en la comprensión y divulgación de la temática abordada; y a la **población general** y, en particular, a la **población trabajadora** que es la que se ve más directamente afectada por una experiencia que genera, malestar, sufrimiento, enfermedades y muerte prematura.

Enfoque metodológico

La salud en el trabajo (“salud laboral”) ha sido tradicionalmente una disciplina en gran parte olvidada. Además, sus temas de investigación han empleado a menudo una visión limitada y “reduccionista” que casi siempre ha analizado la influencia de las condiciones de trabajo, especialmente la relativa a los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales, sobre la salud de la población trabajadora. En el caso de la precariedad laboral, la investigación a menudo se ha circunscrito a analizar indicadores como el desempleo, la proporción de contratos temporales, la percepción de inseguridad en el trabajo o la valoración de los riesgos psicosociales laborales. Por razones que analizaremos pormenorizadamente, consideramos que el enfoque utilizado en el Informe PRESME es mucho más adecuado. **Para comprender la precariedad laboral y su impacto sobre la salud mental y la desigualdad, así como para proponer cuáles deben de ser las mejores políticas para hacer frente a la situación actual, es preciso utilizar una visión más amplia, profunda e integrada de la realidad sociolaboral.**

En la comprensión de un determinado tema de salud, el enfoque científico convencional se basa en el uso de “revisiones sistemáticas”, las cuales permiten identificar y condensar el mejor conocimiento existente sobre un tema en concreto, ya sea sobre la evolución de las desigualdades, las causas del cáncer de vejiga o la enfermedad de Alzheimer, por citar algunos ejemplos. Con ello se intenta recabar la mejor información y datos

disponibles y minimizar todo tipo de elementos subjetivos, sesgos u opiniones poco fiables. Sin embargo, puesto que estas revisiones están especialmente pensadas para analizar problemas de salud de carácter biomédico, **adolecen de ciertas limitaciones que podrían condicionar los resultados que se obtienen en el campo sociolaboral.** Y ello por al menos tres razones.

Primero, porque tienden a dejar de lado el conocimiento proporcionado por las hipótesis y teorías científicas para seleccionar estudios empíricos de mayor calidad metodológica, los cuales, sin embargo, no están libres del uso de conceptos, metáforas y teorías más o menos relevantes para obtener un conocimiento apropiado de la realidad. Segundo, porque otorgan más importancia a los diseños de investigación “duros”, como pueden ser los experimentos o los ensayos clínicos aleatorios, en detrimento de diseños más “blandos”, que incorporan análisis sociales cualitativos o testimonios que pueden tener gran pertinencia para comprender determinados problemas. Y tercero, porque las revisiones sistemáticas a menudo no aprecian suficientemente bien la importancia de los contextos sociales bajo los que vivimos, un punto esencial cuando se trata de analizar las causas (o intervenciones) que generan muchos de los problemas de salud laboral.

Por todo ello, para lograr un conocimiento integral e integrado de la precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental, en este estudio **hemos utilizado un enfoque transdisciplinar y una “perspectiva realista”**, con las teorías, métodos, datos y testimonios más adecuados para analizar una realidad dinámica y muy compleja, que a menudo permanece oculta y que es de difícil comprensión, medición y evaluación.

En el Informe PRESME hemos empleado **diversos enfoques metodológicos.** Primero, el desarrollo de **un modelo teórico conceptual** que permita identificar los principales conceptos utilizados, así como mostrar las principales vías y mecanismos a través de los cuales la precariedad laboral genera desigualdad y problemas de salud mental. Aunque algunas partes de este modelo han sido tratadas en estudios previos, conviene destacar que hemos querido cubrir importantes lagunas y limitaciones en el conocimiento científico actual. Segundo, hemos utilizado un **amplio abanico de estrategias de investigación, relativas a los métodos, fuentes de datos y evidencias**, donde hemos incluido revisiones sistemáticas, *scoping reviews*, análisis cuantitativos, cualitativos y jurídicos y ensayos narrativos, todos los cuales **sintetizan el conocimiento aportado por disciplinas muy variadas.** Y tercero, hemos utilizado también información y **testimonios provenientes de personas trabajadoras, de actores sociales e instituciones muy diversas que acumulan un amplio espectro de experiencias** sobre los temas tratados. El resultado de todo ese proceso es que el “todo es mayor que la suma de sus partes”, ya que hemos integrado visiones complementarias con una amalgama de aproximaciones que, combinadas, proporcionan un cuadro “realista” de la situación actual. Con el fin de recopilar la mejor información disponible e integrar el conocimiento proveniente de diversas fuentes, hemos llevado a cabo una serie de tareas: clarificación de los principales conceptos y desarrollo de los marcos teóricos que vinculan los hechos más relevantes a nivel macro, meso y micro; síntesis de información con datos cuantitativos y cualitativos, ensayos narrativos basados en la evidencia histórica, epidemiológica, sociológica y antropológica, así como en “experimentos de políticas simuladas”; búsqueda activa de información, con ejemplos y lecciones de interés de la llamada “literatura gris” (documentos no científicos, publicados en canales diversos como son informes, memorias, tesis, etc.); y la identificación y elaboración de un nutrido grupo de testimonios y casos clínicos que ilustran una variedad de experiencias.

3. Modelo conceptual

La necesidad de modelos conceptuales

Los modelos teóricos constituyen instrumentos de gran utilidad para **conceptualizar nuestras ideas sobre la realidad y los posibles vínculos entre la precariedad laboral y las desigualdades de salud (física y mental) mediante conocimientos científicos e hipótesis plausibles**. Los modelos también incluyen la responsabilidad y la agencia, es decir, la necesidad de valorar la actuación de los actores detrás de la promoción y/o el impulso de determinadas políticas o intervenciones. Finalmente, los modelos pueden servir para identificar los “puntos de entrada” a través de los cuales implementar políticas para mejorar la salud y reducir la desigualdad. Más que teorías completas y acabadas, los modelos son habitualmente útiles como **dispositivos heurísticos para señalar las vías y mecanismos más importantes de la precariedad laboral y la salud**. Finalmente, destacar también que se trata de imágenes “estáticas”, que idealmente deben ser consideradas desde una perspectiva histórica, dinámica y compleja.

Aunque la evidencia disponible sobre las causas y efectos que vinculan la precariedad laboral con la desigualdad y la salud ha aumentado en los últimos años, **existen pocos modelos conceptuales capaces de integrar sus principales determinantes estructurales y sus efectos de salud sindémicos**.^{43 44} En primer lugar, porque la investigación social de la salud laboral es escasa y **los sistemas de información e indicadores para medir la precariedad laboral multidimensional y la salud (sobre todo la mental) son muy limitados** (ver Capítulo 14). Segundo, porque el estudio de la precariedad laboral a menudo **adolesce de una visión insuficientemente transdisciplinar** (combinando sociología, economía, epidemiología, relaciones laborales, psicología, etc.) que permita comprender integralmente los determinantes de la precariedad, así como los mecanismos que pueden generar problemas de salud. Y, en tercer lugar, la **investigación de los efectos de la precariedad laboral es exigua** porque se trata de un tema social conflictivo y de difícil realización en comparación con otros tipos de investigación clásicos considerados “neutrales”, de tipo biomédico, sanitario o psicológico.

A pesar de las insuficientes evidencias empíricas, y de que todavía no es posible ofrecer una teoría completa y definitiva sobre las causas e interrelaciones de la precariedad laboral y la salud, el modelo conceptual que aquí presentamos integra el conjunto de políticas, agentes, determinantes y causas más relevantes que están detrás de esa relación. Es un instrumento heurístico de tipo estructural que, mediante la incorporación de la mejor información científica disponible, junto a factores teóricos plausibles pero poco estudiados en algunos casos, nos permite simplificar un conjunto de relaciones complejo, señalando las principales vías causales y los mecanismos sociales fundamentales que actúan sobre la salud y la desigualdad a nivel colectivo, no de una forma determinista, sino en una permanente interacción que tienen un sentido probabilístico y contingente (Figura 1).^{45 46 47}

⁴³ Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu Rev Public Health*. 2014; 35: 229-53

⁴⁴ Bolibar M, Belvis FX, Jódar P, Vives A, Méndez F, Bartoll-Roca X, Pozo OJ, Gomez-Gomez A, Padrosa E, Benach J, Julià M. Precarious Employment and Stress: The Biomedical Embodiment of Social Factors. *PRESSED Project Study Protocol. Front. Public Health*. 2021; 9: 649447.

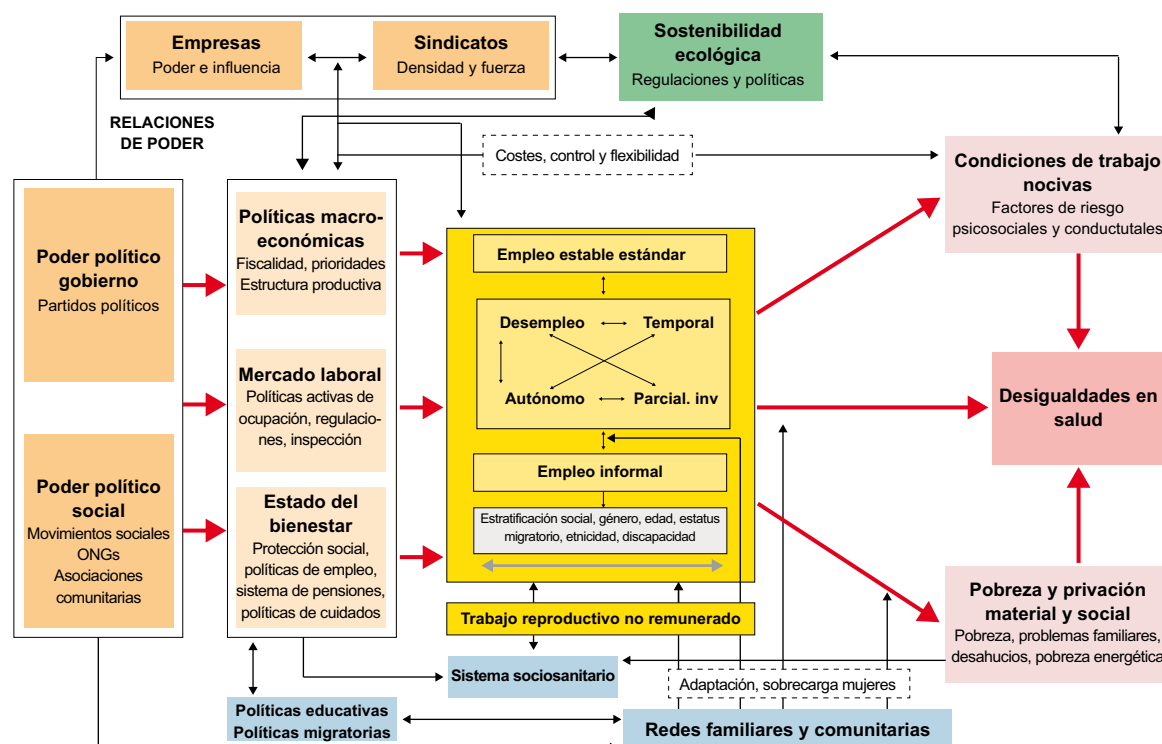
⁴⁵ Benach J, Muntaner C, adaptado de: Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M, y la red Emconet. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

⁴⁶ Muntaner C, Chung H, Solar O, Santana V, Castedo A, Benach J, & EMCONET Network. A macro-level model of employment relations and health inequalities. *International Journal of Health Services*. 2010; 40(2): 215-221.

⁴⁷ Benach J, Solar O, Santana V, et al. A micro-level model of employment relations and health inequalities. *Int J Health Serv*. 2010; 40(2): 223-227.

Figura 1.

Modelo conceptual teórico que vincula la política, las políticas y la precariedad laboral con las principales vías y mecanismos causales que generan desigualdades en salud



Fuente: elaboración propia.

Contexto macro-político

En primer lugar, el marco conceptual sitúa la precariedad laboral en un contexto institucional macro-político determinado por instituciones y relaciones sociales que, en último término, responden a una división global de la producción económica, la situación sociolaboral y el estado de bienestar del país. El modelo se inicia con la correlación de fuerzas de los principales actores en el campo laboral (sindicatos, empresas e instituciones), los gobiernos (partidos políticos) y la sociedad civil (movimientos sociales, ONGs y asociaciones comunitarias), así como su influencia en la redistribución de recursos socioeconómicos y el nivel de igualdad, bienestar social y salud. En concreto, **la interacción entre las relaciones de poder incide en la elaboración de la política macroeconómica, el mercado laboral y el estado del bienestar**. Se trata de instituciones fuertemente imbricadas, dado que no es posible entender el mercado laboral sin considerar los sectores y las políticas económicas existentes y las instituciones del estado del bienestar que lo engloban.⁴⁸ En la economía, la influencia tiene que ver con el tipo de inversiones, el modelo económico existente, el desarrollo de determinados sectores productivos, el tipo de políticas fiscales y las prioridades políticas existentes. **La regulación laboral hace referencia tanto a la regulación específica del mercado de trabajo** (legislación sobre protección del empleo) **y de las condiciones de trabajo en los empleos como a las prestaciones del estado del bienestar asociadas a una relación salarial**, como son, entre otros, los servicios sociosanitarios para quienes son expulsados del mercado de trabajo y las medidas de protección que reciben las personas desempleadas. Cuanta mayor es la protección que recibe la población por parte del estado del bienestar, mayor es el nivel de desmercantilización y, en consecuencia, mayor es la capacidad de las personas trabajadoras para mantener su nivel de vida cuando se quedan sin trabajo.⁴⁹

La interrelación de esas políticas influye a su vez en la mayor o menor generación de **precariedad en el empleo**. Por otro lado, es importante resaltar **la interacción específica entre empresas y sindicatos**, donde las primeras tratan de poner en marcha diversas estrategias empresariales para maximizar sus beneficios y externalizar costes y riesgos, mientras que los segundos tratan de fortalecer todos los ámbitos de negociación colectiva para obtener las mejores condiciones de empleo y trabajo. Por ejemplo, el factor explicativo

⁴⁸ Esping Andersen G, Regini M. Why deregulate labour markets? Oxford: Oxford University Press; 2001.

⁴⁹ Esping-Andersen G. The three worlds of welfare capitalism. Princeton: Princeton University Press; 1990.

más importante que da cuenta de las desigualdades salariales es cómo se fija el sueldo, a nivel individual, de la empresa, del sector industrial o del conjunto del sector privado. Una de las premisas fundamentales del neoliberalismo es la ruptura de las relaciones colectivas y la individualización, lo cual quiebra el equilibrio de fuerzas entre empresas y trabajadores/as. Enfrentadas una a una, las personas trabajadoras no tienen capacidad de negociación frente a las empresas o las direcciones. De hecho, existe una relación entre el descenso en las últimas décadas en la afiliación sindical en los países de la OCDE⁵⁰ y la mayor desigualdad salarial entre clases sociales.

Otro factor esencial a considerar en el modelo es la necesidad de **desarrollar regulaciones y políticas que generen actividades productivas ecológicamente sostenibles**. Como consecuencia de los límites biofísicos del planeta, múltiples análisis científicos señalan la urgente necesidad de avanzar hacia un decrecimiento material justo, con una economía de mayor proximidad, más eficiente y equitativa. La crisis ecológica constituye un determinante crucial que debe concernir a las políticas económicas, laborales y sociales, así como a las decisiones y prioridades de empresas y sindicatos, y en definitiva a la calidad del empleo. El modelo de crecimiento económico actual debe cambiar en profundidad mediante la instauración de **un intenso programa de decrecimiento material, consensuado y equitativo, con una reducción sustancial de las horas de trabajo** en sectores productivos como la construcción, el transporte, las finanzas y el turismo, y la **reconfiguración del sector industrial, con una mayor diversidad del tejido productivo, una economía menos globalizada** y un fuerte crecimiento de la industria agroalimentaria local, los servicios sociosanitarios y de cuidados, la rehabilitación de viviendas energéticamente ineficientes y el cambio de modelo de transporte. La imperiosa necesidad de conseguir una transición ecosocial rápida y profunda, reducir drásticamente el uso de combustibles fósiles, ahorrar energía y materiales e incrementar energías alternativas, **requiere realizar cambios económicos urgentes, con el horizonte cercano de conseguir un escenario de “post-crecimiento” equitativo y justo y una economía homeostática**. En una sociedad que tiene que aprender a “tratar de vivir bien con menos” es fundamental cambiar radicalmente el mundo laboral, apreciando qué trabajos son social y ecológicamente necesarios y no tienen las características propias de la precariedad laboral. **Algunos ejemplos de trabajos ineludibles** son los de cuidados, aquellos que mantienen o regeneran el medio natural, los que producen alimentos sin destruir suelos y envenenar aguas, y, en general, los que consolidan comunidades integradas en el territorio que permiten mantener una vida digna con equidad. Para ello será necesario repartir mejor el trabajo (empleo y tareas de cuidados no remuneradas), alcanzar jornadas laborales más reducidas, desarrollar mecanismos de reparto de la riqueza e incrementar la protección social mediante instrumentos como la renta básica universal u otros.

Vías causales y mecanismos entre la precariedad y la salud

El modelo conceptual también muestra las complejas relaciones que existen entre varias **situaciones de precariedad en el empleo que pueden incluir a numerosos trabajadores y trabajadoras de ocupaciones muy diversas**: a quienes tienen contratos temporales o contratos parciales involuntarios, ya que querrían trabajar más; a los/as desempleados/as; a los/as trabajadores/as informales que no tienen contrato; a quienes realizan trabajo doméstico y de cuidados; a los/as trabajadores/as autónomos/as; e incluso, parcialmente, a quienes poseen un empleo estable a tiempo completo. La prevalencia de esas ocupaciones precarias se distribuye de forma desigual en mayor o menor medida según factores como **la clase social, el género, la edad, la situación migratoria, la etnia, el lugar donde se vive u otras características sociales**. Por otra parte, **el trabajo reproductivo no remunerado (doméstico y de cuidados) es un continente oculto del trabajo precario absolutamente fundamental para la economía** porque reproduce la vida y, por ende, la fuerza de trabajo. Como ha señalado la pensadora feminista Silvia Federici: “Si no hay reproducción, no hay producción. Ese trabajo que hacen las mujeres en las casas es el principio de todo lo demás: si las mujeres paran, todo para; si el trabajo doméstico para, todo lo demás para.”⁵¹ Por tanto, el trabajo reproductivo es un ámbito de acumulación y de explotación.⁵²

En el modelo debemos mencionar también otros componentes relacionados que no desarrollamos en este Informe como son las **políticas educativas y las políticas migratorias**, y otras que sí se han desarrollado,

⁵⁰ OECD. Trade Unions: Trade union density. OECD Employment and Labour Market Statistics; 2017. Accesible en: <http://dx.doi.org/10.1787/data-00371-en>.

⁵¹ Federici S. Es un engaño que el trabajo asalariado sea la clave para liberar a las mujeres. Entrevista de Ana Requena. elDiario.es, 24-05-2014. Accesible en: https://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres_1_5856057.html

⁵² Federici S. El trabajo precario desde un punto de vista feminista. Sin Permiso, 03-01-2010. Accesible en: <https://www.sinpermiso.info/textos/el-trabajo-precario-desde-un-punto-de-vista-feminista>

como el **sistema sociosanitario y el modelo familiar de cuidados** (ver Capítulos 7, 15, 24 y 25), que en España ha constituido una institución de solidaridad y una notable provisión de servicios basado en gran parte en el trabajo no retribuido y la sobrecarga laboral sufrida por las mujeres.

La precarización afecta a la trayectoria laboral, tanto en las condiciones de empleo como en las condiciones de trabajo, pero también en otras esferas de la vida social, introduciendo condicionalidad y vulnerabilidad cotidiana. Por ello, el modelo teórico propone **tres vías causales** principales que vinculan la **precariedad laboral** directamente con la generación de desigualdades en la salud: (1) la **precariedad en el empleo** (tipo de contrato o despido, etc.), (2) la **precariedad en el trabajo** (horarios, intensidad del trabajo, etc.) y (3) sus efectos sobre **otras formas de precariedad social** (como la precariedad en la vida familiar y comunitaria, dificultades para llegar a final de mes, no poder hacer frente a los pagos de la vivienda o de los servicios indispensables, no poder planificar la vida cotidiana, posponer o eliminar la idea de tener hijos y formar una familia). Como ya se ha comentado, la precariedad en el empleo y en el trabajo conforman el concepto de “precariedad laboral”. Cuando a este se le suman otras formas de precariedad social, nos hallamos ante el concepto que denominamos “precariedad integral” (ver Capítulo 9).

La **primera vía causal** de precariedad es la trayectoria de los empleados. La norma estándar de empleo (fijo, estable, a tiempo completo, con derechos y protección social) se transforma en una forma de empleo precarizado (inestable, inseguro, con derechos y protecciones limitados) que borra las fronteras entre situaciones de empleo (fijo y temporal o a tiempo completo y tiempo parcial) y un tipo de ocupaciones (asalariados y autónomos, formales e informales, contratados y subcontratados, ocupados y subocupados).

La **segunda vía** actúa combinando la desprotección, riesgo y vulnerabilidad en las condiciones de trabajo, de manera que una menor protección y derechos (indemnización, representación o negociación) da lugar a más incertidumbre y vulnerabilidad (miedo, indefensión, despido) y a una menor seguridad y poder. Con ello, los empleados precarios experimentan una mayor exposición a **condiciones de trabajo dañinas o nocivas** a causa de la organización del trabajo (ambiente psicosocial, gestión, control, tareas y tecnología utilizada) y los factores de riesgo (físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), donde cabe destacar aquellos que más específicamente afectan a la salud mental: los denominados **factores psicosociales**, es decir, aquellos aspectos relativos al diseño y gestión del trabajo, así como sus contextos organizativos y sociales que pueden producir problemas de estrés laboral y salud. Los modelos psicosociales más conocidos son el modelo “demanda-control”,⁵³ basado en el equilibrio entre las exigencias cuantitativas y un bajo control sobre el propio trabajo (por ejemplo, una limitada capacidad de decisión y falta de oportunidades para demostrar las propias capacidades), y el modelo de “desequilibrio esfuerzo-recompensa”, el cual sostiene que los grandes esfuerzos en el trabajo que no se recompensan adecuadamente (con dinero, estima, posibilidades de ascenso o seguridad en el puesto de trabajo) provocan continuas experiencias de estrés.⁵⁴ Hay que señalar que las diferentes exposiciones al estrés están íntimamente relacionadas con las relaciones de poder, la jerarquía y la participación de los trabajadores, como son **la explotación** (trabajadores que tras vender su trabajo reciben una remuneración inferior al valor total de bienes o servicios que producen)^{55 56} y **la dominación y la discriminación** (posición de subordinación o desventaja debido a alguna característica personal o social).^{57 58 59}

Finalmente, una **tercera vía** facilita la penetración de la vulnerabilidad generada por la precariedad laboral en las condiciones de la vida cotidiana y los hogares a través de la privación y la pobreza para todos los componentes del entorno familiar (en particular los menores de edad)⁶⁰ en lo que hemos denominado “**precariedad social**”. El ejemplo más inmediato es la insuficiencia de ingresos, pero también sus múltiples efectos en la vida personal y familiar, como por ejemplo en situaciones de acoso habitacional, desahucios y/o

⁵³ Karasek R, Theorell T. Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Nueva York: Basic Books; 1990.

⁵⁴ Siegrist J, Theorell T. Socio-economic position and health. The role of work and employment. En: Siegrist J, Marmot (eds.), Social inequalities in health. New evidence and policy implications. Oxford: Oxford University Press; 2006.

⁵⁵ Muntaner C, Ng E, Prins SJ, Bones-Rocha K, Espelt A, Chung H. Social class and mental health: testing exploitation as a relational determinant of depression. Int J Health Serv. 2015;45(2): 265-84.

⁵⁶ Seth J, Prins SJ, McKetta S, Platt J, Muntaner C, Keyes KM, Bates LM. The Serpent of their Agonies: Exploitation As Structural Determinant of Mental Illness. Epidemiology. 2021;32(2): 303-309.

⁵⁷ Muntaner C, Lynch J. Income inequality, social cohesion, and class relations: A critique of Wilkinson's neo-Durkheimian research program. Int Journal Health Services. 1999;29(1): 59-81.

⁵⁸ Muntaner C, Benach J, Hadden WC, Gimeno D, Benavides FG. A glossary for the social epidemiology of work organisation. Part 2: Terms from the sociology of work and organisations. Journal of Epidemiology and Community Health. 2006;60(12): 1010-1012.

⁵⁹ Krieger N. Discrimination and health. En: Berkman L, Kawachi I (eds.), Social epidemiology. Oxford: Oxford University Press; 2000.

⁶⁰ Rubery J, Piasna A. Labour market segmentation and deregulation of employment protection in the EU. En: Piasna A, Myant M (eds.), Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Brussels: ETUI; 2017.

pobreza energética, entre otros, todos los cuales pueden tener un importante efecto sobre la salud mental a través de diversos factores psicosociales, comportamientos ligados a las conductas relacionadas con la salud y a cambios fisiopatológicos.^{61 62} Por ejemplo, una persistente inseguridad en el trabajo debido a la precariedad laboral se relaciona con comportamientos perjudiciales para la salud al reducirse determinados mecanismos psicológicos de defensa. En esta vía, los mecanismos sociales más importantes tienen que ver con la **exclusión social y la estigmatización**.

Es importante también destacar que en instituciones como las empresas donde los individuos son “libres” de entrar o salir, la disciplina interna no es suficiente para vigilar y controlar a los trabajadores. **Para poder controlar adecuadamente a las personas trabajadoras dentro de la empresa no basta con aumentar la disciplina interna, hay que acrecentar la inseguridad y el temor económico y social fuera de ella.** Así, las personas se someten a condiciones de mayor vigilancia y control dentro de la empresa según sea también el contexto externo bajo el que viven. Por ejemplo, cuando en su entorno existe un elevado desempleo o una gran pobreza habitacional y social, las personas aceptan en mayor medida trabajar bajo condiciones de mayor disciplina, de modo que la intensidad de la situación externa condiciona el grado de sumisión de la situación interna. Como ha señalado el filósofo francés Grégoire Chamayou: “Las generaciones de los nacidos después de 1973, las que han crecido en la era de ‘la crisis’ perpetua, han interiorizado una tras otra la idea de que, en general, la generación presente viviría peor que la precedente. Han reaprendido a sentir temor. Un vuelco histórico que podría interpretarse también como una suerte de psicoterapia de grupo, una reeducación masiva de la tolerancia a la frustración”⁶³

Por último, cabe señalar que en este modelo hemos evitado explícitamente la vulnerabilidad genética por tres razones. Primero, porque nos hemos centrado en factores que son susceptibles de traducirse en un cambio de políticas y en acción social; segundo, porque, aunque los factores genéticos son importantes en la etiología de bastantes enfermedades, juegan un papel menor en la explicación de los vínculos básicos e impacto del empleo en las desigualdades; y tercero, porque los factores genéticos no son determinantes sociales de la salud y merecen un análisis específico y especializado.

CASO CLÍNICO I. María, 32 años

Mujer sin antecedentes previos en salud mental. Derivada al Centro de Salud Mental tras un episodio de crisis de ansiedad en el trabajo, unas semanas atrás. Desde ese momento se encuentra en Incapacidad Laboral Temporal (ILT). Desde Atención Primaria se le ha pautado citalopram (antidepresivo) 20 mg y Lorazepam (ansiolítico) 1 mg, medio comprimido cada 8 horas.

Ha tenido varios empleos de baja remuneración y varios de ellos sin contrato. Es madre de dos hijos y su marido se encuentra cumpliendo pena en prisión. Ha sufrido un desahucio reciente del piso en el que residía y ahora ha tenido que marcharse a vivir lejos de su grupo de apoyo, que la podía ayudar con el cuidado de los niños. Tiene una historia familiar de violencia intrafamiliar por parte del padre y de violencia de género contra la madre. Cuenta que ella, aún siendo niña, se ha enfrentado al padre para defender a la madre.

⁶¹ Caroz-Armayones JM, Benach J, Delclós C, Julià M. The double burden of precariousness: linking housing, employment, and perceived stress - a cross-sectional study. *Int J Environ Health Res.* 2022;12: 1-10.

⁶² Belvis F, Bolívar M, Benach J, Julià M. Precarious Employment and Chronic Stress: Do Social Support Networks Matter? *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(3): 1909.

⁶³ Chamayou G. La sociedad ingobernable. Madrid:Akal; 2022.

Refiere que desde hace meses se encuentra con ánimo deprimido, con incontinencia emocional y llanto fácil, aislamiento y abandono de las relaciones sociales, insomnio de conciliación y rumiaciones constantes acerca de su valía. Se nota más irascible y expresa sentimientos de minusvalía (considera que es una inútil como madre, hija y trabajadora). Este estado de ánimo ha repercutido en la relación con sus hijos (ambos menores de edad), madre y hermana, con las que antes tenía una estrecha relación de apoyo.

Relata que desde hace dos años trabaja en una empresa de ropa de segunda mano. Durante la pandemia, en junio de 2020, para poder conciliar el cuidado de sus hijos, solicitó una reducción de jornada. Asegura que a partir de ahí la han sometido a los trabajos más pesados y a los peores horarios, llegando a amenazarla con el despido a pesar de que ella se esfuerza todo lo que puede. Se describe como una persona muy cumplidora, cuya identidad se apoya en su trabajo. “Yo he trabajado de todo, hasta por 2.5 euros la hora he estado trabajando en un taller de ITV. Lo que hiciera falta, y lo hacía bien”.

La crisis de ansiedad que sufre en el trabajo es motivada porque su jefe la llama a la oficina y le comunica que le han puesto una “falta grave”. La acusan de algo que ella niega y, ante la frustración y la sensación de maltrato, presenta una reacción de llanto y nerviosismo que la conduce a su centro de salud, donde la atiende su médica de familia que le da la baja por contingencias comunes.

Ella ha denunciado a la empresa por dicha acusación y el juzgado ha fallado a su favor. Se siente orgullosa de haberlo hecho. Sin embargo, siente una ausencia de apoyo por parte de sus compañeras de trabajo. Las disculpa explicando que también se encuentran en una situación de mucha inseguridad y temen por su puesto laboral. Ha intentado acudir al comité de empresa, pero afirma que no ha recibido ayuda de su parte porque están aliados con los directivos. Identifica a su padre con su jefe; con el maltrato que ha recibido por parte del jefe, con una actitud despótica y desvalorizaciones constantes a pesar de su constante empeño por hacer las cosas perfectas. Se lamenta por la impotencia que le produce la situación laboral, en la que se encuentra todavía más desamparada que frente al abuso del padre, siendo entonces ella una niña. A la pregunta de qué fue lo que la ayudó a superar la situación de desahucio, para encontrar los anclajes de afrontamiento frente a situaciones adversas graves, habla de cómo toda la comunidad, liderada por la Plataforma Antidesahucios, la acompañó y defendió en ese proceso, incluso aunque finalmente perdiera la casa.

En esta ocasión siente una absoluta ausencia de ayuda. Se siente sola en la confrontación con las condiciones laborales que le impone la empresa, que identifica como injustas y precarias, y que sufren tanto ella como sus compañeras. También se siente impotente frente a los abusos de sus empleadores, que son frecuentes y que identifica como resultado del inconveniente que les supone que ella haya solicitado la reducción de jornada a la que tiene derecho. Refiere que “Estoy harta del sistema. He intentado ser perfecta. ¿Por qué todo va mal si yo siempre lo intento hacer bien?”.

PARTE II. COMPRENDER Y ANALIZAR LA PRECARIEDAD

*“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”
(Constitución Española, Art. 7)*

4. Evolución histórica

Orígenes y desarrollo

La historia de la salud laboral es un reflejo de la transformación a lo largo del tiempo de los sistemas productivos, las relaciones laborales y las luchas sociales por mejorar las condiciones de empleo y trabajo y el bienestar de la población. Desde finales del siglo XVIII, el capitalismo industrial mercantilizó y naturalizó el trabajo en la forma de trabajo asalariado, es decir, en unas condiciones de intercambio donde trabajadores y empresarios eran teóricamente libres de establecerlas. El trabajo asalariado permitía un control más flexible y rentable que sistemas anteriores como el trabajo esclavo, la servidumbre feudal o el *putting-out system* (sistema de taller doméstico) de la manufactura preindustrial, a la vez que conseguía una mayor disciplina y vigilancia sobre las personas trabajadoras y un mayor control de su productividad mediante la organización del trabajo, la tecnología y la gestión del personal.

En las empresas, el patrón o “capitán de industria” acumuló un gran poder desposeyendo a los antiguos gremios y trabajadores de oficio del control sobre su trabajo, los medios de producción, así como del producto, contratación y aprendizaje de los trabajadores.¹ De ese modo, **los empresarios organizaron el trabajo de los asalariados, dependientes y subordinados**, estructurando sus tareas, la transmisión de órdenes, la remuneración y las condiciones de trabajo. A pesar del fuerte dominio empresarial, **la emergencia del movimiento obrero y la progresiva fortaleza sindical intensificaron el conflicto y la lucha entre clases sociales**.^{2,3} Aunque las luchas sociales que tuvieron lugar durante buena parte del siglo XIX y primera mitad del XX en los países europeos más desarrollados, lograron avances en la reglamentación de las horas de trabajo o en la protección ante accidentes y enfermedades, **la degradación de las condiciones de empleo, trabajo y salud de la clase trabajadora persistió durante décadas**.

El desarrollo del capitalismo industrial **extendió la mercantilización del trabajo**,⁴ pero el **pacto social entre intereses de clase** tras la Segunda Guerra Mundial hizo que en muchos países europeos occidentales las clases con más poder y riqueza se vieran en la obligación de hacer concesiones, y con ello generar **regulaciones y normas que desmercantizaron parcialmente el trabajo**. De ese modo, hasta mediados de los años setenta, el pacto entre trabajadores/as y empresarios/as logró una distribución de beneficios más equitativa. En un contexto de crecimiento económico y prosperidad, en el que aumentaron la producción y la productividad, se ampliaron los mercados y las industrias de los países ricos mantenían fuertes ventajas competitivas, se consolidaron los acuerdos sociales y la estabilidad política, se amplió el derecho del trabajo y la protección social y se redujo la desigualdad. **Se regularon las relaciones laborales, se fortaleció la negociación colectiva promovida por los sindicatos y se desarrollaron estados del bienestar** más inclusivos e integradores de las personas trabajadoras con el objetivo de asegurar la paz social, el compromiso laboral y el consumo de masas.

Este modelo de relaciones laborales permitió que las clases trabajadoras aumentaran sus derechos sociales y mantuvieran su sustento durante los períodos de desempleo.⁵ Se incluyeron restricciones legales sobre la contratación y el despido, y se regularon el despido arbitrario, el derecho a la representación colectiva, los salarios mínimos,

¹ Gaudemar JP. El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica. Madrid, Trotta; 1991.

² McIlroy J, Fishman N, Campbell A (eds). British Trade Unionism and Industrial Politics, vol. II: The High Tide of Trade Unionism, 1964-1979. Aldershot: Ashgate; 1999.

³ Edwards R. Conflicto y control en el lugar de trabajo. En: Toharia L. El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Madrid, Alianza editorial; 1983.

⁴ Polanyi K. La gran transformación. Barcelona: Virus; 2016.

⁵ Esping Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton: Princeton University Press; 1990.

los beneficios no salariales y las pensiones.⁶ Además, el mayor poder colectivo de las personas trabajadoras, por medio de sus organizaciones representativas, se tradujo en una mayor protección de su clase social, con la correspondiente mejora de las condiciones de empleo y la limitación de entornos laborales dañinos o incluso tóxicos.⁷

En España, el franquismo constituyó un régimen muy favorable para la generación de beneficios de las grandes empresas del país, convirtiéndose en una “utopía empresarial” formulada con anterioridad.⁸ A diferencia de otros países europeos, el carácter anti-obrero de la dictadura franquista puso en práctica una **concepción coercitiva e intervencionista de las relaciones laborales que se vio reflejada en la legislación y la administración**. Así, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo estableció salarios, dictó las condiciones de trabajo, estableció normas sancionadoras y controló su ejecución mediante la Inspección de Trabajo y la Ley de Convenios Colectivos de 1958, dando paso a una negociación colectiva *sui generis* en el marco del Sindicato Vertical. Tras la muerte de Franco, la participación de las clases populares y los movimientos sociales y vecinales fueron claves para cortocircuitar la consolidación del franquismo y evitar su continuidad. Frente a la idea de que la transición hacia la democracia sobrevino gracias al consenso político y que, por tanto, la libertad es hija de la moderación, la contención y el consenso, todo indica que la mayor libertad e igualdad alcanzadas fueron hijas del conflicto.⁹ Con ello, hubo una ruptura en las relaciones laborales con la desaparición de los sindicatos verticales y el reconocimiento constitucional de la libertad sindical (1977) y los derechos de huelga y negociación colectiva, si bien **los derechos del trabajo siempre quedaron por detrás de los civiles y políticos**, como muestra, por ejemplo, que la Ley Orgánica de Libertad Sindical no se aprobara hasta 1985.¹⁰

Más allá de las particularidades del caso español, **este periodo histórico se caracterizó por el modelo de “empleo estándar”**, definido como un empleo con contrato estable, a tiempo completo, con beneficios sociales relativamente generosos y con plena ocupación, un elemento de redistribución fundamental que daba fuerza y voz a los trabajadores.¹¹ Sin embargo, esta forma ideal de empleo resultó estar lejos de lo que se podría considerar equitativo o universal, ya que, **al no tener en cuenta la diferencia entre producción y reproducción, mantuvo el tradicional modelo patriarcal de división sexual del trabajo**, en el que el “empleo estándar” es ocupado mayoritariamente por trabajadores varones, autóctonos y asalariados, de modo que muchos empleados quedaron excluidos de la norma, como fue el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia, gran parte de las eventuales e informales y un gran número de mujeres que fueron relegadas a permanecer en el hogar y cuidar a la familia realizando trabajos domésticos y de cuidados no remunerados.¹²

Así, para sustentar el modelo de crecimiento, muchas mujeres fueron desplazadas a las funciones reproductivas de la fuerza de trabajo principalmente, si bien otras mujeres de clase obrera sufrieron la doble carga laboral de trabajar dentro y fuera del hogar. Con ello se acentuó la división sexual del trabajo mediante el salario familiar, en la que el rol del hombre era “ganar el pan” (*breadwinner*) mediante empleos social y económicamente reconocidos, mientras que el de la mujer, sobre todo, era cuidar de la familia y tener “a punto” al trabajador mediante un trabajo doméstico y de cuidados social y económicamente indispensable pero invisibilizado y apenas reconocido. Recordemos, sin embargo, que ese modelo no siempre fue así, ya que, en los inicios de la industrialización, principalmente en la omnipresente industria textil, la mano de obra femenina (e infantil) era —como siempre en la historia— imprescindible.

A partir de los años noventa se produjo un verdadero terremoto en el mundo laboral debido a la incorporación de China, India y los países del este europeo a la economía global. En el corto periodo de 15 años que va de 1990 a 2005 la fuerza asalariada global se duplicó, pasando de unos 1.500 millones de personas a alrededor de 3.000 millones. Con ello se produjo **un aumento de la proletarianización de la fuerza de trabajo mundial, empeorando la capacidad de negociación de trabajadores y trabajadoras de las regiones y países más ricos** (Unión Europea, Estados Unidos y Japón). Por otra parte, en muchas áreas de los países menos desarrollados de América Latina, África y Asia el empleo pasó de los sectores formales a los sectores informales más precarizados.^{13 14}

⁶ Scott HK. Reconceptualizing the nature and health consequences of work-related insecurity for the new economy: the decline of workers' power in the flexibility regime. *Int. J. Health Serv.* 2004; 34(1): 143-53.

⁷ Muntaner C, Solar O, Vanroelen C, Martínez JM, Vergara M et al. Unemployment, informal work, precarious employment, child labor, slavery, and health inequalities: pathways and mechanisms. *Int. J. Health Serv.* 2010; 40(2): 281-95.

⁸ Domènech X. Lucha de clases, franquismo y democracia. Obreros y empresarios (1939-1979). Madrid: Akal; 2022.

⁹ “Gracias al desarrollo de un modelo de conflictividad efectivo, en 1976 la participación de los trabajadores en la renta nacional había llegado al 66,67% (en realidad, se mantuvo por encima de este 60% hasta 1985, disminuyendo a partir de entonces y situándose en 2017 en un 47%).” Ver: Domènech X. Lucha de clases, franquismo y democracia. Obreros y empresarios (1939-1979). Madrid: Akal; 2022.

¹⁰ Babiano J, Tébar J. En el centenario del Ministerio de Trabajo. Pasos a la Izquierda 2020. Accesible en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/centenario-ministeriodetrabajo-cultura-historia-trabajo/20200514115543174813.html>

¹¹ Quinlan M, Mayhew C, Bohle P. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *Int. J. Health Serv.* 2001; 31(2): 335-414.

¹² Vosko LF. Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada. Quebec: McGill-Queen's University Press; 2006.

¹³ Freeman R. The Great Doubling: The Challenge of the New Global Labor Market. 2006. Accesible en: https://eml.berkeley.edu/~webfac/eichengreen/e183_sp07/great_doub.pdf

¹⁴ OIT. Cambios en el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2006. Accesible en: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>

Junto a todo lo anterior, es importante también destacar que **ese modelo laboral y social fue posible gracias a que los países ricos pudieron disponer en sus sectores productivos de una ingente cantidad de energía, materias primas y recursos**, obtenidos gracias al comercio desigual y al expolio de una gran cantidad de recursos provenientes de los países del Sur Global mediante un colonialismo económico extractivista, primero bajo el control de los imperios políticos y, después, a manos de los imperios económicos de las empresas transnacionales.^{15 16}

Durante la década de los setenta, bajo el relato oficial de las “crisis del petróleo”, la fe en el equilibrio místico del mercado y la “teoría del goteo económico” (el aumento de beneficios generará más redistribución social), se promovieron **profundos cambios económicos** (suspensión de la convertibilidad del dólar frente al oro, financiarización de la economía, aparición de los petrodólares, emergencia de las doctrinas monetaristas) **y políticos** (implantación de dictaduras en América Latina)¹⁷ que, junto a la aplicación de las recetas neoliberales, la transformación global de los procesos de producción y el ataque a los sindicatos y la negociación colectiva, **pusieron las bases para transformar profundamente las relaciones de empleo, reducir los derechos, los salarios y la protección social de trabajadores y ciudadanos, lo que hizo aumentar la desigualdad social.**¹⁸

Ya en 1978, Douglas Fraser, gran figura del sindicalismo estadounidense, dejaba constancia del final de tres décadas de distensión en las que los sindicatos ayudaron a estabilizar la situación de muchas empresas al señalar: “Los dirigentes de la comunidad de negocios han elegido hoy, salvo raras excepciones, lanzarse a una guerra de clases unilateral: una guerra contra los trabajadores, contra los parados, contra los pobres y las minorías”.¹⁹ Dos ejemplos paradigmáticos de los años ochenta fueron los gobiernos de Ronald Reagan en Estados Unidos y de Margaret Thatcher en el Reino Unido, cuyas políticas neoliberales antisindicales y de clase desindustrializaron ambos países, deslocalizando la producción a países periféricos, al tiempo que aumentaba el poder financiero, se flexibilizaba la producción y se mantenían niveles elevados de desempleo.^{20 21}

En un contexto de debilidad de la clase trabajadora, la prioridad de los empresarios se centró en **despojar al empleo de sus “rigideces”, exigir una mayor flexibilidad salarial y presionar para relajar las restricciones de contratación y despido y debilitar las políticas de protección del empleo.**²² De ese modo, los gobiernos reformaron las normas para flexibilizar el mercado laboral, limitar las prestaciones de la seguridad social y debilitar la negociación colectiva al tiempo que favorecían la individualización de las relaciones laborales y desregular la relación laboral contractual.²³ En conjunto, **las decisiones políticas de organizaciones públicas y privadas permitieron reestructurar y subcontratar partes del proceso productivo, dismantelar los mercados laborales internos y recurrir a más trabajadores temporales y migrantes.**²⁴ En 1994, por ejemplo, la flexibilidad del mercado laboral era ya una parte integral de la estrategia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) destinada a reducir el desempleo en los países industrializados.²⁵ **Las industrias a gran escala se fragmentaron e internacionalizaron, creándose una variedad de cadenas de producción y relaciones en red**, entre y dentro de las empresas, lo cual permitió a las empresas deslocalizar sus procesos productivos y reducir sus costes laborales. Esas redes industriales se caracterizaron por su subordinación y dependencia, donde empresas pequeñas, periféricas a la organización matriz, absorbieron una gran parte de los riesgos del mercado mientras ofrecían peores condiciones de empleo y trabajo.^{26 27} En Catalunya, por ejemplo, sectores como la confección, la imprenta y la edición deslocalizaron parte de la producción a países con mano de obra más barata, mientras

¹⁵ Fernández Durán R, González Reyes L. En la espiral de la energía. Madrid: Libros en Acción y Baladre; 2018.

¹⁶ Hickel J. Less is more. How Degrowth Will Save the World. London: William Heinemann; 2020.

¹⁷ Fontana J. Por el bien del Imperio. Una historia del mundo desde 1945. Barcelona: Pasado y Presente; 2011.

¹⁸ Boyer R. The Convergence Hypothesis Revisited: Globalization but Still the Century of Nations? En: Proc. Domest. Inst., Trade and the Press. for Natl. Converg., Bellagio, 22-26 Feb, 1993. MIT Industrial Performance Center. Accesible en: https://www.cepemmap.fr/depot/couv_orange/co9403.pdf

¹⁹ Fraser D. Letter of Resignation from the Labor-Management Advisory Committee. En: Bowles S, Gordon DM, Weisskopf TE. La economía del despilfarro, Madrid, Alianza Editorial; 1989.

²⁰ Judt T. Postguerra. Una historia de Europa desde 1945. Madrid: Taurus; 2006.

²¹ Fontana J. Por el bien del imperio. Una historia del mundo desde 1945. Barcelona: Pasado y Presente; 2011.

²² Standing G. Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice. Houndmills, New York: Palgrave Macmillan; 1999.

²³ Monastiriotis V. Employment flexibility and UK regional unemployment: persistence and macroeconomic shocks. London: Dept. of Trade and Industry; 2006.

²⁴ Grimshaw D, Ward KG, Rubery J, Beynon H. Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market. Work Employ. Soc. 2001; 15(1): 25-54.

²⁵ OECD. The OECD jobs study. Facts, analysis, strategies. Paris: OECD; 1994. Accesible en: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/jobs-strategy/jobsStudy1941679.pdf>

²⁶ Grimshaw D, Johnson M, Keizer A, Rubery J. Reducing precarious work in Europe through social dialogue: the case of the UK. 2016. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Project VP/2014/004 (Industrial Relations & Social Dialogue). Accesible en: <https://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=48966>.

²⁷ Muñoz de Bustillo Llorente R, Pinto Hernández F. Reducing precarious work in Europe through social dialogue: the case of Spain. 2016. Accesible en: <https://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=48965>

que otra parte era subcontratada mediante trabajo autónomo y cooperativas precarias o, directamente, en talleres o trabajo a domicilio informales.^{28 29}

En las tres últimas décadas, la necesidad de disponer de mercados flexibles para que las empresas pudieran adaptarse a los cambios productivos y mantener las condiciones de rentabilidad económica y acumulación de capital llevó a **que numerosos gobiernos, empresarios e instituciones priorizaran la competitividad y productividad y desarrollaran la descentralización organizativa**, dejando en segundo o tercer lugar sus posibles consecuencias sobre el empleo, el bienestar social y la salud de la población trabajadora.³⁰

La estrategia de gestión denominada “empresa flexible” segmentó todavía más a las personas trabajadoras entre un centro protegido y funcionalmente “adaptable”, y una periferia “prescindible” con pocos o muy pocos derechos laborales. En el caso europeo, la intensa migración desde el sur y desde las colonias facilitó una dualización o segmentación que fue legitimada ideológicamente bajo la denominada división *insiders/outsiders*, o entre protegidos por los sindicatos y el resto de personas trabajadoras.³¹ Al tiempo que agencias internacionales, gobiernos neoliberales y patronales avanzaban en el proceso de desregulación y precarización, el discurso hegemónico responsabilizó a los sindicatos y a la negociación colectiva de la separación entre los puestos de trabajo “claves” e internos (necesitados de incentivos para asegurar el compromiso de las personas trabajadoras) y los puestos de trabajo “prescindibles” y derivables al mercado externo. En definitiva, este proceso **impulsó la necesidad empresarial de eliminar la “sobreprotección” del empleo estable y con ello disponer de una fuerza de trabajo más “flexible”**, con más trabajos temporales, empleos a tiempo parcial y autoempleo, **todo lo cual ayudó a consolidar la precarización del empleo y el tipo de trabajo que hoy solemos denominar precario**.

La Gran Recesión económica de 2008 aceleró este proceso, lo que conllevó importantes cambios en muchos países, ya que junto a la implantación de las políticas de austeridad y el profundo desmantelamiento de servicios básicos del estado del bienestar (sanidad, educación, servicios sociales, etc.), **las reformas del mercado laboral degradaron con gran rapidez las condiciones de empleo y trabajo, con fuertes efectos negativos en las condiciones de vida y salud de las poblaciones**.³² Muchos empleos de calidad fueron sustituidos por otros con salarios más bajos y peores condiciones laborales, y aumentaron las modalidades de empleo precarizado. Así, la recesión estimuló una reestructuración empresarial que aumentó la subcontratación de servicios y la generación de empleos temporales y de subempleo, incluso en sectores previamente protegidos. El alto nivel de desempleo limitó el poder de negociación de las personas trabajadoras, no solo individualmente, sino principalmente de forma colectiva, dado que los sindicatos, asociaciones comunitarias y fuerzas de izquierda fueron incapaces de contrarrestar la aprobación de las numerosas reformas del mercado laboral que aumentaron progresivamente la precariedad del empleo.

En el caso concreto de España, la aprobación de un largo número de **reformas laborales a lo largo de cuatro décadas** (ver Capítulo 16) **fue degradando y precarizando las condiciones de empleo y trabajo**, un proceso acrecentado con las políticas de recortes sociales y de austeridad impuestas tras la crisis de 2008. Las consecuencias de ese proceso fueron devastadoras.³³ Mientras que los bancos recibían grandes ayudas económicas públicas y los más ricos tenían deducciones fiscales, el gasto público y las prestaciones sociales sufrieron recortes y los servicios públicos fueron progresivamente diezmados y privatizados. Por ejemplo, las políticas neoliberales recortaron los recursos de una sanidad pública cada vez más medicalizada y mercantilizada, y con poco peso de la Atención Primaria. Al mismo tiempo, los servicios de salud pública (esenciales para comprender, proteger y prevenir las enfermedades de la población y promocionar la salud colectiva) y los servicios sociales de cuidados y dependencia quedaron sistemáticamente infrafinanciados y subdesarrollados.³⁴ Todo ello produjo un aumento de la precarización en ámbitos como la enfermería, los médicos y las trabajadoras de cuidados en las residencias, amén de otras ocupaciones en la industria alimentaria, el comercio y la limpieza, tradicionalmente estigmatizadas como “no cualificadas” para así justificar sueldos bajos y condiciones de empleo y trabajo abusivas.

Precariedad y COVID-19

A partir de 2020, la crisis de la COVID-19 tuvo un fuerte impacto en el mundo sanitario, económico y laboral. Junto a obreros de la construcción, repartidores y empleados del sector turístico y de servicios, una gran parte de la clase trabajadora, la que sostiene la vida común de toda la población, se hizo momentáneamente

²⁸ Jódar P. Organització de la producció i relacions laborals en les empreses. Cinc casos empírics. Vic: Eumo; 1990.

²⁹ Jódar P, Mendoza R, Sanz G. La confecció submergida: característiques socio-econòmiques del sector de la confecció a Santa Coloma de Gramenet. Santa Coloma de Gramenet: Eumo; 1991.

³⁰ Kalleberg AL. Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. Cambridge: Polity press; 2018.

³¹ Atkinson J. Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society* 1987; 12(1): 86-105.

³² Karanikolos M, Mladovsky P, Cylus J, Thomson S, Basu S, Stuckler D, Mackenbach JP, McKee M. Financial crisis, austerity, and health in Europe. *Lancet* 2013; 381(9874): 1323-31.

³³ Benach J, Tarafa G, Recio A (coords). Sin trabajo, sin derechos, sin miedo. Barcelona: Icaria; 2014.

³⁴ Benach J, Muntaner C, Tarafa G, Valverde C. La sanidad está en venta. Barcelona: Icaria; 2012.

visible. En este caso, el precio de su trabajo (salario) no se correspondía con su enorme valor social y económico real. Durante meses, en un contexto de incertidumbre generalizada y desbordamiento de los servicios sanitarios, muchos trabajadores precarizados tuvieron que optar entre confinarse precariamente o ir a trabajar exponiéndose al contagio y riesgo de enfermar o morir. Al mismo tiempo, un gran número de personas en situaciones precarias (sobre todo obreros/as, mujeres y migrantes con contratos temporales) quedaron desempleadas. Millones de individuos se vieron afectados por **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**, una autorización para suspender los contratos de trabajo durante un tiempo determinado que fue adaptada a esta situación mediante el Real Decreto-ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, **una política gubernamental que ayudó a sostener la economía y paliar los efectos de la crisis en buena parte de las empresas y de la clase trabajadora**. Por otra parte, la aprobación estatal en mayo de 2020 del **Ingreso Mínimo Vital**, complementario de las existentes rentas mínimas garantizadas en muchas comunidades autónomas, trató de **garantizar un mínimo nivel de ingresos para cubrir la subsistencia de todas las personas**. A pesar de su importancia, se trató de una medida paliativa, condicional y limitada, que por su defectuosa implementación práctica y por el limitado alcance de los colectivos afectados, no ha podido cambiar la estructura social de la pobreza y la desigualdad en España.³⁵

En el hogar, la crisis pandémica manifestó su vertiente empobrecedora y precaria sobre todo entre las mujeres que cuidan y atienden a personas enfermas y en situación de dependencia, así como a infantes y mayores. Las cajeras, limpiadoras, camareras de piso y trabajadoras sociales y de cuidados tuvieron también rostro de mujer.³⁶ Un ejemplo paradigmático fue el sector del cuidado de ancianos, que acumulaba más de una década de recortes de gasto público en residencias, de incrementos en el déficit de plazas, de debilitamiento del papel de entidades sin ánimo de lucro y de externalización de los servicios a grandes empresas, aseguradoras y fondos especulativos que hallaron en la atención a las personas mayores un mercado rentable.^{37 38} La sanidad, en tanto que servicio público, también ha mantenido una fuerte tendencia mercantilizadora, acentuada durante la Gran Recesión, lo cual ha comportado una precarización de todo el personal médico, de enfermería y auxiliar (y un deterioro sustancial en términos de salud mental y física).^{39 40 41} Por ejemplo, en la primera oleada de COVID-19 hubo una elevada prevalencia de trastornos mentales entre los profesionales sanitarios, estimándose que **casi la mitad de personas trabajadoras sufrió al menos uno de cinco trastornos mentales comunes, y que uno de cada siete presentó un trastorno mental invalidante**.⁴² Vale decir que, a pesar de haberse tomado algunas medidas paliativas en algunas comunidades autónomas, las mejoras fueron revertidas cuando disminuyó la intensidad de la crisis pandémica y apenas se han diseñado las reformas necesarias para lograr una mejora profunda y sustancial del actual modelo sociosanitario.

En la era post-COVID-19 y en plena crisis ecosocial en la que son cada vez más visibles los efectos del choque del capitalismo global con los límites biofísicos del planeta (crisis de energía y materiales, fenómenos meteorológicos extremos, desabastecimientos, pandemias, etc.) (ver Capítulo 27), es imprescindible construir una “nueva normalidad” en la que vivamos y trabajemos de una forma más respetuosa con las necesidades y problemas de salud mental de la población (ver Capítulos 10 y 11). Un ejemplo de ello son los efectos que el cambio climático está teniendo sobre la salud mental de niños y jóvenes como son la angustia, la ira, la tristeza y otras emociones negativas, que afectan a su vida diaria. Todo hace pensar que la angustia, asociada a la percepción de los jóvenes de no tener futuro y que los gobiernos no están respondiendo adecuadamente, tendrá implicaciones significativas, duraderas y crecientes en la salud mental de los niños y jóvenes.⁴³

³⁵ Fundación Foessa. Evolución de la cohesión social y consecuencias de la Covid-19 en España. Conclusiones. Madrid: Fundación Foessa, Cáritas; 2022.

³⁶ Benach J. La pandemia mata a los pobres, la desigualdad todavía matará a más. Ctxt, 16-04-2020. Accesible en: <https://ctxt.es/es/20200401/Politica/31936/coronavirus-precariadad-trabajadores-pobreza-desigualdad-joan-benach-pandemia.htm>

³⁷ Benach J. Las muertes en residencias y la mercantilización de los cuidados. El País, 27-04-2020. Accesible en: <https://elpais.com/espana/catalunya/2020-04-27/la-mercantilizacion-de-los-cuidados-en-las-residencias.html>

³⁸ Public Services International. Cómo las finanzas extraen riquezas del sector del cuidado, perjudicando a todos. 05-2022. Accesible en: <https://publicservices.international/resources/publications/care-givers-and-takers---how-finance-extracts-wealth-from-the-care-sector?id=12877&lang=es>

³⁹ Wolfe R, Harknett K, Schneider D. Inequalities at work and the toll of COVID-19. Health Affairs Health Policy Brief. June 2021. Accesible en: <https://www.healthaffairs.org/doi/10.1377/hpb20210428.863621/full/health-affairs-brief-appendix-covid19-workplace-wolfe.pdf>

⁴⁰ Fundació Galatea. Impacto COVID-19 en los profesionales de la salud: resultados preliminares del estudio de la Fundación Galatea (I y II). Barcelona: COMB y Fundación Galatea; 2021. Accesible en: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/imapacto-covid/>

⁴¹ Sobregrau P, Castro T, Esteban-Sepúlveda S, García E, López B, Aguiló J, Pomar JL, Pintor L, Aguiló S. Mental health assessment of Spanish frontline healthcare workers during the SARS-CoV-2 pandemic, Med Clin 2022; 159: 268-277.

⁴² Alonso J, Vilagut G, Mortier P, Ferrer M, Alayo I, et al. Mental health impact of the first wave of COVID-19 pandemic on Spanish healthcare workers: A large cross-sectional survey. Rev Psiquiatría y salud mental, 2021; 14: 90-105.

⁴³ Hickman C, Marks, E Pihkala P, Clayton S, Lewandowski E, Mayall EE, Wray B, Mellor C, van Susteren L. Climate anxiety in children and young people and their beliefs about government responses to climate change: a global survey. The Lancet Planetary Health. 2021; 5(12).

5. Estructura y desigualdad en el mercado laboral

La desigualdad en la división del trabajo

Desde finales del siglo XVIII, múltiples luchas, protestas y revueltas frente a la injusticia fueron fundamentales para transformar las relaciones de poder y derrocar las instituciones en las que se basaron las clases dominantes para estructurar la desigualdad social, consolidando así una tendencia a largo plazo hacia la igualdad. En concreto, los mecanismos institucionales de este proceso hacia la igualdad fueron, en palabras del conocido economista francés y codirector de la *World Inequality Database*, Thomas Piketty, “la igualdad jurídica; el sufragio universal y la democracia parlamentaria; la educación gratuita y obligatoria; el seguro de enfermedad universal; la fiscalidad progresiva de la renta, herencias y propiedad; la coestión y los derechos sindicales; la libertad de prensa; el derecho internacional, etc.”⁴⁴ Sin embargo, añade que se trata de mecanismos inestables y provisionales, sujetos a los conflictos y movilizaciones existentes en cada momento histórico. En las últimas décadas, las desigualdades socioeconómicas se han incrementado hasta magnitudes desconocidas en el mundo contemporáneo, acrecentadas aún más por la pandemia de la COVID-19, las guerras y una profunda crisis ecosocial. La **desigualdad global** es el resultado de combinar tres dimensiones básicas: **la desigualdad salarial, la desigual distribución de rentas (y riqueza) entre trabajo y capital y el impacto de la desigual política pública redistributiva**,⁴⁵ **todas ellas arraigadas en la desigualdad de poder**.⁴⁶ Aunque las desigualdades en el mercado laboral no pueden explicar el conjunto de la desigualdad social, tienen una gran relevancia.⁴⁷ Por ello, la reversión de las desigualdades en el trabajo se relaciona con la desigual distribución de la riqueza, los recursos y el poder, y representa uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo.

Las desigualdades de renta y riqueza son el resultado de la posición de las personas en relación con la actividad económica: la propiedad sobre medios de producción, la propiedad de activos, la situación laboral, etc. También son efecto del papel de la acción pública, que, vía regulaciones y política económica, tiene más o menos capacidad para cambiar la distribución primaria de la renta. En la medida en que la mayoría de la población obtiene la mayor parte de sus ingresos de su actividad laboral remunerada, la distribución de las rentas salariales influye en la desigualdad.⁴⁸ La situación económica personal depende de los ingresos percibidos, las políticas públicas y el tamaño y características de la unidad familiar. Las familias más grandes pueden agregar las rentas de sus miembros, pero también tener ingresos insuficientes y con ello más desigualdad. Todo ello hace que entre las familias con trabajadores/as manuales exista una mayor probabilidad de tener personas desempleadas y con mayor riesgo de pobreza y exclusión social. Por otro lado, las personas suelen emparejarse con otras de un nivel social y laboral similar, lo que suele reforzar las desigualdades de renta.⁴⁹ A día de hoy, amplias capas de la clase trabajadora no pueden cubrir sus necesidades vitales propias o las de sus familias, y tener la seguridad y protección necesarias para vivir con dignidad. De ese modo, **la situación del mercado laboral incide sobremanera sobre la desigualdad social, la cual, a su vez, incide en la generación de nuevas desigualdades entre las que destacan las de salud y salud mental**.^{50 51} En definitiva, las

⁴⁴ Piketty T. Una breve historia de la igualdad. Barcelona: Deusto; 2021.

⁴⁵ Galbraith JK. Desigualdad. Barcelona: Deusto; 2016.

⁴⁶ Scheidel W. El gran nivelador. Barcelona: Crítica; 2018.

⁴⁷ OIT. Las desigualdades y el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión. ILC.109/IV, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2021.

⁴⁸ Recio A. Desigualdades en el mercado laboral. En Fausto Miguélez (coord.) La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar. Bellaterra: UAB; 2018.

⁴⁹ Esping Andersen G. More Inequalities and Fewer Opportunities? En: Held D, Kaya A. Global Inequality. Patterns and Explanations. Cambridge: Polity Press; 2007: 216-250.

⁵⁰ Therborn G. La desigualdad mata. Madrid: Alianza; 2015.

⁵¹ Wilkinson R, Pickett K. Igualdad. Cómo las sociedades igualitarias mejoran el bienestar colectivo. Madrid: Capitán Swing; 2019.

desigualdades de salud no solo son una de las evidencias más claras que tenemos para describir y explicar de qué forma el bienestar y la calidad de vida se distribuyen de distinta forma en el planeta, sino que a nivel global constituyen también uno de los problemas de justicia social más importantes.

Desigualdad en las condiciones laborales

Entender la naturaleza de los problemas laborales constituye un elemento esencial de los debates contemporáneos sobre la desigualdad, la precariedad y el desempleo.⁵² Históricamente, el mercado laboral español ha mostrado altos niveles de desempleo y temporalidad que generan bajos ingresos, pobreza, inseguridad económica y problemas en la salud y calidad de vida de la población, que han oscilado volátilmente según los ciclos económicos. **Según el pensamiento económico hegemónico, eso tiene su razón de ser por la rigidez de un mercado laboral demasiado regulado que quiebra la competencia del mercado.**⁵³ Según esa ideología, la productividad laboral depende de la capacidad individual (el “si quieres, puedes”), lo que hace de la formación, mediante los incentivos e inversiones adecuadas en capital humano, un factor clave para mejorar el problema.⁵⁴ La solución, según esta aproximación, consiste en impulsar determinadas políticas de corte neoliberal como, por ejemplo, leyes que eliminen las “rigideces” laborales y limitar los “incentivos negativos” promovidos por los sindicatos (salarios, protecciones y subsidios elevados), para, en cambio, dar más poder a los empresarios y, con ello, organizar el trabajo de una forma más productiva, eficiente y adaptable a los cambios, e incentivar la búsqueda de empleo. Sin embargo, desde esa perspectiva, en la medida en que se reducen protecciones y garantías a los trabajadores, se genera una lógica perversa que deteriora la situación de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores creando igualdad hacia abajo. Por el contrario, una perspectiva económica crítica muestra un escenario muy distinto en el cual la estructura productiva, la estructura sociocultural y las políticas públicas juegan un papel crucial en la situación laboral y la generación de desigualdades.^{55 56}

Sobre la estructura productiva, es importante recordar los grandes cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo del ámbito empresarial durante las últimas cuatro décadas: económicos (globalización y financiarización), **técnicos** (tecnologías de información y comunicación, inteligencia artificial, algoritmos y plataformas digitales), de **consumo** (diversidad y mercantilización de servicios de todo tipo) y **laborales** (desregulación, debilitamiento sindical y de la negociación colectiva, nuevas estructuras con redes empresariales que externalizan actividades, más flexibilidad de gestión e intensificación del control durante el proceso productivo). En ese contexto, las empresas, junto al sector público y comunitario, generan y organizan los empleos según sus necesidades e intereses. Así, tratan de mejorar su rentabilidad haciendo frente a **tres conflictos inherentes a la relación laboral** donde los empresarios comúnmente tienen intereses contrapuestos con las personas trabajadoras: (1) **reducir los costes laborales**, (2) **controlar y vigilar la fuerza de trabajo** e (3) **incrementar la flexibilidad para aumentar la productividad y sus ganancias en un entorno muy cambiante.**^{57 58} Con sus lógicas dificultades y problemas, las empresas, especialmente las grandes, utilizan su posición institucional, recursos y experiencia para gestionar de modo favorable los tres frentes. Todos estos factores inciden en las desigualdades laborales, no solo en materia salarial, sino también en la estabilidad del empleo, en la duración de la jornada, en las posibilidades de carrera profesional, entre otras, y pueden intensificar y multiplicar los riesgos psicosociales que afectan a la salud mental de las personas trabajadoras.

La estructura sociocultural tiene una notable influencia en las políticas empresariales. Las personas no acceden al mercado laboral en un plano de igualdad, sino que son “producidas” y “reproducidas” por un conjunto de situaciones e instituciones que condicionan su socialización.⁵⁹ Por ejemplo, la estigmatización y la discriminación salarial están más presentes cuando se acepta su existencia social y se naturaliza la desigualdad. Es el caso de profesiones como el trabajo de limpieza o los cuidados de personas mayores, ambas con baja remuneración y consideración social.⁶⁰ Las economías capitalistas no pueden autoproducir la fuerza de trabajo y requieren imperiosamente de la contribución del trabajo doméstico y de cuidados. **La reproducción física, la socialización y la formación básica de las personas que entran en el mercado**

⁵² Banyuls J, Recio A. Desigualdades en el mercado laboral. Una propuesta interpretativa. En: VIII Informe Foessa. Documento de Trabajo 2.2. Fundación Foessa; 2019.

⁵³ Keen S. La economía desenmascarada. Madrid: Capitán Swing; 2016.

⁵⁴ Becker GS. La teoría del capital humano. Madrid: Alianza Editorial; 1984.

⁵⁵ Keen S. La economía desenmascarada, Madrid: Capitán Swing; 2015.

⁵⁶ Grimshaw D, Fagan C, Hebson G, Isabel T. Making Work more Equal. A New Labour Market Segmentation Approach. Manchester: Manchester University Press; 2017.

⁵⁷ Prieto C. ¿Mercado de trabajo? Revista Española de Investigaciones Sociológicas 1989; 47: 177-192.

⁵⁸ Recio A. La segmentación del mercado de trabajo en España. En: Miguélez F, Prieto C (dirs). Las relaciones laborales en España. Madrid: Siglo XXI; 1991: 97-115.

⁵⁹ Bourdieu P, Passeron JC. La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. Barcelona: Laia; 1979.

⁶⁰ Mazzucato M. El valor de las cosas. Quién produce y quién gana en la economía global. Madrid: Taurus; 2019.

laboral son realizadas por muchas mujeres en los hogares, fuera de las empresas, a causa de la estructura social patriarcal.^{61 62} Este fenómeno redunda en la **aportación de las mujeres al trabajo mercantil que adopta cuatro modalidades diferentes**: (1) como **ejército de reserva** (más mujeres según las necesidades de las empresas), (2) **segregación vertical y horizontal** (ocupar puestos laborales específicos), (3) **presencia reducida** (empleos a media jornada) o (4) **sustitución por tecnologías** (con el fin de reducir salarios). El resultado de todo ello es la aparición de desigualdades como el **“techo de cristal”** (discriminación salarial y segregación vertical, con barreras en las carreras profesionales) y el llamado **“suelo pegajoso”** (mayoría de mujeres en empleos “poco productivos”, con bajos salarios). En definitiva, los empleos peores y más estigmatizados son finalmente ocupados por las personas de los estratos sociales más precarizados y empobrecidos según su género, clase social, etnia, situación migratoria, etc.⁶³

Las **políticas públicas son fundamentales en la economía capitalista y han contribuido al diseño de políticas laborales** (regulaciones legales del mercado laboral, políticas de empleo y el sistema de relaciones laborales) **de gran influencia en la generación de derechos o discriminación, de equidad o desigualdad**.⁶⁴

⁶⁵ Aunque las decisiones políticas son modeladas por todo tipo de resistencias, negociaciones y conflictos, en las últimas décadas hemos sido testigos de cómo las orientaciones neoliberales hegemónicas han tratado de homogeneizar los sistemas de relaciones laborales, así como de atacar y deslegitimar la acción sindical. Junto a la política laboral, las políticas familiares, educativas y de formación profesional, migratorias y de protección social juegan también un importante papel en las condiciones laborales de las personas. Además, la política económica influye sobremanera en las condiciones y gestión de las empresas (incluyendo también el empleo del sector público) en al menos dos sentidos. Por un lado, por la influencia de la política macroeconómica en la economía y el empleo; por otro, por la importancia de políticas sectoriales muy diversas que influyen, por poner un ejemplo, en los horarios comerciales y su directa influencia en las condiciones de trabajo del sector en cuestión. En definitiva, **las condiciones laborales son el reflejo de una estrecha interrelación de distintos factores, entre los que destacan especialmente las políticas empresariales, las estructuras sociales y las políticas públicas**, donde las primeras juegan un papel crucial debido a la importante posición social e institucional que tienen las grandes empresas. Como resultado de todo ello emergen modelos nacionales de empleo diferentes con una gran diversidad de estructuras según procesos dinámicos e históricos relacionados con su especialización productiva y la situación política mundial.

Históricamente, las **principales características del mercado laboral español** se pueden resumir en cinco: (1) una **tasa de desempleo muy elevada** en comparación con países de desarrollo similar; (2) una **gran variabilidad del volumen de empleo en cada ciclo económico**; (3) un **elevado nivel de precariedad laboral** (bajos salarios, inseguridad, excesiva temporalidad, etc.), donde se incluye el desempleo; (4) un **gran volumen de pequeñas y medianas empresas (PYMES)**; y (5) una **baja tasa de ocupación femenina**. Desde hace más de medio siglo, la economía española se ha caracterizado por su dependencia externa, su desindustrialización, su escaso desarrollo tecnológico e inversión en I+D+I, un limitado sector público, un gran peso de la pequeña empresa, la existencia de sectores intensivos en mano de obra, bajos salarios y especialización productiva en el sector financiero y, sobre todo, en el sector turístico (hostelería, restauración, ocio, etc.) y en el de la construcción. Todo ello conforma un modelo de baja productividad, con una alta volatilidad en el empleo, cuyos ejes de competitividad son el empleo inestable y unos bajos salarios que han caído tanto en los años de expansión económica como en los de crisis.⁶⁶ Es un modelo productivo especializado con escasos incentivos para desarrollar la formación profesional y fortalecer la calidad de los empleos manuales del sector servicios, que tiende a precarizar el empleo, emplear de forma intensiva la fuerza de trabajo y favorecer tendencias hacia prácticas especulativas y beneficios rápidos, todo ello asociado durante décadas a las prioridades de las políticas gubernamentales. Además, se acompaña de la **fragmentación empresarial** mediante prácticas como la externalización productiva, con extensas redes de suministradores y empresas auxiliares (subcontratas) que realizan partes sustanciales del proceso, aumentan la inestabilidad de los contratos laborales, reducen costes y debilitan la fuerza sindical y la capacidad de negociación colectiva de las personas asalariadas.⁶⁷ El conjunto de todos esos factores productivos interactúa con las políticas de gestión laboral dominantes dirigidas a lograr **una mayor flexibilidad productiva, reducir los costes laborales y fomentar la individualización de las relaciones laborales**.⁶⁸

⁶¹ Federici S. Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Madrid: Traficantes de sueños; 2013.

⁶² Bhattacharya T (ed). Teoría de la reproducción social. Ressituant la classe, recentrant l'opressió. Manresa: Tigre de paper; 2019.

⁶³ Carrasco C, Borderías C, Torns T (eds). El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. Madrid: Catarata; 2011.

⁶⁴ Piketty T. Una breve historia de la igualdad. Barcelona: Deusto; 2021.

⁶⁵ Chamayou G. La sociedad ingobernable. Madrid: Akal; 2022.

⁶⁶ Banyuls J, Recio A. Desigualdades en el mercado laboral. Una propuesta interpretativa. En: VIII Informe Foessa. Documento de Trabajo 2.2. Fundación Foessa; 2019.

⁶⁷ Castillo JJ. Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente. Sociología del trabajo 2005; 54: 3-38.

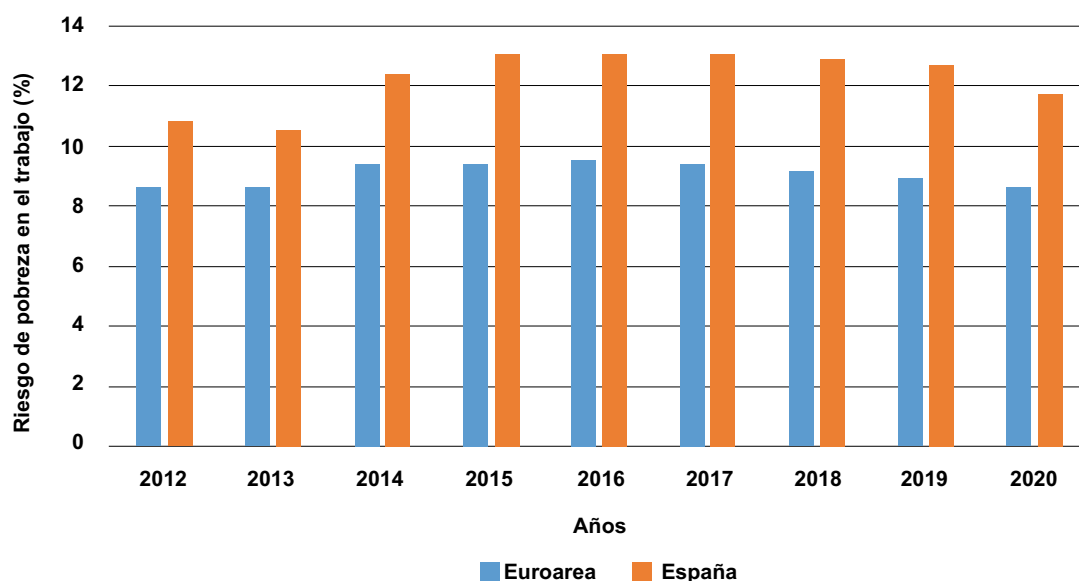
⁶⁸ Banyuls J, Recio A. Segmentation and precariousness in Spain. En: Grimshaw D, et al. Making Work more Equal. A New Labour Market Segmentation Approach. Manchester: Manchester University Press; 2017: 129-149.

En relación con el sector público, cabe destacar la baja y regresiva fiscalidad existente, así como la creciente expansión, oscilante pero continuada a lo largo de décadas, de unas políticas neoliberales que han impedido el desarrollo de un estado de bienestar avanzado, algo que se pone de manifiesto al comparar el peso del gasto público en el PIB o el porcentaje de empleo público en España con los países de la UE de renta más elevada.⁶⁹ Como resultado, los servicios públicos están infradotados, hay una alta precarización de las condiciones públicas de empleo, regresividad de las reformas de la protección por desempleo, recortes en las políticas de empleo y en las políticas tecnológicas para conseguir una especialización productiva diferente, un sistema educativo incapaz de desarrollar la formación profesional y unas políticas migratorias en gran medida precarizadoras y poco inclusivas.

La desigualdad socioeconómica en España

Una muestra de la desigual e injusta evolución de las rentas del trabajo es la importancia del **empleo con bajos salarios o el incremento de las personas trabajadoras en riesgo de pobreza**, que constituye un rasgo estructural en España (Figura 2). España es, a estos efectos, uno de los países europeos con mayor tasa de población ocupada en riesgo de pobreza y exclusión social de la Unión Europea (Figura 3). Los denominados “**trabajadores pobres**” son personas con empleo, pero que viven en la pobreza a causa de sus bajos ingresos e inadecuadas condiciones laborales.^{70 71 72}

Figura 2.
Riesgo de pobreza en el trabajo en la eurozona y en España (porcentaje), 2012-2020



Nota: El indicador (*in work at-risk-of-poverty rate*) mide la proporción de personas empleadas que tienen una renta disponible equivalente por debajo del umbral de riesgo de pobreza, que se fija en el 60 % de la renta disponible equivalente mediana nacional (después de las transferencias sociales). La eurozona incluyó 19 países desde 2015.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EU-SILC Survey, Eurostat (ILC_IW01).

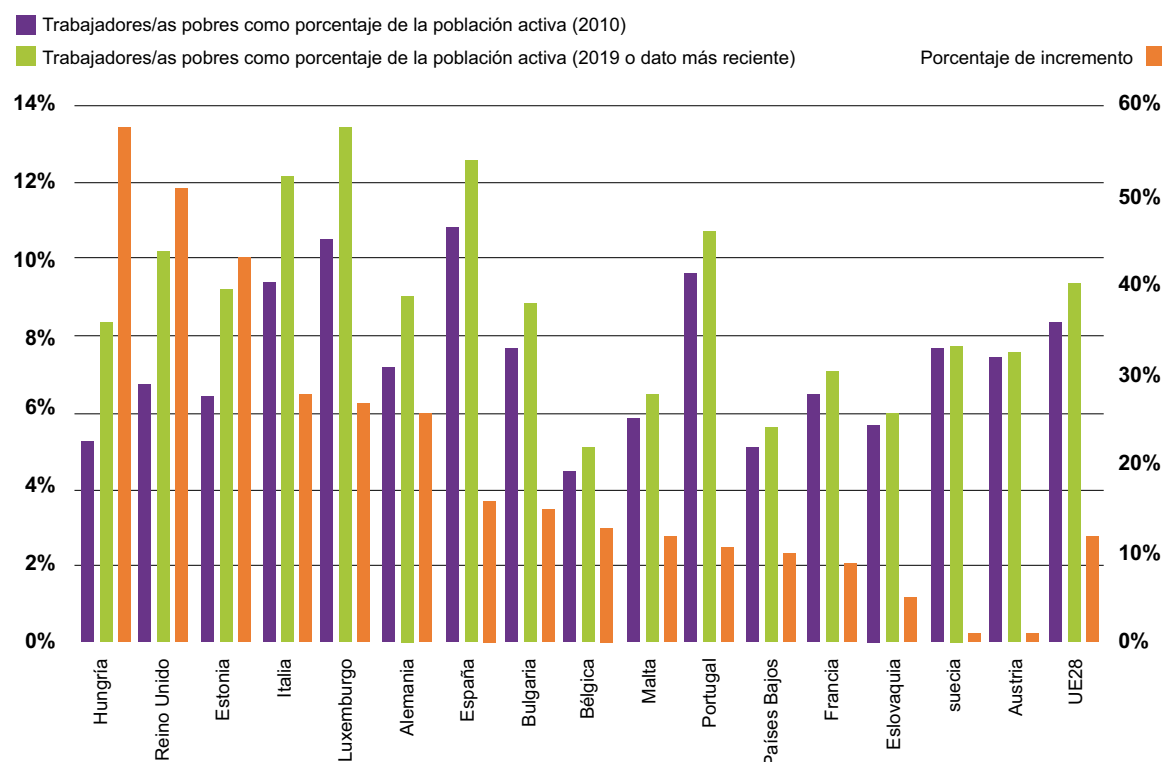
⁶⁹ Navarro V. Ataque a la democracia y al bienestar. Crítica al pensamiento económico dominante. Barcelona: Anagrama; 2015.

⁷⁰ Calvo-Gallego FJ, Gómez-Alvarez MR (dirs.). Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Murcia: Laborum; 2017.

⁷¹ Gala-Duran C, Calvo Gallego J. (dirs.). Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción. Murcia: Laborum; 2018.

⁷² International Labor Organization. The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions. ILOSTAT, 2019; 6.

Figura 3.
Evolución de la población trabajadora pobre en Europa (porcentaje), 2010-2019



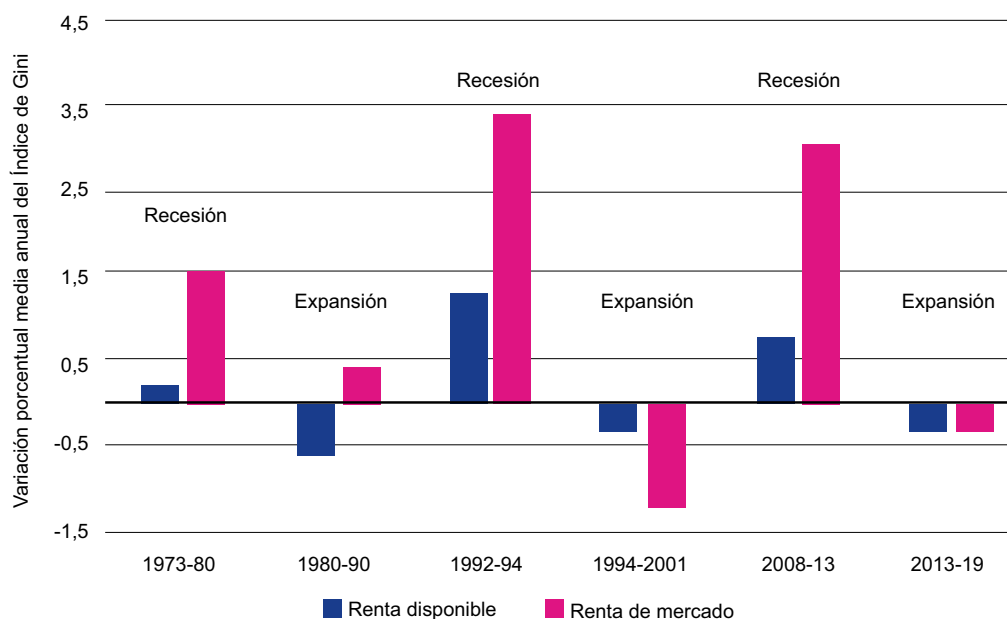
Fuente: European Data Journalism Network. Eurostat.

Además, España tiene **un elevado y persistente nivel de desigualdad en la distribución de ingresos**, que es sensiblemente mayor que en la mayoría de los países europeos (entre 2015 y 2019, España fue el quinto país más desigual de la UE-27), siendo el país de renta alta de la UE con mayor desigualdad. Una de las razones principales de esa desigualdad es la **menor capacidad redistributiva del sistema de impuestos y prestaciones sociales**. La evolución de la desigualdad se reduce poco cuando la economía se expande y crece rápidamente cuando está en recesión, momento en que crece el desempleo y el impacto en los hogares de rentas bajas es especialmente negativo (ver Figura 4).

Hasta los años noventa, en España creció el segmento de población con rentas medias y rentas medias-bajas, mientras que las rentas altas perdían peso llegando a suponer solo un 8% a inicios de los 1990. Ello se debió al tardío desarrollo del estado de bienestar, el mayor nivel educativo, el aumento de actividad laboral remunerada femenina, la mejora de algunas ocupaciones y el incremento de rentas salariales. Además, se amplió el sistema de prestaciones sociales para las rentas medias y bajas mientras que había un sistema fiscal más progresivo. Sin embargo, **la intensidad y duración de la crisis de 2008 aumentó la desigualdad en las rentas de los hogares, sobre todo las procedentes del trabajo**. La población con rentas medias, que era casi dos tercios del total antes de la Gran Recesión, redujo notablemente su peso, mientras crecían los grupos de rentas bajas y altas. Por ejemplo, en 2019 el 20% más rico recibía más del 43% de las rentas del trabajo por cuenta ajena. Esta tendencia negativa no se vio compensada por el crecimiento económico desde 2014, limitado y muy desigual, por lo que **la crisis de la pandemia de 2020 se encontró con que muchos hogares se hallaban en una situación de gran vulnerabilidad**. En España, se estima que casi un tercio de la población tiene un nivel bajo de renta (inferior al 75% de la mediana), otro tercio se encuentra en el estrato de rentas medias-bajas (entre el 75 y el 125% de la mediana) y solo un 9,5% en el grupo de renta alta (superior al 200% de la mediana). **La pandemia ha mostrado también que un alto número de hogares viven “al día” y con muchas dificultades para afrontar gastos imprevistos.**⁷³ Tal y como apunta un reciente análisis sobre la desigualdad en España: “Si esta dinámica no se revierte, la pobreza en España, que históricamente

⁷³ Alston P. Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos. (A/HRC/44/40/Add.2). United Nations; 2020. Accesible en: <https://digitallibrary.un.org/record/3872162>

Figura 4.
Variación porcentual de la media anual del Índice de Gini para cada periodo, 1973-2019



Nota: La renta de mercado o primaria incluye rentas brutas del empleo, autoempleo y de capital calculadas antes de cotizaciones sociales (del empleado) y excluyendo también todas las transferencias monetarias por pensiones contributivas y no contributivas, además de cualquier otra prestación pública por desempleo, invalidez u otros. La renta disponible suma a la renta original todas las pensiones tanto contributivas como no contributivas y todas las prestaciones monetarias públicas, y resta tanto las cotizaciones sociales como los pagos por el impuesto sobre la renta (IRPF).

Fuente: Ayala L, Cantó O. Radiografía de medio siglo de desigualdad en España. Características y factores que explican que España sea uno de los países más desiguales de Europa. Palma: Fundación “la Caixa”. 2022.

se caracterizaba por ser recurrente pero transitoria, corre el riesgo de cronificarse, lo que provocaría que los efectos de los *shocks* transitorios persistan en el tiempo”.⁷⁴

Además de las desigualdades de la salud en el trabajo, **las desigualdades laborales se manifiestan en cuatro dimensiones principales: (1) salariales, (2) tipo de jornada (a tiempo completo o parcial), (3) tipo de contrato y (4) reconocimiento social.** Un aspecto importante que debemos valorar es entre qué grupos sociales se produce la desigualdad. **En España se produce el peor escenario: aumentan las rentas altas y se reducen las bajas.** Así, la evolución de la distribución de la renta en la última década y media ha estado marcada por el empeoramiento de la situación económica de los hogares con rentas más bajas, mientras que los ingresos de los hogares de mayor renta se comportaron de forma significativamente mejor que la media. Especialmente destacada fue la caída de las rentas más bajas a causa de la Gran Recesión, ya que España fue el país de la UE donde más se redujeron las rentas del 10% más pobre respecto al 10% más rico. Desde el inicio de la crisis de 2008 hasta el de la recuperación en 2014, todos los grupos de renta vieron caer sus ingresos, pero estas pérdidas fueron mayores para los grupos más pobres.

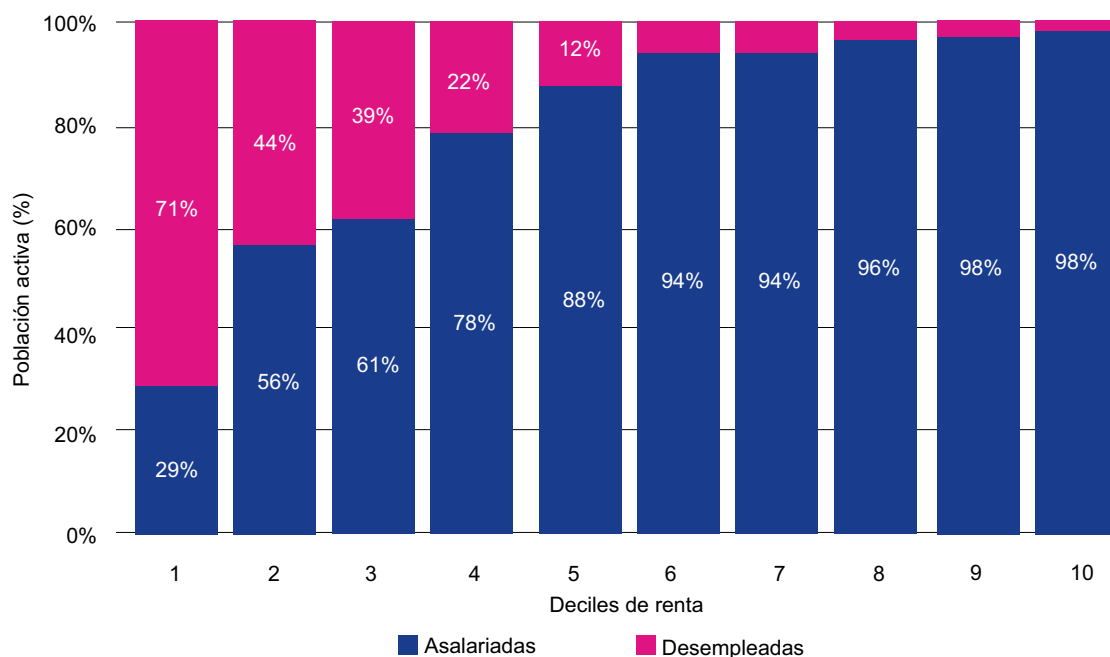
En España, la desigualdad de ingresos está muy relacionada con el desempleo y la precariedad laboral (trabajo temporal, a tiempo parcial, etc.) (ver Capítulo 8). En el año 2019, por ejemplo, un 70,6% de todas las personas en el 10% de renta inferior se encontraba en situación de desempleo.⁷⁵ De hecho, entre la mitad de la población más rica apenas encontramos personas en situación de desempleo (Figura 5). Por otra parte, según datos de 2021, mientras que las personas ocupadas que tienen niveles de pobreza y exclusión social es del 17,9%, el porcentaje de personas desempleadas que se encuentran en esta situación es del 58%.⁷⁶ **Un indicador relevante de la precariedad laboral son los bajos salarios, un factor característico del trabajo temporal y también de un trabajo a tiempo parcial que en gran medida es involuntario** (ver Capítulos 8 y 9) **y afecta especialmente a las mujeres** (Figura 6).

⁷⁴ Ayala L, Cantó O. Radiografía de medio siglo de desigualdad en España. Características y factores que explican que España sea uno de los países más desiguales de Europa. En: Ayala Cañón L (coord.). Desigualdad y pacto social. Fundación “la Caixa”; 2022. Accesible en: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/desigualdad-y-pacto-social>.

⁷⁵ de la Rica S, Gorjón L, Romero G. “Desiguales ante el empleo.” En: Ayala Cañón L (coord.). Desigualdad y pacto social. Fundación “la Caixa”; 2022. Accesible en: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/en/-/desigualdad-y-pacto-social>.

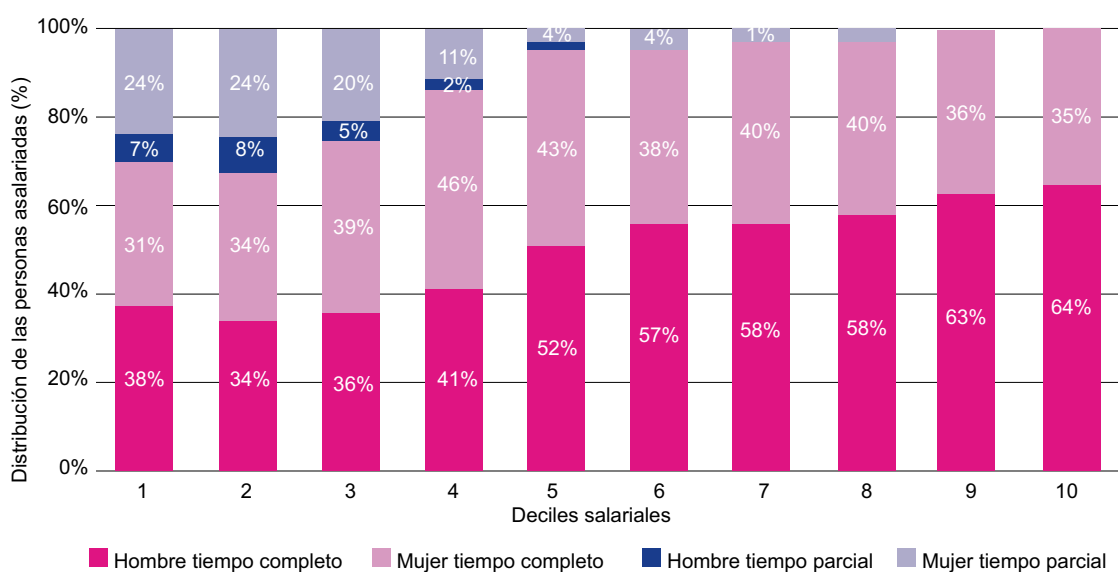
⁷⁶ INE. Riesgo de pobreza o exclusión social (nueva definición 2021) por relación con la actividad (personas de 16 y más años). Accesible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=55266&L=0>

Figura 5.
Distribución de la población activa (personas asalariadas y desempleadas) por deciles de renta, 2019



Fuente: de la Rica S, Gorjón L, Romero G. "Desiguales ante el empleo." En: Ayala Cañón L (coord.). Desigualdad y pacto social. Fundación "la Caixa"; 2022.

Figura 6.
Distribución de las personas asalariadas por deciles salariales, según tipo de jornada y género, 2019



Fuente: de la Rica S, Gorjón L, Romero G. Desiguales ante el empleo. En: Ayala Cañón L (coord.). Desigualdad y pacto social. Fundación "la Caixa"; 2022.

Las desigualdades del mercado laboral afectan de forma diferente a los grupos sociales, por razón de clase social, género, situación migratoria o discapacidad, entre otros factores, donde los grupos menos privilegiados tienen empleos peor pagados y menos reconocidos. Dos de los grupos que concentran los mayores niveles de precariedad son las personas con discapacidad y las personas migrantes. Un claro ejemplo de ello es el fenómeno de la brecha salarial. En el caso de las personas con discapacidad, esta brecha alcanza el 17,8% respecto a las personas sin discapacidad;⁷⁷ en el caso de las personas migrantes, las ganancias medias anuales de aquellas que provienen de otros países de la UE son un 20% inferiores respecto a las de las españolas, alcanzando el 32% menos en el caso de las asalariadas del resto de Europa (no pertenecientes a la UE) y entre el 38% y 41% menos en el caso de las personas trabajadoras provenientes de otras regiones del mundo.⁷⁸ Por su parte, la **brecha salarial de género** en salario bruto por hora es del 9,4% (20,4% si tenemos en cuenta el salario medio anual), y es el resultado de combinar cuatro factores fundamentales: (1) **mayor presencia femenina en empleos a tiempo parcial**; (2) **carreras laborales más cortas** de las mujeres en sectores profesionales con mayores diferencias salariales; (3) **más mujeres en empleos con bajos salarios**; y (4) **discriminaciones encubiertas** en la obtención de complementos salariales, valoración de puestos de trabajo, etc. En la última década, la brecha salarial de género en los trabajadores a tiempo completo ha oscilado entre el 7-14%, mientras que en la brecha en la jornada a tiempo parcial se sitúa entre el 15% y el 30%, lo que muestra que el grado de desigualdades en materia salarial entre hombres y mujeres es notable y que permanece a lo largo del tiempo, especialmente en el sector privado. En el año 2019, por ejemplo, el salario anual más frecuente en las mujeres representó el 73% del salario más frecuente en los hombres, mientras que en el salario mediano el porcentaje fue del 80,3%. Sin embargo, los incrementos del salario mínimo interprofesional (SMI) en los últimos años están contribuyendo a cerrar la brecha salarial de género, al beneficiar a las personas trabajadoras con salarios más bajos, entre las que se encuentran muchas mujeres.

La evolución de la precariedad laboral en España

Los problemas de precariedad y desigualdad en España son antiguos. Reflejan la historia de un Estado español que perdió el tren de la primera modernización del siglo XIX, cuyas clases y elites dirigentes, con la excepción de un breve periodo en la Segunda República (jornada laboral de ocho horas, seguros sociales, regulación de contratos, libertad de sindicación, etc.), hicieron lo que estuvo en sus manos para explotar a la clase trabajadora, llevándose por delante cualquier atisbo de democracia.⁷⁹ ⁸⁰ A partir de los años sesenta del siglo XX y hasta mediados de los años setenta, España se industrializó rápidamente, generando el llamado “milagro español”, si bien con debilidades estructurales, fuertes crisis, graves desequilibrios internos y grandes desigualdades sociales y geográficas.⁸¹ En las últimas décadas, la paulatina “modernización” de la economía, con un fuerte predominio del sector financiero, la construcción y el turismo, incrementó la cultura del dinero fácil y el crecimiento de la corrupción política, impidiendo el desarrollo de un tejido productivo sólido y estable.⁸² ⁸³

En la segunda mitad de los años noventa, aun teniendo un elevado empleo precario y una extensa economía sumergida, la facilidad crediticia, la permisividad institucional y la expansión internacional mantuvieron la ficción de que el país era eficiente, creaba empleo y se modernizaba.⁸⁴ Cuando en 2008 el ciclo especulativo llegó a su fin y se produjo la Gran Recesión a escala mundial, las graves deficiencias del sistema económico y laboral español se pusieron claramente de manifiesto. **El crac de la construcción, responsable de casi la mitad de la caída del empleo, arrastró consigo a las finanzas públicas, poniendo en evidencia la creciente fragilidad de un sector público español lastrado por la regresividad del sistema fiscal.** En 2008 los ingresos tributarios sufrieron un descenso histórico del 13,6%, lo que supuso una pérdida recaudatoria de 27.223 millones de euros respecto a 2007. Según la Agencia Tributaria, además del “deterioro de la coyuntura económica”, el otro gran factor que explicó este descenso fue el impacto recaudatorio de toda una batería de medidas normativas aprobadas en 2007 y 2008 con el fin de “estimular la actividad e inyectar liquidez a familias y empresas”. El resultado fue que el 72% de los menores ingresos en 2008 (19.540 millones) se puede atribuir a dichos cambios normativos (8.620 millones en IRPF,

⁷⁷ Instituto Nacional de Estadística. Salario de las personas con discapacidad, 2020. Accesible en: https://www.ine.es/prensa/spd_2020.pdf

⁷⁸ Informe CES. La inmigración en España: efectos y oportunidades. Consejo Económico y Social España. NICES 771-2019.

⁷⁹ Villares Paz R, Moreno Luzón J. Restauración y Dictadura. En: Fontana J, Villares Paz R (dirs.). Historia de España (volumen 7). Barcelona: Marcial Pons; 2016.

⁸⁰ Casanova J. República y Guerra Civil. En: Fontana J, Villares Paz R (dirs.). Historia de España (volumen 8). Madrid: Marcial Pons; 2007.

⁸¹ Riquer i Permanyer B. La dictadura de Franco. En: Fontana J, Villares Paz R (dirs.). Historia de España (volumen 9). Madrid: Marcial Pons; 2010.

⁸² Murray Mas I. Capitalismo y Turismo en España. Del “milagro económico” a la “gran crisis”. Barcelona: Alba Sud; 2015. Accesible en: <https://www.albasud.org/publ/docs/68.ca.pdf>

⁸³ Núñez Seixas XM. España en democracia, 1975-2011. En: Fontana J, Villares Paz R (dirs.). Historia de España (volumen 10). Madrid: Marcial Pons; 2017.

⁸⁴ Benach J, Tarafa G, Recio A (cords). Sin trabajo, sin derechos, sin miedo. Barcelona: Icaria; 2014.

8.120 en Sociedades y 2.800 en IVA).⁸⁵ Las empresas, que basaron su expansión interna y externa gracias al recurso de la financiación exterior, **trasvasaron su deuda al sector público** (con un bajo endeudamiento al inicio de la crisis), **mientras se ayudaba con ingentes fondos al sistema financiero español**. Los Gobiernos españoles, encabezados primero por el PSOE y, más tarde y sobre todo, por el PP, **implementaron políticas de ajuste y “reformas estructurales”** marcadas por la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, popularmente conocidas como *La Troika*.⁸⁶ **ayudas masivas al sector financiero, recortes del gasto social, aumentos de impuestos indirectos y reformas laborales** (PSOE en 2010 y PP en 2012) **y del sistema de pensiones**.^{87 88} En su conjunto, todas ellas fueron **medidas que comportaron una clara transferencia de renta y poder a favor del capital y en contra de los trabajadores**. En especial, las políticas neoliberales del PP aceleraron aún más la precariedad y la mercantilización de servicios públicos. En los últimos años, tras varias repeticiones electorales, el gobierno de coalición PSOE-UP derogó parcialmente la reforma laboral de 2012, recuperando desde finales de 2021 parte de los derechos de las personas trabajadoras (ver Capítulo 19).

La precariedad laboral es el resultado de una larga **transformación política y económica de la actividad laboral** que depende de la implementación de las **reformas laborales**; de la **especialización productiva y organización empresarial** (procesos de control en la organización y proceso productivo, donde la externalización y la deslocalización son el resultado de procesos complejos y múltiples fuerzas internas y externas); de la **desigual organización de las relaciones laborales** (leyes y regulaciones, sistemas de control, sindicatos y negociación colectiva); de las **débiles políticas públicas** (nivel de empleo público, fiscalidad, inspecciones laborales, servicios sociales, etc.); de las injustas **políticas migratorias** que tienden a reforzar la precaria situación de un gran número de migrantes, muchas de los cuales son mujeres que se encuentran en el servicio doméstico informal; y de las **instituciones familiares** que reproducen desigualdades de género cuestionadas por el movimiento feminista y que se interrelacionan con las políticas públicas y las actividades empresariales.⁸⁹

En los últimos años, los datos muestran que muchas personas han experimentado un deterioro de sus ingresos y de la seguridad en el empleo, lo cual ha sido reforzado por la pandemia. Aunque la adaptación de medidas de protección social, como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o la subida del salario mínimo, han representado una notable mejora en cuanto a la protección al empleo e ingresos de muchas personas, han dejado fuera a los sectores de la población más precarios, quienes no estaban contratados cuando empezó el confinamiento y a las personas con empleos informales (ver Capítulo 4).

El papel de los sindicatos

La desigualdad es el resultado de procesos multicausales y complejos cuya comprensión requiere analizar teorías y mecanismos sociológicos que forman parte de procesos históricos conflictivos de largo recorrido. Como señalan los sociólogos Rendueles y Sádaba: “La desigualdad no es un fenómeno meteorológico, sino una dinámica social con ganadores y perdedores que es el resultado de un juego de estrategias políticas complejo y ambiguo”.⁹⁰ Al considerar la evolución de las desigualdades laborales, un factor de gran importancia es **la evolución de las rentas del trabajo (versus las rentas del capital) en relación con la fuerza sindical**.

En el caso de Europa, desde mediados de los años setenta se ha producido una reducción simultánea del salario del trabajo al mismo tiempo que se reducía la densidad sindical (Figura 7). En España, se observa un fenómeno parecido. Así, en las últimas décadas, **junto a una clara reducción de las rentas del trabajo, ha aumentado el empleo asalariado** (Figura 8). Esta combinación implica que el impacto de la reducción es todavía mayor. Es decir, que la menor renta salarial se tiene que repartir entre más población ocupada. Por otra parte, el aumento de las rentas salariales durante la Gran Recesión se debe a un “efecto composición”. En realidad, no es que las rentas del trabajo mejoren, sino que cierran empresas y el empleo que se destruye con más intensidad es el que tiene salarios bajos. Por tanto, no se trata de un cambio en la pauta de distribución, sino simplemente un “efecto contable”. **La tendencia decreciente de la participación de los salarios en la renta es un punto central para comprender la dinámica de empobrecimiento y desigualdad laboral en España**, un tema que apenas aparece en el primer plano de los debates de política económica y en los medios de comunicación.

⁸⁵ Agencia Tributaria. Informe Anual de Recaudación Tributaria, 2008. Accesible en: https://sede.agenciatributaria.gob.es/static_files/AEAT/Estudios/Estadisticas/Informes_Estadisticos/Informes_Anuales_de_Recaudacion_Tributaria/Ejercicio_2008/IART2008.pdf

⁸⁶ Blanchard OJ, Leigh D. Growth Forecast Errors and Fiscal Multipliers. *American Economic Review*. 2013; 103(3): 117-120.

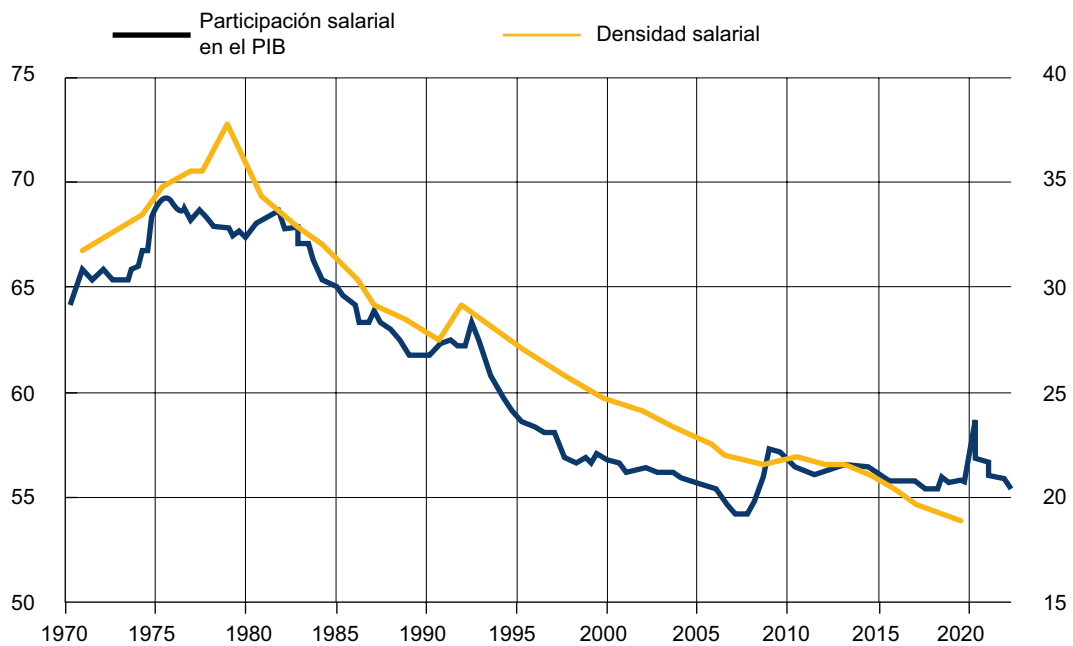
⁸⁷ Navarro V. Ataque a la democracia y al bienestar. Crítica al pensamiento económico dominante. Barcelona: Anagrama; 2015.

⁸⁸ Krugman P. ¡Acabad ya con esta crisis! Barcelona: Planeta; 2014.

⁸⁹ Recio A. El empleo tras la reforma laboral. Mientras Tanto, 21-03-2022. Accesible en: <https://www.pensamientocritico.org/wp-content/uploads/2022/04/Recio-abr-2022.pdf>

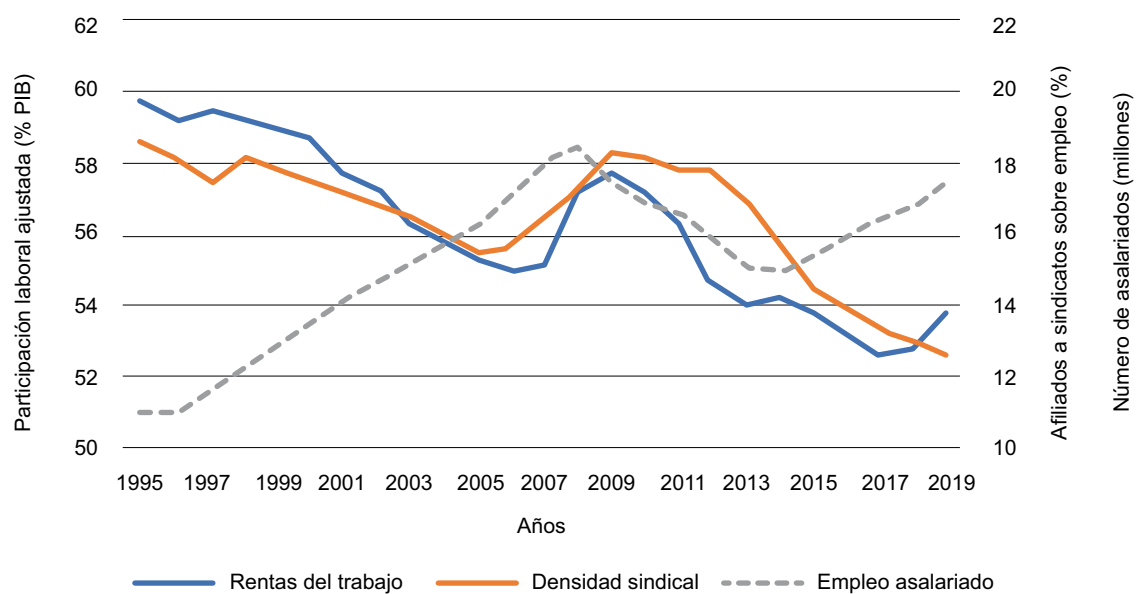
⁹⁰ Rendueles C, Sádaba I. Representaciones y medidas de la desigualdad. Una reflexión teórico-metodológica. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2014; 33(1): 13-34.

Figura 7.
Participación salarial en el PIB y densidad sindical en Europa, 1970-2020



Fuente: Schnabel I. Monetary policy in a cost-of-living crisis. European Central Bank. Eurosystem. IV Edition Foro La Toja, 30 de septiembre de 2022.

Figura 8.
Participación de las rentas del trabajo, densidad sindical y número de asalariados en España, 1995-2019



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Comisión Europea (Base de datos AMECO), OCDE densidad sindical, y del Instituto Nacional de Estadística (INE).

El gráfico también permite identificar otro hecho trascendente que ha sido observado en otros países con anterioridad: **la elevada correlación existente entre la reducción de las rentas del trabajo y la disminución de la densidad sindical**,⁹¹ fruto del menor poder de los sindicatos, en parte causada por la expansión de la ideología y las políticas neoliberales durante décadas (ver Capítulo 4). En buena medida, ello ha contribuido a que **la percepción popular sobre los sindicatos haya empeorado notablemente**. Según la encuesta sobre tendencias sociales del CIS, de diciembre de 2021, casi un tercio (30,4%) de los españoles tiene la “mínima confianza” en los sindicatos (uno de diez), tres de cada cuatro (76,1%) están entre uno y cinco, y solo uno de cada veinte (5,7%) obtiene una puntuación de ocho a diez. Quienes tienen estudios superiores son quienes muestran una menor desconfianza hacia los sindicatos, pero en general la confianza se ha reducido. Un 20,6% de los encuestados manifiesta que hace cinco años tenía más confianza que ahora (un 66,1% igual y un 10% menos que ahora), un 29,3% cree que dentro de cinco años esa confianza aún se reducirá más (51,3% igual y 12,1% más que ahora) y un tercio (31,3%) cree que su poder e influencia irá a menos (45% igual y 18,9% más que ahora).⁹² Más allá de sus deficiencias y limitaciones, esas cifras nos obligan a preguntarnos por el papel de los principales medios de comunicación de masas, con escaso pluralismo ideológico y limitada independencia política, en la conformación de la imagen de la labor sindical.⁹³ ⁹⁴ En la actualidad, ante el aumento de conflictos laborales y problemas socioeconómicos, parece probable que tenga lugar un incremento de la fuerza y legitimidad sindical, tal y como está ocurriendo en países como Estados Unidos, donde el apoyo sindical (68%) se encuentra en el punto más alto desde 1965.⁹⁵ Como hemos visto al presentar nuestro modelo teórico conceptual (ver Capítulo 3), **la política y los distintos mecanismos de poder (incluyendo la creación de la opinión pública) que generan las políticas públicas, constituyen aspectos de enorme relevancia que determinan la pobreza y la desigualdad**. En palabras de los conocidos epidemiólogos británicos Wilkinson y Pickett: “No se trata de fuerzas económicas impersonales que escapan a nuestro control: la política ha desempeñado un papel decisivo para determinar la distribución de la riqueza”.⁹⁶

Junto al papel sindical, **otro factor político trascendente para explicar la desigualdad es la capacidad redistributiva del sistema de prestaciones sociales**. Estas son una fuente importante de ingresos para los hogares con rentas bajas, mientras que el peso de las rentas del capital aumenta notablemente con el nivel de ingresos de los hogares españoles.⁹⁷ **La emergencia de la COVID-19 provocó un rápido aumento de la desigualdad salarial en España, cuyo enorme impacto en el mercado laboral afectó especialmente a las personas trabajadoras precarizados, jóvenes, migrantes y mujeres**. Entre febrero y abril de 2020, casi el 90% del incremento en la desigualdad salarial obedeció a la caída del empleo; el resto se debió a incrementos en la desigualdad salarial entre trabajadores. Al empezar la pandemia, la probabilidad de perder el empleo fue desigual. Por ejemplo, entre los trabajadores en el quintil salarial más bajo, la probabilidad de estar empleados se redujo en un 38% en mayo de 2020, frente al 15% entre los trabajadores del quintil más alto. En los primeros meses de la pandemia, antes de poner en marcha los paquetes de ayudas públicas, el impacto sobre la desigualdad fue enorme, aumentando en más de diez puntos el Índice de Gini. Sin embargo, **las prestaciones por desempleo y los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) atenuaron significativamente la desigualdad** (compensando el 80% del aumento de la desigualdad salarial), de modo que en abril de 2021 el incremento en el Índice de Gini fue de 4 puntos porcentuales respecto febrero y en julio de 1,3 puntos respecto al nivel prepandemia. Incluso con la moderación de la crisis, entre abril y julio de 2021, las transferencias públicas todavía compensaban en torno al 56% del aumento de la desigualdad salarial.⁹⁸

Tras la pandemia, el empleo no ha regresado a la situación anterior, pero la situación de jóvenes y migrantes ha mejorado significativamente, si bien **los colectivos más vulnerabilizados siguen sufriendo**

⁹¹ Eisenbrey RG, Gordon C. As unions decline, inequality rises. Economic Policy Institute 2012, Accesible en: <http://www.epi.org/publication/unions-decline-inequality-rises/>

⁹² Centro de Investigaciones Sociológicas. Encuesta sobre tendencias sociales (I). Estudio nº 3343. I I-2021. Accesible en: https://www.cis.es/documents/d/cis/es3343vpmt_a

⁹³ Serrano P. Traficantes de información. La historia oculta de los grupos de comunicación españoles. 3ed. Madrid: Akal; 2012.

⁹⁴ Suau J, Ruiz C, Capilla P, Yeste E, Puertas D, Cordero L, Agràs J. Monitoring media pluralism in the digital era. Country report: Spain. Centre for Media Pluralism and Media Freedom. European University Institute. Robert Schuman Centre for Advanced Studies. Research Project Report. 06-2022.

⁹⁵ Brenan M. Approval of Labor Unions at Highest Point Since 1965. Gallup, 02-09-2021. Accesible en: <https://news.gallup.com/poll/354455/approval-labor-unions-highest-point-1965.aspx>

⁹⁶ Wilkinson R, Pickett K. Igualdad. Cómo las sociedades más igualitarias mejoran el bienestar colectivo. Madrid: Capitán Swing; 2019.

⁹⁷ Navarro V. The political economy of social inequalities: Consequences for health and quality of life. New York: Baywood; 2002.

⁹⁸ Aspachs O, Durante R, Graziano A, Mestres J, García-Montalvo J, Reynal-Querol M. Real-Time Inequality and the Welfare State in Motion: Evidence from COVID-19 in Spain. Economic Policy, 2022; 37(10): 165-199.

en mayor medida los efectos de la desigualdad. Mejorar las condiciones de empleo, reducir la precariedad y aumentar la protección social con un sistema fiscal más progresivo son algunos de los elementos clave a implementar para aumentar la equidad social. A pesar del esfuerzo realizado por la administración pública, el incremento masivo de solicitudes de prestaciones fue gestionado con lentitud, y a menudo se alargaron los tiempos de tramitación de los expedientes. Por ejemplo, **si en noviembre de 2020 la tramitación de los subsidios de desempleo hubiera sido un 5% más ágil en número de días, el Índice de Gini se habría reducido 0,2 puntos adicionales.** Asimismo, un 1% más de casos resueltos en menos de 15 días hubiera reducido en un 9,2% la diferencia de la desigualdad antes y después de las transferencias.⁹⁹

⁹⁹ Aspachs O, Graziano A, Mestres J, Durante R, García-Montalvo J, Reynal-Querol M. La desigualdad salarial durante la pandemia: las ayudas públicas han logrado contenerla sustancialmente. Observatorio social, Fundación “la Caixa”. 05-2022. Accesible: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/la-desigualdad-salarial-durante-la-pandemia-las-ayudas-publicas-han-logrado-contenerla-sustancialmente>

6. Principales características de la precariedad laboral

En el fenómeno de la precarización laboral confluyen **tres características fundamentales** que tienen que ver con su **carácter histórico, relacional y multinivel**. En primer lugar, como hemos visto previamente, la precariedad laboral es un **fenómeno histórico**, porque si bien su desarrollo y evolución actual están muy vinculados a la consolidación del capitalismo y de las reformas neoliberales realizadas durante el último medio siglo, **sus raíces se remontan mucho más atrás** (ver Capítulo 4). Pensemos que la precariedad a lo largo de la historia ha caracterizado la subordinación del trabajo del campesino medieval, también del llamado *putting-out system* de la edad moderna (los burgueses ofrecían materias primas y herramientas a los campesinos para producir bienes manufacturados), así como de la clase obrera manual industrial y, ahora, del trabajador de la era capitalista postindustrial de servicios y digital. Curiosamente, sin embargo, el fenómeno de la precariedad es periódicamente redescubierto. Por ejemplo, como hemos visto anteriormente, a mediados de los años setenta se **“descubrió” la “economía informal”** como si se tratara de un fenómeno nuevo, y en los años ochenta y noventa se trató la **incorporación de las mujeres al trabajo**, como si estas no hubieran trabajado siempre productiva o reproductivamente, ya fuera de manera formal o informal. Mucho más recientemente, **la precariedad laboral** se ha abordado como si fuera una realidad histórica distinta según la cual el denominado “precariado” emerge como una nueva clase social en formación y “peligrosa”, diferente a la clase obrera, y caracterizada por padecer múltiples inseguridades y una falta de apoyo comunitario.¹⁰⁰

La política de desregulación neoliberal, y en especial del derecho del trabajo, han reforzado el poder empresarial, desprotegiendo a las personas trabajadoras y ahondado las desigualdades.¹⁰¹ **En los países donde los sindicatos son más fuertes, las personas trabajadoras tienen una mayor capacidad de negociación colectiva, una menor desigualdad salarial y una mayor calidad de empleo**, además de ser sociedades que tienen una mayor equidad en la salud y la calidad de vida (ver Capítulo 5).¹⁰² Las estrategias económicas impuestas durante décadas por el neoliberalismo en países de por sí desiguales, han reducido salarios, recortado las políticas sociales y debilitado la negociación colectiva y los derechos laborales, todo lo cual ha precarizado el empleo sin reducir significativamente el desempleo ni asegurar la competitividad y la productividad económica, que sirven como coartada para flexibilizar y desregular.

La precariedad puede tomar formas diferentes según cuál sea su evolución temporal y/o las características sociales de los distintos países.¹⁰³ Por ejemplo, en España la precariedad se presenta históricamente en forma de un desempleo y empleo temporal elevados, pero han ido creciendo otras formas de precariedad como el empleo a tiempo parcial involuntario, muy presente en países como Grecia o Italia. Otro ejemplo es el sector de la construcción español, donde predomina el empleo temporal (en muchas ocasiones en forma de falsos/as autónomos/as o autónomos/as dependientes), mientras que en Inglaterra lo más común es que en el mismo sector exista un elevado número de trabajadores/as autónomos/as (subcontratados/as).

La segunda característica de la precariedad laboral es que es **un fenómeno relacional**, ya que obliga a tener en cuenta **las relaciones de poder (a nivel macro y micro) existentes entre los distintos grupos sociales** que configuran una sociedad determinada. El trabajo, decía Marx, incluso el asalariado, es

¹⁰⁰ Standing G. El Precariado. Una nueva clase social. Barcelona: Pasado y Presente; 2011.

¹⁰¹ Chamayou G. La sociedad ingobernable. Madrid: Akal; 2022.

¹⁰² Wilkinson R, Pickett K. Igualdad. Cómo las sociedades más igualitarias mejoran el bienestar colectivo. Madrid: Capitán Swing; 2019.

¹⁰³ Padrosa E, Bolívar M, Julià M, Benach J. Comparing Precarious Employment Across Countries: Measurement Invariance of the Employment Precariousness Scale for Europe (EPRES-E). Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement. 2021; 154(3): 893-915.

una muestra de la interdependencia entre los humanos.¹⁰⁴ Al fin y al cabo, el empleo, el trabajo remunerado, no deja de ser una relación social y como tal está sujeta al poder, la dominación y el control, ya sean más o menos sutiles, simbólicos o violentos. **El capitalismo hace que la complementariedad solidaria se convierta en división y competencia.** En sentido contrario y también como relación social, **el trabajo puede significar cooperación, solidaridad, satisfacción, autonomía, identificación y reconocimiento.**^{105 106}

Las relaciones de empleo y la precariedad laboral se ven afectadas por **situaciones de conflicto entre empresarios y sindicatos, así como por sus respectivos niveles de poder en las decisiones políticas y la negociación colectiva.** Los empresarios contratan fuerza de trabajo para producir bienes o servicios y ganar beneficios, mientras que los/as empleados/as, a cambio de un salario, venden su tiempo, destrezas y energía. Las relaciones de empleo incluyen también las prácticas, resultados e instituciones que emanan o afectan a la capacidad negociadora o de intercambio (entre personas teóricamente libres), así como al grado de protección social que las personas trabajadoras puedan conseguir. **En los países ricos, la mayoría de las relaciones de empleo están sujetas a disposiciones legales o a un contrato.** El contrato inicialmente es individual, sin embargo, es actualizado a través de la **negociación colectiva** entre los representantes de las personas trabajadoras y de los empresarios en diferentes niveles (empresa, sector, territorio, nación). En esta negociación también puede participar el gobierno en forma de pacto o acuerdo social. En muchos países, dado que el gobierno es el principal empleador, la negociación colectiva o las disposiciones respecto de las condiciones de empleo y trabajo de su personal sirven de modelo a seguir para el sector privado (sobre todo en situaciones de crisis económicas, inflación, paro, epidemia, guerra, etc.). El gobierno es una fuente muy importante de empleo, aunque la mayoría de las personas trabajadoras están ocupadas, como es el caso español, en empresas medianas y pequeñas de tipo familiar del sector privado. En cambio, en los países pobres y de renta media, la mayoría de los acuerdos laborales no están sujetos explícitamente a ningún contrato formal y gran parte del empleo total se encuentra en la llamada economía informal. Además, en los países de baja renta la acción sindical encuentra muchas dificultades o incluso está perseguida y, por tanto, el poder de negociación colectiva de las personas trabajadoras es muy reducido.

La intervención reguladora del Estado mediante leyes y disposiciones, o los convenios surgidos de la negociación colectiva, determinan directamente las condiciones de empleo y de trabajo entre los asalariados, con ocupación estable o temporal y parcial (voluntaria o no); e indirectamente, incide en las que afectan a las personas trabajadoras por cuenta propia (con o sin trabajadores/as), a los/as ocupados/as informalmente, por tanto, no sujetos/as a regulaciones, o a las mismas personas desempleadas. Por su parte **las condiciones de trabajo se corresponden con aquellos factores sustantivos del día a día del trabajo;** sea el salario, la jornada, los ritmos, los factores psicosociales, así como también la autoridad y jerarquía existente en el lugar de trabajo y las relaciones de poder, la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones y todos los factores que conforman el medio laboral.¹⁰⁷ **Desde el punto de vista de la empresa, las condiciones de empleo y trabajo dependen de la organización del trabajo adoptada,** es decir, del conjunto de técnicas y de procedimientos utilizados para dividir el trabajo (división horizontal del trabajo) y, posteriormente, coordinarlo (división vertical) con el objetivo de aumentar la productividad y el control sobre el trabajo. **El tipo de organización del trabajo y de tecnología adoptada influye en el ambiente psicosocial, la gestión, el control y las tareas que llevan a cabo las personas trabajadoras.** Por regla general, es muy difícil la negociación colectiva en torno a la tecnología y la organización del trabajo de las que dependen las condiciones de empleo y trabajo, lo cual limita en gran manera la acción de los representantes de los trabajadores. Hay países que incluso lo prohíben expresamente.

Y, en tercer lugar, la precariedad es un fenómeno **multinivel** porque, como veremos, sus características y efectos dependen de la interacción de múltiples factores económicos, legislativos, políticos, laborales y sociales, donde confluyen estructuras y procesos locales, nacionales y globales (ver Capítulo 3). Un primer nivel es el de **las políticas económicas y el sistema productivo.** Por ejemplo, como hemos visto, el frágil sistema productivo español se caracteriza por tener un gran número de empresas pequeñas o muy pequeñas, y sectores económicos de elevada estacionalidad, como el turismo o la construcción, que tienden a favorecer la contratación temporal o parcial. En línea con ello, la legislación ha incentivado un modelo de producción con empresas de baja innovación, que logran beneficios a partir de la intensificación del trabajo, la inestabilidad y la precariedad (salarios bajos, subcontratación para externalizar riesgos y reducir costes), cuando no con la práctica de irregularidades (contratos en fraude de ley, cesión ilegal de personas trabajadoras, clasificaciones

¹⁰⁴ Marx K. El capital: Crítica de la Economía Política, Tomo I. México: Fondo de Cultura Económica; 1995.

¹⁰⁵ Wright EO. Class boundaries in advanced capitalist societies. New Left Review. 1976; 98: 3-41.

¹⁰⁶ Pahl RE (ed). On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches. New York: Blackwell; 1988.

¹⁰⁷ Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M, y la red Emconet. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

profesionales incorrectas o periodos de prueba abusivos).¹⁰⁸ Un segundo nivel es **el mercado de trabajo y el modelo de relaciones laborales**. La desregulación del modelo “tradicional” de las relaciones laborales, basado en leyes protectoras, extensión de derechos de las personas trabajadoras, sindicatos fuertes y negociación colectiva, por un modelo denominado de flexibilidad en el que las condiciones de empleo y trabajo son decididas unilateralmente por la parte empresarial, ha dado paso a la temporalidad, la degradación de las condiciones de empleo y trabajo y la extensión de la precariedad, el desempleo y la pobreza laboral. Asimismo, una inspección laboral débil puede afectar muy seriamente al grado de cumplimiento de las normas. Por otra parte, las desiguales relaciones de poder existentes en el ámbito político y laboral tienen la capacidad de introducir cambios en las leyes y regulaciones (por ejemplo, mediante nuevas figuras legales, contratos o empresas intermediarias para realizar subcontrataciones) que les puedan permitir “escapar” del derecho del trabajo. Aunque las múltiples reformas laborales realizadas en España durante las últimas décadas se planteaban con el objetivo de reducir el desempleo y la temporalidad, su objetivo “oculto” fue aumentar la “flexibilización” de la gestión de las relaciones de trabajo y “ajustar” el empleo (sobre todo en empresas pequeñas) mediante la contratación temporal y el despido libre y barato. Todo ello se realizó a través de un proceso dinámico y “adaptativo”, de ensayo y error, para que muchas empresas pudieran progresivamente huir del ámbito protector del derecho del trabajo y con ello externalizar riesgos y costes. En un tercer nivel hallamos la puesta en marcha de diversas **estrategias empresariales**. Con el objetivo de reducir sus costes laborales, las empresas han utilizado diversas estratagemas para externalizar sus riesgos: (1) **el modelo de ajuste de las empresas** cambió de una forma rígida de producción continua a un modelo flexible, *just in time*, para con ello supeditar la producción al consumo; de ese modo, las empresas obtuvieron más beneficios a costa de una mayor inseguridad de las personas trabajadoras. (2) **La individualización de las relaciones laborales**, pasando de un modelo colectivo a uno individual; por ejemplo, la reforma de 2012 generó la prioridad del convenio de empresa sobre el sectorial, propiciando el uso de la subcontratación y convenios de empresa fraudulentos para abaratar salarios, como en el caso de las camareras de piso de los hoteles. (3) **Las formas flexibles de organización de la producción de bienes y servicios** transfieren los costes de dicha inestabilidad económica a “empresas red”, que externalizan cada fase de su proceso productivo a empresas pequeñas y precarizadas, lo cual permite diferenciar condiciones, recortar tiempos, presionar los salarios a la baja y dificultar la negociación colectiva.¹⁰⁹ Y (4) **el aumento de la vigilancia**, mediante el control de las conductas y productividad de los trabajadores e incluso de su vida cotidiana.¹¹⁰ A través del uso de las plataformas digitales y la llamada *24/7 economy*, se desdibuja las líneas de demarcación entre el trabajo, el hogar y el ocio, permitiendo que el primero se adueñe de las otras parcelas vitales, por ejemplo vía teletrabajo. En un cuarto nivel hallamos las políticas sociales, que constituyen el mecanismo redistribuidor de la riqueza más importante de un Estado, y en concreto **las políticas del estado de bienestar y protección social** relativas a la sanidad, prestaciones por invalidez y vejez, a la familia, vivienda, sobre exclusión social y desempleo, todas ellas políticas fundamentales para proteger a las personas trabajadoras de las inseguridades propias del mercado de trabajo y fomentar la inclusión de la mujer en la actividad laboral formal. En España, un porcentaje de las prestaciones sociales consiste en ayudas destinadas a reemplazar o a complementar los ingresos que los individuos dejan de percibir en el mercado laboral. Los esquemas de sustitución de renta suelen incluir las prestaciones por desempleo (según los ingresos previos), la asistencia frente al desempleo y las ayudas mínimas garantizadas. Otras prestaciones cubren las discapacidades, las lesiones en el trabajo y las enfermedades de origen laboral (compensación a los trabajadores), la baja por maternidad y paternidad y las pensiones.

¹⁰⁸ Recio A. Desigualdades en el mercado laboral. En: Fausto Miguélez (coord.) La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar. Bellaterra: Universitat Autònoma Barcelona; 2018.

¹⁰⁹ Martín Artiles A. Flexibilidad y relaciones laborales. Madrid: Consejo Económico y Social; 1995.

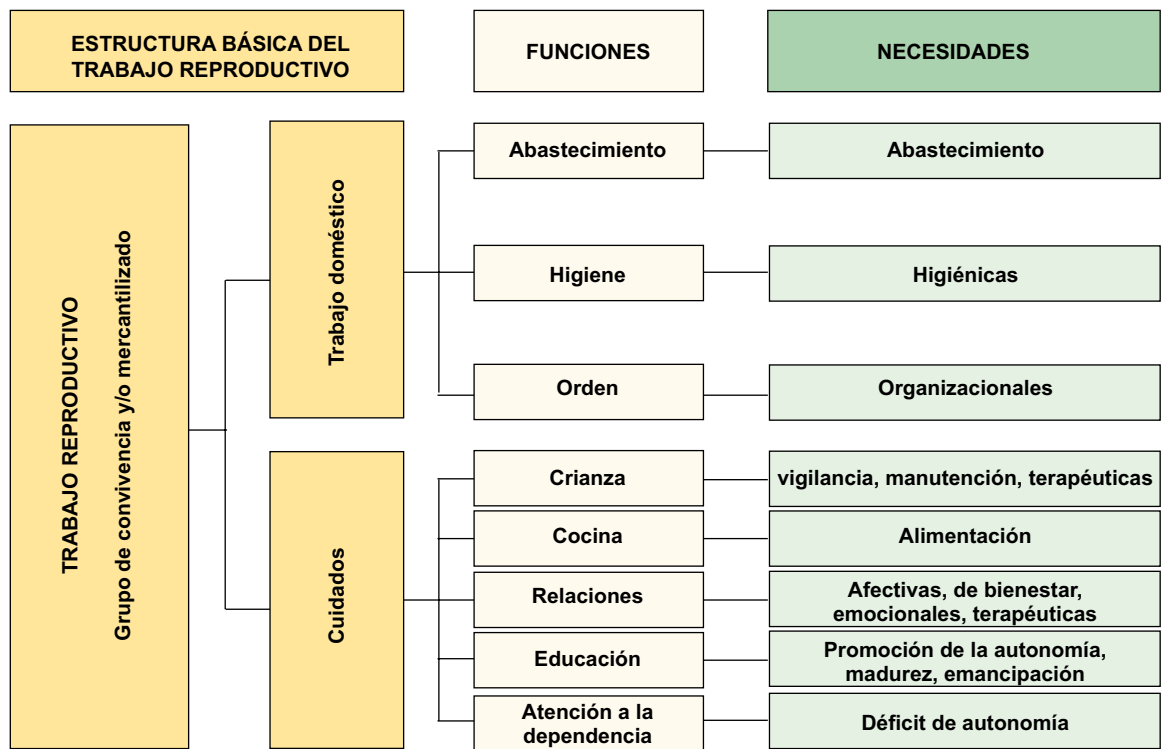
¹¹⁰ Banyuls J, Recio A. Desigualdades en el mercado laboral. Una propuesta interpretativa. En: VIII Informe Foessa. Documento de Trabajo 2.2. Fundación Foessa; 2019.

7.Trabajo reproductivo

Características y componentes

El trabajo doméstico y de cuidados ha sido siempre esencial para el sostenimiento de las sociedades, haciendo posible la reproducción de la vida humana (Figura 9). Sin embargo, ha sido sistemáticamente infravalorado e invisibilizado por el sistema patriarcal, causando enormes perjuicios tanto para las personas con necesidades de cuidado como para las mujeres que, de una forma desproporcionada y precaria, han sido relegadas a ejercer de cuidadoras.

Figura 9.
Principales componentes del trabajo reproductivo: estructura, funciones y necesidades



Fuente: elaboración propia.

Es llamativo constatar que, en los hogares españoles, junto al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado realizado por las propias familias (esencialmente por las mujeres) en el propio grupo de convivencia, **conviven varios esquemas jurídicos de prestación de servicios domésticos y de cuidado**, en función del tipo de cuidado del que se trate y, sobre todo, del tipo de sujeto al que se refiera. Esta pluralidad de prestaciones responde a una multiplicidad de eventuales necesidades de las personas empleadoras, lo que se traduce en una gran diversidad de relaciones jurídicas (por ejemplo, puntuales, periódicas o permanentes) y en multiplicidad de

condiciones de empleo y de trabajo. Esencialmente, podemos **diferenciar entre el empleo al servicio del hogar familiar y los cuidados institucionalizados**. El primero incluye los servicios de la vida cotidiana (limpieza, alimentación, mantenimiento, reparaciones, etc.) y parte de los servicios a la familia (cuidado de niños/as y enseñanza a domicilio) y de los servicios de atención a la dependencia (asistencia en el hogar, en los desplazamientos, etc.). Los segundos son todos aquellos prestados por instituciones privadas o públicas, con o sin ánimo de lucro, y que incluyen principalmente la atención residencial y buena parte de la domiciliaria de las personas en situación de dependencia, y parte de la atención y educación de la primera infancia.

Si bien la crisis de la COVID-19 ha evidenciado la centralidad del trabajo reproductivo, es decir, del conjunto de atenciones y cuidados necesarios para el sostenimiento de la vida y la supervivencia humana,¹¹¹ también ha hecho aflorar las negativas consecuencias tanto para las mujeres como para el conjunto de la sociedad del **subdesarrollo social español**^{112 113} y del **reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados por género, clase social y estatus migratorio**. Estas desigualdades, lejos de ser lacras inconexas, son el resultado de las estructuras derivadas de la organización social y política de cada sociedad. En el caso del trabajo doméstico y de cuidados destaca, por su universalidad, la **estructura patriarcal**, a la que se suman el **clacismo y racismo estructurales**. De ahí que los análisis interseccionales sean imprescindibles para comprender este fenómeno.

Los roles de cuidado tienen un papel crucial en las desigualdades de género en la precariedad laboral, ya que **uno de los principales factores detrás del mayor número de mujeres en trabajos precarios es la cantidad desproporcionada de tiempo que dedican al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y, en gran medida, no reconocido**, un hecho que también afecta a su posición en el mercado laboral e incrementa la discriminación laboral.^{114 115 116} **Las mujeres suelen ser socializadas para cuidar de los demás**, de manera que, cuando hay una necesidad de cuidado en la familia, algunas abandonan o reducen su presencia en el mercado laboral, para cuidar tanto de la infancia como de las personas en situación de dependencia en el hogar.¹¹⁷ Además, con el fin de compaginar vida laboral y familiar, a menudo **eligen puestos de trabajo cercanos al domicilio**¹¹⁸ o a tiempo parcial (Figura 10), aunque sean precarios, priorizando el cuidado de la familia por encima de la calidad del trabajo. A pesar de que en ambos sexos alrededor de la mitad de las personas que trabajan a tiempo parcial señala que la razón es no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo, **las obligaciones familiares y, sobre todo, el cuidado de menores o de personas adultas con alguna enfermedad o discapacidad es cinco veces más frecuente en las mujeres**. Inversamente, la proporción de hombres que dicen hacerlo por razones de formación es casi el doble que la de mujeres (Figura 11).

Entre la población ocupada, el 31,5% de los hombres y el 47,4% de las mujeres decían realizar todos los días tareas de cuidado y educación de sus hijos o nietos, y el 32,9% de los hombres y el 77,5% de las mujeres cocinar y realizar las tareas domésticas todos los días. Entre las personas ocupadas que vivían con una pareja con trabajo remunerado e hijos/as, las mujeres dedicaban 37,5 horas semanales al trabajo no remunerado y los hombres 20,8.

Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015

¹¹¹ Federici S. Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle. Oakland: PM Press; 2012. Accesible en <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>

¹¹² Navarro V. El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias. Barcelona: Anagrama; 2006.

¹¹³ Navarro V. Ataque a la democracia y al bienestar. Crítica al pensamiento económico dominante. Barcelona: Anagrama; 2015.

¹¹⁴ Buckingham S, Fiazdo C, Dalla-Pozza V, Todaro L, Dupong C, Hadjivassiliou K. Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it (Issue November). Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies; 2020.

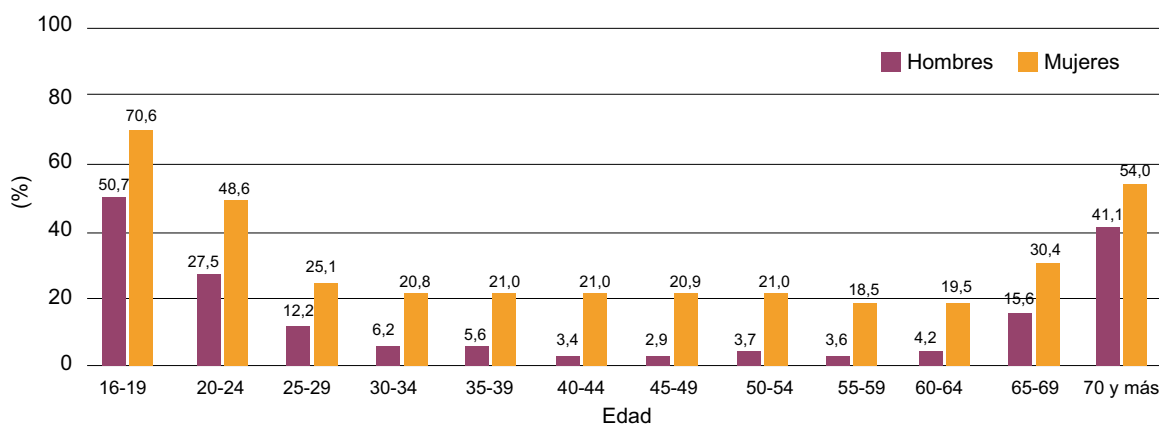
¹¹⁵ Grimshaw DRJ. The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence. (Conditions of Work and Employment Series). International Labour Organization; 2015.

¹¹⁶ Verniers C, Vala J. Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths. PLoS One, 2018; 13(1): e0190657.

¹¹⁷ Moya-Martínez P, Escribano-Sotos F, Pardo-García I. La participación en el mercado laboral de los cuidadores informales de personas mayores en España. Innovar, 2012; 22(43): 55-66.

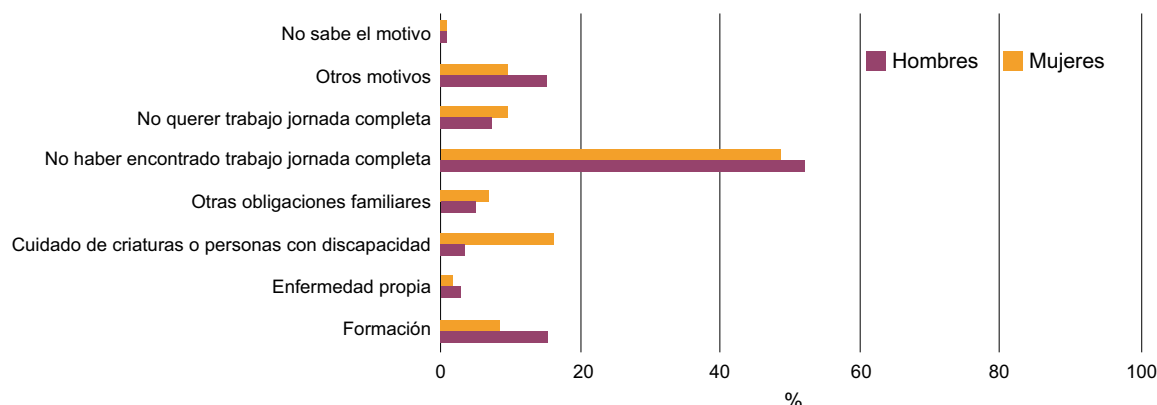
¹¹⁸ Havet N, Bayart C, Bonnel P. Why do Gender Differences in Daily Mobility Behaviours persist among workers? Transportation Research Part A: Policy and Practice. 2012; 145: 34-48.

Figura 10.
Personas ocupadas a tiempo parcial en España, por sexo y grupos de edad, primer trimestre de 2022



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa.

Figura 11.
Motivos para trabajar a tiempo parcial, por sexo, primer trimestre de 2022



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa.

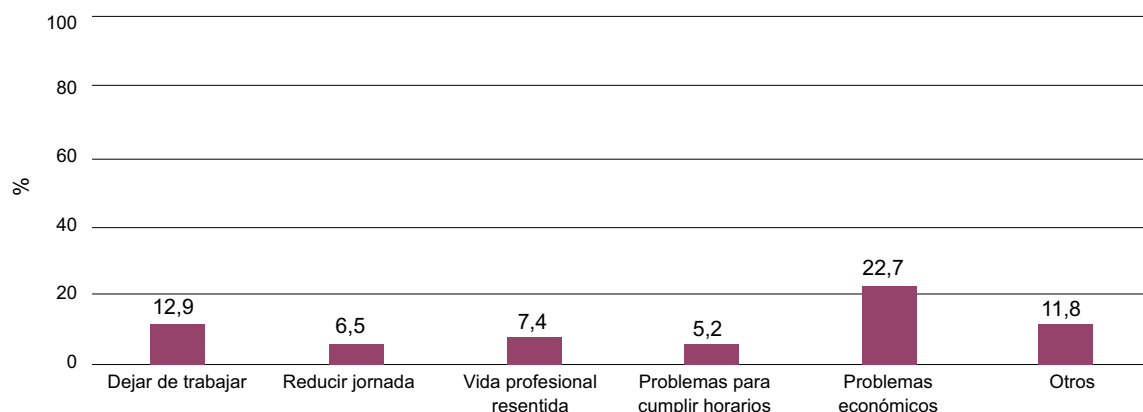
Además, los **estereotipos de género** profundamente arraigados en los sistemas educativos y el mercado laboral de toda la UE influyen en la elección de la formación académica, la valoración social de las ocupaciones y la remuneración del trabajo. El trabajo remunerado refleja la **división sexual del trabajo** con las mujeres concentradas en ocupaciones que reproducen su rol tradicional en el hogar como los servicios sanitarios, sociosanitarios, servicios sociales o limpieza, sectores muy feminizados en los que el trabajo precario es muy frecuente. La segregación de género reduce las opciones de vida, educación y empleo de las mujeres, conduce a la desigualdad salarial y limita el acceso a ciertos trabajos, al tiempo que perpetúa relaciones de poder de género desiguales en la esfera pública y privada.^{119 120} Todo ello refuerza la **mayor tendencia femenina al abandono del mercado laboral cuando se presentan necesidades de cuidado en el seno familiar o al empeoramiento de las condiciones de empleo**, creando un círculo vicioso de desigualdad. Sirva como ejemplo de esto último la situación de las personas cuidadoras principales que cuidan de manera informal de personas en situación de dependencia que residen en su mismo hogar. Entre estas, el 37% de los cuidadores y el 34,1% de las cuidadoras dicen tener **problemas económicos y profesionales derivados de su rol de cuidador o cuidadora**. Los problemas más frecuentes son los económicos (22,7%), el tener que abandonar el trabajo (12,9%), el resentimiento de la vida profesional (el 7,4%), la reducción de jornada (6,5%) y los problemas para cumplir con el horario laboral (5,2%) (Figura 12).

¹¹⁹ European Institute for Gender Equality. Gender segregation in education, training and the labour market: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. European Institute for Gender Equality; 2017. Accesible en: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vkjm9hyf22z0>

¹²⁰ European Institute for Gender Equality. Gender inequalities in care and consequences for the labour market. European Institute for Gender Equality; 2021. Accesible en: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

Figura 12.

Tipos de problemas económicos y profesionales en personas cuidadoras informales que residen en el hogar de personas de seis o más años con discapacidad, 2020



Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia 2020.

Además, el 80% de las personas cuidadoras principales afirma tener **problemas en el ámbito del tiempo libre y la vida familiar derivados de su rol de cuidados**, sin que haya diferencias de género. Casi las dos terceras partes dicen no tener tiempo propio y alrededor de la mitad ha tenido que reducir su tiempo de ocio. Como ya se ha señalado, la conciliación de la vida laboral y familiar es más difícil para las trabajadoras menos cualificadas, ya que **las de clases sociales más ricas pueden contratar servicios o trabajadoras del servicio doméstico para reducir su propia carga de trabajo y cuidados**. Paralelamente, sin embargo, **las empleadas domésticas, las de servicios de atención domiciliaria y la mayoría de las que trabajan en escuelas infantiles o residencias de personas mayores suelen tener con frecuencia un trabajo precario**.^{121 122}

“[En las residencias] lo más habitual es la precariedad, la presión, que hay gente quemada es bastante común, la deshumanización, la falta de material. También es bastante común la falta de formación de los trabajadores. Y también la tiranía hacia los trabajadores que ejercen los directores y los dueños de las residencias.”

Carmen, trabajadora de una residencia¹²³

Desde el punto de vista de la precariedad laboral, merece una atención especial el **trabajo doméstico y de cuidados remunerado realizado en hogares privados** en los que las condiciones de empleo y de trabajo pueden ser extremadamente precarias y donde, según datos de la Encuesta Europea de Salud en España 2020 (EESE-2020),¹²⁴ **están empleadas el 4,1% de las mujeres asalariadas del país**.

Evolución de la precariedad de las trabajadoras del hogar

Desde los años ochenta, según la Encuesta de Población Activa (EPA), **más de 6 millones de mujeres se han incorporado al mercado laboral en España**. Esto ha sido posible gracias a múltiples factores, entre los cuales podemos destacar: (1) la asunción de la **doble carga de trabajo por parte de las mujeres**, derivada del empleo fuera del hogar y del trabajo doméstico y de cuidados dentro del mismo; (2) el **reparto —todavía muy desigual— del trabajo doméstico y de cuidados** con sus parejas hombres; (3) la tímida pero decisiva **expansión de los servicios públicos de cuidado**, como las escuelas de infancia o las residencias y centros de día; (4) los **mecanismos del mercado laboral** para “facilitar” la conciliación y flexibilización laboral; y (5) la **externalización de los trabajos de cuidados en el hogar**, lo que ha generado una creciente demanda de **servicios ofrecidos por el “mercado”**, bajo la forma de empleo al servicio del hogar familiar.

Esta transición ha impulsado una reconfiguración del trabajo doméstico y de cuidados español que, sin que se haya desarrollado en paralelo una suficiente adaptación de las políticas públicas, ha generado enormes

¹²¹ Blanca D. El COVID-19 y la crisis de las residencias de mayores en España: Edadismo y precariedad. Research on Ageing and Social Policy, 2020; 8(2): 142-168. Accesible en <https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/rasp/article/view/5598>

¹²² Sargeant M. Domestic Workers: Vulnerable Workers in Precarious Work. E-Journal of International and Comparative Labour Studies, 2014; 3(1): 1-6.

¹²³ Cañada E. Cuidadoras. Barcelona: Icaria; 2021.

¹²⁴ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Salud en España 2020; 2021. Accesible en: https://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176784&menu=resultados&idp=1254735573175

desequilibrios y precariedad entre las mujeres, por un lado, y una gran desatención de necesidades de cuidado, por el otro. El propio Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno español, en su Componente 22, reconoce la **escasa inversión pública en cuidados** al señalar que “nuestro país invierte en estos cuidados [en este caso, en atención a la dependencia y cuidados de larga duración] solo el 0,75% del PIB, que es la mitad de la media de la OCDE”. En cambio, países como Suecia o Países Bajos dedican el 3,2% y el 3,7% del PIB, respectivamente. Esto se traduce en que, **para hacer compatible la incorporación de las mujeres al empleo, se haya optado por externalizar a bajo coste algunos de los trabajos más esenciales de nuestra sociedad, hipertrofiando el sector de las trabajadoras del hogar**. En total, tres millones de hogares contratan estos servicios, con enormes inequidades de acceso por nivel de ingresos en el hogar. Así, se estima que el 20% más rico de los hogares con personas dependientes recibe ayuda a domicilio 2,5 veces más que el 20% más pobre, con los problemas asociados de sobrecarga de trabajo y de desatención de personas dependientes y menores a cargo.¹²⁵ No obstante, **en los casos en los que esta externalización por parte de las familias no ha sido posible, el actual sistema ha facilitado que las mujeres se retiren total o parcialmente del empleo, impidiendo de facto la incorporación de las mujeres al empleo en igualdad de condiciones con los hombres**, quienes mayoritariamente siguen sin ejercer de cuidadores en igualdad. De los 4,32 millones de personas residentes en hogares que tienen alguna discapacidad o limitación (el 58,7% son mujeres), alrededor de la mitad recibe asistencia o cuidados personales. De estas, el 48,2% los recibe por parte de personas residentes en el hogar, el 23,7% por personas que no residen en el hogar y el 25,5% por ambas. Cabe apuntar que **el 63,7% de las personas que ejercen de cuidadoras de mayores de 6 años con discapacidad son mujeres**.¹²⁶

Este tipo de actividades pueden desarrollarse mediante **diferentes formas de contratación**. Por un lado, a través de empresas de servicios (limpieza, atención a la dependencia, etc.), de modo que la persona trabajadora formará parte de la plantilla de la empresa prestataria. En este caso, existe una relación laboral de **régimen común** y regirá la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Por otro lado, la prestación de estos servicios en el hogar puede ser el resultado de la contratación directa por parte del cabeza de familia, con o sin intermediación, estableciéndose una **relación laboral especial de empleo al servicio del hogar**.¹²⁷ Entre estas últimas se encuentran las **trabajadoras del hogar**, sobre las que pesa especialmente la precariedad del trabajo doméstico y de cuidados, encontrándose en una situación de **desigualdad jurídica respecto de otras mujeres trabajadoras en el sector de los cuidados institucionalizados**.

Desde los años ochenta, a medida que se han incorporado las mujeres al empleo, las mujeres dedicadas al trabajo en el hogar y de cuidados para familias particulares han aumentado en 200.000. Actualmente, **en España se calcula que hay entre 550.000¹²⁸ y 700.000¹²⁹ trabajadoras del hogar (el 88% son mujeres) contratadas directamente por familias**, lo que supone entre un 3,3% y un 4,2% de la población activa, frente al 0,9% de la Unión Europea. De estas, **40.000 trabajan como internas** (un 7,5% del total, de las cuales nueve de cada diez son migrantes).

Baste para demostrar el hiperdesarrollo de estos trabajos en España, el hecho de que en nuestro país se concentre **el 28% de estas trabajadoras de toda la UE** (el 62% junto a Italia). **Las malas condiciones de trabajo asociadas al trabajo doméstico y de cuidados son especialmente acusadas en los grupos sociales más vulnerabilizados**, como son las migrantes (56% del total) y las migrantes en situación irregular (una de cada cuatro). Entre las internas, un colectivo especialmente vulnerable ante abusos y de difícil monitoreo por parte de la Inspección del Trabajo, el 92% son migrantes, según datos de la EPA de 2019.

Es relevante destacar que **en los países familiaristas del sur de Europa, donde las familias asumen buena parte de las responsabilidades de cuidado y los estados del bienestar son más débiles, la expansión del trabajo en el hogar ha sido mucho mayor respecto a los países del centro y norte de Europa**.¹³⁰ Y, más concretamente, allí donde los Estados han invertido menos en cubrir necesidades de cuidado, es donde encontramos más trabajadoras del hogar. En este sentido, la Figura 13, ilustra las tres principales estrategias de los países europeos para cubrir las necesidades domésticas y de cuidados. Por un lado, en los países de la Europa del este (a la izquierda), con un PIB per cápita marcadamente inferior al resto de países europeos, el

¹²⁵ Oxfam Intermón. Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar. Madrid: Oxfam Intermón; 2021. Accesible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/esenciales-sin-derechos-empleadas-hogar>

¹²⁶ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2020; 2022.

¹²⁷ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

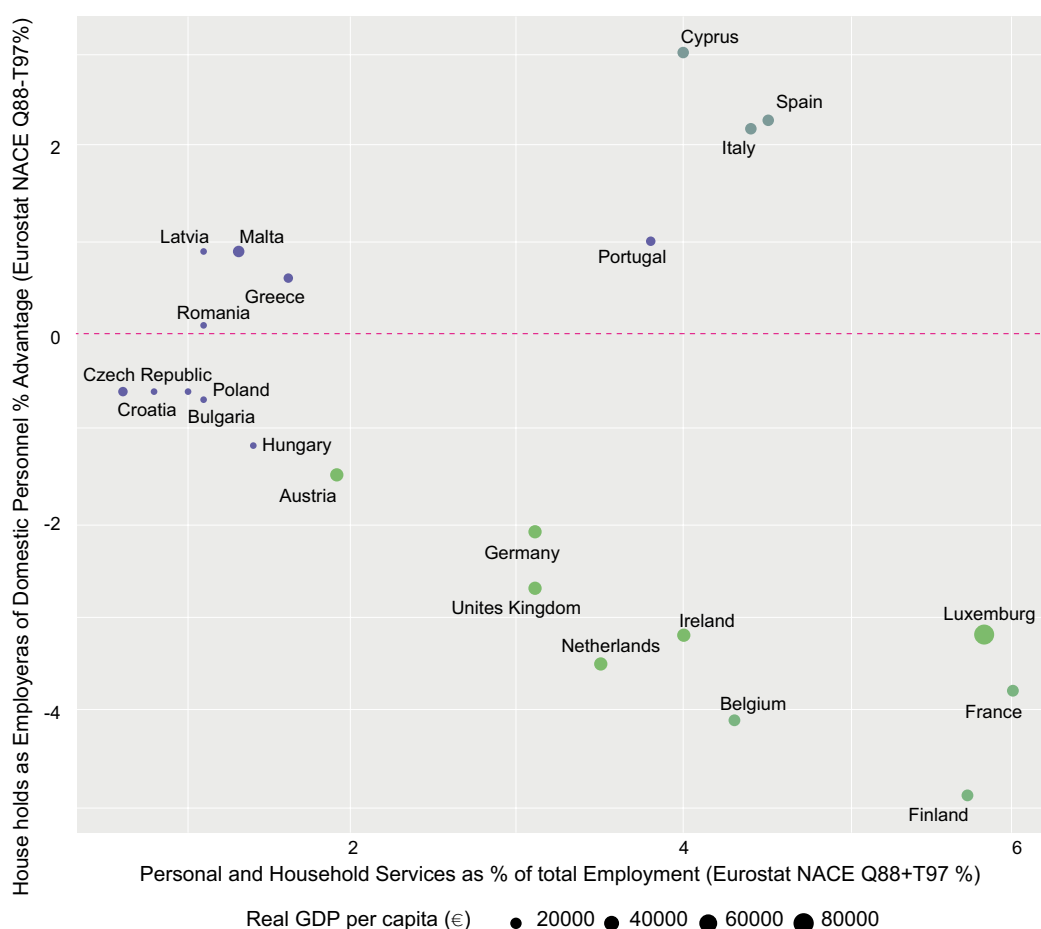
¹²⁸ Oxfam Intermón. Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar. Madrid: Oxfam Intermón; 2021. Accesible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/esenciales-sin-derechos-empleadas-hogar>

¹²⁹ Alsthon P. Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos (A/HRC/44/40/Add.2). Naciones Unidas; 2020. Accesible en: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g20/097/31/pdf/g2009731.pdf?OpenElement>

¹³⁰ Esping-Andersen G. Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford: Oxford University Press; 1999.

porcentaje de la población empleada que trabaja en los “servicios personales y domésticos” es muy bajo (inferior al 2%), así como también lo es el peso de los “hogares empleadores de personal doméstico”. Por otro lado, en los países de la UE-15 (a la derecha), con un PIB per cápita mayor y un porcentaje de la población empleada que trabaja en los “servicios personales y domésticos” notablemente superior (entre el 3% y el 6%), se observan dos estrategias divergentes en cuanto a la contratación directa de personal doméstico: los países familiaristas del sur de Europa (Chipre, España, Italia, Portugal, Malta y Grecia) recurren en una proporción mucho mayor a la contratación directa de personal doméstico, respecto a los países nórdicos (Finlandia), centroeuropeos (Bélgica, Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Alemania y Austria) y anglosajones (Irlanda y Reino Unido), en los que la provisión de estos servicios se vehicula a través de los servicios públicos y/o de empresas privadas.

Figura 13.
Peso del personal doméstico y de cuidados sobre la población activa y hogares como empleadores de personal doméstico en 22 países europeos, 2016



Nota metodológica: Los servicios personales y domésticos (PHS, por sus siglas en inglés) como porcentaje del empleo total corresponden al año 2016 y se extrajeron de: “Un análisis de los servicios personales y domésticos para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los padres que trabajan y sus carreras”, que utiliza las categorías Q88 (hogares como empleadores de personal doméstico) y T97 de Eurostat NACE para hacer operativo el PHS. Los datos del PIB real per cápita de 2016 se han descargado de: código de tabla de Eurostat NAMA_I0_PC.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

El análisis comparado a nivel internacional demuestra la reversibilidad de la precariedad laboral generalizada entre las personas prestadoras de servicios domésticos y de cuidado en España. Más allá del papel fundamental de los servicios públicos de cuidado, **conviene destacar el potencial desprecariante de la acción normativa, como muestra la reciente ratificación del Convenio 189 y la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar**, que rompe con el marco normativo que ha generado y/o permitido múltiples situaciones de precariedad.

“Queremos que se ratifique el Convenio 189 de la OIT... no tenemos derecho al paro, o tenemos baja por maternidad, no tenemos baja por enfermedad, el libre desistimiento, contrato verbal, no hay inspección de trabajo.”

Isabel, trabajadora del hogar¹³¹

El RD 16/2022 como ejemplo de legislación desprecariante del trabajo al servicio del hogar

Hasta la reciente aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, el trabajo de servicio doméstico se ha desarrollado en un marco normativo que ha generado o permitido múltiples situaciones de precariedad.¹³² Hablamos de más de medio millón de trabajadoras del hogar discriminadas en materia de reconocimiento de derechos laborales y protección social que ven derogados algunos de estos elementos.

Si bien la reforma operada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar¹³³ ya había reformulado algunas condiciones laborales que resultaban precarias (referidas a tiempos de trabajo, salario mínimo y salario en especie, vacaciones), había dejado vigentes algunas regulaciones discriminatorias. Así, tras esta reforma, el colectivo de trabajadoras al servicio del hogar familiar siguió excluido de la normativa de prevención de riesgos laborales y de la regulación del Fondo de Garantía Salarial, pudiendo prestar servicios en régimen de interna, con unos tiempos de trabajo y descanso diferenciados del estándar estatutario. Pero quizás lo más relevante era que se mantenía la figura del desistimiento como forma genuina de extinción del contrato por voluntad unilateral de la persona empleadora, sin necesidad de alegar causa alguna. Aunque la reforma de 2011 incorporase algunas reglas de garantía procedimental (plazos de preaviso y comunicación escrita), no dejaba de ser una vía privilegiada de los empleadores para la extinción del contrato, colocando en situación de vulnerabilidad a la trabajadora al servicio del hogar familiar.

En la vertiente de protección social, bien es cierto que se eliminaba el régimen especial de servicio doméstico, para reconducir al colectivo asegurado al Régimen General de la Seguridad Social (con efectos desde 1 de enero de 2012, disposición adicional 9ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social),¹³⁴ se siguieron manteniendo otras especificidades que, de nuevo, podrían considerarse precarizantes, como la exclusión de la protección por desempleo del colectivo de personas trabajadoras dentro del sistema especial de empleo al servicio del hogar familiar; la cotización por tramos y no por salario real; la exclusión de ciertos tipos de jubilación anticipada; o la dificultad (*de facto*, que no jurídica), de ejercer derechos prestacionales ligados a la enfermedad o la maternidad.¹³⁵ Estas cuestiones han sido parcialmente resueltas tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

La precariedad en el trabajo doméstico y de cuidados

Entre las trabajadoras del hogar, en primer lugar, y según datos de la EPA de 2019, las **jornadas de trabajo son, en general, o muy cortas o extremadamente largas**. Por un lado, la parcialidad y parcialidad no deseada están muy extendidas en el sector. El 63% de las trabajadoras por horas tienen jornadas parciales y el 65% se encuentran en situación de parcialidad no deseada. Diversos estudios han documentado que **el trabajo a tiempo parcial se penaliza en términos de calidad del empleo** con salarios bajos en términos de precio por hora, menor acceso a la formación ofrecida por las empresas, menores posibilidades de promoción, inestabilidad laboral y menor afiliación sindical.¹³⁶

¹³¹ Cañada E. Cuidadoras. Barcelona: Icaria; 2021.

¹³² Quintero MG. La —incongruente— precariedad laboral del trabajo de cuidados. La necesaria revalorización jurídica. Universitat: Revista de filosofía, derecho y política. 2022;39: 57-85.

¹³³ «BOE» núm. 277, de 17 de noviembre de 2011, páginas 119046 a 119057, <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620>

¹³⁴ Disposición adicional 9ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. «BOE» núm. 184, de 2 de agosto de 2011, páginas 87495 a 87544

¹³⁵ Quintero MG. ¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. 2022; 5: 329-356.

¹³⁶ Fagan C, Norman H, Smith M, González-Menéndez M. In search of good quality part-time employment (Issue 43). International Labour Organization; 2014.

Además, las personas que trabajan a tiempo parcial tienen un **mayor riesgo de desempleo**.¹³⁷ Por otro lado, las empleadas que trabajan por horas lo hacen una media de 23,5 horas semanales. El 56,4% trabaja menos de 20 horas a la semana y una cuarta parte lo hace menos de 10 horas. Entre las internas, la jornada efectiva es, de media, de 45 horas semanales. Entre estas, más del 10% trabaja más de 61 horas semanales y el 7,4% lo hace más de 71 horas. A lo anterior se une que se dan supuestos de infradeclaración de jornadas, en la medida en que no hay modo de registrar fidedignamente el número de horas de trabajo.

“Cuido a una señora de 88 años. Me levanto a las 7 y me acuesto a la 1 de la mañana (18 horas continuadas). No estoy durmiendo prácticamente nada. Y con una hermosa deuda que me agobia, que hasta sin pelo me estoy quedando [...]”

Ana María, trabajadora interna¹³⁸

Las condiciones salariales de las empleadas del hogar son también muy deficientes, cobran, de media, el 41,1% que el resto de las personas asalariadas. Entre las que trabajan por horas, el 85% se encuentran entre el 10% de personas asalariadas con menos ingresos. Esto se traduce en que, en 2019, antes de la COVID-19, el 32,5% de las trabajadoras domésticas y de cuidados vivía bajo el umbral de la pobreza, y una de cada seis estaba en situación de pobreza severa. Entre estas trabajadoras, la pobreza es 2,7 veces más frecuente que en el conjunto de personas trabajadoras, la pobreza energética 2,2 veces y los retrasos en el pago del alquiler y la hipoteca 3,4 veces.¹³⁹

“Hoy en día, trabajando, poca gente llega al final de mes, te tienes que estar de muchísimas cosas... y no duermo, porque estoy con esa inseguridad. La comida cada día está más cara, hay que pagar luz, agua, alquiler, entonces, por mucho que hagas, hay gastos en lo que no puedes ajustar. Yo soy muy nerviosa, como ves, y mi vida nunca ha sido de color de rosa.”

Carla, trabajadora de atención domiciliaria¹⁴⁰

Por último, contrastando los datos de la Encuesta de Población Activa con los datos de la Seguridad Social, se estima que **el 25% de las mujeres dedicadas al trabajo en el hogar trabaja de forma informal, y que la mitad de estas son mujeres migrantes en situación irregular**.¹⁴¹ Una situación que viene favorecida por los escasos incentivos para formalizar la relación laboral y el contar en muchos casos con empleadores particulares, lo cual hace más difícil la vigilancia y el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Estos elementos también favorecen la informalidad y la invisibilidad de algunas relaciones laborales a tiempo parcial como la infradeclaración de horas efectivamente realizadas en el marco de relaciones formalizadas. **La informalidad de estas trabajadoras, es decir, la invisibilidad de su relación jurídica, se traduce en una nula o muy limitada capacidad de negociación y una altísima exposición a los abusos o violaciones de derechos laborales.** Además, las excluye de ser sujetos protegidos por el Sistema de la Seguridad Social e impide que puedan acceder a una prestación en los supuestos de sufrir algunas de las situaciones de necesidad contempladas (enfermedad, maternidad, incapacidad, muerte y supervivencia, vejez). **Sin contrato no se puede estar dado de alta, ni cotizar, ni, por ende, generar derechos.**

“¿Qué cambiaríais si pudierais? [...] Pagar la deuda histórica que se tiene con nosotras como sociedad. No somos esclavas, somos trabajadoras. Pedimos ser tratadas como cualquier trabajador, con los mismos derechos.”

Jessica Guzmán, trabajadora del hogar y de cuidados¹⁴²

¹³⁷ Blazquez-Cuesta M, Moral-Carcedo J. Women's part-time jobs: "Flexirisky" employment in five European countries. *International Labour Review*. 2014; 153: 269-292.

¹³⁸ Oxfam Intermón. Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar; 2021.

¹³⁹ Oxfam Intermón. Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar; 2021.

¹⁴⁰ Cañada E. Cuidadoras. Barcelona: Icaria; 2021.

¹⁴¹ Oxfam Intermón. Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar; 2021.

¹⁴² Oxfam Intermón. Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar; 2021.

Los cuidados en el contexto de la COVID-19

Si bien la situación ya era precaria y la desatención a la dependencia estaba ya muy extendida antes de la pandemia, los sistemas de cuidados enfrentaron una verdadera explosión con la llegada de la COVID-19 y los confinamientos, evidenciando como nunca que sin cuidados el mundo no puede funcionar.

En primer lugar, hay que constatar que **la mayoría de sectores esenciales que mantuvieron la actividad durante los confinamientos y que se expusieron a contagios y altísimos niveles de presión están especialmente feminizados**.¹⁴³ Además, la pandemia, los confinamientos, la expansión del teletrabajo y los cierres o limitaciones de servicios como escuelas, actividades extraescolares, residencias y centros de día ocasionaron muchos problemas de conciliación.¹⁴⁴ En algunas comunidades autónomas incluso se redujo la ya exigua ayuda a domicilio de la Ley de Dependencia. Todo ello se vio reflejado en un **aumento del trabajo doméstico y de cuidados por parte de las mujeres**.¹⁴⁵

Uno de los sectores donde el impacto de la pandemia se hizo más evidente fue el de los cuidados institucionalizados —también altamente feminizado—, que además ocupó un lugar destacado en la opinión pública. Según un informe de la OECD que analiza indicadores de 25 países, el 40% de las personas fallecidas durante el primer año de pandemia eran usuarios/as de residencias de personas mayores.¹⁴⁶ En estas, las trabajadoras de los cuidados de larga duración (CLD) se infectaron masivamente en sus puestos de trabajo, convirtiendo el trabajo en residencias en una de las categorías profesionales más peligrosas. Entre las trabajadoras se extendieron las quejas por las condiciones de trabajo precarias, la excesiva carga de trabajo y angustia psicológica, lo que se tradujo en una alta rotación y falta de personal debido a bajas y dimisiones. De ahí que muchas familias optaron por acoger a sus familiares en casa. Pero no fue todo a causa de la pandemia, sino de su **combinación con las tendencias y desigualdades previas en el sector, las deficiencias propias de la privatización y la promoción del ánimo de lucro y la creciente brecha de demanda no atendida en muchos países durante décadas**.¹⁴⁷

“Cuando todo el mundo paró por la COVID, mi jefa me obligó a trabajar. Tenía que hacer más horas y ahí empezó el abuso, porque sabe que necesito el trabajo. En pleno COVID, me echa, ¿y dónde encuentro otro trabajo?”

Jessica Guzmán, presidenta de la asociación de trabajadoras Malen Etxea¹⁴⁸

Al mismo tiempo, se adoptaron medidas de “conciliación” como el teletrabajo o el derecho a la readaptación o reducción de jornada hasta el 100% para la atención de familiares que “por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten cuidado personal o directo”. **Todo ello hizo recaer el cuidado sobre las mujeres en el hogar mucho más aún de lo que ya lo estaba**. El propio Parlamento Europeo destacaba en una resolución que las mujeres corren un mayor riesgo de sufrir estrés, agotamiento profesional y violencia psicológica a causa de los nuevos regímenes de teletrabajo y la falta de normativa para controlar las prácticas laborales abusivas.¹⁴⁹

¹⁴³ Ozkazanc-Pan B, Pullen A. Reimagining value: A feminist commentary in the midst of the COVID-19 pandemic”. *Gender, Work & Organization*, 2020; 28(1): 1-7.

¹⁴⁴ Buckingham S, Fiadzo C, Dalla-Pozza V, et al. Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it. Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies. European Parliament; 2020. Accesible en: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2020\)662491](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2020)662491)

¹⁴⁵ Eurofound. Living, working and COVID-19. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Eurofound; 2020. Accesible en: <http://eurofound.link/ef20059>

¹⁴⁶ OECD. Health at a Glance 2021: OECD Indicators. Paris: OECD; 2021.

¹⁴⁷ Public Services International. La crisis del cuidado de larga duración: las consecuencias de la prestación. PSI; 2022. Accesible en: <https://publicservices.international/resources/publications/la-crisis-del-cuidado-de-larga-duracion-las-consecuencias-de-la-prestacion?id=12878&lang=es>

¹⁴⁸ Oxfam Intermón. Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar; 2021.

¹⁴⁹ Parlamento Europeo. Salud mental en el mundo laboral digital. Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital; 2021/2098(INI).

Riesgos de las plataformas digitales en el trabajo doméstico y de cuidados

Aunque el trabajo doméstico y de cuidado es un tipo de trabajo de los denominados *on location work*, es decir, trabajos esencialmente materiales que requieren la presencia física de la persona trabajadora en el lugar de trabajo, en un contexto de digitalización y emergencia de plataformas digitales de todo tipo, aparecen también plataformas que actúan como nexo entre la persona prestadora y la persona prestataria final (el sujeto particular) de los servicios domésticos. Hay supuestos en los que las plataformas conectan a potenciales mujeres trabajadoras y potenciales personas empleadoras, formalizando sus relaciones jurídicas bajo el paraguas del RD 1620/2011. En otros casos, se está reproduciendo el modelo de las plataformas de reparto, pero en el sector de los cuidados, de modo que los clientes contratan servicios u horas de trabajo a través de plataformas que cuentan con un colectivo de potenciales mujeres prestadoras de servicios en el hogar. Según un informe de CCOO Catalunya, se concluye que este modelo precarizante se puede estar extendiendo.¹⁵⁰

La intermediación laboral ya existe también en el ámbito del trabajo de servicio doméstico, porque así lo permite el art 4.1 del RD 1620/2011. Son numerosas las empresas y entidades sin ánimo de lucro registradas como agencias de colocación que prestan servicios a particulares para la búsqueda y selección de perfiles diversos de personas trabajadoras, con la finalidad de ser contratadas por los empleadores particulares a través de la figura laboral especial (RD 1620/2011) al servicio del hogar familiar. Es más, ya la mayoría de entidades intermediarias cuentan con una vía de publicitación de sus servicios (para eventuales personas empleadoras y trabajadoras) en internet. En este supuesto, la plataforma tecnológica es solo una eventual herramienta para solicitar cubrir un puesto de trabajo en el hogar y/o postularse para ocupar un puesto en el sector. Pero la relación jurídica se mantiene dentro del esquema clásico de persona particular que requiere los servicios por cuenta ajena de otra persona en su domicilio/en el seno del hogar familiar. Algo distinto de lo anterior es que, a través de una plataforma digital de servicio *offline*, se pudieran contratar directamente a personas trabajadoras para ponerlas al servicio de clientes que pudieran solicitarlo. No sería una versión novedosa de “plataformización” laboral. En esta versión, como ya sucede con las empresas prestadoras de servicios de reparto (al particular, pero no solo), el régimen jurídico laboral sería el común (el del Estatuto de los Trabajadores), sin que pudiera recurrirse al régimen especial (RD 1620/2011).

Estas posibilidades requieren una labor especialmente cuidadosa de escrutinio de efectos precarizantes de derechos sociolaborales para la persona trabajadora. Aun cuando se mantenga clara la figura de la plataforma-empresario, se puede generar una especial situación de vulnerabilidad cuando, por ejemplo, no se pueda registrar correctamente el tiempo de trabajo, se generen fenómenos de hiperconexión, el cliente pueda tener una influencia desmedida en el devenir de la relación laboral, se pierda el control de los datos personales obtenidos por las plataformas o se despliegue toda la panoplia de inconvenientes ligados al uso de algoritmos, por señalar algunos de los nuevos riesgos del trabajo digital (ver Capítulo 18).

¹⁵⁰ Galí I. Precaritzar allò precari. Treballadores de cures i neteja a domicilis en plataformes digitals. Els casos de Clintu, MyPoppins i Cuideo. Barcelona: CCOO; 2022. Accesible en: <https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/03/treballadores-de-cures-i-neteja-a-domicilis-en-plataformes-digitals.pdf>

8. Aproximación a la precariedad laboral con datos de la EPA

Justificación y metodología

Ante la imposibilidad de analizar la precariedad laboral de forma completa con instrumentos de medición multidimensionales más adecuados, como el cuestionario de empleo precario EPRES (Employment Precariousness Scale), tal y como se recomienda en este Informe (ver Capítulo 9), este capítulo realiza una aproximación práctica al empleo precario en España utilizando los microdatos de la Encuesta de Población Activa provenientes del Instituto Nacional de Estadística (INE). Se trata de una aproximación útil y común en otros estudios sobre la precariedad,^{151 152 153} pero es indirecta y limitada, y no permite analizar muchas de las situaciones de precariedad laboral. Así, por ejemplo, los microdatos de la EPA (proporcionados en su web) no permiten distinguir dentro del empleo precario el empleo informal (no declarado, no dado de alta en la Seguridad Social u otras condiciones contractuales irregulares), quienes trabajan en plataformas digitales, en reparto a domicilio, en transporte, en trabajos de limpieza o de cuidado a domicilio, en empresas de servicios integrales, en trabajos intermitentes, a demanda, en prácticas, falsos cooperativistas, falsos autónomos¹⁵⁴ u otras relevantes situaciones de empleo, trabajo y vida comúnmente precarizadas.^{155 156 157} A diferencia de perspectivas teóricas convencionales que analizan separadamente las categorías laborales, hemos realizado una aproximación que trata de integrar de la forma más precisa posible la interdependencia entre distintas situaciones de empleo. Un caso es, por ejemplo, la población desempleada, gran parte de la cual forma parte de la población precarizada.¹⁵⁸ En definitiva, cabe tener presente que el trabajo precario incluye una gran diversidad de situaciones de empleo, de colectivos laborales y de gradaciones en las condiciones de trabajo que hasta el presente no recogen las estadísticas sobre el mercado laboral.^{159 160}

Con el fin de obtener una aproximación pragmática a la precariedad laboral, en este Informe hemos distinguido seis grupos de personas trabajadoras, todos ellos caracterizados de algún modo por las tres

¹⁵¹ Existen diversas aproximaciones a la medición de la precariedad en el mercado de trabajo. Ver: Grimshaw D, Johnson M, Keizer A, Rubery J. Reducing precarious work in Europe through social dialogue: The case of the UK. 11-2016. Report for The European Commission; y Muñoz de Bustillo Llorente R, Pinto Hernández F. Reducing Precarious Work in Europe through Social Dialogue: The Case of Spain, Report for the European Commission, University of Salamanca; 2016. Accesible en: <https://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=48965>

¹⁵² Un estudio reciente ha analizado la precariedad laboral multidimensional (PLM) de los asalariados en base a 3 dimensiones: bajos salarios (dos indicadores de carencias laborales), la inestabilidad (temporalidad) y otras carencias del empleo (jornada parcial involuntaria, sobrecualificación, jornada laboral extensa o atípica). También analiza el índice de precariedad laboral global (PLG), que suma los desempleados y desanimados a la precariedad asalariada multidimensional. Según el estudio, la precariedad laboral es elevada y estructural. La PLM alcanza al 48% de los asalariados y la PLG al 49,5% de la fuerza laboral. En el periodo 2008-2013 aumentan la PLM y la PLG, entre 2014-2019 ambas se reducen, y en 2020-2021 se mantiene la PLM y aumenta la PLG. Ver: CCOO e Instituto Economía Internacional de la Universidad de Alicante. La precariedad laboral en España: una doble perspectiva. Madrid: CCOO; 2021.

¹⁵³ Olsthoorn M. Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data. Social Indicators Research, 2014; 119: 421-441.

¹⁵⁴ Los microdatos de la EPA con CNAE a 3 dígitos sí permiten distinguir algunas de estas situaciones.

¹⁵⁵ Sanchis E. Trabajo no remunerado y trabajo negro en España. Papers, Revista de Sociología, 2005; 75: 85-116.

¹⁵⁶ Rocha F. Viejas y nuevas encrucijadas de la precariedad laboral. Revista de Derecho Social, 2021; 96: 219-237.

¹⁵⁷ Verd JM, Yepes L. El empleo irregular en las trayectorias laborales de la población joven. Una aproximación mixta de carácter descriptivo y secuencial. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2021; 39(2): 329-350.

¹⁵⁸ La Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística incluye anualmente, desde 2006, la variable “decil del salario de la ocupación principal”. La información no proviene de ninguna pregunta, sino que el INE la obtiene atribuyendo a cada individuo entrevistado un salario anual bruto (o mensual, dividido por 12) a partir de los registros de la Seguridad Social y de los datos de la agencia tributaria. La información de los deciles salariales se ofrece cruzada con características demográficas y laborales.

¹⁵⁹ Rubery J, Grimshaw D, Keizer A. Challenges and contradictions in the ‘normalising’ of precarious work. Work, Employment and Society, 2018; 32(3): 509-527.

¹⁶⁰ Lott Y, Kelliher C, Chung H. Reflecting the changing world of work? A critique of existing survey measures and a proposal for capturing new ways of working. Transfer: European Review of Labour and Research, 2022; 28(4): 457-473.

dimensiones más usuales en su definición: la inseguridad en el empleo, la insuficiencia de los ingresos y la carencia de derechos de protección social.¹⁶¹ Estos seis grupos son: (1) la población asalariada con relación laboral temporal, (2) la población asalariada que trabaja con jornada a tiempo parcial involuntariamente, (3) la población asalariada con subocupación funcional, (4) los trabajadores/as autónomos/as sin asalariados/as a su cargo en situación laboral asimilable a la precariedad, (5) la población ocupada subempleada por insuficiencia de horas y (6) la población en el paro que ha trabajado previamente. Más abajo analizamos primero cada grupo de personas trabajadoras por separado y después el conjunto de personas trabajadoras precarizadas.

Para tener una visión comparativa de la situación de este grupo conjunto de personas trabajadoras precarizadas, hemos analizado su evolución en siete periodos temporales que corresponden al primer trimestre del año seleccionado, para de ese modo evitar posibles efectos estacionales. El año 2007, antes del inicio de la Gran Recesión; el 2012, en plena crisis socioeconómica con un momento álgido en términos de desempleo; el 2017, en plena recuperación económica; el 2020, en una situación prepandémica; y los años 2022, 2023 y 2024, los más recientes. La comparación entre los datos de 2022, 2023 y 2024 permitirá resaltar algunos de los efectos observables de la reforma del mercado laboral (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo).

Como ya se ha avanzado, este Informe distingue de forma pragmática seis situaciones que conforman la precariedad laboral en España.

a) Población asalariada con una relación laboral temporal

Es sabido que tener una relación laboral o contrato de trabajo temporal no es siempre asimilable a precariedad laboral; sin embargo, sí puede aceptarse que una parte muy sustantiva de quienes tienen de una relación laboral temporal disponen de peores condiciones de empleo y de más inseguridad en la continuidad del mismo y, en consecuencia, de menores ingresos, más inciertos y una menor generación de derechos que las personas trabajadoras con contratos indefinidos.

En el primer trimestre de 2024 había 2,8 millones de personas asalariadas con contrato temporal, el 15,7% de las personas asalariadas en España. La tasa de temporalidad suele aumentar cuando crece el empleo y se reduce en años de crisis. Dicho de otra manera, cuando se genera empleo en España este suele ser, en un porcentaje muy elevado, temporal, y, al mismo tiempo, el empleo temporal es el primero en sufrir las consecuencias de las reducciones de plantilla de las empresas. Esto muestra que suele ser un empleo altamente volátil y, en la medida que afecta a una parte sustantiva de la población asalariada, permite definir al mercado laboral español como muy fluctuante, repercutiendo en fuertes variaciones del desempleo. En el gráfico siguiente (Figura 14) destaca la reducción de la tasa de temporalidad en 8,5 puntos porcentuales entre el primer trimestre de 2022 y el mismo trimestre de 2024, casi siete de los cuales en un solo año, en buena parte debido a la implantación del Real Decreto-ley 32/2021. A partir del primer trimestre de 2023, la tasa de temporalidad se reduce a un ritmo moderado, lo que puede ser indicativo del arraigo de la contratación temporal en la gestión de la fuerza de trabajo en España. En cualquier caso, no cabe duda de que se ha producido una reducción de la temporalidad, ahora cercana a los niveles medios de la UE. En este sentido, cabe decir que a lo largo del año 2022 el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) registró un total de 17 millones de contratos de trabajo de los cuales el 66,5% fueron temporales y el 33,5% indefinidos, mientras que a lo largo del año 2021 los temporales representaron hasta el 93,3% del total, siendo apenas el 6,7% indefinidos. Las estadísticas del SEPE muestran que, a raíz de la reforma laboral, con la imposibilidad de celebrar contratos por obra o servicio determinado, aumentan los contratos indefinidos y, entre ellos, los contratos de fijos discontinuos y a tiempo parcial. Por ejemplo, entre enero de 2022 y septiembre de 2023, estos contratos representaban cerca del 60% de los nuevos contratos fijos registrados.^{162 163 164 165}

¹⁶¹ Kreshpaj B, Orellana C, Burström B, Davis L, Hemmingsson T, Johansson G, Kjellberg K, Jonsson J, Wegman DH, Bodin T. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2020; 46(3): 235-247.

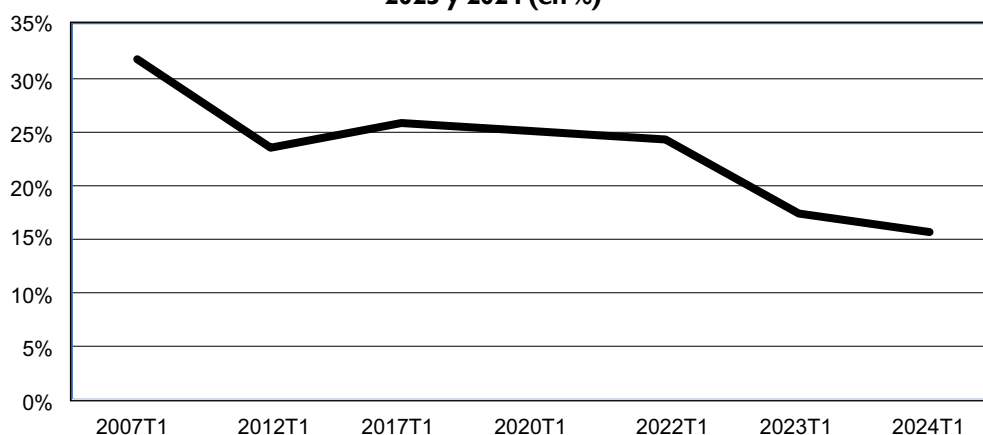
¹⁶² “Con la reforma de 2021, se amplían las posibilidades del contrato fijo discontinuo, adaptándolo incluso de manera sectorial (a la construcción, sobre todo), llevándolo a la actividad de las subcontratas y permitiendo su uso por parte de las Empresas de Trabajo Temporal e incluso del sector público”. Ver: Malo Ocaña MA. La reforma laboral de 2021: ¿hacia el fin de la temporalidad? Cuadernos del Mercado de Trabajo, 2023; 9: 44-60.

¹⁶³ Cordero D. Los contratos fijos discontinuos se triplican con la reforma laboral. *El País*, 08-10-2022. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2022-10-08/los-contratos-fijos-discontinuos-se-triplican-con-la-reforma-laboral.html>.

¹⁶⁴ Esteban J. La reforma laboral reduce los contratos a jornada completa mientras crecen a tiempo parcial. *El Economista*, 18-08-2022. Accesible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11866651/07/22/La-reforma-laboral-reduce-los-contratos-a-jornada-completa-mientras-crecen-a-tiempo-parcial.html>.

¹⁶⁵ López Arranz A. Una visión de la reforma laboral del RDL 32/2021, tras un año de aplicación. *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 2023; 9: 194-207.

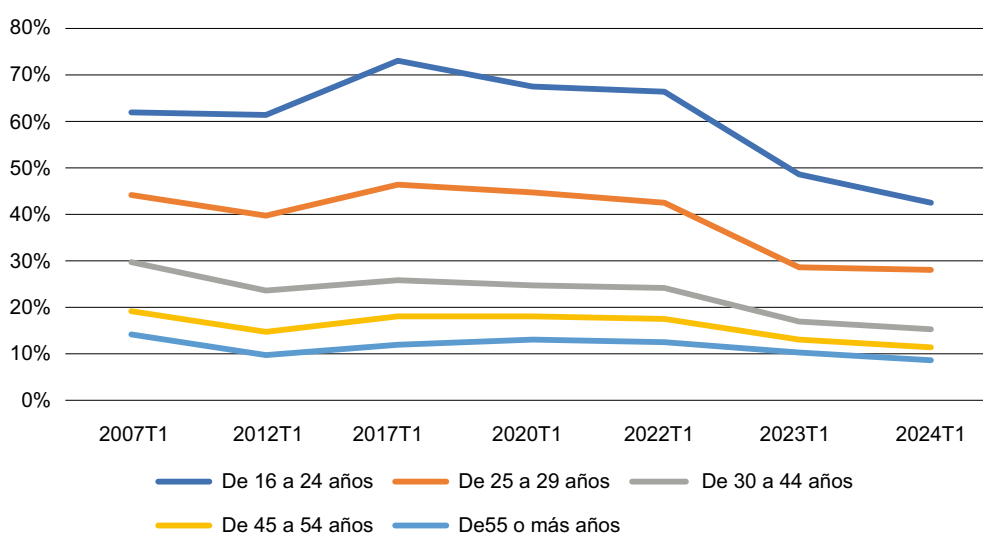
Figura 14.
Evolución de la tasa de temporalidad en España, primer trimestre de 2007, 2012, 2017, 2020, 2022, 2023 y 2024 (en %)



Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

La temporalidad afecta más a mujeres que a hombres, siendo sus tasas de temporalidad en el primer trimestre de 2024 del 18,2% y 13,4% respectivamente. **También afecta en modo destacado a jóvenes**, pues la temporalidad se reduce inversamente con la edad (Figura 15). También puede observarse cómo, a partir de 2022, a raíz de la última reforma laboral, la temporalidad se reduce muy especialmente para los más jóvenes, pues su presencia es mayor en la nueva contratación laboral.

Figura 15.
Evolución de la tasa de temporalidad en España según grupos de edad, primer trimestre de 2007, 2012, 2017, 2020, 2022, 2023 y 2024 (en %)



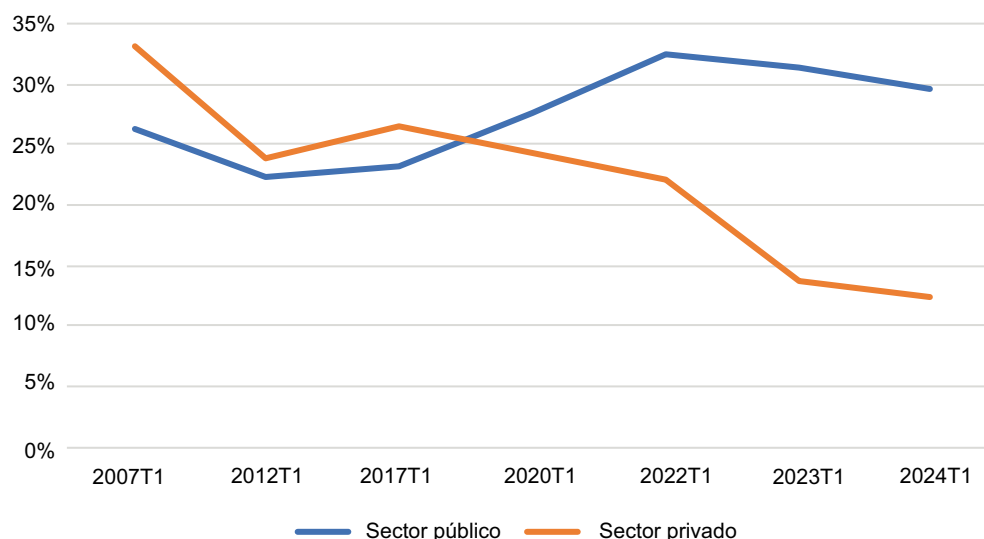
Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

La temporalidad es **especialmente elevada entre inmigrantes**, con un 21,4% entre quienes tienen nacionalidad extranjera (tercer trimestre de 2023). Los años de residencia en España mitigan la temporalidad para esta población, alcanzando el 27,7% para quienes no llevan más de cinco años en España (tercer trimestre de 2023). En relación con el **nivel de estudios**, la tasa de temporalidad es especialmente elevada para las personas asalariadas que no superan los estudios primarios (el 25,8% en el tercer trimestre de 2023), situándose entre el 16% y el 18% para quienes han superado dicha etapa (tercer trimestre de 2023). Por **ocupaciones**, destacan dos extremos: en uno de ellos, los directores y gerentes con una temporalidad muy reducida del 3,6% (y siempre por debajo del 10% en las fechas analizadas); mientras que para las ocupaciones elementales se eleva hasta el 26,8%, y siempre manteniendo las tasas más elevadas. Para el resto de las ocupaciones, la tasa de temporalidad oscila entre el 11,4% de los técnicos y profesionales de apoyo y el 22% entre los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (tercer trimestre de 2023). En cuanto a los diez **sectores de actividad** que permiten distinguir los microdatos de la EPA (tercer trimestre de 2023), destaca sobre todo por su elevada tasa de temporalidad la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con un 33,1%, seguido por el de la administración pública, educación y actividades sanitarias (con un

25,4%) y otros servicios (con un 23,7%). Las menores tasas de actividad se dan en industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica industria del caucho y materias plásticas, suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, gestión de residuos y metalurgia (7,8%) y en la construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte, instalación y reparación industrial (9,2%). Cabe destacar el caso de la **administración pública, educación y actividades sanitarias**, en cuanto es un sector de actividad en el que la tasa de temporalidad mantiene una fuerte resistencia a la baja, incluso tras la reforma laboral de 2021.¹⁶⁶

Como resultado de la evolución descrita, la tasa de temporalidad entre los asalariados del sector público, que hasta 2017 se mantenía por debajo de la de los del sector privado, a partir de entonces le supera ampliamente, como se observa en el gráfico siguiente (Figura 16). Con datos del primer trimestre de 2024, la tasa de temporalidad para el conjunto del sector público alcanzaba del 29,5%, con tasas particularmente elevadas en las administraciones locales (un 33,9%) y en las comunidades autónomas (un 32,9%), una cuestión que debería merecer una atención especial. Es en la administración de las comunidades autónomas donde la temporalidad ha experimentado un mayor incremento, especialmente a partir de 2020, posiblemente en parte para hacer frente a determinados servicios sociales con motivo de la pandemia de COVID-19.

Figura 16.
Evolución de la tasa de temporalidad en España según el sector público o privado, primer trimestre de 2007, 2012, 2017, 2020, 2022, 2023 y 2024 (en %)



Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

Como era de esperar, **la antigüedad en la empresa aporta estabilidad**, pues si la tasa de temporalidad alcanza el 49,2% para quienes no superan el año, se reduce al 18,8% para quienes llevan entre uno y tres años, al 12,3% para quienes tienen una antigüedad de entre tres y cinco años, al 7,3% para antigüedades de entre cinco y diez años y, finalmente, al 3,7% para quienes tienen antigüedades en la empresa de más de diez años, siempre referido al tercer trimestre de 2023. Entendemos que muchas de estas situaciones de temporalidad con elevada antigüedad en la empresa pueden ser anómalas debido al límite temporal que la legislación ha ido estableciendo para la contratación temporal y el límite también a la “continuidad” de los contratos temporales. En todo caso, no hay que olvidar que son datos derivados de las respuestas de las personas trabajadoras, por lo que más allá de la modalidad contractual, no cabe descartar situaciones de percepción subjetiva de temporalidad o de inestabilidad o incertidumbre en la relación laboral. Cabe decir que hasta el 21,1% de la población asalariada no supera el año de antigüedad en la empresa, lo que en parte se explica por la creación de nuevo empleo, pero también refleja la elevada rotación que caracteriza el mercado laboral español. En definitiva, la elevada volatilidad del empleo. Una inestabilidad del empleo que atribuyen a la estacionalidad de muchas actividades económicas, pero que parece responder también a unos modelos de gestión empresarial que se han consolidado en las últimas décadas.^{167 168}

¹⁶⁶ La elevada agregación de la CNAE y la CNO con que el INE ofrece los microdatos en su página web no permite ir más allá de lo expuesto en cuanto a sectores de actividad y ocupaciones. Por ello sería interesante analizar la EPA con un mayor detalle de ambas variables, preferiblemente a 3 dígitos.

¹⁶⁷ Malo Ocaña MA. La reforma laboral de 2021: ¿hacia el fin de la temporalidad? Cuadernos del Mercado de Trabajo, 2023; 9: 44-60.

¹⁶⁸ Pérez Rey J, Lago Peñas M. Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor. Cuadernos del Mercado de Trabajo, 2023; 9: 15-30.

La tasa de temporalidad es menor para las jornadas pactadas de 40 horas semanales (un 11,3% en el tercer trimestre de 2023), y se eleva en el caso de las jornadas más reducidas, siendo del 40,4% para jornadas pactadas de hasta 15 horas. Entre quienes tienen contrato temporal, hasta un 18,7% manifiesta que busca otro empleo o está haciendo gestiones para establecerse por su cuenta, una proporción que se reduce al 6,4% para quienes disponen de una relación laboral indefinida. Finalmente, por **comunidades autónomas**, destaca Extremadura con una tasa de temporalidad que alcanzaba el 21,8% en el primer trimestre de 2024, junto con la ciudad autónoma de Melilla (24,8%). Las tasas de temporalidad más reducidas se encuentran en Madrid (11,3%), Baleares (11,9%) y Cataluña (un 12,1%).

b) Población asalariada que trabaja una jornada a tiempo parcial involuntariamente

El trabajo a tiempo parcial involuntario (“No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa”, en términos de la EPA) es asociable a bajos ingresos, inferiores a los que se obtendrían de trabajar a jornada completa, a una menor generación de prestaciones derivada de menores cotizaciones y, asimismo, a limitadas perspectivas de mejora profesional o laboral.^{169 170} De ahí que el empleo a tiempo parcial involuntario pueda asimilarse a trabajo precario.

En el primer trimestre de 2024, según la EPA, en España 2,6 millones de personas —el 14,6% de la población asalariada— disponían de un contrato a tiempo parcial. Los motivos por los que se trabaja a tiempo reducido son diversos. Para 1,3 millones de personas se debe a no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, un 50,3% de quienes trabajan a jornada reducida (uno de los niveles más altos de la UE). **El trabajo a jornada reducida en su conjunto, voluntario o involuntario, implica especialmente a mujeres y a jóvenes.** En el primer trimestre de 2024, el 21,7% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada reducida, frente al 7,1% de los hombres. Entre los jóvenes de 16 a 24 años, el porcentaje alcanza el 40,3%, mientras que para el resto de grupos de edad superiores solo alcanza el 12,2%. Las demás variables de orden sociodemográfico consideradas en la descripción del empleo temporal tienen escasa incidencia en cuanto al tipo de jornada.

En cuanto a las **ocupaciones**, y con datos del tercer trimestre de 2023, la jornada parcial tiene una particular incidencia en ocupaciones elementales y entre personas trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedores. También en los **sectores de actividad** de otros servicios y en comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones, reparación de automóviles y hostelería, sobre todo en el sector privado. Un 30,8% de quienes trabajan a tiempo parcial añade que su trabajo es temporal, y para un 20,5% sus horas habituales de trabajo no exceden las 15 horas (jornadas muy reducidas). También la incidencia del trabajo a tiempo parcial es mayor entre los nuevos contratados, en comparación con quienes tienen más antigüedad en su empleo. Un 22,4% de quienes trabajan a jornada reducida busca otro empleo o está haciendo gestiones para establecerse por su cuenta, frente a un 6,4% entre quienes trabajan a jornada completa.

En España la presencia de mujeres en los empleos a tiempo parcial presenta la particularidad de que, a diferencia de la mayoría de países de la UE, la mayoría de las españolas no han optado voluntariamente por el trabajo a tiempo parcial, probablemente a causa de su precariedad. Hasta para una cuarta parte de las mujeres con trabajo a tiempo parcial involuntario su jornada habitual es inferior a las 15 horas semanales.¹⁷¹ Aunque con diferencias menores, el trabajo a tiempo parcial involuntario afecta de forma diferente a los diferentes grupos de edad. Afecta con mayor intensidad a las personas inmigrantes y a las personas trabajadoras con estudios hasta primaria. Por lo que se refiere a las variables de empleo, el trabajo a jornada reducida involuntario se concentra en las mismas **ocupaciones** en las que el empleo a tiempo parcial tiene más presencia, como son las ocupaciones elementales (hasta un 61,2% de quienes trabajan a jornada reducida lo hacen de modo involuntario, en el tercer trimestre de 2023), en la agricultura, silvicultura, ganadería y pesca, en la construcción, en otros servicios y entre quienes tienen poca antigüedad en la empresa. Hasta un 35,6% de quienes trabajan en jornada reducida involuntaria busca otro empleo o están haciendo gestiones para establecerse por su cuenta.

c) Población asalariada con subocupación funcional

Se define como población asalariada subocupada funcional aquella que tiene una **ocupación que requiere unos estudios manifiestamente por debajo del nivel alcanzado**, por lo que cabe estimar que los ingresos de esas personas son inferiores a los que obtendrían si ejercieran laboralmente de acuerdo con

¹⁶⁹ Torns T. De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. Cuadernos de relaciones laborales, 2005; 23(1): 15-33.

¹⁷⁰ Torns T. Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? Revista interdisciplinar de estudios de género, 2011; 1: 5-13.

¹⁷¹ La OIT define como trabajo a tiempo parcial marginal el que es inferior a las 15 horas. Ver: OIT. ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido? Accesible en: <https://www.ilo.org/es/resource/que-es-el-trabajo-tiempo-parcial-y-el-trabajo-pedido>

su nivel de estudios.¹⁷² Existe una amplia literatura que define a esta población con el inadecuado término de “sobrecualificada”.¹⁷³ Para simplificar la construcción de esta variable en este apartado solo se incluyen como subocupados funcionales quienes disponiendo de estudios universitarios finalizados tienen empleos clasificados con los códigos de 4 a 9 en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) 2011, es decir, empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina; trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción; operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; y ocupaciones elementales. A esta población se han añadido quienes disponen de estudios secundarios de primera o segunda etapa y están en ocupaciones elementales (código 9 del CNO 2011). Bajo los criterios descritos, y con datos del tercer trimestre de 2023, de los 18,1 millones de personas asalariadas en España, **hasta un total de 5 millones pueden clasificarse como subocupadas funcionales; esto es, el 27,4% de la población asalariada.**

La subocupación funcional **afecta especialmente a las mujeres asalariadas**, con un 32% de las mismas, frente a un 23,2% de los hombres, **y a los inmigrantes**, con un 33,3%, mientras que **las diferencias son menores por grupos de edad**. Por **nivel de estudios** alcanzado, hasta un 36,9% de quienes disponen de estudios superiores está en condición de subocupación funcional, un 26,9% de quienes tienen estudios secundarios de primera etapa y un 14,6% de quienes tienen estudios secundarios de segunda etapa, ya sea en orientación general u en orientación profesional. España se caracteriza, pues, por un tejido productivo, una especialización económica y unos modelos de gestión empresarial que no absorben, ni de lejos, las titulaciones que genera el sistema educativo, con lo cual se desaprovecha el esfuerzo realizado por sus ciudadanos y las inversiones tanto de las familias como de las administraciones públicas. Baste decir al respecto que hasta un 42,6% de quienes se hallan en subocupación funcional trabajan en ocupaciones elementales. Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca (con el 44,4% de su población asalariada subocupada funcionalmente), otros servicios (con el 39,1%), comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones, reparación de automóviles y hostelería (con el 33,8%) e intermediación financiera, seguros y actividades inmobiliarias (con el 32,8%) son los sectores de actividad que distinguen los microdatos de la EPA con mayores niveles de subocupación funcional. La subocupación es más elevada entre quienes cuentan con poca antigüedad en la empresa, lo que refleja la oferta poco cualificada de muchos de los “nuevos” empleos que se generan. La presencia de población asalariada subocupada funcional es proporcionalmente mayor entre quienes tienen un empleo temporal (un 32,3%) y jornada reducida (un 40,3%). Apenas un 11,9% de quienes están subocupados funcionalmente manifiesta que busca otro empleo o está haciendo gestiones para establecerse por su cuenta, lo que puede ser indicativo de las dificultades o escasas perspectivas para hallar empleos más acordes con los estudios realizados. Por **comunidades autónomas**, y siempre referido al tercer trimestre de 2023, la subocupación funcional varía entre el 14,8% en Ceuta o el 22,7% en Madrid hasta el 31,7% en Canarias o el 33,5% en Cantabria.

d) Trabajadores/as autónomos/as sin asalariados/as a su cargo en situación laboral de precariedad

Conocer el alcance de las situaciones de precariedad entre las personas trabajadoras autónomas se enfrenta a varias limitaciones. De entrada, como se ha avanzado, la EPA no permite distinguir quienes son trabajadores/as autónomos/as dependientes o falsos/as autónomos/as, o para quienes su empleo no se ajusta a la legislación laboral, como es el caso de los/as falsos/as cooperativistas. Solo a partir de las modificaciones introducidas en el cuestionario 2021 se incluye alguna pregunta al respecto.¹⁷⁴ Debido a ello, en este apartado nos remitimos a los/as **trabajadores/as autónomos/as sin asalariados/as a su cargo en diversas situaciones laborales asimilables a precariedad**: a) quienes tienen horarios de trabajo habituales muy reducidos, de hasta 25 horas, o muy extensos, de 50 horas o más;¹⁷⁵ b) quienes, siendo autónomos/as, tienen trabajo a tiempo parcial involuntario; c) los/as autónomos/as subocupados/as por insuficiencia de horas; y d) los/as autónomos/as subocupados/as funcionales. Se trata de situaciones laborales que, en diversos casos, como se verá, se solapan.

Bajo los criterios descritos, en el tercer trimestre de 2023 en España había 1,1 millones de trabajadores/as autónomos/as en situación laboral de precariedad, lo que constituye el 54,7% de los/as trabajadores/

¹⁷² Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el subempleo es la subutilización o utilización ineficiente de las habilidades, calificaciones o experiencia de un trabajador o cuando este se ve imposibilitado de trabajar todas las horas que quisiera. Accesible en: <https://www.oitcenterfor.org/taxonomy/term/3399>

¹⁷³ ILO. Guidelines concerning measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment; 2018. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meeting-document/wcms_648557.pdf

¹⁷⁴ Al menos hasta el tercer trimestre de 2023 el INE no ha incluido dicha información entre los microdatos de la EPA.

¹⁷⁵ Para los primeros es plausible pensar que también lo son sus ingresos, mientras que para los segundos la precariedad se derivaría por la peor calidad de vida que implican unas largas jornadas de trabajo.

as autónomos/as, una proporción que había ido en aumento desde el año 2007 para descender en el último periodo considerado. La mayor parte de los/as autónomos/as precarios/as lo son por muy breves o muy extensas jornadas de trabajo (hasta un 85%). Una buena parte de las personas trabajadoras autónomas que tienen un trabajo a tiempo parcial involuntario y de las subocupadas por insuficiencia de horas están incluidas en este colectivo; así como también entre los subocupados funcionales. El 8,4% de los/as trabajadores/as autónomos/as sin trabajadores/as a su cargo no supera habitualmente las 25 horas de jornada, mientras que un 36,8% trabaja más de 50 horas semanales, lo que supone, entre ambos colectivos, 920.000 personas. Se trata sobre todo de **hombres** (un 65,3%), ligeramente más **de edades avanzadas y con pocos estudios** si se compara con la distribución por estudios del conjunto de las personas trabajadoras autónomas. En un 32,4% son técnicos y profesionales y en un 24,3% trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Se concentran en un 27% en comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones, reparación de automóviles y hostelería, mayoritariamente con largas antigüedades en su empleo. Las escasas informaciones que proporcionan los datos de la EPA apuntan hacia colectivos con dificultades para una inserción laboral en condiciones, unos por la escasez de trabajo con la que se enfrentan, otros por verse obligados a largas jornadas de trabajo para obtener unos ingresos para subsistir.

e) Población ocupada subempleada por insuficiencia de horas

Siguiendo la definición de la OIT, esta categoría incluye **aquellas personas ocupadas, sean asalariadas o autónomas, que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajar y cuyas horas efectivas trabajadas son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal**.¹⁷⁶ La EPA recoge específicamente esta situación, en la que se hallarían 1,6 millones de personas, con datos del tercer trimestre de 2023. Más de la mitad de esta población (el 51,8%) trabaja de modo involuntario a tiempo parcial (incluida, por tanto, en los apartados b) y d) de este capítulo), por lo que aquí contemplaremos la otra mitad, las 767.000 personas subempleadas por insuficiencia de horas. En el tercer trimestre de 2023, el 89,6% de dicha población es asalariada, el 8,5% son personas trabajadoras independientes o empresarios/as sin asalariados/as, con un 1,9% restante que se reparte entre empresarios/as con asalariados/as y ayuda en la empresa o negocio familiar. El 52% son hombres y el 48% mujeres. Un 36% ha nacido fuera de España.

Estos ocupados prevalecen entre las personas trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedores y en ocupaciones elementales; en las actividades de comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones, reparación de automóviles, hostelería. Como se ha visto, el 89,6% son asalariados/as, de los cuales el 25,5% con un contrato temporal. El 52,2% trabaja habitualmente hasta 25 horas semanales. Hasta un 50,6% manifiesta que desearía trabajar al menos hasta 40 horas y un 40% desearía trabajar más de 40 horas. Posiblemente los bajos ingresos y la irregularidad de los episodios de empleo puedan explicar esta voluntad manifestada de extensas jornadas laborales.

f) Población desempleada que ha trabajado previamente

Este es un colectivo que cabe incluir entre las personas trabajadoras precarizadas ya que, aunque no disponen de empleo, **la situación de precariedad viene asociada por su relación con el mercado laboral**. Este amplio colectivo incluye desde quienes transitan y alternan entre episodios de paro con otros de empleo, hasta quienes llevan años en el paro. Si para los primeros supone una elevada inseguridad en cuanto a empleo e ingresos, para los segundos, en paro de larga o muy larga duración, sus dificultades de reincorporación al mercado laboral suelen ser muy severas, además de que en su mayoría no reciben ninguna prestación. En este grupo no hemos tenido en cuenta el colectivo de “población desanimada”, un colectivo de cerca de 121.000 personas sin empleo que desearía trabajar, pero que no busca trabajo al considerar que no lo encontrará (considera que “no hay empleo adecuado disponible”). La razón básica para su no inclusión se debe a que están clasificados por el INE como población inactiva, lo que dificulta su análisis.

Como es sabido, las cifras de empleo y de paro en España fluctúan de modo muy destacado en función de la situación económica, por encima del crecimiento del PIB cuando este aumenta y con caídas superiores al mismo en periodos de crisis. Así, las personas en el paro en España eran 1,9 millones antes de la Gran Recesión

¹⁷⁶ La OIT, en su resolución de 2013 sobre las Estadísticas de trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, dentro de la ocupación distingue el subempleo por insuficiencia de horas. La EPA lo aplica con la siguiente definición: ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajar durante las dos semanas siguientes a la de referencia (o que declaran que no están disponibles debido al periodo de preaviso) y cuyas horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, tanto en el empleo principal como en el posible empleo secundario, son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal. Ver descripción metodológica de la EPA en: INEbase/Mercado laboral /Actividad, ocupación y paro/Encuesta de población activa/Metodología). Accesible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=metodologia&idp=1254735976595

(en el primer trimestre de 2007), 5,7 millones en plena crisis (primer trimestre de 2012), 4,3 millones tras unos tres años de recuperación económica (primer trimestre de 2017), 3,3 millones justo antes o en los inicios de la pandemia de la COVID-19 (primer trimestre de 2020), para reducirse a 3,2 millones en el primer trimestre de 2022, a 3,1 millones en 2023 y a 3 millones en 2024.

En esta última fecha, 2,7 millones de personas se hallaban en paro habiendo trabajado previamente, suponiendo el 90,7% del total de las personas en paro. Más de la mitad de ellas son **mujeres** y aproximadamente una cuarta parte son **inmigrantes**. Entre quienes están en paro y han trabajado anteriormente hay población de todos los niveles de estudios, aunque es importante añadir que, **a mayor nivel de estudios, menor es la probabilidad de estar en el desempleo**.

Con datos del tercer trimestre de 2023, la finalización del contrato de trabajo es el principal motivo por el que están en paro quienes dejaron o perdieron su empleo hace ocho años o menos, entre los cuales la EPA incluye los fijos-discontinuos y los trabajos estacionales. En su conjunto, estos representaban un 62,8% de las personas paradas que han trabajado anteriormente. Les seguían quienes alegan despido o supresión del puesto de trabajo, que incluye la regulación de empleo (un 14,5%) y otras razones como el cese en una actividad propia y por voluntad propia (un 8,4%). El restante 14,3% dejó el empleo por enfermedad, estudios, responsabilidades familiares, otras razones familiares o personales, jubilación o no lo saben. La pérdida del empleo es, por lo tanto y de largo, el principal motivo de estar en el paro.

El 31,5% de quienes están en paro habiendo trabajado previamente llevaba en esta situación hasta tres meses, un 41,8% estaba en paro de larga duración (más de un año) y un 28% en paro de muy larga duración (más de dos años). De este último colectivo, el 60,1% eran mujeres y, mayoritariamente, personas de edades avanzadas. Así, si como se ha dicho previamente, el paro afecta especialmente a los jóvenes, para una buena parte de ellos suele ser de breve duración, mientras que **son muchas las personas de edades avanzadas que se hallan enquistadas en el paro, con muy serias dificultades de reincorporación al mercado laboral**.

El **sector de actividad** que más desempleo ha generado en relación con “su respectiva” población ocupada en el tercer trimestre de 2023 era la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; y, en menor medida, otros servicios y el comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones, reparación de automóviles y hostelería. En sentido inverso, un menor desempleo, en términos proporcionales a la población ocupada, provenía de las industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, y de la construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Si nos remitimos a la clasificación por **ocupaciones**, las que mayor paro alimentaban, siempre en términos proporcionales a la población ocupada, eran, de forma destacada, los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero y las ocupaciones elementales. En sentido inverso, contribuyeron menos al desempleo las ocupaciones de los directores y gerentes y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales. De este modo, se constata que las actividades económicas y ocupaciones con más elevada temporalidad son asimismo las que generan más desempleo. Es importante resaltar que apenas un 36,2% de las personas paradas que han trabajado anteriormente estaban inscritas como demandantes de empleo y recibían algún tipo de prestación por desempleo, siempre con datos de la EPA del tercer trimestre de 2023. En sentido inverso, casi dos de cada tres de las personas desempleadas no percibían ninguna prestación. Finalmente, mientras que el 39,9% de quienes llevan hasta seis meses en el paro percibían alguna prestación, esta proporción se reducía hasta el 29,5% para quienes estaban en el paro de muy larga duración.

Consideraciones metodológicas adicionales

Las **trabajadoras del hogar** merecen una consideración específica. Si bien los microdatos de la EPA no permiten obtener información para este colectivo, la web del INE sí lo permite, lo que hace posible una aproximación muy limitada en cuanto se distingue las “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio” entre las ramas de producción. Así, este epígrafe no puede identificarse solamente como trabajo al servicio del hogar familiar.¹⁷⁷

Existe un amplio consenso acerca de que, debido a sus bajos ingresos, la informalidad que afecta mayoritariamente a sus empleos y la carencia o menores derechos de protección social, **quienes trabajan a domicilio suelen tener condiciones laborales precarias**.^{178 179} Nos referimos a algo más de medio millón de

¹⁷⁷ Más información ofrece la EPA con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a 3 dígitos, que en el epígrafe 960 reconoce las “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico”; o con la Clasificación Nacional de las Ocupaciones (CNO), que en el epígrafe 91 identifica a los “Empleados domésticos”. Sin embargo, no se ha dispuesto de esta información para este Informe.

¹⁷⁸ Espuny MJ, García González G. (coords). Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas. Madrid: Dykinson; 2014.

¹⁷⁹ Zaguire Altuna A. Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. Documentos 03-2019, Fundación Alternativas. Accesible en: <https://fundacionalternativas.org/publicaciones/empleadas-de-hogar-un-caso-eviden->

personas (597.800 en el tercer trimestre de 2023), el 89,2% de las cuales son mujeres y un 49,2% del total tienen trabajo a tiempo parcial, con una incidencia proporcionalmente mayor entre mujeres que entre hombres. El número medio de horas semanales habitualmente trabajadas es de 24,8, siendo de 32,4 para los hombres y de 23,8 para las mujeres. Un 73,8% lleva más de un año trabajando en su empleo actual. Como muestran diversos estudios, uno de los aspectos distintivos del trabajo doméstico es su contratación irregular,¹⁸⁰ una información que no es posible obtener de la EPA. Cabe suponer que una parte sustantiva pero desconocida de las trabajadoras del hogar debe estar incluida en los colectivos precarios analizados precedentemente.

El fenómeno de la **informalidad** se ha analizado de formas diversas y a través de distintos términos. En la década de los setenta se difundió, a partir de un estudio patrocinado por la ONU, el término “**sector informal**” para caracterizar a las empresas que no cumplen con las regulaciones y prestaciones legales del mercado laboral. El objetivo principal era mostrar, o incluso capturar cuantitativamente, una buena parte de la economía de los países en vías de desarrollo, distinguiendo entre la economía informal de desarrollo (aquella más interesante para el crecimiento) y la economía informal de subsistencia.^{181 182 183} En los países europeos y de la OCDE se utilizó el término “**economía informal**” para nombrar las actividades económicas que existían en torno a la informalidad, irregularidad o ilegalidad y que excedían a la situación de las empresas formales. Dicha economía informal jugó un importante papel en algunos países como Italia y España en los años ochenta, en los dos términos empleados por los expertos (subsistencia y desarrollo).^{184 185} El **empleo informal** incluye aquellos puestos de trabajo no regulados en el mercado laboral que, normalmente, implican un “acuerdo” informal entre el empleado y el empresario o patrón (empleo informal) y el “autoempleo” informal (que no implica un intercambio mercantil de fuerza de trabajo, sino únicamente de productos y servicios). **El empleo informal es mayoritario en la economía informal, pero también está presente en empresas legales y registradas, y a menudo convive con el trabajo formal.** Algunos autores suscriben la idea de que la economía informal es funcional a la formal.^{186 187 188} En tiempos de flexibilidad, las personas trabajadoras informales se ven **excluidas de garantías** que sí poseen quienes tienen un contrato formal, como el **límite legal de horas de trabajo**, las **indemnizaciones por despido**, etc. Además de no tener acceso a beneficios sociales, tienen **salarios más bajos**, sufren una **mayor rotación**, **carecen de seguridad o de una jornada laboral establecida** y presentan una **menor afiliación sindical**.¹⁸⁹ También puede incluirse en el trabajo informal las horas extras no pagadas, o las horas trabajadas por encima de las pactadas, como puede suceder en el caso de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Como se pudo observar en estudios previos usando la metodología de Luis Toharia,^{190 191} en la práctica puede realizarse **una aproximación al volumen del empleo sumergido estimando la diferencia entre los datos de ocupación de la Encuesta de Población Activa y el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social**. Si bien la diferencia entre un registro obligatorio (el de la Seguridad Social, que implica una contribución para el trabajador y para la empresa), y la declaración voluntaria de la situación ocupacional individual por medio de la Encuesta de Población Activa no permite obtener una cifra exacta de la ocupación informal, sí permite observar un patrón temporal según el ciclo económico y la evolución de la ocupación y el desempleo, dos parámetros que, junto a la inactividad, la temporalidad, el tiempo parcial o el trabajo autónomo, delimitan las fronteras de la informalidad. Cabe decir que buena parte de este trabajo informal puede estar incluido en los datos que hemos obtenido sobre empleo precario de los microdatos de la EPA, comentados previamente. La pregunta clave de la EPA que permite distinguir a la población ocupada es si la persona encuestada trabajó al menos una hora la semana de referencia y se le pagó por ese trabajo u obtuvo un beneficio económico, o si estando ausente del trabajo mantiene un fuerte vínculo con él, lo cual incluye a una gran amplitud y variedad de situaciones de empleo. Por otra parte, la EPA excluye a determinados colectivos, esto es, a quienes residen en los

[te-de-discriminacion-indirecta/](#)

¹⁸⁰ Rodríguez Crespo MJ. La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*. 2021;9(2): 173-197.

¹⁸¹ Hart K. Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 1973(II) 1: 61-89.

¹⁸² Moser CON. Informal Sector or Petty Commodity Production: Dualism or Dependence in Urban Development? *World Development*, 1978;6: 1041-1064.

¹⁸³ Sethuraman SV. El sector informal urbano y las políticas de desarrollo. En: Sanchís E, Miñana J (eds). *La otra economía. Trabajo negro y sector informal*. València: Edicions Alfons el Magnànim; 1988.

¹⁸⁴ Gershuny J. El papel de la economía informal en la sociedad postindustrial. En: Sanchís E, Miñana J (eds). *La otra economía. Trabajo negro y sector informal*. València: Edicions Alfons el Magnànim; 1988.

¹⁸⁵ Mingione E. Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; 1993.

¹⁸⁶ Pahl RE. De “l’economía informal” a “formes de treball”: models i tendències transnacionals. *Papers* 1990;34:63-95.

¹⁸⁷ Portes A. The informal sector: definition, controversy, and relation to national development. *Review*. 1983;7(1):151-174.

¹⁸⁸ Portes A, Sassen-Kobb S. Make it underground: comparative material on the informal sector in Western Market Economies. *American Journal of Sociology*. 1987; 93(1): 30-61.

¹⁸⁹ Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M, y la red Emconet. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

¹⁹⁰ Toharia L. Empleo y paro. En: V Informe FOESSA, Capítulo 8; 1994: 1.227-1.410.

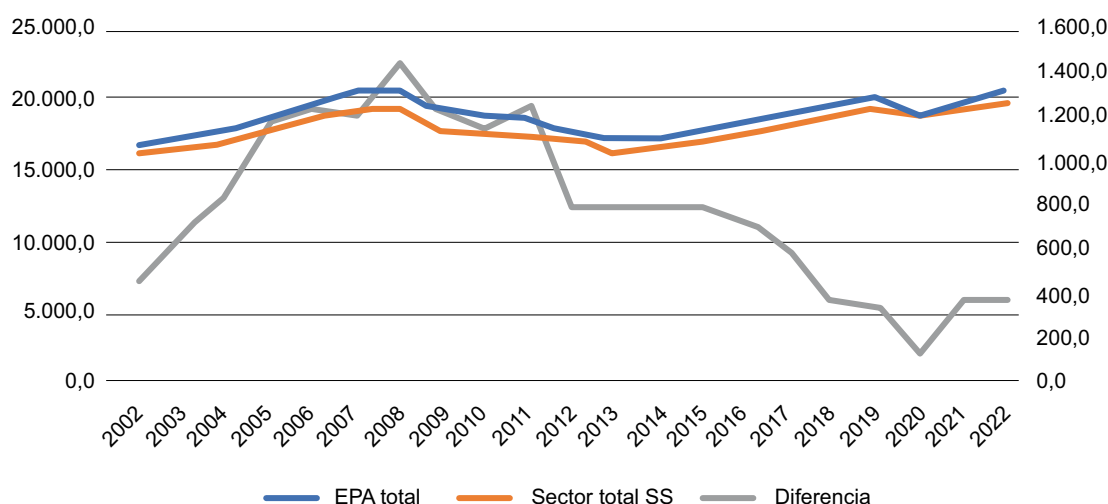
¹⁹¹ Jódar P, Julià M, Tarafa G, Benach J. Empleo Sumergido, en cap. 6 (El trabajo y el empleo) coordinado por Miguélez F. En: Torres Alberto C (ed.). España 2015: Situación Social. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas; 2015: 663-671.

“hogares colectivos”, como son hoteles, cuarteles, conventos, hospitales, etc., aunque el INE estima que suponen menos del 1% del total de la población.¹⁹² A su vez, es posible que las personas trabajadoras extranjeras en situación irregular se vean infrarrepresentadas por la EPA por el miedo a facilitar información.

En las referencias citadas **se observa una tendencia del volumen de ocupación informal que aumenta en épocas de crecimiento económico y disminuye en los periodos de crisis**, lo cual es coherente con la hipótesis de la funcionalidad de la economía informal respecto del desarrollo y crecimiento del sector formal. Del mismo modo, tal y como se observa en la Figura 17, la ocupación informal aumenta en el inicio del periodo, coincidiendo con ciclo económico álgido, hasta alcanzar el máximo de 1.452.500 personas en 2008; reduciéndose paulatinamente a partir de 2009, siguiendo el ciclo recesivo (2009-2014). También debe remarcar el brusco descenso entre 2011 y 2012, de modo que la diferencia entre la EPA y la Seguridad Social pasó de 1.251.300 a 784.700 informales, un hecho que quizá se puede explicar a partir de los cambios de criterio estadístico (en 2012 comienza una serie de la Seguridad Social diferenciada de la anterior). Sin embargo, en términos de tendencia, aunque en 2015 se inicia una tímida recuperación económica que se irá consolidando en años posteriores, durante este periodo de crecimiento no se observa un aumento de la ocupación informal, sino una disminución,¹⁹³ con un ligero repunte en 2021, cuando la economía inicia la recuperación de la pandemia de 2020. Estas cifras indicarían que en momentos de crisis la ocupación informal podría no ser un refugio para los parados.

En el caso de las personas asalariadas (Figura 18), la tendencia es más estable y no se ve tan alterada por los cambios de criterio, aunque sí lo hará en 2020 debido a los problemas muestrales derivados de la pandemia. También en este caso, la caída de la ocupación informal asalariada se produce a partir de 2009. Se observa un descenso brusco entre 2011 y 2012 (probablemente, debido al cambio legislativo sobre Seguridad Social y cotización en el empleo del hogar), de una diferencia de 1.337.400 en 2011 a 835.700 informales en 2012. En 2021 se aprecia un claro repunte de la informalidad.

Figura 17.
Estimación de la ocupación informal total en España en base a la diferencia de la ocupación de la EPA y la afiliación a la Seguridad Social (miles) entre 2002 y 2022

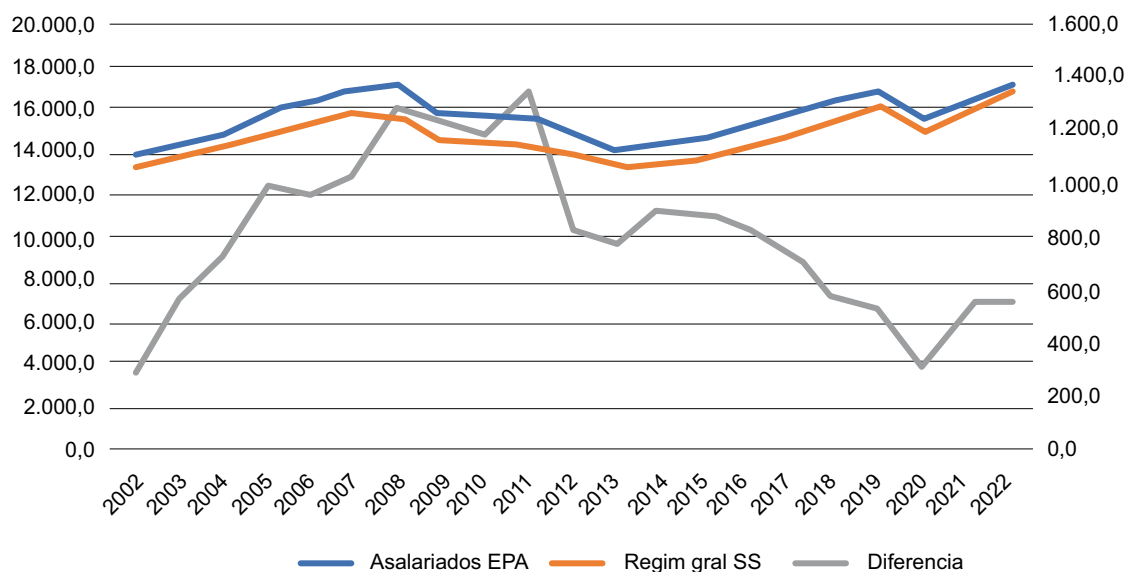


Fuente. Elaboración propia en base a datos de la EPA (eje izquierdo): miles de ocupados en el primer trimestre de cada año; y datos de la Seguridad Social (eje izquierdo): miles de afiliados a final del mes de enero de cada año. Incluye todos los regímenes con diversas excepciones; utilizamos la columna de total Sistema de la base de datos de la Seguridad Social. Eje derecho: diferencia entre los datos de la EPA y de la Seguridad Social (miles).

¹⁹² Ver [Microsoft Word - ultima nota metodologica.doc \(ine.es\)](#).

¹⁹³ Para la elaboración de los siguientes gráficos nos encontramos con algunos problemas técnicos. En primer lugar, los confinamientos de 2020 afectaron la muestra de algunos trimestres; en segundo lugar, y más importante, el cambio de criterio de la EPA, a partir de 2009, en la asignación de trabajadores por cuenta propia y asalariados que tuvo como resultado la disminución del número de autónomos y el aumento de los asalariados. Del mismo modo, el registro de la Seguridad Social cambió criterios en 2008 y 2012 alterando la relación entre autónomos (aumentan de manera considerable) y asalariados. En resumidas cuentas, a partir de 2009 y, sobre todo, durante los últimos años la ocupación total se ve alterada por los cambios de criterio respecto de los autónomos. Dentro del conjunto, los asalariados siguen una pauta más estable.

Figura 18.
Estimación de la ocupación informal en personas asalariadas en España en base a la diferencia de la ocupación de la EPA y la afiliación a la Seguridad Social, 2002-2022



Fuente. Elaboración propia en base a datos de la EPA (eje izquierdo): miles de ocupados en el primer trimestre de cada año; y datos de la Seguridad Social (eje izquierdo): miles de afiliados a final del mes de enero de cada año. Incluye todos los regímenes con diversas excepciones; utilizamos la columna de total Sistema de la base de datos de la Seguridad Social. Eje derecho: diferencia entre los datos de la EPA y de la Seguridad Social (miles).

Estimación de la precariedad laboral a partir de datos de la EPA

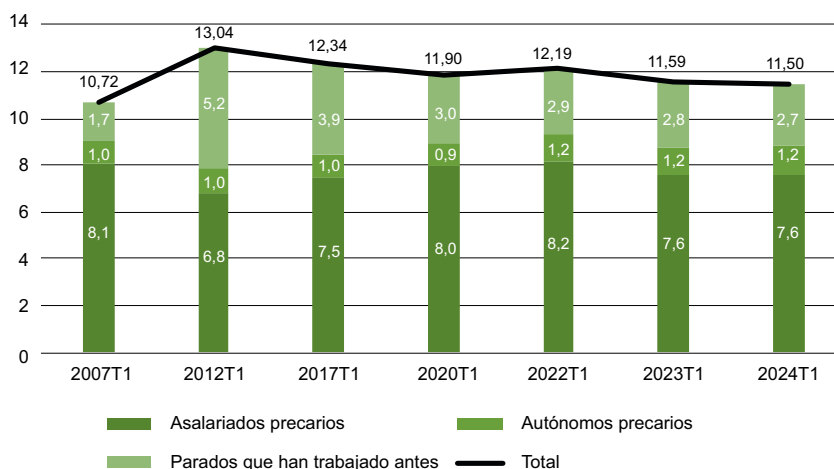
La suma de categorías precarias seleccionadas con datos del primer trimestre de 2024 muestra que **algo menos de la mitad (47,5%) del mercado laboral en España estaría en situaciones de precariedad, 4,9 puntos porcentuales menos que en el primer trimestre de 2022**. Así, la precariedad laboral afectaría a **11,5 millones de personas, de las cuales 7,6 millones tendrían la condición de asalariadas (el 42,1% de las personas asalariadas y el 66,1% del total de personas en situación de precariedad laboral), 1,2 millones serían trabajadores/as autónomos/as sin trabajadores/as a su cargo (el 10,4% del total de personas en situación de precariedad laboral) y 2,7 millones de personas desempleadas que han trabajado previamente (el 23,5% de las personas en situación de precariedad laboral)**. Dicho de otro modo, **del total de personas trabajadoras precarizadas, dos tercios forman parte de la población asalariada, más de una quinta parte son trabajadores en paro y una de cada diez es población trabajadora autónoma sin trabajadores a su cargo**. En los gráficos siguientes (Figuras 19 y 20) se puede observar la evolución temporal y la distribución de la precariedad laboral en cada uno de los colectivos seleccionados. Como se ha mencionado, a partir de los microdatos de la EPA no ha sido posible distinguir al alrededor de medio millón de mujeres que trabajan en el trabajo doméstico, y otro tanto sucede con otras categorías de empleo informal, aunque cabe suponer que buena parte de ambos colectivos están incluidos en los grupos analizados.

En función del nivel de estudios, **la precariedad laboral se ha reducido más entre las personas trabajadoras con menor nivel de estudios y ha aumentado sobre todo entre aquellas con estudios superiores**. Así, el porcentaje de trabajadores/as precarios/as con estudios primarios ha pasado del 14,9% en el primer trimestre de 2007 al 5,5% en el primer trimestre de 2024, mientras que los/as trabajadores/as precarios/as con estudios superiores han aumentado del 33,7% al 47,5% durante el mismo periodo (Figura 21).

Por lo que respecta al tipo de ocupación, **la precariedad laboral afecta, sobre todo, a las ocupaciones elementales** (representan el 26,2% del empleo precario en el primer trimestre de 2024) y a las personas trabajadoras del **sector de servicios de restauración, personales, protección y vendedores**, habiendo aumentado su peso sobre el empleo precario (del 15,5% en el primer trimestre de 2007 al 23,1% en el primer trimestre de 2024). En tercer lugar, afecta a los **empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina** (15,2%) y, en cuarto lugar, a los **técnicos y profesionales, científicos e intelectuales** (12,2%) (Tabla 1).

Figura 19.

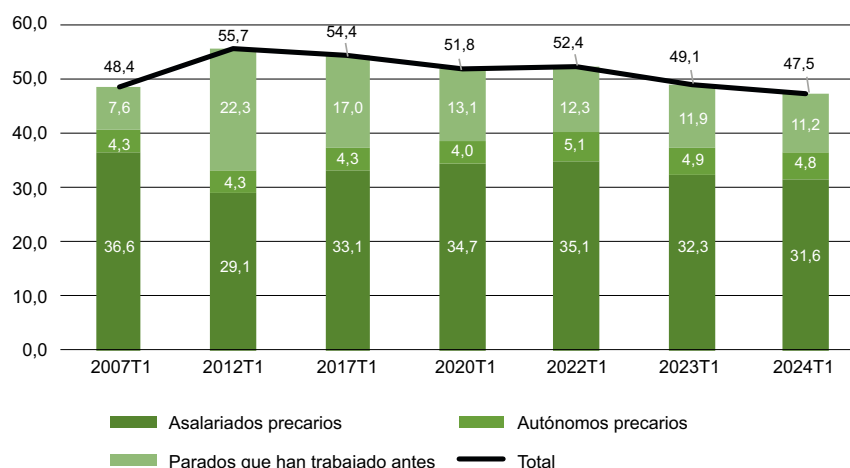
Aproximación a la precariedad laboral en España. Número estimado de trabajadores/as precarios/as de cada colectivo seleccionado (asalariados/as, autónomos/as, parados/as y total), primer trimestre de 2007, 2012, 2017, 2020, 2022, 2023 y 2024 (en millones de personas)



Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

Figura 20.

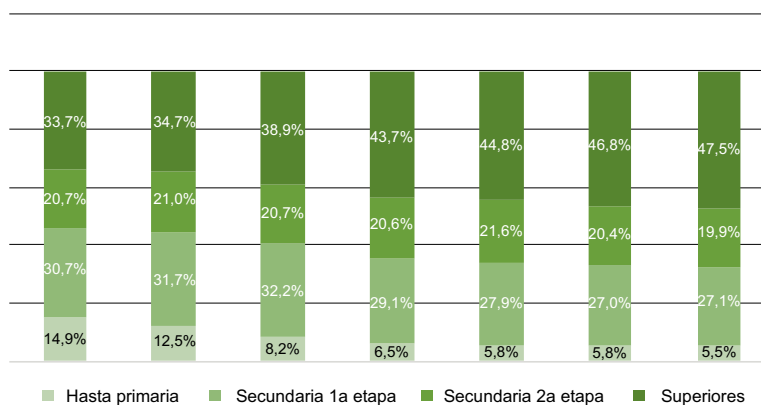
Aproximación a la precariedad laboral en España. Porcentaje de precarios/as de cada colectivo seleccionado (asalariados/as, autónomos/as, parados/as) y total, primer trimestre de 2007, 2012, 2017, 2020, 2022, 2023 y 2024



Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

Figura 21.

Aproximación a la precariedad laboral en España. Distribución de personas trabajadoras precarias (en %) según nivel de estudios, primer trimestre de 2007, 2012, 2017, 2020, 2022, 2023 y 2024



Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

Tabla 1.
Distribución de la precariedad según ocupación principal (en %),
primer trimestre de 2007 y 2024

Tipos de ocupaciones	2007	2024
Ocupaciones militares	0,3	0,2
Directores y gerentes	2,5	0,8
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	7,1	12,2
Técnicos y Profesionales de apoyo	6,1	5,2
Empleados contables, administrativos y otros empleados	11,3	15,0
Trabajadores de servicios de restauración	15,5	23,1
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero	2,6	2,3
Artesanos y trabajadores cualificados de industrias	17,6	9,2
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	8,0	5,8
Ocupaciones elementales.Trabajadores no cualificados	28,8	26,2
Total	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

Las distintas dimensiones incluidas en el fenómeno de la precariedad laboral afectan de modos diferentes a los trabajadores. Así, los **empleados y los trabajadores de servicios** se ven proporcionalmente más afectados por el subempleo funcional (un 68,9% de quienes tienen empleo precario lo son por este motivo en el primer trimestre de 2024) y por tener contratos temporales (un 23,1%). Situación distinta es la de los **técnicos y profesionales**, pues el empleo temporal les afecta en un 63,5% y, en segundo lugar, el subempleo por insuficiencia de horas (22%). Quienes tienen una **ocupación elemental en situación de precariedad** son los que, con diferencia, acumulan más causas diferentes de precariedad laboral, sobresaliendo el subempleo funcional (les afecta a un 92,3%), seguido de la temporalidad del empleo (un 26%). Finalmente, los **trabajadores manuales cualificados o semicualificados** se hallan afectados, sobre todo, por el subempleo funcional (50,7%) y por el empleo temporal (26,15) (ver Tabla 2).

Tabla 2.
Distribución de la precariedad según sus causas
y por ocupación principal (en %), primer trimestre de 2024

Ocupación principal	Asalariados temporales	Tiempo parcial involuntario	Subempleo por insuficiencia horas	Subempleo funcional	Autónomos jornada especial
Directores y gerentes	26,1	3,3	16,4	0,0	57,3
Técnicos y profesionales ¹⁹⁴	63,5	16,7	22,0	0,0	20,9
Empleados y trabajadores servicios ¹⁹⁵	23,1	15,3	17,5	68,9	7,6
Trabajadores manuales cualificados y semicual. ¹⁹⁶	26,1	6,2	15,7	50,7	20,7
Ocupaciones elementales	26,0	18,7	19,2	92,3	0,7
Total	31,5	14,8	18,4	59,3	10,8

Nota: en la medida en que en un empleo precario pueden coincidir diversas causas, las filas suman más de 100.

Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

¹⁹⁴ Técnicos y profesionales incluye a los “Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales” y los “Técnicos y Profesionales de apoyo”.

¹⁹⁵ Empleados y trabajadores de servicios incluye a “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” y a “Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio”.

¹⁹⁶ Trabajadores manuales cualificados y semicualificados incluye a “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero”, “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción” y “Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores”.

Entre la población asalariada, el principal motivo que se asocia con la precariedad laboral es el subempleo funcional, con una incidencia que ha ido en aumento a lo largo del tiempo hasta alcanzar el 62,2% en el primer trimestre de 2024. A su vez, el papel de la temporalidad se ha reducido, afectando en el primer trimestre de 2022 al 50,3%, para reducirse al 37,1% en el primer trimestre de 2024, como se ha comentado, como consecuencia de la última reforma laboral. La precariedad debida al subempleo por insuficiencia de horas y al trabajo a tiempo parcial involuntario alcanza porcentajes menores (un 19,8% y un 16,4%, respectivamente, con datos del primer trimestre de 2024) (Tabla 3).

Tabla 3.
Distribución de la población asalariada precaria según causa de precariedad laboral (en %), primer trimestre de 2007, 2012, 2017, 2020, 2022, 2023 y 2024

	2007	2012	2017	2020	2022	2023	2024
Temporales	65,7	50,7	52,5	52,0	50,3	39,3	37,1
Tiempo parcial involuntario	9,3	19,4	21,2	17,3	16,0	17,3	16,4
Subempleo por insuficiencia de horas	16,9	30,4	24,2	19,0	20,4	20,2	19,8
Subempleo funcional	47,0	51,9	53,6	56,3	57,4	62,9	62,2

Nota: Puesto que las causas de precariedad laboral se solapan, los porcentajes que ofrece cada columna de la tabla suman más de 100. El principal solapamiento se da entre el subempleo funcional y el trabajo temporal, un solapamiento que en el primer trimestre de 2024 afecta al 11,3% de la población asalariada en condiciones de precariedad laboral.

Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

Por lo que respecta a los/as trabajadores/as autónomos/as sin asalariados/as a su cargo, las causas de precariedad laboral han permanecido relativamente estables a lo largo del periodo estudiado. En primer lugar, destacan como primera causa las jornadas laborales muy breves o muy extensas (85,8% de la población trabajadora autónoma en condiciones laborales de precariedad en el primer trimestre de 2024) y, en segundo lugar, el subempleo funcional (23,6%) (Tabla 4). Además, cerca de la mitad de quienes están en subempleo funcional también están afectados por horarios o muy breves o muy extensos.

Tabla 4.
Distribución de la población autónoma precaria según causa de la precariedad (en %), primer trimestre de 2007, 2012, 2017, 2020, 2022, 2023 y 2024

	2007	2012	2017	2020	2022	2023	2024
Horarios reducidos o extensos	86,4	80,1	77,8	78,2	86,8	85,7	85,8
Tiempo parcial involuntario	3,8	8,5	7,7	6,6	6,1	5,5	5,5
Subempleo funcional	16,4	21,0	26,4	28,2	22,9	24,6	23,6
Insuficiencia de horas	9,5	19,7	13,7	11,8	10,6	8,8	10,3

Nota: puesto que las causas de precariedad laboral se solapan, los porcentajes que ofrece cada columna de la tabla suma más de 100.

Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

CASO CLÍNICO 2. Óscar, 38 años

Derivado por su médica de familia a psiquiatría por ansiedad, incapacidad para concentrarse, sensación de imposibilidad de continuar con su vida, insomnio de conciliación y mantenimiento, despertar precoz y disminución del apetito y la ingesta. Su médica describe en la nota de derivación que el paciente acude a la consulta con el portátil de la empresa a pesar de que está de vacaciones. Le llaman del trabajo durante la consulta, pero a pesar de no responder, se queda desconcentrado y ansioso después de la llamada. Refiere tener ganas de tomar benzodiacepinas para quedarse dormido y acabar con la situación.

Trabaja como informático para una gran empresa. En los últimos meses, por reducciones de plantilla, describe que ha recibido una carga de trabajo que le resulta inasumible, tanto por sus capacidades (no les han brindado la formación suficiente), como por los plazos de entrega. Explica que trabaja todos los días de la semana, entre 9 y 14 horas diarias. También trabaja en vacaciones a petición de la empresa.

Esa situación ha socavado la seguridad en sus capacidades, le ha provocado desesperanza con respecto a su proyecto de futuro (no tiene tiempo de ocio, ni para relacionarse con amigos, ni para encontrar y poder compartir tiempo con pareja). Presenta ansiedad mantenida e incapacidad para desconectar de las tareas y preocupaciones laborales, además de ideación suicida no estructurada fruto de la sensación de desesperanza. Su médica de familia le ha pautado un ansiolítico, un hipnótico, un antidepresivo y le ha derivado a salud mental.

Desde la consulta de psiquiatría se procede a realizar una indicación de no tratamiento, aclarando el origen laboral del malestar, que no comporta trastorno mental. Se valoran las opciones y alternativas y el papel del tratamiento psicofarmacológico en su situación, recomendando tomar medidas respecto a su situación laboral y retirar lo antes posible los fármacos.

PARTE III. PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD MENTAL

*“Se reconoce el derecho a la protección de la salud.
Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública
a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.”
(Constitución Española, Art. 43.1,2)*

9. Definición y medida de la precariedad laboral

En la Parte III de este Informe se profundiza en la **relación entre precariedad laboral y salud mental**. En primer lugar, se discuten aspectos centrales relacionados con la definición y medida de la precariedad laboral, destacando su naturaleza multidimensional y la utilidad del EPRES como indicador.¹ En segundo lugar, la definición y medida de la salud mental, destacando las limitaciones del actual modelo biomédico en salud mental y la necesidad de conceptualizar y abordar la salud mental desde un modelo biopsicosocial. En tercer lugar, se revisan las evidencias sobre el impacto de la precariedad en la salud mental, su desigual distribución y los mecanismos implicados. Finalmente, se describen las limitaciones de los actuales Sistemas de Información (SI) para la monitorización de la precariedad laboral y salud mental, así como los déficits en el Sistema Nacional de Salud (SNS) en materia de salud mental.

Naturaleza multidimensional

Tradicionalmente la precariedad laboral se ha definido como un **fenómeno unidimensional**, mientras que un número creciente de investigaciones lo definen como un **fenómeno multidimensional**. En cuanto a la definición unidimensional, se ha centrado en su medida a partir de indicadores de “**inseguridad laboral**”, definida como percepción de riesgo de perder el trabajo, y de “**temporalidad laboral**”, definida como falta de estabilidad en la ocupación a largo plazo.^{2 3 4} Sin embargo, estas definiciones ofrecen una visión limitada e insuficiente para capturar la complejidad de la naturaleza multidimensional de la precariedad laboral y sus efectos sobre la salud.^{5 6}

Ya en los años sesenta, a partir de trabajos sobre estrés laboral de los psicólogos John French y Robert Louis Kahn, se amplió el foco de atención para reconocer el impacto de estresores o **riesgos psicosociales** sobre la salud mental de las personas trabajadoras.^{7 8 9 10} Según la definición propuesta por la OIT en 1986, los riesgos psicosociales se definen como las “interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores, por otro, que ejercen una influencia negativa sobre su salud a través de sus percepciones y experiencias”.¹¹ Según otros

¹ Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occup Environ Med*. 2010; 67(8): 548-55.

² Organización Internacional del Trabajo. Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2012.

³ Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J, Kivimäki M. Flexible labor markets and employee health. *SJWEH Supplements*. 2008; (6): 98-110.

⁴ Il-Ho K, Muntaner C, Vahid Shahidi F, Vives A, Vanroelen C, Benach J. Welfare states, flexible employment, and health: a critical review. *Health policy* 2012; 104(2): 99-127.

⁵ Benach J, Amable M, Muntaner C, Benavides FG. The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place? *J Epidemiol Community Health*. 2002; 56: 405-406.

⁶ Rönnerblad T, Grönholm E, Jonsson J, Koranyi I, Orellana C, Kreshpaj B, Chen L, Stockfelt L, Bodin T. Precarious employment and mental health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2019; 45(5): 429-443.

⁷ French JRP, Khan RL. A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*. 1962; 18: 1-47.

⁸ Lewchuk W, de Wolff A, King A, Polanyi M. From job strain to employment strain: health effects of precarious employment. *Just Labour*. 2003; 3(Fall): 23-35.

⁹ Tompa E, Scott-Marshall H, Dolinschi R, Trevithick S, Bhattacharyya S. Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework. *Work*. 2007; 28(3): 209-24.

¹⁰ Underhill EM, Quinlan MG. How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Relat Ind*. 2011; 66(3): 397-421.

¹¹ ILO/WHO Committee on Occupational Health. Psychosocial factors at work: recognition and control. Geneva: ILO/WHO; 1986.

autores, en una misma línea, son los “aspectos del diseño y la gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativos, que tienen el potencial de causar daños psicológicos o físicos”.¹²

Partiendo de estas primeras aproximaciones, décadas de investigación han permitido comprender, en mayor o menor medida, una gran variedad de factores de riesgo psicosocial que se relacionan con estructuras sociales determinadas históricamente.¹³ Estas han permitido desarrollar diferentes modelos explicativos de los factores de riesgo psicosocial.^{14 15 16 17 18 19} Sin embargo, ofrecen una visión limitada de la precariedad restringida a la consideración de factores del entorno próximo del trabajo, sin considerar dimensiones de la precariedad relacionadas con las condiciones generales de empleo. Por ejemplo, según el **modelo de “desequilibrio demandas-control-apoyo social”**²⁰ los riesgos psicosociales como fuente de precariedad derivan de la exposición a altas demandas/exigencias en el trabajo (en términos de volumen e intensidad) y un bajo control de las personas trabajadoras sobre el trabajo (en términos de capacidad de decisión sobre el volumen o ritmo de trabajo, desarrollo de habilidades aprendizaje, creatividad, etc.), incluyendo la disponibilidad o acceso a recursos y fuentes de apoyo social.^{21 22} Según el **modelo de “desequilibrio esfuerzo-recompensa”** los riesgos psicosociales como fuente de precariedad derivan de la exposición a un elevado esfuerzo (físico y psíquico) en el trabajo y bajas recompensas (en términos de salario, estima, seguridad u oportunidades).²³ Según el **modelo de “justicia organizacional”** los riesgos psicosociales implican una dimensión ética, relacionada con la falta de justicia distributiva (en términos de recursos y beneficios), falta de justicia procesal (en términos de procedimientos) y falta de justicia relacional (en términos de respeto, dignidad y transparencia).²⁴ Así, una menor justicia organizacional estaría asociada con una mayor precariedad laboral y un mayor riesgo de problemas de salud mental.²⁵

Para la medición de los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo, existen cuestionarios como el **“Copenhagen Psychosocial Questionnaire” (COPSOQ)**,^{26 27} que es una de las más extendidas, y que combina elementos del modelo de “demandas-control” y del modelo de “esfuerzo-recompensa”, además de otros aspectos como el conflicto de rol o las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral (muy

¹² Cox T, Griffiths A. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. En: Wilson JR, Corlett N. (eds.) *Evaluation of Human Work*. Abingdon: Routledge; 2005.

¹³ Muntaner C, Chung H. Psychosocial epidemiology, social structure, and ideology. *J Epidemiol Community Health*. 2005; 59: 540-541.

¹⁴ Alfredsson L, Karasek R, Theorell T. Myocardial infarction risk and psychosocial work environment: an analysis of the male Swedish working force. *Soc Sci Med*. 1982; 16(4): 463-467.

¹⁵ Rugulies R. What is a psychosocial work environment? *Scand J Work Environ Health*. 2019; 45(1): 1-6.

¹⁶ Muntaner C, Chung H. Psychosocial epidemiology, social structure, and ideology. *J Epidemiol Community Health*. 2005; 59: 540-541.

¹⁷ Por ejemplo, en España se estimó que alrededor de 7.500 muertes cardiovasculares anuales serían atribuibles al trabajo. Ver: García AM, Gadea R, López V. Estimación de la mortalidad atribuible a enfermedades laborales en España 2004. *Rev Esp Salud Pública* 2007; 81:261-270.

¹⁸ Murphy LR. Job stress research at NIOSH: 1972-2002. *Res. Occup. Stress Well Being*. 2002; 2: 1-55.

¹⁹ Leka S, Griffiths A, Cox T. *Work Organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Geneva: WHO; 2003.

²⁰ Modelo derivado del original “demanda-control”. Ver: Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Adm. Sci. Q.* 1979; 24: 285. Este modelo es el más utilizado en psicología ocupacional y como modelo explicativo del *burnout*. Ver: Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*. 2001; 86(3): 499-512.

²¹ Karasek R, Theorell T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books; 1990.

²² La autonomía en el trabajo, la discrecionalidad de las habilidades y la libertad de decisión son en buena medida cuestiones relativas a la descentralización del poder en las organizaciones. La posición y las capacidades que conlleva una posición para tomar decisiones o realizar una acción significan tener control sobre los recursos y poder de decisión con respecto a la asignación de recursos. El poder también significa tener la capacidad de definir el alcance y los límites de la acción, establecer estándares de desempeño, evaluar el desempeño y distribuir recompensas. Ver: Muntaner C, Benach J, Hadden WC, et al. A glossary for the social epidemiology of work organisation: part 2. Terms from the sociology of work and organisations. *J Epidemiol Community Health* 2006; 60: 1010-1012.

²³ Siegrist J. Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *J Occup Health Psychol* 1996; 1: 27-41.

²⁴ Cropanzano R, Molina A. Organizational Justice. En: Wright JD (ed). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Philadelphia: Elsevier; 2015: 379-384.

²⁵ Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, et al. Association between organizational inequity and incidence of psychiatric disorders in female employees. *Psychol Med*. 2003; 33: 319-26.

²⁶ El COPSOQ ha sido modificado en dos ocasiones desde su primera versión en 2005. La última tuvo lugar en 2019 cuando se consensó una tercera versión que contiene 140 ítems (versión larga) distribuidos en 45 dimensiones (algunas contienen un solo ítem) agrupadas en 8 dominios: demandas en el trabajo, organización laboral y contenido del trabajo, relaciones interpersonales y liderazgo, interacción individuo-trabajo, capital social, conflictos y comportamientos ofensivos, salud, y características de la personalidad. Ver: Burr H, Berthelsen H, Moncada S, et al. The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Saf. Health Work*. 2019; 10: 482-503.

²⁷ Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health* 2005; 31: 438-449.

sensible a la división sexual del trabajo y los roles domésticos y de cuidado asociados generalmente a las mujeres).^{28 29 30 31 32}

Actualmente, y a partir de los datos disponibles, **en España la exposición de la población trabajadora a los riesgos psicosociales como fuente de precariedad laboral es alta,^{33 34 35} alcanzando la tasa más alta entre los/as asalariados/as de la UE y la segunda más alta entre los/as trabajadores/as autónomos/as.³⁶**

En el Informe **PRESME** se parte de una definición multidimensional de precariedad laboral que incluye —pero no se limita a— la valoración de riesgos psicosociales del entorno de trabajo o precariedad en el trabajo, incorporando dimensiones para la medición de la precariedad en el empleo. Además, considera necesario contar con una medida integral de precariedad que combine la precariedad laboral y otras formas de precariedad social (como la precariedad en la vida familiar y comunitaria). En concreto, en esta definición de precariedad laboral, la exposición a riesgos psicosociales (nivel micro) se re-define en términos de las relaciones de poder, recursos y oportunidades en las que se enmarcan (nivel macro) (ver Capítulo 3).^{37 38 39 40 41 42 43 44} Esta definición de precariedad laboral es sensible al grado de explotación laboral,^{45 46 47 48 49 50} a la dominación/subordinación,^{51 52} a la discriminación según distintos factores

²⁸ Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Acad Manage Rev.* 1984; 9(3): 438-48.

²⁹ Ferrie JE. Is job insecurity harmful to health? *J R Soc Med.* 2001; 94: 71-76.

³⁰ Zapf D, Holz M. On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology.* 2006; 15(1): 1-28.

³¹ Lewis S, Cooper CL. *Work-Life Integration, Work-Life Integration: Case Studies of Organisational Change.* West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd; 2005.

³² Kinman G, Jones F. A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK Academics. *J Hum Behav Soc Environ.* 2008; 17: 41-60.

³³ Paoli P. Third European Survey on the Work Environment. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2000.

³⁴ Daubas-Letorneux V, Thébaud-Mony A. *Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne.* Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2002.

³⁵ Kristensen TS, Moncada S, Llorens C, Navarro A. Psychosocial Work Environment in Spain and Denmark: A cross-cultural comparison. Ponencia en: International Conference on Psychosocial Factors at Work; Okayama, 2005.

³⁶ Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey - Overview report (2017 update). Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2017.

³⁷ Muntaner C, O'Campo PJ. A critical appraisal of the demand/control model of the psychosocial work environment: epistemological, social, behavioral and class considerations. *Soc Sci Med.* 1993; 36(11): 1509-17.

³⁸ Martikainen P, Bartley M, Lahelma E. Psychosocial determinants of health in social epidemiology. *Int J Epidemiol.* 2002; 31: 1091-1093.

³⁹ Benach J, Solar O, Santana V, et al. A micro-level model of employment relations and health inequalities. *Int J Health Serv.* 2010; 40(2): 223-227.

⁴⁰ Rönblad T, Grönholm E, Jonsson J, et al. Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scand J Work Environ Health.* 2019; 45: 429-443.

⁴¹ Kreshpaj B, Orellana C, Burström B, et al. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scand J Work Environ Health.* 2020; 46: 235-247.

⁴² Méndez Rivero F. Precariedad laboral, estrés crónico y salud mental. Un estudio sobre el entorno psicosocial laboral como posible mecanismo causal. [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2022.

⁴³ Méndez Rivero F, Padrosa E, Utzet M, Benach J, Julià M. Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: a cross-sectional mediation analysis. *Safety Sci.* 2021; 143: e105439.

⁴⁴ Méndez-Rivero F, Pozo ÓJ, Julià M. Gender Differences in the Indirect Effect of Psychosocial Work Environment in the Association of Precarious Employment and Chronic Stress: A Cross-Sectional Mediation Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2022; 19(23): 16073.

⁴⁵ Entendemos por explotación laboral aquellas situaciones en las que la persona trabajadora se encuentra bajo un régimen de autoridad y asimetría de poder, recibiendo del empleador o empleadora un pago inferior a las horas empleadas en su trabajo. Aunque se trata de un mecanismo insuficientemente analizado, se ha mostrado cómo la organización del trabajo, el tipo de propiedad y la dominación gerencial pueden generar depresión a través del proceso de adquisición de ganancias, el control de la producción, supervisión y seguimiento del trabajo y la aplicación de sanciones disciplinarias.

⁴⁶ Muntaner C, Ng E, Prins SJ, Bones-Rocha K, Espelt A, Chung H. Social class and mental health: testing exploitation as a relational determinant of depression. *Int J Health Serv.* 2015; 45(2): 265-84.

⁴⁷ Muntaner C, Van Dussen DJ, Li Y, Zimmerman S, Chung H, Benach J. Work organization, economic inequality, and depression among nursing assistants: a multilevel modeling approach. *Psychol Rep.* 2006; 98(2): 585-601.

⁴⁸ Prins SJ, McKetta S, Platt J, Muntaner C, Keyes KM, Bates LM. "The serpent of their agonies": exploitation as structural determinant of mental illness. *Epidemiology.* 2021; 32(2): 303.

⁴⁹ Muntaner C, Li Y, Ng E, Benach J, Chung H. Work or place? Assessing the concurrent effects of workplace exploitation and area-of-residence economic inequality on individual health. *International Journal of Health Services.* 2011; 41(1): 27-50.

⁵⁰ Prins SJ, Bates LM, Keyes KM, Muntaner C. Anxious? Depressed? You might be suffering from capitalism: contradictory class locations and the prevalence of depression and anxiety in the USA. *Sociology of health & illness.* 2015; 37(8): 1352-72.

⁵¹ Muntaner C, Eaton WW, Diala CC, et al. Social class, assets, organizational control and the prevalence of common groups psychiatric disorders: results from two US epidemiologic surveys. *Soc Sci Med.* 1998; 47: 243-53.

⁵² Muntaner C, Borrell C, Benach J, et al. The associations of social class and social stratification with patterns of general and mental health in a Spanish population. *Int J Epidemiol.* 2003; 32: 950-8.

de estratificación social,^{53 54 55} al **acoso laboral y/o sexual**, así como otras conductas violentas o amenazas repetidas con el objetivo de humillar, ofender o victimizar.⁵⁶ De este modo, va más allá de riesgos psicosociales clásicos, también considerados por esta definición, como los **horarios de trabajo nocturnos y/o rotatorios, las jornadas excesivamente largas, sin descanso suficiente y/o con horarios imprevisibles**⁵⁷ y las **altas exigencias emocionales**.⁶¹

El cuestionario de precariedad laboral EPRES

El cuestionario de precariedad laboral EPRES⁶² (*Employment Precariousness Scale*) desarrollado por el Grupo de Investigación sobre Desigualdades en Salud GREDS-EMCONET de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona^{63 64 65} (ver Apéndice 4) **ofrece la medida multidimensional de precariedad laboral más ampliamente utilizada actualmente, y que trata de capturar todos los elementos anteriormente descritos**. Aunque ha sido cuestionado por algunos grupos de investigación anglosajones, se trata de un instrumento validado y ampliamente utilizado en España y varios países europeos y de América Latina.^{66 67 68 69 70 71 72 73} De este modo, si bien existen definiciones y herramientas validadas científicamente para la medición de la precariedad laboral, es un concepto todavía en disputa.^{74 75}

⁵³ Conferencia Internacional del Trabajo. La hora de la igualdad en el trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2003.

⁵⁴ Pascoe EA, Richman LS. Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychol Bull.* 2009; 135(4): 531-554.

⁵⁵ Clausen T, Rugulies R, Li J. Workplace discrimination and onset of depressive disorders in the Danish workforce: A prospective study. *J Affect Disord.* 2022; 319: 79-82.

⁵⁶ International Labour Organization. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190); 2019.

⁵⁷ Artazcoz L, Cortés I, Benavides FG, Escribà-Agüir V, Bartoll X, Vargas H, et al. Long working hours and health in Europe: Gender and welfare state differences in a context of economic crisis. *Health Place.* 2016; 40: 161-168.

⁵⁸ Åkerstedt T. Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occup Med (Chic Ill).* 2003; 53(2): 89-94.

⁵⁹ Kecklund G, Axelsson J. Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ.* 2016; 355: 1-13.

⁶⁰ Karpman M, Hahn H, Gangopadhyaya A. Precarious Work Schedules Could Jeopardize Access to Safety Net Programs Targeted by Work Requirements. Washington D. C.: Urban Institute; 2019.

⁶¹ Kogovsek M. Emotional Labour in Hospitality Industry: Literature Review. *Questus Multidiscip Res J.* 2014; 1979: 115-130.

⁶² Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occup Environ Med.* 2010; 67(8): 548-55.

⁶³ Amable M. La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2006.

⁶⁴ Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occup Environ Med.* 2010; 67(8): 548-55.

⁶⁵ Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu Rev Public Health.* 2014; 35: 229-253.

⁶⁶ Matilla-Santander N, Jonsson J, Kreshpaj B, Orellana C, Benach J, Badarin K, Burström B, Vives A, Kjellberg K, Strömdahl S, Johansson G, Östergren PO, Bodin T. The relation between precarious employment arrangements and social precarity - Findings from the PREMIS study in Stockholm, Sweden. *Int J Health Services.* 2021; 52(2): 201-211.

⁶⁷ Vives-Vergara A, González-López F, Solar O, Bernales-Baksai P, González MJ, Benach J. Precarious employment in Chile: psychometric properties of the Chilean version of Employment Precariousness Scale in private sector workers. *Cad Saude Publica.* 2017; 33: e00156215.

⁶⁸ Vives A, Benmarhnia T, González F, Benach J. The importance of using a multi-dimensional scale to capture the various impacts of precarious employment on health: Results from a national survey of Chilean workers. *PLoS ONE.* 2020; 15(9): e0238401.

⁶⁹ Padrosa E, Vanroelen C, Muntaner C, Benach J, Julià M. Precarious employment and mental health across European welfare states: a gender perspective. *Int Archives of Occupational and Environmental Health.* 2022 Sep; 95(7): 1463-80.

⁷⁰ Padrosa E, Belvis F, Benach J, Julià M. Measuring Precarious Employment in the European Working Conditions Survey: Psychometric Properties and Construct Validity in Spain. *Quality & Quantity.* 2021; 55(3).

⁷¹ Padrosa E, Bolívar M, Julià M, Benach J. Comparing Precarious Employment Across Countries: Measurement Invariance of the Employment Precariousness Scale for Europe (EPRES-E). *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement.* 2021; 154(3): 893-915.

⁷² Julià M, Belvis F, Vives A, Tarafa G, Benach J. Informal employees in the European Union: working conditions, employment precariousness and health. *Journal of Public Health.* 2018; 41(2): 141-151.

⁷³ Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. *J Epidemiol Community Health.* 2007; 61(4): 276-277.

⁷⁴ Kreshpaj B, Orellana C, Burström B, Davis L, Hemmingsson T, Johansson G, Kjellberg K, Jonsson J, Wegman DH, Bodin T. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scand J Work Environ Health.* 2020; 46(3): 235-247.

⁷⁵ Muntaner C, Solar O, Vanroelen C, Martínez JM, Vergara M, Santana V, Castedo A, Kim IH, Benach J, EMCONET network. Unemployment, informal work, precarious employment, child labor, slavery, and health inequalities: pathways and mechanisms. *International Journal of Health Services.* 2010; 40(2): 281-295.

El EPRES como medida de precariedad laboral supera las limitaciones de los indicadores unidimensionales, incorporando nuevas dimensiones sensibles a las relaciones de poder inherentes a las nuevas relaciones laborales “flexibles”, partiendo de trabajos cualitativos,⁷⁶ la crítica a las medidas de riesgo psicosocial,⁷⁷ estudios empíricos con constructos parecidos como el tiempo parcial y el trabajo contingente,⁷⁸ de las dimensiones del modelo de precariedad utilizado por la OMS^{79 80} (temporalidad, bajos sueldos sin beneficios, falta de control sobre el trabajo, falta de protección laboral efectiva y falta de sindicación), las cuatro dimensiones originales de Rodgers⁸¹ (temporalidad o riesgo de perder el empleo; inseguridad o falta de control personal o colectivo sobre las condiciones de trabajo; falta de protección del trabajador ante el trato injusto, despido, discriminación, y protección social; y salarios insuficientes), además de los resultados de más de dos décadas de estudios sobre precariedad laboral en España.⁸²

El EPRES se compone de seis dimensiones fundamentales de la precariedad laboral: inestabilidad del empleo, definida a partir el tipo y duración del contrato de trabajo; **bajos salarios**, relativo al grado de dependencia económica de la persona trabajadora; **menor nivel de empoderamiento**, relativo a la capacidad individual o colectiva de negociación de las condiciones de empleo; **mayor grado de exposición a la intimidación, las amenazas de despido, la discriminación, etc.**, derivado de las relaciones de poder implícitas y explícitas en el lugar de trabajo; **menos derechos de las personas trabajadoras**, incluyendo la indemnización por despido, la compensación por desempleo, las vacaciones pagadas, etc.; y la **falta de poder para ejercer los derechos**, relativo a la capacidad de las personas trabajadoras para ejercer sus derechos laborales.⁸³ Una séptima dimensión bajo consideración sería la **impredecibilidad horaria**, relacionada con las tres últimas.^{84 85}

En España, el EPRES ha permitido detectar precariedad laboral en su forma multidimensional no solo entre la clase trabajadora con contratos temporales, sino también entre personas trabajadoras con contratos permanentes o indefinidos, detectando tasas superiores al 50% distribuidas según un gradiente por estatus ocupacional, donde el riesgo de precariedad es más del doble entre los niveles más bajos respecto a los más altos. Como puede observarse en la Figura 22, se encuentran en situación de precariedad laboral el 23,8% de la clase social I (CS I), la más privilegiada, y el 55,6% en la clase social V (CSV), la más desfavorecida, en el caso de los hombres; y el 28% y el 56,6% respectivamente en el caso de las mujeres. Además, la prevalencia de la precariedad laboral entre las clases con menos recursos (CSV) con contratos permanentes (el 55,6% en los hombres y el 56,6% en las mujeres) es similar o incluso más elevada que la de las clases más privilegiadas (CS I) con contratos temporales (60% en los hombres y 38,6% en las mujeres).⁸⁶ En palabras de Christophe Dejourns, psiquiatra francés especializado en medicina del trabajo: “La precarización laboral no afecta solo a los trabajadores precarizados o a los desocupados, sino que también produce un sufrimiento intenso en quienes tienen un trabajo estable. Junto al miedo a la pérdida laboral se produce una intensificación del trabajo con su aumento de carga y padecimiento”.⁸⁷

La relevancia de la definición y medida multidimensional de la precariedad laboral a través del EPRES radica en que actualmente no existe un sistema de información adecuado que permita la monitorización de la precariedad laboral multidimensional (ver Capítulo 14). Las estimaciones de precariedad actuales se limitan al uso de indicadores indirectos⁸⁸ (ver Capítulo 8), insuficientes para detectar la progresiva pérdida poder de negociación de la clase trabajadora o ampliación de los márgenes de

⁷⁶ Amable M, Benach J, González S. La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. Arch. Prev. Riesgos Labor. 2001; 4(4): 169-84.

⁷⁷ Muntaner C, O'Campo PJ. A critical appraisal of the demand/control model of the psychosocial work environment: Epistemological, social, behavioral and class considerations. Social Science & Medicine. 1993; 36(11): 1509-1517.

⁷⁸ Muntaner C, Barnett E. Depressive Symptoms in Rural West Virginia: Labor Market and Health Services Correlates. Journal of Health Care for the Poor and Underserved. 2000; 11(3): 284-300.

⁷⁹ Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. J Epidemiol Community Health. 2007; 61(4): 276-277.

⁸⁰ Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

⁸¹ Rodgers G. Precarious work in Western Europe. En: Rodgers J, Rodgers G. Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. 1st ed. Geneva: International Institute for Labour Studies; 1989. p. 1-16.

⁸² Amable M, Benach J, González S. La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. Arch. Prev. Riesgos Labor. 2001; 4(4): 169-84.

⁸³ Amable M. La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2006.

⁸⁴ Padrosa E, Belvis F, Benach J, Julià M. Measuring precarious employment in the European Working Conditions Survey: psychometric properties and construct validity in Spain. Quality & Quantity. 2021; 55(2): 543-562.

⁸⁵ Vanroelen C, Julià M, Van Aerden K. Precarious Employment: An Overlooked Determinant of Workers' Health and Well-Being? En: Korunka C. Flexible Working Practices and Approaches. Cham: Springer; 2021; p. 231-55.

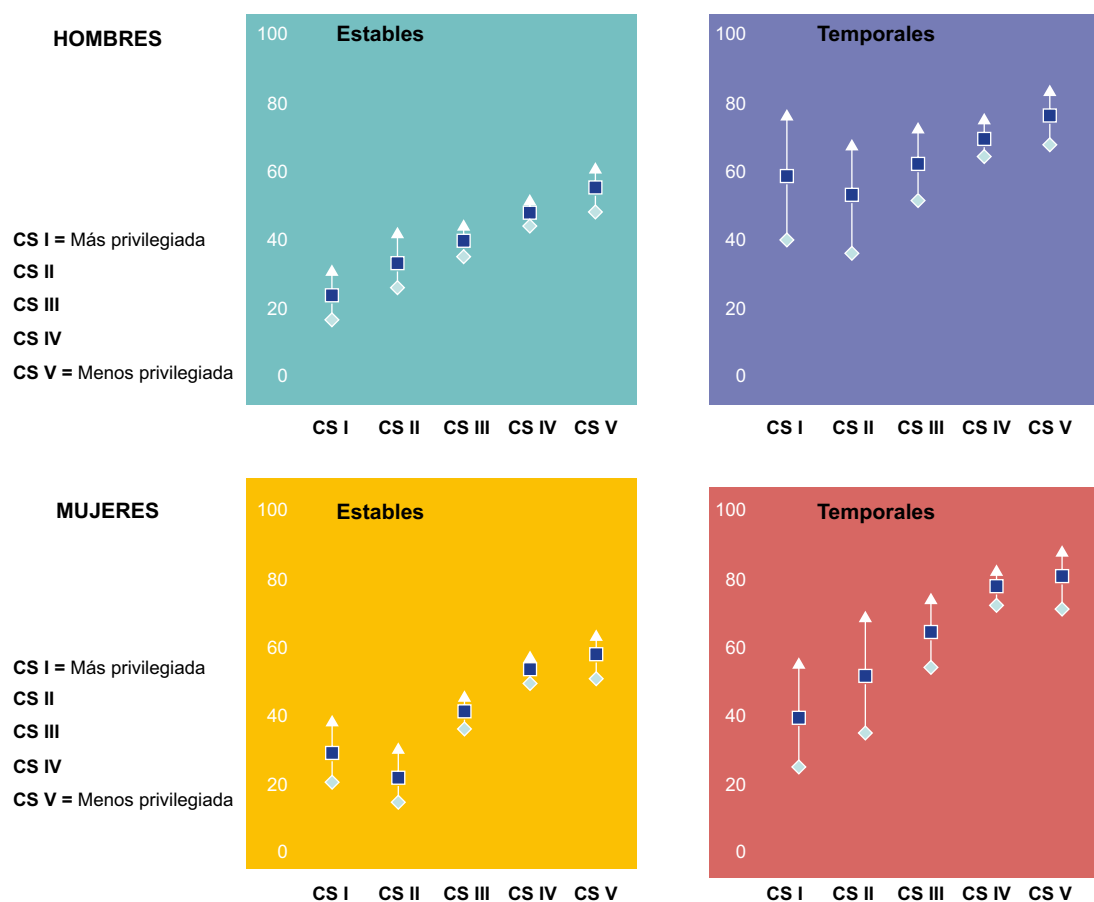
⁸⁶ Julià M, Vives A, Tarafa G, Benach J. Changing the way we understand precarious employment and health: precariousness affects the entire salaried population. Safety Science. 2017; 100: 66-73.

⁸⁷ Dejourns C. El sufrimiento en el trabajo. Buenos Aires: Editorial Topia; 2015.

⁸⁸ Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. J Epidemiol. Community Health. 2007; 61(4): 276-7.

discrecionalidad de la clase directiva y empresarial que pueden convertir un empleo “estable” en inestable por la inseguridad que generan la facilidad del despido o su frecuencia (ver Capítulos 4 y 5); insensibles al grado de precariedad social, por ejemplo, la pobreza, las dificultades económicas y los problemas de acceso a la vivienda (ver Capítulo 9); e insuficientes para capturar la desigual distribución de la precariedad laboral, que tiende a concentrarse en colectivos más vulnerables de la clase trabajadora como las mujeres, las personas migrantes, las personas con ocupaciones manuales o con un menor nivel educativo (ver Capítulos 11-13).

Figura 22.
Prevalencia de precariedad laboral multidimensional (EPRES) según sexo, tipo de contrato (permanente y temporal) y clase social ocupacional (CS I a CS V)



Nota: Este estudio elimina la “temporalidad” de la subescala de cálculo del valor del EPRES, utilizando el tipo de contrato como variable de estratificación. “Permanente” equivale a “contrato indefinido”. El valor p tendencia es en todos los casos inferior a 0,001, y el intervalo de confianza (IC) es del 95%.

Fuente: Julià M, Vives A, Tarafa G, Benach J. Changing the way we understand precarious employment and health: precarisation affects the entire salaried population. *Safety Science*. 2017; 100: 66-73.

10. Definición y medida de la salud mental

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la **salud** como un “estado de bienestar completo, físico, psíquico y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”,⁸⁹ y la **salud mental** como “un estado de bienestar en el que el individuo se da cuenta de sus propias capacidades, puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de manera productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.⁹⁰ En ambas definiciones se destaca la importancia del contexto social y el solapamiento entre salud mental y salud física, considerando que **no hay salud sin salud mental**.⁹¹ Sin embargo, las definiciones de la OMS han sido criticadas por su individualismo y por considerar niveles de salud (completos) imposibles para la mayor parte de las personas.⁹² Finalmente, otros autores han subrayado la importancia de la salud como un recurso para la vida digna, por ejemplo definiéndola como una “forma de vivir, autónoma, solidaria y gozosa”⁹³ o como la “habilidad para adaptarse y cuidar de uno mismo”.⁹⁴

Actualmente, y desde un punto de vista colectivo, la salud debe **reconocerse como un derecho humano fundamental determinado socialmente**, y cuyas raíces se hallan en el ámbito político, económico, cultural y ecológico,^{95 96 97} por lo que solo puede desarrollarse dentro de un mundo “habitable, sostenible y justo”.^{98 99} Es decir, el derecho a la salud no solo requiere la disponibilidad y accesibilidad de tratamientos eficaces para los problemas de salud (física o mental), sino también la disponibilidad y accesibilidad a condiciones sociales y ecológicas necesarias para una buena salud.¹⁰⁰

La salud mental (y la salud en general) se distribuye desigualmente entre la población. Las personas trabajadoras que son sistemáticamente explotadas, las mujeres desempleadas con pocos recursos o que viven solas con sus hijos, las personas migrantes en situación de ilegalidad o sin recursos objeto de discriminación, o las personas “sin techo” —en situación de grave marginación y exclusión social— presentan mayor riesgo de problemas de salud mental, independientemente del indicador que se considere. Estas **desigualdades en salud no solo son sistemáticas, perjudicando a las clases y grupos sociales más desfavorecidos de la sociedad, sino que son injustas y evitables, porque están determinadas socialmente, surgiendo de las decisiones y prioridades de los actores y grupos sociales con influencia política**

⁸⁹ Constitution of the World Health Organization. In: World Health Organization: Basic documents. 45th. ed. Geneva: World Health Organization; 2005.

⁹⁰ World Health Organization. Promoting mental health: concepts, emerging evidence, practice (Summary Report) Geneva: World Health Organization; 2004.

⁹¹ Prince M, Patel V, Saxena S, Maj M, Masello J, Phillips MR, Rahman A. No health without mental health. *Lancet*. 2007; 370(9590): 859-877.

⁹² Hahn RA, Muntaner C. Why a Right to Health Makes No Sense, and What Does. *Health Equity*. 2020; 4(1): 249-254.

⁹³ Gol J. Ponència al X Congrés de Metges i Biòlegs en Llengua Catalana. Perpinyà; 1976.

⁹⁴ Huber M, Knottnerus JA, Green L, van der Horst H, Jadad AR, Kromhout D, Leonard B, Lorig K, Loureiro MI, van der Meer JW, Schnabel P, Smith R, van Weel C, Smid H. How should we define health? *BMJ*. 2011; 343: d4163.

⁹⁵ People's Health Movement. Declaración de Bangladesh de 2000. Accesible en: <https://phmovement.org/wp-content/uploads/2020/06/phm-pch-spanish.pdf>

⁹⁶ Navarro V, Muntaner C. (eds.). Political and economic determinants of population health and well-being: controversies and developments. Amityville: Baywood Publishing Company; 2004.

⁹⁷ Krieger N. Ecosocial Theory, Embodied Truths, and the People's Health. Oxford: Oxford University press; 2021.

⁹⁸ Benach J. Hay que aprovechar esta pandemia para hacer un cambio social radical. Sin Permiso, 28-03-2020. Accesible en: <https://www.sinpermiso.info/textos/hay-que-aprovechar-esta-pandemia-para-hacer-un-cambio-social-radical-entrevista-a-joan-benach>

⁹⁹ Benach J. We Must Take Advantage of This Pandemic to Make a Radical Social Change: The Coronavirus as a Global Health, Inequality, and Eco-Social Problem. *Int J Health Serv*. 2021; 51(1): 50-54.

¹⁰⁰ Sachs JD, Sánchez M, Flanagan O, Vendley V, Annett A, Thorson J. Ethics in action for sustainable development. New York : Columbia University Press; 2022.

(partidos políticos, empresas, sindicatos, etc.).^{101 102 103} Según la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud de la OMS: “la injusticia social está matando a la población a gran escala”, por lo que “la reducción de las inequidades en salud, entre y dentro de los países, es un imperativo ético”.¹⁰⁴

La salud mental desde modelos reduccionistas

El modelo biomédico

Actualmente, el modelo dominante tanto en la conceptualización como en el abordaje de los problemas de salud mental es el modelo biomédico. Más específicamente, la transposición del modelo biomédico clásico, utilizado con éxito en la explicación y control de enfermedades infecciosas, a los problemas de salud mental. Desde este modelo, **la salud mental se define por exclusión, es decir, como resultado de la ausencia de “trastornos mentales” según se describen en el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM-5) elaborado por la Asociación Americana de Psiquiatría.** Los “trastornos mentales” se definen como “síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de un individuo, que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental”.¹⁰⁵ Sin embargo, la transposición del modelo biomédico a la salud mental ha recibido fuertes críticas.

En primer lugar, implicaría la **individualización/privatización tanto de la causa como de la solución del sufrimiento psicológico o malestar** propio de los problemas de salud mental.¹⁰⁶ Tanto la causa como la solución a los problemas de salud mental, definidos como “trastornos mentales”, se sitúan en la esfera privada del individuo, diluyendo el peso de los determinantes sociales de la salud mental.^{107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121}

En segundo lugar, los “trastornos mentales” se presentan como entidades gnoseológicas discretas, es decir, diagnósticos independientes. Sin embargo, existe una **alta heterogeneidad dentro un mismo diagnóstico**

¹⁰¹ Navarro V, Muntaner C, Borrell C, Benach J, Quiroga A, Rodríguez-Sanz M, et al. Politics and health outcomes. *Lancet* 2006; 368(9540): 1033-1037.

¹⁰² Whitehead M. The concepts and principles of equity and health. *Int J Health Serv.* 1992; 22(3): 429-45.

¹⁰³ Benach J, Muntaner C. Aprender a mirar la salud. Cómo la desigualdad social daña nuestra salud. Barcelona: El Viejo Topo; 2005.

¹⁰⁴ Commission Social Determinants of Health (CSDH). Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health. Geneva: World Health Organization; 2008

¹⁰⁵ American Psychiatric Association (APA). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5th. ed. Washington, DC: American Psychiatric Publishing; 2013.

¹⁰⁶ Saraceno B. Discurso global y sufrimiento local: Análisis crítico del movimiento global de salud mental. Barcelona: Herder editorial; 2018.

¹⁰⁷ Waterman AS. Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *J Pers Soc Psychol.* 1993; 64: 678-91.

¹⁰⁸ Diener E, Suh EM, Lucas R, et al. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychol Bull.* 1999; 125: 76-302.

¹⁰⁹ Diener E, Oishi S, Tay L. Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour.* 2018; 2(4): 253-260.

¹¹⁰ Galderisi S, Heinz A, Kastrup M, Beezhold J, Sartorius N. Toward a new definition of mental health. *World Psychiatry.* 2015; 14(2): 231-233.

¹¹¹ OMS. Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030. OMS; 2021. Accesible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029>

¹¹² Grinker RR. Nobody's Normal: How Culture Created the Stigma of Mental Illness. New York: WW Norton & Company; 2021.

¹¹³ Cohen BMZ. Psychiatric hegemony: A Marxist theory of mental illness. London: Palgrave Macmillan; 2016.

¹¹⁴ Dragioti E, Radua J, Solmi M, Arango C, Oliver D, Cortese S, Jones PB, il Shin J, Correll CU, Fusar-Poli P. Global population attributable fraction of potentially modifiable risk factors for mental disorders: a meta-umbrella systematic review. *Molecular Psychiatry.* 2022.

¹¹⁵ Muntaner C, Eaton WW, Diala CC. Social inequalities in mental health: A review of concepts and underlying assumptions. *Health.* 2000; 4(1): 89-113.

¹¹⁶ Muntaner C, Eaton WW, Miech R, O'campo P. Socioeconomic position and major mental disorders. *Epidemiologic reviews.* 2004; 26(1): 53-62.

¹¹⁷ Muntaner C, Borrell C, Chung H. Class exploitation and psychiatric disorders: From status syndrome to capitalist syndrome. En: Cohen and Timimi *Liberatory psychiatry: Philosophy, politics, and mental health.* Cambridge University Press. 2008: 131-146.

¹¹⁸ Muntaner C, Ng E, Vanroelen C, Christ S, Eaton WW. Social stratification, social closure, and social class as determinants of mental health disparities. En: *Handbook of the sociology of mental health* Springer, Dordrecht. 2013: 205-227.

¹¹⁹ Muntaner C, Eaton WW, Miech R, O'campo P. Socioeconomic position and major mental disorders. *Epidemiologic reviews.* 2004; 26(1): 53-62.

¹²⁰ Muntaner C, Borrell C, Chung H. Class exploitation and psychiatric disorders: From status syndrome to capitalist syndrome. En: Cohen and Timimi *Liberatory psychiatry: Philosophy, politics, and mental health.* Cambridge University Press. 2008: 131-146.

¹²¹ Muntaner C, Ng E, Vanroelen C, Christ S, Eaton WW. Social stratification, social closure, and social class as determinants of mental health disparities. En: *Handbook of the sociology of mental health* Springer, Dordrecht. 2013: 205-227.

en diferentes pacientes,¹²² así como una **alta comorbilidad de diagnósticos** en un mismo paciente.¹²³ Los “trastornos mentales” describirían o encapsularían el sufrimiento humano en base a aspectos morfológicos (intensidad, frecuencia, o duración), pero no en base a su función o relación dimensional con el contexto social en el que ocurren.¹²⁴ La propia validez de los manuales diagnósticos de referencia ha sido duramente criticada, incluso por Allen J. Frances, director del Grupo de Trabajo responsable de la elaboración del DSM-IV en 1987.¹²⁷

¹²⁸ ¹²⁹ ¹³⁰

En tercer lugar, se presupone una etiología orgánica, neurobiológica, generalmente en términos de desequilibrios neuroquímicos. Sin embargo, incluso asumiendo que a todo comportamiento (problemático o no) le es inherente un sustrato biológico, hasta donde tenemos conocimiento **no se han encontrado marcadores (neuro)biológicos específicos para ningún trastorno mental**¹³¹ y/o la delimitación de los umbrales diagnósticos se realiza por consenso o acuerdo entre expertos, sujetos a potenciales conflictos de intereses que amenazan su validez.¹³² ¹³³ Esto es importante porque **los diagnósticos psiquiátricos pueden ser estigmatizantes.**¹³⁴ ¹³⁵ ¹³⁶ ¹³⁷ ¹³⁸

En cuarto lugar, la presuposición de una etiología orgánica, es decir, estrictamente biológica, predispone hacia el abordaje de los problemas de salud mental a través de tratamientos psicofarmacológicos individuales como primera línea de acción. Sin embargo, los **tratamientos psicofarmacológicos son esencialmente sintomáticos**, pueden incluir efectos adversos que tienden a subestimarse y resultan del todo insuficientes para abordar las causas o determinantes sociales de estos problemas.¹³⁹ Véase el caso de los ansiolíticos para el tratamiento de problemas de ansiedad e insomnio,¹⁴⁰ ¹⁴¹ de los antidepresivos para el tratamiento de la depresión¹⁴² o de los antipsicóticos para el tratamiento de síntomas positivos en cuadros psicóticos.¹⁴³ ¹⁴⁴ El uso de intervenciones estrictamente biológicas para abordar problemas de salud que tienen su origen o están agravadas por factores sociales “implican un riesgo real de dañar a los mismos pacientes que se trata de ayudar”.¹⁴⁵

¹²² Galatzer-Levy IR, Bryant RA. 636, 120 Ways to Have Posttraumatic Stress Disorder: Perspectives on psychological science: a journal of the Association for Psychological Science. 2013; 8(6): 651-662.

¹²³ McGrath JJ, Lim CCW, Plana-Ripoll O, Holtz Y, Agerbo E, Momen NC, Mortensen PB, Pedersen CB, Abdulmalik J, Aguilar-Gaxiola S, Al-Hamzawi A, Alonso J, Bromet EJ, Bruffaerts R, Bunting B, de Almeida JMC, de Girolamo G, De Vries YA, Florescu S, Gureje O, ... de Jonge P. Comorbidity within mental disorders: a comprehensive analysis based on 145 990 survey respondents from 27 countries. Epidemiology and psychiatric sciences. 2020; 29: e153.

¹²⁴ Kanfer FH, Saslow G. Behavioral analysis: An alternative to diagnostic classification. Archives of general Psychiatry. 1965; 12(6): 529-538.

¹²⁵ González-Pardo H, Pérez-Alvarez M. La invención de los trastornos mentales. ¿Escuchando al fármaco o al paciente? Madrid: Alianza Editorial; 2007.

¹²⁶ Froxán M. Análisis funcional de la conducta humana. Madrid: Ediciones Pirámide; 2020.

¹²⁷ Frances A, Clarkin JF. No Treatment as the Prescription of Choice. Arch Gen Psychiatry. 1981; 38(5): 542-545.

¹²⁸ Frances A. The new crisis of confidence in psychiatric diagnosis. Annals of internal medicine. 2013; 159(10): 720.

¹²⁹ Frances A. Saving normal: An insider's revolt against out-of-control psychiatric diagnosis, DSM-5, big pharma and the medicalization of ordinary life. Psychotherapy in Australia. 2013; 19(3): 14-18.

¹³⁰ Maté G. The Myth of Normal: Illness and Health in an Insane Culture. London: Penguin, Random House; 2021.

¹³¹ Heimann H. Specificity and nonspecificity-a major problem in biologically oriented psychopathology. Psychopathology. 1985; 18(2-3): 82-87.

¹³² Dohrenwend BP. The problem of validity in field studies of psychological disorders' revisited. Psychological Medicine. 1990; 20(1): 195-208.

¹³³ Cosgrove L, Krinsky S. A comparison of DSM-IV and DSM-5 panel members' financial associations with industry: a pernicious problem persists. PLoS medicine. 2012; 9(3): e1001190.

¹³⁴ Angermeyer MC, Matschinger H. The stigma of mental illness: effects of labelling on public attitudes towards people with mental disorder" Acta Psychiatrica Scandinavica. 2003; 108(4): 304-309.

¹³⁵ Link BG, Phelan JC. Labeling and stigma. En: Carol S. Aneshensel, Jo C. Phelan, Alex Bierman. Handbook of the sociology of mental health. New York: Springer; 2013: 525-541.

¹³⁶ Huguet G, Schramm C, Douard E, et al. for the IMAGEN Consortium. Measuring and Estimating the Effect Sizes of Copy Number Variants on General Intelligence in Community-Based Samples. JAMA Psychiatry. 2018; 75(5): 447-457.

¹³⁷ Manago B, Mize TD. The status and stigma consequences of mental illness labels, deviant behavior, and fear. Social Science Research. 2022; 105: 102690.

¹³⁸ Grinker RR. Nobody's Normal: How Culture Created the Stigma of Mental Illness. New York: WW Norton & Company; 2021.

¹³⁹ Nutt DJ, King LA, Phillips LD, Independent Scientific Committee on Drugs. Drug harms in the UK: a multicriteria decision analysis. Lancet. 2010; 376(9752): 1558-1565.

¹⁴⁰ Lader MH. Limitations on the use of benzodiazepines in anxiety and insomnia: are they justified? European Neuropsychopharmacology. 1999; 9(6): S399-S405.

¹⁴¹ Lader M. Benzodiazepines revisited--will we ever learn? Addiction. 2011; 106(12): 2086-2109.

¹⁴² Moncrieff J, Cooper RE, Stockmann T, Amendola S, Hengartner MP, Horowitz MA. The serotonin theory of depression: a systematic umbrella review of the evidence. Mol Psychiatry. 2022; 28: 3243-3256.

¹⁴³ Abbott A. Schizophrenia: The drug deadlock. Nature. 2010; 468: 158-159.

¹⁴⁴ Leucht S, Corves C, Arbter D, Engel RR, Li C, Davis JM. Second-generation versus first-generation antipsychotic drugs for schizophrenia: a meta-analysis. Lancet. 2009; 373(9657): 31-41.

¹⁴⁵ Holmes SM, Hansen H, Jenks A, Stonington SD, Morse M, Greene JA, Wailoo KA, Marmot MG, Farmer PE. Misdiagnosis, Mistreatment, and Harm - When Medical Care Ignores Social Forces. The New England Journal of Medicine. 2020; 382(12): 1083-1086.

¹⁴⁶ Por ejemplo, las largas jornadas de trabajo de entre 41 y 48 horas (especialmente aquellas superiores a 55 horas semanales) incrementan significativamente el riesgo de sintomatología depresiva.^{147 148}

Finalmente, aunque es una cuestión de organización de los servicios sanitarios, el modelo biomédico en salud mental depende de personal especializado en el diagnóstico y tratamiento de “trastornos mentales”. Sin embargo, la **disponibilidad de profesionales sanitarios especializados es insuficiente** para abordar la actual escala de los problemas de salud mental (ver Capítulo 15).¹⁴⁹

En general, la transposición del modelo biomédico a la salud mental podría contribuir al **sobrediagnóstico** y a la **sobremedicalización** de estos problemas.¹⁵⁰ **Los diagnósticos de “trastornos mentales” son construcciones sociales que podrían patologizar reacciones “normales” a condiciones sociales adversas^{151 152 153} y a “medicalizar” el sufrimiento y el malestar, mitigando los síntomas que faciliten la adaptación al contexto social, pero no la transformación de sus causas o determinantes sociales.^{154 155 156 157}** En palabras del filósofo hindú Jiddu Krishnamurti: “No es una medida de salud estar bien adaptado a una sociedad profundamente enferma”.^{158 159}

Psicología positiva

En las últimas dos décadas ha ganado popularidad la “psicología positiva”, una corriente de pensamiento que critica el énfasis tradicional de la psicología en el lado “negativo” de la salud mental, el sufrimiento y los “trastornos mentales”, y reivindica la importancia de lo “positivo” dentro de la esfera individual/privada (emociones y pensamiento) como determinante de la salud mental positiva (bienestar). El psicólogo Martin Seligman la definió como el “estudio científico de las experiencias positivas y del individuo positivo, así como de las características y las instituciones que facilitan su desarrollo”.^{160 161 162 163 164 165 166}

Una de las críticas más importantes que ha recibido la psicología positiva es que desvía la atención de los determinantes sociales del sufrimiento psicológico y/o problemas de salud mental, redirigiendo la atención hacia las

¹⁴⁶ Horton RC. Offline: COVID-19 is not a pandemic. *Lancet*, 2020; 396: 874-874.

¹⁴⁷ Zadow AJ, Dollard MF, Dormann C, Landsbergis P. Predicting new major depression symptoms from long working hours, psychosocial safety climate and work engagement: a population-based cohort study. *BMJ open*. 2021; 11(6): e044133.

¹⁴⁸ Rugulies R, Sørensen K, Di Tecco C, Bonafede M, Rondonone BM, Ahn S, Ando E, Ayuso-Mateos JL, Cabello M, Descatha A, Dragano N, Durand-Moreau Q, Eguchi H, Gao J, Godderis L, Kim J, Li J, Madsen IEH, Pachito DV, Sembajwe G, ... Pega F. The effect of exposure to long working hours on depression: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment international*. 2021; 155: 106629.

¹⁴⁹ Kohn R, Saxena S, Levav I, Saraceno B. The treatment gap in mental health care. *Bulletin of the World Health Organization*. 2004; 82(11): 858-866.

¹⁵⁰ Batstra L, Frances A. Holding the line against diagnostic inflation in psychiatry. *Psychotherapy and psychosomatics*. 2012; 81(1): 5-10.

¹⁵¹ Frances A. *Saving Normal: An Insider Revolts Against Out-of-Control Psychiatric Diagnosis, DSM-5, Big Pharma, and the Medicalization of Ordinary Life*. New York: William Morrow & Co; 2013.

¹⁵² Barr CS, Schwandt ML, Lindell SG, et al. Variation at the mu-opioid receptor gene (OPRM1) influences attachment behavior in infant primates. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2008; 105(13): 5277-5281.

¹⁵³ DeWall CN, Masten CL, Powell C, et al. Do neural responses to rejection depend on attachment style? An fMRI study. *Social cognitive and affective neuroscience*. 2012; 7(2): 184-192.

¹⁵⁴ Eaton WW, Mojtabai R, Stuart EA, Leoutsakos JMS, Kuramoto SJ. Assessment of distress, disorder, impairment, and need in the population. En: Eaton WW. *Public Mental Health*. Oxford: Oxford University Press; 2012.

¹⁵⁵ Maté G. *When the body says no: The cost of hidden stress*. Toronto: Vintage Canada; 2011.

¹⁵⁶ Maté G. *The Myth of Normal: Illness and Health in an Insane Culture*. London: Penguin, Random House; 2021.

¹⁵⁷ Goffman E. *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall; 1963.

¹⁵⁸ La cita fue atribuida a Krishnamurti por Mark Vonnegut en “The Eden Express” en 1975. “It is no measure of health to be well adjusted to a profoundly sick society”. Krishnamurti Foundation Trust. Accesible en: <https://kfoundation.org/it-is-no-measure-of-health-to-be-well-adjusted-to-a-profoundly-sick-society/>

¹⁵⁹ Esta idea ha sido desarrollada por el médico de origen húngaro Gabor Maté, padre de la investigación sobre trauma infantil y enfermedad mental. Ver: Maté G. *The myth of normal: Trauma, illness, and healing in a toxic culture*. National Geographic Books; 2022.

¹⁶⁰ Seligman ME. The president's address. *APA. 1998. Annual Report. American Psychologist*, 1999; 54: 559-562.

¹⁶¹ Seligman ME. *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage. A division of Random House; 2006.

¹⁶² Lluch MT. Concepto de salud mental positiva: factores relacionados. En: Fornes J, Gómez J (coord.). *Recursos y programas para la salud mental. Enfermería psicosocial II*. Madrid: Fuden, Colección líneas de especialización en enfermería; 2008. p. 37-67.

¹⁶³ Lluch MT. Evaluación empírica de un modelo conceptual de salud mental positiva. *Salud Mental*. 2002; 25(4), 42-55.

¹⁶⁴ Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social psychology*. 1989; 57(6): 1069.

¹⁶⁵ Jahoda M. *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books, Inc; 1958.

¹⁶⁶ Lee Duckworth A, Steen TA, Seligman ME. Positive psychology in clinical practice. *Annu. Rev. Clin. Psychol.* 2005; 1: 629-651.

emociones privadas e individuales.^{167 168} En el contexto de la precariedad laboral, el foco de atención pasaría de la actuación sobre las condiciones materiales y relacionales de dominación y explotación (tóxicas para la salud mental de las personas trabajadoras), a la actuación sobre las emociones de las personas trabajadoras para potenciar su felicidad y engagement en el trabajo (felicidad hedónica, relativa a la experiencia de emociones positivas o placer; y felicidad eudaimónica, relativa a la experiencia de sentido o desarrollo de cada uno).^{169 170 171 172} Nótese que una de las principales contribuciones de la psicología positiva ha sido el “Authentic Happiness Inventory”.¹⁷³

Otra de las críticas a la psicología positiva, derivada de su énfasis en las emociones “privadas y subjetivas”, es que implica la despolitización de las causas y soluciones “sociales y materiales” del sufrimiento psicológico. Paradójicamente, mientras que la epidemiología social y la salud pública destacan la importancia de los determinantes sociales-materiales para comprender y abordar los problemas de salud mental, la psicología positiva los redefine como problemas individuales-emocionales.^{174 175} Para una crítica más profunda de los problemas científicos y epistemológicos de la psicología positiva, se recomienda consultar los trabajos de Barbara Ehrenreich¹⁷⁶ y Marino Pérez Álvarez.¹⁷⁷ En palabras del psicólogo Phil Brown: “La manipulación psicológica impregna todos los ámbitos de la sociedad, no solo mediante el uso de ‘habilidades’ y ‘técnicas’, sino mediante la transmisión de conductas opresivas a los propios oprimidos, y mediante el uso de la psicología como ideología para la defensa del statu quo”.¹⁷⁸

La salud mental desde el modelo biopsicosocial

El modelo biopsicosocial de la salud mental ofrece una visión más comprehensiva, subrayando la interrelación entre factores biológicos, psicológicos y sociales, y destaca la importancia de los determinantes psicosociales.^{179 180 181} **La diferencia entre los enfoques reduccionistas (como el biomédico o la psicología positiva) y el modelo biopsicosocial es crucial para entender la relación entre las desigualdades en salud mental y las desigualdades socioeconómicas.** Especialmente, cómo la posición que ocupamos en la jerarquía social determina nuestra salud al condicionar el grado de control que podemos ejercer sobre nuestras propias vidas y las oportunidades de participar socialmente.¹⁸² Por ejemplo, el riesgo de padecer “trastornos mentales” puede multiplicarse por diez entre los extremos del gradiente socioeconómico.^{183 184 185} Mientras que desde el modelo biomédico se prioriza el tratamiento psicofarmacológico individualizado de los “trastornos mentales” previamente diagnosticados, desde el modelo biopsicosocial se prioriza la prevención y promoción de los problemas de salud mental actuando sobre los determinantes sociales de la salud, es decir, las condiciones en las que aparecen los problemas de salud (diagnosticados posteriormente o no).^{186 187}

Además, en el modelo biopsicosocial de la salud mental la calidad/precariedad de las condiciones de empleo y trabajo cobran especial interés para entender la salud mental de las personas trabajadoras. Según este modelo,

¹⁶⁷ Miller A.A critique of positive psychology-or “the new science of happiness”. Journal of philosophy of education. 2008; 42(3-4): 591-608.

¹⁶⁸ Wong PT, Roy S. Critique of positive psychology and positive interventions. En: The Routledge international handbook of critical positive psychology. London: Routledge; 2017: 142-160.

¹⁶⁹ Salanova M. Work engagement and organizational wellbeing. En Lapiere LM, Cooper C (eds.). Organizational stress and well-being. Cambridge: Cambridge University Press; 2023.

¹⁷⁰ Rhule SAH et al. To work, or not to work, that is the question. Recent trends and avenues for research on presentism. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2020; 29(3): 344-363.

¹⁷¹ Cortés-Denia D, López-Zafra E, Pulido-Martos M. Physical and psychological health relations to engagement and vigor at work: a PRISMA-compliant systematic review. Current Psychology. 2021.

¹⁷² Seligman ME. The Hope Circuit: A Psychologist's Journey from Helplessness to Optimism. New York: Public Affairs; 2018.

¹⁷³ Shepherd J, Oliver M, Schofield G. Authentic Happiness Inventory (AHI) [Database record]. APA PsycTests; 2015.

¹⁷⁴ Miller A.A critique of positive psychology-or “the new science of happiness”. Journal of philosophy of education. 2008; 42(3-4): 591-608.

¹⁷⁵ Wong PT, Roy S. Critique of positive psychology and positive interventions. En: The Routledge international handbook of critical positive psychology. London: Routledge; 2017: 142-160.

¹⁷⁶ Ehrenreich B. Sonríe o muere. Madrid: Turner Noema; 2012.

¹⁷⁷ Pérez-Álvarez M. La psicología positiva: magia simpática. Papeles del Psicólogo. 2012; 33(3): 183-201.

¹⁷⁸ Brown P. Radical psychology. New York: Harper Row; 1973.

¹⁷⁹ Engel GL. The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine. Science. 1977; 196(4286): 129-136.

¹⁸⁰ Havelka M, Lucanin JD, Lucanin D. Biopsychosocial model. The integrated approach to health and disease. Collegium antropologicum. 2009; 33(1): 303-310.

¹⁸¹ Prince M, Patel V, Saxena S, Maj M, Masello J, Phillips MR, Rahman A. No health without mental health. Lancet. 2007; 370(9590): 859-877.

¹⁸² Marmot M. Status syndrome. Royal Statistical Significance. 2004; 1(4): 150-154

¹⁸³ Marmot M. The disease of poverty. Scientific American. 2016; 314(3): 23-25.

¹⁸⁴ Sapiolsky R. Sick of poverty. Scientific American. 2005; 293(6): 92-99.

¹⁸⁵ Sin embargo, enfoques alternativos más complejos que incluyen procesos relacionales, como los de clase social o género, muestran que el gradiente no es necesariamente universal. Ver: Muntaner C, Ng E, Vanroelen C, Christ S, Eaton, WW. Social stratification, social closure and social class as determinants of mental health disparities. In Aneshensel CS, Phelan JC, Bierman A (Eds.). Handbook of the Sociology of Mental Health. Second Edition. Springer; 2013.

¹⁸⁶ McGinnis JM, Williams-Russo PG, Knickman JR. The case for more active policy. Health Aff. 2002; 21(2): 78-93.

¹⁸⁷ Woolf SH. Potential health and economic consequences of misplaced priorities. JAMA. 2007; 297(5): 523-526.

aquellas más precarias tendrán menos control, recursos y oportunidades para responder a las demandas de la vida, derivando en peor salud respecto a aquellas personas que trabajan en entornos menos precarios.^{188 189}

Finalmente, si bien no se consideró inicialmente, este modelo es consistente con la necesidad de prestar atención no solo al contexto social, sino también al contexto ecológico, reconociendo el impacto de factores sociales como el consumo¹⁹⁰ o las políticas económicas¹⁹¹ sobre la degradación de los límites planetarios necesarios tanto para la salud del planeta como para nuestra supervivencia como especie.^{192 193 194}

Epidemiología Psiquiátrica, Epidemiología Social y Salud Pública

Epidemiología Psiquiátrica

La epidemiología psiquiátrica analiza la distribución de “trastornos mentales” a nivel poblacional.^{195 196 197 198} Surgió a finales del siglo XIX a partir de los estudios pioneros de Esquirol sobre los pacientes “locos” en París y los de Émile Durkheim al detectar mayores tasas de suicidio entre la población pobre¹⁹⁹ y, posteriormente, mayores tasas de esquizofrenia en las zonas urbanas más desfavorecidas.^{200 201} La segunda generación de epidemiología psiquiátrica se distinguió por el amplio uso de encuestas para el cálculo de la prevalencia de “casos” psiquiátricos entre la población (entre el 20% y el 25%).²⁰² Y la tercera por el uso de sistemas clasificatorios diagnósticos como el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) (DSM-III) y sus revisiones posteriores (el DSM-IV en 1994, DSM-IV-TR en 2002 y el DSM-5 en 2013), y la Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS (CIE-10 y la CIE-11),^{203 204} así como entrevistas semiestructuradas^{205 206 207} y autoinformes por parte de profesionales de la salud mental.^{208 209} Entre estos encontramos el *General Health Questionnaire* (GHQ), el *Perceived Psychological*

¹⁸⁸ Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health*. 2014; 35: 229-253.

¹⁸⁹ Torjesen I. Low paid workers are not paid enough to live healthily, Marmot says. *BMJ*. 2014; 348: g1939.

¹⁹⁰ Starr J, Nicolson C, Ash M, Markowitz EM, Moran D. Assessing U.S. consumers' carbon footprints reveals outsized impact of the top 1%. *Ecological Economics*. 2023; 205: 10769.

¹⁹¹ Hope D, Limberg J. The Economic Consequences of Major Tax Cuts for the Rich. *Socio-Economic Review*. 2022; 20(2): 539-559.

¹⁹² Richardson K, et al. Earth beyond six of nine planetary boundaries. *Science Advances*. 2023; 9: 2458.

¹⁹³ Bordera J, Turiel A, Valladares F. ¿El final de las estaciones? Madrid: Revista Contexto; 2024.

¹⁹⁴ Muntaner C, Benach J. Why social (political, economic, cultural, ecological) determinants of health? Part 1: Background of a contested construct. *International Journal of Social Determinants of Health and Health Services*. 2023; 53(2): 117-121.

¹⁹⁵ Martí-Tusquets JL, Murcia Grau M. Conceptos fundamentales de epidemiología psiquiátrica. Barcelona: Herder; 1987.

¹⁹⁶ Tsuang MT, Tohen M, Zahner GE. Textbook in psychiatric epidemiology. New York: Wiley-Liss; 1995.

¹⁹⁷ Blum RH. Case identification in psychiatric epidemiology: methods and problems. *The Milbank Memorial Fund Quarterly*. 1962; 40(3): 253-288.

¹⁹⁸ Murphy JM. Continuities in community-based psychiatric epidemiology. *Archives of General Psychiatry*. 1980; 37(11): 1215-1223.

¹⁹⁹ Durkheim É. Le suicide: étude de sociologie. Paris: Félix Alcan; 1897.

²⁰⁰ Faris R, Dunham HW. Mental Disorders in Urban Areas. Chicago: The University Chicago Press; 1939.

²⁰¹ Hollingshead AB, Redlich FC. Social class and mental illness: Community study. New York: John Wiley & Sons; 1958.

²⁰² Srole L, Langer TS, Michael ST, Opler MK, Rennie TA, Fischer AK. Mental health in the metropolis. New York: McGraw-Hill; 1978.

²⁰³ Eaton WW, Kalaydjian A, Scharfstein DO, Mezuk B, Ding Y. Prevalence and incidence of depressive disorder: the Baltimore ECA follow-up, 1981-2004. *Acta Psychiatrica Scandinavica*. 2007; 116(3): 182-188.

²⁰⁴ Kessler RC, Merikangas KR. The national comorbidity survey replication (NCS-R): background and aims. *International journal of methods in psychiatric research*. 2004; 13(2): 60-68.

²⁰⁵ Pez O, Gilbert F, Bitfoi A, et al. Validity across translations of short survey psychiatric diagnostic instruments: CIDI-SF and CIS-R versus SCID-I/NP in four European countries. *Soc Psychiat Epidemiol*. 2010; 45: 1149-1159.

²⁰⁶ Brugha T, Bebbington P, Jenkins R, et al. Cross validation of a general population survey diagnostic interview: A comparison of CIS-R with SCAN ICD-10 diagnostic categories. *Psychological Medicine*. 1999; 29(5): 1029-1042.

²⁰⁷ Vanderlinden J, Van Dyck R, Vandereycken W, Vertommen H, Jan Verkes R. The dissociation questionnaire (DIS-Q): Development and characteristics of a new self-report questionnaire. *Clinical Psychology & Psychotherapy*. 1993; 1(1): 21-27.

²⁰⁸ Goldberg D. Manual of the General Health Questionnaire. Windsor, UK: National Federation for Educational Research; 1978.

²⁰⁹ También se realizaron estudios basados en las “áreas epidemiológicas de captación” o *Epidemiologic Catchment Areas* (ECA). Véase: Eaton WW, Kessler LG. Epidemiologic field methods in psychiatry: the NIMH Epidemiologic Catchment Area Program. London: Academic Press; 1985. Regier DA, Myers JK, Kramer M, Robins LN, Blazer DG, Hough RL, ... Locke BZ. The NIMH Epidemiologic Catchment Area program: historical context, major objectives, and study population characteristics. *Archives of general psychiatry*. 1984; 41(10): 934-941.

Stress (PPS),²¹⁰ el *Center for Epidemiologic Studies Depression Scale Revised* (CESD-R),²¹¹ el Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI),²¹² el CAGE para el consumo de alcohol,^{213 214} entre otros.

Sin embargo, la prevalencia e incidencia proporcionados desde la epidemiología psiquiátrica se basan en la distinción caso/no caso, pudiendo subestimar los casos de sufrimiento o malestar psicológico subclínicos, es decir, aquellos que no alcanzan los umbrales establecidos para el diagnóstico de “trastorno mental” definido en los manuales de referencia de referencia DSM y CIE y que sí podrían detectarse desde definiciones dimensionales de la salud mental.^{215 216 217} Finalmente, el énfasis en la prevalencia de “trastornos mentales” presuponiendo su etiología orgánica podría contribuir a ensombrecer su origen social.^{218 219}

Epidemiología social y Salud Mental Pública

La epidemiología social analiza los determinantes sociales de la salud y su distribución desigual,²²⁰ si bien lo social debe estar implícito en epidemiología *per se*.²²¹ **Por su parte, la Salud Mental Pública adopta una perspectiva epidemiológica al distinguir entre la salud mental individual y la salud mental poblacional.**^{222 223 224 225 226 227 228 229 230} Sin embargo, a diferencia de la epidemiología psiquiátrica organizada alrededor del concepto de “trastorno mental”, **la Salud Mental Pública se organizaría alrededor de los determinantes sociales, en línea con la epidemiología social**²³¹^{232 233 234} y otras disciplinas como la psiquiatría social,^{235 236} la psicología comunitaria²³⁷ o la sociología de la salud mental.²³⁸

²¹⁰ Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*. 1983; 24: 386-396.

²¹¹ Eaton WW, Muntaner C, Smith C, Tien A, Ybarra M. Revision of the Center for Epidemiologic Studies Depression (CESD) Scale. En: Maruish M (ed.), *The use of psychological testing for treatment planning and outcomes assessment*. Mahwah, NJ: Erlbaum; 2004: 363-377.

²¹² Spielberger CD. *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory (STAI: Form Y)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1983.

²¹³ Ewing JA. Detecting alcoholism. The CAGE questionnaire. *JAMA*. 1984; 252(14): 1905-7.

²¹⁴ Aertgeerts B, Buntinx F, Kester A. The value of the CAGE in screening for alcohol abuse and alcohol dependence in general clinical populations: A diagnostic meta-analysis. *Journal of Clinical Epidemiology*. 2004; 57(1): 30-39.

²¹⁵ Hopwood CJ, Morey LC, Markon KE. What is a psychopathology dimension? *Clinical psychology review*. 2023; 106: 102356.

²¹⁶ Faustino B. Transdiagnostic perspective on psychological inflexibility and emotional dysregulation. *Behavioural and cognitive psychotherapy*. 2021; 49(2): 233-246.

²¹⁷ Fusar-Poli P, Solmi M, Brondino N, Davies C, Chae C, Politi P, Borgwardt S, Lawrie SM, Parnas J, McGuire P. Transdiagnostic psychiatry: a systematic review. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*. 2019; 18(2): 192-207.

²¹⁸ Huertas R. *Historia cultural de la psiquiatría. (Re)pensar la locura*. Madrid: Los libros de la Catarata; 2012.

²¹⁹ Grinker RR. *Nobody's Normal: How Culture Created the Stigma of Mental Illness*. New York: WW Norton & Company; 2021.

²²⁰ Berkman I, Kawachi I. A historical framework for Social Epidemiology. En: Berkman I, Kawachi I, editors. *Social epidemiology*. Oxford: Oxford University Press; 2000.

²²¹ DeAlmeida-Filho N. *La ciencia tímida. Ensayos de deconstrucción de la epidemiología*. Madrid: Lugar Editorial; 2000.

²²² Rose G, Khaw KT, Marmot M. *Rose's strategy of preventive medicine: the complete original text*. Oxford: Oxford University Press; 2008.

²²³ Bhugra D, Bhui K, Wong SYS, Gilman SE (eds.). *Oxford textbook of public mental health*. Oxford: Oxford University Press; 2018.

²²⁴ Sapolsky RM. *Behave: The biology of humans at our best and worst*. London: Penguin; 2017.

²²⁵ Según Selye, los factores sociales tienen consecuencias biológicas asociadas con el sufrimiento o estrés psicológico.

²²⁶ Cheng S, Li SJ, Zheng ZX, Zhang DD. Brain basis of physical pain and social pain. *Sheng Li Xue Bao. Acta Physiologica Sinica*. 2022; 74(4): 669-677.

²²⁷ Stangier U, Schüller J, Brähler E. Development and validation of a new instrument to measure social pain. *Scientific reports*. 2021; 11(1): 1-9.

²²⁸ Kroenke C, Alexeeff S, Kushi LH, et al. Clustering of social and physical pain variables and their association with mortality in two population-based cohorts. *Psychosomatic medicine*. 2021; 83(3): 228.

²²⁹ Volkow ND. Stigma and the toll of addiction. *New England Journal of Medicine*. 2020; 382(14): 1289-1290.

²³⁰ Compton MT, Shim RS. The Social Determinants of Mental Health. *Focus*. 2015; 13(4): 419-425.

²³¹ Eisenberg-Guyot J, Prins SJ. The impact of capitalism on mental health. En: Dinesh Bhugra (ed.) et al. *Oxford Textbook of Social Psychiatry*. 2022; 195.

²³² Keyes KM, Shaman J. Contagion and Psychiatric Disorders: The Social Epidemiology of Risk (Comment on The Epidemic of Mental Disorders in Business). *Administrative Science Quarterly*. 2022; 67(1): 49-55.

²³³ Muntaner C, Eaton WW, Miech R, O'Campo P. Socioeconomic Position and Major Mental Disorders. *Epidemiologic Reviews*. 2004; 26(1): 53-62.

²³⁴ Muntaner C, Eaton WW, Diala C, Kessler RC, Sorlie PD. Social class, assets, organizational control and the prevalence of common groups of psychiatric disorders. *Social Science & Medicine*. 1998; 47: 2043-2053.

²³⁵ Schneider KE, Holingue C, Roth KB, Eaton WW. Enduring mental health in the Baltimore epidemiologic catchment area follow-up study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*. 2019; 54(8): 997-1006.

²³⁶ Shim R, Koplan C, Langheim FJ, Manseau MW, Powers RA, Compton MT. The social determinants of mental health: An overview and call to action. *Psychiatric annals*. 2014; 44(1): 22-26.

²³⁷ Rappaport J, Seidman E. (eds.). *Handbook of community psychology*. New York: Springer Science & Business Media; 2000.

²³⁸ Aneshensel CS, Phelan JC, Bierman A. The sociology of mental health: Surveying the field. En: *Handbook of the sociology of mental health*. New York: Springer; 2013: 1-19.

Veamos dos ejemplos que ilustran la importancia de adoptar un enfoque adecuado a la naturaleza de los problemas analizados. Primero, si bien los factores de riesgo individuales para ser víctima de un homicidio son similares en Londres y Chicago (ser varón, joven y afroamericano), la tasa de homicidios en Chicago es sesenta veces mayor que en Londres²³⁹ como resultado de factores sociales poblacionales como el acceso a las armas de fuego, la segregación racial y de clase o la cultura de la violencia.^{240 241} Segundo, si en un país invadido, un grupo de resistencia organizada empieza a disparar contra el invasor ¿podremos afirmar que existe “una epidemia del síndrome de heridas de bala”? ¿Podemos asumir “desequilibrios neuroquímicos en los cerebros de los asaltantes”? O, por el contrario, ¿deberíamos analizar determinantes sociales como la situación política del país, el objetivo de la resistencia, su ideología, sus creencias, sus reivindicaciones y el origen de las armas que poseen? En el contexto que nos ocupa, para analizar el impacto de la precariedad sobre la salud mental, debemos adoptar esta segunda perspectiva, propia de la salud mental pública.²⁴²

La salud mental pública destaca la importancia de la prevención y la promoción de la salud mental a nivel poblacional, actuando de forma prioritaria sobre sus determinantes sociales, más allá del diagnóstico y del tratamiento farmacológico individualizado de los trastornos mentales.^{243 244 245} Es decir, se destaca la importancia de la política como causa y solución de la salud poblacional, tal y como propusieron el inglés Edwin Chadwick y, sobre todo, el alemán Rudolf Virchow en el siglo XIX, en contraste con el modelo biomédico hegemónico tanto en la psiquiatría como la psicología clínica clásica. De este modo, y bajo la influencia del marxismo, Foucault, el feminismo y otros movimientos de liberación o emancipación, la política y el contexto socioeconómico se consideran las “causas de las causas” de los problemas en salud mental. La psiquiatría de orientación marxista,^{246 247} la psiquiatría crítica,²⁴⁸ la psicología crítica,²⁴⁹ la epidemiología crítica,²⁵⁰ la psicología feminista descolonizadora,²⁵¹ la psicología comunitaria²⁵² o la psicología radical²⁵³ compartirían esta mirada.

Aproximación a la salud mental en España

Según los estudios epidemiológicos (epidemiología psiquiátrica) recientes, la prevalencia de “trastornos mentales” ha aumentado más de un 48% en las últimas tres décadas a nivel global,^{254 255 256} si bien los problemas de salud mental podrían estar infrarrepresentados si consideramos las poblaciones subclínicas.

En España, los problemas de salud mental suponen la pérdida de uno de cada seis años vividos con discapacidad y la pérdida de entre 10 y 20 años de esperanza de vida respecto a la

-
- ²³⁹ Marmot M. Improvement of social environment to improve health. *The Lancet*. 1998; 351.9095: 57-60.
- ²⁴⁰ Fredrick E. Death, Violence, Health, and Poverty in Chicago. *Harvard Public Health Review*. 2018; 19: 1-25.
- ²⁴¹ Benach J, Muntaner C. Arms, Conventional Wisdom, and Public Health Prevention. *Int J Health Serv*. 2022; 207314221125057.
- ²⁴² Benach J, Vives Vergara A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*. 2014; 35:229-253.
- ²⁴³ Rose G, Khaw KT, Marmot M. *Rose's strategy of preventive medicine: the complete original text*. Oxford: Oxford University Press; 2008.
- ²⁴⁴ Campion J, Javed A, Lund C, et al. Public mental health: required actions to address implementation failure in the context of COVID-19. *Lancet Psychiatry*. 2022; 9(2): 169-182.
- ²⁴⁵ Eaton WW, Fallin MD (eds.). *Public mental health*. Oxford: Oxford University Press; 2019.
- ²⁴⁶ Cohen BMZ. *Psychiatric hegemony: a Marxist theory of mental illness*. London: Palgrave Macmillan; 2016.
- ²⁴⁷ Davies J. Political pills: psychopharmaceuticals and neoliberalism as mutually supporting. En: Davies J (ed). *The sedated society*. London: Palgrave Macmillan; 2017. p189-226.
- ²⁴⁸ Steingard S (ed). *Critical Psychiatry*. Switzerland: Springer; 2019.
- ²⁴⁹ Orford J. *Community Psychology: Challenges, Controversies and Emerging Consensus*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd; 2008.
- ²⁵⁰ Rosenberg FJ, Miranda D. Critical epidemiology. En: Bhugra D, Bhui K, Wong SYS, Gilman SE. (eds.). *Oxford textbook of public mental health*. Oxford: Oxford University Press; 2018.
- ²⁵¹ Boonzaier F, van Niekerk T. *Decolonial Feminist Community Psychology*. Switzerland: Springer; 2019.
- ²⁵² Joffe J, Albee G. *Prevention through political action and social change*. Hanover, N. H.: University Press of New England; 2010.
- ²⁵³ Brown P. *Radical psychology*. New York: Harper Row; 1973.
- ²⁵⁴ Global Burden of Disease, Diseases and Injuries Collaborators. Global burden of 369 diseases and injuries in 204 countries and territories, 1990-2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *Lancet*. 2020; 396(10258):1204-1222. Erratum in: *Lancet*. 2020; 396(10262): 1562.
- ²⁵⁵ Global Burden of Disease Collaborative Network Global Burden of Disease Study 2019 (GBD 2019) results. Accessible en: <http://ghdx.healthdata.org/gbd-results-tool>
- ²⁵⁶ OECD. *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*. Brussels: OECD Publishing.

población general,^{257 258} y se espera que esta cifra aumente considerablemente en los próximos años como resultado de la expansión de nuevas formas de empleo precario y la actual crisis ecosocial.^{259 260 261 262}

Además, **España es el país con mayor consumo de ansiolíticos e hipnótico-sedantes del mundo por habitante**.²⁶³ Casi un 11% de adultos declara haber consumido tranquilizantes, relajantes o pastillas para dormir en las últimas dos semanas (1 de cada 7 mujeres y 1 de cada 14 hombres) y el 4,5% de los adultos declara haber consumido antidepresivos (1 de cada 16 mujeres y 1 de cada 38 hombres),²⁶⁴ habiéndose duplicado la tasa de consumo de antidepresivos en las últimas dos décadas.^{265 266}

Tanto la distribución de diagnósticos o “trastornos mentales” como el consumo de psicofármacos es desigual, siendo las poblaciones con menor nivel socioeconómico las que presentan peores indicadores.^{267 268 269 270 271 272 273} Por ejemplo, la prevalencia de diagnósticos por depresión es el doble entre a población con menos ingresos en comparación con aquellos con la renta más alta; o entre quienes tienen empleo respecto a los que no; y entre las personas trabajadoras más precarizadas -generalmente mujeres, inmigrantes, obreras y jóvenes- respecto a aquellas con menores niveles de precariedad (2,5 veces superior).²⁷⁴ Respecto al consumo desigual de psicofármacos en España, el 9% de las mujeres trabajadoras no cualificadas (clase social VI) consume antidepresivos frente al 1,7% de los hombres directores/gerentes con 10 o más asalariados/as y/o profesionales tradicionalmente asociados/as con licenciaturas universitarias (clase social I).²⁷⁵

En 2020, el primer año de la COVID-19, en España se observó un incremento del 25% en la incidencia de na prevalencia del 22% a nivel estatal.^{276 277}

²⁵⁷ World Health Organization. World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World health Organization; 2022.

²⁵⁸ Institute for Health Metrics and Evaluation. GBD Compare Data Visualization. Seattle: IHME, University of Washington; 2020. Accesible en: <http://vizhub.healthdata.org/gbd-compare>.

²⁵⁹ Pfefferbaum B, North CS. Mental health and the Covid-19 pandemic. New England Journal of Medicine. 2020; 383(6): 510-12.

²⁶⁰ Benavides FG, Silva-Peñaherrera M. Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 2022; 25(2): 133-146.

²⁶¹ Matilla-Santander N, Ahonen E, Albin M, Baron S, Bolibar M, Bosmans K, COVID-19 and precarious employment: consequences of the evolving crisis. International Journal of Health Services. 2021; 51(2): 226-228.

²⁶² Suárez-Alonso AG. Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Periodo 2022-2026. Madrid: Ministerio de Sanidad; 2022.

²⁶³ International Narcotics Control Board. Psychotropic Substances 2022. Vienna: United Nations; 2023. Accesible en: <https://www.incb.org/documents/psychotropics/technical-publications/2022/psychotropics-2022-ebook-final.pdf>

²⁶⁴ Ministerio de Sanidad. Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Periodo 2022-2026. Madrid: Gobierno de España; 2022.

²⁶⁵ Statista. Evolución anual de la dosis diaria definida de antidepresivos por cada 1.000 habitantes en España desde 2004 a 2020. Accesible en: <https://es.statista.com/estadisticas/544028/dosis-diaria-definida-de-antidepresivos-en-espana/>

²⁶⁶ Agencia Española del Medicamento (AEMPS). Consumo de fármacos ansiolíticos e hipnóticos (2010-2021). Accesible en: <https://www.aemps.gob.es/medicamentos-de-uso-humano/observatorio-de-uso-de-medicamentos/informes-ansioliticos-hipnoticos/>

²⁶⁷ Rocha KB, Pérez K, Rodríguez-Sanz M, Alonso J, Muntaner C, Borrell C. Inequalities in the use of services provided by psychiatrists in Spain: A Multilevel Study. Psychiatric Services. 2013; 64(9): 901-907.

²⁶⁸ Rocha KB, Rodríguez-Sanz M, Pérez K, Obiols JE, Borrell C. Inequalities in the utilization of psychiatric and psychological services in Catalonia: a multilevel approach. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research. 2013; 40(5): 355-363.

²⁶⁹ Muntaner C, Ng E, Vanroelen C, Christ S, Eaton WW. Social stratification, social closure, and social class as determinants of mental health disparities. En: Handbook of the sociology of mental health. Springer: Dordrecht; 2013: 205-227.

²⁷⁰ Muntaner C, Eaton WW, Miech R, O'Campo P. Socioeconomic position and major mental disorders. Epidemiologic reviews. 2004; 26(1): 53-62.

²⁷¹ Ministerio de Sanidad. Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Periodo 2022-2026. Madrid: Gobierno de España; 2022.

²⁷² Muntaner C, Borrell C, Benach J, Pasarín MI, Fernández E. The associations of social class and social stratification with patterns of general and mental health in a Spanish population. International journal of epidemiology. 2003; 32(6): 950-958.

²⁷³ Padilla J. Carmona M. Malestamos. Madrid: Capitán Swing; 2022.

²⁷⁴ Vives A, Vanroelen C, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. Int J Health Serv. 2011; 41(4): 625-46

²⁷⁵ Encuesta Nacional de Salud ENSE, España 2017. Serie informes monográficos, #1 - Salud Mental. Accesible en: https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaNac2017/SALUD_MENTAL.pdf

²⁷⁶ Instituto Nacional de Estadística. La salud mental en la pandemia. Boletín informativo del INE. Enero 2021. Accesible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259953225445&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

²⁷⁷ United Nations. World Drug Report 2021. Accesible en: <https://reliefweb.int/report/world/unodc-world-drug-report-2021-enar>

II. Evidencias sobre los efectos de la precariedad laboral en la salud mental

Naturaleza y magnitud de la evidencia

Los estudios epidemiológicos dirigidos a analizar la naturaleza y la escala del impacto de la precariedad laboral sobre la salud mental de las personas trabajadoras han aumentado en los últimos años^{278 279 280 281 282 283} con la expansión nuevas formas de flexibilización laboral y la progresiva erosión de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.^{284 285 286 287 288}

Solo para la elaboración de este informe sobre precariedad laboral y salud mental se revisaron (scoping review) más de 150 estudios.

Los indicadores de precariedad laboral más utilizados en los estudios revisados fueron medidas unidimensionales, midiendo principalmente la inseguridad laboral y la temporalidad. Solo uno de cada cuatro estudios incorporó medidas multidimensionales de precariedad laboral, siendo el EPRES la medida más completa (ver Capítulo 9).

Los indicadores de salud mental más utilizados fueron breves autoinformes de salud mental general (en el 36,8% de los estudios) o específicos sobre sintomatología depresiva (28,4%), estrés (16,8%), sintomatología ansiosa (13,5%), malestar/bienestar psicológico (12,3%) y, en menor grado, intentos de suicidio, fatiga, cansancio emocional o problemas de sueño (3,7%). En los estudios nacionales, las medidas más empleadas fueron el *General Health Questionnaire* (GHQ-12) (en el 21,7% de los estudios), el *Mental Health Inventory* (MHI-5) (11,7%), el *Symptom Checklist* (SCL-90) (4,2%), el *36-Item Short Form Survey* (SF-36) (6,7%) y el *World Health Organisation-Five Well-Being Index* (WHO-5) (5%). En menor grado se utilizaron escalas específicas para síntomas de ansiedad y/o depresión como el *Center for Epidemiologic Studies Depression Scale* (CES-D) (5,8%) o el *Hospital Anxiety and Depression Scale* (HADS) (5,8%).

En general, los resultados de los estudios revisados indicaron una relación positiva, consistente y fuerte entre el grado de precariedad laboral y un mayor riesgo de peor salud mental en la población trabajadora.²⁸⁹ En concreto, el meta-análisis más completo realizado hasta la fecha sobre precariedad laboral y salud mental señala que el riesgo de morbilidad psiquiátrica de las personas trabajadoras más precarizadas es hasta un 25% superior respecto al de las menos precarias.²⁹⁰

²⁷⁸ Muntaner C. Global precarious employment and health inequalities: working conditions, social class, or precariat? *Cadernos de Saúde Pública*. 2016; 32: e00162215.

²⁷⁹ Amable M, Benach J. La precariedad laboral: ¿un nuevo problema de Salud Pública? *Gac Sanit*. 2000; 14(6): 418-421.

²⁸⁰ Rönblad T, Grönholm E, Jonsson J, Koranyi I, Orellana C, Kreshpaj B, Chen L, Stockfelt L, Bodin T. Precarious employment and mental health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2019; 45(5): 429-443.

²⁸¹ Muntaner C, Barnett E. Depressive symptoms in rural West Virginia: labor market and health services correlates. *Journal of health care for the poor and underserved*. 2000; 11(3): 284-300.

²⁸² Muntaner C, Barnett E. Depressive symptoms in rural West Virginia: labor market and health services correlates. *Journal of health care for the poor and underserved*. 2000; 11(3): 284-300.

²⁸³ Llosa-Fernández JA, Menéndez-Espina S, Agulló-Tomás E, Rodríguez-Suárez J. Incertidumbre laboral y salud mental: una revisión meta-analítica de las consecuencias del trabajo precario en trastornos mentales. *Anales de Psicología*. 2018; 34(2): 211.

²⁸⁴ Muntaner C, Barnett E. Depressive symptoms in rural West Virginia: labor market and health services correlates. *Journal of health care for the poor and underserved*. 2000; 11(3): 284-300.

²⁸⁵ Bradley H, Erickson M, Stephenson C, Williams S. *Myths at work*. Cambridge: Polity Press; 2000.

²⁸⁶ Standing G. *El precariado: una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente; 2013.

²⁸⁷ Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu Rev Public Health*. 2014; 35: 229-53.

²⁸⁸ Chung H. *The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-) Exploitation*. Bristol: Policy Press; 2022.

²⁸⁹ Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health. *J. Environ. Public Health*. 2013; 2013: 978656.

²⁹⁰ Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera J. Temporary employment and health: a review. *Int. J. Epidemiol*. 2005; 34(3): 610-22.

En la misma dirección, una mayor inseguridad laboral o una mayor probabilidad subjetiva de la pérdida involuntaria del empleo y/o características valoradas del trabajo predicen una peor salud mental.^{291 292 293} **En el caso de la relación entre inseguridad laboral y peor salud mental sigue un patrón dosis-respuesta.**²⁹⁴ Este resultado es importante porque los niveles de inseguridad laboral han aumentado notablemente desde los años noventa.^{295 296} Sin embargo, como ya se ha apuntado, la mayoría de estudios se basan en medidas unidimensionales de precariedad²⁹⁷ y tienen un diseño transversal,^{298 299 300 301} por lo que los resultados deben considerarse con cautela.

En España, la precariedad laboral explicaría aproximadamente el 17% (entre el 11% y el 23%) de la prevalencia de problemas de salud mental en la población asalariada, afectando especialmente a las personas trabajadoras más precarias.³⁰⁴ La Figura 23 muestra los resultados de la estimación más reciente del riesgo de depresión atribuible al desempleo y al trabajo precario a partir de datos de la Encuesta Europea de Salud en España (2020).

De este análisis se desprende que las mujeres sufren un mayor riesgo de precariedad y depresión en comparación con los hombres, y que el riesgo de depresión sigue un gradiente según la clase social ocupacional. Cuanto mayor es la precariedad laboral de la ocupación, mayor es el riesgo de ser diagnosticado de depresión. En conjunto, el riesgo de sufrir depresión atribuible a la precariedad laboral y el desempleo fue del 33,3%. Es decir, si la población en situación de precariedad (incluyendo la desempleada) hubiese tenido un empleo estable se habrían evitado 167.904 diagnósticos de depresión de entre los 504.216 diagnósticos totales.³⁰⁵

El efecto dosis-respuesta entre el nivel de precariedad y el riesgo de sufrir depresión se ha encontrado tanto a nivel nacional como europeo.³⁰⁶ En la adaptación europea del EPRES (EPRES-E) la precariedad laboral predijo mala salud mental en ambos sexos y en todos los países analizados (ver Figura 24).³⁰⁷ En cuanto a la inestabilidad laboral, también predice la mala salud mental (1,6 y 1,4 veces más en contratos temporales, 2,1 y 1,8 veces más en personas sin contrato, y 6,8 y 1,8 veces más en desempleados de larga duración, para hombres y mujeres respectivamente).³⁰⁸

Los estudios epidemiológicos longitudinales que han analizado trayectorias o historias de vida laboral con periodos de desempleo y/o diferentes niveles de precariedad laboral **han encontrado efectos adversos de la precariedad laboral (causa) sobre la salud mental (efecto) a corto plazo y a largo**

²⁹¹ De Witte H. Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *Eur. Work Organ. Psychol.* 1998; (2): 155-77.

²⁹² Hartley J. Models of job insecurity and coping strategies of organizations. *WHO Reg Publ Eur Ser.* 1999; 81: 127-49.

²⁹³ Jonsson J, Matilla-Santander N, Kreshpaj B, et al. Precarious employment and general, mental and physical health in Stockholm, Sweden: a cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Public Health.* 2021; 49(2): 228-236.

²⁹⁴ Burgard SA, Brand JE, House JS. Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Soc. Sci. Med.* 2009; 69(5): 777-85.

²⁹⁵ Hadden WC, Muntaner C, Benach J, Gimeno D, Benavides FG. A glossary for the social epidemiology of work organisation: Part 3. Terms from the sociology of labour markets. *J. Epidemiol. Community Health.* 2007; 61(1): 6-8.

²⁹⁶ Ferrie JE, Marmot MG, Griffiths J, Ziglio E (eds). *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion.* Copenhagen: WHO. Reg. Publ., Eur. Ser; 1999. No. 81.

²⁹⁷ Vives A, Benmarhnia T, González F, Benach J. The importance of using a multidimensional scale to capture the various impacts of precarious employment on health: Results from a national survey of Chilean workers. *PLoS One.* 2019; 15(9): e0238401.

²⁹⁸ Quinlan M, Bohle P. Overstretched and unreciprocated commitment: reviewing research on the occupational health and safety effects of downsizing and job insecurity. *Int. J. Health Serv.* 2009; 39(1): 1-44.

²⁹⁹ Virtanen P, Janlert U, Hammarström A. Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occup. Environ. Med.* 2011; 68(8): 570-74.

³⁰⁰ Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. Work environment and health in different types of temporary jobs. *Eur. Work Organ. Psychol.* 2002; 11(2): 151-75.

³⁰¹ McNamara M, Bohle P, Quinlan M. Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work. *Appl. Ergon.* 2011; 42(2): 225-32.

³⁰² Saloniemi A, Virtanen P, Vahtera J. The work environment in fixed-term jobs: Are poor psychosocial conditions inevitable? *Work Employ. Soc.* 2004; 18(1): 193-208.

³⁰³ Vives A, González F, Benach J. Type of Contract Can Lead to Serious Misclassification Error. *Ann Work Expo Health.* 2020; 64(9): 1035-1038.

³⁰⁴ Vives A, Vanroelen C, Amable M, et al. Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. Employment precariousness in Spain: Prevalence, Social Distribution, and Population-Attributable Risk Percent of Poor Mental Health. *Int. J. Health Services.* 2011; 41(4): 625-646.

³⁰⁵ Belvis FX, Muntané F, Muntaner C, Benach J. What is the impact of job precariousness on depression? Risk Assessment and Attributable Fraction in Spain. *Public Health.* 2024.

³⁰⁶ Matilla-Santander N, Martín-Sánchez JC, González-Marrón A, et al. Precarious employment, unemployment and their association with health-related outcomes in 35 European countries: a cross-sectional study. *Critical Public Health.* 2021; 31(4): 404-415.

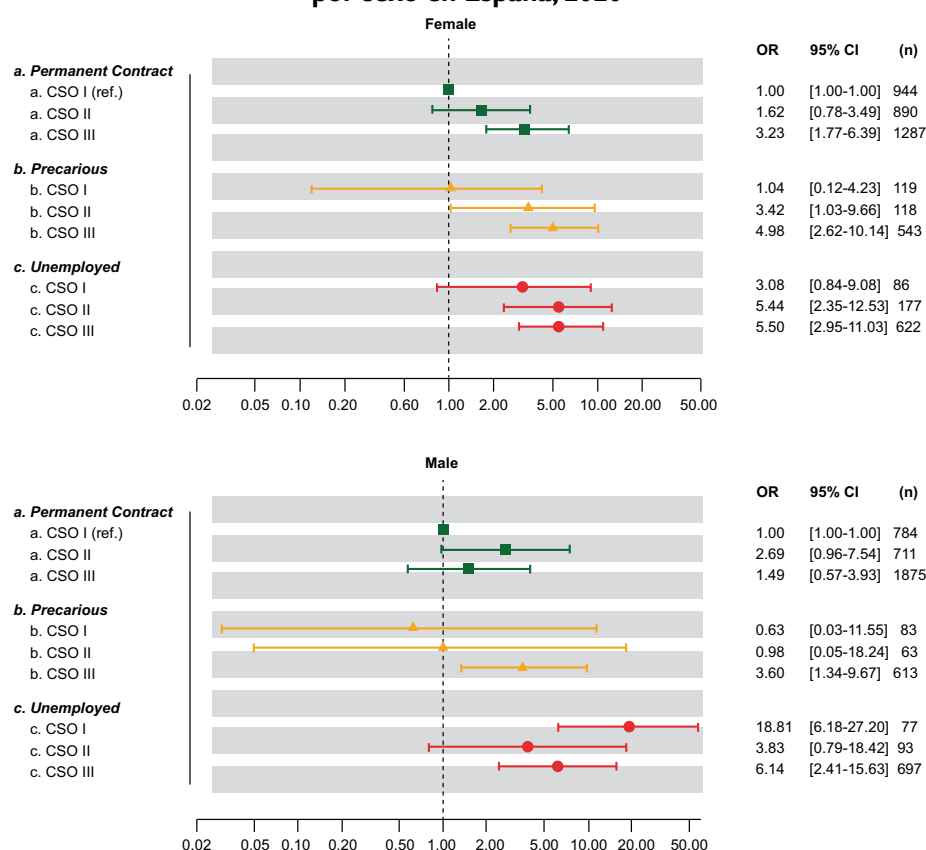
³⁰⁷ Padrosa E, Vanroelen C, Muntaner C, Benach J, Julià M. Precarious employment and mental health across European welfare states: a gender perspective. *Int. Archives Occupational Environmental Health.* 2022.

³⁰⁸ Cortès-Franch, I, Escribà-Agüir V, Artazcoz L, Benach J. Employment stability and mental health in Spain: towards understanding the influence of gender and partner/marital status. *BMC Public Health.* 2018; 18(1): 425.

plazo.^{309 310} Por ejemplo, un estudio sueco realizado con población asalariada y autónoma encontró que las personas con trayectorias laborales precarias de cinco años de evolución tienen un mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental, incluyendo el abuso de sustancias y los intentos de suicidio hasta siete años después.³¹¹

En un reciente estudio realizado en el País Vasco utilizando el cuestionario multidimensional EPRES como medida de precariedad laboral, **los porcentajes de mala salud mental fueron significativamente superiores entre las personas trabajadoras en situación de alta precariedad (17,1% en hombres y 36,1% en mujeres) o precariedad moderada (10,6% en hombres y 17,5%, en mujeres) respecto a las personas trabajadoras no precarias (5,9% en hombres y 8,8% en mujeres)** (ver Figura 25).³¹² En este estudio, tanto el menor nivel salarial como la mayor inseguridad (definida como indefensión o miedo a ser despedido por reclamar mejores condiciones o no cumplir órdenes) se asociaron con mala salud mental tanto en hombres como en mujeres; y el desempoderamiento (imposibilidad de acceder a ciertos derechos, días de descanso estipulado, días de permiso por motivos personales y poder de decisión sobre las condiciones de trabajo) en hombres.

Figura 23.
Riesgo I de depresión (PHQ-9 > 9)² según el nivel de precariedad y clase social ocupacional³ por sexo en España, 2020



Nota metodológica:

1. Odds ratios (OR) estimadas mediante regresión logística ajustada por edad y ponderada. En el caso de los hombres, se utilizó estimación de riesgo reducido debido a la ausencia de casos en ciertas categorías.

2. Patient Health Questionnaire Scale, nueve ítems.

3. Clase social ocupacional (CSO) recodificada en 3 categorías. CSO I: Directores/as y gerentes y profesionales universitarios/as; CSO II: Ocupaciones intermedias; CSO III: Trabajadores/as manuales.

Abreviaciones. Frec (frecuencia de casos), 95% IC (Intervalo al 95% de confianza).

Fuente: Belvis FX, Muntané F, Muntaner C, Benach J. What is the impact of job precariousness on depression? Risk Assessment and Attributable Fraction in Spain. Public Health. 2024.

³⁰⁹ Pollack R, Kreshpaj B, Jonsson J, et al. Low-quality employment trajectories and the risk of common mental health disorders among individuals with Swedish and foreign background - a register-based cohort study. Scand. J. Work. Environ. Health. 2022; 48(5): 351-360.

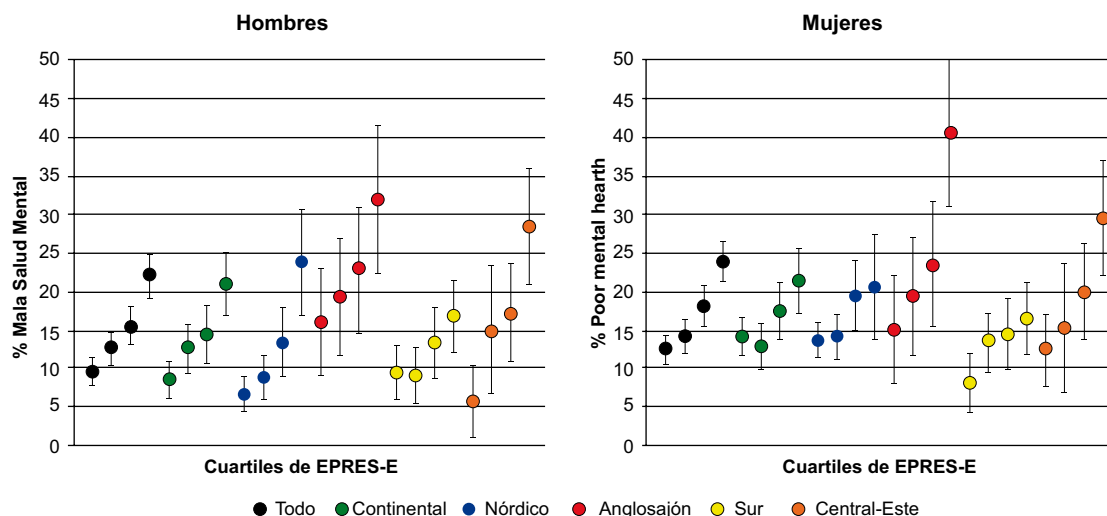
³¹⁰ Eisenberg-Guyot J, Peckham T, Andrea SB, et al. Life-course trajectories of employment quality and health in the U.S.: A multichannel sequence analysis. Social Science & Medicine. 2020; 264.

³¹¹ Jonsson J, Muntaner C, Bodin T, et al. Low quality employment trajectories and risk of common mental disorders, substance use disorders and suicide attempt: a longitudinal study of the Swedish workforce. Scand. J. Work Environ. Health. 2021; 47(7): 509-520.

³¹² Valero E, Utzet M, Martín U. ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? Gac. Sanit. 2022.

Figura 24.

Porcentaje de personas trabajadoras que reportaron mala salud mental por cuartiles de precariedad según el EPRES-E en países europeos agrupados por regímenes

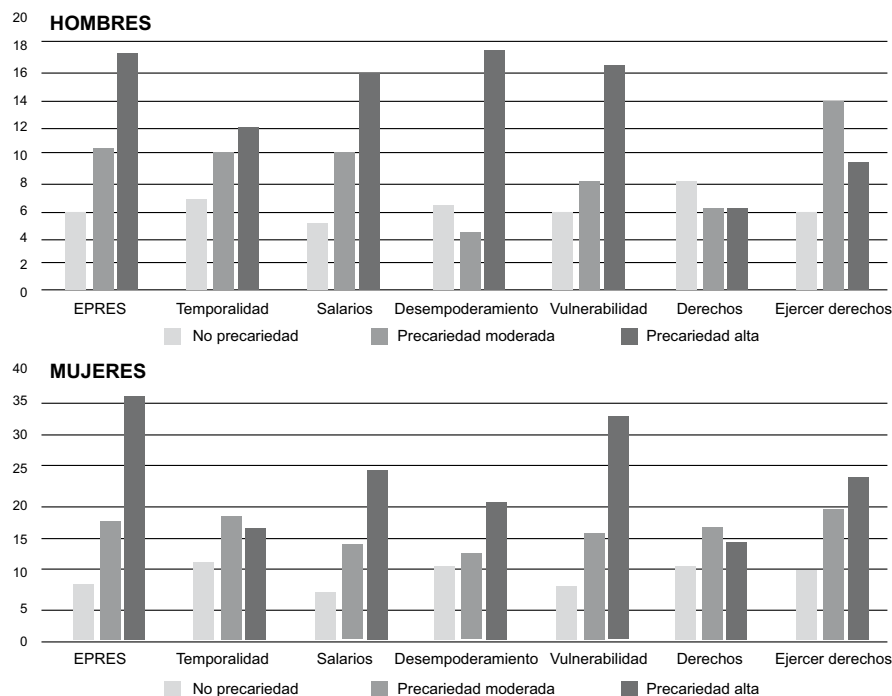


Nota: EPRES-E: Escala de Precariedad Laboral para Europa a partir de la European Working Conditions Survey, 2015. Cuartiles de EPRES-E de izquierda a derecha: Q1, Q2, Q3, Q4. El tamaño de las bolas corresponde al tamaño de cada cuartil. Países incluidos: Austria, Bélgica, Croacia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza y Reino Unido.

Fuente: Padrosa E, Vanroelen C, Muntaner C, Benach J, Julià M. Precarious employment and mental health across European welfare states: a gender perspective. *Int Arch Occup Environ Health*. 2022; 95(7): 1463-1480.

Figura 25.

Prevalencia (estandarizada) de mala salud mental según el grado de precariedad en la escala multidimensional (EPRES) para hombres y mujeres



Fuente: Valero E, Utzet M, Martín U. ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*. 2022; 36(5): 477-483.

A modo de resumen, la Tabla 5 sintetiza la estimación del riesgo de mala salud mental a partir de las dimensiones de precariedad laboral medidas a través del EPRES-E; y la Tabla 6 la distribución de las dimensiones de precariedad laboral medidas a través del EPRES-E en los países europeos analizados.

Tabla 5.
Resumen de la evidencia científica de los efectos de las dimensiones de precariedad laboral sobre la salud mental y la magnitud del riesgo

Dimensiones de precariedad laboral	Indicadores de problemas de salud mental	Estimación del riesgo
Inseguridad del empleo	Depresión, ansiedad, mala salud mental general, malestar, bienestar psicológico pobre y uso de medicamentos psicotrópicos recetados	Entre un 30 y 80% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria
Salarios (bajos salarios y/o volatilidad de los salarios)	Mala salud mental, estrés, depresión, ansiedad, bienestar psicológico pobre	Entre un 15% y un 200% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria
Vulnerabilidad	Mala salud mental general	Entre un 20% y un 155% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria
Temporalidad	Ansiedad, depresión, estrés, baja laboral debida a diagnóstico de depresión, mala salud mental general	Entre un 10% y un 90% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria
Horas de trabajo (largas horas de trabajo y/o horarios impredecibles)	Bienestar psicológico pobre, depresión, ansiedad	Aproximadamente, un 10% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria
Derechos laborales (no tener derechos y/o no poder ejercerlos)	Mala salud mental general	Entre un 4% y un 50% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria
Multidimensional	Diagnóstico de depresión, diagnóstico de ansiedad, diagnóstico de trastorno relacionado con el estrés, trastorno por consumo de sustancias, intento de suicidio, mala salud mental general	Entre un 10% y un 100% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria

Fuente: elaboración propia.

Tabla 6.
Promedios de las puntuaciones en el EPRES-E por dimensiones de precariedad laboral y por país europeo

	T	D	V	ER	UWT	W	EPRES-E
Austria	20,33	24,23	15,16	45,03	25,10	50,00	29,84
Belgium	20,61	20,88	19,25	44,73	18,62	45,81	27,95
Croatia	21,45	28,74	24,13	52,76	20,81	38,69	31,54
Denmark	23,82	15,61	15,16	36,49	27,99	39,47	26,26
Finland	18,33	16,71	17,20	33,75	23,76	35,33	24,09
France	21,38	20,42	21,85	42,44	21,30	42,64	27,83
Germany	21,14	25,15	18,36	53,61	22,76	52,18	32,06
Greece	22,31	30,11	20,31	57,34	16,52	38,11	31,33
Ireland	19,16	22,79	17,54	42,28	20,99	45,33	27,73
Italy	18,27	27,14	23,82	48,91	14,88	41,86	27,86
Lithuania	19,80	34,80	24,99	47,16	19,00	26,67	28,53
Luxem- bourg	16,97	22,23	18,28	40,47	18,85	37,21	25,73
Nether- lands	24,45	22,55	14,41	38,09	22,20	42,51	27,12
Norways	22,93	15,98	11,94	32,75	23,12	58,67	27,24
Poland	29,97	35,36	26,02	48,27	19,96	46,56	33,93
Portugal	19,36	36,13	14,67	48,42	17,02	36,04	28,80
Slovakia	21,74	28,69	30,72	55,28	24,41	38,89	32,93
Slovenia	16,64	22,64	20,34	55,00	19,75	51,23	31,03
Spain	29,25	28,23	17,75	45,70	16,71	41,65	30,08
Sweden	22,22	10,81	16,60	36,75	24,92	37,50	24,48
Switzer- land	20,20	30,66	17,50	49,03	23,97	33,25	29,36
UK	22,86	23,28	20,01	41,58	21,91	43,41	28,43

Nota: EPRES-E: Escala de Precariedad Laboral para Europa a partir de la European Working Conditions Survey, 2015; T: Temporalidad; D: Desempoderamiento; V: Vulnerabilidad; RE: Ejercicio de Derechos; UWT: Tiempos de trabajo impredecibles; W: Salarios; los colores más intensos corresponden a promedios superiores.

Fuente: Padrosa, E, Bolívar M, Juliá, Benach J. Comparing Precarious Employment Across Countries: Measurement Invariance of the Employment Precariousness Scale for Europe (EPRES-E). Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement. 2021; 154(3): 893-915.

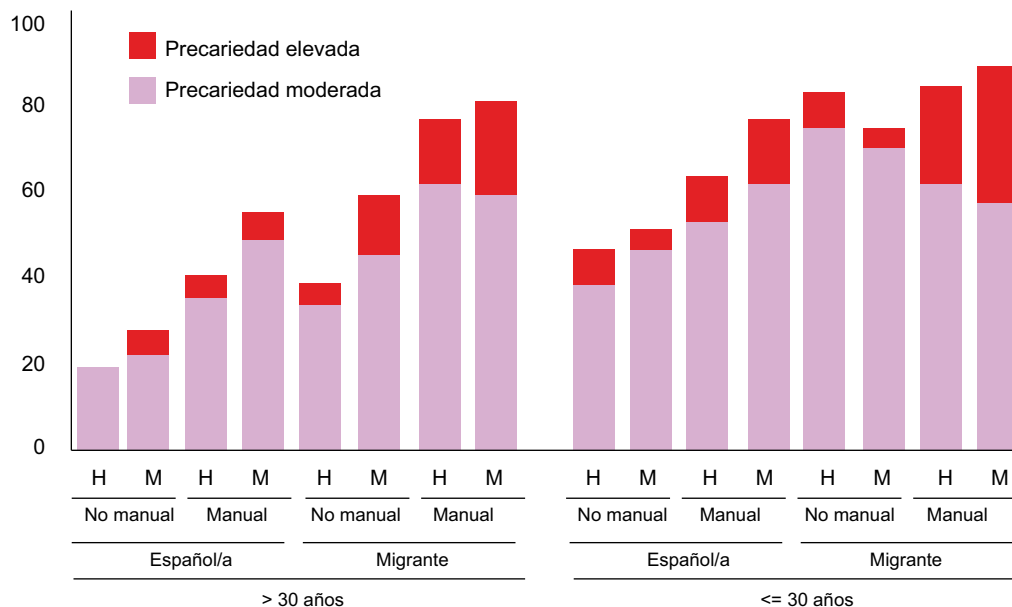
Precariedad laboral y desigualdades en salud mental

La salud mental se distribuye desigualmente afectando especialmente a las personas de menor clase social, expuestas a un mayor grado de precariedad en sus empleos y trabajos (en términos de inseguridad, vulnerabilidad, bajos salarios y escasa o nula protección social y derechos) y/o relaciones de explotación y discriminación, y que puede agravarse en función del sexo, la etnia, la edad o el estatus migratorio de

la persona trabajadora.^{313 314} Por ejemplo, la precariedad y los problemas de salud mental se acentúan en el caso de las mujeres migrantes.^{315 316 317 318 319 320 321 322 323 324} Según un estudio, **mientras que la precariedad entre los hombres de más de 30 años de nacionalidad española era del 20%, la precariedad entre mujeres jóvenes migrantes que realizaban un trabajo de tipo manual alcanzaba el 90%** (ver Figura 26).³²⁵

Figura 26.

Prevalencia de la precariedad laboral multidimensional EPRES (moderada y alta) en trabajadores/as asalariados/as de España, según sexo (H hombre, M mujer), edad (más de 30 años o 30 años o menos), situación migratoria (español/a o migrante) y clase ocupacional (trabajador/a “no manual”, equivalente a clases 1, 2 y 3; trabajador/a “manual”, equivalente a clases 4 y 5), 2005



Fuente: Vives A, Vanroelen C, Amable M, et al. Employment Precariousness in Spain: Prevalence, Social Distribution, and Population-Attributable Risk Percent of Poor Mental Health. *International Journal of Health Services*. 2011; 41(4): 625-646.

También sabemos que las personas trabajadoras migrantes con un contrato temporal tienen peor salud que las migrantes con un contrato fijo.³²⁶ Especialmente los inmigrantes en situación

³¹³ Muntaner C, Borrell C, Vanroelen C, Chung H, Benach J, Kim IH, Ng E. Employment relations, social class and health: a review and analysis of conceptual and measurement alternatives. *Soc. Sci. Med.* 2010; 71: 2130-40.

³¹⁴ Muntaner C. Global precarious employment and health inequalities: working conditions, social class, or precariat? *Cad Saude Publica*. 2016; 32(6): S0102-311X2016000600501.

³¹⁵ Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C Et al. Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health. *Journal of Environmental and Public Health*. 2013; 2013: 1-10.

³¹⁶ Menéndez M, Benach J, Muntaner C, Amable M, O'Campo P. Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science & Medicine*. 2007; 64(4): 776-781.

³¹⁷ Kim M, Kim C, Park J, Kawachi I. Is Precarious Employment Damaging to Self-Rated Health? Results of Propensity Score Matching Methods, using Longitudinal Data in South Korea. *Social Science and Medicine*. 2008; 31(3): 1982-1994.

³¹⁸ Artazcoz L, Cortés I, Benavides FG, Escribà-Agüir V, Bartoll X, Vargas H, Borrell C. Long working hours and health in Europe: Gender and welfare state differences in a context of economic crisis. *Health Place*. 2016; 40: 161-8.

³¹⁹ De Moortel D, Thévenon O, De Witte H, Vanroelen C. Working Hours Mismatch, Macroeconomic Changes, and Mental Well-being in Europe. *J. Health Soc. Behav.* 2017; 58(2): 217-231.

³²⁰ Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu. Rev. Public Health*. 2014; 35:229-53.

³²¹ Muntaner C. Global precarious employment and health inequalities: working conditions, social class, or precariat? *Cad Saude Publica*. 2016; 32(6): S0102-311X2016000600501.

³²² Padrosa E. Precarious employment and mental health in Europe. Development, validation and association with mental health of a novel cross-national measure [Tesis Doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2022.

³²³ Cayuela A, Malmusi D, López-Jacob MJ, Gotsens M, Ronda E. The Impact of Education and Socioeconomic and Occupational Conditions on Self-Perceived and Mental Health Inequalities Among Immigrants and Native Workers in Spain. *J Immigr Minor Health*. 2015; 17(6): 1906-10.

³²⁴ Robert G, Martínez JM, García AM, Benavides FG, Ronda E. From the boom to the crisis: changes in employment conditions of immigrants in Spain and their effects on mental health. *Eur J Public Health*. 2014; 24(3): 404-9.

³²⁵ Vives A, Vanroelen C, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. Employment precariousness in Spain: Prevalence, Social Distribution, and Population-Attributable Risk Percent of Poor Mental Health. *Int J Health Services*. 2011; 41(4): 625-646.

³²⁶ Sidorchuk A, Engström K, Johnson CM, Kayser Leeza N, Möller J. Employment status and psychological distress in a population-based cross-sectional study in Sweden: the impact of migration. *BMJ Open*. 2017; 7(4): e014698.

irregular están expuestos a discriminación y trato injusto, inestabilidad laboral, un nivel de ingresos insuficiente (inferior al del resto de los/as compañeros/as), largas jornadas de trabajo, un ritmo de trabajo acelerado, ausencia total de empoderamiento (no cuentan con un marco de protección legal), derechos laborales o poder para exigir mejores condiciones³²⁷ y presentan un mayor riesgo de sintomatología depresiva³²⁸ y ansiosa.^{329 330 331}

De hecho, las personas trabajadoras migrantes muestran un alto porcentaje de precariedad laboral independientemente de la dimensión que se considere: temporalidad (84%), bajos ingresos (73%), falta de seguro médico (58%), trato injusto (54%) e inseguridad laboral (63%).³³² Las condiciones de empleo y trabajo de las personas inmigrantes se caracterizan por la inseguridad laboral, los bajos ingresos, el comportamiento irrespetuoso de los compañeros empleados, el miedo a la deportación, las largas horas de trabajo, el pluriempleo, la imposibilidad de pedir mejores condiciones laborales y el miedo a ser fácilmente sustituible.^{333 334} Así, las personas migrantes triplican el riesgo de mala salud mental ante la pérdida del trabajo.³³⁵ Además, las personas trabajadoras migrantes -tanto de primera como de segunda generación- expuestas a la precariedad laboral tienen un mayor riesgo de sufrir sintomatología ansiosa o depresiva que las personas trabajadoras precarias nativas.^{336 337 338}

Estos datos son especialmente preocupantes teniendo en cuenta que las personas trabajadoras migrantes representan un colectivo en expansión. Aproximadamente 258 millones de personas alrededor del mundo residen fuera de su país de nacimiento,³³⁹ de las cuales 164 millones se encuentran activas en el mercado de trabajo. Por su parte, España es un país receptor de inmigrantes desde los años setenta. En 2021, en España residían aproximadamente 5,4 millones de inmigrantes, el 40% como parte de la población activa (personas de 16 años o más que trabajaron al menos una hora a cambio de una retribución).³⁴⁰ Actualmente, el 40,1% de los inmigrantes provienen de Europa, especialmente de Rumanía, el Reino Unido, Italia y Bulgaria; el 28,6% proviene del continente americano, especialmente procedentes de Colombia, Venezuela, Ecuador y Perú; el 22% de África, especialmente de Marruecos, Senegal y Argelia; el 9,2% de Asia, especialmente de China y Pakistán; y el 0,07% de Oceanía, principalmente de Australia.³⁴¹

Las personas trabajadoras migrantes están ocupadas en sectores más precarizados y/o informales, especialmente cuando la persona migrante se encuentra condicionada por una situación irregular o de falta de documentación.^{342 343} En general la mayoría de las ocupaciones de las personas migrantes se concentra en el sector de servicios (66,2%), seguido de la industria, principalmente construcción (26,7%), y la agricultura (7,1%). En el caso de las mujeres migrantes, el 79,9% se dedica a los

³²⁷ Porthé V, Benavides FG, Vázquez ML, Ruiz-Frutos C, García AM, Ahonen E, Agudelo-Suárez AA, Benach J, por el proyecto ITSAL. La precariedad laboral en inmigrantes en situación irregular en España y su relación con la salud. *Gac Sanit*. 2009; 23 Suppl 1: 107-14.

³²⁸ Grzywacz JG, Quandt SA, Chen H, Isom S, Kiang L, Vallejos Q, Arcury TA. Depressive symptoms among Latino farmworkers across the agricultural season: Structural and situational influences. *Cultur Divers Ethnic Minor Psychol*. 2010; 16(3): 335-43.

³²⁹ Kim-Godwin YS, Bechtel GA. Stress among migrant and seasonal farmworkers in rural southeast North Carolina. *J Rural Health*. 2004; 20(3): 271-8.

³³⁰ Georges A, Alterman T, Gabbard S, Grzywacz JG, Shen R, Nakamoto J, Carroll DJ, Muntaner C. Depression, social factors, and farmworker health care utilization. *The Journal of Rural Health*. 2013; 29(s1): s7-s16.

³³¹ Alterman T, Grzywacz JG, Muntaner C, Shen R, Gabbard S, Georges A, Nakamoto J, Carroll DJ. Elevated depressive symptoms among hired crop workers in the United States: Variation by sociodemographic and employment characteristics. *Journal of Rural Mental Health*. 2018; 42(2): 69-88.

³³² Ornek OK, Waibel J, Wullinger P, Weinmann T. Precarious employment and migrant workers' mental health: a systematic review of quantitative and qualitative studies. *Scand J Work Environ Health*. 2022; 48(5): 327-50.

³³³ Teixeira AF, Dias SF. Labor market integration, immigration experience, and psychological distress in a multi-ethnic sample of immigrants residing in Portugal. *Ethn Health*. 2018; 23(1): 81-96.

³³⁴ Snipes SA, Thompson B, O'Connor K, Godina R, Ibarra G. Anthropological and psychological merge: design of a stress measure for Mexican farmworkers. *Cult Med Psychiatry*. 2007; 31(3): 359-88.

³³⁵ Robert G, Martínez JM, García AM, Benavides FG, Ronda E. From the boom to the crisis: changes in employment conditions of immigrants in Spain and their effects on mental health. *Eur J Public Health*. 2014; 24(3): 404-409.

³³⁶ Pollack R, Kreshpaj B, Jonsson J, Bodin T, Gunn V, Orellana C, Östergren PO, Muntaner C, Matilla-Santander N. Low-quality employment trajectories and the risk of common mental health disorders among individuals with Swedish and foreign background - a register-based cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022; 48(5): 351-360.

³³⁷ Pumariega A, J., Rothe, E. & Pumariega, J.B. Mental Health of Immigrants and Refugees. *Community Ment Health J*. 2005; 41: 581-597.

³³⁸ Bourque F, van der Ven E, Malla A. A meta-analysis of the risk for psychotic disorders among first- and second-generation immigrants. *Psychol Med*. 2011; 41(5): 897-910.

³³⁹ United Nations. Global compact for migration | Refugees and Migrants. Refugees migrants. United Nations; 2019. Accesible en: <https://refugeesmigrants.un.org/migration-compact>

³⁴⁰ Statista. Número de trabajadores extranjeros en España 2006-2022. 2021. Accesible en: <https://es.statista.com/estadisticas/511868/evolucion-del-numero-de-ocupados-extranjeros-en-espana/>

³⁴¹ Servicio Público de Empleo Estatal SEPE. Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros. Estatal. Datos 2020. Obs las Ocup 2021. Accesible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-observatorio/informes-anuales-mercado-trabajo-provincia-municipal/informes-provincia/ver-resultados.html?documentType=informes&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=4>

³⁴² Ronda-Pérez E, Agudelo-Suárez AA, José López-Jacob M, García AM, Benavides FG. Scoping review about working conditions and health of immigrant workers in Spain. *Rev Esp Salud Pública*. 2014; 88(6): 703-14.

³⁴³ Ahonen EQ, Benavides FG, Benach J. Immigrant populations, work and health - A systematic literature review. *Scand J Work Environ Health* 2007; 33(2): 96-104.

servicios y el 14,2% a la agricultura, dibujando una composición feminizada y migrante del sector doméstico y de cuidados (ver Capítulo 7).³⁴⁴

“Yo me considero un esclavo moderno (...) yo considero que lo que hacemos los extranjeros, no solamente en España, sino en estos países de Europa, es contribuir al desarrollo de una esclavitud moderna.”
E. Hombre, migrante regular de origen colombiano³⁴⁵

En España, **las personas trabajadoras migrantes atribuyen el impacto negativo de la precariedad sobre su salud mental a su situación irregular, a la temporalidad de los contratos, a los bajos ingresos, al ser objeto de discriminación y al no poder disfrutar de una baja médica o permiso al no estar dado de alta en la Seguridad Social (lo que les aboca al presentismo).**^{346 347 348 349} Es relevante destacar que, paradójicamente, a pesar de que la situación de salud inicial de los migrantes es buena, incluso mejor que la población del país de acogida, se deteriora progresivamente a un ritmo superior a la población local hasta alcanzar niveles inferiores a la población autóctona. Este fenómeno ha sido ampliamente estudiado y es conocido como el “**efecto del inmigrante sano**”.³⁵⁰

“Un inmigrante me dijo: “¿Yo, depresión? Para mí es un lujo.”
Informante de las “Asociaciones autóctonas de apoyo al inmigrante”³⁵¹

“Así dice mi jefe: “En hostelería (...) aquí no tienes derecho a estar enferma.”
G. y F. Mujeres, migrantes regulares de origen rumano³⁵²

Las personas trabajadoras migrantes procedentes de países de bajo nivel de ingresos son más vulnerables al trato autoritario, discriminatorio, racista y xenófobo en el trabajo.

“Hay gente que no quiere nadie de color [empleadas domésticas], y tienen más problemas para encontrar en el servicio doméstico y van a la limpieza.”
Informante de “Sindicatos”³⁵³

Además, las personas trabajadoras migrantes están expuestas a otras fuentes de vulnerabilidad social como las diferencias idiomáticas, el desconocimiento de los sistemas de protección disponibles, las trabas burocráticas y la falta de redes de apoyo social. Todas ellas contribuyen a definir una mayor precariedad social e incrementan el riesgo de tener que aceptar trabajos en peores condiciones.³⁵⁴

³⁴⁴ OIT. Global Estimates on International Migrant Workers. Ginebra: International Labour Office; 2018.

³⁴⁵ Porthé V. La precariedad laboral en inmigrantes en España y su relación con la salud: una aproximación cualitativa [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2008.

³⁴⁶ Agudelo-Suárez AA, Ronda-Pérez E, Gil-González D, Vives-Cases C, García AM, García-Benavides F, Ruiz-Frutos C, López-Jacob MJ, Porthé V, Sousa E. Proceso migratorio, condiciones laborales y salud en trabajadores inmigrantes en España (proyecto ITSAL). Gac Sanit. 2009; 23(Supl 1): 115-21.

³⁴⁷ Sousa E, Agudelo-Suárez A, Benavides FG, Shchenker M, García AM, Benach J, Delclos C, López-Jacob MJ, Ruiz-Frutos C, Ronda-Pérez E, Porthé V, por el Proyecto ITSAL. Immigration, work and health in Spain: the influence of legal status and employment contract on reported health indicators. Int J Public Health. 2010; 55: 443-451.

³⁴⁸ Agudelo-Suárez AA, Ronda-Pérez E, Gil-González D, Vives-Cases C, García AM, Ruiz-Frutos C, Felt E, Benavides FG. The effect of perceived discrimination on the health of immigrant workers in Spain. BMC Public Health. 2011; 11: 652.

³⁴⁹ Sanchis-Ruiz A, Varela-Hall C, Martins-Muñoz G, Díaz-Sotero M. Psychosocial risk of immigrant workers in Spain. Med y Segur del Trab. 2013; 59(232): 345-360.

³⁵⁰ García-Gómez P, Oliva J. Calidad de vida relacionada con la salud en población inmigrante en edad productiva. Gac Sanit. 2009; 23(SUPPL. 1): 38-46.

³⁵¹ García AM, López-Jacob MJ, Agudelo-Suárez AA, Ruiz-Frutos C, Ahonen EQ, Porthé V. Condiciones de trabajo y salud en inmigrantes (Proyecto ITSAL): entrevistas a informantes clave. Gac Sanit. 2009; 23(2): 91-98.

³⁵² Porthé V. La precariedad laboral en inmigrantes en España y su relación con la salud: una aproximación cualitativa [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2008.

³⁵³ Agudelo-Suárez AA, Elena R-P, Benavides G F. Occupational health. En: Migration and health in the European Union. European Observatory on Health Systems and Policies Series; 2011. p. 155-168.

³⁵⁴ Agudelo-Suárez AA, Elena R-P, Benavides G F. Occupational health. En: Migration and health in the European Union; 2011. p. 155-168.

“Yo creo que se abusa a veces de la gente inmigrante, porque desconocen el sistema. (...) no sabe que el convenio establece un mínimo de sueldo.”

E. Mujer, migrante regular de origen marroquí³⁵⁵

Mecanismos psicosociales implicados en el impacto de la precariedad laboral sobre la salud mental

El impacto de la precariedad laboral sobre la salud mental está mediado por el grado de exposición a estresores crónicos derivados de las condiciones de empleo y trabajo; y moderado por el nivel de apoyo familiar y social disponible y el grado de protección social y derechos formales efectivos proporcionados desde el estado del bienestar.

Las dimensiones de precariedad como la inseguridad laboral, la temporalidad, la dificultad de encontrar un nuevo empleo, un sueldo insuficiente, no poder tener vacaciones, la imprevisibilidad de los horarios de trabajo, las posibles represalias ante los intentos de ejercer derechos o la discriminación por razón de sexo, edad, país de procedencia, *bullying* o trato injusto, constituyen estresores que provocan una activación de la respuesta fisiológica de estrés consecuente en las personas trabajadoras (activación del sistema nervioso simpático o SNP y el eje hipotálamo-hipofisario-adrenal o eje HHA).^{356 357 358 359 360 361} En concreto, la impredecibilidad e incontrolabilidad propias de la precariedad laboral constituyen también las características básicas de cualquier estresor capaz de desencadenar la activación de la respuesta fisiológica del estrés.

La activación crónica de la respuesta de estrés incrementa el riesgo de problemas de salud mental.^{362 363} Por ejemplo, el término *burnout* se utiliza con frecuencia para referirse a un estado de agotamiento inducido por la exposición continuada a estresores en el contexto laboral,³⁶⁴ de la misma forma que la indefensión aprendida inducida por la exposición continuada a estresores impredecibles e incontrolables en contextos experimentales^{365 366} define el modelo conductual de la depresión más aceptado actualmente.^{367 368} Es decir, el estrés constituye el común denominador en el *burnout* y en la depresión.^{369 370} En este contexto, y de forma similar a la idea de indefensión aprendida, Case y Deaton popularizaron la expresión “muertes por desesperación” para referirse al incremento de depresiones, suicidios y muertes por sobredosis de fentanilo y otras drogas en EEUU. Si bien los autores no analizaron los mecanismos implicados entre la precariedad y las muertes por desesperación, este fenómeno tiene lugar en un contexto histórico caracterizado por el aumento

³⁵⁵ Porthé V. La precariedad laboral en inmigrantes en España y su relación con la salud: una aproximación cualitativa. [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2008.

³⁵⁶ Selye H. The stress concept. Canadian Medical Association Journal. 1976; 115(8): 718.

³⁵⁷ Beck AT, Emery G. Anxiety Disorders and Phobias: A Cognitive Perspective. New York: Basic Books; 1985.

³⁵⁸ Mineka S, Zinbarg R. A contemporary learning theory perspective on the etiology of anxiety disorders: it's not what you thought it was. American psychologist. 2006; 61.1: 10.

³⁵⁹ Kvart S, Jonsson J, Bodin T, Håkansson C, Kreshpaj B, Orellana C, Östergren PO, Nylén L, Matilla-Santander N. Precarious Employment and Psychosocial Hazards: A Cross-Sectional Study in Stockholm County. International journal of environmental research and public health. 2021; 18(21): 11218.

³⁶⁰ Lewchuk W, Clarke M, De Wolff A. Working without commitments: precarious employment and health. Work, employment and society. 2008; 22(3): 387-406.

³⁶¹ Gamian-Wilk M, Bjorkelo B, Mikkelsen EG, D'Cruz P, Madeja-Bien K. Workplace bullying: individual hostility, poor work environment or both? Exploring competing explanatory models in a single longitudinal study. International Archives of Occupational and Environmental Health. 2022; 95(10): 1955-1969.

³⁶² McEwen BS, Akil H. Revisiting the stress concept: implications for affective disorders. Journal of Neuroscience. 2020; 40(1): 12-21.

³⁶³ Sapolsky RM. Behave: The biology of humans at our best and worst. London: Penguin; 2017.

³⁶⁴ Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annual review of psychology. 2001; 52: 397-422.

³⁶⁵ Maier SF, Seligman ME. Learned helplessness: theory and evidence. Journal of Experimental psychology: general. 1976; 105(1): 3.

³⁶⁶ Niedhammer I, Bertrais S, Witt K. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. 2021; 47(7): 489-508.

³⁶⁷ Abramson LY, Metalsky GI, Alloy LB. Hopelessness depression: A theory-based subtype of depression. Psychological review. 1989; 96(2): 358.

³⁶⁸ Peterson C, Maier SF, Seligman ME. Learned helplessness: A theory for the age of personal control. Oxford: Oxford University Press; 1993.

³⁶⁹ Bianchi R, Schonfeld IS, Laurent E. Burnout-depression overlap: a review. Clinical psychology review. 2015; 36: 28-41.

³⁷⁰ Thalhammer M, Paulitsch K. Burnout--eine sinnvolle Diagnose? Kritische Überlegungen zu einem populären Begriff [Burnout: a useful diagnosis?]. Neuropsychiatrie: Klinik, Diagnostik, Therapie und Rehabilitation: Organ der Gesellschaft Österreichischer Nervenärzte und Psychiater. 2014; 28(3): 151-159.

en la precariedad laboral.³⁷¹ En resumen, **el estrés laboral explicaría la relación entre un mayor grado de exposición a estresores o riesgos psicosociales y peor salud mental**.^{372 373 374 375 376 377}

España es uno de los países con mayor exposición al estrés laboral en la UE (solo por detrás de Grecia, Chipre, Albania, Rumanía y Turquía), duplicando los niveles de países nórdicos; y **ocupa la segunda peor posición en términos de inseguridad laboral** (solo por detrás de Eslovenia), con un 25% de las personas trabajadoras reportando miedo a perder el empleo en los próximos seis meses.³⁷⁸

Precisamente, **las asimetrías en las relaciones de poder a nivel macro** (entre partidos políticos, sindicatos, patronal y movimientos sociales con influencia política) **y micro** (entre empleadores/as y empleados/as, o entre trabajadores/as) **determinan el grado de exposición a estresores en el contexto laboral y el grado de explotación, subordinación y coerción de la persona trabajadora**.^{379 380 381 382 383 384}

Finalmente, **la disponibilidad y calidad de las relaciones sociales y/o familiares de apoyo puede amortiguar el impacto de la exposición a estresores laborales sobre la salud mental**.³⁸⁵ De la misma forma, **la protección social y los derechos proporcionados por el estado del bienestar podrían también moderar el impacto de la precariedad laboral sobre la salud mental**.^{386 387 388} Así, siguiendo la clasificación de Esping-Andersen, los países del modelo liberal del estado de bienestar, como EEUU o el Reino Unido, proporcionarían protección social solo en los casos más marginales que no intervienen en el mercado, a modo de “red de seguridad” (*safety net*); los países de un modelo conservador del estado de bienestar, como Francia o Alemania, proporcionarían protección social a la familia como proveedora de bienes y servicios sociales; y los países del modelo socialdemócrata del estado de bienestar, como Noruega o Suecia, proporcionarían protección social a través de prestaciones universales, independientemente de la clase social o nivel de participación en el mercado.³⁸⁹

³⁷¹ Case A, Deaton A. Deaths of Despair and the Future of Capitalism. New Jersey: Princeton University Press; 2021.

³⁷² Utzet M, Navarro A, Llorens C, Muntaner C, Moncada S. Is the worsening of psychosocial exposures associated with mental health? Comparing two population-based cross-sectional studies in Spain, 2005-2010. *American Journal of Industrial Medicine*. 2016; 59(5): 399-407.

³⁷³ Moncada S, Llorens C, Font A, Galtés A, Navarro A. Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*. 2008; 6: 667-675.

³⁷⁴ Moncada S, Utzet M, Molinero E, Llorens C, Moreno N, Galtés A, Navarro A. The Copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain. A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*. 2014; 57(1): 97-107.

³⁷⁵ Moncada S, Llorens C, Salas S, Moriña D, Navarro A. La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Española de Salud Pública*. 2021; 95, e202105075.

³⁷⁶ Navarro A, Utzet M, Salas S, Llorens C, Molinero-Ruiz E, Moncada S. Specific psychosocial exposures for workers' mental health: A population-based study. *American Journal of Industrial Medicine*. 2017; 60(8): 747-752.

³⁷⁷ Navarro A, Fernández-Cano MI, Salas-Nicas S, Llorens C, Moriña D, Moncada S. Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSOQ-Istas21. *Gaceta Sanitaria*. 2021; 36(4): 376-379.

³⁷⁸ Niedhammer I, Sultan-Taïeb H, Parent-Thirion A, Chastang JF. Update of the fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in Europe. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2021; 95: 233-247.

³⁷⁹ Kohn ML, Slomczynski KM, Janicka K, Khmelko V, Mach BW, Paniotto V, Zaborowski W, Gutierrez R, Heyman C. Social structure and personality under conditions of radical social change: A comparative analysis of Poland and Ukraine. *American Sociological Review*. 1997; 62(4): 614-38.

³⁸⁰ Slavich GM, Irwin MR. From stress to inflammation and major depressive disorder: a social signal transduction theory of depression. *Psychol. Bull.* 2014; 140: 774-815.

³⁸¹ Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

³⁸² Muntaner C, Ng E, Gunn V, Shahidi FV, Vives A, Mahabir DF, Chung H. Precarious employment conditions, exploitation, and health in two global regions: Latin America and the Caribbean and East Asia. En: Theorell T (ed). *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*. New York: Springer; 2020: 13-35.

³⁸³ Bodin T, Çağlayan Ç, Garde AH, et al. Precarious employment in occupational health - an OMEGA-NET working group position paper. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2020; 46(3): 321-329.

³⁸⁴ Muntaner C, Chung H, Solar O, Santana V, Castedo A, Benach J, & EMCONET Network. A macro-level model of employment relations and health inequalities. *International Journal of Health Services*. 2010; 40(2): 215-221.

³⁸⁵ Cohen S, Wills TA. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. 1985; 98(2): 310-357.

³⁸⁶ O'Campo P, Molnar A, Ng E, Renahy E, Mitchell C, Shankardass K, St John A, Bambra C, Muntaner C. Social welfare matters: a realist review of when, how, and why unemployment insurance impacts poverty and health. *Social science & medicine*. 2015; 132: 88-94.

³⁸⁷ Renahy E, Mitchell C, Molnar A, Muntaner C, Ng E, Ali F, O'Campo P. Connections between unemployment insurance, poverty and health: a systematic review. *European journal of public health*. 2018; 28(2): 269-275.

³⁸⁸ Marazziti D, Avella MT, Mucci N, Della Vecchia A, Ivaldi T, Palermo S, Mucci F. Impact of economic crisis on mental health: a 10-year challenge. *CNS spectrums*. 2021; 26(1): 7-13.

³⁸⁹ Esping Andersen G. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press; 1990.

Precariedad laboral y suicidio

El suicidio constituye un importante problema de salud pública que afecta a alrededor de 800.000 personas cada año. En España, la tasa de suicidios en 2020 fue de 8 casos por cada 100.000 habitantes, ligeramente por debajo de la media global de Europa en 2020.³⁹⁰ El suicidio está asociado con la presencia de problemas de salud mental,³⁹¹ enfermedades,^{392 393 394} o eventos estresantes vitales,³⁹⁵ pero también con la precariedad laboral, como ocurre en situaciones de desempleo,^{396 397} infraempleo (parcialidad),³⁹⁸ empleo inestable,³⁹⁹ presencia de *bullying* en el trabajo,⁴⁰⁰ ocupaciones manuales como los operadores de maquinaria,^{401 402} ocupaciones con altas demandas y bajo control, largas jornadas, o problemas para conciliar la vida laboral y familiar,⁴⁰³ por citar algunos ejemplos. En concreto, de acuerdo con un estudio reciente realizado en Suecia, las personas trabajadoras que habían estado 5 años en situación de precariedad laboral mostraron una **tasa de intento de suicidio** (diagnosticado por profesionales sanitarios) un 20% superior respecto a las personas con un trabajo estándar (ingresos medios/altos, empleo estable y elevada cobertura por convenios de negociación colectiva). Además, mostraron mayor riesgo de abuso en el consumo de sustancias.⁴⁰⁴ En Corea del Sur las personas con trabajos precarios (a tiempo parcial) mostraron una tasa de ideación suicida del 10%, más del doble que las personas con trabajos no precarios a tiempo completo (4,4%).⁴⁰⁵ Estos resultados son consistentes con el fenómeno de las “muertes por desesperación” (*deaths of despair*) observado en la última década en Estados Unidos y Reino Unido,^{406 407} relativas al incremento de muertes derivadas de suicidios y el abuso de sustancias derivadas de la falta de perspectivas sociales y económicas a largo plazo.

- ³⁹⁰ World Health Organization. Suicide in the world: global health estimates. Geneva: WHO; 2019. Accesible en: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/suicide-in-the-world>
- ³⁹¹ Too LS, Spittal MJ, Bugeja L, et al. The association between mental disorders and suicide: a systematic review and meta-analysis of record linkage studies. *J Affect Disord.* 2019; 259:302-13.
- ³⁹² Butwicki A, Frisén L, Almqvist C, et al. Risks of psychiatric disorders and suicide attempts in children and adolescents with type 1 diabetes: a population-based cohort study. *Diabetes Care.* 2015; 38:453-9.
- ³⁹³ Tang NKY, Crane C. Suicidality in chronic pain: a review of the prevalence, risk factors and psychological links. *Psychol Med.* 2006; 36: 575-86.
- ³⁹⁴ Du L, Shi H-Y, Yu H-R, et al. Incidence of suicide death in patients with cancer: a systematic review and meta-analysis. *J Affect Disord.* 2020; 276: 711-9.
- ³⁹⁵ Liu RT, Miller I. Life events and suicidal ideation and behavior: a systematic review. *Clin Psychol Rev.* 2014; 34: 181-92.
- ³⁹⁶ Milner A, Page A, LaMontagne AD. Long-Term unemployment and suicide: a systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE* 8(1): e51333. Accesible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0051333>
- ³⁹⁷ Frاسquilho D, Matos MG, Salonna F, et al. Mental health outcomes in times of economic recession: a systematic literature review. *BMC Public Health.* 2016; 16: 115.
- ³⁹⁸ Kraut A, Walld R. Influence of lack of full-time employment on attempted suicide in Manitoba, Canada. *Scandinavian journal of work, environment & health.* 2003; 29(1): 15-21.
- ³⁹⁹ Mäki N, Martikainen P. A register-based study on excess suicide mortality among unemployed men and women during different levels of unemployment in Finland. *Journal of Epidemiology and Community Health.* 2012; 66(4): 302-307.
- ⁴⁰⁰ Holt MK, Vivolo-Kantor AM, Polanin JR, et al. Bullying and suicidal ideation and behaviors: a meta-analysis. *Pediatrics.* 2015; 135: e496-509.
- ⁴⁰¹ Milner A, Spittal MJ, Pirkis J, et al. Suicide by occupation: systematic review and meta-analysis. *Br J Psychiatry.* 2013; 203:409-16.
- ⁴⁰² Matilla Santander N, Blazevska B, Carli V, et al. Relation between occupation, gender dominance in the occupation and workplace and suicide in Sweden: a longitudinal study. *BMJ Open.* 2022; 12: e060096.
- ⁴⁰³ Jonsson J, Muntaner C, Bodin T, et al. Low-quality employment trajectories and risk of common mental disorders, substance use disorders and suicide attempt: a longitudinal study of the Swedish workforce. *Scand J Work Environ Health.* 2021; 47:509-20.
- ⁴⁰⁴ Jonsson J, Muntaner C, Bodin T, et al. Low-quality employment trajectories and risk of common mental disorders, substance use disorders and suicide attempt: a longitudinal study of the Swedish workforce. *Scand J Work Environ Health.* 2021; 47: 509-20.
- ⁴⁰⁵ Min KB, Park SG, Hwang, SH, Min JY. Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. *Preventive medicine.* 2015; 71: 72-76.
- ⁴⁰⁶ Case A, Deaton A. *Deaths of Despair and the Future of Capitalism.* New Jersey: Princeton University Press; 2020.
- ⁴⁰⁷ Beseran E, Pericàs JM, Cash-Gibson L, Ventura-Cots M, Porter KMP, Benach J. Deaths of Despair: A Scoping Review on the Social Determinants of Drug Overdose, Alcohol-Related Liver Disease and Suicide. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2022; 19(19): 12395.

12. Formas de empleo y trabajo con alto riesgo de precariedad

Empleo informal

Según la OIT, el empleo informal es aquel que incluye todo trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos. Es decir, **las personas trabajadoras informales no cuentan con contratos de trabajo, prestaciones laborales, seguridad social o representación sindical.**

Esta forma de empleo incluye puestos de trabajo, empleados/as o empresas sin registrar de distinta naturaleza, como son las cooperativas de producción informales, el trabajo por cuenta propia para la producción de bienes para uso personal o familiar (por ejemplo, la construcción de la propia vivienda) y el trabajo por cuenta ajena sin un contrato de trabajo, entre otros. Las personas que trabajan ilegalmente y sin registrar se pueden diferenciar entre aquellas que se dedican a la producción ilegal prohibida por ley, la producción sumergida (legal pero oculta) y la producción propia en el hogar.

Las empresas de la economía informal no están registradas y se encuentran fuera del control del Estado, por lo que sus condiciones de trabajo suelen ser peores que en las empresas formales. En general, **las personas trabajadoras informales suelen ocuparse en actividades más peligrosas y recibir salarios por debajo del mínimo legal o trabajar de forma completamente “flexible”.**⁴⁰⁸ Reportan mayor inseguridad o riesgo de perder el trabajo y son más vulnerables ante situaciones injustas, arbitrarias y de abuso por miedo a los empleadores, así como una mayor incapacidad para negociar mejores condiciones laborales.⁴⁰⁹

No es de extrañar que las personas trabajadoras informales presenten peor salud mental.^{410 411 412 413} Incluso convivir en un hogar en el que un miembro de la familia cuenta con trabajo informal se ha asociado con una peor salud de las personas dentro del hogar, independientemente de la propia situación laboral.⁴¹⁴

El perfil de las personas trabajadoras con contratos informales está caracterizado por mujeres, con menor formación y/o con alguna discapacidad.^{415 416 417} Por supuesto, también se caracteriza por la presencia de **migrantes irregulares** que, además de los bajos ingresos y la inseguridad, se exponen a quedar excluidos de los sistemas de protección social.⁴¹⁸ Es relevante destacar que, durante la pandemia

⁴⁰⁸ Organización Internacional del Trabajo. Panorama laboral 2006. América Latina y el Caribe; 2006. Accesible en: <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2006-america-latina-y-el-caribe>

⁴⁰⁹ Porthé V, Benavides FG, Vázquez ML, Ruiz-Frutos C, García AM, Ahonen E, et al. La precariedad laboral en inmigrantes en situación irregular en España y su relación con la salud. Gac Sanit. 2009; 23(SUPPL. 1): 107-14.

⁴¹⁰ Ludermit AB, Lewis G. Informal work and common mental disorders. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol. 2003; 38: 485-489.

⁴¹¹ Silva-Peñaherrera M, Santiá P, Benavides FG. Informal Employment and Poor Mental Health in a Sample of 180,260 Workers from 13 Iberoamerican Countries. Int J Environ Res Public Health. 2022; 19: 7883.

⁴¹² Ludermit AB, Lewis G. Is there a gender difference on the association between informal work and common mental disorders? Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol. 2005; 40: 622-624.

⁴¹³ Ludermit AB, Lewis G. Informal work and common mental disorders. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol. 2003; 38(9): 485-489.

⁴¹⁴ Giatti L, Barreto SM, Comini César C. Informal work, unemployment and health in Brazilian metropolitan areas, 1998 and 2003. Cad Saude Publica. 2008; 24(10): 2396-2406.

⁴¹⁵ Alfes L, Rogan M. Health risks and informal employment in South Africa: does formality protect health? Int J Occup Environ Health. 2015; 21(3): 207-215.

⁴¹⁶ López-Ruiz M, Artazcoz L, Martínez JM, Rojas M, Benavides FG. Informal employment and health status in Central America. BMC Public Health. 2015; 15: 698.

⁴¹⁷ Lopez-Ruiz M, Benavides FG, Vives A, Artazcoz L. Informal employment, unpaid care work, and health status in Spanish-speaking Central American countries: a gender-based approach. International Journal of Public Health. 2017; 62(2): 209-218.

⁴¹⁸ Pollack R, Kreshpaj B, Jonsson J, et al. Low-quality employment trajectories and mental health disorders among Swedish and migrant workers: Roxana Pollack. European Journal of Public Health. 2022; 32(Supplement_3). 10.1093/eur-pub/ckac129.615.

de COVID-19, las personas trabajadoras informales sufrieron una reducción significativa de los ingresos (un 60% a nivel mundial y un 76% en los países con alto nivel de ingresos) incrementando el riesgo de pobreza y problemas de salud mental en este colectivo.⁴¹⁹

“Me sentía muy mal porque te entra una desesperación y una impotencia... no solo el hecho de no poder comprar un pan, es el hecho de que no es un día, no es una semana y no es un mes, es mes tras mes, tras mes, tras mes, y encima vas a trabajar y te pagan una miseria, encima te pisotean... es una sensación horrible. Creo que cualquier persona se echa a la bebida o a tirar la toalla, es una sensación muy horrible, uno estando solo todavía, porque uno solo puede todavía moverse y lo que sea, pero ya cuando tienes un hijo a cargo, cuando la ves pequeñita, necesitada de cuidados... la hemos pasado fatal, muy mal, yo la parte mía y la parte de mi hija, mi hija también la ha pasado muy mal, es una sensación que es por dentro, que te va carcomiendo, te va carcomiendo, una desesperación de no saber qué hacer, a quién acudir.”

María, trabajadora informal⁴²⁰

“[Mi empleadora] era una mujer muy racista, muy explotadora (...) aguanté mucho tiempo por necesidad, por tener algo más.”

María, trabajadora informal⁴²¹

Finalmente, a pesar de que el **trabajo informal está asociado con altos niveles de precariedad y peor salud mental, es una forma de empleo poco estudiada en estudios epidemiológicos de salud pública**⁴²² por dos motivos: (1) la difícil definición y medición del trabajo informal derivada de su alta heterogeneidad; y (2) la ausencia de estadísticas oficiales de calidad basadas en indicadores no estandarizados.^{423 424 425 426 427}

Trabajo reproductivo

De una forma más restrictiva que la considerada en este Informe (ver Capítulo 7), el INE define el trabajo reproductivo como aquel trabajo no remunerado, caracterizado por la ejecución de tareas relacionadas con el mantenimiento del bienestar y cuidado de la familia, realizado principalmente en el hogar. **En España, las trabajadoras domésticas y de cuidados son principalmente mujeres y, con frecuencia, inmigrantes.**

El trabajo reproductivo no solo está feminizado, sino que se caracteriza por peores condiciones de empleo y de trabajo,⁴²⁸ incrementando el riesgo de sufrir problemas de salud mental de este colectivo.⁴²⁹

En primer lugar, se enfrentan a **dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.** Las personas trabajadoras más cualificadas suelen contar con más recursos y pueden contratar servicios para el trabajo doméstico y de cuidados, mientras que aquellas menos cualificadas con responsabilidades familiares sufrirán más dificultades

⁴¹⁹ OIT. Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. 2020; 1-28. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf

⁴²⁰ Benach J, Belvis Costes FX, Bolibar Planas M, Gutiérrez-Zamora Navarro M, Martell González IG. Trajectòries laborals precàries i salut en la joventut catalana. Barcelona: Generalitat de Catalunya. 2021; 39.

⁴²¹ Benach J, Belvis Costes FX, Bolibar Planas M, Gutiérrez-Zamora Navarro M, Martell González IG. Trajectòries laborals precàries i salut en la joventut catalana. Barcelona: Generalitat de Catalunya. 2021; 39.

⁴²² Ruiz M, Tarafa G, Benach J, et al. ¿Es posible comparar el empleo informal en los países de América del Sur? ¿Análisis de su definición, clasificación y medición TT - Can informal employment be compared in South America? Analysis of its definition, measurement and classification. Gac Sanit. 2015; 29: 65-71.

⁴²³ Julià M, Tarafa G, O'Campo P, et al. Informal employment in high-income countries for a health inequalities research: A scoping review. Work. 2016; 53: 347-356.

⁴²⁴ Santana VS, Loomis DP, Newman B, Harlow S. Informal jobs: another occupational hazard for women's mental health? International Journal of Epidemiology. 1997; 26: 1236-1242.

⁴²⁵ Ludermit AB, Melo-Filho D. Condições de vida e estrutura ocupacional associada a transtornos mentais comuns. Revista de Saúde Pública. 2002; 36(2): 213-221.

⁴²⁶ Ruiz M, Tarafa G, Benach J, et al. ¿Es posible comparar el empleo informal en los países de América del Sur? ¿Análisis de su definición, clasificación y medición TT - Can informal employment be compared in South America? Analysis of its definition, measurement and classification. Gac Sanit. 2015; 29: 65-71.

⁴²⁷ Silva-Peñaherrera M, Santiá P, Benavides FG. Informal Employment and Poor Mental Health in a Sample of 180,260 Workers from 13 Iberoamerican Countries. Int J Environ Res Public Health. 2022; 19: 7883.

⁴²⁸ Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, & Vahtera J. Temporary employment and health: A review. International Journal of Epidemiology. 2005; 34(3): 610-622.

⁴²⁹ Artazcoz L, Cortès-Franch I, Escrivà-Agüir V. Gender, work and health: A step forward in women's occupational health. En: Handbook on Gender and Health; 2016.

de conciliación por su condición de sustentadoras económicas principales del hogar.^{430 431} De nuevo, el grado de protección social que aporte el estado de bienestar influirá en el grado de estrés derivado de la conciliación de la vida laboral y familiar y, por lo tanto, sobre su impacto en la salud mental.

En segundo lugar, son muy frecuentes las situaciones de **trabajo informal**, sin contrato laboral o afiliación a la Seguridad Social (un 30% en España).^{432 433 434} Como hemos visto, la informalidad implica inestabilidad laboral^{435 436} y bajos salarios,^{437 438 439} dos importantes fuentes de vulnerabilidad, agravadas tanto en el caso de las **familias monoparentales** como en el de las **madres que viven en pareja**,^{440 441 442} ya que el ejercicio de los derechos de conciliación suele recaer en las mujeres, perjudicando su carrera profesional, su retribución y sus derechos de pensión.⁴⁴³

El trabajo reproductivo está asociado a un mayor estrés y una peor salud mental en los países donde existe una marcada división sexual del trabajo, como es el caso de España e Italia, a diferencia de países donde se combina un modelo de familia de doble persona sustentadora/doble cuidadora y con una buena red servicios públicos de cuidado⁴⁴⁴ (ver Capítulo 24). Según la Encuesta nacional de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia, en España **el 56,7% de los cuidadores y el 52,7% de las cuidadoras principales durante los últimos 6 años reportaron problemas de salud mental como depresión (24,4%), cansancio (44,4%) y un deterioro generalizado de su salud** que incluía problemas musculoesqueléticos y dermatológicos derivados de su rol de cuidadores/as.⁴⁴⁵ ⁴⁴⁶ Resultados de estudios internacionales sobre cuidadores/as informales de personas dependientes, principalmente por demencia o enfermedades crónicas, han encontrado un mayor riesgo morbilidad y mortalidad en este colectivo.^{447 448 449 450 451 452 453 454}

⁴³⁰ Arcas MM, Novoa AM, Artazcoz L. Gender inequalities in the association between demands of family and domestic life and health in Spanish workers. *Research in Labor Economics*. 2013; 23(5): 883-888.

⁴³¹ Bartoll X, Cortès I, Artazcoz L. Full- and part-time work: Gender and welfare-type differences in European working conditions, job satisfaction, health status, and psychosocial issues. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 2014; 40(4): 370-379.

⁴³² Ish J, Gimeno Ruiz de Porras D, Whitworth KW. Mental wellbeing among Hispanic female domestic cleaners. *Archives of Public Health*. 2020; 78(1): 1-5.

⁴³³ Rajan SI, Sukendran S. Understanding female emigration: experience of housemaids. En: Rajan SI (ed). *Governance and labour migration*. New Delhi: Routledge India; 2020: 182-195.

⁴³⁴ Ejigu AK, Seraj ZR, Gebrelibanos MW, Jilcha TF, Bezabih YH. Depression, anxiety and associated factors among housemaids working in Addis Ababa Ethiopia. *BMC psychiatry*. 2020; 20(1): 231.

⁴³⁵ Artazcoz L, Benach J, Borrell C, & Cortès I. Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2005.

⁴³⁶ Cortès-Franch I, Escribà-Agüir V, Benach J, Artazcoz L. Employment stability and mental health in Spain: towards understanding the influence of gender and partner/marital status. *BMC Public Health*. 2018; 18(1): 1.

⁴³⁷ Artazcoz L, Cortès-Franch I, Escribà-Agüir V, Benavides FG. Financial Strain and Health Status Among European Workers: Gender and Welfare State Inequalities. *Frontiers in Public Health*. 2021; 9.

⁴³⁸ Butterworth, P., Rodgers, B., & Windsor, T. D. Financial hardship, socio-economic position and depression: Results from the PATH Through Life Survey. *Social Science and Medicine*. 2009; 69(2): 229-237.

⁴³⁹ Lahelma E, Laaksonen M, Martikainen P, Rahkonen O, Sarlio-Lähteenkorva S. Multiple measures of socioeconomic circumstances and common mental disorders. *Social Science and Medicine*. 2006; 63(5): 1383-1399.

⁴⁴⁰ Bull T, Mittelman MB. Work life and mental wellbeing of single and non-single working mothers in Scandinavia. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2009; 37(6): 562-568.

⁴⁴¹ Fritzell S, Burström B. Economic strain and self-rated health among lone and couple mothers in Sweden during the 1990s compared to the 1980s. *Health Policy*. 2006; 79(2-3): 253-264.

⁴⁴² Whitehead M, Burström B, Diderichsen F. Social policies and the pathways to inequalities in health: A comparative analysis of lone mothers in Britain and Sweden. *Social Science and Medicine*. 2000; 50(2): 255-270.

⁴⁴³ Parlamento Europeo. Salud mental en el mundo laboral digital. Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)); 2022.

⁴⁴⁴ Artazcoz L, Cortès I, Puig-Barrachina V, Benavides FG, Escribà-Agüir V, Borrell C. Combining employment and family in Europe: The role of family policies in health. *European Journal of Public Health*. 2014; 24(4): 649-655.

⁴⁴⁵ Lamentablemente, no se pueden desagregar los datos por sexo porque el INE los ofrece solo desagregados por el sexo de la persona cuidada, no de la cuidadora.

⁴⁴⁶ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia. 2020; 2022. Accesible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&idp=1254735573175

⁴⁴⁷ Berglund E, Lytsy P, Westerling R. Health and wellbeing in informal caregivers and non-caregivers: A comparative cross-sectional study of the Swedish general population. *Health and Quality of Life Outcomes*. 2015; 13(1): 1-11.

⁴⁴⁸ Gilhooly KJ, Gilhooly MLM, Sullivan MP, et al. A meta-review of stress, coping and interventions in dementia and dementia caregiving. *BMC Geriatrics*. 2016; 16(1).

⁴⁴⁹ Gonçalves C, Martins S, Fernandes L. Dravet syndrome: Effects on informal caregivers' mental health and quality of life - A systematic review. *Epilepsy and Behavior*. 2021; 122.

⁴⁵⁰ Romero-Martínez, Hidalgo-Moreno G, Moya-Albiol L. Neuropsychological consequences of chronic stress: the case of informal caregivers. *Aging and Mental Health*. 2020; 24(2): 259-271.

⁴⁵¹ Bevans M, Sternberg EM. Caregiving burden, stress, and health effects among family caregivers of adult cancer patients. *JAMA*. 2012; 307(4): 398-403.

⁴⁵² Kiecolt-Glaser JK, Glaser R, Shuttlesworth EC, Dyer CS, Ogrocki P, Speicher CE. Chronic stress and immunity in family caregivers of Alzheimer's disease victims. *Psychosomatic medicine*. 1987; 49(5): 523-535.

⁴⁵³ Uchino BN, Kiecolt-Glaser JK, Cacioppo JT. Age-related changes in cardiovascular response as a function of a chronic stressor and social support. *Journal of personality and social psychology*. 1992; 63(5): 839-846.

⁴⁵⁴ Kiecolt-Glaser JK, Dura JR, Speicher CE, Trask OJ, Glaser R. Spousal caregivers of dementia victims: longitudinal changes in immunity and health. *Psychosomatic medicine*. 1991; 53(4): 345-362.

“[Las implicaciones para la salud son] estrés, bajas, y encima, según la dirección hay demasiadas bajas. Aunque a mí me parece que son muy pocas, porque vamos metiéndonos de todo, de todo... medicación, antiinflamatorios, sobre todo... cuando vamos a la mutua, por accidente de trabajo, lo que hacen siempre es que te atiborran de medicación y te mandan directamente a trabajar, ya que consideran que lo que tienes es debido a la edad y no al trabajo. Esto qué quiere decir, que tienes que trabajar medicada, con el mal encima, y búscate la vida, y si no pídete la baja y que te descuenten casi la mitad del sueldo.”

María, trabajadora informal⁴⁵⁵

Trabajo por cuenta propia

Según el INE, las personas que trabajan por cuenta propia o autónomos/as son aquellas personas que llevan su propia empresa o ejercen por su cuenta y con autonomía una profesión liberal.⁴⁵⁶ En enero 2022 representaban aproximadamente el 19% de la población española ocupada,⁴⁵⁷ un 1,7% más que en enero del 2021, a pesar de la COVID-19.

Las personas trabajadoras por cuenta propia están asociadas a un mayor riesgo de precariedad, estrés y problemas de salud mental, especialmente sintomatología ansiosa y depresiva y peor salud percibida.^{458 459 460 461} La relación entre trabajo autónomo y salud mental dependerá del tipo particular de empleo y el tamaño de la empresa a considerar; especialmente si tiene o no empleados a su cargo.⁴⁶² Para los/as autónomos/as sin empleados/as a su cargo, las principales fuentes de vulnerabilidad o precariedad del trabajo autónomo son: la falta de recursos derivada de trabajar solo/a, la sobrecarga derivada de asumir diferentes roles al mismo tiempo (ventas, comercial, jefe/a), la obligación de asumir solo la responsabilidad y costes de los errores⁴⁶³ o la tendencia a someterse a largas jornadas y/o intensas con el fin de tener mejores resultados económicos, incluso a costa del deterioro de la propia salud.⁴⁶⁴ En concreto, **en el caso de los/as autónomos/as sin empleados/as, el riesgo de problemas de ansiedad, depresión o abuso de sustancias es significativamente superior al riesgo al que están expuestas las personas trabajadoras con una relación de empleo “estándar”; mientras que en el caso de los/as autónomos/as con empleados/as a cargo, el riesgo es inferior al de las personas trabajadoras con una relación de empleo “estándar”**.^{465 466}

Aunque en España la información disponible sobre la precariedad laboral y el estado de salud mental de los/as autónomos/as es limitada, se estima que la suspensión generalizada de la actividad como medida de contención ante la COVID-19 expuso a este colectivo a un alto riesgo de insolvencia y, por lo tanto, se incrementó el riesgo de precarización.

⁴⁵⁵ Cañada E. Cuidadoras. Barcelona: Icaria; 2021.

⁴⁵⁶ Jefatura de Estado. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado. 2007; 29964-29978.

⁴⁵⁷ Boix-Vilella S, Serrano-Rosa MÁ, León-Zarceño E. Salud psicosocial en trabajadores: Influencia del tipo de contrato laboral. Calidad de vida y salud. 2017; 10: 111-122.

⁴⁵⁸ Bogan VL, Fertig AR, Just DR. Self-employment and mental health. Rev Econ Househ. 2021; 855-886.

⁴⁵⁹ Gevaert J, Moortel D, Wilkens M, Vanroelen C. What's up with the self-employed? A cross-national perspective on the self-employed's work-related mental well-being. SSM - population health. 2018; 4: 317-326.

⁴⁶⁰ Cardon MS, Patel PC. Is stress worth it? Stress-related health and wealth trade-offs for entrepreneurs. Applied Psychology. 2015; 64: 379-420.

⁴⁶¹ Buttner EH. Entrepreneurial stress : Is it hazardous to your health ? Journal of Managerial Issues. 1992; 4: 223-240.

⁴⁶² Willeke K, Janson P, Zink K, et al. Occurrence of mental illness and mental health risks among the self-employed: A systematic review. Int J Environ Res Public Health. 2021; 18.

⁴⁶³ Buttner EH. Entrepreneurial stress: Is it hazardous to your health? Journal of Managerial Issues. 1992; 4: 223-240.

⁴⁶⁴ Cardon MS, Patel PC. Is stress worth it? Stress-related health and wealth trade-offs for entrepreneurs. Applied Psychology. 2015; 64: 379-420.

⁴⁶⁵ Jonsson J, Muntaner C, Bodin T, et al. Low-quality employment trajectories and risk of common mental disorders, substance use disorders and suicide attempt: a longitudinal study of the Swedish workforce. Scandinavian journal of work, environment & health 2021; 47(7):509-520.

⁴⁶⁶ Benavides F, Benach J. Types of employment and health: analysis of the Second European Survey on Working Conditions. Gaceta sanitaria / SESPAS. 1999; 13: 425-430.

“Me hice autónoma por la flexibilidad. Soy madre soltera de cuatro hijos. (...) No puedo con mi cuerpo y no me puedo permitir la baja porque el trabajo queda por hacer y pierdo los clientes. Cualquier cosa esencial que tienes que hacer, como ir al médico, implica perder dinero. Y tengo que hacerlo todo sola: vender, facturar, buscar clientes, burocracia. (...) Con artrosis, una enfermedad neuromuscular y ahora depresión. (...) Pediría la invalidez, pero no me daría para llegar a final de mes. Es un círculo vicioso. Y aun así no puedo parar, porque hay que seguir comiendo. No tienes escapatoria y al final crees que no vales nada. Pastillas para dormir, antidepresivos para empezar el día (...) Hasta que el cuerpo aguante.”

L. 49 años, trabajadora autónoma sin trabajadores/as a cargo, nacionalidad española⁴⁶⁷

Trabajo en plataformas digitales

La característica central del trabajo a través de estas plataformas es la división del trabajo en “microtarefas” y en su distribución “a demanda” entre un gran número de trabajadores/as disponibles (*crowdsourcing*).⁴⁶⁸

Al incentivar la competencia entre las propias personas trabajadoras, que deben estar disponibles en cualquier horario y circunstancia como condición para alcanzar unos ingresos mínimos, se favorece la autoexplotación e interrupción del descanso, lo que incrementa el riesgo de sufrir problemas de salud mental.⁴⁶⁹ Según la OIT, los principales problemas a los que se exponen son problemas de sueño, ansiedad, depresión y problemas para conciliar la vida laboral y familiar.⁴⁷⁰

Resultado de la revisión de literatura realizada para este epígrafe, se han podido recopilar las **principales fuentes de precariedad laboral** en el ámbito de las plataformas digitales. En el caso de **plataformas con trabajo localizado** destacan (1) la **vigilancia algorítmica**, que permite el rastreo constante de la ubicación y disponibilidad en tiempo real, incentivando la rapidez en los servicios por miedo a perder el acceso a futuros viajes o pedidos, o su cancelación incluso por pequeños retrasos;⁴⁷¹ pero también (2) los **déficits de seguridad y salud en el trabajo** (en el caso de las personas trabajadoras de plataformas de VTC/taxi y reparto se reporta una falta de medidas en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales en más del 80% de los casos, y protección en caso de accidente de trabajo en solo el 30% de los casos); (3) la **duración excesiva de las jornadas de trabajo** (en el caso de las plataformas de VTC/taxi y reparto afecta al 79% y 74% de las personas trabajadoras respectivamente); (4) el **bajo nivel de ingresos y la alta volatilidad**; (5) la **imprevisibilidad de los servicios/trabajos**; (6) la **relación laboral como autónomos/as** (lo que incrementa el riesgo de presentismo para evitar la pérdida de ingresos, o la asunción de los costes derivados del mantenimiento del vehículo y el carburante en el caso de los conductores de Uber y Lift); (7) la **imposibilidad/miedo a exigir mejores condiciones de empleo** ante la falta de representación sindical y/o convenios colectivos; y (8) la **inseguridad y exposición a trato discriminatorio**, especialmente dado que las compañías protegen al cliente (por ejemplo, el pasajero), pero no a las personas trabajadoras (por ejemplo, repartidores y conductores están expuestos a *deliveries* que implican en recoger o entregar drogas y/o bienes robados, comprar alcohol, etc; o están expuestos a proposiciones o agresiones de carácter sexual por parte de los clientes).

“Puede ser a cualquier hora del día. Por lo general trabajo a partir de las once de la mañana hasta las cuatro, y luego salgo otra vez en la noche desde las ocho hasta la una o las dos.”

Alejandro, 34 años, historiador venezolano, trabajador de Glovo⁴⁷²

En el caso de **plataformas digitales de trabajo en línea**, la principal fuente de precariedad laboral es (1) el **trabajo remoto**, que aunque potencialmente podría facilitar la conciliación, en la práctica diluye los límites espaciales y temporales entre el trabajo y el ocio. También destaca (2) la **irregularidad en los horarios laborales**, lo que limita la capacidad de las personas trabajadoras de elegir los horarios de trabajo y afecta

⁴⁶⁷ López LI. Entrevista sobre las condiciones de trabajo y estado de salud. [Entrevista personal, octubre de 2022] Lleida; 2022 (no-publicada).

⁴⁶⁸ Schlicher KD, Schulte J, Reimann M, Maier GW. Flexible, Self-Determined... and Unhealthy? An Empirical Study on Somatic Health Among Crowdworkers. *Frontiers in psychology* 2021; 12, 724966.

⁴⁶⁹ Louzado-Feliciano P, Santiago KM, Ogunsina K, Kling HE, Murphy LA, Schaefer Solle N, Caban-Martinez AJ. Characterizing the Health and Safety Concerns of U.S. Rideshare Drivers: A Qualitative Pilot Study. *Workplace health & safety*. 2022; 70(7), 310-318.

⁴⁷⁰ Lenaerts K, Waeyaert W, Gillis D, Smits I, Hauben H. Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research. European Agency for Safety and Health at Work. 2022.

⁴⁷¹ Berger T, Benedikt C, Levin G, Rao S. Uber happy? Work and well-being in the “Gig Economy”. *Economic Policy*. 2019; 34(99): 429-77.

⁴⁷² Molpeceres D. Los ‘riders’, cara a cara: “Yo me cansé de ser autónomo”. *El Independiente*, 14-08-22. Accesible en: <https://www.elindependiente.com/economia/2022/08/14/los-riders-cara-a-cara-yo-me-canse-de-ser-autonomo/>

a su capacidad para conciliar el trabajo con la vida personal o familiar.⁴⁷³ Por último, (3) la **inmediatez de los trabajos** (*gigs*), ya que implica una importante presión para responder de forma inmediata a los encargos; (4) el **cansancio ocular** derivado del excesivo tiempo de pantalla; y (5) los **dolores musculoesqueléticos** derivados del excesivo tiempo sentados/as.⁴⁷⁴

“La verdad es que al tener un salario tan bajo muchos intentamos rascar algo de las propinas, pero la gente es muy poco empática, por mucho que intentes que el pedido llegue rápido y en las mejores condiciones posibles nunca tienen suficiente... Yo voy a todas las entregas con mi bici, pero no en todas partes hay carril y las noches de viernes y de sábado hay mucho tráfico y los coches es que prácticamente ni te ven, casi nos da hasta miedo... Yo, por suerte, no he tenido ningún accidente, pero conozco compañeros a los que han atropellado.”

IL, hombre de 23 años, migrante de origen ecuatoriano y *rider* de Uber Eats⁴⁷⁵

⁴⁷³ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office. Ginebra: ILO; 2021.

⁴⁷⁴ Huws U, Spencer N, Syrdal D, Holts K. Work in the european gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels: FEPS, UNI Europa, University Hertfordshire; 2017. Accesible en: https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U_Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K_2017_.pdf

⁴⁷⁵ Monreal Rams M. Testimonio de un *rider* en Zaragoza: Nosotros nunca hemos tenido contacto directo con Glovo. El Periódico de Aragón, 31 de enero de 2022. Accesible en: <https://www.elperiodicodearagon.com/aragon/2022/01/31/testimonio-rider-zaragoza-hemos-tenido-62128567.html>

13. Colectivos menos estudiados y con alto riesgo de precariedad

Personas con discapacidad

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, se consideran personas con discapacidad aquellas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, los/as pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los/as pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente.⁴⁷⁶

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo infrarrepresentado en el mercado laboral que, o bien queda excluido del trabajo remunerado, o bien se ocupa de llevar a cabo trabajos rutinarios y/o desde casa, con contratos parciales y sueldos insuficientes.⁴⁷⁷

En España, según el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de Fundación ONCE, las personas con discapacidad presentan **tasas más altas de parcialidad** (17,8%) que las personas sin discapacidad (13,8%). Y, según datos del INE, el **salario anual bruto de las personas trabajadoras por cuenta ajena con discapacidad es un 16,1% menor que el de las personas trabajadoras por cuenta ajena sin discapacidad.**⁴⁷⁸ También tienen **más dificultades para acceder al mercado de trabajo.** Por ejemplo, la **tasa de actividad** de las personas con discapacidad psíquica (34,3%) es menos de la mitad que la de las personas sin discapacidad (76,1%).⁴⁷⁹ Las personas de este colectivo también han sufrido con mayor intensidad los **momentos de recesión económica**, como ilustra la pérdida salarial después de la recesión de 2008 que, por cierto, fue tres veces superior entre las mujeres trabajadoras con discapacidad respecto a la de los hombres.⁴⁸⁰

“La inmensa mayoría de las personas con discapacidad tienen una fecha de entrada y una de salida, porque las posibilidades de mantenerse en el puesto son prácticamente nulas (...) Recurrí a la formación en mis inicios y después de mi paso por la universidad, pero lo cierto es que me fui desencantando cada vez más; hasta que ya te das cuenta de que vas teniendo una edad y que, encima con una discapacidad a tus espaldas, todo será en vano.”

Javier M. Banda, hombre de 40 años de origen español⁴⁸¹

A las dificultades anteriormente descritas cabe añadir el **mayor riesgo de estigmatización, pobreza o privación material**⁴⁸² o **exclusión social**⁴⁸³ que sufren las personas con discapacidad, fenómenos

⁴⁷⁶ Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. 2013; 289(12632): 95635-73.

⁴⁷⁷ Barnes C, Mercer G. Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. Work Employ Soc. 2005; 19(3): 527-45.

⁴⁷⁸ Instituto Nacional de Estadística. El salario de las personas con discapacidad; 2019.

⁴⁷⁹ Fundación ONCE, Odismet. Tasa de actividad de la población con discapacidad. 2020.

⁴⁸⁰ Alcover CM, Rodríguez F, Pastor Y, Fernández JJ, Chambel MJ. Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. Rev Psicol del Trab y las Organ. 2017; 33(2): 147-55.

⁴⁸¹ Fresneda D. La brecha laboral de las personas con discapacidad aumenta tras la COVID. [Internet]. RTVE; 21 de mayo de 2021. Accesible en: <https://www.rtve.es/noticias/20210521/aumenta-brecha-laboral-personas-discapacidad/2091062.shtml>

⁴⁸² Fundación ONCE. La precariedad laboral de las personas con discapacidad psíquica eleva su riesgo de pobreza [Internet]. 15 de octubre de 2021. Accesible en: <https://www.fundaciononce.es/es/comunicacion/noticias/la-precariadad-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-psiquica-eleva-su-riesgo-de-pobreza>

⁴⁸³ Groce N, Kett M, Lang R, Trani JF. Disability and poverty: The need for a more nuanced understanding of implications for development policy and practice. Third World Q. 2011; 32(8): 1493-513.

íntimamente asociados con **mayor riesgo de problemas de salud mental**.^{484 485 486} Además, una parte importante de las personas con discapacidad son **dependientes**, lo que se traduce en la **necesidad de apoyo de personas cuidadoras para llevar a cabo actividades de la vida diaria**.

“La precariedad es tan psicosocial como material. Es sentir que juegas siempre con desventaja. Estudiar supone, por ejemplo, dejar de comer bien o saltarte comidas a fin de mes. Es tener que resignarte a pasar (mucho) frío en invierno y (mucho) calor en verano en “viviendas” que no son habitables. Es tener que renunciar a la vida social por no poder pagar ni el “lujo” de un café. Es ni siquiera pensar como posibles ciertos proyectos de vida. E incluso en los momentos en los cuales tienes un salario digno, arrastrar estas experiencias previas hace que vivas siempre con la incertidumbre y el miedo a tener que enfrentar de nuevo la vida en una cotidianidad que es puro sufrimiento y sacrificio.”

Hernán Sanpietro, diagnosticado con depresión mayor con tendencias autolíticas⁴⁸⁷

El colectivo trans

El colectivo trans incluye a las personas cuya identidad de género no coincide con el sexo biológico, incluyendo bajo esta categoría a “personas trans, transgénero, travestis, variantes de género, *queer* o personas de género diferenciado, así como quienes definen su género como ‘otro’ o describen su identidad en sus propias palabras”.⁴⁸⁸

Hasta donde tenemos conocimiento, no existen estudios que relacionen directamente la precariedad laboral y la salud mental de las personas trans. Además de la escasa atención recibida por los sistemas de información, uno de los principales obstáculos es de corte metodológico, dado que la identidad de género es un fenómeno subjetivo de difícil categorización que afecta al propio cómputo del número de personas trans⁴⁸⁹ y su posterior análisis.^{490 491} Ello no obsta para afirmar que **el colectivo trans sí está expuesto a factores de riesgo o vulnerabilidad para problemas de salud mental** bien establecidos por la literatura científica. En concreto, **estigma, discriminación social**^{492 493} y **altas tasas de desempleo**.^{494 495}

⁴⁸⁴ Terraneo M. The Effect of Material and Social Deprivation on Well-Being of Elderly in Europe. *Int J Heal Serv.* 2021; 51(2): 167-81.

⁴⁸⁵ Knifton L, Inglis G. Poverty and mental health: policy, practice and research implications. *BJPsych Bull.* 2020; 44(5): 193-6.

⁴⁸⁶ Marmot M. Social determinants of health inequalities. *Lancet.* 2005; 365(9464):1099-104.

⁴⁸⁷ Sanpietro H. Entrevista sobre las condiciones de trabajo y estado de salud. [Entrevista personal]; 2022 (no-publicada).

⁴⁸⁸ Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTB. Gobierno de España. Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans. Catálogo Publicaciones la Administración General del Estado <https://cpage.mpr.gob.es/>. 2022; Accesible en: www.igualdad.gob.es

⁴⁸⁹ Seidmann S. Identidad personal y subjetividad social. *Cad Pesqui.* 2015; 45(156): 344-57.

⁴⁹⁰ Gil-Borrelli C, Velasco C, Martí-Pastor M, Latasa P. La identidad de género, factor de desigualdad olvidado en los sistemas de información de salud de España. *Gac Sanit.* 2018; 32(2): 184-6.

⁴⁹¹ Sin embargo, en 2022, el Ministerio de Igualdad llevó a cabo un primer estudio exploratorio sobre inserción sociolaboral de las personas trans en España. Se utilizó una encuesta online a 552 personas trans mayores de 15 años y 29 entrevistas (13 a mujeres trans; 2 a hombres trans; 10 a profesionales como psicólogos/as, trabajadores/as sociales, técnicos/as de empleo, responsables de asociaciones y entidades que trabajan con personas trans autónomas, etc.; 4 a responsables de políticas LGTB de partidos políticos; y 5 historias de vida de personas trans). Sin embargo, teniendo en consideración la falta de representatividad de la muestra, su tamaño, composición y selección no aleatoria ni probabilística, los resultados sobre datos de precariedad del informe deben ser considerados con cautela. Ver: Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTB. Gobierno de España. Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans. Catálogo Publicaciones de la Administración General del Estado; 2022.

⁴⁹² Valentine SE, Shipherd JC. A systematic review of social stress and mental health among transgender and gender non-conforming people in the United States. *Physiol Behav.* 2018; 176(1): 139-48.

⁴⁹³ Gabriel C, Herranz D, Candela Quintanilla RM, López Pietsh P, Maseda García R, Carabaño Rubianes I. Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2017; 12-71. Accesible en: www.inmujer.es

⁴⁹⁴ UGT. UGT denuncia la situación del colectivo LGTB en el empleo; 2021. Accesible en: <https://www.ugt.es/ugt-denuncia-la-situacion-del-colectivo-lgtb-en-el-empleo>

⁴⁹⁵ Dooley D, Fielding J, Levi L. Health and unemployment. *Annu Rev Public Health.* 1996; 17: 449-65.

“Especialmente sangrante. Mi camino no ha sido sencillo, he tenido que abandonar los estudios en varias ocasiones por haber sufrido acoso y violencia por ser trans. El aterrizaje al mercado laboral no fue mejor. En una ocasión, después del periodo de formación y con los informes de empresa positivos por mi labor realizada, decidieron prescindir de mí porque ‘mi imagen’, al parecer, no encajaba. Mis compañeras tampoco me lo pusieron fácil.”

Adriana Martínez, mujer trans de 24 años⁴⁹⁶

Personal académico y de la cultura

El fenómeno de la **precariedad académica** describe el incremento y normalización de la **temporalidad** en la profesión docente, el incremento de la **burocratización** y la **mercantilización del conocimiento** bajo una lógica productivista y de competición desconectado del sentido y valor de su práctica.

“La preparación de la docencia, la necesidad de participar en seminarios de investigación o congresos y la presión por publicar me ha obligado a mantener una jornada laboral media de 10-12h/día y 7 días/semana (...). En estas condiciones, el trabajo intelectual acaba resultando además profundamente insatisfactorio. La sensación de que lo que uno está haciendo no es útil para uno mismo ni para la disciplina en la que trabaja es casi constante. A ello se añade la conciencia de que mantener el ritmo productivo solamente devalúa los resultados de la propia investigación.”

Investigador, 32 años, Madrid⁴⁹⁷

En el caso de los/as **investigadores/as predoctorales**, la precariedad académica se caracteriza por (1) la **incertidumbre** sobre su futuro profesional y el temor a no encontrar un empleo permanente dentro del mundo académico;⁴⁹⁸ (2) la **sobrecarga** de tareas y la **dificultad de conseguir un equilibrio entre la vida profesional y personal** derivado de la necesidad de asistir a cursos, administrar proyectos de investigación o escribir artículos científicos e informes, dado que las posibilidades de progreso profesional dependen en gran parte del número de publicaciones, citas y participación en proyectos.⁴⁹⁹

La precariedad académica se traduce en **mayor riesgo de problemas de salud mental**. Por ejemplo, el riesgo de sufrir depresión entre los/as investigadores/as predoctorales es seis veces superior que entre la población general.⁵⁰⁰ Complementariamente, el profesorado también presenta mayor riesgo de depresión, ansiedad e ideación suicida que la población general.⁵⁰¹

“La dificultad para limitar el tiempo dedicado al trabajo ha supuesto un deterioro palpable de los vínculos sociales y familiares. Ello supone una ansiedad añadida a la generada en el ámbito laboral. (...) La sobrecarga de trabajo y el estrés también me han provocado dificultades para dormir, siendo frecuente despertarme en mitad de la noche pensando en las clases, los congresos o las publicaciones pendientes. Otro aspecto (...) ha sido la dificultad para mantener una buena alimentación. En un contexto de falta de tiempo generalizado, cuidar la propia salud (...) se convierte en una tarea más que es necesario organizar, ponderar y situar en una jerarquía de prioridades en la que casi siempre sale perdiendo”.

Investigador, 32 años, Madrid⁵⁰²

En cuanto a las **personas trabajadoras de la cultura**, las situaciones de precariedad se caracterizan, en primer lugar, por **bajos niveles de ingresos**. Por ejemplo, según un estudio publicado el 2019, el 46,9% de los/as artistas españoles/as declaró un ingreso igual o inferior a 8.000 euros al año. Además, un gran número de trabajadores/as del sector de la cultura logra avanzar en su trayectoria laboral a través de una combinación de fórmulas que incluyen el apoyo de familiares, las subvenciones públicas y privadas, las prestaciones por

⁴⁹⁶ Nieto Lorasque A. El otro “estigma trans” 80% en paro y tres años de espera para un contrato. La Razón 31-03-2022. Accesible en: <https://www.larazon.es/sociedad/20220331/7nmemasovrfcdeonnz26sa3df4.html>

⁴⁹⁷ Anónimo. Entrevista sobre las condiciones de trabajo y estado de salud. [Entrevista personal]; 2022 (no-publicada).

⁴⁹⁸ Editor. A cry for help: Without systemic change to research cultures, graduate-student mental health could worsen. *Nature*. 2019; 575: 257-258.

⁴⁹⁹ Woolston BYC. Graduate survey: A love-hurt relationship. *Nature*. 2017; 550(7677):429.

⁵⁰⁰ Gin LE, Wiesensthal NJ, Ferreira I, Cooper KM. Ph Depression: Examining how graduate research and teaching affect depression in life sciences phd students. *CBE Life Sci Educ*. 2021; 20(3):1-17.

⁵⁰¹ Johnson AP, Lester RJ. Mental health in academia: Hacks for cultivating and sustaining wellbeing. *Am J Hum Biol*. 2022; 34(S1): 1-13.

⁵⁰² Anónimo. Entrevista sobre las condiciones de trabajo y estado de salud. [Entrevista personal]; 2022 (no-publicada).

desempleo y el pluriempleo).⁵⁰³ En segundo lugar, es un sector que sufre **altos niveles de temporalidad**. Un análisis publicado en 2018 apuntaba que el 83% de las personas trabajadoras del sector cultural declaró haber cotizado menos de cinco años. Además, apuntaba que un tercio eran trabajadores/as por cuenta propia y un tercio desempleados/as. Además de las dificultades que de ello se derivan a corto plazo, esta realidad limita el acceso a la prestación contributiva por jubilación.⁵⁰⁴ En tercer lugar, son un colectivo sujeto a importantes **exigencias** derivadas de la presión por adquirir o mantener ciertas habilidades para poder desarrollar y mantener carreras exitosas.⁵⁰⁵ Estas exigencias incluyen largas horas de práctica, perfeccionismo, exposición al público, ansiedad por la actuación, exigencia de altos niveles de competitividad relacionados con la creatividad y la expresión, todos ellos asociados con un mayor riesgo de exposición a estrés crónico.⁵⁰⁶

“Cada vez que tengo un encuentro laboral para un proyecto o me subo al escenario necesito un ansiolítico, como mi trabajo es parte de mí, siento que mi reputación está siempre expuesta, más si cabe con las redes. Pero dependo de la visibilidad para ser contratada.”

Trabajadora cultural, 48 años, Cádiz⁵⁰⁷

La precariedad laboral entre las personas trabajadoras del sector cultural está relacionada no solo con la tendencia al **pluriempleo**, la **estacionalidad** o la **dependencia de subsidios**, sino también con la tendencia a la **autogestión** y la **exposición en redes**, donde el autor se convierte en marca y la visibilidad se ofrece como pago, amplificando la fusión de tiempos de vida y trabajo. Es decir, la precariedad laboral en el sector cultural también guarda relación con la instrumentalización de la vocación o pasión creativa implícita en estos trabajos, usadas en muchos casos como excusa para legitimar pagos simbólicos (reconocimiento, visibilidad, etc.) bajo el argumento de que “la mera realización de un trabajo que gusta es ya un pago”, haciendo de la satisfacción de su ejercicio (escribir, componer, actuar, crear, etc.) una compensación por las malas condiciones económicas y la inestabilidad.⁵⁰⁸ Todo ello incrementa el riesgo de autoexplotación y la aparición de **problemas de salud mental**.

“Aunque habitualmente trabajamos para instituciones públicas no somos funcionarios, ni proveedores, ni empresarios, ocupamos agendas y centros culturales inmersos en una precariedad multicolor: exigencia de flexibilidad, autoexplotación, movilidad extrema, inestabilidad laboral, precariedad salarial y desregulación de los derechos laborales.”

Núria Güell, artista visual⁵⁰⁹

“En el sector artístico ‘más del 83% de sus trabajadorxs han cotizado menos de cinco años a la Seguridad Social y tan solo un 1,7% ha llegado a cotizar entre 26 y 35 años’.”

Colectivo artístico PSJM⁵¹⁰

⁵⁰³ Bonnin Arias P, Rubio Arostegui JA. Vocación y precariedad laboral en la profesión de la danza en España: Efectos de una política cultural ineficaz. *AusArt*. 2019; 7(2): 105-14.

⁵⁰⁴ Ibáñez Pérez M, López-Aparicio I. Actividad artística y precariedad laboral en España: Análisis a partir de un estudio global. *Serv Publicaciones la Univ Murcia Murcia*. 2018; 19:49-66.

⁵⁰⁵ Willis S, Neil R, Mellick MC, Wasley D. The relationship between occupational demands and well-being of performing artists: A systematic review. *Front Psychol*. 2019; 10: 393.

⁵⁰⁶ Vervainioti A, Alexopoulos EC. Job-related stressors of classical instrumental musicians a systematic qualitative review. *Med Probl Perform Art*. 2015; 30(4): 197-202.

⁵⁰⁷ Anónima. Entrevista sobre las condiciones de trabajo y estado de salud. [Entrevista personal]; 2021 (no-publicada).

⁵⁰⁸ Zafra R. *El entusiasmo*. Barcelona: Anagrama; 2018.

⁵⁰⁹ Güell N (2017). *Afrodita* [online]. Accesible en: <https://www.nuriaguell.com/portfolio/afrodita/>.

⁵¹⁰ Gobierno de Canarias. Los trabajos estériles. Las Palmas de Gran Canaria: Centro de Arte La Regenta. Accesible en: <https://www.nuriaguell.com/wp-content/uploads/2022/11/CatLosTrabajosEsteriles-Web.pdf>

14. Sistemas de Información (SI) y monitorización de la precariedad laboral y su impacto en la salud mental

Limitaciones de los SI actuales

El impacto nocivo de la precariedad laboral sobre la salud mental de las personas trabajadoras es una realidad bien documentada. Sin embargo, dado que la evidencia se basa en información incompleta, la magnitud del efecto podría estar subestimado y/o algunos de sus efectos podrían no haber sido detectados. **La monitorización de la precariedad laboral y su impacto en la salud mental requiere sistemas de información (SI) de calidad que permitan conocer la magnitud, evolución y distribución de la precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental sin puntos ciegos.**⁵¹¹

La propia Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud de la OMS recomendó el desarrollo de Sistemas de Equidad en Salud que recopilaran datos de manera rutinaria sobre los determinantes sociales;⁵¹² y la Red Global de Conocimiento sobre Empleo y Desigualdad (EMCONET) de la misma Comisión denunció que: “Los sistemas nacionales e internacionales de información sobre salud no incluyen datos sobre las relaciones entre empleo y salud”, por lo que es necesario que los Gobiernos y agencias de salud establezcan “sistemas de información y seguimiento adecuados e impulsar proyectos de investigación destinados a recopilar datos de salud pública relacionados con condiciones de empleo fundamentales y todas las formas de trabajo y empleo precarios”.⁵¹³ Finalmente, la Comisión para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud en España también demandó “establecer una red estatal de vigilancia de la equidad con información sobre indicadores de determinantes sociales y de desigualdades en salud”, así como la necesidad de “fomentar la investigación sobre la evidencia y causas de las desigualdades en salud”, y medir “la efectividad de las intervenciones para reducirlas”.⁵¹⁴

Sin embargo, a pesar de estas recomendaciones, **actualmente no existen SI que permitan monitorizar la precariedad laboral o la calidad del empleo ni su impacto sobre la salud mental, o que permitan establecer comparaciones a nivel nacional e internacional.**⁵¹⁵ Como ya hemos desarrollado, la información disponible se basa en indicadores unidimensionales como la temporalidad o la inseguridad del empleo, que resultan insuficientes para ofrecer una visión comprehensiva de la precariedad y/o que podrían ofrecer una imagen distorsionada (subestimar) la magnitud del problema de la precariedad laboral y su impacto sobre la salud mental.^{516 517} Afortunadamente, tras más de dos décadas de investigación, la *Employment*

⁵¹¹ Benach J, Puig-Barrachina V, Vives A, Tarafa G, Muntaner C. The challenge of monitoring employment-related health inequalities. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2012; 66(12):1085-1087.

⁵¹² Commission on the Social Determinants of Health (CSDH). Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the CSDH. Ginebra: World Health Organization; 2008. Accesible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43943/9789241563703_eng.pdf

⁵¹³ Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M y la Employment Conditions Network (EMCONET). Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

⁵¹⁴ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Comisión para reducir las desigualdades sociales en salud en España. Avanzando hacia la equidad. Propuestas de políticas e intervenciones para reducir las desigualdades sociales en salud en España. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2015.

⁵¹⁵ Kreshpaj B, Orellana C, Burström B, Davis L, Hemmingsson T, Johansson G, Kjellberg K, Jonsson J, Wegman DH, Bodin T. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2020; 46(3): 235-247.

⁵¹⁶ Campbell I, Burgess J. Patchy progress? Two decades of research on precariousness and precarious work in Australia. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*. 2018; 28(1): 48-67.

⁵¹⁷ Vives A, Gonzalez Lopez F, Benach J. Measuring precarious employment: type of contract can lead to serious misclassification error. *Annals of work exposures and health*. 2020; 64(9): 1035-1038.

Precariousness Scale (EPRES)⁵¹⁸ ofrece una medida multidimensional de precariedad laboral ampliamente utilizada en estudios epidemiológicos nacionales e internacionales (ver Capítulo 9).⁵¹⁹

La monitorización de la precariedad laboral debe **convertirse en un objetivo político de primer orden, no solo para comprender la naturaleza y escala de la relación entre precariedad laboral y salud mental, sino como condición *sine qua non* para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas e intervenciones** que reduzcan la precariedad laboral de manera efectiva y equitativa.^{520 521}

Monitorización longitudinal y multidimensional de la precariedad laboral

Los SI para la vigilancia epidemiológica actuales se basan en encuestas poblacionales periódicas que no permiten analizar la precariedad laboral y su impacto sobre la salud mental a lo largo del tiempo para examinar tendencias o evaluar intervenciones y políticas públicas.

Teóricamente, la monitorización de la precariedad laboral podría basarse en datos del **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**. Sin embargo, los **datos no están disponibles** para personal externo a la institución. En su defecto, la **Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)** ofrece un extracto aleatorio y anonimizado, junto con datos del Padrón Continuo Municipal y el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.⁵²² Se incluye información parcial o fragmentada sobre el tipo de contrato, prestaciones recibidas, periodos de desempleo, bases de cotización salarial, etc.⁵²³ Sin embargo, **no existe un indicador multidimensional de precariedad laboral a partir de los datos de la MCVL, y no está vinculado con los datos del Sistema Nacional de Salud (SNS)**. Es decir, no permite estimar el impacto de la precariedad laboral sobre la salud mental de manera desagregada para examinar, por ejemplo, la relación entre precariedad e incapacidad temporal o permanente por causas de salud mental (a diferencia de otros países europeos como Suecia^{524 525} o Bélgica⁵²⁶ donde sí es posible).

La **Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)** permite un estudio longitudinal de los datos de la **Encuesta de Población Activa (EPA)**.⁵²⁷ Los datos de la EFPA son notablemente más reducidos que los de la MCVL, pero incorpora un Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional⁵²⁸ a partir de tres dimensiones: bajos salarios, inestabilidad y “sobre-calificación”. Sin embargo, no permite vincular los datos con el Sistema Nacional de Salud (SNS).

La **Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS)** también ofrece indicadores de precariedad laboral y salud mental. El EPRES-E utilizó estos datos para estimar la precariedad laboral y la salud mental en España y otros 21 países europeos (ver Capítulo 11).^{529 530} Sin embargo, no ofrece una medida multidimensional comprehensiva de precariedad laboral y el indicador de salud mental se ciñe a un cuestionario de cinco ítems elaborado por la World Health Organization (WHO-5), considerándose mala salud mental

⁵¹⁸ Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, Benavides FG, Benach J. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*. 2010; 67(8): 548-555.

⁵¹⁹ Ervasti J, Virtanen M. Research strategies for precarious employment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2019; 45(5): 425-428.

⁵²⁰ Chung H, Muntaner C, and Benach J. Employment relations and global health: a typological study of world labor markets. *Int. J. Health Serv*. 2010; 40(2):229-53.

⁵²¹ Puig-Barrachina V. Monitoring employment-related health inequalities in Europe. The case of unemployment and precarious employment. [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2013.

⁵²² Instituto Nacional de la Seguridad Social. Muestra Continua de Vidas Laborales. Guía del contenido. Madrid: Instituto Nacional de la Seguridad Social; 2021. <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/320b09c6-dc33-42be-b532-08880e618742/MCVLGuia20211007.pdf?MOD=AJPERES>

⁵²³ Andree López M, Benavides FG, Alonso J, Espallargues M, Durán X, Martínez JM. La utilidad del uso de datos administrativos en la investigación de salud pública: la muestra continua de vidas laborales. *Gac Sanit*. 2014; 28(4): 334-337.

⁵²⁴ Ludvigsson JF, Andersson E, Ekblom A, Feychting M, Kim JL, Reuterwall C, Heurgren M, Otterblad Olausson P. External review and validation of the Swedish national inpatient register. *BMC Public Health*. 2011; 11(1): 450.

⁵²⁵ Ludvigsson JF, Svedberg P, Olén O, Bruze G, Neovius M. The longitudinal integrated database for health insurance and labour market studies (LISA) and its use in medical research. *European Journal of Epidemiology*. 2019; 34(4): 423-437.

⁵²⁶ Balogh R, Gadeyne S, Vanroelen C. Non-standard employment and mortality in Belgian workers: A census-based investigation. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2021; 47(2): 108-116.

⁵²⁷ Instituto Nacional de Estadística. Estadística de Flujos de la Población Activa. Metodología para el cálculo de flujos en valores absolutos. Madrid: Instituto Nacional de Estadística; 2014. Accesible en: https://www.ine.es/inebase/DYN/flujos30310/docs/metoflujos_valores_absolutos.pdf

⁵²⁸ Gabinete Económico de CCOO, Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante. La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva. Madrid: Confederación Sindical CCOO; 2021. <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddcee8c8a6f000001.pdf>

⁵²⁹ Padrosa E, Bolibar M, Julià M, Benach J. Comparing precarious employment across countries: measurement invariance of the employment precariousness scale for Europe (EPRES-E). *Social Indicators Research*. 2021; 154(3): 893-915.

⁵³⁰ Pinilla-García J, Almodóvar-Molina A, Galiana-Blanco ML, Hervás-Rivero P, Zimmermann-Verdejo M. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6a EWCS - España. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2017.

puntuaciones iguales o menores a 50,⁵³¹ ⁵³² limitando su utilidad para el desarrollo de políticas públicas que aborden la salud mental de la población actual y futura.

Según la OMS es necesario desarrollar un **Sistema de Información en Salud Mental (SISM)** que permita la recogida, análisis y difusión de los datos a nivel de institución, a nivel de actividad sanitaria y a nivel de paciente,⁵³³ así como presentar información a nivel de episodio, caso, centro y sistema.⁵³⁴ Sin embargo, actualmente en España no existe un SISM de estas características a nivel estatal y las encuestas poblacionales disponibles ofrecen una aproximación muy incompleta.

La **Encuesta Nacional de Salud de España (ENSE)** está restringida a la información accesible mediante bases de datos administrativos, como el número de diagnósticos hospitalarios extraídos del Registro de Actividad de Información de Atención Especializada (RAE-CMBD), y el número de trabajadores/as sanitarios/as y personal facultativo vinculado a la especialidad de psiquiatría agregados en el Sistema de Información de Atención Especializada (SIAE). Es decir, es sensible a una ínfima parte de los problemas de salud mental. En contraste, el Registro Central Danés de Investigación Psiquiátrica sí ofrece un SISM integrado donde se recoge una línea temporal con distintos indicadores a nivel de episodio, caso y centro desde 1995 y que puede vincularse a otras bases de datos mediante variables agrupadoras tanto a nivel individual como comunitario.

En resumen, la comprensión completa y comparable del impacto de la precariedad laboral sobre la salud mental requiere de nuevos SI capaces de monitorizar longitudinalmente las múltiples dimensiones implicadas en la precariedad, y su impacto en la salud mental en diferentes tipos de empleo y grupos sociales. Para este fin, se requieren más estudios de corte teórico-crítico, empíricos con metodologías mixtas (cuantitativos y cualitativos) y diseños longitudinales que permitan: (1) analizar los mecanismos que median o moderan el impacto de la precariedad laboral sobre la salud mental y desarrollar modelos epidemiológicos; (2) analizar la distribución de la precariedad y su impacto en salud mental según el tipo de empleo o grupo social (sexo, clase social, edad, etnia o estatus migratorio); y (3) evaluar políticas dirigidas a desprecariar el empleo y mejorar la salud mental y la equidad en salud.

⁵³¹ World Health Organization. Wellbeing measures in primary health care. The DepCare project. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 1998.

⁵³² Topp CW, Østergaard SD, Søndergaard S, Bech P. The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*. 2015; 84(3): 167-176.

⁵³³ Lora A, Lesage A, Pathare S, Levav I. Information for mental health systems: An instrument for policy-making and system service quality. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*. 2017; 26(4): 383-394.

⁵³⁴ World Health Organization. Mental health information systems. Ginebra: WHO; 2005.

15. La salud mental en el Sistema Nacional de Salud (SNS)

Características del SNS actual

Teóricamente, un Sistema Nacional de Salud (SNS) no solo pretende identificar los problemas de salud mental, sino también sus causas, consecuencias (pronóstico) y proporcionar actuaciones al respecto.⁵³⁵ En España, el SNS comprende una red de **atención primaria**⁵³⁶ dirigida al **seguimiento del paciente** e intervenciones médicas realizadas a lo largo del tiempo; y una red de **atención especializada en salud mental** (Centros de Salud Mental), constituida por psiquiatras y psicólogos especialistas en psicología clínica, dirigidos al “diagnóstico” y “tratamiento” de “trastornos mentales”.

La mayor parte de la atención sanitaria en salud mental consiste en la prescripción de psicofármacos por médicos de atención primaria (no especialistas).⁵³⁷ En conjunto, tanto la atención sanitaria primaria como especializada en salud mental, se ciñen al “diagnóstico” y “tratamiento” de “trastornos mentales” como causa del sufrimiento o malestar psicológico del individuo. Es decir, el SNS en materia de salud mental es consistente con la transposición del modelo biomédico a la comprensión y abordaje de los problemas de salud mental.^{538 539 540}

Esto tiene implicaciones importantes. Por un lado, implica la **privatización del malestar o sufrimiento psicológico**, reconceptualizado como síntoma o expresión de un problema interno, un “trastorno mental”, putativamente de origen (neuro)biológico.^{541 542} Es decir, las causas del sufrimiento o malestar psicológico se sitúan en la esfera privada del individuo, no en la complejidad de su origen social, como la precariedad laboral.^{543 544 545 546} Y aunque para la inclusión de otros problemas que pueden ser objeto de atención clínica los sistemas clasificatorios de trastornos mentales de referencia DSM y CIE incluyen los códigos V y Z, respectivamente,⁵⁴⁷ su uso es anecdótico.⁵⁴⁸

⁵³⁵ Parsons T. The Social System. Glencoe: The Free Press; 1951.

⁵³⁶ Starfield B, Shi L. Policy relevant determinants of health: an international perspective. *Health Policy*. 2002; 60: 201-218.

⁵³⁷ Ortiz Lobo A. ¿En qué puedo ayudarle? Entre la solución individual tecnológica y la metaperspectiva sociopolítica. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. 2022; 42(141): 17-30.

⁵³⁸ Deacon BJ. The biomedical model of mental disorder: a critical analysis of its validity, utility, and effects on psychotherapy research. *Clinical psychology review*. 2013; 33(7): 846-861.

⁵³⁹ Deacon, BJ, McKay D. The biomedical model of psychological problems: A call for critical dialogue. *the Behavior Therapist*. 2015; 38(7): 231-235.

⁵⁴⁰ Havelka M, Lucanin JD, Lucanin D. Biopsychosocial model--the integrated approach to health and disease. *Collegium antropologicum*. 2009; 33(1): 303-310.

⁵⁴¹ Jauhar S, Arnone D, Baldwin DS, Bloomfield M, Browning M, Cleare AJ, Corlett P, Deakin JFW, Erritzoe D, Fu C, Fusar-Poli P, Goodwin GM, Hayes J, Howard R, Howes OD, Juruena MF, Lam RW, Lawrie SM, McAllister-Williams H, Marwaha S, ... Cowen PJ. A leaky umbrella has little value: evidence clearly indicates the serotonin system is implicated in depression. *Molecular psychiatry*. 2023; 28(8): 3149-3152.

⁵⁴² Ledford H. Diagnostics tome comes under fire. *Nature*. 2012; 482(7383): 14-15.

⁵⁴³ Jiménez Carrillo M, et. al. ¿Refleja la historia clínica electrónica los determinantes sociales de la salud desde Atención Primaria? *Aten Primaria*. 2021; 53(1): 36-42.

⁵⁴⁴ McEwen BS. Brain on stress: how the social environment gets under the skin. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 2012; 109 Suppl 2(Suppl 2): 17180-17185.

⁵⁴⁵ Holmes SM, Hansen H, Jenks A, Stonington SD, Morse M, Greene JA, Wailoo KA, Marmot MG, Farmer PE. Misdiagnosis, Mistreatment, and Harm - When Medical Care Ignores Social Forces. *The New England journal of medicine*. 2020; 382(12): 1083-1086.

⁵⁴⁶ Pickersgill MD. Debating DSM-5: diagnosis and the sociology of critique. *Journal of medical ethics*. 2014; 40(8): 521-525.

⁵⁴⁷ Por ejemplo, V62.29 (Z56.9) “Problemas relacionados con el empleo”; V60.0 (Z59.0) “personas sin hogar”; V62.4 (Z60.4) “exclusión o rechazo social”; o Z06 “desempleo” en la Clasificación Internacional de la Atención Primaria (CIAP).

⁵⁴⁸ Kinderman P, Allsopp K, Zero R, Handerer F, Tai S. Minimal use of ICD social determinant or phenomenological codes in mental health care records. *Journal of Mental Health*. 2023; 32(1): 216-225.

Por otro lado, predispone a la **medicalización de sufrimiento psicológico** dado que se presupone una etiología orgánica (desequilibrio químico a nivel de neurotransmisores cerebrales). Los psicofármacos (principalmente ansiolíticos y antidepresivos) se convierten la primera línea de actuación en el abordaje de problemas de salud mental a pesar de su limitada eficacia^{549 550 551} y efectos adversos.^{552 553 554 555} Si bien los psicofármacos podrían mitigar la sintomatología ansiosa y/o depresiva que podría experimentar una persona trabajadora sometida a situaciones de explotación, no resuelven la situación de vulnerabilidad o dependencia que dio lugar a dicha sintomatología.^{556 557}

Finalmente, el énfasis en las explicaciones y abordajes individualistas y biologicistas del malestar o sufrimiento psicológico puede contribuir a **despolitizar actuaciones dirigidas a modificar sus causas o determinantes sociales**,⁵⁵⁸ así como a **estigmatizar al sujeto como responsable de su propio sufrimiento**⁵⁵⁹ —incluso entre profesionales⁵⁶⁰— al diluir la importancia de determinantes sociales como la precariedad laboral o la soledad.⁵⁶¹

Paradójicamente, la propia lógica biomédica del SNS en salud mental podría derivar en **“iatrogenia epistémica”** al dañar la capacidad del paciente de comprender y dar sentido a su problema de salud mental,^{562 563} lo que puede llevar al cuestionamiento de los principios de eficiencia, justicia y equidad que se le presuponen al SNS. En palabras de Guillermo Rendueles: “Necesitas un sindicato, no un psiquiatra”.⁵⁶⁴ Es decir, un tratamiento eficaz para mejorar la salud mental de las personas trabajadoras requiere contar (también) con un poder de negociación suficiente para limitar el grado de explotación, coerción, discriminación al que pueden estar sometidas.⁵⁶⁵

“Frente a todo esto, los médicos nos dan diazepam.”

Desempleada anónima⁵⁶⁶

Es necesario reivindicar la importancia de los determinantes sociales como la precariedad laboral en la conceptualización y abordaje del sufrimiento psicológico y problemas de salud mental más allá de la visión tradicional del modelo biomédico actualmente dominante.^{567 568}

Déficits del SNS

En general, si interpretamos la asignación de recursos/financiación como un indicador de prioridades, la infrafinanciación del SNS, especialmente en materia de salud mental, refleja un escenario alarmante.

⁵⁴⁹ Havelka M, Lucanin JD, Lucanin D. Biopsychosocial model. The integrated approach to health and disease. *Collegium antropologicum*. 2009; 33(1): 303-310.

⁵⁵⁰ Goldacre B, Heneghan C. How medicine is broken, and how we can fix it. *BMJ (Clinical research ed.)*. 2015; 350: h3397.

⁵⁵¹ Rief W, Barsky AJ, Bingel U, Doering BK, Schwarting R, Wöhr M, Schweiger U. Rethinking psychopharmacotherapy: The role of treatment context and brain plasticity in antidepressant and antipsychotic interventions. *Neuroscience and biobehavioral reviews*. 2016; 60: 51-64.

⁵⁵² Gøtzsche PC, Young AH, Crace J. Does long term use of psychiatric drugs cause more harm than good?. *BMJ (Clinical research ed.)*. 2015; 350: h2435.

⁵⁵³ Healy D. Irrational healers?. *Psychotherapy and psychosomatics*. 2008; 77(4): 198-200.

⁵⁵⁴ Hyman SE, Nestler EJ. Initiation and adaptation: a paradigm for understanding psychotropic drug action. *The American journal of psychiatry*. 1996; 153(2): 151-162.

⁵⁵⁵ Spence D. Evidence based medicine is broken. *British Medical Journal*. 2014; 348: g22.

⁵⁵⁶ Sapolsky R. Sick of poverty. *Scientific American*. 2005; 293(6): 92-99.

⁵⁵⁷ Marmot M. The disease of poverty. *Scientific American*. 2016; 314(3): 23-25.

⁵⁵⁸ Ortiz Lobo A. Contra la prevención sanitaria individual del sufrimiento mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. 2019; 39(135): 177-191.

⁵⁵⁹ Schomerus G, Schwahn C, Holzinger A, Corrigan PW, Grabe HJ, Carta MG, Angermeyer MC. Evolution of public attitudes about mental illness: a systematic review and meta-analysis. *Acta psychiatrica Scandinavica*. 2012; 125(6): 440-452.

⁵⁶⁰ Lauber C, Nordt C, Braunschweig C, Rössler W. Do mental health professionals stigmatize their patients?. *Acta psychiatrica Scandinavica. Supplementum*. 2006; (429): 51-59.

⁵⁶¹ Holt-Lunstad J, Smith TB, Layton JB. Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS medicine*. 2010; 7(7): e1000316.

⁵⁶² Fricker M. *Epistemic injustice. Power and the ethics of knowing*. Oxford: Oxford University Press; 2007.

⁵⁶³ Drożdżowicz A. Epistemic injustice in psychiatric practice: epistemic duties and the phenomenological approach. *J Med Ethics*. 2021; medethics-2020-106679.

⁵⁶⁴ Rendueles G. Necesitas un sindicato, no un psiquiatra, por Guillermo Rendueles y Héctor González. Mesa redonda, XXI Semana de actividades del Aula Popular José Luis García Rúa, 01-02-2017. Accesible en: <https://archive.org/details/20170201GuillermoYHector>

⁵⁶⁵ Carmona M, Padilla J. *Malestamos*. Madrid: Capitán Swing; 2022.

⁵⁶⁶ Jódar P, Guiu J. *Parados en movimiento. Historias de dignidad, resistencia y esperanza*. Barcelona: Icaria; 2018: 279.

⁵⁶⁷ Havelka M, Lucanin JD, Lucanin D. Biopsychosocial model. The integrated approach to health and disease. *Collegium antropologicum*. 2009; 33(1): 303-310.

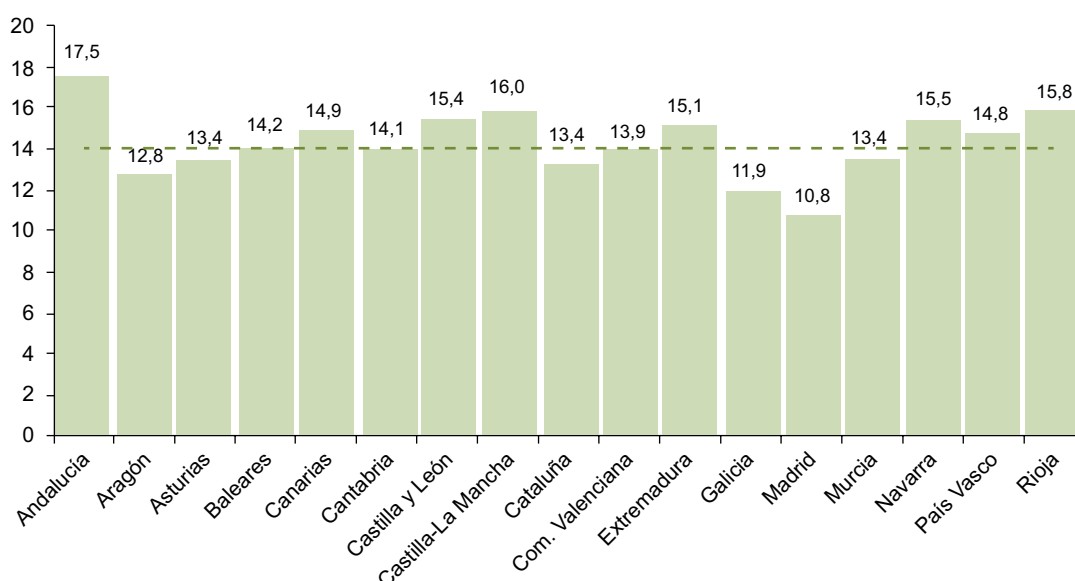
⁵⁶⁸ Engel GL. The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Psychodynamic psychiatry*. 2012; 40(3): 377-396.

Déficits en atención primaria

Uno de los problemas más evidentes en atención primaria en España es su infrafinanciación.^{569 570} El gasto público consolidado medio en las diferentes comunidades autónomas apenas alcanza el 14,1% (con la Comunidad de Madrid a la cola, con un 10,8%, y Andalucía a la cabeza, con un 17,5%), muy lejos del 25% recomendado por la OMS (ver Figura 27).⁵⁷¹ Esta infrafinanciación está también en clara contradicción con la declaración de Alma-Ata de la OMS de 1978 que defendía la atención primaria como “el primer nivel de contacto de los individuos, la familia y la comunidad con el sistema nacional de salud, llevando lo más cerca posible la atención de salud al lugar donde residen y trabajan las personas”;⁵⁷² o con la Declaración de Astaná de 2018 que apuntaba que “el fortalecimiento de la atención primaria de la salud es el enfoque más inclusivo, eficaz y efectivo para la mejora de la salud física y mental de las personas, así como su bienestar social”.⁵⁷³

“Lamentablemente, la provisión pública de servicios de salud mental en nuestro país no está lo suficientemente bien dotada como para ofrecer la atención personalizada y el tiempo suficiente que precisaría una solución psicoterapéutica a este tipo de problemas. (...) he tenido la suerte de poder acceder a un servicio psicológico privado. (...) por otro lado, creo que es importante recalcar que las problemáticas de salud mental no están en absoluto desconectadas de las dinámicas sociales, y (...) de las laborales en particular.”
Investigador, 32 años, Madrid⁵⁷⁴

Figura 27.
Gasto sanitario público en atención primaria por comunidad autónoma.
Porcentaje sobre el total de gasto consolidado, 2022



Fuente: Ministerio de Sanidad. Sector de gasto Comunidades Autónomas. Ministerio de Sanidad; 2022.

⁵⁶⁹ Padilla J. Atención primaria y Presupuestos: razones para una huelga. Agenda Pública. El País. 14 de diciembre de 2018. Accesible en: <https://agendapublica.elpais.com/noticia/14524/atencion-primaria-presupuestos-razones-huelga>

⁵⁷⁰ Starfield B, Shi L, Macinko J. Contribution of primary care to health systems and health. Milbank Q. 2005; 83(3): 457-502.

⁵⁷¹ Ministerio de Sanidad. Gasto sanitario público en servicios primarios de salud según comunidad autónoma. Porcentaje sobre el total de gasto consolidado. Sector de gasto Comunidades Autónomas. Madrid: Ministerio de Sanidad; 2022. Accesible en: <https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/docs/EGSP2008/egspPrincipalesResultados.pdf>

⁵⁷² OMS. Atención primaria de salud. Informe de la conferencia internacional sobre atención primaria de salud, Alma-Ata, URSS, 6/12-09-1978. Accesible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/39244>

⁵⁷³ OMS. Declaración de Astaná: conferencia mundial sobre atención primaria de salud: Astaná (Kazajstán); 25-26 octubre 2018. Accesible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/328128>

⁵⁷⁴ Anónimo. Entrevista sobre las condiciones de trabajo y estado de salud. [Entrevista personal]; 2022 (no-publicada).

Déficits en atención especializada en salud mental

En cuanto a la atención especializada en salud mental, podemos señalar dos déficits principales. En primer lugar, el déficit en la cantidad de profesionales de salud mental.⁵⁷⁵ España cuenta con un promedio de 9,6 psiquiatras por cada 100.000 habitantes (en hospitales) (en 2021)⁵⁷⁶ y 6 psicólogos por cada 100.000 habitantes, tres veces menos que la media europea (en 2018) (ver Figura 28). Incluso el Defensor del Pueblo ha solicitado un aumento del número de psicólogos especialistas en psicología clínica.⁵⁷⁷

En segundo lugar, el **déficit generalizado en la formación de los profesionales en determinantes sociales de la salud**, incluso entre los profesionales sanitarios de salud mental.⁵⁷⁸ Como ya hemos desarrollado (ver Capítulo 10), a pesar de las limitaciones ya comentadas anteriormente,^{579 580 581 582 583} el actual modelo hegemónico consiste en la transposición del modelo biomédico clásico a la salud mental, centrándose en el diagnóstico y el tratamiento individual de los “trastornos mentales”. Un enfoque, por cierto, promovido desde la industria farmacéutica.^{584 585 586}

En tercer lugar, **la expansión de la lógica biomédica reforzada por la lógica administrativa-burocrática** que separa artificialmente la atención a los problemas sociales de los problemas de salud mental. A pesar de que la Ley General de Sanidad de 1986⁵⁸⁷ previó la necesidad de coordinar los servicios de atención sanitaria y los servicios sociales, no fue desarrollada y los pacientes continúan transitando entre distintos servicios que operan con lógicas y competencias de servicio diferentes, sin planificación de conjunto^{588 589} e infradotados de recursos personales y materiales.⁵⁹⁰

⁵⁷⁵ Kohn R, Saxena S, Levav I, Saraceno B. The treatment gap in mental health care. Bulletin of the World Health Organization. 2004; 82(11): 858-866.

⁵⁷⁶ Barber P, González B. Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021-2035. EcoSalud. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria; 2022.

⁵⁷⁷ Defensor del Pueblo. Atención psicológica en el Sistema Nacional de Salud. Queja número: 18005657 Madrid: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social; 2021.

⁵⁷⁸ Shim RS, Compton MT. Addressing the Social Determinants of Mental Health: If Not Now, When? If Not Us, Who? Psychiatric Services in Advance. Psychiatr Serv. 2018; 69(8): 844-846.

⁵⁷⁹ Burns T. A history of antipsychiatry in four books. Lancet Psychiatry. 2020; 7: 312-14.

⁵⁸⁰ Micale MS, Porter R. (eds.). Discovering the history of psychiatry. Oxford: Oxford University Press; 1994.

⁵⁸¹ Crossley N. Contesting psychiatry: Social movements in mental health. London: Routledge; 2006.

⁵⁸² Chamberlin J. On Our Own: Patient-Controlled Alternatives to the Mental Health System. New York: Hawthorne; 1978.

⁵⁸³ Foucault M. Madness and civilization. London: Routledge; 2003.

⁵⁸⁴ Migone P. The influence of pharmaceutical companies. Research in psychotherapy. 2017; 20(2): 276.

⁵⁸⁵ Fava GA. Long-term treatment with antidepressant drugs: the spectacular achievements of propaganda. Psychotherapy and Psychosomatics. 2002; 71(3): 127-132.

⁵⁸⁶ Fitzpatrick M. Selling Sickness: How Drug Companies Are Turning Us All Into Patients. BMJ: British Medical Journal. 2005; 331(7518): 701.

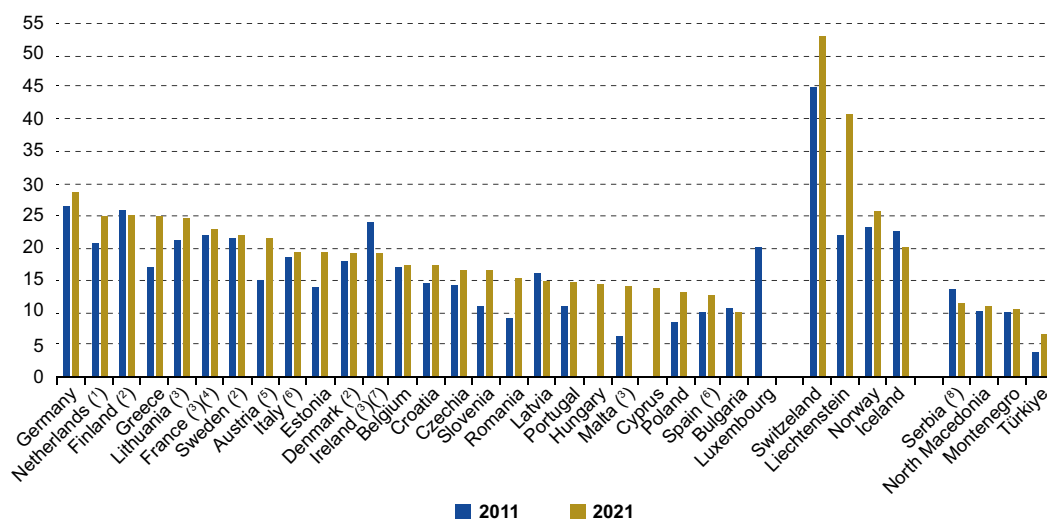
⁵⁸⁷ Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. Accesible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1986/04/25/14>

⁵⁸⁸ Desviat M. La reforma psiquiátrica. Valladolid: La Revolución Delirante; 2020.

⁵⁸⁹ González B, de La Mata I. Posibilidades narrativas para una salud mental comunitaria. En: González R, Gullón P, González A, Carmona M (Coord). Transformar los barrios para evitar el sufrimiento psíquico. Madrid: Asociación Española de Neuropsiquiatría; 2022.

⁵⁹⁰ Benach J, Muntaner C, Tarafa, G, Valverde C. La sanidad está en venta. Barcelona: Icaria; 2012.

Figura 28.
Número de psiquiatras por cada 100.000 habitantes en países europeos, 2011 y 2021



Note: Ranked by number of psychiatrists in 2021. Slovakia not available.

(¹) 2021: Estimate

(²) 2020 instead of 2021

(³) 2011: Break in series

(⁴) 2011: Intems and residents are not included

(⁵) 2021: Provisional; includes neurologists

(⁶) 2011: estimate

(⁷) 2011: Licensed to practice

(⁸) Only includes physicians working in hospitals

(⁹) 2011: Professionally active

Source: Eurostat (online data code: hlth_rs_physcat)

eurostat

Fuente: Eurostat. Statistics explained. Mental health and related issues statistics. 2022. Accesible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Mental_health_and_related_issues_statistics

Déficits en salud mental pública

Las políticas de salud pública en salud mental también están infrafinanciadas,^{591 592 593} a pesar de la abrumadora evidencia sobre su alta eficiencia.^{594 595} Se incluyen aquí tanto políticas de salud laboral como comunitarias dirigidas a la mejora de la salud mental poblacional (no individual) a través de la **prevención de factores de riesgo como la pobreza o la desigualdad socioeconómica, y la promoción de factores protectores como un trabajo justo, un salario digno, apoyo social, contacto con la naturaleza o ejercicio físico.** Este tipo de medidas incluye a la atención primaria, que podría activar medidas de protección social para el paciente.⁵⁹⁶ Por ejemplo, la incapacidad temporal podría prevenir el presentismo, es decir, ir a trabajar enfermo. Sin embargo, la causa de la incapacidad temporal suele atribuirse a “contingencias comunes” y no a “contingencias profesionales”, presuponiendo la existencia de un “trastorno mental” de origen biológico y, por extensión, susceptible de abordarse psicofarmacológicamente a pesar de su limitada eficacia e ignorar

⁵⁹¹ Campion J, Javed A, Lund C, Sartorius N, Saxena S, Marmot M, Allan J, Udomratn P. Public mental health: required actions to address implementation failure in the context of COVID-19. *The Lancet Psychiatry*. 2022; 9(2): 169-182.

⁵⁹² Campion J. Public Mental Health: Evidence, Practice and Commissioning. Royal Society for Public Health. 2019. Accesible en: <https://www.rsph.org.uk/our-work/policy/wellbeing/public-mental-health-evidence-practice-and-commissioning.html>

⁵⁹³ Carmona M, García-Valdecasas J. La Psiquiatría como dispositivo en Salud Pública: peligros y oportunidades. En: López Ruiz V, Padilla Bernáldez J (coords). *Salubrisimo o barbarie. Un mapa entre la salud y sus determinantes sociales*. Colectivo Silesia. Atrapasueños; 2017: 281-292.

⁵⁹⁴ Botello B, Palacio S, García M, Margolles M, Fernández F, Hernán M, Nieto J, Cofiño R. Metodología para el mapeo de activos de salud en una comunidad. *Gac Sanit*. 2013; 27(2): 180-183.

⁵⁹⁵ Campion J. Public mental health: key challenges and opportunities. *Bjpsych international*. 2018; 15(3): 51-54.

⁵⁹⁶ Shim RS, Compton MT. The Social Determinants of Mental Health: Psychiatrists' Roles in Addressing Discrimination and Food Insecurity. *Focus*. 2020; 18(1): 25-30.

las potenciales causas sociales como la precariedad laboral.^{597 598 599} La atención primaria también podría coordinarse con la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social ante indicios de condiciones laborales abusivas, ilegales e insalubres que tienden a afectar a las personas “trabajadoras pobres”.⁶⁰⁰

Es importante ajustar las expectativas y entender las limitaciones intrínsecas a un sistema sanitario en salud mental. Los problemas de salud mental derivados de la precariedad laboral son más políticos que biológicos, por lo que requieren una redistribución de recursos y prioridades dentro del sistema de salud y sus profesionales, que incluya el abordaje de los determinantes sociales de la salud mental y proporcione sistemas de protección social suficientes, en línea con el principio de “salud en todas las políticas” (ver Capítulo 25).^{601 602 603 604}

CASO CLÍNICO 3. Jang, varón de 53 años, soltero, sin hijos.

Derivado al Centro de Salud Mental por su médica de familia, por clínica ansioso-depresiva relacionada con su situación laboral, ha precisado Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) por contingencias comunes. Explica que tras un cambio de propietario de la empresa para la que trabajaba (explica que estaba dando pérdidas), el nuevo jefe comienza a someterle a tareas que no son propias de su rol, realiza comentarios denigrantes, le ha retirado los complementos del sueldo hasta dejar el sueldo base, realiza falsas acusaciones sobre su trabajo, le mantiene en horarios extendidos que no son reconocidos en el contrato ni en la nómina y les obliga a declarar que se encuentra en su horario de tarde/mañana si apareciera inspección laboral. Según el paciente, al tener mucha antigüedad, el jefe pretende que se marche con un despido voluntario y evitar así pagarle la indemnización. Añade que a compañeros que se encontraban en similares circunstancias les ha tratado como a él y ellos han decidido marcharse. Explica que no se puede permitir marcharse sin la protección, al menos, del subsidio por desempleo durante un tiempo. Los ingresos que ha tenido no le han permitido ahorrar y tras la pandemia se encuentra en una situación económica precaria. El jefe le ha hecho comentarios como “por mí como si te mueres estando de baja, te está pagando la seguridad social, no yo”.

⁵⁹⁷ Múzquiz A, de la Mata I. Modelos explicativos de la acción de los psicofármacos y sus implicaciones en la práctica psiquiátrica. En: Desviat M, Moreno A (eds). Acciones de salud mental en la comunidad. Madrid: Estudios AEN; 2012.

⁵⁹⁸ Gøtzsche P. Psicofármacos que matan y denegación organizada. Barcelona: Los Libros Del Lince; 2016.

⁵⁹⁹ Whitaker R. Anatomía de una epidemia. Madrid: Capitán Swing; 2015.

⁶⁰⁰ Artazcoz L, Cortès-Franch I, Escribà-Agüir V, Benavides FG. Financial Strain and Health Status Among European Workers: Gender and Welfare State Inequalities. Front Public Health. 2021; 9.

⁶⁰¹ OMS. Informe sobre la salud en el mundo 2008: La atención primaria de salud, más necesaria que nunca. Ginebra: OMS; 2008.

⁶⁰² Hanson K, Briki N, Erlangga D, Alebachew A, De Allegri M, Balabanova D, et al. The Lancet Global Health Commission on financing primary health care: putting people at the centre. Lancet. 2022; 10(5): e715-e772.

⁶⁰³ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Comisión para reducir las desigualdades sociales en salud en España. Avanzando hacia la equidad. Propuestas de políticas e intervenciones para reducir las desigualdades sociales en salud en España. Madrid; 2015.

⁶⁰⁴ Campion J. Public mental health: key challenges and opportunities. BJPsych Int. 2018; 15(3):51-54.

En relación con esta situación está desbordado emocionalmente, con ánimo deprimido, sentimientos de rabia, fobias de impulsión, ideas de suicidio y temor a descontrol de impulsos, ansiedad somatizada, disminución de apetito e insomnio.

Presenta un riesgo de suicidio alto. Vive la situación laboral con elevada desesperanza, impotencia y sensación de desprotección. Sus hermanos están constantemente pendientes de él.

Desde atención primaria se ha iniciado tratamiento con paroxetina (antidepresivo) 20 mg y clorazepato dipotásico (ansiolítico) 20 mg. No están resultando eficaces en el control de la sintomatología, que se exacerbaba principalmente con los intentos de contacto del jefe o con cualquier circunstancia que le aproxima psíquicamente al trabajo. Desde el Centro de Salud Mental se indica mantenimiento de ILT.

El paciente realiza seguimiento en CSM durante el periodo que se prolonga el problema laboral, que es de más de un año. Durante ese tiempo, denuncia a su jefe por acoso, pues es lo que le han recomendado. Comienzan con una escalada de denuncias cruzadas que la demora de los tiempos de la administración de justicia contribuye a cronificar. Además, una vez se resuelven esas causas, no queda aclarada la situación laboral del paciente, que tiene que reclamar por otra vía, cosa que él desconocía.

Durante ese tiempo, aumenta la sintomatología, y con cada retraso en la expectativa de resolución el paciente se siente más desesperanzado y expresa ideación suicida más estructurada. Se aumenta el anti-depresivo al doble y se cambia el ansiolítico, aumentando la dosis al triple en proporción a la dosis inicial. Desde el inicio de la clínica, desde el equipo de salud mental se ha considerado que su malestar psíquico derivaba de forma directa de la situación laboral, de la falta de recursos para poder defenderse y de la situación de precariedad de base que impedían que el paciente se despidiera de su puesto de trabajo ya que no contaba con sustento económico suficiente. Además, argumentaba que, con su edad y su falta de formación oficial, le sería complicado acceder a otro puesto de trabajo. El sentimiento de injusticia y agravio también operaban como factores mantenedores de la situación, sosteniendo al paciente en su lucha por conseguir un trato justo con la empresa. Aunque la consulta con los profesionales de salud mental constituía un espacio de alivio, consuelo y acompañamiento para el paciente, ni las intervenciones psicoterapéuticas ni las psicofarmacológicas han tenido efectividad en la resolución de un cuadro diagnosticado como ansioso-depresivo, cuyo origen estaba en la situación laboral.

Tanto el jefe como sus abogados han querido forzar el límite y agotamiento del recurso de la ILT, llegando a una situación paradójica, donde ante la falta de resolución del juicio por la cuestión laboral, y llegado el momento de la inspección médica tras 18 meses de ILT, el paciente será forzado a la reincorporación laboral o a una incapacidad a cargo de la Seguridad Social. De modo que la falta de resolución de su situación someterá al paciente a la reincorporación a un trabajo insoportable o a una incapacidad. Que la causa que estaba generando el malestar psicológico sea externa y laboral hace improbable su resolución desde los servicios de salud mental. Por otra parte, al identificar la clínica del paciente en relación con lo laboral y con la expectativa de que desapareciera una vez se solucionara la situación, hace que sea desaconsejable una sentencia de incapacidad laboral que solo vendría a empeorar el problema y, con ello, la sintomatología.

Finalmente, el paciente fue despedido de la empresa y tras ello la clínica remitió drásticamente, reduciéndose sustancialmente la dosis de psicofármacos con vías a su suspensión y espaciándose las consultas en su centro de salud mental.

PARTE IV. LEGISLACIÓN, PRECARIEDAD Y RIESGOS LABORALES

*“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo,
a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo
y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia,
sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*
(Constitución Española, Art. 35.1)

16. Precariedad y legislación laboral

El papel del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

El papel histórico que desempeña el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde sus orígenes se resume en sus clásicas finalidades (1) de **protección de la persona trabajadora y garantía de unas condiciones mínimas de vida y trabajo (función tuitiva)** y (2) de **reequilibrio de las posiciones de las partes en la intrínsecamente asimétrica o desigual relación entre empresario/a y trabajador/a (función compensadora)**. Estas funciones se articulan principalmente a través de las medidas de garantía de estándares laborales mínimos y de los instrumentos de autotutela colectiva de los/as trabajadores/as (sindicatos, representación, huelga y negociación colectiva), con el objetivo de procurar lo que —en la terminología de la Organización Internacional del Trabajo o de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 (Objetivo nº 8)— se denomina la “garantía del trabajo decente para todas las personas”. No obstante, es cierto que esos propósitos no siempre han quedado satisfechos en el mismo grado o medida y que, además, se han ido modulando en línea con las exigencias de la actividad productiva. Incluso han tenido que convivir, en términos no siempre fáciles —o frecuentemente conflictivos— con las circunstancias y los ciclos económicos.

Desde un punto de vista técnico, en un contexto donde la función del Derecho Social fuera la clásica función tuitiva de la persona trabajadora, las razones (macro)económicas no deberían interferir en la legislación laboral y de Seguridad Social. Ahora bien, **la legislación no es neutra**¹ y, después de varios ciclos económicos expansivos y recesivos sucesivos, **se ha puesto de manifiesto que la coyuntura y los intereses se han convertido en condiciones para que se mantenga el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en sentido clásico, con mayor o menor contenido tuitivo**.² No resulta nada nuevo ni original afirmar que, en los primeros compases del siglo XXI, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social fue convirtiéndose, por distintas razones imbricadas de un modo complejo, en uno de los instrumentos de política económica general durante la crisis económico-financiera de 2008.³ Como resultado de ello, en interacción también con otros factores, en las últimas décadas, se ha perdido intensidad o eficacia en el grado o medida en que el ordenamiento jurídico-social desempeña esas funciones tuitiva y compensadora. El Derecho del Trabajo español contemporáneo, construido fundamentalmente a partir de la versión inicial del **Estatuto de los Trabajadores de 1980**, ha experimentado una larga serie de **reformas laborales** de envergadura, pudiendo destacarse como hitos más reseñables antes de la más reciente reforma de 2021 —y sin perjuicio de otras muchas modificaciones menores o más específicas— las de los años **1984, 1992, 1994, 1997, 2001, 2002, 2006, 2010, 2011 y 2012**. Es un elemento común a la mayoría de esas revisiones legislativas el haber estado guiadas por la justificación de la creación y/o mantenimiento del empleo en términos cuantitativos mediante la eliminación de la supuesta “rigidez” de las normas para —pretendidamente— impulsar el dinamismo de la economía, sin atender con la misma intensidad a la salvaguarda de la calidad del empleo y la prevención de situaciones de precariedad laboral. El resultado práctico de esta orientación de política del derecho fue, a menudo, **la modificación legislativa “a peor” (in peius) para las personas trabajadoras, con rebajas de los estándares de protección o derechos laborales**. No obstante, **con las continuas reformas normativas de los años noventa y principios de los 2000** (Leyes 10, 11 y 12/1994, Ley 63/1997, Ley 12/2001, Ley 45/2002, Ley 43/2006) **no se consiguieron los objetivos de elevar apreciablemente los**

¹ Tushnet MV. Critical legal studies and the rule of law. En Cambridge Companion to the Rule of Law [Forthcoming]. Harvard Public Law. Working Paper No. 18-14; 2018. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=3135903>

² Guamán A, Trillo F. La transformación del trabajo. En Estévez-Araújo JA. El derecho ya no es lo que era. Madrid: Editorial Trotta; 2021.

³ Palomeque MC. La versión 2010 de la reforma laboral permanente. En García-Perrote I, Mercader JR (dirs.) La reforma del mercado de trabajo. Valladolid: Lex Nova; 2010: 20.

índices de crecimiento, competitividad empresarial y empleo, manteniéndose las altas tasas de desempleo y de temporalidad en la contratación.

Una de las ideas centrales con las que se justifica este proceso de precarización laboral es la de reducir la presunta “rigidez” de las normas laborales, que vendría a obstaculizar el “adecuado” funcionamiento de la economía. En ese contexto, el paradigma de política regulatoria europea que aparece como telón de fondo en gran parte de las mencionadas reformas laborales es la denominada “**flexiseguridad**”. En este sentido, a partir de los años ochenta, especialmente en momentos de crisis en los que los índices de desempleo son elevados, la acción normativa de los poderes públicos se ha orientado en torno a la combinación de las dos ideas fuerza que la flexiseguridad pretende conjugar: flexibilizar la relación laboral y, al mismo tiempo, ofrecer a las personas trabajadoras protección, garantías y alternativas frente a la extinción de la relación laboral en situaciones de crisis.^{4 5}

Desde la perspectiva de la evolución del Derecho del Trabajo, la flexiseguridad supone un hito que ha generado una profunda transformación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la medida en que se amplía su ámbito de intervención a los *outsiders*, personas desempleadas o demandantes de empleo, y se refuerza la idea de la autonomía de la voluntad individual de las personas trabajadoras. Además, **se fortalecen los poderes de dirección empresarial**, ampliando con ello las posibilidades de gestión, y **se instaura una flexibilidad interna de la relación laboral** con la que se hace más sencillo alterar sobrevenidamente las condiciones de trabajo y reestructurar la organización laboral en la empresa,⁶ haciendo especialmente dúctil la regulación sobre el tiempo de trabajo.⁷ Sobre estas ideas se han apoyado las principales reformas a partir de 2010, y en especial la Ley 3/2012.⁸ Sin embargo, la flexibilización interna de la relación laboral **no solo no se ha visto acompañada de correlativas garantías de estabilidad en el empleo, sino que, justamente en sentido opuesto, las reformas flexibilizadoras han tendido a minorar las garantías legales frente a la extinción del contrato de trabajo** (aligeramiento de las exigencias causales para el despido, rebaja de la cuantía de las indemnizaciones y supresión de los salarios de tramitación, supresión de la autorización administrativa para despidos colectivos).⁹ A su vez, **no se consiguieron las esgrimidas pretensiones de reducir la elevada temporalidad del empleo y la dualidad del mercado de trabajo**, persistiendo en este la segmentación, el elevado volumen de contratación temporal y la excesiva rotación de la mano de obra. En el plano de las medidas de protección social, llamadas a ejercer el papel de red de seguridad en caso de cese en el empleo, **desde 2013 la prestación por desempleo ha sido objeto de regulaciones mayoritariamente tendentes a reducir los niveles de cobertura**, aunque algunas de estas han sido revertidas posteriormente, especialmente a partir de las experiencias en tiempos de la COVID-19.

De este modo, las clásicas funciones tuitiva y compensadora del Derecho del Trabajo han podido verse en cierto modo desnaturalizadas o, al menos, han perdido intensidad y eficacia en la práctica debido a (1) **la erosión de la eficacia de las normas laborales en contextos de crisis desde los años ochenta**; (2) **la erosión de la eficacia de las normas laborales en el contexto de las nuevas formas de organización del trabajo y de la producción** (ver Capítulo 18); y (3) **algunas reformas legales regresivas que no sólo no han impedido, sino que han coadyuvado a los procesos de degradación de derechos y condiciones laborales**. Ejemplos de las dinámicas sociales de “huida” o merma de los estándares establecidos en la legislación laboral son el auge de la problemática de los denominados “falsos autónomos” (evidente en el caso del trabajo en plataformas), el uso abusivo o fraudulento de la contratación a tiempo parcial como forma de gestión flexible y de bajo coste de la mano de obra o los casos de difuminación de la figura del empleador y de las responsabilidades empresariales en los supuestos de redes de empresas, pluralidad de empresarios o relaciones laborales multipartitas (subcontratación, grupos de empresas, franquicias, etc.). Asimismo, la contribución de la propia normativa a la degradación de las condiciones laborales puede ejemplificarse a través de las ya aludidas reformas en clave de **flexibilización de la regulación del trabajo** en varias dimensiones: la relajación de los estándares laborales en materias como tiempo de trabajo o extinción

⁴ De acuerdo con el Libro Verde de la Comisión Europea COM(2006)708, la flexiseguridad se definiría como “estrategia de políticas públicas que trata, sincrónicamente y de forma deliberada, de aumentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales por una parte, y de aumentar la seguridad (seguridad en el empleo y seguridad social), especialmente para los grupos más débiles dentro y fuera del mercado de trabajo, por otra”. Ver: Comisión Europea. Libro Verde: Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI. Bruselas: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea. COM(2006)708.

⁵ Wilthagen T, Rogowski R. Legal regulation of transitional labour markets. En Schmift G, Gazier B. The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets. Cheltenham: Elgar; 2002.

⁶ Goerlich Peset JM. La flexibilidad interna en el horizonte de la “flexiguridad”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2018; 135: 221-242.

⁷ Fernández O. Flexiseguridad y tiempo de trabajo en la ordenación de la actividad asalariada en España. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2018; 135: 157-196.

⁸ Guamán A, Trillo F. La transformación del trabajo. En Estévez-Araújo JA. El derecho ya no es lo que era. Madrid: Editorial Trotta; 2021.

⁹ García Rubio MA. Flexiseguridad y reformas laborales. Propósitos y resultados. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2018; 135: 81-112.

de la relación laboral, la intensificación del carácter dispositivo de la norma legal, el debilitamiento de algunos de los instrumentos clásicos de las relaciones colectivas (en particular, el convenio colectivo sectorial) o la ampliación de facultades empresariales, por señalar lo más evidente. La Ley 3/2012 constituyó el último gran ejemplo del impacto de las reformas legislativas del siglo XXI en el sentido apuntado.

Pese a todo lo dicho, la evolución de la legislación laboral ha comenzado a mostrar tendencias distintas en los últimos tiempos. **A partir de 2018, comienza a permear en la acción legislativa un cambio de paradigma, ahora centrado en buena medida en la idea de trabajo digno** (*decent work*), acuñada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), orientándose a **la mejora de la calidad del empleo, las condiciones de trabajo y la protección social, la lucha contra la precariedad, la eliminación de las situaciones de abuso o fraude en el mercado laboral**, así como a la **revitalización de los instrumentos clásicos de las relaciones colectivas de trabajo en torno a la negociación colectiva, la promoción del diálogo social y los mecanismos institucionales de control y vigilancia pública de la adecuada aplicación de la legislación laboral**. El **Plan Director por el Trabajo Digno**, aprobado por el Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018 y publicado en el BOE del 28 de julio, se evidencia como primera reacción legislativa a la situación de pobreza laboral. En la misma dirección, las reformas iniciadas a finales de 2018 (Real Decreto-ley, de 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo) y, especialmente, en 2019 (Real Decreto-ley 6/2019, 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; Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo) ya permiten observar este cambio de paradigma, en el que **el legislador laboral opta por regular ciertos elementos esenciales para comenzar a frenar la precariedad, incorporando además, de manera muy intensa, la perspectiva de género**.

Se reaviva así la función clásica de tutela que el Derecho del Trabajo había perdido en cierta medida, con un enfoque regulatorio renovado, muy especialmente a raíz de las medidas adoptadas desde 2020 en el **contexto de la pandemia de COVID-19**. Sin perjuicio de los efectos perniciosos de la situación pandémica, la acción legislativa en la esfera social durante ese periodo se ha manifestado como una buena herramienta (de extrema y urgente necesidad) para **frenar el efecto precarizante de la crisis económica consustancial a la crisis sanitaria**, especialmente mediante la **protección del nivel de empleo y el reforzamiento de la protección por desempleo**. En este mismo contexto, la profundización de desequilibrios y desigualdades, junto a la positiva experiencia de las nuevas fórmulas de acción legislativa laboral de este periodo, ha propiciado un **giro en la orientación de las nuevas políticas legislativas encaminadas a corregir algunas reglas y efectos regresivos de reformas anteriores y preservar o mejorar los estándares de calidad del empleo y protección social**. Así, la legislación de urgencia aprobada en los tiempos de la COVID-19 se apoya en una idea renovada de sostenibilidad social, en la que se inserta el trabajo digno o la reducción de la pobreza, por señalar vectores esenciales, y que parece estar influyendo también en la normativa del periodo post-pandemia. Desde marzo de 2020, la legislación laboral ha incorporado reformas innovadoras, tanto desde un punto de vista técnico-jurídico como socioeconómico, muchas de las cuales son muestra de la capacidad de la acción normativa para contribuir a la lucha contra la precariedad.

Esta línea se consolida con su hito más relevante hasta ahora, la **reforma laboral de 2021, que corrige algunas reglas y efectos regresivos de las reformas anteriores** y, sobre todo, ha tenido un gran impacto en la reducción del exceso de temporalidad de nuestro mercado de trabajo y el fomento del empleo estable mediante contratos de carácter indefinido, lo que supone una contribución de especial importancia a la lucha contra la precariedad. También han coadyuvado a la reducción de la precariedad **otras disposiciones normativas laborales de carácter más específico** aprobadas antes o después de la reforma laboral, como la Ley sobre derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales o, con especial incidencia en el ámbito de la salud mental de las personas trabajadoras, la derogación del antiguo despido objetivo por absentismo (incluyendo el relacionado con bajas médicas), o la implantación de un nuevo marco normativo sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, si bien en menor medida y con un grado de eficacia práctica aún por consolidar. Asimismo, **la vigilancia y exigencia de cumplimiento de la normativa laboral a través de la Inspección de Trabajo se ha reforzado** a partir del Plan Director por el Trabajo Digno aprobado en 2018 y del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023, con un enfoque centrado precisamente en la persecución de determinadas situaciones de precariedad, abuso y fraude emergentes (como es el caso de los “falsos autónomos”, la contratación temporal y a tiempo parcial, el cumplimiento del salario mínimo en sectores como el del trabajo al servicio del hogar familiar, etc.), de donde han resultado **actuaciones que han supuesto el afloramiento y corrección de muchas situaciones de empleo irregular**.

Además, las sucesivas **subidas del SMI** (en términos acumulados un 54,1% entre 2018 y 2024), con el horizonte de alcanzar el 60% del salario medio, suponen un hito de singular trascendencia para la reducción de la pobreza laboral, con especial impacto positivo en ocupaciones de bajos ingresos mayoritariamente feminizadas. Por su parte, la **implantación del Ingreso Mínimo Vital (Ley 19/2021)** proporciona una red de seguridad fundamental frente a la pobreza en general, sin perjuicio de algunos problemas prácticos y de gestión de los que ha venido adoleciendo.

Más recientemente, a partir de la adhesión de España al **convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**,¹⁰ el especial tratamiento dado a la violencia —entre otras, la sexual— en el ámbito laboral abre la vía a potenciar la prevención de los riesgos psicosociales, de modo germinal aquellos ligados a las formas de violencia y acoso laboral. Confluyendo con el desarrollo creciente de los procesos de digitalización en el trabajo, ese punto de partida tiene capacidad para proyectar una mayor atención no solo sobre la violencia y el acoso, sino también sobre aquellos otros riesgos psicosociales ligados a la organización del trabajo (tiempos, tareas, gestión de las plantillas, grado de autonomía y sometimiento a control, etc.), algunos de los cuales ya se están comenzando a afrontar con el reforzamiento de nuevos derechos a la protección de la intimidad en el trabajo y la adecuada desconexión. Sobre estos riesgos psicosociales comienza a emerger un mayor y más novedoso tratamiento jurídico, con punto de arranque en los derechos digitales en el ámbito laboral reconocidos por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En cualquier caso, **hay margen para continuar en la senda de asegurar la calidad del empleo, reforzar los derechos laborales y establecer medidas legales y de protección social frente a la precariedad**, muy en particular mediante la adaptación o actualización del marco normativo para dar una mejor y más eficaz respuesta ante las nuevas formas de empresa y de trabajo emergentes, que a menudo tienden a escapar de la aplicación de la normativa laboral y de Seguridad Social o a socavar sus estándares normativos.

Formas de empleo y modalidades de contratación especialmente expuestas a la precarización

Hay ciertas formas de empleo que, ya desde la configuración inicial de las mismas condiciones de empleo o modalidades de contratación bajo cuya cobertura se inicia la prestación de trabajo, **pueden considerarse como situaciones especialmente expuestas a la precariedad laboral**. Se trata de las diversas formas de trabajo “no estándar” o “atípico”: **el trabajo temporal; el trabajo a tiempo parcial; en ocasiones el trabajo mediante contratos formativos; los trabajos total o parcialmente excluidos de la aplicación de la normativa laboral como los “falsos autónomos”, los becarios o los cooperativistas; y determinadas ocupaciones de especial vulnerabilidad o en sectores concretos particularmente precarizados** (hostelería y restauración, limpieza, telemarketing, sector agropecuario, por señalar algunos). Las personas cuyo estatus de ocupación se corresponde con alguno de los mencionados suelen verse afectadas por la precariedad de una manera más intensa y general, tanto por razones socioeconómicas de diversa índole, como por factores relacionados con la aplicación —o la inaplicación o defectuosa aplicación— de la legislación laboral. Pero, sin duda, el ámbito de precariedad más extrema es el **trabajo irregular o no declarado u otras formas de trabajo en la economía informal**. En este caso la precariedad es consustancial al hecho de no poseer un estatuto jurídico formalizado como persona trabajadora. Ello conlleva la imposibilidad intrínseca de ser automáticamente sujeto de derechos sociolaborales y, por lo tanto, inhabilita fuertemente la capacidad reactiva para demandar el cumplimiento normativo a la persona empleadora.

Todo ello se debe a diferentes razones, como la especialidad de las reglas que rigen estas formas de “trabajo atípico”, diferenciadas de las propias de la “relación laboral estándar”; el quedar incluso total o parcialmente al margen de la cobertura de las normas laborales; su menor protección, concretamente en cuanto a la terminación o extinción involuntaria de la relación; u otros factores que dificultan la efectividad de las garantías de estándares laborales adecuados, relacionados con la intrínseca tendencia de estas formas de empleo a la irregularidad, a la inestabilidad y a una posición de debilidad económica y jurídica de la persona trabajadora frente a la persona o entidad empleadora. Se ha de recalcar, además, que **todas esas formas de trabajo son particularmente habituales entre las mujeres** (especialmente las de cierta edad, nivel formativo y de cierto origen migratorio), **jóvenes, migrantes y personas con algún tipo de discapacidad**, existiendo de esta manera una correlación evidente entre la más elevada incidencia de la precariedad en estos grupos sociales y su mayor presencia en el ámbito de estas formas de empleo atípico o informal.

¹⁰ Adhesión por Instrumento de 8 de marzo de 2022. Entrada en vigor con carácter general el 25 de junio de 2021, y para España el 25 de mayo de 2023 (BOE núm. 143, de 16 de junio de 2022, páginas 82959 a 8296.)

Así, **la lucha contra la precariedad pasa en buena medida por la reducción o contención de la expansión de las mencionadas formas o modalidades de trabajo no estándar tendencialmente precarias** (tal y como ha hecho la reforma laboral de 2021 con respecto a la contratación temporal), así como, simultáneamente, por la revisión del respectivo régimen legal de estas figuras (como también ha hecho la reforma laboral de 2021 para los contratos temporales y formativos, procurando evitar su uso abusivo más allá de sus finalidades específicas), con una orientación tendente a reforzar la intensidad y eficacia de la protección jurídico-laboral en estas formas de empleo, procurando una cierta convergencia con la situación del empleo estándar. También merece especial atención el empleo bajo la figura del contrato indefinido fijo-discontinuo. Esta no es una modalidad de contratación en sí misma inestable o precaria. Por el contrario, se trata de una modalidad especial de contratación indefinida que la reforma de 2021 ha reforzado en sus derechos e impulsado como cauce para reconducir el exceso de temporalidad y dotar de mayor estabilidad al empleo en actividades estacionales, de temporada o intermitentes o, muy especialmente, al trabajo en contratas. A results de la reforma, el número de contratos fijos-discontinuos ha crecido, pareciendo cumplirse el objetivo de reconducir a esta figura una buena parte del empleo anteriormente temporal, dotándolo de un mayor grado de estabilidad. Ahora bien, dadas las particulares características de esta modalidad de empleo, que combina periodos de actividad remunerada y periodos de inactividad no remunerada, se requiere vigilar e investigar la posible existencia de riesgos de precariedad. Estos podrían desenvolverse en contra del objetivo perseguido por el legislador de contribuir a mejorar la estabilidad y calidad del empleo, especialmente cuando la litigiosidad en torno a ciertos elementos de la nueva regulación ha sido notoria (supuestos en los que procede dicha modalidad, materialización del derecho a llamada, aplicación del principio de igualdad de derechos respecto de las indemnizaciones, cómputo de la antigüedad, por señalar algunos).

Trabajo temporal

La contratación temporal puede considerarse como una de las causas y focos principales de precariedad laboral, siendo la forma de precarización que afecta de manera más generalizada a la población ocupada. **En la medida en que genera una alta inestabilidad e inseguridad laboral, eleva la rotación de mano de obra y aumenta la volatilidad del empleo en contextos de crisis, la contratación temporal supone una merma de expectativas vitales y profesionales y genera un efecto social crónico de precarización.** La falta de estabilidad en el empleo es perjudicial por sí misma, pero además debilita la posición contractual y de negociación de la persona trabajadora, así como la virtualidad real de la protección al amparo de los mecanismos de autotutela colectiva de los/as trabajadores/as. Así pues, la temporalidad no solo es —muy a menudo— fuente directa de precariedad, sino que su evolución ha favorecido dinámicas a la baja en los niveles de condiciones de vida y de trabajo.

La legislación laboral ha procurado, desde siempre, establecer una teórica preferencia por la contratación de carácter indefinido y restringir la temporalidad para que quede circunscrita a determinadas causas justificativas tasadas y asentadas sobre razones objetivas que deben ser debidamente acreditadas (principio de causalidad de la contratación temporal). Asimismo, la contratación temporal se ha venido sometiendo a otras limitaciones y desincentivos: límites de duración máxima de los contratos temporales; reglas sobre limitación del encadenamiento de contratos temporales y sobre su conversión en indefinidos; regla sobre consideración del contrato como indefinido en los casos de fraude de ley en la contratación temporal; posibilidades de limitar la contratación temporal en la negociación colectiva; tipos aumentados de cotización por desempleo. Sin embargo, a lo largo de los últimos decenios, **ha sido característico de nuestro mercado de trabajo el uso muy intensivo e, incluso, el abuso de la contratación temporal, lo que ha generado una elevada tasa de temporalidad** (ver Capítulo 8).

Así pues, los datos de nuestro mercado de trabajo demuestran que la regulación tradicional sobre contratos temporales, en especial en lo relativo al principio de causalidad de la contratación temporal y la preferencia por la contratación de carácter indefinido, así como en lo referente a las demás limitaciones y medidas para la reducción de la temporalidad, pese a los objetivos y orientación de la normativa en tal sentido, no ha sido verdaderamente eficaz en la práctica. Uno de los objetivos principales de la reforma laboral de 2021 fue, precisamente, corregir esta situación, que en efecto parece estar comenzando a ser reconducida hacia una situación más aceptable (ver Capítulo 19).

Trabajo a tiempo parcial

Si bien el trabajo a tiempo parcial no tiene, en teoría, por qué ser una modalidad de empleo precaria, en los últimos decenios se ha convertido en uno de los focos principales de precariedad. En ello confluyen diversos factores causales, siendo uno el de las sucesivas modificaciones del régimen jurídico

del trabajo a tiempo parcial, con finalidades no siempre congruentes, que han venido a alterar las funcionalidades originarias de este tipo de contrato.^{11 12}

Las supuestas justificaciones originarias de esta modalidad contractual pueden resumirse en las siguientes: a) el reparto del empleo, con el consiguiente propósito último de generación de mayor volumen de puestos de trabajo y oportunidades laborales; b) el favorecimiento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; y c) el otorgamiento a la empresa de mayor flexibilidad organizativa para favorecer la competitividad y la productividad. Estas tres funciones podrían ser compatibles en la medida en que aúnan intereses complejos de distintos sujetos (personas trabajadoras y empresa), en planos estrictamente individuales (la conciliación personal, el acceso o el mantenimiento de un puesto de trabajo, la flexibilidad organizativa de los recursos humanos de la empresa), pero también colectivos (las políticas públicas de empleo para estimular el dinamismo de un mercado de trabajo con menores tasas de desempleo y mayores tasas de actividad y de empleo y de transiciones graduales hacia la jubilación).

Ahora bien, como consecuencia de las sucesivas reformas normativas, estos propósitos no siempre se han cumplido o han quedado notablemente trastocados, de modo que **el trabajo a tiempo parcial ha constituido uno de los focos principales de la pobreza de las personas trabajadoras, así como de la precariedad general del empleo**. En este sentido, tanto desde la óptica individual como colectiva, el trabajo a tiempo parcial ha generado efectos socioeconómicos perjudiciales. De entrada, no está claro que actualmente el trabajo a tiempo parcial esté sirviendo para generar más empleos, o que estos sean estables y de calidad. En muchos casos tampoco facilita la conciliación, y es posible que incluso la pueda dificultar cuando se utiliza como forma de organización del trabajo flexible o prácticamente “a llamada”, mediante las denominadas horas complementarias. En efecto, el trabajo a tiempo parcial acostumbra a utilizarse a modo de herramienta de gestión hiperflexible e instantánea de la mano de obra, con la finalidad de suplir la falta de planificación y el ejercicio responsable de la actividad empresarial.

Por otra parte, es un problema muy extendido el del trabajo a tiempo parcial involuntario. En contra del elemento de la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial que formalmente proclama la ley, **esta modalidad de empleo constituye en muchas ocasiones un último recurso de la persona trabajadora que se ve obligada a aceptar un trabajo a tiempo parcial no porque quiera, sino por falta de alternativas a tiempo completo**, especialmente en momentos de crisis económicas, **lo que la coloca en una situación de subempleo respecto de sus preferencias, con la consiguiente reducción en los ingresos**. Sin que sea necesariamente exclusiva de las coyunturas económicas, la involuntariedad también puede explicarse por circunstancias ligadas a la existencia de responsabilidades familiares (ver Capítulo 7), condiciones de discapacidad o edad o a niveles formativos de baja cualificación. Este tipo de trabajo se concentra en determinados sectores productivos, especialmente los afectados por la estacionalidad, traduciéndose en una desigual prevalencia entre grupos sociales. Lo anterior debe conectarse también, desde la perspectiva de género, con el hecho de que el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente desempeñado por mujeres. **Igualmente, esta hipótesis de “voluntariedad forzada” se ve amplificada como consecuencia de una regulación cada vez más flexible, que puede darse con respecto a jornadas y horarios en esta modalidad a tiempo parcial, especialmente en la aceptación de las horas complementarias y en la novación contractual** (transformación de contrato a tiempo completo a contrato a tiempo parcial). Al no contar con mecanismos de salvaguarda efectivos (jurídicos y sociales), la persona trabajadora se ve forzada a **aceptar el trabajo a tiempo parcial y/o sus condiciones en los términos ofertados por la empresa, sin margen real de maniobra para oponerse, negarse o negociar**.

En concreto, la fijación del total de horas que componen la jornada parcial ha quedado difuminada en la actual regulación legal. El número de horas del contrato tiene siempre como tope máximo de jornada la de la persona trabajadora a tiempo completo comparable, lo que de por sí constituye un límite flexible y variable. Además, no hay un umbral mínimo de horas de trabajo legalmente predeterminado. La legislación se limita a exigir que en el contrato figure el número de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, a la semana, al mes o al año, así como el modo de su distribución, pero no establece una carga mínima de trabajo. Ciertamente, la normativa establece un mínimo de 10 horas semanales en cómputo anual, pero no como carga o jornada mínima, sino como una condición para acumular horas de trabajo suplementarias a las pactadas como jornada ordinaria a tiempo parcial por la persona trabajadora.

A partir del Real Decreto-ley 16/2013, la figura de **las horas complementarias tuvo un efecto ambivalente**.¹³ **Por una parte, posibilita una ampliación de la jornada ordinaria en el trabajo a**

¹¹ Con la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 14, de 20.01.1998) en la normativa interna se infiltran las finalidades comunitarias, que no eran del todo incongruentes con las inicialmente contempladas.

¹² Espín M. El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid. 2017; 31(1): 140-ss.

¹³ Martínez NM. Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial. Temas Laborales. 2014; 126:91-130.

tiempo parcial, con el correspondiente incremento salarial en aquellos casos en los que la persona trabajadora desea aumentar las horas de trabajo y los correlativos ingresos; por otra, **dota al empresario de facultades múltiples para organizar la prestación de servicios y aproximarla con suma precisión a sus necesidades empresariales**. Ello se debe especialmente a que, junto a la jornada parcial ordinaria (que puede distribuir con relativa libertad por día, semana, mes o a lo largo del año), el empresario tiene dos “comodines” de horas para aplicar a sus procesos productivos cuando mejor estime (las horas complementarias pactadas y aquellas que se ofrezcan adicionalmente a la persona trabajadora sin necesidad de pacto previo), que se retribuyen al mismo precio que la hora ordinaria de trabajo. **Se genera así una jornada flotante disponible para el uso que el empresario necesite en cada momento, que no tiene una contrapartida salarial específica para la persona trabajadora. El trabajo a tiempo parcial se convierte de esta manera en una fórmula de gestión flexible o prácticamente “a llamada” de la fuerza de trabajo que, por efecto reflejo, puede contribuir a que la persona trabajadora pierda el control sobre su tiempo de trabajo y, por ende, sobre sus demás tiempos de vida** (familia, ocio, formación, salud, etc.). La previsión de la obligación de preaviso que establece el Estatuto de los Trabajadores no es suficiente para frenar ese efecto precarizante de esta modalidad contractual, con las consiguientes implicaciones que puede acarrear en el ámbito de la salud mental.

Ciertamente, existe una obligación formal de que el contrato a tiempo parcial se pacte por escrito, haciendo mención expresa de las horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año que se contraten, así como a su distribución conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo (art 12.4 a ET). Esta obligación formal sirve de garantía para la persona trabajadora y, simultáneamente, de medio de control por los órganos inspectores. Ahora bien, nada impide que, *de facto*, se realicen horas de trabajo por encima de las contratadas y documentadas formalmente, y no siempre remuneradas o compensadas con descanso, ni preavisadas del modo establecido en la ley o en los convenios. Con todo, la regulación de la nueva obligación empresarial de registro horario (general, para todos los tipos de contratos) ha resultado ser un instrumento útil para poner coto a esa tendencia.¹⁴

También ahonda los riesgos de utilización del empleo a tiempo parcial como forma de organización del trabajo ultraflexible el mantenimiento de la posibilidad de realizar horas extraordinarias en los supuestos previstos por el art 35.3 ET, lo que permite, en el margen de la ilegalidad, realizar horas de trabajo por encima de las pactadas a tiempo parcial e, incluso, análogas a las de la persona trabajadora a tiempo completo comparable. En este mismo sentido, cabe mencionar que existen diferentes interpretaciones sobre la posibilidad de aplicar, adicionalmente a las previsiones del art. 12.5 ET, lo previsto, con carácter general, para la distribución irregular de la jornada hasta el 10% por decisión unilateral de la empresa, salvo previsión del convenio colectivo en otro sentido (art 34.2 ET), con las únicas limitaciones derivadas de la regulación de la jornada y de los descansos establecidos en los arts. 34.3 y 4, 36.1 y 37.1 ET.¹⁵

Ante esta problemática, existía ya tradicionalmente un instrumento jurídico que podía servir de garante del control efectivo de la jornada a tiempo parcial, como es la obligación de llevar un registro horario de la jornada a tiempo parcial. De este modo, la jornada se ha de registrar diariamente y se totaliza mensualmente. Junto con el recibo de salarios, se ha de entregar copia a la persona trabajadora del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, las ordinarias y las complementarias, obligación que abarcaría a las horas extraordinarias (art 35.5 ET). Ahora bien, **esta obligación de registro, así como el derecho a recibir un informe mensual, ha sufrido dificultades derivadas de la ineficacia por la falta de instrumentos efectivos de control**. En este sentido, la persona trabajadora apenas tenía margen de maniobra, siendo la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social (ITSS) la que podría desplegar una acción efectiva de verificación del tiempo de trabajo a tiempo parcial. Esto cambia con la nueva obligación general de registro de jornada prevista en el art 34.9 ET. La verificación de incumplimiento se traduce en algunas de las posibles reacciones administrativas. No obstante, al tratarse de un control *ex post*, para cada caso concreto, no resuelve plenamente los problemas de cumplimiento defectuoso, meramente formal o fraudulento de la normativa laboral.

Otro elemento de tensión jurídica se detecta respecto del principio de igualdad de trato. De conformidad con un principio general, las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos que quienes trabajan a tiempo completo. Sin embargo, cuando así proceda en atención a la naturaleza de los derechos en cuestión, estos podrán ser reconocidos de manera proporcional al tiempo trabajado (ex art 12.4 d) ET). Esta combinación igualdad-proporcionalidad que podría entenderse que resuelve la necesidad de equilibrar la protección del tiempo completo y del tiempo parcial, sin embargo, podría traducirse en una merma de derechos para las personas que trabajan a tiempo parcial. **Disponer de “los mismos derechos” no equivale a disponer de “la misma intensidad o extensión del derecho” que la persona trabajadora a tiempo completo comparable. No solo porque se trate de un derecho cuantificable o**

¹⁴ Sánchez JM. El registro de jornada en las formas de trabajo flexibles, especialmente en el trabajo a distancia. *Temas Laborales*. 2021; 157:215-241.

¹⁵ Casas ME. Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar. *Revista Jurídica de la Universidad de León*. 2017; 4:3-24.

no, sino porque, en la aplicación efectiva, cuando despliegan sus efectos la (in)voluntariedad y la flexibilidad de la jornada ordinaria parcial, cabe que no sea posible ejercitarlo, o que su disfrute se vea obstaculizado por el empresario. Cuando se está ante un derecho cuantificado y/o cuantificable, la proporcionalidad se fundamenta en el porcentaje que el cómputo total de horas trabajadas supone sobre la jornada de la persona trabajadora a tiempo completo comparable. Ahora bien, como consecuencia de la flexibilidad en la disposición de la jornada a tiempo parcial y la levedad de la obligación de registrar, no siempre es posible realizar ese cómputo totalizador de las horas de trabajo, o no lo es *a priori* para aplicarlas a derechos con periodos de generación y/o disfrute inferiores a los periodos de cómputo de la jornada. Junto a lo anterior, no se pueden infravalorar los eventuales efectos de la proporcionalidad o de la simple irregularidad de los tiempos de trabajo en aquellos derechos no cuantificables como, por ejemplo, los relativos a la protección de la salud¹⁶ o a la formación en el empleo, que pueden ver mermada su efectividad como consecuencia de la jornada a tiempo parcial.

Además, **la proporcionalidad que pretende objetivar la relación comparativa entre el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial ha generado especiales efectos perversos más allá del ámbito estrictamente laboral-empresarial, porque se ha trasladado al sistema de Seguridad Social en lo que respecta a la obligación de cotizar** (por día trabajado o por hora trabajada, sobre la base mínima general o sobre las remuneraciones efectivamente percibidas) **y el acceso a las prestaciones y su cuantía.** La determinación de periodo de carencia (consideración de la regla de día trabajado como día cotizado, aplicación de la fórmula de los días teóricos, de coeficientes correctores, con o sin integración de lagunas de cotización en trabajos a tiempo parcial verticales) de bases reguladoras (integrando o no con bases mínimas diarias) y de la duración de las prestaciones (percepción de las prestaciones de forma proporcional a la jornada trabajada, por señalar algunos ejemplos) han estado afectadas por distintos ajustes sucesivos. Estos no han sido siempre congruentes con el principio de suficiencia de la protección ni con el principio de igualdad y no discriminación.

Algunas de estas deficiencias regulatorias se han ido evidenciando en sentencias de enorme calado de tribunales nacionales y supranacionales,^{17 18 19 20 21 22} que en algún caso incluso han declarado que diversas reglas que en el ámbito de la Seguridad Social son perjudiciales para las personas trabajadoras a tiempo parcial, en la medida en que se trata de un grupo mayoritariamente compuesto por mujeres, constituían una **discriminación indirecta por razón de sexo.** A resultas de ello, se han ido produciendo importantes reformas legales que mejoran enormemente los términos de regulación de la protección social para las personas trabajadoras a tiempo parcial (en un primer momento, con la creación de los denominados coeficientes de parcialidad y la reducción con su aplicación de los periodos de carencia exigidos;²³ más recientemente, con la general equiparación del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo a efectos de cómputo de los periodos de cotización²⁴). No obstante, siendo los últimos avances muy sustanciales, podría aún haber margen para una revisión más profunda del marco normativo desde esta perspectiva.

Trabajos de carácter fijo-discontinuo

En el diseño del mercado laboral español, junto con el contrato a tiempo indefinido ordinario convive en el ordenamiento otra modalidad de contratación indefinida singular: el contrato de fijo-discontinuo (art. 16 ET). Si bien esta modalidad compartía anteriormente ciertos ámbitos de regulación con el contrato a tiempo parcial, ambos mantenían regímenes jurídicos diferenciados, especialmente en materia de protección social. El objeto del contrato fijo-discontinuo era el de la realización de trabajos cíclicos, pero con discontinuidades en el tiempo, que no se repetían en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Cuando, por el contrario, los trabajos se repetían en fecha cierta, con periódica cadencia, se trataba de un contrato a

¹⁶ Los derechos preventivos serían un ejemplo claro en lo que la atipicidad de la jornada puede enervar la protección efectiva de la seguridad y salud de los sujetos trabajadores. Porque la discontinuidad y la alternancia en la prestación, por una parte, no posibilitan un seguimiento regular en la vigilancia de la salud, por ejemplo, ni una efectiva formación e información, especialmente en trabajos verticales.

¹⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11 (Asunto Elbal Moreno).

¹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, 14 de marzo, que resuelve la cuestión de inconstitucionalidad núm. 5862/2003.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 71/2013, 8 de abril (Recurso de Amparo núm. 5560/2007).

²⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 72/2013, 8 de abril (Recurso de Amparo núm. 154/2008).

²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 116/2013, de 20 de mayo (Recurso de Amparo núm. 2739/2009).

²² Sentencia del Tribunal Constitucional 117/2013, de 20 de mayo (Recurso de Amparo núm. 4146/2009).

²³ Real Decreto-Ley, el 11/2013, 2 de agosto, para la protección de los sujetos trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (después transformado en Ley 1/2014, 28 de febrero, para la protección de los sujetos trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social).

²⁴ Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

tiempo parcial (contrato de fijo-periódico). Antes de la reforma del RD Ley 32/2021, no era infrecuente que en la práctica se utilizase de manera bastante generalizada el contrato temporal para obra o servicio determinado (antiguo art. 15.1.a) ET) o bien el eventual por circunstancias de la producción (antiguo art. 15.1.b) ET) para cubrir estas actividades, y ello a pesar de que eran actividades estrictamente cíclicas que se repetían anualmente. Ello constituía indudablemente un fraude de ley y un uso abusivo de la contratación temporal, pero que la normativa legal anterior a la última reforma laboral (2021) no parecía conseguir atajar de forma efectiva. La nueva ordenación legal resultante del Decreto-Ley 32/2021 podría reconducir de manera más adecuada esta cuestión, excluyendo de la contratación temporal y situando más clara y contundentemente en el ámbito del contrato fijo-discontinuo todo tipo de trabajos “de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada”, o “aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”. Así pues, la reforma laboral de 2021 ha incidido intensamente en esta figura, reforzando las garantías en torno a su debida utilización cuando efectivamente procede y la protección a las personas trabajadoras que se encuentran en las situaciones de trabajo discontinuo o intermitente propias de esta modalidad contractual. Además, la reforma ha utilizado esta modalidad contractual como uno de los cauces para reducir el exceso de temporalidad y dotar de mayor estabilidad al empleo, no sólo en las actividades estacionales, de temporada o intermitentes, sino también, muy especialmente, en el caso del trabajo prestado de manera habitual en contratas, que mediante esta figura se pretende reconducir desde los contratos temporales a la contratación indefinida estable. A results de la reforma, el número de contratos fijos-discontinuos ha crecido notablemente, pareciendo cumplirse el objetivo de reconducir a esta figura una buena parte del empleo anteriormente temporal.

Frente a ciertas inexactitudes interesadas —o incluso mitos y bulos— que se han difundido en los últimos tiempos al respecto, conviene aclarar que el de fijo-discontinuo es un contrato laboral genuinamente indefinido, y en absoluto puede asimilarse a una especie de contrato temporal *de facto*, como de forma poco rigurosa ha llegado a decirse. En el marco de esta modalidad contractual, la persona trabajadora tiene una relación laboral estable, generalmente bastante prolongada, con derechos en materia de vacaciones remuneradas, formación profesional, promoción/ascensos y, especialmente, antigüedad (computada desde el inicio de la relación laboral y teniendo en cuenta toda su duración, incluidos los periodos de inactividad, y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, ex art. 16.6 ET), con continuidad a lo largo todo el tiempo de vinculación contractual con la empresa. Nada que ver con la situación de los contratos temporales, donde no hay una garantía de continuidad semejante y, por ejemplo, el cómputo de la antigüedad puede verse interrumpido entre un contrato y el siguiente. La protección ante la pérdida del empleo también es mucho mayor para el fijo-discontinuo en comparación con las personas con contrato temporal, aplicándose a su despido por causas objetivas o colectivo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, y de 33 días de salario por año de servicio en cualquier supuesto de despido improcedente (módulos indemnizatorios claramente superiores al de los 12 días de salario por año de servicio que han de abonarse a la finalización de un contrato temporal). Aunque el trabajo fijo-discontinuo alterna periodos de trabajo remunerado con otros de inactividad sin salario, la relación laboral y el contrato siguen vigentes durante el periodo de inactividad, y la persona en esta situación sigue siendo empleada de la empresa, conservando el derecho a volver a la actividad cuando esta se reanuda, y pudiendo reclamar como un despido la falta de llamamiento. En los casos de los fijos-discontinuos vinculados a contratas o concesiones administrativas, tras finalizar el trabajo, dichos empleados tienen derecho a la recolocación en otra contrata o concesión por la misma empresa (art. 16.4 ET). Asimismo, los fijos-discontinuos en periodo de inactividad podrán beneficiarse de bolsas de empleo sectoriales para su recolocación (incluso en otras empresas) y las acciones de formación continua establecidas mediante los convenios colectivos (art. 16.5 ET). En cambio, las personas trabajadoras temporales que finalizan su contrato y pasan al desempleo no tienen nada de lo mencionado, salvo la protección por desempleo si cumplen los requisitos de cotización; y en ningún caso ostentan derechos o expectativas firmes sobre la vuelta al trabajo con su entidad empleadora anterior.

En definitiva, la de fijo-discontinuo es una modalidad de contrato indefinido y estable parangonable al contrato indefinido ordinario, salvo por la particularidad de que se alternan periodos de actividad remunerada y periodos de inactividad no remunerada, siendo indiscutiblemente una forma de empleo de calidad muy superior a la de los contratos temporales.

No obstante, las situaciones sobre las que se proyecta este tipo de contrato pueden quedar, en la práctica, a expensas de la cualificación o encuadre que haga el empleador para su justificación, existiendo por tanto un espacio en que se pueden presentar casos de abuso o indebida fuga hacia la contratación temporal, en fraude a la normativa laboral. Por otra parte, aún en el caso de contrataciones plenamente ajustadas a la legalidad, es innegable que los trabajos de naturaleza estacional o de temporada o de prestación intermitente alternan periodos de actividad remunerada y periodos de inactividad no remunerada, y que en ocasiones pueden tender a configurarse como una forma de trabajo “a llamada”. En atención a ello, **si bien no puede considerarse el trabajo en la modalidad de fijos-discontinuos como**

precario en sí, cabe detectar unos riesgos de precarización específicos, tanto por la discontinuidad o intermitencia de los periodos de actividad y de los ingresos que les son inherentes, como por las eventuales incertidumbres sobre el llamamiento para el retorno al trabajo tras las fases de inactividad. Por tanto, **esta modalidad de empleo merece un seguimiento desde la perspectiva de la precariedad y una intervención mediante políticas públicas**, atendiendo fundamentalmente a las situaciones en las que los periodos de inactividad no remunerada sean demasiado largos o en las que pueda haber inseguridad sobre el momento y términos del llamamiento para reincorporación al trabajo.

Contratos formativos, prácticas no laborales, becas en empresa y prácticas académicas

Una situación de especial vulnerabilidad o particularmente expuesta a la precariedad, y que afecta especialmente a la población joven, es la de las personas que prestan servicios en las etapas previas o iniciales de su incorporación al mercado de trabajo, en el marco de contratos, programas o prácticas de carácter formativo. Son varios los factores de riesgo de precarización que aquí se combinan: su carácter intrínsecamente temporal, que se justifica en principio por la finalidad formativa y/o la duración determinada del correspondiente programa o actividad de formación, pero que puede derivar en situaciones de inseguridad o inestabilidad laboral susceptibles de prolongarse en exceso o cronificarse; la frecuente tendencia a unas condiciones de trabajo con estándares inferiores a las de las personas trabajadoras que realizan tareas comparables de manera ordinaria, ya al margen de los procesos de formación; la debilidad intrínseca de la posición de estas personas en el mercado de trabajo o en cuanto a su capacidad de negociación frente al empresario; el juego con las expectativas de futuro de estas personas y el “entusiasmo” con que suelen entregarse a su actividad en las etapas iniciales del desarrollo de su carrera profesional, que pueden ser aprovechados abusivamente por las empresas o incluso ser fuente de autoexplotación;²⁵ la consiguiente posibilidad de abusos y sobreexplotación; la posible pervisión de estas figuras, usándolas como forma fraudulenta de contratación de bajo coste o precaria de mano de obra con finalidades preferentemente productivas y no formativas. Existen, en definitiva, amplias posibilidades de ubicación de estas actividades al margen de las normas laborales, o incluso abiertamente en el campo de la economía informal. Sin embargo, las situaciones en este terreno son plurales y diversas, como se verá a continuación.

A diferencia de los contratos temporales estructurales, en los **contratos formativos** la causa de temporalidad ya no se sitúa en la esfera empresarial (necesidades económico-productivas), dado que no hay necesidad coyuntural derivada de la actividad empresarial. Se trataría de causas justificativas de la temporalidad específicas, ligadas a la finalidad formativa y de inserción laboral de ciertos colectivos de personas trabajadoras. Esa limitación natural basada en que se trata de una formación inicial (que no se puede prolongar como elemento de inserción *sine die*) es la que condiciona la duración determinada del contrato.

En la medida en que la causa mediata del contrato es la formación e inserción laboral de personas jóvenes o recién tituladas y algunos otros colectivos de difícil integración en el mercado de trabajo, estas formas de empleo se configuran como temporales y con condiciones laborales inferiores, conformando un mercado secundario provisional paralelo al desempleo, centrado en la población de unos determinados rangos de nivel formativo y edad. Así, el grado de formación o de falta de formación (y anteriormente también la edad en algunos casos) se incorpora como condicionante jurídico de doble efecto: la situación formativa (antiguamente en conjunción a veces con requisitos de edad) es la que habilita para ser sujetos de estas modalidades contractuales, y, a su vez, puede dar lugar a la extinción del contrato, por ejemplo, cuando se alcanza la cualificación o nivel formativo que mediante estas fórmulas se pretende proporcionar. Además, estos contratos se sometían a una duración limitada en el tiempo también como garantía de la preservación de la finalidad de formación o inserción laboral inicial y frente a el eventual abuso de una prolongación excesiva en el tiempo de estas etapas formativas o estadios iniciales de integración en el mercado de trabajo.

Sin embargo, en la práctica, estas fórmulas de contratación no han llegado a desplegar de manera plenamente satisfactoria sus propósitos y, con cierta frecuencia, **han sido utilizadas abusivamente como forma de provisión a menor coste de una mano de obra con estándares laborales inferiores a los del empleo ordinario**, quedando la finalidad formativa en un segundo plano o prácticamente preterida por las finalidades productivas. Así, lo que debía ser un ámbito de transición laboral temporal para la mejora de las cualificaciones y la empleabilidad se ha ido convirtiendo en buena medida en un **foco de empleo precario**.

A la vista de lo anterior, estas formas de contratación se han sometido a sucesivas reformas normativas que perseguían reconducirlas de manera adecuada, procurando un siempre difícil equilibrio entre estimular su atractivo para las empresas y reforzar las finalidades formativas y evitar los abusos. Sin embargo, esas reformas en los últimos decenios no solo parecen no haber resultado eficaces hasta ahora, sino que probablemente han contribuido a hacer el régimen jurídico contractual más complejo y confuso, y más difuso en cuanto a sus finalidades

²⁵ Zafra R. El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital. Barcelona: Anagrama; 2017; p. 28.

formativas. Ello indudablemente repercute en el grado de precariedad experimentado en este ámbito, pues **cuanto más difuso sea el diseño legal del objeto de los contratos formativos y más ligeras se hayan vuelto las obligaciones empresariales, mayor es la ventana de precarización que se abre.**

En este sentido, el límite de edad que tradicionalmente se establecía en el caso de los contratos “para la formación” o “de aprendizaje” se había venido ampliando. En síntesis, esa edad habilitante pasó de 16 años a umbrales de hasta 21 o 25 años (o sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación), y, posteriormente, hasta los 30 años (a partir de 2018 condicionada a una cierta tasa de desempleo). Acumulativamente, y con efectos dispares (específicamente en lo que se refiere al “contrato en prácticas”), se ha ido modificando el título profesional habilitante para estos contratos (ninguno, educación básica, educación obligatoria, certificado de profesionalidad, grado, postgrado) y/o el elemento formativo vinculado al contrato temporal. Además, en su origen, el propio diseño de los distintos regímenes jurídicos de cada contrato contenía elementos de garantía de derechos laborales (salarios mínimos y horarios máximos) que eran coherentes con la menor exigencia en el desempeño (por ejemplo, definiciones muy precisas de los tipos de prestaciones que podía realizar la persona trabajadora en formación) dada su condición de persona en etapa de formativa. Así, aunque estas personas contaban con condiciones de trabajo diferenciadas, inicialmente se establecían contrapesos y garantías que trataban de evitar la precarización de este colectivo de personas trabajadoras temporales respecto de las personas con contrato indefinido ordinario comparables. Sin embargo, con las sucesivas reformas legales, si bien seguían estableciéndose este tipo de reglas de garantía, en cierta medida se fueron diluyendo, haciéndose más laxas o confusas. Por otro lado, si bien la legislación proyectaba la idea de que, tras la etapa con contrato formativo, la persona trabajadora podía quedar vinculada con carácter permanente a la empresa, no está claro hasta qué punto esto ha sido así en la práctica o si, en lugar de ello, lo que se ha producido es más bien la rotación encadenada de distintas personas desempeñando sucesivamente los mismos puestos de trabajo mediante contratos formativos, dando lugar a la aparición de nichos de subempleo permanentes.

A pesar de la existencia de contratos formativos propiamente laborales, en 2011 se produce una paradoja: el legislador acomete una intervención normativa para crear un estatuto jurídico nuevo, que permite la realización de prácticas en empresa consideradas como “no laborales”, al margen por consiguiente tanto del contrato de trabajo como de los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral, lo que, por otra parte, evidenció la ineficacia de aquellos contratos formativos y, en cierto modo, abrió una nueva brecha de precariedad en el acceso al empleo, especialmente para el colectivo de personas jóvenes. El Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas (en adelante, RD 1543/2011), se justificaba anclándose en la situación de crisis económica, el estado del mercado de trabajo y los niveles de desempleo juvenil,²⁶ de forma que siguiendo la estela de reformas abanderadas por los objetivos de “mejora de la competitividad de la economía española y mejora del funcionamiento del mercado de trabajo”, introducía un nuevo régimen jurídico para estas prestaciones de trabajo sin carácter genuinamente laboral que se desarrollan en las empresas. Esta regulación no es en realidad más que una exclusión expresa del ámbito de aplicación de la legislación laboral para estas prácticas temporales en empresa, que, aunque reuniesen las notas del art. 1.1. del Estatuto de los Trabajadores, quedaban exceptuadas de aplicar las reglas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social propias del trabajo asalariado,²⁷ quedando sometidas únicamente a una regulación reglamentaria propia y específica. De esta forma, por cierto, se dificultaba cualquier acción judicial sobrevenida de reclamación de la condición de trabajador/a ante los órganos jurisdiccionales.

Esta normativa ha ido generando zonas de precariedad de difícil determinación, siendo probable su materialización en los ejes de remuneración, tiempo de trabajo, extensión de las funciones y grado de responsabilidad en el desempeño y fraude de la finalidad formativa y de inserción. A partir de ello se propiciaría la aparición de bolsas de laboralidad encubierta con bajo coste laboral para las empresas, en detrimento de los derechos laborales de las personas jóvenes implicadas y con repercusiones también en términos de merma de los ingresos públicos (tributarios y de Seguridad Social). Pero, sin duda, **lo especialmente preocupante es la falta de control de los tiempos de trabajo y de descanso al no haber obligación de registro horario en los términos del art 34.9 ET ni aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales**, dándose así una total ausencia de monitorización sobre riesgos que tienen un potencial extenuante, con particular impacto sobre la población joven en fase de inserción en el mercado de trabajo, y con plausible efecto negativo en su salud mental.

²⁶ Su exposición de motivos comenzaba indicando: “La situación actual de crisis económica ha llevado al desempleo a muchas personas, adquiriendo esta situación una especial gravedad en el caso de las más jóvenes que, con independencia de su nivel de cualificación profesional, presentan unas altas tasas de desempleo en nuestro país. En este contexto, se encuentran con una especial dificultad de inserción en el mercado laboral aquellas personas jóvenes que, aun teniendo una formación académica o profesional acreditada, carecen de experiencia laboral (...)”.

²⁷ El art 2.2 del RD 1543/2011 era tajante al afirmar que “Las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven”.

En el caso de la **formación académica universitaria**, se pueden mencionar otro tipo de prácticas excluidas del ámbito laboral, que se regulan por su propia normativa específica, a saber, el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (en lo sucesivo, RD 592/2014). Sin entrar a un análisis más profundo, sirva dejar apuntado que, a pesar de los esfuerzos garantistas ligados a las finalidades, las reglas concretas y al espacio universitario que las ampara, especialmente respecto de las prácticas extracurriculares o voluntarias, se han producido zonas de precarización respecto del trabajo del estudiantado joven universitario, similares a las que han producido las prácticas no laborales. Los datos relativos al fenómeno resultan de difícil acceso, dado que la monitorización de las distintas universidades no está estandarizada.

En la misma dirección, las **becas en empresas** han proliferado como una posible vía para la ocupación de jóvenes universitarios a punto de titularse o recién titulados. Salvo que se puedan reconducir a alguno de los tipos de contrato formativo o prácticas no laborales con régimen jurídico propio, **se trata de una realidad para la que tradicionalmente no existía una regulación** completa y adecuada. Únicamente se regulaba la incorporación, en ciertas condiciones específicas, al Régimen General de la Seguridad Social, mediante Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación. De este modo, cada empresa podía fijar las condiciones de selección de personas candidatas y establecer el régimen de la prestación, así como los plazos y causas de la finalización del vínculo de la persona becaria. En definitiva, se trataría de una situación de precariedad jurídica máxima, dada la amplia discrecionalidad empresarial y la falta de garantías legales. Además, tradicionalmente se ha concentrado en este campo un amplio riesgo de fraude o empleo sumergido, dándose con cierta frecuencia prestaciones que se desarrollan plenamente de acuerdo con las notas de laboralidad, pero sin formalización jurídica bajo un contrato de trabajo y, al mismo tiempo, fuera del marco legal de las prácticas no laborales/universitarias. En estos casos, la situación fraudulenta podría revelarse y combatirse mediante la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de los órganos de la jurisdicción social, de donde puede seguirse la recalificación de la relación jurídica como laboral, con todos los efectos (aunque no siempre es fácil).

El panorama de los últimos decenios hasta aquí descrito, de deficiencias en la regulación y tendencias hacia la precarización en el terreno de los contratos formativos, prácticas no laborales, becas en empresa y prácticas académicas parece empezar a corregirse a partir de algunas medidas e iniciativas recientes. En primer lugar, la reforma laboral de 2021 ha modificado el régimen jurídico de los contratos formativos, tratando de impulsar su utilización, pero también de reforzar sus finalidades formativas y evitar abusos y la generación de focos de precariedad en torno a estas figuras contractuales (ver Capítulo 19). En segundo lugar, Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, estableció la inclusión en el sistema de Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, con el fin de integrar en el sistema de cotización y protección social a estos colectivos desde el mismo momento en que comienzan a desarrollar estas actividades, incluso antes de su incorporación al mercado laboral (medida cuya aplicación efectiva se estableció a partir del 1 de enero de 2024). Ello conecta, finalmente, con la proyectada aprobación de un “Estatuto del becario”, para dotar a dicho colectivo de un régimen de derechos, obligaciones y tutela jurídica más claro y más protector (ver Capítulo 22), medida prevista en la propia reforma laboral de 2021, pero remitida a una previa negociación entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito del diálogo social. El Gobierno alcanzó un acuerdo sobre un texto para el Estatuto del becario con los sindicatos más representativos, pero no contó con el respaldo de la patronal. Sin embargo, dicho texto no ha llegado a ver la luz e implementarse de manera efectiva, y el asunto ha quedado pendiente a la espera de lo que suceda en la legislatura iniciada en 2023. A pesar de los vaivenes que han retrasado o impedido una regulación del estatuto jurídico de la persona becaria, sí se ha terminado imponiendo la obligación de dar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y de cotizar respecto del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.²⁸

Así pues, aunque en los últimos tiempos ha habido algunas iniciativas tendentes a corregir la precariedad en este ámbito, las medidas son de implantación muy reciente o aún incompleta o pendiente, por lo que se trata de un campo en el que en buena medida persiste aún la situación tradicional antes descrita, y que necesita seguir siendo objeto de observación y actuación (ver Capítulo 22).

²⁸ El Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, fija un plazo ya definitivo para dotar de efectividad (actualiza la entrada en vigor a 1 de enero de 2024) a lo previsto en la Disposición Adicional 52ª, introducida por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Trabajo autónomo

El trabajo autónomo y el trabajo por cuenta propia quedan excluidos del ámbito de aplicación de la legislación laboral y, desde la perspectiva de la Seguridad Social, cuentan con un régimen especial de protección diferenciado (Régimen Especial de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, en adelante RETA), distinto del Régimen General en que se integran las personas trabajadoras por cuenta ajena. Ello supone su **exclusión prácticamente total del goce de los derechos laborales que reconoce la normativa de Derecho del Trabajo, así como una acción protectora distinta y de menor intensidad por parte de la Seguridad Social**, justificándose en el menor volumen de ingresos por cotizaciones del RETA. Por tanto, quien trabaja con autonomía o por cuenta propia lo hace bajo unos estándares de protección jurídica inferiores a los aplicables al trabajo por cuenta ajena. Ello no necesariamente implica que toda persona trabajadora con autonomía o por cuenta propia esté, siempre y en todo caso, en situación precaria, pero sí están expuestas a **un mayor riesgo potencial y, de manera intrínseca, cuentan con un menor grado de tutela jurídico-social y de empoderamiento ante la precariedad**. Recuérdese que en la aproximación multidimensional a la precariedad laboral planteada en este Informe (ver Capítulo 9) se apunta al disponer de “menos derechos” como una de las vertientes de la precariedad laboral, que se da en torno al trabajo autónomo o por cuenta propia en los términos y por las razones que se acaban de explicar.

La Ley 20/2007, de 15 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo y otras varias reformas normativas han tratado de mejorar la situación del trabajo autónomo en general y, en particular, la de los “trabajadores autónomos económicamente dependientes” (TRADE), es decir, aquellos que —junto a otros elementos definitorios— no tienen personas empleadas a su cargo y tienen una especial dependencia material de una determinada persona o entidad “cliente” de la que reciben más del 75% de sus ingresos, y que, por ello, tienden a encontrarse en una situación de necesidad de protección próxima a la del empleo subordinado por cuenta ajena. En relación con la mejora u homogeneización de derechos, desde la normativa reguladora del sistema de Seguridad Social, sí es verdad que algunas reformas han venido produciendo un proceso de intensificación o convergencia de la acción protectora para las personas trabajadoras autónomas con respecto a las asalariadas. Incluso, a resultas de algunas reformas más recientes, ha habido un cambio de paradigma en la lógica de las contribuciones, en orden a mejorar la cuantía de las eventuales prestaciones del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.²⁹

Estos cambios normativos han supuesto avances importantes en la protección jurídica del trabajo autónomo, pero también hay dudas sobre la efectiva implantación y eficacia de algunas de las regulaciones adoptadas. Subsiste, en todo caso, una brecha significativa con respecto a la protección propia del trabajo asalariado y persisten las situaciones de precariedad.

Dadas las diferencias de protección entre trabajo autónomo y asalariado, la contratación de la prestación de servicios profesionales mediante fórmulas de trabajo autónomo y/o por cuenta propia, en detrimento del empleo mediante contratos de trabajo por cuenta ajena en régimen laboral, puede jugar un papel importante en el aumento de la precariedad. Desde la perspectiva de la regulación laboral, es ya un lugar común hablar de **“la huida del Derecho del Trabajo”, es decir, la tendencia en algunos sectores y empresas a recurrir a contratistas autónomos, mediante distintas figuras y contratos civiles y mercantiles, como fórmula alternativa de contratación de la prestación personal de servicios en sustitución de la tradicional relación laboral mediante contrato de trabajo**. La exclusión de la aplicación de normas y estándares laborales que ello comporta, con el consiguiente efecto de minoración de obligaciones, responsabilidades y costes, ha sido favorablemente considerada y ampliamente utilizada, con múltiples variantes, en el marco de las estrategias de descentralización y externalización de las empresas, siendo cada vez más común la propensión a sustituir las grandes plantillas de empleados propios por redes de contratistas —supuestamente— independientes, a menudo encuadrables en la figura del **trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)**. Por lo demás, la irrupción de las innovadoras empresas de la “nueva economía” basadas en la digitalización y en la oferta de servicios a través de aplicaciones y plataformas de internet está siendo un poderoso catalizador en cuanto a la generación de espacios para la prestación de trabajo a través de fórmulas al margen de la tradicional relación laboral (ver Capítulo 19).

Ciertamente, tampoco debe exagerarse el impacto de las dinámicas anteriores, puesto que la tasa de (a) salarización (personas asalariadas sobre el total de la población ocupada) se mantiene desde hace bastantes años en torno al 83-84%, sin mostrar una tendencia descendente significativa, al margen de caídas coyunturales coincidentes con los periodos de crisis económica y pandemia. Ahora bien, sí se aprecia una tendencia descendente significativa en los porcentajes de asalarización en algunas actividades concretas que podrían ser las más

²⁹ Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

sensibles a las descritas dinámicas de sustitución de trabajo asalariado por trabajo autónomo, como son las de servicios financieros y de seguros, las actividades inmobiliarias y otras actividades de servicios.³⁰

Un problema grave relacionado con lo anterior —y que no es especialmente nuevo pese a que se ha recrudecido en el contexto de la digitalización y las nuevas formas de organización de las empresas y del trabajo— es el del **recurso fraudulento por parte de las empresas a la contratación de personas trabajadoras mediante distintas figuras supuestamente de trabajo autónomo o por cuenta propia, encubriendo lo que es en realidad una genuina relación de trabajo dependiente y por cuenta ajena (“falsos autónomos”)**, que debería ser calificada como tal y sometida a la regulación de derechos y obligaciones propia del trabajo asalariado tanto en materia laboral como de Seguridad Social. Se trata de **un fraude de ley del que resulta una ilícita y muy ostensible precarización** para las personas afectadas, por cuanto se ven privadas de los derechos laborales y de protección social que como asalariadas les corresponden. El ordenamiento jurídico ofrece herramientas suficientes para rectificar estas simulaciones, si bien el problema principal es el grado de eficacia en la detección y corrección de estos supuestos de fraude en la práctica, además de algunos problemas de controversias y dudas interpretativas al respecto que se plantean en el entorno de algunas nuevas formas de trabajo como, por ejemplo, las organizadas en torno a plataformas digitales (ver Capítulo 19). Finalmente, cabe mencionar que, como respuesta al elevado y crónico paro estructural de la economía española, se optó por promover el auto-emprendimiento mediante la Ley 20/2007, de 15 de julio, por la que se aprobó la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo. A partir de la percepción del empleo autónomo como un mecanismo de desarrollo de la actividad profesional (y, por tanto, económica), se consolidó esta regulación jurídica con el objetivo de promover la actividad por cuenta propia como alternativa al empleo por cuenta ajena. Sin embargo, **es importante adoptar enfoques que aseguren que la decisión de emprender responde a la libre voluntad de la persona de ejercer de este modo su actividad profesional, y que las medidas de fomento del emprendimiento, la innovación, la creación de empresa o el trabajo autónomo no impliquen o incentiven dinámicas de “huida” del Derecho del Trabajo o la precarización de las condiciones formales de empleo.**

Trabajo informal, no declarado o infra-declarado

Una realidad preocupante desde distintas perspectivas, y también desde la precariedad laboral, es la del trabajo informal, que incluye todo trabajo remunerado, tanto autoempleo como empleo asalariado, que **no está registrado, regulado y/o protegido adecuadamente conforme al marco normativo vigente, situándose total o parcialmente en el ámbito de la economía sumergida y al margen de las normas de protección sociolaboral**. Para tener una perspectiva completa de la precariedad, este tipo de empleo también debe ser considerado. Por un lado, porque el incremento de trabajo informal puede ser un indicador de las deficiencias en la intervención de la legislación laboral para garantizar eficazmente los estándares del trabajo digno. Por otro lado, porque las personas que trabajan informalmente son indudablemente las que sufren con más intensidad la precariedad, al verse desprovistas de los derechos y garantías que la legislación trata de procurar a las personas trabajadoras. El **trabajo no declarado no genera derechos, ni permite reclamarlos**, abocando a las personas que trabajan en estas condiciones a situaciones de abuso y explotación (ver Capítulo 12).

Derechos laborales y regulaciones clave frente a la precariedad

En ocasiones, la precariedad se asocia simplemente a las específicas formas de trabajo atípico, condiciones de empleo y modalidades contractuales aludidas anteriormente (trabajo temporal, trabajo a tiempo parcial, autónomos y “falsos autónomos”, trabajo en la economía informal, etc.). Sin embargo, **la precariedad también puede darse, de manera más transversal, en cualesquiera otras formas de empleo y modalidades de contratación**, incluso en el ámbito de las relaciones de trabajo estándar con contrato indefinido y a jornada completa, cuando las personas trabajadoras se ven afectadas por **estándares bajos o degradados de determinadas condiciones de trabajo** especialmente sensibles desde el punto de vista de la precariedad, por **falta de adecuación o eficacia de las normas en orden a asegurar el disfrute efectivo de los derechos** o por **dificultades de acceso a la acción colectiva o a las vías de tutela administrativa y jurisdiccional de exigencia o garantía de cumplimiento del ordenamiento laboral**.

En este punto, se hace preciso considerar la regulación jurídica de determinadas condiciones de trabajo desde dos perspectivas complementarias: la primera, referida a la **regulación jurídica** sustantiva de esas condiciones de trabajo particularmente sensibles y sus déficits regulatorios (cuantitativos y cualitativos); y

³⁰ Instituto Nacional de Estadística. Tasas de salarización por sexo y rama de actividad (2008T1-2023T2). Madrid: Instituto Nacional de Estadística; 2023. Accesible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4203&L=0>

la segunda, referida al **grado de efectivo cumplimiento/incumplimiento normativo**, cuestión que se aborda aquí desde el punto de vista de los instrumentos propiamente jurídicos.

Desde esta doble perspectiva, a continuación se analiza la arquitectura legal en torno a determinadas condiciones de trabajo, derechos y garantías laborales que pueden considerarse como especialmente relevantes o sensibles en relación con la precariedad laboral y con los riesgos psicosociales. Se trata de instituciones jurídicas y aspectos de la relación laboral que constituyen puntos críticos, en los que la regulación, en uno u otro modo, y el nivel de estándares laborales procurado por la ley y la negociación colectiva tienen especial impacto para la calidad del empleo y el grado de protección asegurado frente a la precariedad: **salario y remuneraciones, tiempo de trabajo y descansos; carácter irregular e imprevisibilidad de la prestación de trabajo; las posibilidades para la conciliación de vida personal o familiar y vida laboral y la existencia de un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier tipo de violencia**. Se trata, además, de aquellas condiciones que conectan en mayor medida con aspectos vitales como la suficiencia de ingresos económicos, la salud y el bienestar, y las que tienen mayor incidencia en el ámbito de los riesgos psicosociales relativos a la inseguridad laboral, carga y ritmos de trabajo, organización del trabajo, control sobre el propio trabajo, desarrollo profesional e interacción entre vida personal y vida laboral (ver Capítulo II).

Por otra parte, la obligación empresarial de protección de las personas frente a estos riesgos queda recogida por el art. 14 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que es la transposición de la Directiva 89/391/CEE, con entronque constitucional en los artículos 15 (derecho a la integridad física y moral) y 43 (derecho a la salud) de la Constitución Española, y debe abarcar tanto la salud física como la salud mental, en una consideración de la salud como un todo indivisible. En definitiva, son aquellas cuestiones cuya regulación es de singular importancia desde la perspectiva combinada de la precariedad y la salud mental, y por ello se les dedica un análisis específico.

Salario y otras remuneraciones

En la relación laboral, **la principal contrapartida de la prestación del servicio por la persona trabajadora es la remuneración**, que, respondiendo a una idea de “patrimonialización” del trabajo, es obviamente un contenido primordial de la relación contractual y un derecho laboral básico, de la máxima importancia para el **aseguramiento de unas condiciones de vida dignas** a las personas empleadas por cuenta ajena. En consonancia con diversos textos supranacionales sobre derechos humanos y derechos sociales básicos, la Constitución Española contiene un mandato de garantía de la suficiencia del salario (“para satisfacer sus necesidades y las de su familia”, art. 35.1 CE), principio constitucional que se proyecta principalmente sobre la configuración normativa del salario mínimo interprofesional (art. 27 ET), y que entronca asimismo con la garantía de niveles salariales a través de la negociación colectiva y el efecto vinculante de los convenios (art. 37 CE y Tit. III ET).

Sin embargo, la garantía de remuneraciones e ingresos mínimos adecuados y suficientes no se ve satisfecha de manera plena y, la denominada **“pobreza laboral”** o *poverty at work* (esto es, el fenómeno de la insuficiencia de los recursos económicos para subsistir adecuadamente aun cuando se tiene un empleo) es un fenómeno emergente desde hace algunas décadas.³¹ Es más, si no se toman las medidas adecuadas, el problema de la precariedad ligada a la insuficiencia de las remuneraciones podría amplificarse seriamente en contextos de acelerada inflación. En otras palabras, entre los factores que afectan la suficiencia/insuficiencia de los salarios y otras formas de remuneración hay que tener presente la influencia de factores socioeconómicos de muy diversa índole. Y desde la perspectiva estrictamente jurídica, también cabe identificar deficiencias y aspectos susceptibles de mejora.

Entre estas destaca, en primer lugar, la **fijación del salario mínimo interprofesional (SMI) en una cuantía tradicionalmente insuficiente**, alejada de los estándares recomendados por los organismos supranacionales (Consejo de Europa-Carta Social Europea, Índice Kaitz, etc.). Aunque es verdad que en España se ha visto incrementado significativamente en el último decenio, con aumentos sucesivos en los últimos años que han supuesto un avance muy notable, y que aproxima la situación a los estándares fijados por el Comité Europeo de Derechos Sociales en su interpretación de la Carta Social Europea, y en particular el que considera como salario mínimo suficiente el que alcanza el 60% del salario medio neto.^{32 33 34 35} Esta es una línea de acción necesaria y adecuada frente a la pobreza laboral, con un impacto especialmente positivo para las

³¹ Calvo J. Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados. Temas Laborales. 2016; 134:63-106.

³² Council of Europe. Digest of the case law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe; p. 73. Accesible en: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

³³ European Committee of Social Rights. Conclusions XXI-3 - Denmark - Article 4-1 - Right to a fair remuneration. 25/03/2019. Accesible en: <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XXI-3/def/DNK/4/1/EN>

³⁴ European Committee of Social Rights. Conclusions XIV-2 - Statement of interpretation - Article 4-1 30/11/1998. Accesible en: https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-2_Ob_VI-6/Ob/EN

³⁵ Los últimos datos del INE (2022) establecen el 60% del salario medio bruto en 15.324,5 euros. Con un SMI de 15.876 euros en 2024, y sin los datos del salario medio actualizados, este umbral estaría próximo a alcanzarse o ya se habría alcanzado.

ocupaciones y sectores más vulnerables a la precariedad, y especialmente significativo para las mujeres (y sus familias) y la población joven.

En segundo lugar, existen **grandes diferencias y desigualdades en cuanto a la garantía de niveles de remuneración por parte de la negociación colectiva**. De entrada, por las diferencias de cobertura de los convenios colectivos, existiendo de manera creciente espacios al margen de dicha cobertura. Asimismo, debido a la desigual atención a la materia salarial en la negociación colectiva y a las desigualdades en cuanto al poder negociador de las partes entre los distintos niveles (empresa/sector) y los respectivos ámbitos funcional y territorial de los convenios. Por último, por el estancamiento de las negociaciones para la renovación de convenios colectivos tras la expiración de su vigencia inicial, habiéndose ralentizado con carácter general el ritmo de aprobación de convenios para la sucesión de los anteriores en los últimos años. De hecho, el desacuerdo en torno a las subidas salariales está siendo de manera generalizada uno de los escollos principales en la negociación de nuevos convenios, agravándose la dificultad de alcanzar acuerdos entre las partes a este respecto en el contexto de la reciente escalada inflacionaria vinculada a la crisis energética y la situación geopolítica derivada de la guerra en Ucrania.

En tercer lugar, en relación con las **reglas de configuración jurídica del salario**, cabe decir que estas no parecen haber sido suficientes para evitar algunas tendencias con posible impacto negativo, como, por ejemplo, un cierto desdibujamiento antinatural entre lo salarial y lo extrasalarial, o también la posibilidad de que se opte por salarios globales, que no facilita la transparencia salarial y podría propiciar una merma de la virtualidad de los complementos salariales (o incluso ser utilizada como intento de eludir su abono). Los complementos salariales evidencian de una forma más clara su condición de contrapartidas, puesto que son la contraprestación a modulaciones concretas de la prestación de servicios (grado de experiencia, trabajo nocturno, turnicidad, disponibilidad horaria, ejercicio de labores de jefatura, desempeño y productividad, horas de trabajo extraordinarias respecto de la jornada ordinaria inicialmente pactada, por señalar algunas de las particulares formas de prestar el servicio). De la misma manera, la eventual remuneración de las horas extraordinarias, cuando se prevé en convenio, garantiza una remuneración adecuada y justa. Así, en aquellas circunstancias en las que se pacta un salario global, sin afinar a las especiales condiciones de trabajo (cuyas contrapartidas son los distintos tipos de complementos salariales), cabe identificar una cierta precarización de la relación laboral. De ahí la importancia de la intervención del convenio colectivo, como modulador de las especiales circunstancias en las que se presta el servicio pactado y como garantía de la equilibrada patrimonialización de la relación de intercambio de trabajo por remuneración.

Por último, hay una **cierta tendencia de algunas corrientes de pensamiento económico y opinión empresarial a considerar el salario como un coste atentatorio contra la competitividad**. La creciente consideración del salario casi exclusivamente desde este punto de vista ha llevado a una correlativa erosión de su caracterización como derecho básico desde el prisma de la garantía de ingresos suficientes para una vida digna, de la promoción económica de las personas trabajadoras, de la reducción de la pobreza y las desigualdades o de la participación del trabajo en el reparto de la riqueza.

Además, es preciso tener en cuenta la reciente aprobación de la **Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea**,³⁶ de obligada transposición al ordenamiento jurídico nacional. Ello supondrá la necesidad de realizar algunos ajustes en las estructuras, criterios y procedimientos para la fijación del salario mínimo interprofesional, así como la obligación de adoptar determinadas medidas para reforzar la negociación colectiva salarial y ampliar la tasa de cobertura de los convenios colectivos.^{37 38 39 40 41 42} Finalmente, con el fin de garantizar la suficiencia de ingresos, también es preciso examinar y actuar ante la problemática del trabajo a tiempo parcial involuntario y sus repercusiones en términos de pobreza laboral.

³⁶ Directiva (UE) 2022/2401 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

³⁷ Álvarez Alonso D. Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2021; 151: 33-55.

³⁸ Álvarez Alonso D. La directiva 2022/2401 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. En: AEDTSS. Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022. Madrid: Cinca; 2022. p. 323-325.

³⁹ Díaz de Atauri PG. La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su transposición al ordenamiento jurídico español. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social. 2022; 6: 37-70.

⁴⁰ Elena García JA. La transposición de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea: una oportunidad para modernizar el proceso de revisión y actualización del salario mínimo interprofesional en España. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2023; 156: 137-154.

⁴¹ Rodríguez González S. La regulación sobre salarios mínimos adecuados en el relanzamiento de la dimensión social de la Unión Europea. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. 2023; 103-104.

⁴² Fernández Márquez O. Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Notas para una aproximación crítica a la Directiva 2022/2401, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre. Revista española de derecho del trabajo. 2023; 262.

Tiempo de trabajo, descansos y derecho a la desconexión digital

Sin olvidar todo lo dicho respecto del trabajo a tiempo parcial, **también el trabajo a tiempo completo es sensible a la precarización en aspectos relacionados con el tiempo de trabajo y los descansos**. El potencial impacto en la salud física y mental es además muy evidente, por cuanto el tiempo de trabajo, las limitaciones al trabajo nocturno, la regulación de las jornadas especiales y los descansos son aspectos clásicos y de capital importancia en el marco de la prevención de riesgos laborales, constituyendo además engranajes esenciales del trabajo digno.

Ahora bien, la precarización en esta materia se puede entender que se produce más que por deficiencias en la configuración de las normas legales y convencionales, por ineffectividad o falta de controles adecuados y suficientes en cuanto a su aplicación práctica. De hecho, el **control efectivo del respeto a las normas sobre tiempo de trabajo y descansos** era prácticamente imposible hasta la introducción en el art. 34.9 ET de una **obligación general de registro horario en las empresas**, lo que ha supuesto un revulsivo de enorme virtualidad en cuanto a las posibilidades de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la legislación en este campo.^{43 44}

Por otra parte, también hay en la legislación algunos puntos críticos susceptibles de una mejora de regulación, y hay que tener en cuenta asimismo los efectos de algunas reformas legislativas flexibilizadoras de la ordenación del tiempo de trabajo. En este sentido, **en los momentos de flexibilización de la regulación de las condiciones laborales, el tiempo de trabajo se ha vuelto, en mucha mayor medida, un elemento dispositivo o abierto hasta cierto punto al libre acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa**.⁴⁵ Un ejemplo de esto lo ofrece la flexibilización de las normas relativas a los descansos, de suerte que se han articulado fórmulas de **exenciones de descansos obligatorios**, por ejemplo, en el caso del semanal, a cambio de periodos de descanso acumulables (art. 37.1 ET). Especial mención merecen las **horas extraordinarias**, que en sí mismas son sobretiempo de trabajo. La compensación con descansos cambia el paradigma de la patrimonialización como única contrapartida histórica. Lo relevante no es solo remunerarlas, sino más bien generar periodos de descanso suplementarios. En ese esquema, sin embargo, la separación temporal entre los momentos de prolongación de la jornada ordinaria y los periodos de descanso, no siendo obligado que estos sucedan de manera más o menos inmediata a aquellos, desmerece la finalidad última de la contrapartida no patrimonial. En este sentido, **la propia normativa (art. 35 ET) puede estar generando espacios de precarización del trabajo**, ya que se permiten sobre-jornadas de hasta 80 horas al año, que se compensan con periodos de descanso en arcos temporales de 4 meses.

Por supuesto, **el volumen excesivo de horas extraordinarias también sería un elemento destacable de precarización**, aunque en este caso el referido límite legal del máximo de 80 al año puede ser adecuado, siempre que se respete debidamente. El control al respecto se hacía tradicionalmente muy difícil por la existencia de una obligación de documentación y registro de las horas extraordinarias, pero no de las horas ordinarias de trabajo, lo que imposibilitaba la tarea de constatar efectivamente el total de horas trabajadas a fin de deducir cuántas se habían realizado como extraordinarias por encima de la jornada normal y comprobar si se habían excedido los límites legales. Este problema se ha corregido, en parte, mediante la instauración de la mencionada obligación empresarial de registro horario introducida en el art. 34.9 ET, referida a la totalidad de las horas de trabajo, incluidas las ordinarias, y también gracias a las diversas campañas de la Inspección de Trabajo en este campo.

Los límites legales en cuanto a las horas extraordinarias se refieren exclusivamente al volumen máximo total, pero fijándolo para un periodo de referencia muy amplio, que abarca el año entero. Sin embargo, la precarización puede darse también no tanto por el volumen total de horas en el conjunto del año como por su concentración excesiva en un periodo determinado (unas concretas semanas o meses), con **efectos potencialmente extenuantes**. Por tanto, cabría considerar otros posibles límites, estableciendo restricciones con otros periodos de referencia más ajustados, para evitar esa concentración en momentos de particular sobrecarga de trabajo.

Por otro lado, la falta de efectividad en la práctica de los estándares en materia de tiempo de trabajo y descansos no siempre se debe a deficiencias en la configuración normativa o déficits en los mecanismos de control. En ocasiones, sobre todo en algunas actividades y sectores determinados, o respecto de ciertas categorías de personas trabajadoras, la ineffectividad se relaciona con dinámicas e inercias de organización del entorno de trabajo, a los que incluso la propia persona trabajadora puede contribuir de manera más o menos consciente. En efecto, **a veces es la propia persona trabajadora quien, especialmente en ciertos contextos, no es capaz de cumplir los tiempos pactados y provoca situaciones que rayan la “autoexplotación” causada por la organización incorrecta del trabajo (mala gestión de las plantillas) por parte de la empresa. Se generan así realidades marcadas por un sobreesfuerzo, aparentemente voluntario, que pueden afectar seriamente a la salud mental.**

⁴³ Pérez de los Cobos F, Monreal E. (dirs.). Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer; 2020.

⁴⁴ Mellado A, Rodríguez G. El registro de jornada. Valencia: Tirant lo Blanch; 2019.

⁴⁵ Fernández Márquez O. Flexiseguridad y tiempo de trabajo en la ordenación de la actividad asalariada en España. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2018; 135: 157-196.

El **derecho a la desconexión** ya forma parte del elenco de derechos laborales en entornos digitalizados (aunque no está presente con la misma potencia en los demás).⁴⁶ Dicho derecho queda proclamado en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, estableciendo que “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Se trata, no obstante, de una regulación algo difusa, que no especifica las condiciones y modalidades de ejercicio del derecho, y cuya concreción queda diferida a un desarrollo mediante la negociación colectiva, los acuerdos de empresa y/o el diseño de una política interna de empresa previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras. Así pues, la efectividad del derecho a la desconexión queda subordinada a la existencia de una labor empresarial más o menos coordinada con la interlocución social (en forma de protocolos, por ejemplo). Los riesgos psicosociales se hacen especialmente evidentes en este ámbito, como se verá más adelante (ver Capítulo 17).

Carácter irregular e imprevisibilidad de la prestación de trabajo

Sin duda, uno de los factores que puede generar un efecto más intenso de precarización para la persona trabajadora y un mayor impacto en la salud mental es que la prestación de trabajo se caracterice por ser excesivamente irregular o imprevisible (horarios variables o flexibles, carga de trabajo cambiante o no garantizada, variabilidad de los turnos, etc.). **Hay pocas cosas que puedan generar más inseguridad para una persona trabajadora que el no saber con un mínimo de antelación y concreción cuánto, cómo y cuándo se ha de trabajar** (y cuándo se puede descansar o disfrutar del tiempo libre o dedicado a la esfera personal y familiar). Ello conecta indudablemente con los riesgos psicosociales ligados a los ciclos cortos y variables de trabajo, el trabajo fragmentado, la incertidumbre, la sobrecarga o la infracarga de trabajo, la turnicidad, la pérdida de control, el conflicto entre los tiempos de trabajo y las necesidades familiares o de socialización, la presión desde los niveles superiores de mando, etc. (ver Capítulo 17).⁴⁷ ⁴⁸ También es evidente que **la irregularidad e imprevisibilidad del trabajo pueden ser desencadenantes de problemas de salud mental** como el estrés o la ansiedad, pudiendo llegar a estar en la base del padecimiento del síndrome del *burnout* (ver Capítulo 11).

La irregularidad y la imprevisibilidad del trabajo pueden darse transversalmente en muchos tipos de trabajo y modalidades contractuales distintos, si bien pueden identificarse —aun sin ánimo exhaustivo— algunas formas de empleo especialmente proclives a ello, como los contratos temporales, los contratos a tiempo parcial, el contrato indefinido fijo-discontinuo (en algunos casos), el trabajo a través de empresas de trabajo temporal (ETT) y otras formas de trabajo “atípico” y/o irregular (ver Tabla 7).

Tabla 7.
Modalidades de empleo y principales riesgos de irregularidad o imprevisibilidad

Modalidad de empleo	Riesgos de irregularidad o imprevisibilidad
Contratos temporales	Posible incertidumbre sobre su duración, o corta duración.
Contrato a tiempo parcial	Posible fragmentación del trabajo; las horas complementarias comportan incrementos irregulares sobre el tiempo de trabajo ordinario, a realizar en momentos variables “a demanda” por la empresa.
Contrato indefinido	Posible existencia de algún elemento de precariedad vinculada a la organización flexible del tiempo de trabajo, la jornada laboral irregular, el exceso de jornada y las horas extraordinarias, la estacionalidad, la intermitencia o los ritmos de trabajo y el (no siempre) efectivo derecho a la desconexión, entre otros.

⁴⁶ Toscani D, Trujillo F. Desconexión digital en el trabajo. Pamplona, Thomson Reuters; 2020.

⁴⁷ OIT. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, Ginebra: International Labour Office; 2016. pp. 199-203.

⁴⁸ Comisión Europea. Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union [COM(2017) 797 final]. Bruselas: Comisión Europea; 2017. pp. 9-22.

Modalidad de empleo	Riesgos de irregularidad o imprevisibilidad
Contrato indefinido fijo-discontinuo	Aunque no necesariamente, puede haber riesgos relacionados con la irregularidad e imprevisibilidad del trabajo en supuestos de trabajos de naturaleza estacional o de temporada, o de prestación intermitente, alternando periodos de actividad remunerada y periodos de inactividad; en algunos casos, posible configuración como trabajo “a llamada”.
Trabajadores de ETT	Posibles incertidumbres sobre la empresa usuaria para la que se va a trabajar y sobre la duración de la prestación de servicios.
Trabajadores “atípicos”	Incetidumbre sobre la duración, o corta duración del trabajo; fragmentación del trabajo; posible configuración como trabajo “a llamada”; riesgos de elusión o incorrecta aplicación del marco legal; tendencia a la informalidad; circunstancias singulares.
Trabajo irregular o no declarado	Vulnerabilidad extrema y exposición al abuso; elusión o incorrecta aplicación del marco legal; ausencia total de derechos formalmente reconocidos y de reglas; ausencia de límites de tiempo máximo de trabajo y garantía de los descansos; incertidumbre sobre la duración, o corta duración del trabajo; fragmentación del trabajo; posible configuración como trabajo “a llamada”; informalidad; circunstancias singulares.

Fuente: elaboración propia a partir de OIT. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Ginebra: International Labour Office; 2016.

Las regulaciones jurídicas en esta materia de tiempo de trabajo, descansos, transparencia y previsibilidad de la prestación laboral pueden ser revisadas y completadas con el fin de adaptarlas y hacerlas más eficaces ante las nuevas formas de empleo y organización empresarial tendentes a una variabilidad, irregularidad e imprevisibilidad creciente de los tiempos de trabajo, así como a una difuminación de las fronteras entre los tiempos de trabajo y los tiempos de vida personal. En este sentido, resulta imprescindible **atender a pautas de protección de las personas trabajadoras como las contenidas en la Directiva UE sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles**. Además, es fundamental **el continuo reforzamiento de los mecanismos de control, cuyo impacto en la lucha contra la precariedad es decisivo**, tal y como lo prueban los resultados de la implantación de la obligación general de registro horario, así como la profundización en el diseño y garantía del particular derecho de desconexión, como nuevo derecho digital, con especial proyección en el ámbito del trabajo a distancia y especialmente relevante para prevenir el tecnoestrés.

Derechos de conciliación y “doble jornada”

La **ordenación del tiempo de trabajo y los descansos y las garantías frente a la irregularidad e imprevisibilidad de la prestación de trabajo tienen también un impacto decisivo en el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal o familiar y la vida laboral, siendo imprescindible el análisis desde la perspectiva de género sobre la disponibilidad de tiempos y la “doble jornada” de las mujeres**.

En el ámbito del tiempo de trabajo se ha producido una relativa evolución del concepto de **conciliación de la vida laboral y familiar** que, inicialmente, quedaba circunscrito a las mujeres trabajadoras, con la correspondiente feminización de su ejercicio y sus efectos.^{49 50} Entre los derechos de conciliación⁵¹ habría que distinguir los denominados **derechos de ausencia** (reducción de jornada y excedencias, con límites de edad y de parentesco respecto del sujeto que genera la necesidad de conciliar) y los **derechos de presencia** (organización flexible del tiempo de trabajo y modalidad de la prestación a distancia, por ejemplo). Esta distinción es relevante en la medida en que el ejercicio de los derechos de ausencia entraña normalmente una reducción del salario (y por lo tanto riesgo de reducción del nivel de ingresos, pero también de efectividad de riesgos no

⁴⁹ Durán Heras MA. La conciliación entre vida y empleo. Cuadernos de Información económica. 2004; 183: 129-134.

⁵⁰ Sáez Lara C. Mujer y trabajo. Documentos de trabajo. Madrid: Fundación Alternativas. 2003; 37.

⁵¹ Fernández Prats C. García Testal E, López Balaguer, M (coords). Los derechos de conciliación en la empresa. La corresponsabilidad como objetivo para la igualdad. Valencia: Tirant lo Blanch; 2019.

monetizables como la salud, la formación, de participación, por señalar algunos), y puede generar también un efecto en la intensidad de contribución a efectos de prestaciones del sistema de Seguridad Social.

Desde la perspectiva legislativa, a pesar de los avances en el reconocimiento de la imbricación necesaria entre vida laboral, personal y familiar,⁵² sigue manteniéndose una cierta prevalencia de la óptica de los intereses empresariales. **De hecho, incluso en los nuevos derechos individuales de conciliación,⁵³ las necesidades organizativas y productivas empresariales son las que la ley erige como únicos límites a la libre disposición por la persona trabajadora de esquemas jurídicos de flexibilidad en la prestación laboral.** Esos límites, entonces, pueden desactivar la herramienta de flexibilidad otorgada a la persona trabajadora que ha de organizar de modo congruente su tiempo de trabajo y sus necesidades personales de prestación de cuidados familiares. Dónde recaiga la carga de justificar la viabilidad/inviabilidad de flexibilizar la jornada o las modalidades de prestación de servicios puede tener efectos ambivalentes. Así, que sea únicamente la persona trabajadora la que haya de probar la necesidad de conciliar y haya de identificar el mejor modo de hacerlo o que únicamente la empresa sea la que ha de justificar su opción (negativa), en síntesis, que haya presunciones en una u otra dirección, genera riesgos de ineficiencia (de abuso de derecho en sendas direcciones).⁵⁴

Del mismo modo, **la construcción de los derechos de conciliación en torno a formas de negociación individual debilita la efectividad de su ejercicio por parte de la persona trabajadora.** Por su parte, tampoco la negociación colectiva, sobre todo cuando no se ocupa debidamente de estas cuestiones, puede garantizar en todo caso un equilibrio esencial en el conflicto de intereses que aquí aflora. A falta de reglas convencionales de ejercicio del derecho, será en sede jurisdiccional donde se resuelvan las distintas situaciones litigiosas. Por ello, **se hace imprescindible explorar instrumentos alternativos para la resolución de estas situaciones, tales como la mediación/arbitraje, las bonificaciones y reducciones para paliar los efectos organizativos y productivos de la conciliación y, sobre todo, el desarrollo de un sistema de cuidados suficiente y de calidad** (ver Capítulos 22 y 24). También la acción colectiva puede tener un papel reequilibrador, pero en la intervención de los convenios colectivos en esta materia ha sido tardía, y la consideración en el marco de la negociación colectiva de los intereses de las personas trabajadoras ligados a las necesidades de cuidado todavía resulta insuficiente, además de no siempre bien orientada en términos de asunción igualitaria de estas responsabilidades en términos de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Si los cuidados están feminizados y los roles de género entrañan la responsabilización social de las mujeres, **la ausencia de herramientas de conciliación genera una precarización indirecta del trabajo femenino.** A ello se suman dos cuestiones ligadas al género de mucho calado: primero, como se ha indicado, **en el trabajo a tiempo parcial es difícil conciliar, aunque en la norma haya referencias a las necesidades de conciliación;** segundo, **hay sectores en los que la organización de la modalidad de prestación de servicios no aplica, porque no son actividades teletrabajables,** en la medida en que sea necesaria la presencialidad y/o no se puedan emplear tecnologías de la información/comunicación en la prestación laboral del puesto de trabajo concreto. Por otra parte, es cierto que la normativa laboral y de protección social en esta materia ha dado un giro importante, sobre todo a partir de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres de 2007 y el Real Decreto-ley 6/2019, entendiéndose que **los objetivos de mejora legal en este campo pasan no solo, o no tanto, por ampliar el volumen y las facilidades de ejercicio de los derechos de conciliación, sino por configurarlos de manera que constituyan un instrumento de fomento de la igualdad y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares** (con medidas como los permisos iguales⁵⁵ e intransferibles para ambos progenitores individualmente por nacimiento/adopción/acogimiento y cuidado de menores, por ejemplo, en sustitución de los clásicos permisos de maternidad y paternidad). Se han producido indudablemente destacadísimos avances desde esta perspectiva. Los más recientes son los incorporados mediante Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que introdujo mejoras y avances sobre el régimen jurídico de los permisos por nacimiento/adopción/acogimiento y cuidado de menores y añadió un nuevo permiso parental, en consonancia con la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de

⁵² Pérez Campos AI. Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo: evolución legislativa. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2017; 133: 37-73.

⁵³ Lousada Arochena F. La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales. Derecho de las relaciones laborales. 2019; 8: 783-796.

⁵⁴ La ausencia de convalidación por el Congreso (con la consiguiente derogación) del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, enerva un intento renovado de ajustar la contraposición de intereses individuales de la persona trabajadora y el sujeto empleador.

⁵⁵ Ballester Pastor MA. De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español. Derecho de las relaciones laborales. 2019; 11: 1109-1132.

la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Sin embargo, el intento de trasponer plenamente esta Directiva e introducir otras medidas en la materia mediante Real Decreto-ley 7/2023 (por el que se adoptaban medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo) resultó frustrado, al haber rechazado el Congreso de los Diputados su convalidación. Así pues, seguramente hay todavía margen para profundizar en los contenidos, efectividad y alcance de las actuaciones legales y políticas públicas de acompañamiento en esta línea de fomento de la corresponsabilidad y ruptura con los patrones de género tradicionales en torno a las tareas y responsabilidades de cuidados.⁵⁶

Despido y otras formas de extinción de la relación laboral

Además de en las condiciones de trabajo señaladas, también puede existir precariedad derivada del diseño que se haga del principio de estabilidad en el empleo/puesto de trabajo, lo que está directamente vinculado a la regulación jurídica de la extinción a instancia del empresario, es decir, el despido. **Incluso en el supuesto de que se generalizase la contratación indefinida o la conversión de contratos temporales en indefinidos, la configuración que se dé al régimen jurídico del despido (causas justificativas del despido, garantías procedimentales y consecuencias indemnizatorias) puede suponer que se mantengan y/o ahonden las zonas de precariedad laboral.**

Entre las garantías legales de protección frente al despido, tiene especial importancia la definición con la debida precisión de las **causas justificativas que habilitan a la empresa para despedir**. En la regulación legislativa de las justas causas de despido, junto a aquellas referidas al comportamiento/capacidad de la persona trabajadora, se han incorporado las relativas a necesidades y circunstancias empresariales en relación a la situación económica, los cambios técnicos u otras vicisitudes en los procesos o en la organización del trabajo y las demandas o evolución de la producción. Esas **causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción**, conforman un cuarteto de complicados contornos jurídicos, puesto que atañen a la dimensión puramente económico-productiva de la actividad empresarial.

Como segundo elemento de garantía, se articulan determinadas **reglas procedimentales para la adopción de las decisiones sobre el despido**, incluyendo las exigencias de notificación por escrito cumpliendo ciertos requisitos, el preaviso con determinada antelación, los derechos de audiencia previa al delegado sindical o expediente contradictorio en algunos supuestos, las obligadas consultas previas con la representación de las personas trabajadoras para los despidos colectivos,⁵⁷ la exigencia en estos casos de la tramitación de un expediente de regulación de empleo y el antiguo sometimiento de dichos despidos colectivos a autorización administrativa previa (exigencia actualmente suprimida), así como ciertos cauces para reclamación posterior frente a la decisión empresarial extintiva.⁵⁸ En particular, la intervención de un sujeto tercero, ajeno a la relación laboral (ya sea, *a priori*, la administración que supervisa/autoriza el ERE o, *a posteriori*, el órgano judicial ante el que se impugna la decisión extintiva), pretende actuar como nivel adjetivo de garantía de la causalidad, mediante una verificación externa sobre si efectivamente concurren las causas justificativas del despido.

Finalmente, el **sistema de protección frente a la extinción involuntaria de la relación de trabajo** se cierra con la regulación de los remedios y compensaciones indemnizatorias para la persona trabajadora. Para los casos de despido injustificado, se establece la readmisión obligatoria (en caso de despido nulo) o la opción entre readmisión o extinción con abono de indemnización (para el despido improcedente), con una doble finalidad: de reparación para la persona trabajadora y disuasoria frente a los despidos ilícitos o arbitrarios. Para los casos de extinción por causas objetivas o despido colectivo con la debida justificación (es decir, de carácter procedente), también se establece indemnización, de cuantía algo inferior a la del despido improcedente, en este caso como contrapartida última y condicionante de la procedencia de la extinción.⁵⁹

Pues bien, **ese conjunto imbricado de garantías se ha ido reformando desde 1980, de modo que se han ido minorando las protecciones sustantivas y adjetivas frente al despido**: la causalidad se vuelve más difusa, se elimina la intervención administrativa previa de la autoridad laboral (y la Inspección

⁵⁶ Ramos Quintana M. Las mujeres y el futuro del trabajo en el centenario de la OIT. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2019; 1: 111-138.

⁵⁷ En efecto, los procesos de información acerca de las causas, así como la potenciación de procesos de consulta forman parte del esquema garantista que diseña el Convenio 158 (art. 13).

⁵⁸ Ese sería el sentido de las reglas de los artículos 8 y 9 del convenio 158, el de verificar las causas, de ahí que el empresario las haya de probar (art 9. 2º), y de ahí también que “El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro” (art 8.1).

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo. Convenio (núm. 158) sobre la terminación de la relación de trabajo (art. 12). 22 de junio de 1982.

de Trabajo y Seguridad Social) para autorizar los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y se reducen los montantes de las cuantías de las indemnizaciones por despido legalmente tasadas.

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores, se preveían como causas empresariales las tecnológicas y económicas. En 1994, a las causas de despido objetivo económicas, tecnológicas y de fuerza mayor existentes, se añaden las organizativas y de producción. Por otra parte, se mantenían los esquemas de garantía procedimental (autorización previa y periodo de consultas paralelo). Ya en plena crisis financiera global, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, volvía a modificar las causas de despido. En esta, se incorpora terminología de las ciencias económicas y empresariales, así como un concepto jurídico indeterminado, la razonabilidad, ligado a la preservación/mantenimiento de la posición competitiva en el mercado. Con ello se pretendía orientar la actividad jurisdiccional de control de la decisión extintiva, lo que, *de facto*, dotaba de prevalencia al juicio de razonabilidad último llevado a cabo por el órgano judicial, lo que parecía favorecer la litigiosidad. La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral procedió a reconfigurar el esquema de los despidos (objetivos y colectivos) por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (causas ETOP). Lo hace en dos direcciones: en primer lugar, para los despidos colectivos, se abrevian los periodos de consultas con la representación de las personas trabajadoras y se elimina la exigencia de autorización administrativa previa, por entenderse que entorpece la celeridad necesaria que precisan los procesos empresariales de reajustes de plantilla y favorece el aumento de los costes sociales de las extinciones; en segundo lugar, se vuelven a definir, de modo difuso y cuasi-tautológico, las causas habilitantes de la decisión empresarial. Se pretendía así frenar las posibilidades de un control estricto por vía de la interpretación de los órganos judiciales en la fase de impugnación jurisdiccional de las decisiones empresariales extintivas. Con esas exigencias causales más difusas, el elemento sustantivo (la causalidad) pierde potencia como garantía, quedando entonces el espacio de análisis jurisdiccional en caso de impugnación más limitado, y en buena medida reconducido a la verificación del cumplimiento de las reglas de procedimiento. Así, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo (y de suspensión de contratos y reducción de jornada) se convierte en una norma de referencia esencial para la calificación de los despidos. No obstante, es cierto que hay tímidos ejercicios legislativos de revisión sobre estas cuestiones. La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, introduce, en su disposición final 8ª, una nueva redacción del art. 51.2 ET sobre los despidos colectivos. De este modo, se incorporan modificaciones referidas al contenido del informe preceptivo que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe emitir en la tramitación de los despidos colectivos. En la actualidad, “además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir”. Ello supone un refuerzo sobre las exigencias causales y su acreditación.

En cuanto al sistema de indemnizaciones y otros costes asociados al despido, también se ha visto afectado en los últimos años por reformas tendentes a su minoración, lo que supone una rebaja de los niveles de protección para las personas trabajadoras, y también del efecto disuasorio que está llamado a desplegar frente al uso excesivo, ilícito o arbitrario de las facultades extintivas por las empresas. Así, en los casos de calificación de improcedencia (en todos los tipos de despido), el contrato se puede extinguir unilateralmente, si bien la extinción lleva aparejada una indemnización legal tasada. Hasta el año 2012 la indemnización equivalía a 45 días por año de servicio con un límite de 42 mensualidades. La reforma laboral de 2010 amplió las posibilidades de utilización de una modalidad específica de contrato indefinido, contemplada ya en la reforma de 2001, con una indemnización por despido improcedente más reducida (33 días de salario por año de servicio). Después de la reforma laboral de la Ley 3/2012, la indemnización legalmente prevista para los supuestos de improcedencia se reduce, ya con carácter general, a 33 días por año de servicio, con un límite de 24 mensualidades. Además, también se ha suprimido en la mayor parte de los supuestos el abono de los llamados salarios de tramitación, que antiguamente eran exigibles en todos los casos de despidos declarados como improcedentes mediante sentencia judicial. Por otro lado, en el caso de la extinción por causas objetivas o despido colectivo procedente, actualmente se mantiene la indemnización de 20 días por año de servicio con un límite de 12 mensualidades.

En suma, el efecto conjunto del debilitamiento de las exigencias de justa causa para el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el aligeramiento de las garantías y requerimientos procedimentales y la rebaja de los costes del despido han supuesto una significativa reducción del grado o medida en que el Derecho del Trabajo asegura, incluso en el caso del contrato indefinido, la estabilidad en el empleo y protege frente a la extinción de la relación laboral, y frente a los despidos arbitrarios o no debidamente justificados en particular, aumentando el riesgo de precarización.

En sentido contrario, **la reforma laboral de 2021 ha supuesto una recuperación de los estándares de garantía de la estabilidad del empleo**. Por un lado, con el fomento de la contratación indefinida y, con ello, de **la expansión de la tutela indemnizatoria por despido improcedente** a razón de 33 días de salario por año trabajado, frente a los 12 días de salario por año de servicio abonados a la finalización de los contratos de obra o servicio o eventuales. Por otro lado, con **el impulso de las medidas de flexibilidad interna y mantenimiento del empleo en situaciones de crisis** (ERTes y Mecanismo RED), siguiendo la experiencia previa de las medidas de emergencia adoptadas durante la pandemia de COVID-19. Además, **se ha mejorado parcialmente el control de los despidos colectivos** al atribuir a la Inspección de Trabajo competencias de informe, no solo en aspectos formales o procedimentales, sino también sobre el cumplimiento de los requisitos sustantivos o causales. Asimismo, debe destacarse positivamente la **eliminación de la posibilidad de extinción de la relación laboral por causas objetivas relacionadas con el absentismo ligado a bajas médicas**.

En cualquier caso, hay margen para la revisión y perfeccionamiento de las reglas en esta materia con el fin de mejorar los niveles de garantía de la estabilidad en el empleo y reforzar la posición jurídica de las personas trabajadoras frente a la precariedad laboral. En particular, **ha de afrontarse con decisión la reforma del régimen jurídico del despido, atendiendo especialmente a la protección frente al despido injustificado y al mecanismo indemnizatorio para el caso de los despidos improcedentes, que deben adecuarse a los criterios restaurativos y disuasorios que figuran en la normativa internacional**. En este concreto punto, se viene discutiendo en los últimos tiempos si los mecanismos actuales de tutela frente al despido injustificado del ordenamiento jurídico español son o no adecuados y suficientes para cumplir con los estándares supranacionales al respecto, en especial a propósito del cuestionado sistema de indemnizaciones tasadas por despido improcedente, de la problemática del despido nulo sin posibilidad o sin ejecución efectiva de la obligatoria readmisión, o de la validez y suficiencia de la readmisión como única y preceptiva forma de reparación en determinados supuestos.

Los mencionados debates se han avivado especialmente a raíz de las **reclamaciones colectivas presentadas por los sindicatos ante el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa a propósito precisamente del sistema de fijación de las indemnizaciones por despido improcedente**.^{60 61} y de los últimos pronunciamientos de dicho organismo referidos a otros ordenamientos.^{62 63 64 65} A lo anterior se une que entre los órganos judiciales del orden jurisdiccional social se ha ido practicando de manera creciente el control de convencionalidad de la norma española reguladora de las indemnizaciones por despido a la luz de la Carta Social Europea (art. 24) e, incluso, del Convenio 158 de la OIT (art. 10). Así, **en varias resoluciones judiciales se ha venido admitiendo que la indemnización tasada en caso de despido improcedente podría no ser apropiada, adecuada ni suficientemente disuasoria, abriéndose la posibilidad de establecer indemnizaciones suplementarias a las fijadas legalmente a partir de la valoración judicial de los daños y perjuicios efectivamente causados, contemplando daños patrimoniales (en particular, por lucro cesante) y eventuales perjuicios morales**.⁶⁶ Se trata de una cuestión difícil, controvertida y merecedora de atención, que desde luego habría que tener en cuenta en caso de una más amplia o global reconsideración del sistema de protección jurídica frente al despido o la extinción de la relación laboral.

Derechos colectivos: representación unitaria y acción sindical

La presencia de los sindicatos, en tanto que representantes de las personas trabajadoras y protagonistas de su acción colectiva en la ordenación de las relaciones laborales y sociales, ha jugado un importante papel en la reducción de la desigualdad a lo largo del siglo XX. La relación entre presencia sindical y desigualdad ha sido destacada por diversos autores que han observado una asociación positiva entre densidad y presencia sindical

⁶⁰ Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain (2022). Complaint No. 207/2022. Accesible en: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/no-207-2022-union-general-de-trabajadores-ugt-v-spain>

⁶¹ Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Spain (2022). Complaint No. 218/2022. Accesible en: <https://rm.coe.int/cc218casedoc1-es/1680aa6201>

⁶² European Committee of Social Rights (2016). Decision on admissibility and the merits. Finnish Society of Social Rights v. Finland. Complaint No. 106/2014. Accesible en: <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-106-2014-dadmissandmerits-en>

⁶³ European Committee of Social Rights (2018). Decision on admissibility. Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy. Complaint No. 158/2017. Accesible en: <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-158-2017-dadmiss-en>

⁶⁴ European Committee of Social Rights (2022). Decision on the merits. Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) v. France. Complaint No. 160/2018 and Confédération générale du travail (CGT) v. France. Complaint No. 171/2018. Accesible en: <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-171-2018-dmerits-en>

⁶⁵ European Committee of Social Rights (2022). Decision on the merits. Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France. Complaint No. 175/2019. Accesible en: <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-175-2019-dmerits-en>

⁶⁶ El lucro cesante se cuantifica, por ejemplo, a partir de la posibilidad o no de acceder al desempleo, a las vicisitudes ligadas a la reincorporación al mercado de trabajo o a oportunidades laborales perdidas. Véanse: STSJ Cataluña 30 de enero 2023 (rec. 6219/2022) y STSJ de 23 de abril de 2024, rec. 502/2024 (ECLI:ES:TSJPV:2024:75).

e igualdad (ver Capítulo 5).^{67 68 69 70} Por ejemplo, se ha apuntado que “la cobertura [de la negociación colectiva] y la densidad [sindical] están relacionadas positivamente con la participación de los salarios en la renta y negativamente con la desigualdad salarial entre los asalariados; de modo que cuando la cobertura y/o la densidad cambian, cabe esperar que la desigualdad salarial también lo haga”.⁷¹ En la UE, para abordar la precariedad, la mayor parte de sindicatos utilizan estrategias e instrumentos como la negociación colectiva, la influencia en las políticas y leyes nacionales a través del diálogo social o mediante campañas, litigios en los tribunales, la organización de personas trabajadoras precarias y brindándoles servicios y ayudas en sus movilizaciones y campañas para influir en la opinión pública. Sin embargo, para lograr una reducción de la precariedad, los sindicatos tendrán que fortalecer su cooperación, alianzas y diálogo con otros actores sociales como son los gobiernos, los empresarios y la sociedad civil.⁷² Por otra parte, **la crisis económica vivida a partir de 2008 y algunas de las reformas legales aprobadas en ese periodo en clave de desregulación o descentralización de las relaciones laborales han contribuido a debilitar —con un alcance más general— la acción sindical y la negociación colectiva, con resultados negativos en términos de calidad —e incluso volumen— del empleo y desigualdad social.**⁷³

En España, **la individualización de las relaciones laborales ha influido de forma decisiva en el paulatino debilitamiento de la acción sindical clásica y de la histórica conciencia de clase.** En el marco de este proceso, los sujetos se convierten en los actores y gestores de su relación laboral con un mayor o menor margen de maniobra o de garantías jurídicas en un contexto en el que, *de facto*, la dependencia económica del trabajo es el *leitmotiv* del contrato de trabajo. Históricamente, la intervención de la representación de las personas trabajadoras había sido el elemento de garantía y resiliencia del Derecho Social como un ordenamiento protector. **En la medida en que los niveles de sindicación descienden, el ejercicio colectivo del derecho de huelga y de otras medidas de conflicto colectivo pierde potencia reivindicativa contra las situaciones de precarización.** Además, las organizaciones empresariales y la realidad del mundo laboral se están viendo sometidas a **profundas transformaciones derivadas del impacto conjunto de fenómenos como la descentralización productiva, la digitalización, la “uberización de la economía”, la emergencia de las plataformas de crowdsourcing, la “revolución industrial 4.0”, la “atomización del trabajo” y la transición energética/ecológica.** Estos cambios en la fisonomía de las empresas y el trabajo han generado graves problemas para las estructuras de representación unitaria y sindical (ver Capítulo 18).⁷⁴

Probablemente, las repercusiones más profundas y de mayor trascendencia derivadas de estos cambios son las referidas a la **“atomización del trabajo”**, por su impacto en el corazón mismo del sindicalismo y de las instituciones clásicas del sistema de relaciones laborales.⁷⁵ Por un lado, la “atomización” de las empresas y centros de trabajo y el reemplazo del viejo modelo de la gran fábrica fordista verticalmente integrada por las redes empresariales multinivel compuestas por una multiplicidad de entidades de menor tamaño, física y jurídicamente independientes, **dificulta el contacto directo y la organización colectiva de las personas trabajadoras, que se encuentran cada vez más alejadas o aisladas unas de otras.**⁷⁶ Se alzan así nuevas “barreras invisibles” a la acción colectiva, que padece en nuestros días las consecuencias de esos cambios drásticos en la estructuración empresarial que han alterado notablemente el contexto y las premisas tradicionales en que aquella se desenvolvía.⁷⁷ Además, en el caso del teletrabajo y del trabajo a través de plataformas de la economía digital, el problema del aislamiento geográfico puede potencialmente agravarse o incluso llegar a adquirir una dimensión transnacional, con los obstáculos a la acción sindical que eso conlleva.

Por otro lado, en la denominada “nueva economía”, las estrategias innovadoras en la organización empresarial, **el impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones y otras circunstancias**

⁶⁷ Wilkinson R, Pickett K. Igualdad. Cómo las sociedades más igualitarias mejoran el bienestar colectivo. Madrid: Capitán Swing. 2019. pp. 349-350.

⁶⁸ OIT. Informe sobre el Diálogo Social. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Ginebra: OIT; 2022. pp. 137.

⁶⁹ Ahlquist JS. Labor Unions, Political Representation, and Economic Inequality. *Annual Review of Political Science*. 2017; 20:409-432.

⁷⁰ Pontusson J. Unionization, Inequality and Redistribution. *British Journal of Industrial Relations*. 2013; 51(4):797-825.

⁷¹ Keune M. Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2021; 27(1):29-46.

⁷² Keune M. Trade unions, precarious work and dualisation in Europe. En: Eichhorst W, Marx P. (eds.) *Non-standard Employment in Post-Industrial Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar; 2015.

⁷³ Alós R, Beneyto P, Jódar P. Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*. 2017; 4:73-86.

⁷⁴ Álvarez Alonso D. Representación y participación de los trabajadores en la empresa: estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro. Valencia: Tirant lo Blanch; 2020. pp. 105-120.

⁷⁵ Álvarez Alonso D. El ordenamiento laboral ante los desafíos de la “fragmentación empresarial” y la “atomización del trabajo”. *Trabajo y Derecho*. 2018; 38. pp. 46 -69.

⁷⁶ Castillo JJ. La soledad del trabajador globalizado. Madrid: Catarata; 2008. pp. 140.

⁷⁷ Valdés F. La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo. En Pedrajas A. (dir.) *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*. Pamplona: Lex Nova; 2002: 42-44.

concurrentes han traído consigo no solo la fragmentación de las empresas y centros de trabajo, sino también de la clase obrera en sí misma. Su antigua homogeneidad interna en torno al arquetipo del obrero fabril se ha resquebrajado, dando paso a una tipología variada de trabajadores y trabajadoras de muy distinta naturaleza, con características diversas y con intereses a veces divergentes o incluso opuestos.⁷⁸ Si bien es cierto que, en ocasiones, la supuesta homogeneidad tradicional del antiguo proletariado industrial ha sido también mitificada,⁷⁹ es indudable que ha perdido su anterior preeminencia frente a la **emergencia de una nueva clase trabajadora post-industrial extremadamente diversa y fragmentada, que ha sido denominada por algunos autores como “precariado”⁸⁰ o, incluso, como “cibertariado”⁸¹.** Ello influye, junto con otros factores, en que estas personas trabajadoras de sectores nuevos o emergentes **tiendan a quedar al margen de la acción sindical y de la cobertura de la negociación colectiva,** y, con ello, expuestas en mayor medida a la precariedad.⁸⁴

No obstante, la regulación legal sobre derechos laborales colectivos no presta demasiada atención, al menos de modo explícito, a los aludidos fenómenos de transformación de las organizaciones empresariales y la “atomización del trabajo”. Frente a estas dinámicas, se han aprobado tan solo unas pocas regulaciones, muy concretas y de contenido muy modesto: derechos de información y consulta y otras particulares facilidades de acción a favor de las representaciones de las personas trabajadoras en relación con los supuestos de subcontratación (art. 42 ET, apartados 4, 5, 6 y 7; art. 64.2 ET); la salvaguarda de los derechos de información y consulta en sucesiones de empresa y despidos colectivos decididos no por el empleador directo, sino por la matriz o empresa que ejerce el control sobre aquel (arts. 44.10 y 51.8 ET); y la regulación de derechos de información y consulta en grupos de empresas de dimensión comunitaria, que paradójicamente no tiene su correlato en una regulación similar para los grupos de empresas de ámbito puramente nacional. En cualquier caso, está claro que se trata de aproximaciones puntuales, aisladas y fragmentarias, a todas luces insuficientes en el panorama actual.

Por lo demás, resulta evidente que **el marco normativo vigente en materia de representación de las personas trabajadoras ha sido concebido partiendo de los viejos patrones del trabajo industrial en la gran empresa fordista, y se ha diseñado pensando fundamentalmente en los centros de trabajo de tamaño medio o grande.** El sistema de representación electiva unitaria de las personas trabajadoras se establece tomando como referencia principal cada centro de trabajo, en lugar de la empresa en su totalidad. Algo criticable porque, en las empresas con varios centros de trabajo, puede suponer una situación de alejamiento o disociación entre el ámbito de constitución de la representación y el ámbito del poder decisorio empresarial, que habitualmente residirá en la dirección centralizada, sin perjuicio de que el efecto de sus decisiones se proyecte sobre una multiplicidad o la totalidad de los centros de trabajo. Pero, además, **la rígida apuesta legal por el ámbito de centro de trabajo, reforzada aún más por la estricta interpretación de la jurisprudencia al respecto, dificulta que puedan designarse representantes en entidades empresariales pluricelulares** que, aun cuando alcancen dimensiones importantes en conjunto, se encuentran disgregadas en pequeñas unidades, como es habitual en la estructura económica de España, y más en el contexto de creciente fragmentación al que se ha venido aludiendo.⁸⁵ Por otro lado, a la vista de los umbrales de número de personas trabajadoras legalmente requeridas para la constitución de representación unitaria en el centro de trabajo (arts. 62 y 63 ET), es obvio que **la legislación no favorece la existencia de representantes en las unidades de menor tamaño, pese a que las pequeñas y medianas empresas, o incluso las llamadas microempresas, son actualmente predominantes en el tejido empresarial español.**

Adicionalmente, **la articulación del trabajo a través de formas alternativas de contratación que tienden a la “huida del Derecho del Trabajo” comporta también la fuga con respecto a los mecanismos de organización y representación colectiva propios del ordenamiento laboral,** ya que estos quedaban tradicionalmente circunscritos principalmente —aunque no de modo absoluto— al ám-

⁷⁸ Fernández P, Fita F. Nuevos retos del sindicalismo y de la acción sindical. En: Camps LM, Ramírez JM, Sala T. (Coords.). Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch; 2010. pp. 507-508.

⁷⁹ Hyman R. Imagined solidarities: can trade unions resist globalization? Globalization and Labour Relations. Cheltenham: Edward Elgar; 1999. pp 94-115

⁸⁰ Todd S. El pueblo. Auge y declive de la clase obrera (1910-2010). Madrid: Akal; 2018.

⁸¹ Gorz A. Adieux au prolétariat. Au delà du socialisme. Paris: Editions Galilée; 1980: 91.

⁸² Huws U. The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World. New York: Monthly Review Press; 2003.

⁸³ Rodríguez Fernández ML. Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital. En: OIT. Conferencia Nacional OIT “El futuro del trabajo que queremos”. 28 de marzo de 2017. Madrid, España. Accesible en: <https://www.ilo.org/es/media/5121/download>

⁸⁴ Álvarez Alonso D. El ordenamiento laboral ante los desafíos de la “fragmentación empresarial” y la “atomización del trabajo”. Trabajo y Derecho. 2018; 38: 64-68.

⁸⁵ Álvarez del Cuavillo A. El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo. Revista Española de Derecho del Trabajo. 2016; 188: 141.

⁸⁶ Vivero JB. La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial. Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo. 2017; 194: 205.

bito de aplicación delimitado por el concepto de trabajo asalariado, subordinado y por cuenta ajena. De esta manera, se añaden a las aludidas “nuevas barreras invisibles” a la organización colectiva otras de índole jurídica, mediante el recurso a diversos moldes normativos e institucionales que permiten la coordinación colectiva del trabajo productivo, pero bajo fórmulas ubicadas en el terreno del trabajo autónomo, situándose legalmente al margen del Derecho Laboral y, por tanto, de las reglas sobre representación y defensa colectiva de los derechos de las personas trabajadoras. Con ello, se crea una suerte de pantalla que repele u obstaculiza la entrada en juego de los derechos colectivos.

En suma, la actual configuración del sistema y la estructura de los órganos de representación unitaria, concebida a partir de los paradigmas fordistas de organización productiva y tan rigurosamente asentada sobre el estricto ámbito del centro de trabajo como unidad electoral y de representación, adolece de una creciente disfuncionalidad y falta de adaptación a la realidad contemporánea. **Frente a una vertebración cada vez más plural, flexible, morfológicamente variable y a menudo atomizada de las actividades empresariales y profesionales, nuestro sistema legal de representación acusa una gran rigidez y permanece excesivamente apegado a esquemas y arquetipos tradicionales que hoy ya no son los preponderantes**, lo que además se ve agravado por algunas interpretaciones asimismo estrictas e inflexibles de la jurisprudencia. De este modo, **el modelo normativo actual de representación de las personas trabajadoras puede llegar a resultar inoperante en el contexto de algunas nuevas formas de trabajo y organización empresarial**,^{87 88 89 90 91} y de manera particularmente notoria en algunos sectores emergentes basados en el trabajo con plataformas digitales.⁹²

En cuanto a la representación propiamente sindical, cabría añadir algún comentario adicional sobre el papel de los criterios de representatividad en el entorno actual. Es sabido que el mayor o menor elenco de funciones y medios de actuación atribuido a cada sindicato, o a sus secciones sindicales en las empresas, depende en buena medida del respectivo grado de representatividad alcanzado. Aunque dicha representatividad podría determinarse en la práctica a través de indicadores diversos, en España ha prevalecido el de su medición a través del respaldo o audiencia electoral con que cuenta cada sindicato en la elección de representaciones unitarias en las empresas y centros de trabajo. Pues bien, los centros de trabajo de menor tamaño quedan completamente al margen de estos procesos de elección, y los que proporcionan resultados electorales verdaderamente importantes a la hora de medir la representatividad son los de dimensión mediana o grande, donde se eligen comités de empresa con un mayor número de miembros. **Así, el sistema crea un incentivo legal que podría inducir a los sindicatos a focalizar su atención principalmente en los grandes centros de trabajo, ubicados generalmente en los sectores y empresas más tradicionales, dejando en un segundo plano a los pequeños, que son los predominantes en las actividades más novedosas y en los contextos de fragmentación empresarial**. De este modo, el marco normativo contribuye a fomentar el desinterés hacia las pequeñas unidades empresariales y laborales propias del ámbito de la nueva economía y del “trabajo atomizado”, dejando en cierto modo a un lado los sectores emergentes y el mundo de la “empresa fragmentada”.^{93 94 95}

En definitiva, la regulación del modelo de representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras en la empresa no solo no se adapta bien a las circunstancias actuales y venideras relacionadas con la descentralización productiva, la digitalización, la revolución industrial 4.0 y la “atomización del trabajo”, sino que puede obstaculizar la necesaria reordenación de la acción colectiva y de los sistemas de relaciones laborales para hacer frente a tales desafíos. **Urge por tanto una reflexión crítica al respecto, orientada a una reforma legislativa que asiente los mecanismos y estructuras para la representación y defensa colectiva de los intereses de las personas trabajadoras sobre parámetros más acordes a la realidad de nuestro tiempo y al futuro del trabajo que se vislumbra en un horizonte no muy lejano.**

⁸⁷ Sáez C. La representación colectiva de los trabajadores en la empresa. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2005; 58: 339.

⁸⁸ Quintanilla B. La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa. Cuadernos de Relaciones Laborales. 2007; 25(2): 95.

⁸⁹ Fita F. La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa. Documentación Laboral. 2016; 107: 29.

⁹⁰ Vivero JB. La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial. Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo. 2017; 194: 203.

⁹¹ Ribes MI. Representación unitaria y centro de trabajo: un modelo en crisis. Temas Laborales. 2018; 141: 153.

⁹² Álvarez Alonso D. Representación y participación de los trabajadores en la empresa: estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro. Valencia: Tirant lo Blanch; 2020. pp. 105-120.

⁹³ Garrido E. La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas. Revista de Derecho Social. 2017; 80: 209.

⁹⁴ Pastor A. Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos “virtuales”. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball. 2018; 2: 214-233.

⁹⁵ Álvarez D. Representación y participación de los trabajadores en la empresa: estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro. Valencia: Tirant lo Blanch; 2020. pp. 118-120.

Negociación colectiva y derecho de huelga

Como se ha explicado, los procesos de transformación productiva y fragmentación interna de la fisiónomía del trabajo están comprometiendo en cierta medida el grado de utilidad y eficacia real de las instituciones tradicionales de las relaciones laborales. **La posición de la negociación colectiva en la regulación sobre remuneraciones y otras condiciones de trabajo ha sido socavada sustancialmente como consecuencia de la fragmentación empresarial, la externalización y la emergencia del nuevo paradigma de las redes empresariales;⁹⁶ y otro tanto ha sucedido con la influencia de la capacidad negociadora de las empresas y el efecto de las elecciones sindicales.** La paulatina sustitución del modelo tradicional de la gran empresa verticalmente integrada por el de las redes de colaboración entre empresas formalmente independientes y las cadenas de subcontratación y suministros implica un cambio muy importante en lo que respecta a la fijación de los salarios, que ha dejado de ser un asunto de negociación bilateral entre la patronal y los representantes de las personas trabajadoras, para convertirse en una cuestión de precios predeterminados por la oferta y la demanda en mercados altamente competitivos.⁹⁷

Tradicionalmente, los empresarios se veían abocados a negociar los niveles retributivos con las personas trabajadoras, que podían presionar a favor de una subida de los salarios a través de la organización sindical, la huelga y la acción colectiva, con el respaldo de plantillas numerosas, cohesionadas y relativamente fáciles de movilizar. Pero ahora, en el contexto de las redes empresariales, los pequeños empresarios que se mueven en el nivel de los actuales o potenciales contratistas, subcontratistas o proveedores tienen que pugnar duramente entre sí, en una feroz disputa entre toda la competencia, para poder obtener una pequeña porción del negocio que las grandes marcas y empresas líderes ponen en juego en el mercado de la externalización de actividades. Una contienda en la que aquellos que ofrezcan precios más bajos tienen muchas más probabilidades de sobrevivir. Ante esta presión competitiva, para poder ofrecer precios o tarifas atractivos y sobrevivir en esa subasta a la baja en el mercado de la contratación entre empresas, los pequeños empresarios involucrados se ven empujados a reducir costes tanto como sea posible. Esto, sumado a la debilitada capacidad negociadora de las personas trabajadoras, se traduce con gran frecuencia en rebajas salariales y de otros estándares laborales.⁹⁸

Por otra parte, es un hecho constatado que **la tasa de cobertura de la negociación colectiva ha retrocedido en los últimos tiempos** a resultas de una combinación de factores: la falta de extensión de la acción colectiva a sectores nuevos y emergentes; el descenso en los índices de afiliación y densidad sindical; y la inadecuación de las estructuras y unidades de representación que dificultan la existencia de sujetos con legitimación para la negociación colectiva en muchos ámbitos.⁹⁹ Además, **algunas de las reformas legales en el periodo 2011-2012 contribuyeron a su debilitamiento (en particular, de la negociación sectorial) y al poder negociador de sindicatos y representantes unitarios** de las personas trabajadoras.

Por otra parte, en la protección y mejora de los derechos laborales frente a la precarización juega también un papel fundamental la efectividad del ejercicio del derecho de huelga. **La forma y medida en que se garantice y se pueda ejercer en la práctica el derecho a la huelga y la adopción de otras medidas de conflicto colectivo influye en el refuerzo o, en sentido opuesto, en el debilitamiento de la capacidad negociadora de los/as trabajadores/as, con las consecuencias consiguientes desde la perspectiva de la precariedad.** En este sentido, y de manera similar a la negociación colectiva, la huelga está sufriendo una cierta erosión a consecuencia de las nuevas dinámicas del contexto productivo. **Tanto las estrategias empresariales de externalización de riesgos y ajuste a demanda de la producción como la digitalización y la robótica tienden potencialmente a minimizar o neutralizar los efectos tradicionales de la huelga, que, por consiguiente, ha perdido parte de su antigua fuerza como instrumento de presión.**^{100 101} Es cierto que en este campo sí empieza a haber ya incipientes respuestas jurídicas, fundamentalmente por parte de la jurisprudencia en supuestos de disuasión, represalia o neutralización de la huelga mediante el manejo de las posibilidades que ofrecen las redes empresariales, ofreciéndose algunas soluciones interesantes, todavía de manera muy puntual y referida a casos singulares. De entrada, en cuanto a la protección del ejercicio del derecho de huelga frente a medidas empresariales de retorsión, el Tribunal Constitucional ha admitido que en supuestos de descentralización

⁹⁶ Méndez R. *Negociación colectiva y descentralización productiva*. Madrid: Consejo Económico y Social; 2009. pp. 237.

⁹⁷ Weil D. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Boston: Harvard University Press; 2014. pp. 76.

⁹⁸ Álvarez Alonso D. *El ordenamiento laboral ante los desafíos de la “fragmentación empresarial” y la “atomización del trabajo”*. Trabajo y Derecho. 2018; 38:66.

⁹⁹ El descenso de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en el conjunto de Europa se constata en el preámbulo de la Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, como se documenta en el *Impact assessment* elaborado para la tramitación de dicho texto normativo.

¹⁰⁰ Álvarez Alonso D. *Representación y participación de los trabajadores en la empresa: estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro*. Valencia: Tirant lo Blanch; 2020. pp. 113-114.

¹⁰¹ Álvarez Alonso D. *Uso de medios técnicos y tecnológicos en caso de huelga*. En: García Murcia, J. *Huelga y conflicto colectivo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*. Oviedo: KRK Ediciones; 2021. pp. 411-444.

productiva se pueda imputar la violación del derecho del art. 28.2 CE no tanto al empleador directo como, sobre todo, al empresario principal del que aquel es contratista, cuando en realidad es este último quien instiga las actuaciones represivas contra los huelguistas.¹⁰²

La jurisprudencia también ha empezado a examinar **supuestos en que las redes empresariales se utilizan durante la huelga con el resultado de reducir o anular su repercusión**. En este sentido, se ha declarado violado el derecho del art. 28.2 CE cuando la dirección empresarial coordinada de un grupo societario intenta neutralizar los efectos de la huelga en alguna de las compañías en él integradas recurriendo a otras empresas para suplir la producción paralizada en esta.¹⁰³ Ahora bien, se ha rechazado que haya violación del derecho de huelga cuando la paralización del trabajo por huelga en una empresa contratista se suple por la empresa principal acudiendo a otra contratista distinta, sin que las empresas compartan ni vinculación de grupo ni implicación originaria en el conflicto laboral suscitado exclusivamente en el ámbito de la primera.¹⁰⁴

Finalmente, en lo que se refiere al vaciamiento de los efectos de la huelga por medios tecnológicos, la jurisprudencia constitucional, por ejemplo, ha rechazado contundentemente que la fijación de servicios mínimos durante los paros laborales en las empresas públicas de radio y televisión pueda incluir la obligación de emitir programación pregrabada, con el resultado de privar así de repercusión apreciable a la acción huelguística, sustrayéndole su virtualidad de medio de presión mediante la construcción de una apariencia de funcionamiento normal del servicio.¹⁰⁵ Sin embargo, en lo que se refiere a la sustitución por la empresa del trabajo de huelguistas por medios tecnológicos y procesos automatizados, el denominado “esquirolaje tecnológico”, la respuesta de los tribunales es menos tajante. Aunque no se descarta totalmente que pueda haber supuestos de “esquirolaje tecnológico” susceptibles de ser calificados como una violación del derecho de huelga, las decisiones recaídas hasta el momento sobre la cuestión se han mostrado reacias al respecto, e incluso permisivas con la utilización de procesos automatizados con la pretensión o efecto de dar continuidad o apariencia de normalidad a la actividad empresarial durante los paros laborales.^{106 107}

En conclusión, tanto los sindicatos como las organizaciones empresariales, en sus clásicas interacciones mediante la huelga (y otras medidas de conflicto) y, sobre todo, la negociación colectiva, representan un instrumento fundamental para hacer frente a las desigualdades (compensando los desequilibrios de poder intrínsecos a la relación laboral individual), garantizar estándares laborales adecuados y asumir los retos sociales, económicos, políticos y ecológicos de una forma más equilibrada, justa y democrática. Sin embargo, han perdido terreno y virtualidad como resultado de una compleja interacción de factores económicos, sociales y jurídicos, lo que **aconseja adoptar medidas de promoción y refuerzo de estos derechos colectivos, incluyendo la revisión de algunos aspectos normativos** (ver Capítulo 22).

El disfrute (no) efectivo de ciertos derechos en el “trabajo atípico”

Al regular ciertos derechos laborales pensando principalmente en una categoría estándar de sujeto trabajador —asalariado con contrato indefinido y a tiempo completo—, se han generado, directa e indirectamente, zonas de vacío de protección. Hay ciertos derechos que no pueden desplegarse efectivamente respecto de personas empleadas precariamente, con arreglo a modalidades de empleo de las que pueden considerarse como no-estándar o atípicas. Se trata de una circunstancia que puede darse en torno a una muy variada gama de derechos laborales, como se ha dicho ya a propósito del salario, de la materia de tiempos máximos de trabajo y descansos, de las garantías de seguridad y previsibilidad del trabajo o de los derechos colectivos. A ello cabría añadir ahora la especial incidencia de esta problemática en relación con el **derecho a la formación en el empleo** y, de otra parte, el **derecho a la salud y a la protección contra los riesgos laborales**.

Conforme al art 23.3. ET, las personas trabajadoras cuentan con un Permiso Individual de Formación (PIF). Así, quienes cuentan con un año de antigüedad, tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, ligada a la actividad de la empresa y acumulable por periodos de hasta cinco años. **Puede concluirse entonces que la antigüedad en la empresa desencadena derechos especiales, y de esta forma es posible que las personas con contratos temporales no generen nunca derechos individuales de formación**, especialmente cuando se inscriben en dinámicas de concatenación de contratos temporales para la misma o diferentes empresas. Además, que se circunscriba el derecho de formación al ámbito de la empresa, puede desproveer a las personas trabajadoras temporales, sumidas en la alta rotación de la contratación temporal. En conexión con ello, cabe preguntarse sobre la efectividad de esos derechos en el caso de las personas trabajadoras a tiempo parcial, especialmente cuando su jornada parcial debiera responder a

¹⁰² Sentencias TC 75/2010, 76/2010 y 98 a 112/2010.

¹⁰³ Sentencias TS 11 febrero 2015, r. 95/2014, y 20 abril 2015, r. 354/2014.

¹⁰⁴ Sentencia TS 16 noviembre 2016, r. 59/2016.

¹⁰⁵ Sentencias TC 183/2006, 184/2006, 191/2006 y 193/2006.

¹⁰⁶ Sentencia TC 17/2017. Sentencias TS 11 junio 2012, r. 110/2011; 5 diciembre 2012, r. 265/2011, y 13 julio 2017, r. 25/2017.

¹⁰⁷ Álvarez Alonso D. Uso de medios técnicos y tecnológicos en caso de huelga. En: García Murcia, J. Huelga y conflicto colectivo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Oviedo: KRK Ediciones; 2021. pp. 411-444.

una necesidad muy concreta de la empresa, que da causa potente al contrato mismo. O dicho de otro modo, si el empresario precisa la actividad de la persona trabajadora a tiempo parcial en un intervalo temporal concreto, que coincide con el momento de la actividad formativa, es probable que no pueda asistir.

A propósito del derecho a la salud y a la protección contra los riesgos laborales, **la temporalidad y la parcialidad también pueden configurar un marco en el que es más probable que se difumine la idea de que la salud de la persona trabajadora es inherente a su existencia misma y su presencia en la empresa.** De ahí la necesidad de conformar una obligación efectiva de formación, información y protección, equivalente a la de las personas trabajadoras permanentes y a tiempo completo, a pesar de que su presencia en la empresa haya de ser temporal o a tiempo parcial. Por ejemplo, que los reconocimientos médicos (voluntarios) de la empresa se realicen exclusivamente en un momento concreto del año estaría excluyendo a las personas contratadas fuera de ese periodo.

Ya en un ámbito más próximo al incumplimiento, es preciso cuestionar la consideración de que la duración limitada del contrato y/o de la jornada hace innecesarias determinadas acciones preventivas. Por el contrario, han de ser elementos de modulación de esas acciones, por suponer riesgos incrementados (temporalidad y siniestralidad parecen conformar un binomio reciente), por minimizar el impacto de los riesgos (en el caso del tiempo parcial) o maximizarlos (prestaciones a tiempo parcial en las que se omiten los protocolos de seguridad por la corta duración de la exposición al riesgo). Parece haber una idea equivocada respecto de las personas trabajadoras temporales (extensible al trabajo a tiempo parcial) que olvida el artículo 28 de la LPRL y las obligaciones derivadas del principio de igualdad de trato. Podemos concluir que, **en evaluación inicial, formación, información y vigilancia de la salud, la temporalidad y la parcialidad actúan como un acelerantes inadvertidos de los riesgos laborales.**

17. Prevención, aseguramiento e inspección en materia de riesgos laborales

Protección frente a los riesgos laborales y salud mental

El nacimiento del Derecho del Trabajo y de los sistemas de previsión social se asocia a la necesidad de **otorgar una protección efectiva a las personas trabajadoras frente a la posibilidad de sufrir un accidente o una enfermedad como consecuencia de su prestación laboral**. Una protección que históricamente se basó en el reconocimiento del derecho a **obtener unas prestaciones reparadoras y su aseguramiento**, un elemento necesario para garantizar la protección de la persona trabajadora accidentada o enferma y que el empresario acotara su responsabilidad económica, todo ello regulado mediante **una legislación inicialmente de carácter protector o reparador**. A ello se agregaba también, con una conexión muy estrecha, la **vertiente preventiva**, referida a la adopción de **medidas de seguridad y salud laboral** tendentes a evitar los accidentes y enfermedades profesionales.

Hoy en día, la estrecha relación entre protección, aseguramiento y prevención frente a los riesgos profesionales ha sido plasmada en el Convenio 187 de la OIT de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, donde se recogen tanto la perspectiva preventiva y de promoción de un entorno laboral seguro y saludable como el aseguramiento de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, que es también uno de los componentes necesarios en cualquier sistema de seguridad y salud laboral. Además, **el pasado 10 de junio de 2022, la OIT incluyó la Seguridad y Salud entre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo con el fin de comprometer a los Estados miembros de la OIT a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, poniendo de manifiesto la relevancia del entorno laboral para la seguridad y salud de las personas**.

En el ordenamiento nacional actual, el **sistema de Seguridad Social** dispensa protección frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desde la perspectiva reparadora, si bien ha de tenerse presente que **lo que dicho sistema asegura no son los riesgos o contingencias, incluidos aquellos que puedan estar relacionados con la salud mental, sino las consecuencias económicas y sanitarias que se derivan de esos riesgos: pérdida de ingresos o exceso de gastos para la persona trabajadora o su familia derivados de una incapacidad temporal o permanente, o incluso del fallecimiento de la persona**. Es, por consiguiente, una finalidad resarcitoria o reparadora, aunque a su vez tiene una incidencia en la vertiente preventiva, de fomento de la seguridad y salud laboral, en tanto que las actividades con riesgos específicos de accidente o enfermedad exigen medidas específicas de prevención.

La protección jurídica preventiva, por su parte, se articula en la actualidad a través de un marco normativo diferenciado que tiene como grandes referentes: (1) el citado **Convenio 187 de la OIT de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo**; (2) en el marco del derecho de la UE, la **Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE)**; y (3) en el ordenamiento español, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**. Todas ellas encabezan un grupo normativo complejo en el que se integran también una multiplicidad de disposiciones de desarrollo de las anteriores en relación con materias, riesgos, colectivos o medidas preventivas de carácter específico.

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, adoptada en consonancia con la Directiva europea, supuso un hito trascendental cuyas principales aportaciones fueron el refuerzo de la perspectiva de prevención o evitación de los riesgos laborales (frente a la anterior preeminencia relativa de la perspectiva reparadora), lo que se impone como deber de prevención y protección para las empresas empleadoras, y la extensión de la garantía de la seguridad y salud laboral prácticamente a la totalidad de personas trabajadoras

por cuenta ajena y a los/as funcionarios/as y empleados/as públicos/as. Sin embargo, esta pretendida extensión universal se ha visto matizada por **la exclusión de diversos colectivos de personas trabajadoras que no gozan —formal o materialmente— de la garantía de seguridad y salud plena en comparación con otros grupos laborales**. En este Informe se destacan los siguientes: **el teletrabajo, el trabajo nómada y en movilidad; las prácticas laborales y los/as becarios/as; los/as trabajadores/as autónomos/as y los trabajadores/as autónomos/as económicamente dependientes (TRADE)**. Hasta el reciente RDL 16/2022, también las personas trabajadoras al servicio del hogar habían quedado tradicionalmente al margen de la tutela preventiva conforme a la LPRL.

Trabajo al servicio del hogar

El empleo al servicio del hogar ha estado tradicionalmente excluido del campo protector de la LPRL. Su exclusión se ha visto corregida por el **Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (RDL 16/2022)**, que **considera por primera vez a estas personas sujetos de derechos en materia de prevención de riesgos laborales**, en buena medida como consecuencia de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 24 de febrero de 2022. Con ello se da cumplimiento también a los requerimientos necesarios para la definitiva ratificación del Convenio n° 189 OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (arts. 5, 6 y 13), que fue finalmente ratificado el 28 de febrero de 2023 y que entró en vigor en nuestro país el 29 de febrero de 2024. En todo caso, habrá que estar atentos al próximo desarrollo reglamentario previsto por el propio RDL 16/2022 (aún pendiente), para ver cómo se articulan en la práctica las obligaciones preventivas en su proyección sobre el trabajo al servicio del hogar, ya que la regulación legal mencionada es algo genérica e imprecisa al respecto.

Teletrabajo, trabajo nómada y en movilidad

Estas modalidades de organización del trabajo, de indudable relevancia en la actualidad, pese a estar expresamente incluidas en la LPRL, **presentan serias dificultades en relación con los riesgos ergonómicos y psicosociales vinculados a la articulación de la prestación laboral**, lo que deriva, en muchos casos, en una exclusión material o *de facto* de este tipo de trabajadores/as del sistema protector implementado por la LPRL.

Prácticas laborales y becas

Otro colectivo excluido es el compuesto por aquellas **personas que desde el punto de vista de la calificación o estatus jurídico de su prestación de servicios no son propiamente sujetos de una relación laboral en sentido estricto**, como sucede con las becas y otras fórmulas de prácticas no laborales en las empresas. Aunque desde un punto de vista más general, la ausencia contrato de trabajo y del estatus laboral de trabajo subordinado por cuenta ajena determine que la legislación laboral no sea de aplicación plena, cabe pensar que, a efectos de prevención de riesgos laborales, estas personas deberían recibir la protección como cualquier persona trabajadora por cuenta ajena, siendo igualmente merecedoras de una acción preventiva y tutiva ante la posibilidad de sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Ello es así por cuanto el deber de seguridad empresarial tiene una indudable naturaleza mixta (público-privada), estando los/as becarios/as u otras personas en prácticas expuestos a idénticos riesgos que el resto de personal de la empresa.

Trabajadores/as autónomos/as y trabajadores/as autónomos/as económicamente dependientes (TRADE)

Respecto a los trabajadores/as autónomos/as sin trabajadores/as a su cargo, y especialmente los TRADE (jurídicamente independientes, pero que prestan su actividad con vínculos económicos y organizativos especialmente intensos con una entidad productiva que les es ajena), su derecho a la seguridad y salud debería ser dotado de mayor contenido que el que prevé la normativa actual. En estos casos, **la regulación jurídica se limita a imponer las denominadas obligaciones de coordinación, palmariamente insuficientes**.

Dificultades y deficiencias en relación con la calificación (común o profesional) de las contingencias relacionadas con la salud mental

Con la COVID-19 quedó demostrado cómo la salud mental se convierte en un elemento de capital importancia para tener entornos saludables y seguros. Además, según diversos estudios realizados **en España, la incidencia de los problemas de salud mental en el entorno laboral es alta, con importantes repercusiones económicas** (ver Capítulos 11 y 12): los costes totales de los problemas de salud mental se han estimado en 7.019 millones de

euros; los costes médicos directos representaron el 39,6% de los costes totales y el 7,3% del gasto sanitario público total en España; los costes de la atención informal representaron el 17,7% de los costes totales, y la pérdida de productividad laboral representó el 42,7% de los costes totales. En conclusión, los costes de los problemas de salud mental en España tienen un impacto económico considerable desde una perspectiva social. Por otro lado, el coste del absentismo laboral se incrementó un 30% en tres años, al pasar de los 7.520 millones de euros en 2018 a 9.732 millones de euros en 2021.¹⁰⁸ En definitiva, los problemas de salud mental tienen un impacto negativo muy significativo sobre el mundo del trabajo. Pero ocurre también algo parecido en sentido inverso: a menudo, el propio entorno laboral tiene una incidencia negativa en la salud mental de la población trabajadora, siendo origen o factor determinante en la gestación o agravamiento de este tipo de problemas. Se conforma así un círculo vicioso que desde ambas perspectivas resultaría conveniente tratar de evitar. Sin embargo, la respuesta normativa ante esa realidad no parece ni adecuada ni eficaz. Desde la **perspectiva reparadora** relativa al aseguramiento y tutela por la Seguridad Social frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, **los problemas de salud mental en el ámbito laboral han sido tradicionalmente calificados, de manera mayoritaria, como enfermedades comunes, la mayoría de las veces sin mayor valoración sobre las interacciones laborales en la causación o agravamiento de esta clase de patologías. Sin perjuicio de otros factores (incluidos el estado de la ciencia y la práctica médica al respecto y otros de tipo social y cultural), ello se debe en buena medida a las dificultades que se presentan en el ordenamiento español a la hora de poder calificar los trastornos y patologías de salud mental como riesgos profesionales, ya sea como enfermedad profesional o como enfermedad del trabajo/accidente de trabajo. La consiguientemente más habitual calificación como enfermedad común supone, por un lado, que se dispense a las consecuencias de estos problemas una protección inferior a la que es propia de las contingencias profesionales. Por otro lado, desde la perspectiva preventiva, la no calificación como accidente de trabajo o enfermedad profesional también dificulta el establecimiento de planes y medidas de prevención y protección a nivel institucional y colectivo y, en último término, la integración de la cuestión en las políticas preventivas y de salud laboral de las empresas, todo lo cual sería obligatorio en caso de calificación como riesgos profesionales. Por tanto, la subclasificación de los trastornos y afecciones de salud mental relacionados con el trabajo como enfermedades comunes juega un papel muy relevante en su confinamiento a un tratamiento medicalizado como problema individual del sujeto, quedando al margen del tratamiento colectivo e institucionalizado, especialmente desde la perspectiva preventiva, que sería, sin embargo, el adecuado y pertinente cuando el entorno laboral es factor desencadenante o agravante. Ello tiene además un efecto precarizador y nocivo en las personas que padecen estos problemas, que además de verse abocadas a lidiar con ellos de manera estrictamente individual, contarán desde la perspectiva de Seguridad Social con la menor protección que supone la calificación como contingencia común, en comparación con la que resultaría de la calificación como contingencia profesional.**

La dificultad para calificar los problemas de salud mental como contingencias profesionales se debe, en primer lugar, a que el modelo español adopta un **sistema de lista para determinar la enfermedad profesional**, tal y como se desprende del art. 157 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS), conforme al que se “entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”. Dicho esto, **en el cuadro de enfermedades profesionales contenido en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, no se especifica o se prevé ningún tipo de dolencia vinculada con la salud mental en el ámbito laboral**, no acomodándose en este sentido a los criterios de los organismos internacionales.¹⁰⁹

Ahora bien, los problemas vinculados con la salud mental en el ámbito laboral podrían ser tratados como accidentes de trabajo conforme al art. 156.2 e) LGSS en cuanto que enfermedades que, aun sin estar expresamente contempladas en el cuadro de enfermedades profesionales, “contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo” (las denominadas enfermedades del trabajo). De este modo, los problemas de salud mental de origen laboral podrían calificarse como accidente laboral (enfermedad del trabajo) si se prueba que fueron causados precisamente por el desempeño del trabajo. Sin embargo, teniendo en cuenta la naturaleza y características de los problemas de salud mental como dolencias y patologías de etiología o causalidad especialmente difusa y difícil de establecer o probar con total exactitud, deviene altamente complicado obtener la calificación como contingencia profesional por esta vía. Así pues, **la mayor dificultad para considerar un trastorno mental como accidente de trabajo radica en poder demostrar que la dolencia tiene una relación de**

¹⁰⁸ Madrid Foro Empresarial y Fundación Pons. II Informe de Absentismo Laboral en España 2021. Madrid; 2022.

¹⁰⁹ La DA 4ª del Real Decreto-ley 16/2002 de 6 de septiembre obliga a crear una comisión de estudio que elabore una propuesta de reforma del RD 1299/2006 con el fin de integrar la perspectiva de género en el Cuadro de EEPP, lo cual debe facilitar la incorporación, entre otras, de dolencias vinculadas a la salud mental en el cuadro, en la medida en que se trata de patologías feminizadas.

causa-efecto con el trabajo, ya que precisamente en este tipo de problemáticas acostumbran a concurrir también elementos extralaborales (ver Capítulo I I).

Otra vía para considerar los problemas de salud mental vinculados al trabajo como accidentes de trabajo es el art. 156.2 f) LGSS. Dispone este precepto que tendrán la consideración de accidente de trabajo las “enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente”. Con apoyo en este precepto, se ha entendido que las psicopatologías pueden ser constitutivas de accidente de trabajo, incluso en el supuesto de que la persona trabajadora padeciera alteraciones psíquicas previas, siempre que estas se hubieren visto agravadas por los riesgos psicosociales del medio laboral; y ello, con independencia de que las enfermedades subyacentes deriven del trabajo o no, siempre que el accidente de trabajo las agrave, agudice, desencadene o saque de su estado latente. Eso sí, **debe existir un nexo causal entre la enfermedad latente o subyacente, el trabajo ejecutado y la agravación de la dolencia, toda una relación de causalidad de especial dificultad probatoria**. El entorno laboral opera en estos casos como factor concausal o elemento desencadenante de una patología previa, no resultando suficiente que una enfermedad de etiología común se revele exteriormente con ocasión del ejercicio de la ocupación laboral, pues para adquirir la característica jurídica de accidente de trabajo es preciso que se demuestre que el trabajo desarrollado ha agravado, agudizado, desencadenado o sacado de su estado latente a la patología previa. Ahora bien, también en este caso se plantean dificultades relacionadas con la etiología difusa y el carácter multicausal de los problemas de salud mental que complican la deducción o prueba de la relación de causalidad con el trabajo.

Hay otros problemas de salud de etiología difusa y carácter pluricausal que, a diferencia de los problemas de salud mental, han ido beneficiándose en mucha mayor medida de la calificación como accidente de trabajo, a través fundamentalmente de la labor interpretativa de la jurisprudencia (infarto, accidentes cerebrovasculares, etc.). En ello ha jugado un papel clave la presunción de accidente de trabajo aplicable para calificar como tales, salvo prueba en sentido contrario, los supuestos de dolencias que se manifiestan en lugar y tiempo de trabajo. Sin embargo, ello no es extrapolable al caso de las psicopatologías, que nuevamente aquí presentan una complejidad adicional al no ser enfermedades de manifestación súbita y violenta, sino muchas veces de gestación lenta o larvada, y sin clara manifestación externa o con manifestaciones a veces esporádicas, discontinuas o no fácilmente perceptibles tanto para terceros como incluso para el propio sujeto afectado, siendo difícil determinar con exactitud cuándo aparecen por primera vez, lo que dificulta el recurso a la presunción.¹¹⁰ En definitiva, todas estas dificultades para calificar como profesionales los problemas de salud mental, conduce a una eventual **protección por el sistema menos intensa**, como consecuencia de que no se flexibilizan ciertos requisitos de acceso a las prestaciones, no se aplican las reglas especiales del cálculo de cuantías, no es aplicable el recargo de prestaciones por incumplimiento de la normativa de prevención, ni resultan de aplicación las mejoras voluntarias previstas en la negociación colectiva. Pero, además, la no calificación como riesgos profesionales obstaculiza su abordaje institucionalizado y colectivo desde las medidas y políticas preventivas que han de ser integradas en la gestión empresarial.

De todo lo anterior cabe deducir que **es absolutamente crucial una revisión normativa en torno a la cuestión de la calificación como común o profesional de las contingencias relacionadas con trastornos y patologías de salud mental, en los casos en que el trabajo puede tener incidencia en su gestación, desencadenamiento o agravamiento**. En este sentido, cabría considerar la reforma del listado de enfermedades profesionales para dar cabida de manera pertinente a determinados trastornos y patologías de salud mental. Asimismo, sería conveniente incorporar alguna previsión para facilitar la calificación de las contingencias por cuestiones de salud mental relacionadas con el entorno laboral como accidente de trabajo/enfermedad del trabajo, atenuando los niveles de exigencia de acreditación o prueba de conexión causal con el trabajo, consolidando una exigencia más de casualidad relevante que de causalidad exclusiva y/o estableciendo preceptivos procedimientos médicos de valoración al respecto más allá de la apriorística y directa calificación como enfermedad común.

Los principales factores de riesgo y riesgos psicosociales en el ámbito laboral y su vínculo con la precariedad laboral

El derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y su envés, a modo de obligación empresarial de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRL, que no es sino la trasposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 89/391/CEE, con entronque constitucional en los artículos 15 CE —derecho a la integridad física y moral— y 43 CE —derecho a la salud—), **debe abarcar no solo la salud física sino también, necesariamente, la salud mental, en una consideración de la salud como un todo indivi-**

¹¹⁰ Álvarez Alonso, D. Accidente de trabajo. En: García Murcia, J. y Castro Argüelles, M. A. (dirs.). Contingencias y prestaciones de seguridad social en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Madrid: Editorial Reus; 2021. pp. 41-80.

sible, más si cabe en un contexto sociolaboral de incertidumbre, de cambio constante, donde la temporalidad, la parcialidad de las jornadas, la brecha salarial, los cambios en la organización y forma de trabajar, las exigencias introducidas por las nuevas tecnologías, la permanente vigilancia que estas tecnologías permiten, las dobles jornadas realizadas como consecuencia de los trabajos de cuidados, entre otros factores potencialmente precarizantes, favorecen que las personas trabajadoras vean afectada su salud mental y física. Estos factores encajan perfectamente en la definición de la OIT de **factores psicosociales en el trabajo** (ver Capítulo 9).

Los efectos negativos de estos factores psicosociales, es decir, que se manifiesten en forma de riesgos y provoquen daños en la salud mental y física de las personas trabajadoras, dependen de la experiencia, de la historia y de las características y estado de salud de la propia persona trabajadora. Sin embargo, la causa que provoca el daño se ubica en las condiciones del trabajo, de manera que puede afirmarse que existe una relación causal entre el trabajo y el daño en la salud. Siguiendo la clasificación del denominado Marco Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial o *European Framework for Psychosocial Risk Management* (PRIMA EF), propuesto por un consorcio en el que participan distintos institutos europeos además de la OIT y la OMS, los distintos factores de riesgo psicosociales serían los siguientes: el **contenido** (ciclos muy cortos, fragmentación, complejidad excesiva, trabajo sin sentido, duración excesiva o demasiado corta, repetitividad, poca variedad, escaso valor de las tareas, desajuste capacidades-exigencias, exigencias emocionales importantes o continuadas, tareas que generan riesgo de violencia, etc.); **carga de trabajo y/o ritmo de trabajo** (infracarga o sobrecarga, ritmo alto o impuesto o inadecuado, plazos inflexibles mal planificados o no adaptados, niveles concentración/atención continuada, interrupciones, consecuencias de los errores, imprevisibilidad, tiempos de ejecución estrictos y/o inadecuados, información insuficiente, multitarea, necesidad de actualización permanente, etc.); **tiempo de trabajo** (nocturnidad, turnicidad, duración excesiva de las jornadas, irregularidad de horarios, imprevisibilidad, descansos insuficientes, trabajo fines de semana, disponibilidad constante, hiperconectividad, etc.); **participación/control** (falta de autonomía temporal o decisional, dificultad para tener iniciativa y participación, imposibilidad de realizar propuestas, déficit de liderazgo, etc.); **desempeño de rol** (indefinición, conflicto con valores propios, papeles o funciones contradictorias entre sí, ambigüedad, responsabilidad sobre personas, etc.); **desarrollo profesional** (promoción inadecuada o insuficiente, estancamiento de la carrera profesional, condiciones contractuales precarias, inadecuada remuneración, insuficiente formación o capacitación, déficit de compensación, reconocimiento o estatus, inequidad, etc.); **relaciones interpersonales/apoyo social** (escaso o inadecuado apoyo social, mala calidad de relaciones personales, situaciones conflictivas, desconfianza, aislamiento social, etc.); **equipos de trabajo y exposición a otros riesgos** (tecnologías, equipos, herramientas, diseño, mantenimiento, adecuación, entorno físico, exposición a peligros, etc.). Sin embargo, pese a que esta clasificación reúne buena parte de los principales factores de riesgo psicosocial conforme a una tradición y evidencia empírica muy consolidadas, con el refrendo de organismos competentes al efecto, cabría considerar otros enfoques complementarios. Así, por ejemplo, cabría pensar en aproximaciones que consideren el papel de factores o circunstancias clave en materia de riesgos psicosociales como **la discriminación, el grado de sometimiento de la persona trabajadora a una subordinación particularmente intensa o a la sobreexplotación, la violencia y el acoso laboral, la inestabilidad, o el conflicto entre la vida familiar y laboral, entre otros** (ver Capítulo 9).

En los últimos años se ha constatado la existencia de **factores de riesgo psicosocial de carácter emergente**, estrechamente relacionados con la precariedad laboral: contrataciones precarias en el contexto de un mercado de trabajo inestable; aumento de la vulnerabilidad de los/as trabajadores/as en el contexto de la globalización; nuevas formas de contratación; sentimiento de inseguridad en el empleo; envejecimiento de la población trabajadora; jornadas de trabajo largas; intensificación del trabajo; subcontratación, externalización y producción ajustada (*lean production*);¹¹¹ y excesivo control, ya sea referido a la ubicación de la prestación laboral o a su supervisión.¹¹²

Mención especial merece el **teletrabajo**, que, si bien su extensión generalizada como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 ha aportado algunos beneficios en el ámbito de la relación laboral, como es una mayor flexibilidad y autonomía en el desarrollo de los trabajos, en ocasiones tiene también consecuencias negativas para la conciliación de la vida profesional y personal o familiar, como son la excesiva conexión, la difuminación entre la vida laboral y la vida privada o una mayor intensidad del trabajo y del estrés tecnológico,¹¹³ lo que determina la necesidad del riguroso cumplimiento de las obligaciones recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. La concurrencia de todos o algunos de los factores mencionados (no actúan de forma independiente sino interaccionando unos con otros)¹¹⁴ puede determinar, asimismo, la existencia en el

¹¹¹ European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities. 2007.

¹¹² Igartúa MT. Digitalización, motorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática. En: Rodríguez-Piñero M, Todolía A (dirs.). Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital. Pamplona: Aranzadi; 2020. p. 620.

¹¹³ Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)).

¹¹⁴ Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales.

centro de trabajo de riesgos psicosociales cuya gestión y prevención corresponde a las empresas, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación española y comunitaria, en los términos antes señalados. Los riesgos psicosociales, según la Guía para Evaluar la Calidad de las Evaluaciones de los Riesgos y las Medidas de Gestión del Riesgo con respecto a la Prevención de los Riesgos, del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo de la Comisión Europea, **“son aquellos aspectos de la concepción, la organización y la gestión del trabajo, junto con sus contextos sociales y ambientales, que tienen el potencial de provocar daño psicológico, social o físico”**.¹¹⁵

Según recoge el Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre las actuaciones de esta en riesgos psicosociales, los riesgos psicosociales más reconocidos son, entre otros, el **estrés**, la **violencia** y el **acoso en el trabajo**. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)¹¹⁶ apunta al estrés, la **depresión** o la **ansiedad** como el segundo problema de salud más importante relacionado con el trabajo reconocido por las personas trabajadoras, seguido del **dolor óseo, articular o muscular**. Ambos problemas de salud, los mentales y los músculo-esqueléticos, están estrechamente ligados en la medida en que “las demandas psicosociales pueden producir un aumento de la tensión muscular y exacerbar la tensión biomecánica relacionada con la tarea; las demandas psicosociales pueden afectar la conciencia y el informe de los síntomas musculoesqueléticos y/o las percepciones de su causa; los episodios iniciales de dolor basados en una agresión física pueden desencadenar una disfunción crónica del sistema nervioso, tanto fisiológica como psicológica, que perpetúa un proceso de dolor crónico; los cambios en las demandas psicosociales pueden estar asociados con cambios en las demandas físicas y el estrés biomecánico y, por lo tanto, las asociaciones entre las demandas psicosociales y los [trastornos músculo-esqueléticos] TME ocurren a través de una relación causal o modificadora de efectos”.¹¹⁷

Otro de los principales riesgos psicosociales es la violencia y el acoso en el ámbito laboral. La OMS define la **violencia** como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.¹¹⁸ Por su parte, la OIT, en su Convenio 190, define la violencia y el acoso en el ámbito laboral como el “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”; y la **violencia y acoso por razón de género**, como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Por lo que respecta al **acoso**, la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIMH), define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1). Y define **acoso por razón de sexo** como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2). El **acoso laboral discriminatorio** es definido como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.¹¹⁹ Por su parte, la Ley Orgánica 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en su artículo 6.4, introduce también una definición general del acoso discriminatorio: “Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Asimismo, cabe resaltar que en el marco de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se introducen nuevas obligaciones preventivas para las empresas. Estas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones, promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

¹¹⁵ Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo. Guía para Evaluar la Calidad de las Evaluaciones de los Riesgos y las Medidas de Gestión del Riesgo con respecto a la Prevención de los Riesgos. Grupo de Trabajo: Riesgos Nuevos y Emergentes; 2018.

¹¹⁶ INSST. Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2022: “Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo”. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2022.

¹¹⁷ Graveling R, Smith A, Hanson M. Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors at work: literature review. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. 2022.

¹¹⁸ OMS. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington D.C.: Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud; 2002

¹¹⁹ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (art. 28).

Finalmente, en relación con los riesgos psicosociales, vale la pena destacar que toda acción preventiva a la que están obligadas las empresas de acuerdo con la legislación vigente antes mencionada y que tiene por objeto último garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras (art. 14 LPRL), mediante, entre otros, la aplicación del principio de la acción preventiva de adaptar el puesto a la persona trabajadora (art. 15.1.d), debe llevarse a cabo considerando la diversidad de la población trabajadora, por lo que **será imprescindible la integración de la perspectiva de género para alcanzar una cultura preventiva integradora y eficaz**. Esta necesidad de integración de la perspectiva de género deviene no solo de la consideración de este principio como informador del ordenamiento jurídico (art. 4 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), sino de la realidad misma de los hechos (la naturaleza biológica distinta de mujeres y hombres; la segregación sexual del trabajo —horizontal y vertical—; las circunstancias sociales/familiares, extralaborales, asociadas al género; la precariedad laboral, entre otros). Adicionalmente, hay que tener en cuenta que los cambios socioeconómicos de las últimas décadas han alterado sustancialmente la configuración del mundo del trabajo y de las relaciones laborales, lo cual ha favorecido el afloramiento con mayor intensidad de riesgos psicosociales vinculados al trabajo que si bien ya existían, pasan a ser especialmente relevantes, no solo por el aumento de su frecuencia, sino también por los efectos nocivos que producen en las organizaciones y, sobre todo, en la salud de las personas trabajadoras. Estos cambios han tenido efectos en distintas vertientes de las relaciones laborales (temporalidad, salarios, parcialidad de las jornadas, no-desconexión, entre otras), lo que ha favorecido su precarización y, con ella, una mayor presencia y afectación de los riesgos psicosociales.¹²⁰

Si bien es un fenómeno todavía emergente, la **gestión algorítmica o automatizada del trabajo** puede potencialmente tener una gran incidencia en la salud mental de las personas trabajadoras. La aplicación de sistemas de inteligencia artificial a la gestión de personas sería merecedora de una atención particular y explícita, en consonancia con su progresiva generalización en cada vez más entornos empresariales y laborales.

El rol de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la prevención de los riesgos ligados a la salud mental

Las carencias en cuanto a la observancia efectiva de las primeras normas laborales aprobadas en España en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente referidas a niños/as y mujeres (Ley Benot de 1873), de accidentes de trabajo y su protección social (Ley Dato de 1900) y de trabajo de mujeres y niños (también de 1900) y la ley de descanso dominical (de 1904), determinaron la necesidad de crear un mecanismo de control y vigilancia de su propio cumplimiento. Así, en el año 1906, fue creada la Inspección de Trabajo en España, mediante Reglamento de 1 de marzo, en el contexto socioeconómico de un incipiente y lento proceso de cambio hacia la industrialización. Todas las normas mencionadas tenían por objeto, entre otros, la regulación de diversos aspectos de la relación laboral, como la jornada, sus excesos y el descanso, para evitar o reducir los daños para la salud de las personas trabajadoras (en particular, mujeres y niños/as) derivados del trabajo, considerando las mencionadas condiciones de trabajo como factores de riesgo y vinculando así dos de las esferas del ámbito del trabajo, las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo, lo cual pone en valor el carácter generalista de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debido a la interconexión de todas las materias que aún hoy siguen constituyendo el objeto de la actuación de la Inspección (art. 1.2 párr. 2º de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de ITSS). Sin embargo, desde la creación de la Inspección de Trabajo, la realidad socioeconómica del país ha cambiado de forma significativa, con una progresiva “tercerización”.

En la actualidad, **la Inspección de Trabajo y Seguridad Social despliega su actuación** (art. 20.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de ITSS) **desempeñando su función general de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas del orden social, dedicando atención específica a la prevención de riesgos laborales y, dentro de este campo, a la gestión de los riesgos psicosociales** (verificación del cumplimiento empresarial de las normas en materia de evaluación de riesgos psicosociales, medidas preventivas, planificación de la actividad preventiva, formación e información preventiva, etc.). A estos efectos, cabe señalar que el Criterio Técnico ITSS 104/2021 sobre actuaciones en riesgos psicosociales pauta una serie de formas de proceder en función de los distintos supuestos relacionados con los riesgos psicosociales que podrían encontrarse en el marco de una actuación inspectora.

De acuerdo con los datos facilitados por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS), en 2021 se llevaron a cabo 1.628 actuaciones inspectoras a nivel nacional en materia de Riesgos Psicosociales, en las que se detectaron 49 infracciones, sancionadas en conjunto con un importe de 231.570,5€. Por otro lado, en paralelo, la actuación inspectora aborda también la vigilancia y exigencia del cumplimiento empresarial en materia de relaciones laborales (art. 12.1 a) Ley 23/2015 de 21 de julio), en particular, en materia de jornada, horas extraordinarias y descansos, entre otras, las cuales constituyen factores de riesgo psicosocial. En este caso, en 2021 se llevaron a cabo 23.338 actuaciones inspectoras a nivel nacional en materia

¹²⁰ Valero E, Utzet M, Martín U. ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? Gaceta Sanitaria. 2022; 36(5): 477-483.

de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, en las que se reportaron 6.276 infracciones sancionadas en conjunto con un total de 8.461.248,5€.

Sin embargo, en términos generales, estos incumplimientos empresariales constatados en materia de jornada, tiempo de trabajo y descansos (además de otros incumplimientos en materia de salarios, infracotización, contratación, etc.) no se analizan generalmente como posibles factores de riesgo psicosocial, sino como estrictos incumplimientos de la normativa laboral y/o de Seguridad Social, sin que, normalmente, se establezca un vínculo entre estos factores de riesgo y los riesgos psicosociales o las dolencias de carácter psicosocial que pudieran derivarse de los anteriores.

Algo similar a lo señalado respecto de la jornada, el tiempo de trabajo y el descanso ocurre también en el ámbito de los riesgos ergonómicos, que en el caso de materializarse pueden producir trastornos músculo-esqueléticos. En este campo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social también desarrolla su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las obligaciones empresariales. Sin embargo, nuevamente, esta actuación se desarrolla, por lo general, de manera aislada, sin que se establezca ningún vínculo ni conexión con los riesgos psicosociales ni, en su caso, con los daños en la salud mental derivados de los mismos. En este sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo señala que cada vez es más evidente la relación entre exposición a factores de riesgo psicosocial y los trastornos músculo-esqueléticos, tanto en su causalidad inicial como, en algunos individuos, en su persistencia.¹²¹

Tanto las actuaciones inspectoras llevadas a cabo en el ámbito de las relaciones laborales (tiempo de trabajo, jornada, descansos) como las llevadas a cabo en el ámbito de los riesgos ergonómicos susceptibles de producir trastornos músculo-esqueléticos se desarrollan, por lo general, de manera estanca, sin que se vinculen ni con los riesgos psicosociales ni con los daños producidos en la salud mental de las personas trabajadoras, lo cual dificulta que la actuación inspectora sea integral. En este sentido, el artículo 16.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia exige que “La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”. De esta obligación empresarial, podemos inferir que la actuación inspectora deberá tener un carácter integral, afectando a todo el ámbito de la competencia de la ITSS.

Por otro lado, en el desempeño de las funciones inspectoras, cualquiera que sea la materia y especialmente en el caso de actuaciones sobre riesgos psicosociales, las actuaciones deben siempre estar inspiradas en el principio de integración de la perspectiva de género, al amparo de lo dispuesto por el artículo 4 de la LOIMH y del artículo 5.4 de la LPRL. No obstante, cabe señalar las dificultades existentes en cuanto a las herramientas legislativas de que disponen los/as Inspectores/as actuantes a la hora de exigir el cumplimiento de la obligación empresarial de integrar la perspectiva de género en la actividad preventiva, en la medida en que la legislación actual no establece una obligación expresa a las empresas para que lleven a cabo una evaluación de riesgos con perspectiva de género; existe un silencio normativo al respecto, más allá de lo dispuesto por el artículo 4 de la LOIMH, que reconoce la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio informador del ordenamiento jurídico, y, por lo tanto, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, y más allá de lo dispuesto por el artículo 4.7 de la LPRL, sobre el concepto de “condición de trabajo” y del principio de la acción preventiva de adaptar el trabajo a la persona, previsto en el artículo 15.1.d) de la LPRL. Lo que sí contempla la legislación vigente es un exhorto a las administraciones públicas para la promoción de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres (art. 5.4 de la LPRL, introducida por la disposición adicional 12.1 de la LOIMH).

La cuestión que se plantea a partir de estos fundamentos jurídicos es si se puede aseverar que existe una obligación empresarial de integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva, y si, en consecuencia, es efectivamente exigible su cumplimiento a las empresas por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin que pudiera ponerse en entredicho la posible acta de infracción que podría derivarse de la actuación inspectora sobre esa materia. Todo ello adquiere especial relevancia en el ámbito de los riesgos psicosociales, de los que pueden derivarse daños para la salud mental de las personas trabajadoras, por afectar con mayor intensidad a las mujeres trabajadoras, así como en el ámbito de los riesgos ergonómicos, de los que pueden derivarse trastornos músculo-esqueléticos.

En cuanto a las funciones que constituyen el objeto de la actividad de la ITSS, no cabe duda de que la principal función de la ITSS consiste en la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas del orden social a los sujetos obligados (art. 12.1 Ley 23/2015 de 21 de julio Ordenadora del Sistema de ITSS). En este mismo sentido se expresa el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023¹²² al señalar lo siguiente: “Hay que recordar que la misión esencial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la vigilancia y garantía del cumplimiento de las normas jurídicas en materia laboral y de Seguridad Social. La conexión de esta misión

¹²¹ Graveling R, Smith A, Hanson M. Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors at work: literature review. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. 2022.

¹²² Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

con la efectividad real de los derechos laborales y sociales es palmaria, y el papel de la Inspección como instrumento de garantía resulta esencial si no se quiere ver esos derechos menoscabados o postergados”.

Sin embargo, no podemos obviar que otra de las principales funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, según lo dispuesto por el artículo 12.2 de la Ley 23/2015 de 21 de julio Ordenadora del Sistema de ITSS, (como ya lo disponía también su predecesora, la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la ITSS, en consonancia con los Convenios 81 y 129 de la OIT) es la **función de “Asistencia Técnica”** consistente, entre otras, en: a) dar información y asistencia técnica a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social; b) proporcionar información y asistencia técnica a las personas trabajadoras y a sus representantes, comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras cuando medie denuncia por parte de los mismos, en los términos del artículo 20.4, e indicarles las vías administrativas o judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando estos hayan sido afectados por incumplimientos empresariales comprobados en las actuaciones inspectoras (art. 12.2 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de ITSS).

A diferencia de la Ley Ordenadora anterior 42/1997 de 14 de noviembre, la actual Ley 23/2015 de 21 de julio Ordenadora del Sistema de ITSS extiende y aporta precisión sobre el contenido y la forma en que debe llevarse a cabo esta función de asistencia técnica tanto a empresas como a personas trabajadoras y a sus representantes. Se intuye un mayor interés del legislador por esta función técnica de la ITSS. En este sentido, la OIT ha señalado que dicha función adquiere una especial relevancia en la medida en que tiene un carácter preventivo. Se trata de una función que se despliega con anterioridad a que se haya producido ningún incumplimiento de las normas del orden social, de manera que su fin es evitarlo, lo cual resulta de gran interés en todos aquellos aspectos susceptibles de poder producir daños en la salud de las personas trabajadoras.

“La información, el asesoramiento y la educación a empleadores y trabajadores contribuyen a garantizar la aplicación de las disposiciones legales tanto como las medidas coercitivas. Los inspectores no se limitan a realizar supervisiones retrospectivas para garantizar que todo está en orden. Pueden, por ejemplo, asesorar acerca de las medidas a tomar para garantizar la seguridad, para cumplir con los requisitos legales en relación con el pago de salarios, para indicar dónde y cómo pueden realizarse los exámenes médicos, para demostrar la importancia de limitar las horas del trabajo o para analizar problemas, reales o potenciales, con el empleador”.

OIT. Programa sobre Administración Inspección de Trabajo¹²³

Sin embargo, **en el caso del desarrollo de las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas del orden social, sin perjuicio del poder de disuasión de las sanciones, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúa de manera reactiva, es decir, una vez se ha producido el incumplimiento de las normas, lo cual en el ámbito de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y especialmente en el ámbito de los riesgos psicosociales, no es lo deseable debido a que para entonces ya se ha producido el daño en la salud física y/o mental de las personas trabajadoras.**

Para el desarrollo de las funciones antes mencionadas y de las demás funciones recogidas en la Ley 23/2015 de 21 de julio Ordenadora del Sistema de ITSS y en un contexto socioeconómico que propone nuevos retos derivados de la pandemia de la COVID-19, del impacto de la tecnología y la digitalización en el mundo del trabajo o de la búsqueda de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral, **deviene necesario una alta capacidad de respuesta y adaptación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.** De ahí que el Plan Estratégico de la institución para los años 2021, 2022 y 2023 plantee un reforzamiento de la eficacia, de las capacidades y de la organización de la Inspección.¹²⁴

En cuanto a las capacidades, la virtualidad de su actuación se ha visto tradicionalmente lastrada por la falta de efectivos y medios. Durante casi una década (2010-2017) de estancamiento y reducción, España no cumplía con la recomendación de la OIT de disponer de un inspector/a por cada 10.000 trabajadores/as “en países industrializados con economías de mercado”.¹²⁵ Desde 2018, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha empezado a incrementar su número de efectivos, hasta contar, en 2022, con un total de 2.125 actuantes, de los cuales 1.006 son inspectores/as y 1.119 son subinspectores/as (ver Figura 29).

¹²³ OIT. Programa sobre Administración e Inspección de Trabajo. Inspección de Trabajo: lo que es y lo que hace. Oficina Internacional del Trabajo; 2015.

¹²⁴ Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

¹²⁵ OIT. Estrategias y prácticas en materia de inspección del trabajo. Comisión de Empleo y Política Social; 2006.

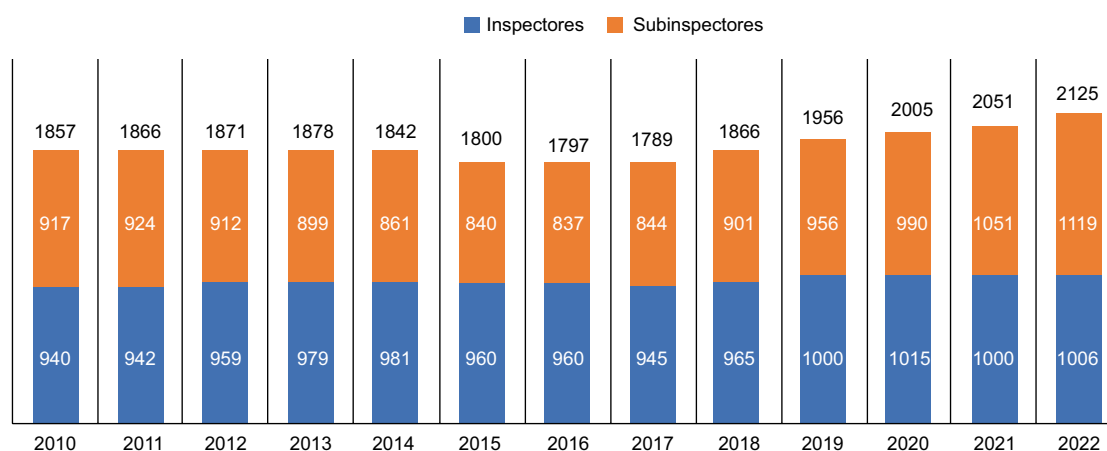
¹²⁶ Cabe señalar que los diversos roles de los inspectores/as en cada país dificultan la definición de lo que entendemos por suficiencia de la capacidad de la inspección.

Cruzando los datos de número de inspectores/as y número de empresas inscritas a las Seguridad Social (1.329.897, excluyendo el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General¹²⁷) y ocupados/as (20.390.575, de media en los cuatro trimestres de 2022¹²⁸), el resultado es elocuente: **a cada actuante (inspector/as o subinspector/a) le corresponden 9.596 ocupados/as y 626 empresas.** En el caso español, la suficiencia se traduce en una mayor o menor capacidad para desempeñar sus funciones previstas de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas del orden social, de asistencia técnica y de conciliación mediación y arbitraje (art. 12 de la Ley 23/2015 de 21 de julio Ordenadora del Sistema de ITSS). No en vano, según la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER),¹²⁹ en 2019, **solo el 38,1% de las empresas españolas recibieron la visita de la Inspección de Trabajo para comprobar el cumplimiento de los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales, frente al 43,2% de las empresas de la UE-27.**¹³⁰

Por lo que respecta al “Personal de Apoyo” a las labores inspectoras, las capacidades de las que dispone la ITSS resultan del todo insuficientes para llevar a cabo sus funciones. A 31 de diciembre de 2022 la plantilla de personal de estructura y de apoyo administrativo en la Dirección del Organismo Estatal ITSS y en las Inspecciones Provinciales era de 1.210 efectivos, de los cuales 1.133 son personal funcionario y 77 son personal laboral, distribuidos de la siguiente manera entre grupos de adscripción: 27 en el grupo A1; 127 en el grupo A2; 506 en el grupo C1; 464 en el grupo C2; y 9 en el grupo E.¹³¹

Con todo ello, hay que destacar avances destacables, pero también el margen para proseguir en el refuerzo de las capacidades y virtualidad práctica de las actuaciones inspectoras, continuando con la senda de incremento de la dotación de medios personales y materiales, así como apostando por otras medidas como la modernización tecnológica o la planificación estratégica y la evaluación cualitativa y cuantitativa de las actuaciones desarrolladas. No cabe duda de que, en definitiva, para hacer frente a los nuevos retos que propone el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, **es imprescindible fortalecer y modernizar el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para mejorar la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía.**¹³²

Figura 29.
Promedio anual de actuantes funcionarios (inspectores/as y subinspectores/as) de la ITSS, 2010-2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ITSS.¹³³

¹²⁷ Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Informe Anual de la ITSS 2022. Ministerio de Trabajo y Economía Social; 2023.

¹²⁸ Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Informe Anual de la ITSS 2022. Ministerio de Trabajo y Economía Social; 2023.

¹²⁹ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER). 2019. Disponible en: <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/es/survey/overview/2019>

¹³⁰ No deja de ser también cierto que en las últimas convocatorias de empleo público se ha producido un incremento tímido del número de plazas ofertadas. Sirva ver la Resolución de 27 de diciembre de 2022, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Ver: Resolución de 27 de diciembre de 2022, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. 2022.

¹³¹ Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Informe Anual de la ITSS 2022. Ministerio de Trabajo y Economía Social; 2023.

¹³² Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

¹³³ Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Informe Anual de la ITSS 2022. Ministerio de Trabajo y Economía Social; 2023.

18. Nuevos escenarios productivos: digitalización, redes empresariales y “atomización” del trabajo

La precarización del trabajo en los nuevos escenarios productivos y de organización empresarial del capitalismo posfordista y digitalizado

Más allá de las repercusiones de la Gran Recesión y de la pandemia de la COVID-19, algunos fenómenos estructurales y transformaciones tecnológicas, productivas, económicas y sociales de fondo, de más largo alcance e impacto aún más profundo, están dando lugar a la aparición de nuevas formas de trabajar y de organizar las empresas que están alterando enormemente la fisonomía del mundo del trabajo. Algunas de estas transformaciones han propiciado **la generación de formas de empleo y entornos de trabajo que favorecen tendencias orientadas a la minoración o elusión de los estándares laborales, la precarización y el empobrecimiento de grandes capas de la población trabajadora.**

El primero de estos fenómenos es el del paso del clásico modelo fordista de integración vertical de la producción a los paradigmas posfordistas de organización empresarial, y la consiguiente **“fragmentación” o “atomización” de las empresas y el trabajo**, a través de las distintas formas de “externalización” de actividades, “descentralización productiva” y otras fórmulas aún más innovadoras de vertebración de la producción, tales como las contratas y subcontratas, los grupos de empresas, las cadenas de suministro, las redes de franquicias y la *mcdonalización*, las plataformas digitales, el *crowdsourcing* y el trabajo “a demanda vía app” (*uberización*) u otras posibilidades todavía más sofisticadas en la era de la revolución industrial 4.0. Se ha producido así una cierta deconstrucción o desintegración del antiguo modelo de la gran empresa, pasando al nuevo de las redes empresariales, disgregadas en unidades generalmente mucho más pequeñas e independientes entre sí en cuanto a sus respectivas plantillas y responsabilidades laborales, aunque interdependientes desde el punto de vista económico.^{134 135 136 137 138 139} Al tiempo, las empresas de la “nueva economía” tienden a nacer ya con una fisonomía completamente mimetizada con estos nuevos paradigmas (ver Capítulo 16).¹⁴⁰

El segundo de los fenómenos de gran impacto sobre el trabajo es el relacionado con **la digitalización, la robotización, la aplicación de la inteligencia artificial y demás innovaciones en el contexto de la revolución tecnológica contemporánea.** A partir del progreso de la tecnología, aparecen nuevas formas de organización productiva y del trabajo, en torno a las que con frecuencia se produce una tendencia a huir de la clásica normativa laboral y de Seguridad Social, como ejemplifican los casos de las personas trabajadoras a demanda vinculadas a aplicaciones de internet que afloran en la denominada *gig economy* o economía

¹³⁴ Castells M. La era de la información. Vol. I: La sociedad red. Madrid: Alianza; 2005:201.

¹³⁵ Valdés F. La descentralización productiva y la formación de un nuevo paradigma de empresa. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica. 2001; 18:1.

¹³⁶ Letamendía F. Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y posfordismo. Madrid: Tecnos; 2009:133.

¹³⁷ Monereo JL. Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente. Relaciones Laborales. 2011; 6.

¹³⁸ Weil D. The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It. Boston: Harvard University Press; 2014: 7.

¹³⁹ Sanguinetti W. Redes empresariales y Derecho del Trabajo. Granada: Comares; 2016: 1.

¹⁴⁰ Álvarez Alonso D. El ordenamiento laboral ante los desafíos de la “fragmentación empresarial” y la ‘atomización del trabajo’. Trabajo y Derecho. 2018; 38: 46.

uberizada.¹⁴¹¹⁴² ¹⁴³ ¹⁴⁴ ¹⁴⁵ ¹⁴⁶ ¹⁴⁷ ¹⁴⁸ Estos fenómenos están provocando un cierto declive del “trabajo asalariado estándar”, mientras que proliferan nuevas formas de “trabajo atípico”,¹⁴⁹ ¹⁵⁰ dando paso a un panorama en el que son más frecuentes la erosión de los estándares de condiciones de trabajo, el incumplimiento de normas laborales y la elusión de responsabilidades empresariales, o en el que, directamente, se advierte la inadaptación de algunas de las instituciones y pautas de regulación tradicionales del Derecho del Trabajo.¹⁵¹ ¹⁵² ¹⁵³ ¹⁵⁴ ¹⁵⁵ ¹⁵⁶ En la práctica, ello se traduce frecuentemente en bajos salarios, peores condiciones laborales y, en definitiva, trabajos más precarios, lo que resulta especialmente perceptible en las situaciones que se tratan dentro de este capítulo.¹⁵⁷ ¹⁵⁸

Contratas, subcontratas y empresas multiservicios

Habida cuenta de la potencial afectación que la descentralización productiva (*outsourcing*) tiene sobre los derechos de las personas trabajadoras, la legislación laboral española ha establecido una compleja regulación sobre las contrata y subcontratas de obras y servicios.¹⁵⁹ ¹⁶⁰ ¹⁶¹ ¹⁶² Para evitar que la externalización se traduzca en dispersión de riesgos y responsabilidades empresariales en perjuicio de las personas trabajadoras, se ha implantado un potente entramado de normas protectoras del trabajo asalariado, así como de obligaciones y responsabilidades compartidas de las distintas empresas involucradas.¹⁶³ De entre todas las previsiones de nuestro ordenamiento al respecto,¹⁶⁴ tal vez la regulación más sobresaliente sea el art. 42 ET, donde se contemplan obligaciones de comprobación de que los subcontratistas estén al corriente en los pagos a la Seguridad Social por parte de la empresa principal; la responsabilidad solidaria de la principal con respecto

¹⁴¹ De Stefano V. The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy. *Comparative labor law & Policy Journal*. 2016; 37(3): 471.

¹⁴² Todolí A. El impacto de la ‘Uber economy’ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Iuslabor*. 2015; 3: 1.

¹⁴³ Auvergnon P. Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*. 2016; 6: 25.

¹⁴⁴ Todolí A. El trabajador en la ‘Uber Economy’: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario. *Trabajo y Derecho*. 2016; 25: 63.

¹⁴⁵ Todolí A. El trabajo en la era de la economía colaborativa. Valencia: Tirant lo Blanch; 2016: 17.

¹⁴⁶ Páramo P. Las nuevas formas emergentes de trabajo. Especial referencia a la economía colaborativa. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. 2017; 128: 183.

¹⁴⁷ Rodríguez-Piñero M. El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa. En: Rodríguez-Piñero M., Hernández M. (coords.). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo; 2017. p. 187.

¹⁴⁸ Prassl J. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press; 2018. p. I y ss.

¹⁴⁹ Eurofound. *New forms of employment*. Publications Office of the European Union. 2015. pp. 4-145.

¹⁵⁰ Blanpain, R., Hendrickx, F., Waas, B. (Eds.). *New forms of employment in Europe*. *Bulletin of Comparative Labour Relations* vol. 94. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International; 2016.

¹⁵¹ Barreiro G. Notas sobre la descentralización productiva en la empresa y su escisión interna. *Revista española de derecho del trabajo*. 1999; 94: 165-86.

¹⁵² Valdés F. Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2001; 20: 1-10.

¹⁵³ Valdés F. Nuevas formas de organización de la empresa, globalización y relaciones laborales. En: Lahera J., Valdés F. (Dirs.). *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*. Madrid: Cinca; 2010. pp. 15-39.

¹⁵⁴ Rivero J. Proyecciones de la descentralización productiva: instrumentación jurídico laboral. En: Rivero J., De Val Tena A.L. (Eds.). *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El “outsourcing”*. Cizur Menor, Navarra: Thomson-Aranzadi; 2003. pp. 23-62.

¹⁵⁵ Ojeda A. La deconstrucción del Derecho del Trabajo. Las Rozas, Madrid: La Ley; 2010. pp. 117-347.

¹⁵⁶ Álvarez Alonso D. El ordenamiento laboral ante los desafíos de la “fragmentación empresarial” y la “atomización del trabajo”. *Trabajo y Derecho*. 2018; 38: 46-69.

¹⁵⁷ Molera M. L. El impacto laboral de la descentralización productiva. En: Lahera J., Valdés F. (Dirs.). *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*. Madrid: Cinca; 2010. pp. 51-55.

¹⁵⁸ Weil D. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Boston: Harvard University Press; 2014. p. 7.

¹⁵⁹ Cruz J. Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrata y subcontratas. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 1992. 1: 114-62.

¹⁶⁰ De Val Tena A.L. La responsabilidad empresarial en contrata y subcontratas: del supuesto de hecho a la diversidad de regímenes. En: Rivero J., De Val Tena A.L. (Eds.). *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El “outsourcing”*. Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi; 2003. pp. 83-123.

¹⁶¹ Ramírez J.M. Responsabilidad del empresario principal en las contrata y subcontratas. En: Pedrajas A. (Dir.). *La externalización de actividades laborales (outsourcing). Una visión interdisciplinar*. Valladolid: Lex Nova; 2002: 147-170.

¹⁶² García J. Contratas y subcontratas. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 2004; 48: 13-38.

¹⁶³ Para un panorama comparado de la normativa de los distintos ordenamientos de los países europeos en la materia, véase: Jorens Y., Peters S., Howerzjil M. *Study on the protection of workers’ rights in subcontracting processes in the European Union*. Bruselas: Comisión Europea; 2012. pp. 5-192.

¹⁶⁴ En la legislación española, las normas más relevantes en la materia están contenidas principalmente en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), el art. 168 de la Ley general de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social), el art. 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales) y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

a las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por los contratistas; obligaciones/derechos de información y algunas reglas especiales sobre representación de las personas trabajadoras. La reforma laboral de 2021 ha añadido además una nueva regla sobre el convenio colectivo aplicable en contratas y subcontratas (art. 42.6 ET). Sin embargo, algunas de las reglas contenidas en el art. 42 ET no son aplicables a toda clase de externalización o subcontratación, pues la ley limita su ámbito de aplicación únicamente a las contratas o subcontratas relativas a la “propia actividad” de la empresa principal o cliente. Por lo tanto, aplicando la noción de “propia actividad” tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia, las contratas y subcontratas de actividades auxiliares, instrumentales o accesorias, por mucho que sean necesarias o indispensables para la empresa principal, resultan excluidas de la aplicación del marco de obligaciones y responsabilidades contenidas en este precepto.^{165 166 167 168}

En definitiva, **los supuestos de contratación y subcontratación de obras y servicios y demás posibles formas de *outsourcing* que no encuentren encaje en la noción de “propia actividad”, restrictivamente interpretada por la jurisprudencia, quedan completamente fuera del alcance de buena parte del marco de obligaciones y responsabilidades legales** del art. 42 ET, que ofrece cobertura tan solo en el terreno de las contratas y subcontratas directamente imbricadas en el núcleo duro de aquellas tareas consideradas centrales o esenciales (*core tasks*) para la producción de los bienes o la prestación de los servicios que constituyen el producto final de toda la cadena. Quedan así privados de aquellas garantías otros muchos supuestos de externalización, incluidos algunos en los que notoriamente se aprecia el recurso a estas fórmulas como estrategia de degradación de las condiciones de trabajo, o que constituyen ejemplos notorios de precarización. Además, esa noción de “propia actividad” se ha construido sobre la base de una imagen ya muy desfasada de la subcontratación en los procesos productivos de fabricación industrial tradicionales, con el paradigma fordista-taylorista como telón de fondo, dejando fuera en consecuencia otras nuevas formas de externalización en la economía terciarizada que podrían merecer un tratamiento similar. Por otra parte, las responsabilidades solidarias derivadas del art. 42 ET se refieren solo a las obligaciones salariales y de Seguridad Social, pero sería conveniente valorar la posibilidad de extenderlas también a otras materias y condiciones de trabajo que también pueden verse seriamente afectadas en el contexto del *outsourcing*, como son las relativas al tiempo de trabajo o al despido.

De otro lado, el recurso a **la subcontratación se viene utilizando de manera creciente como una estrategia encaminada a socavar los estándares salariales previamente aplicados en la empresa que externaliza la actividad**, a menudo aprovechando la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial, como ejemplifica la problemática en torno a las llamadas “empresas multiservicios” y, de manera particularmente cruda, el caso de las camareras de piso de hotel o *kellys*.^{169 170 171}

Con el fin de atajar los efectos de estas prácticas, **debería establecerse la obligación de la empresa contratista de aplicar a sus trabajadores/as empleados/as en la contrata el régimen salarial y las condiciones de trabajo esenciales aplicables en la principal, de modo similar a como se hace para el caso de las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal**. Se esperaba que así lo hiciese la reforma laboral de 2021, que ha incidido sobre esta cuestión, pero sin llegar a colmar dichas expectativas (ver Capítulo 19). Por lo demás, la regulación del trabajo en contratas necesita también una mejora desde el punto de vista estrictamente técnico, pues la redacción actual del art. 42 ET es manifiestamente confusa y mejorable.

Empresas de trabajo temporal y agencias de intermediación

La externalización u *outsourcing* limitada al mero suministro de mano de obra no se permite legalmente con carácter general, pues la legislación laboral española considera el puro y simple prestamismo de trabajadores/as como una actividad absolutamente ilegal, tratando así de impedir que las empresas se sirvan de estas prácticas de interposición para eludir o transferir a terceros sus responsabilidades como empleadoras. **El art. 43 ET establece la prohibición general de la cesión de personas trabajadoras e impone a todas las empresas involucradas en supuestos de cesión ilegal responsabilidades solidarias con respecto a todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social relativas a las personas**

¹⁶⁵ Sentencias TS 18-I-1995, r. 150/1994; 29-10-1998, r. 1213/1998; 22-11-2002, r. 3904/2001, y 3-10-2008, r. 1675/2007.

¹⁶⁶ Valverde A. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios. En: Dacruz E. (dir.). Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Edersa; 1988.

¹⁶⁷ Rodríguez-Piñero M. Propia actividad y contrata. Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica. 1996; 1: 35-42.

¹⁶⁸ Álvarez Alonso D. El ordenamiento laboral ante los desafíos de la “fragmentación empresarial” y la “atomización del trabajo”. Trabajo y Derecho. 2018; 38:54-57.

¹⁶⁹ Esteve A. Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares. Valencia: Tirant lo Blanch; 2016. pp. 32-308.

¹⁷⁰ Vicente, A. Empresas multiservicios y precarización del empleo. Barcelona: Atelier; 2016. pp. 25-177.

¹⁷¹ FeSMC-UGT. Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo. Análisis de las empresas multiservicios. Madrid: FeSMC-UGT; 2016. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Informe_AnalisisEmpresas_Multiservicios_2016_UGT.pdf

trabajadoras afectadas, a quienes se atribuye el derecho de exigir la condición de personas empleadas fijas de plantilla, a su elección, de cualquiera de las entidades empresariales involucradas. Se trata de un potentísimo instrumento de protección frente a una amplia gama de prácticas de elusión de responsabilidades y precarización del empleo.

De acuerdo con ese marco normativo, hasta 1994, la contratación de personas para prestarlas o cederlas temporalmente a un empresario, cualquiera que fueran los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichas personas trabajadoras, sin incorporarlas al personal de la empresa donde trabajan, constituía cesión ilegal de trabajadores prohibida por el art. 43.1 del ET. Sin embargo, **la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, legaliza este tipo de entidades empresariales, pasando a permitir la cesión de personas trabajadoras efectuada por ETT autorizadas y dentro las condiciones y limitaciones contempladas en su marco legal específico** (Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de trabajo temporal, y Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal). Ello se justificaba por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a las personas trabajadoras por ellas contratadas pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales. Además, se consideraba una opción óptima en tanto que mecanismo de acceso por parte de determinadas personas trabajadoras a la actividad laboral y una forma de familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente. A su vez, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares. En cualquier caso, aunque se permite operar a estas agencias, se somete su actividad a un muy estricto control administrativo y una amplia gama de condiciones y responsabilidades que también afectan a las empresas usuarias.

De todos modos, pese a contar con ese marco de regulación específico, **el trabajo a través de ETT sigue siendo una modalidad de empleo tendente a la precariedad** (ver Capítulo 16). Faltaría además evaluar si al final ha habido una generación real de empleo neto suplementario por esta vía, y, sobre todo, valorar si la presencia de las empresas de trabajo temporal, como empresario interpuesto institucionalizado legalmente, viene a rebajar los estándares laborales de protección de las personas trabajadoras, al situarse estas en un triángulo relacional en el que obligaciones y responsabilidades empresariales se disocian en la doble figura de la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal, con el consiguiente peligro de debilidad jurídica y riesgo de precarización.

Además, como segundo tipo de sujeto intermediario en la contratación laboral, hay que mencionar a las agencias de intermediación laboral. **Desde 2010 se permite la actividad de agencias de colocación privadas con ánimo de lucro** (Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación), a las que se les presupone una mayor eficiencia para favorecer la contratación de personas desempleadas o ya empleadas que demandan nuevos empleos. La intermediación pública, al margen de los nuevos intentos de relanzar los servicios públicos de empleo para desarrollar los itinerarios individualizados de las personas desempleadas, parece haber resultado incapaz por sí sola de recolocar en el mercado de trabajo a las personas que han perdido su empleo y no lo encuentran por sí mismas. De ahí que, **con el pretexto de la crisis económica y la necesidad de reducir los niveles de desempleo, se haya llegado incluso a la paradoja de permitir el lucro en la intermediación** (si bien solo se puede cargar el coste al empleador, y nunca a la persona trabajadora). No son pocas, especialmente en algunos sectores, las **situaciones de precariedad generadas por la intermediación de entidades que conducen a la persona trabajadora a empleadores, pero que no controlan, ni inicial ni sobrevenidamente, que no se produzcan contrataciones irregulares y se garanticen plenamente los derechos laborales.**^{172 173}

Grupos de empresas

Aunque no tiene por qué ser necesariamente así, **las estructuras de grupo de empresas pueden dar lugar a dificultades de identificación de la empresa responsable o incluso a la difuminación o elusión de obligaciones y responsabilidades en materia laboral y de Seguridad Social.** También puede suceder que dichas redes empresariales se utilicen para neutralizar efectos de la huelga o erosionar la acción colectiva de las personas trabajadoras, como pantalla u obstáculo ante a las

¹⁷² Algo especialmente presente en el sector de los cuidados, en lo relativo al trabajo al servicio del hogar familiar. Por otra parte, el fenómeno de las plataformas digitales está alcanzando también a la intermediación, con todas sus implicaciones. En efecto, junto a la existencia de agencias de colocación ubicadas físicamente, están apareciendo agencias completamente online.

¹⁷³ Vázquez-Pastor L. Un nuevo desafío normativo: las plataformas digitales ¿de intermediación? Actualidad Civil. 2021; 6.

consultas o negociaciones con la representación de las personas trabajadoras en supuestos de reestructuraciones o como catalizador de determinadas dinámicas de precarización del empleo.

Pese a ello, la legislación laboral es muy escueta en disposiciones legales explícitas sobre los grupos de empresas. De otra parte, el ámbito de aplicación general del Derecho del Trabajo sigue estando referido al concepto clásico de empleador que considera separadamente a cada persona física o jurídica que contrata directamente a su propio personal, haciendo abstracción de las relaciones de grupo (art. 1.2 ET). Ante la ausencia de regulación legal suficiente, los jueces y tribunales se han visto obligados a desarrollar, caso por caso, soluciones creativas y complejas para lidiar con la problemática de los grupos de empresas en relación con diversas cuestiones laborales (dificultades de identificación del empleador responsable, riesgo de elusión de responsabilidades, movilidad de personas trabajadoras entre las diferentes empresas de un grupo, despidos colectivos y procesos de consultas en grupos de empresa o utilización del grupo para frustrar la huelga, entre otras). Dichas soluciones provenientes de los órganos judiciales incluyen la **doctrina del “levantamiento del velo de la personalidad jurídica”**, trascendiendo de la cobertura jurídica formal para escrutar si tras la realidad aparente de una relación entre empresas supuestamente independientes se esconde una verdad material distinta, de funcionamiento unitario, subordinado o de algún modo interconectado, que sirve para desenmascarar los supuestos de “grupo patológico” en los que la estructura grupal se utiliza precisamente con el propósito o efecto de eludir responsabilidades o mermar derechos laborales.

Esa doctrina judicial sobre los grupos de empresas es de gran valor para hacer frente a las situaciones abusivas o de precarización en las estructuras de grupo, pero adolece también de limitaciones, siendo evidente que el tratamiento jurídico-laboral de los grupos de empresa no puede dejarse por entero a la interpretación judicial caso por caso. **Sería deseable una regulación legal con un enfoque global, preciso, detallado y atento a las diferencias reales entre las diversas clases de estructuras presentes en la variada tipología de las redes y grupos empresariales.**

Redes de franquicias

La generalización del uso de las franquicias está teniendo un importante impacto sobre el empleo por cuenta ajena (y pretendidamente por cuenta propia), contribuyendo en cierta medida a la degradación de las condiciones de trabajo y propiciando en ocasiones el incumplimiento de las normas laborales. Ello es así toda vez que a los empresarios/as franquiciados/as les queda a menudo un estrecho margen de rentabilidad del negocio, entre la obligación de atender a las elevadas exigencias y estándares impuestos por la empresa franquiciadora y la obligación de abonar los cánones o *royalties* por la explotación de la marca, además de asumir los restantes costes propios de su actividad empresarial (locales, suministros, impuestos, etc.). De este modo, la presión que esta situación comporta para los/las pequeños/as empresarios/as franquiciados/as opera como incentivo para exprimir al máximo la mano de obra y reducir al mínimo los costes laborales con el objetivo de poder obtener algo de rendimiento o, simplemente, sobrevivir como empresarios/as.¹⁷⁴ Además, los requerimientos y controles de la entidad franquiciadora a veces afectan de manera muy directa y significativa al desempeño laboral de la plantilla del empresario/a franquiciado/a, adentrándose a menudo en el terreno de sus condiciones de empleo y de trabajo (selección de personal, modalidades de contratación, horario, supervisión del trabajo y rendimiento, sistema de remuneración, formación, extinción de la relación laboral), pese a ser formalmente empleados/as del segundo y no del primero.¹⁷⁵ Ello invita a reflexionar sobre dónde se sitúa en verdad la fuente de subordinación para las personas asalariadas contratadas por los/las empresarios/as franquiciados/as, y sobre si la empresa franquiciadora también debería asumir algún tipo de obligación o responsabilidad laboral (solidaria o subsidiaria) en relación con dicho personal.

Pese a lo dicho, **la legislación laboral no contempla ninguna regulación específica sobre las franquicias**, a diferencia de lo que sucede con contratas y subcontratas o con las ETT, y, por otro lado, los intentos por parte de personas trabajadoras de franquicias de exigir ante los tribunales responsabilidades compartidas entre empresa franquiciada y franquiciadora han tendido mayoritariamente a fracasar.^{176 177} Así, para la reducción de la precariedad en el ámbito de las franquicias, **convendría debatir sobre un nuevo enfoque jurídico en este terreno, más allá del silencio actual de nuestra normativa, considerando la posibilidad de una regulación que, atendiendo a las características propias de cada tipo de franquicia,**

¹⁷⁴ Weil D. The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It. Boston: Harvard University Press; 2014. pp. 122-158.

¹⁷⁵ Serrano M. J. El impacto laboral de las franquicias. En Lahera J, Valdés, F. (Dirs.). Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización. Madrid: Cinca; 2010. p. 200.

¹⁷⁶ Olmo A. M. La franquicia. Un procedimiento de descentralización productiva desregulado laboralmente. Valencia: Tirant lo Blanch; 2004. pp. 86-168.

¹⁷⁷ Álvarez Alonso D. El ordenamiento laboral ante los desafíos de la “fragmentación empresarial” y la “atomización del trabajo”. Trabajo y Derecho. 2018; 38: 61-64.

permitiera establecer algún tipo de responsabilidad laboral de las empresas franquiciadoras en relación con la situación laboral de las personas empleadas por las empresas franquiciadas.

La “trampa del trabajo atomizado” y la virtualidad de la negociación colectiva sectorial

Es muy común en todos los supuestos de redes empresariales u organización multipartita comentadas (contratas y subcontratas, grupos de empresa, franquicias, etc.) lo que podría denominarse la **“trampa del trabajo atomizado”**. Se trata de una tendencia que se da en estos contextos a **“atrapar” a los trabajadores/as (e incluso a sus empresarios/as) en determinadas bolsas de aparentemente irre-misible precariedad, en un círculo vicioso de degradación continua de los estándares laborales o incluso en dinámicas continuas de *dumping* social, por efecto de la durísima competencia entre pequeñas empresas que se vive en los niveles inferiores de las redes empresariales.**¹⁷⁸ En esos estratos situados al pie de toda la pirámide de las redes empresariales, se experimenta una feroz competencia a la baja entre los aspirantes a contratistas, subcontratistas, proveedores o franquiciados, de donde resulta una espiral de reducción de los niveles de remuneraciones y otras condiciones de trabajo. Las pequeñas empresas que se mueven en ese nivel de los actuales o potenciales contratistas, subcontratistas o proveedores tienen que pugnar duramente entre sí, en una disputa abierta y sumamente competitiva, para poder obtener una pequeña porción del negocio que las grandes marcas y empresas líderes ponen en juego en el mercado de la externalización de actividades. Para poder ofrecer precios o tarifas atractivos en esa subasta a la baja y poder sobrevivir en el mercado de la contratación entre empresas, las pequeñas empresas involucradas tienden, a resultas de la presión competitiva, a reducir costes tanto como sea posible, y, entre otras cosas, a rebajar los niveles salariales y otros estándares laborales. Se trata, en definitiva, de una fuente formidable de generación de precariedad.

El mejor remedio frente a este fenómeno se encuentra en la negociación colectiva sectorial, capaz de garantizar estándares laborales mínimos comunes a todas las empresas llamadas a competir en un mismo ámbito del mercado de externalización de servicios. Ahora bien, en los últimos tiempos, esta vía de garantía de estándares laborales ha topado con distintas dificultades: a) la llamada “descentralización de la negociación colectiva” hacia el nivel de empresa, con la ampliación legal (reformas de 2010, 2011 y 2012) de las posibilidades de escapar de la negociación colectiva sectorial mediante la prioridad aplicativa del convenio de empresa (84.2 ET) o el mecanismo de descuelgue o inaplicación del convenio (82.3 ET); b) las deficiencias de cobertura de la negociación colectiva, siendo frecuente que los convenios no lleguen a cubrir muchos de estos ámbitos de trabajo atomizado; c) como factor causante o agravante de lo anterior, la dificultad de contar con sujetos legitimados para la negociación colectiva en ámbitos caracterizados por el pequeño tamaño y la inestabilidad de las empresas o centros de trabajo, donde se hace difícil que exista representación de las personas trabajadoras con el marco legislativo actual; d) la alta temporalidad y rotación de la mano de obra en las contratas, subcontratas y franquicias, que merman el poder negociador de las personas trabajadoras y dificultan la acción colectiva. Todo ello ha debilitado la virtualidad de la negociación colectiva sectorial como remedio frente a la “trampa del trabajo atomizado”.

Para reconducir un tanto esta situación, la reforma laboral de 2021 ha tratado de incidir en las circunstancias señaladas como a) y d), tratando de reconducir el trabajo en contratas hacia fórmulas de contratación indefinida y efectuado algún retoque sobre la negociación colectiva, incluida la derogación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial. No obstante, se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de nivel empresarial en las restantes materias y se ha dejado intacta la regulación de los descuelgues, que es en realidad la vía principal de descentralización de la negociación colectiva en nuestro país. De este modo, **subsiste la necesidad de adoptar medidas frente a la “trampa del trabajo atomizado”, como, en particular, las encaminadas al refuerzo de la negociación colectiva sectorial y a ampliar la cobertura de los convenios.**

El impacto de las plataformas digitales y la prestación de servicios “a demanda” sobre el trabajo

El creciente uso de la digitalización en el mundo laboral ha favorecido la proliferación de muy diversos tipos de **plataformas y aplicaciones vinculadas a Internet que permiten compartir o intercambiar bienes y servicios de manera directa entre usuarios.** Ejemplos de ello son los servicios de transporte de viajeros, compartir trayectos en coche, el alquiler de vehículos, viajes y alojamiento, el *crowdfunding* y otras actividades financieras, el reparto de comida, la compraventa de objetos de segunda mano, la realización de

¹⁷⁸ Weil D. The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It. Boston: Harvard University Press; 2014. pp. 93-177.

reparaciones y otros servicios.^{179 180 181} **Esas transacciones pueden tener lugar entre particulares** (*peer to peer* o P2P), **entre empresas y clientes o usuarios** (*business to client* o B2C) o **entre empresas** (*business to business* o B2B). Aunque en algunos casos se trata de actividades sin una contraprestación monetaria asociadas a compartir bienes y servicios entre usuarios en una economía colaborativa, en muchos otros se trata de **plataformas creadas y gestionadas con propósitos mercantiles lucrativos, como modelo de negocio que puede generar efectos perniciosos** a varios niveles sociales y laborales: (1) la competencia desleal frente a empresas de corte tradicional; (2) la sustitución de empleos de calidad de empresas de tipo más clásico por nuevas y peores ocupaciones; (3) la aparición de una legión de personas trabajadoras al margen de la tutela de las normas laborales y la protección social (“trabajadores sin derechos”); (4) la atomización del trabajo en micro-tareas, lo que redundaría en la generalización de *mini-jobs* y la precarización laboral; (5) la sustitución de puestos de trabajo por la transferencia de tareas al propio usuario o cliente; (6) la gentrificación del centro urbano de las ciudades; (7) el *dumping* social de las nuevas empresas digitales pretendidamente sin empleados por cuenta ajena en su plantilla, frente a empresas que han de asumir integralmente los costes sociales de contratar a sus asalariados/as; y (8) el ofrecimiento de servicios *low cost* que necesariamente implican disponer de trabajos *low cost*. Además de ser intermediarias en la relación entre usuarios, a menudo las empresas titulares de la plataforma digital **organizan y dirigen materialmente la forma de prestación de los servicios** que ofrecen (transporte, reparto a domicilio, etc.), **coordinando** el trabajo requerido para ello y obteniendo importantes **ganancias** a partir de la continua explotación económica de dichas actividades.^{182 183} Es decir, son **auténticas empresas prestadoras del servicio subyacente que, de uno u otro modo, utilizan trabajo humano organizado para prestar servicios “a demanda” (*on demand*) con fines lucrativos**.¹⁸⁴

Así, las plataformas son **infraestructuras digitales que comercializan una gran variedad de productos** (Amazon), **servicios** (Uber, Deliveroo, Glovo), **trabajo** (Upwork) o **alojamiento** (Airbnb), pero, paradójicamente, son empresas que no poseen fábricas, viviendas, automóviles, restaurantes, e incluso, en ocasiones, casi no tienen trabajadores/as, ya que las relaciones de producción y el propio empresario se ocultan tras un **proceso de intermediación entre proveedores y consumidores**. Sin embargo, las plataformas digitales **ejercen un control exhaustivo** sobre medios de producción y personas trabajadoras mediante la llamada “**gestión algorítmica**”, que permite **transformar los mercados de trabajo en tareas, coordinar demandas específicas de productos y servicios con proveedores individuales, y minimizar costes y riesgos**.^{185 186} Podría resumirse señalando que: “las plataformas en red empujan el proceso de descentralización, creación de redes, subcontratación, y parcelación del trabajo en micro-tareas o ‘gigs’ hacia un nuevo límite en el que todo lo que queda de la empresa es una técnica para obtener beneficios”.¹⁸⁷

Para identificar mejor sus características, podemos distinguir **dos tipos principales de plataformas**. Las que, como Deliveroo, Cuido o Uber, ofrecen **servicios específicos** de transporte, cuidados, limpieza o reparto empleando trabajadores/as localizados/as, y las que, como Amazon Mechanical Turk, Freelancer o Upwork, son **plataformas globales** que brindan sus **servicios a escala global** permitiendo que el trabajo se descomponga en muchas micro-tareas distribuidas por el mundo (*crowdwork*, o trabajo en la nube). En el caso de **las plataformas de servicios específicos**, existe un importante volumen de personas trabajadoras, aunque su estatus formal suele ser como trabajadores/as autónomos/as y no comparten espacios ni medios con los/as compañeros/as. Con todo, son plataformas donde cabe la posibilidad de una regulación e institucionalización laboral y de realizar acciones colectivas. En cambio, **las plataformas globales** escapan en gran medida de los poderes estatales y sindicales. Igualmente, se pueden clasificar en dos grupos, según si las tareas

¹⁷⁹ Comisión Europea. Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Resumen del informe de la evaluación de impacto que acompaña al documento. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión; 2021.

¹⁸⁰ Barcevičius E, Gineikytė-Kanclerė V, Klimavičiūtė L, Ramos Martín N. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work: final report. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; 2021.

¹⁸¹ Comisión Europea. Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2021.

¹⁸² Álvarez Alonso D, Martínez Moreno C. Plataformas digitales y relación de trabajo: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo (I). Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. 2020; 72.

¹⁸³ García Murcia J et al. Nuevas tecnologías y protección de datos personales en las relaciones de trabajo. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. 2019; 58: 110-112.

¹⁸⁴ Por ejemplo, para el caso de Uber, así se desprende de dos sentencias del Tribunal de Justicia de la UE: STJUE de 20 de diciembre de 2017, *Elite Taxi-Uber Systems Spain* (asunto C-434/15), y STJUE de 18 abril 2018, *Uber France* (asunto C-320/16).

¹⁸⁵ Adams-Prassl J. What If Your Boss Was an Algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2019; 41 (1): 123-146.

¹⁸⁶ De Stefano V. “Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2019; 41 (1).

¹⁸⁷ Visser J. Trade unions in the balance. ILO ACTRAV Working Paper. 2019. Citado en: Köhler, H-D. Las relaciones laborales en la economía de plataformas. *Sociología del Trabajo*. 2020; 96: 23-33.

se realizan o no en línea. Por un lado, el **trabajo ligado a plataformas digitales basadas en la web** donde las tareas se realizan en línea, como servicios de autónomos, microtareas o programación competitiva (por ejemplo, Upwork o Freelancer); y, por otro lado, el **trabajo ligado a plataformas digitales basadas en la localización**, que se llevan a cabo de forma presencial en ubicaciones especificadas por las personas trabajadoras, e incluyen servicios tales como el reparto (Glovo, Deliveroo), el transporte en vehículo con conductor (VTC) (Uber), las reparaciones a domicilio (como un fontanero o un electricista), el trabajo doméstico y la prestación de cuidados (Cuideo, Clintu, Mypoppins).^{188 189 190 191}

Centrando la atención en las plataformas de servicios específicos a demanda basadas en la localización, por ser las que admiten y demandan en mayor medida una regulación e institucionalización laboral, conviene destacar algunas de sus características principales, como la utilización de **tecnología digital y sistemas de inteligencia artificial**; la **descomposición del trabajo a realizar en micro-tareas** y entre muchos/as trabajadores/as (*crowdsourcing*); el **ajuste inmediato a demanda** tanto del servicio como de la prestación del trabajo (trabajo “a llamada”); y la **configuración de la relación entre la empresa propietaria de la marca y la plataforma y los prestadores del servicio** como una relación pretendidamente no laboral, donde, supuestamente, la plataforma actuaría como mero intermediario entre el prestador del servicio y el cliente, percibiendo como contraprestación un porcentaje del pago abonado por este último.^{192 193 194 195} A partir de esta configuración, **las empresas tienden a eludir el coste laboral y de Seguridad Social** de incorporar a las personas trabajadoras como asalariadas a su plantilla. De este modo, el auge de la “economía de plataformas” o “economía *uberizada*” ha generado la **proliferación de formas de articulación de la prestación de trabajo que son proclives a escapar de la regulación laboral**,¹⁹⁶ situando frecuentemente a las personas prestadoras del servicio en una situación de precariedad que está al margen de la protección de las garantías y derechos que el Derecho del Trabajo y la normativa de Seguridad Social establecen para las personas trabajadoras asalariadas por cuenta ajena.¹⁹⁷

El entorno del trabajo digital y las plataformas se caracteriza además por la escasez o debilidad de los medios de representación o autotutela colectiva de las personas trabajadoras. A estos efectos, cabe hablar de tres grupos diferentes. Un **grupo de asalariados/as**, compuesto por empleados/as digitales de oficinas y la industria, con cualificaciones profesionales medias y altas. Es un colectivo donde ha crecido el teletrabajo en el trabajo de oficinas, que tiene una forma de prestación de servicios con aún una incipiente regulación que permite cierta capacidad de acción colectiva. Un grupo de **trabajadores/as autónomos/as**, que contiene trabajadores/as digitales autónomos/as (falsos y reales), muchos/as de los cuales tienen elevadas cualificaciones profesionales, y que se pueden organizar en forma de cooperativas de trabajo, en forma de proto-sindicatos (formas rudimentarias de representación parecidas a los inicios del gremialismo y el primer sindicalismo), o casi-sindicatos (formas de representación de emprendedores con elementos de la organización sindical y de gestoría en la prestación de servicios). Finalmente, un amplio **grupo mixto**, compuesto de personas trabajadoras digitales (estudiantes, inmigrantes, desempleados, amas de casa y jubilados) de difícil regulación efectiva laboral y fiscal, y que tienen una elevada probabilidad de estar ocupadas informalmente. Es un grupo donde pueden surgir casi-sindicatos, cooperativas y proto-sindicatos. Un ejemplo de este último son plataformas como RidersXDerechos y e-Delivery, que están al amparo o tienen cobertura de

¹⁸⁸ Comisión Europea. Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Resumen del informe de la evaluación de impacto que acompaña al documento Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión; 2021.

¹⁸⁹ Barcevičius E, Gineikytė-Kanclerė V, Klimavičiūtė L, Ramos Martín N. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work: final report. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; 2021.

¹⁹⁰ Comisión Europea. Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2021.

¹⁹¹ Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2018.

¹⁹² De Stefano V. The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-demand Work, Crowdsourcing, and Labor Protection in the Gig Economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016; 37.

¹⁹³ Ginés i Fabrellas A. Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español. 2018; 425-426: 89-111.

¹⁹⁴ Álvarez Alonso D, Martínez Moreno C. Plataformas digitales y relación de trabajo: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo (I). *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2020; 72.

¹⁹⁵ García Murcia J et al. Nuevas tecnologías y protección de datos personales en las relaciones de trabajo. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2019; 58: 110-112.

¹⁹⁶ Todolí Signes A. El trabajador en la “Uber Economy”: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2017; 25: 43-60.

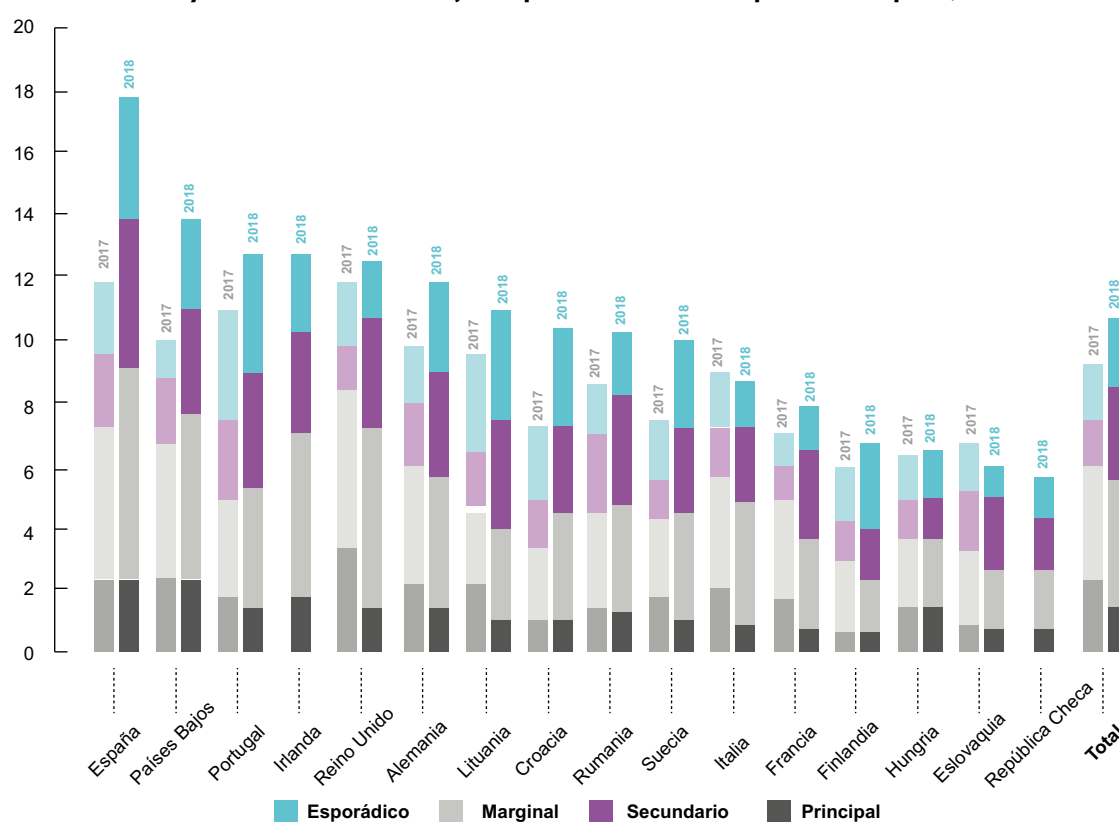
¹⁹⁷ Comisión Europea. Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Resumen del informe de la evaluación de impacto que acompaña al documento Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión; 2021.

sindicatos, lo cual comporta cooperación y coaliciones, pero también tensiones, fruto de la espontaneidad y de la falta de experiencia organizativa.^{198 199 200}

Dimensiones del entorno de las plataformas y situación sociodemográfica

En la UE ya trabajan en el entorno de las plataformas digitales unos 28 millones de personas en diferentes intensidades (11% del total de personas trabajadoras), distribuidas entre múltiples sectores y subsectores de la economía como los servicios a la carta, la ropa o la entrega de alimentos, entre muchos otros.^{201 202 203} En España, aunque en la actualidad no hay estadísticas oficiales que indiquen el número de personas trabajadoras de plataformas digitales, sí existen estudios que permiten una aproximación a esta realidad. Según datos de la Comisión Europea de 2018, sobre 16 países analizados, **España es el país con el mayor porcentaje de personas trabajadoras en el entorno de las plataformas digitales, con alrededor del 2,6% de la población activa que depende de ellas como principal forma de empleo. Si sumamos a quienes trabajan esporádicamente en estas plataformas, la cifra se incrementa hasta el 18%** (ver Figura 30).

Figura 30.
Intensidad y relevancia del trabajo en plataformas en 16 países europeos, 2017-2018



Nota: Estimaciones obtenidas al combinar la información sobre los ingresos y las horas trabajadas.

Fuente: Digital Future Society. Digital platform work in Spain: what do we know? A literature review. Digital Future Society; Barcelona: Digital Future Society; 2020; con datos de Brancati C, Pesole A, Fernández-Macías E. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. Publications Office of the European Union; Luxembourg; 2020.

¹⁹⁸ Pastor Martínez A. Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas “colaborativas” y en entornos “virtuales”. *lusalbor*. 2018; 2.

¹⁹⁹ Andrés Valle Muñoz F. El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2020; 8 (2): 7-32.

²⁰⁰ Andrés Valle Muñoz F. Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2021; 157: 59-84.

²⁰¹ Comisión Europea. Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Resumen del informe de la evaluación de impacto que acompaña al documento Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión; 2021.

²⁰² Barcevičius E, Gineikytė-Kanclerė V, Klimavičiūtė L, Ramos Martín N. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work: final report. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; 2021.

²⁰³ Comisión Europea. Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2021.

Otras fuentes sitúan el porcentaje de personas trabajadoras digitales en el 12,5%, una cifra parecida al Reino Unido (12%) y Alemania (11%).²⁰⁴ Otro estudio ha estimado que **el 17% de la población activa de España trabaja en plataformas una vez a la semana. Además, para el 9,4% de las personas trabajadoras de plataformas, esta es su principal fuente de ingresos, mientras que para el 69,9% supone menos de la mitad de su renta.**²⁰⁵ Hay más personas trabajadoras en plataformas digitales de trabajo en la web (contabilidad, servicios jurídicos, diseño, traducción, edición y desarrollo de software) que en las de trabajo localizado (reparto y transporte urbano), y hay una mayor concentración en el sur del país.

Ahora bien, las características demográficas de las personas trabajadoras varían según el tipo de trabajo de plataforma digital (ver Tabla 8). **En general, son jóvenes, con niveles altos de educación y hay una proporción más elevada de hombres que mujeres.** En relación con el nivel educativo, es importante que, a pesar de que las personas trabajadoras en los sectores de reparto y transporte urbano de viajeros realizan tareas manuales, una gran proporción de estas tienen niveles educativos altos. Esto indica que **el subempleo funcional (uno de los componentes del empleo precario) es común entre los trabajos de reparto y en las plataformas de transporte urbano en vehículos con conductor.** Las plataformas en el sector de reparto conforman una especial fuente de trabajo para las personas migrantes, debido a la falta de trabajos disponibles correspondientes a su nivel de educación (la mayoría tiene niveles educativos altos). Algunas plataformas, especialmente las de trabajo en línea, también son una fuente de trabajo para personas con problemas de salud o discapacidad, ya que permiten que estos grupos tengan la posibilidad de trabajar desde casa.²⁰⁶

Tabla 8.
Tipos de trabajo ligado a plataformas digitales, servicios ofrecidos, características sociodemográficas de los/as trabajadores/as y motivaciones para ser trabajador/a de plataformas digitales

Tipo de plataforma digital de trabajo	Servicios	Características sociodemográficas de los/as trabajadores/as	Motivaciones para ser trabajadores/as de plataformas digitales
Plataforma de trabajo en línea	Traducción Análisis de datos Programación Consultas médicas	Jóvenes Equilibrio de género Niveles altos de estudios Parte considerable son inmigrantes	Salario complementario Flexibilidad laboral Necesidad de trabajar desde casa
Plataforma de trabajo localizado	Taxi Reparto Trabajo doméstico Servicios a domicilio	Jóvenes Mayoría hombres Una proporción considerable con altos niveles de estudios Mayoría son inmigrantes	Falta de alternativas de empleo Flexibilidad laboral Mayores ingresos

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la motivación de las personas trabajadoras para realizar trabajos en plataformas, las que lo hacen en línea declaran que este tipo de trabajo complementa otras fuentes de ingresos, que ofrece flexibilidad laboral, o que prefieren trabajar desde casa. **Las razones para trabajar en plataformas de trabajo localizado incluyen la falta de oportunidades y/o alternativas de empleo y flexibilidad laboral.** Estas diferencias muestran que **las personas trabajadoras de las plataformas de trabajo localizado pueden estar en una posición de mayor vulnerabilidad en comparación con las de las plataformas en línea.** Además, si bien ambos tipos de trabajo en plataforma están expuestos a factores de riesgo relacionados con las condiciones de trabajo, tales como la excesiva carga de trabajo, las largas jornadas y las

²⁰⁴ Digital Future Society. Digital platform work in Spain: what do we know? A literature review. A literature review. Barcelona: Digital Future Society; 2020.

²⁰⁵ Universidad de Hertfordshire. Huella digital: la plataformización del trabajo en Europa. Ficha informativa de España. Madrid: Fundación Felipe González; 2019.

²⁰⁶ Harpur P, Blanck P. Gig workers with disabilities: Opportunities, challenges, and regulatory response. Journal of Occupational Rehabilitation. 2020; 30: 511-520.

dificultades para conciliar la vida personal y laboral, pueden presentar diferencias. Por ejemplo, el trabajo en plataforma en línea puede estar más relacionado con la exposición al “tecnoestrés”, al aislamiento y a contenido violento, abusivo y/o ilegal, mientras que el de las plataformas de trabajo localizado puede conllevar más riesgos relacionados con el tráfico, las agresiones de los clientes²⁰⁷ o, incluso, la meteorología adversa.

La problemática situación jurídica del trabajo en el entorno de las plataformas digitales

El primer asunto social y jurídicamente problemático en este campo es **la determinación del verdadero estatus de empleo que corresponde a las personas prestadoras de servicios ligados a las plataformas**,^{208 209 210 211 212 213} es decir, si deben considerarse como **trabajadoras autónomas o por cuenta propia** bajo un débil estatuto protector al margen del que es propio del empleo asalariado, como sostienen las empresas titulares de las plataformas, o bien si estas actividades deben calificarse como **empleo subordinado por cuenta ajena**, bajo la aplicación del Derecho del Trabajo y la normativa de la Seguridad Social propia de su Régimen General. Si bien la respuesta puede variar según las plataformas digitales, modelos de negocio y organización del trabajo, esa valoración es clave para garantizar derechos laborales y protección social, así como reducir la precariedad laboral y sus perniciosos efectos en la salud.²¹⁴ Actualmente, **no existe en el ámbito del Derecho Internacional ninguna regulación expresamente referida al trabajo en plataformas digitales y los derechos laborales** de las personas prestadoras de servicios en esta clase de entornos. Aunque **la OIT** ha puesto de manifiesto el relevante papel de las plataformas digitales en el mundo del trabajo, **no ha adoptado ningún instrumento normativo al respecto**. En el **Derecho de la Unión Europea**, **no hay tampoco aún normativa explícita** referida al trabajo en plataformas digitales, si bien en estos momentos se está considerando una propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.²¹⁵ Desde una perspectiva de derecho comparado, **la mayoría de los ordenamientos nacionales no tienen una regulación expresa sobre el trabajo en plataformas digitales**. Entre las decisiones judiciales en los países de nuestro entorno, parecen ir ganando terreno aquellas que se decantan por estimar fraudulenta la consideración como autónomas de ciertas personas trabajadoras de plataformas, procediendo a recalificar sus prestaciones de servicios como empleo subordinado sometido a la legislación laboral.^{216 217}

En general, en los casos enjuiciados hasta ahora, relacionados fundamentalmente con las plataformas digitales de reparto, los jueces y tribunales **se inclinan por considerar que la relación de las personas trabajadoras con la plataforma es de tipo laboral**, y que, por tanto, deben aplicarse las normas y derechos correspondientes a las personas empleadas por cuenta ajena con contrato de trabajo. La situación se clarificó parcialmente a raíz de la Sentencia 805/2020 (25 de septiembre) del Tribunal Supremo, referida a la plataforma Glovo, decantándose a favor de la consideración de las personas repartidoras como trabajadoras asalariadas cuya relación con la plataforma se califica como laboral.²¹⁸ Las controversias a propósito de los/as repartidores/as de Glovo y Deliveroo desembocaron en la **aprobación de una normativa específica sobre la cuestión: la Ley 12/2021**, de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales,

²⁰⁷ Lenaerts K, Waeyaert W, Gillis D, Smits I, Hauben H. Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies and research. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work; 2022.

²⁰⁸ Auvergnon P. Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral. Revista Derecho Social y Empresa. 2016; 6: 25-42.

²⁰⁹ Cavas Martínez F. Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo. Revista de Trabajo y Seguridad Social. 2017; 406: 23-56.

²¹⁰ Ginés i Fabrellas A. Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento. Revista de Trabajo y Seguridad Social. 2018; 425-426: 89-111.

²¹¹ González Ortega S. Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. 2017; 138: 85-123.

²¹² Todolí A. El trabajador en la ‘Uber Economy’: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario. Trabajo y Derecho. 2016; 25: 63.

²¹³ Todolí A. El trabajo en la era de la economía colaborativa. Valencia: Tirant lo Blanch; 2016: 17.

²¹⁴ Comisión Europea. Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Resumen del informe de la evaluación de impacto que acompaña al documento. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión; 2021.

²¹⁵ Comisión Europea. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (COM/2021/762 final). Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión; 2021.

²¹⁶ De Stefano V. Platform work and the employment relationship. ILO Working Paper 27. Geneva: International Labour Organisation; 2021.

²¹⁷ Además de la Sentencia del Tribunal Supremo español 805/2020, de 25 de septiembre, pueden destacarse las siguientes: en Francia, Cour de Cassation Arrêt n° 374, 4/03/2020 (19-13.316), Chambre Sociale (arrêt «Uber»); en Alemania, Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 1 de diciembre de 2020; en Reino Unido, Sentencia de la Corte Suprema de 19 de febrero de 2021, asunto Uber BV and others v. Aslam and others [2021] UKSC 5.

²¹⁸ Álvarez Alonso D, Martínez Moreno C. Plataformas digitales y relación de trabajo: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo (I). Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. 2020; 72.

informalmente denominada **“Ley Rider”**. Esa ley es un avance importante y significativo que, además, es fruto del pacto entre todas las partes en el diálogo social. Esta ley refuerza la presunción a utilizar para recalificar los supuestos de **“falsos autónomos”** en este ámbito, acogiendo adecuadamente los nuevos o renovados indicios a considerar para la correcta calificación como relación laboral de las prestaciones de servicios empresarialmente organizadas a distancia por medios digitales o **“algorítmicos”**, lo que ha ayudado a la regularización de la situación como empleados/as por cuenta ajena de centenares de trabajadores/as de estas plataformas de reparto, tras las pertinentes actuaciones inspectoras y/o jurisdiccionales en este campo. **También incorpora un nuevo derecho de información de la representación de las personas trabajadoras sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial con repercusiones laborales**, que es aplicable en cualquier ámbito empresarial y sector productivo y que constituye una novedad transcendente en clave de **“transparencia algorítmica”**. Sin embargo, **adolece de insuficiencias como el restringido ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad que establece, circunscrito en exclusiva a las plataformas de reparto**, y la parquedad de sus contenidos (limitados a la presunción de laboralidad reforzada para las plataformas de reparto y un nuevo derecho de información de la representación de las personas trabajadoras sobre uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial con repercusión laboral), por lo que queda pendiente la regulación de los derechos y condiciones de trabajo propiamente dichos en las plataformas digitales, lo que seguramente requeriría algunas reglas específicas o adaptaciones para esta forma de trabajo tan singular (ver Capítulo 22).

19. La reforma laboral de 2021: avances y limitaciones

Los objetivos de la reforma laboral de 2021

La reforma laboral aprobada mediante el Real Decreto-ley 32/2021, tal y como reflejan su preámbulo y su articulado, **asume como objetivo propio combatir la precariedad, en especial mediante una modificación de las normas legales sobre modalidades de contratación laboral, con la pretensión de fomentar la contratación indefinida y reducir el volumen de contratación temporal.** Además, también ha modificado algunos aspectos de la ordenación legal de la negociación colectiva (supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, y vigencia y ultraactividad de los convenios), dentro de un objetivo de modernización, y rectificado —aunque de manera parcial y limitada— determinadas reglas en esta materia resultantes de reformas anteriores, pretendiendo reforzar garantías y reducir márgenes de precarización. Asimismo, se introducen nuevas reglas sobre el convenio colectivo aplicable en contratas y subcontratas, dirigidas a reducir incertidumbres y focos de precariedad en este ámbito, teniendo especialmente presente el fenómeno de la subcontratación a través de empresas multiservicios. Finalmente, se modifica el régimen jurídico de las medidas de flexibilidad interna o reestructuración empresarial en casos de crisis o reorganización productiva (ERTEs, Mecanismo RED), lo que también puede tener un impacto potencial, aunque indirecto, en la reducción de la precariedad.

En definitiva, sin perjuicio de ciertas líneas de continuidad o de conservación de diversos contenidos de reformas anteriores, cabe apreciar un rumbo significativamente distinto en esta última reforma, que **se aparta de las tendencias de flexibilización de la normativa laboral y pone en primer plano objetivos sociales relacionados con la mejora de la calidad del empleo, la promoción de la contratación estable, la reducción de la temporalidad, el refuerzo de la negociación colectiva, la apuesta por los mecanismos de flexibilidad interna frente a las más traumáticas reestructuraciones por vía de extinciones contractuales y la atención particular a la introducción de mejoras en ciertos ámbitos singularmente expuestos a la precarización, realizando en conjunto una aportación legal significativa en orden a la reducción de la precariedad en nuestro mercado de trabajo.**

¿Es la reforma laboral de 2021 una “derogación de la reforma laboral de 2012”?

La reforma de 2021 no supone una total rectificación o derogación de las reformas de la legislación laboral del periodo de crisis (las de 2010, 2011 y 2012). Muchos de los contenidos más importantes —y controvertidos— de esas reformas anteriores subsisten sin modificaciones. Por ejemplo, pervive en los términos resultantes de aquellas la flexibilizada regulación del descuelgue o inaplicación de convenios colectivos. En ese mismo terreno de incremento de la flexibilidad empresarial, la reforma de 2021 tampoco ha revisado las reglas sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni ha revertido el aligeramiento de la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción habilitantes de las medidas de flexibilidad interna o de los despidos colectivos y objetivos que se derivaron de las reformas precedentes. Tampoco ha habido cambios con respecto a la previa rebaja del coste legal de los despidos, pues ni se ha retomado la indemnización de 45 días de salario por año trabajado para el despido improcedente ni se ha incidido en los anteriormente minorados salarios de tramitación.

Sin embargo, sí que se han modificado otros de los aspectos más cuestionados de las reformas anteriores, aunque de manera limitada. En este sentido, se ha reformulado la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre los convenios sectoriales, aunque sin eliminarla. Dicha prioridad aplicativa subsiste, aunque es verdad que suprimiendo significativamente de ella “la cuantía del salario base y de los complementos salariales”, que constituía lo más sensible, en tanto que era una puerta abierta al “*dumping* salarial”

introducido por las reformas precedentes como parte de los planteamientos de política económica en pro de la devaluación interna. No obstante, se conserva la preferencia de la negociación empresarial en las demás materias, incluida la muy cercana del “abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos”. Además, en cuanto a la “ultraactividad” o vigencia prorrogada de los convenios colectivos tras su denuncia, se elimina su limitación temporal, retomándose la posibilidad del mantenimiento del convenio denunciado por tiempo indefinido hasta su sustitución por uno nuevo, si bien se mantienen las previsiones introducidas por las reformas anteriores sobre los mecanismos de desbloqueo de la negociación de ese nuevo convenio llamado a sustituir a aquel cuya vigencia inicial ya ha expirado.

Principales contenidos y modificaciones de la reforma laboral de 2021 con potencial incidencia en la precariedad

Que la reforma de 2021-2022 no entrañe derogación de la (o las) reforma(s) precedente(s) no significa que se trate de una reforma poco relevante. Seguramente ha sido más modesta o moderada de lo que pudiera haberse esperado, probablemente en aras del acuerdo en la mesa de concertación social. Pese a todo, es una reforma de entidad no menor que toca aspectos centrales de la ordenación legal de las relaciones de trabajo (modalidades de contratación, negociación colectiva, subcontratación, medidas de flexibilidad interna), que en muchos de ellos rectifica de manera notable la línea de las reformas anteriores (ultraactividad del convenio colectivo, prioridad aplicativa del convenio de empresa) y que, en conjunto, comporta un punto de inflexión en la línea de política del derecho seguida en cuanto a los principios inspiradores, objetivos y contenidos de la intervención legislativa reformadora del mercado de trabajo y las normas laborales.

Reforma de las modalidades de contrato de trabajo

Sin duda, **el eje central de la reforma se sitúa en la modificación de la regulación sobre modalidades de contrato de trabajo, con particular incidencia en las reglas sobre contratación temporal, contrato indefinido fijo-discontinuo y contrato(s) formativo(s).** El diagnóstico expuesto en el preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021 identifica el exceso de temporalidad —junto al elevado desempleo— como la mayor “debilidad estructural” de nuestro panorama laboral, disfunción a corregir y principal causa de la precariedad y de su especial incidencia en las mujeres y la juventud. Este es un factor que ejerce “una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo”, y, en definitiva, se considera origen último de unos niveles de inestabilidad en el empleo, rotación de la mano de obra y estándares vitales que no solo comportan una situación perjudicial e injusta para las personas afectadas, sino también ineficiencias para las empresas, el desarrollo del modelo productivo y el funcionamiento social en su conjunto. Ello sería debido a los costes que implica en materia de transiciones laborales (indemnizaciones, prestaciones, etc.), lo que obstaculiza el crecimiento basado en la formación, la calidad y la innovación. Se trata de un cambio normativo con el que se persigue, en último término, un cambio en la cultura de contratación laboral de nuestro tejido empresarial, que se quiere alejar del uso excesivo o incluso abusivo de los contratos temporales y reconducir de manera efectiva a la preferencia por el empleo indefinido, que ya estaba teóricamente establecida en nuestra legislación, pero no eficazmente implantada en la realidad de nuestro mercado de trabajo.²¹⁹

Son varias las reglas sobre contratación temporal que se modifican.^{220 221} De entrada, **se refuerzan la preferencia por la contratación indefinida, el principio de causalidad o limitación de la contratación temporal a los casos en que dicha temporalidad está debidamente justificada y la presunción legal a favor del carácter indefinido de los contratos de trabajo.** Así queda recogido lo anterior en la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021 al art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores: “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.”

Igualmente, se solidifica la regla de consideración como indefinida o fija de la contratación temporal que incumpla las reglas legales al respecto (art. 15.4 ET); se hacen más incisivas las de encadenamiento de contratos temporales que dan lugar a la conversión en contrato indefinido, reduciendo la duración del encadenamiento

²¹⁹ Quintanilla Navarro B. Reforma laboral y lucha contra la temporalidad. En: García Murcia J (coord.). Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022. I.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 407-418.

²²⁰ González del Rey Rodríguez I. Contratos de duración determinada. En: García Murcia J (coord.). Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022. I.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 195-216.

²²¹ Sánchez-Urán Azaña Y. Garantías para la estabilidad en el empleo. En: García Murcia J (coord.). Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022. I.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 395-405.

de contratos temporales requerido para considerar a una persona trabajadora indefinida a 18 meses en un periodo de 24 meses (art. 15.5); se encarece el coste social de los contratos temporales de muy corta duración; y se expanden e intensifican las obligaciones formales y las previsiones para exigencia administrativa del cumplimiento de las normas en este campo, incrementando las sanciones por el uso fraudulento de la contratación temporal y reformando algunas reglas importantes para su aplicación. Asimismo, se establecen nuevas llamadas y habilitaciones a la negociación colectiva para establecer “planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos” (art. 15.8 ET).

En cualquier caso, **lo más llamativo es, sin duda, la desaparición del contrato para obra o servicio determinado,²²² una modalidad contractual muy tradicional y de mucho uso —y abuso— en nuestro país.** La reforma sí ha sido muy radical en esto, yendo mucho más allá que las que anteriormente habían pretendido limitar —con dudoso éxito— la duración máxima o el uso sucesivo de este tipo de contrato. El contrato para obra o servicio determinado es eliminado del elenco de las modalidades de contratación temporal del artículo 15 ET, que queda reducido a dos: el nuevo contrato por circunstancias de la producción (renovado y con variantes distintas en su seno) y el contrato de sustitución (en sus dos sub-modalidades de sustitución de persona con derecho a reserva del puesto de trabajo y cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva). El propósito es claro: las necesidades de mano de obra que solían cubrirse típicamente a través del contrato de obra (obras, proyectos o programas concretos con una sustantividad propia, campañas de duración determinada, servicios en el marco de contratas, etc.), conformando una enorme bolsa de temporalidad, deberán ahora ser cubiertas inexcusablemente mediante contratos indefinidos, aunque puede ser en su modalidad ordinaria o bien en el renovado molde del contrato fijo-discontinuo, con la salvedad únicamente, y de manera prácticamente residual, de pequeños trabajos o campañas de naturaleza ocasional o esporádica y de una duración muy limitada, que podrían cobijarse dentro de estrictas condiciones en el nuevo contrato por circunstancias de la producción. La eliminación del contrato de obra o servicio determinado pretende actuar como fórmula frente a la dualidad del mercado de trabajo, obligando al empresariado a dar cobertura mediante contratos indefinidos a muchas clases de prestaciones laborales que antes solían contratarse por aquella vía. Se trata de un planteamiento audaz, en línea con lo previamente apuntado por el giro de la exigencia jurisprudencial hacia una interpretación más limitativa en torno al uso del contrato para obra o servicio en el marco de contratas, pero que va todavía más allá con la total eliminación de dicha modalidad contractual.²²³

La reforma en materia de modalidades contractuales se completa, en primer lugar, con los **ajustes sobre el contrato fijo-discontinuo,^{224 225 226 227}** que en buena medida son correlato de las modificaciones sobre contratos temporales (especialmente, de la supresión del contrato de obra), aunque incorporan también otras previsiones novedosas, como la posibilidad de utilización en el marco de las ETT para la puesta a disposición de distintas empresas usuarias, todo ello con la finalidad última de impulsar esta forma de contratación indefinida hasta ahora claramente infrautilizada. En segundo lugar, se acomete asimismo la enésima **modificación de las reglas sobre los contratos laborales con finalidad formativa del artículo 11 ET**, con la recurrente pretensión de revivificar estas fórmulas contractuales, que nunca han acabado de funcionar tan bien como cabría esperar. En este sentido, se operan nuevamente multitud de cambios en la regulación, procurando lograr un renovado equilibrio —siempre difícil— entre la garantía de los fines formativos y la evitación de una utilización abusiva o como forma de contratación precaria y, de otra parte, los atractivos (flexibilidad y ahorro de costes) ofrecidos a las empresas para estimular el uso de estas figuras, ampliándose además los supuestos y contextos que habilitan la celebración de estos contratos. Todo ello bajo una nueva denominación en singular: “contrato formativo”, que, no obstante, sigue englobando en su seno dos sub-modalidades diferenciadas: el

²²² Aguilera Izquierdo R. Contratos de obra o servicio determinado. En: García Murcia J (coord.). Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022. 1.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 2017-229.

²²³ Álvarez Alonso D. Valoración general sobre la reforma laboral. En: García Murcia J (coord.). Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022. 1.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 81-112.

²²⁴ Ceinos Suárez A. Trabajos fijos discontinuos. En: García Murcia J (coord.). Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022. 1.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 279-301.

²²⁵ Cavas Martínez F. El nuevo contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021. En: Monereo Pérez JL, Rodríguez Escanciano S, Rodríguez Iniasta G (eds.). La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico. Murcia: Laborum; 2022. p. 117-142.

²²⁶ Goerlich Peset JM. Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías. Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social. 2022; 3: 58-72.

²²⁷ Gorelli Hernández J. El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la Reforma de 2021. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. 2022; 161: 217-252.

contrato de formación en alternancia (que reemplaza al de formación y aprendizaje) y el contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (sucesor del contrato en prácticas).^{228 229 230 231}

Contratas y subcontratas

Había grandes expectativas sobre la incidencia de esta reforma en la **regulación de las contratas y subcontratas**. Sin embargo, no hay en rigor una revisión o replanteamiento general del régimen jurídico en esta materia, pese a las demandas existentes de mejora técnica y reforma del artículo 42 ET, o incluso de su sustitución por un más amplio y actualizado tratamiento normativo de la cuestión. En lugar de ello, **se han incorporado algunas modificaciones de carácter más puntual**. Resulta muy relevante la **supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial**, pues es justamente en el campo de las contratas y subcontratas donde aquella jugaba en mayor medida como vía para el *dumping* social, propiciando una espiral competitiva a la baja en los niveles retributivos entre las empresas contratistas y subcontratistas, con especial protagonismo en dicho contexto de las denominadas empresas multiservicios.^{232 233} En este sentido, la abrogación de la preferencia por esos niveles salariales inferiores que pretenden precisamente eludir los estándares sectoriales es una medida adecuada y necesaria. En todo caso, la previsión más explícita en lo que se refiere a las contratas y subcontratas, a su vez interconectada con la anterior, es la introducida en el artículo 42.6 ET, sobre convenio colectivo aplicable en las contratas, que ordena aplicar a las personas trabajadoras de las contratistas “el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata”, salvo que “exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III”, o bien la empresa cuente con un convenio colectivo propio, que correspondería entonces aplicar, aunque ya no se beneficiaría de la prioridad aplicativa en materia salarial cuando concorra con otro sectorial.^{234 235}

Así pues, **tras el proceso de negociación en la mesa de diálogo social, la norma ha acabado por descartar la plena equiparación o igualdad entre las condiciones de las personas trabajadoras de la contratista y las de la empresa principal**, que venía demandándose desde colectivos sociales como las *kellys*. La solución escogida se aparta de las propuestas que abogaban por aplicar el convenio (de sector o empresa) que regía para la empresa principal o de aquellas otras que distinguían según se tratase de contratas de propia actividad (aplicación del convenio de la empresa principal) o ajenas a esta (aplicación del convenio sectorial de la actividad desarrollada en la contrata). Además, debe tenerse en cuenta que subsiste la posibilidad de aplicación con prioridad del convenio de empresa, aunque con la nueva exclusión de lo relativo a salario base y los complementos, pero manteniéndose, entre otras cosas, en el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, o en cuanto al horario y la distribución del tiempo de trabajo y el régimen de trabajo a turnos. Así, en definitiva, lo que han obtenido las personas trabajadoras de contratas es casi una mera garantía salarial, ni siquiera en todos los extremos de la retribución, pero en modo alguno una equiparación a las personas trabajadoras de la empresa principal en otros derechos y condiciones laborales esenciales. Por tanto, la reforma se ha quedado finalmente lejos de la aspiración a la eliminación de la desigualdad en trabajos de igual valor y a la equiparación de condiciones en el marco de las contratas, invocada enfáticamente en el preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021.

Ajustes en la negociación colectiva

La reforma incide —si bien de manera limitada— en dos aspectos importantes del marco normativo de la negociación colectiva. **Se recorta, aunque no se elimina, la prioridad de aplicación de los convenios de empresa sobre los sectoriales**. Se excluyen ahora de dicha prioridad “la cuantía del salario base y de los complementos salariales”, aunque se mantiene la preferencia del convenio del nivel de

²²⁸ Garrido Pérez E. El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación. *Temas Laborales*; 2022; 161: 67-106.

²²⁹ Menéndez Sebastián P, Cueto Iglesias B. Contratos formativos. En: García Murcia J (coord.). *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*. 1.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 133-157.

²³⁰ Pérez del Prado D. La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?. *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*. 2022; 3: 7-18.

²³¹ Vila Tierno F. El contrato formativo en sus dos modalidades. En: Monereo Pérez JL, Rodríguez Escanciano S, Rodríguez Iniesta G (eds.). *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Murcia: Laborum; 2022. p. 23-54.

²³² Ballester Pastor MA. La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social; 2022. p. 151-179.

²³³ Martínez Moreno C. Límites a la prioridad aplicativa del convenio de empresa. En: García Murcia J (coord.). *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*. 1.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 519-535.

²³⁴ Ballester Pastor MA. La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social; 2022. p. 164-172.

²³⁵ Castro Argüelles MA. Convenio colectivo aplicable en las contratas y subcontratas. En: García Murcia J (coord.). *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*. 1.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 495-517.

empresa en otras materias. La otra pieza afectada por la reforma se refiere a su vigencia, **recuperándose la ultraactividad indefinida de los convenios y eliminando por consiguiente el “abismo final” que generaba la ultraactividad limitada, y que venía dando lugar a situaciones y “soluciones” de jurisprudencia sumamente problemáticas.**^{236 237 238 239 240} No obstante, también es destacable que se mantenga la obligación de someter a mediación o arbitraje el desacuerdo en torno a la renovación o re-negociación del convenio denunciado, lo que, por cierto, es muestra de que no todo en esta reforma es ruptura radical con las anteriores. A título de balance, cabría decir que todos estos ajustes acometidos sobre el sistema de negociación colectiva son seguramente convenientes y, además, tendrán también un indudable impacto en el reequilibrio de fuerzas entre los sujetos negociadores. Ahora bien, seguramente sea excesivo considerar, como apunta el preámbulo del Real Decreto-ley 32/2021, que ello colme el elenco de “las necesarias modificaciones en la arquitectura de la negociación colectiva” requeridas para su “modernización”. Sin duda, podría haber otras igualmente necesarias para la consecución de este propósito modernizador, como, por ejemplo, la **adaptación de las reglas sobre legitimación o unidades de negociación en el entorno de las nuevas formas de trabajo y organización empresarial, especialmente en el contexto de la digitalización y la atomización del trabajo.**

Medidas de flexibilidad interna, mantenimiento del empleo y apoyo a procesos de transición: ERTes y Mecanismo RED

Ha sido prácticamente unánime la acogida favorable a los contenidos de la reforma en materia de flexibilidad interna, mantenimiento del empleo y apoyo a procesos de transición. Es decir, la regulación concretada principalmente en la **reforma del art. 47 ET sobre los ERTE de reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor y el nuevo art. 47 bis ET sobre el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**, sin perjuicio también de otras previsiones y modificaciones legales al respecto. Tras la exitosa experiencia de mantenimiento del empleo durante la pandemia a través de los **ERTE-COVID**, algunas de las innovaciones introducidas en la normativa coyuntural de emergencia aprobada al efecto sedimentan ahora en la legislación llamada a perdurar de manera estructural en el sistema, con los filtros oportunos, pero aprovechando adecuadamente el aprendizaje en aquel contexto para mejorar nuestra regulación sobre medidas en contextos de crisis y reestructuración, con vistas a un más rápido, eficiente y seguro despliegue de estos mecanismos en los contextos de adversidad que pueda deparar el futuro. Se trata de un andamiaje en el que se combinan los objetivos sociales de mantenimiento del empleo, formación y recualificación, con los objetivos productivos o económicos de reducción del impacto económico de las crisis, amortiguación de la destrucción de empleo, alivio de la situación de las empresas en dificultades y apoyo de los procesos empresariales de readaptación.^{241 242}

El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la temporalidad y la precariedad: balance preliminar

Es pronto para hacer un balance absolutamente completo y concluyente sobre la reforma laboral. No obstante, a partir de los datos disponibles de evolución del mercado de trabajo desde la entrada en vigor de la reforma, puede hacerse un balance preliminar con respecto al que constituye su objetivo principal: la disminución de la precariedad en el mercado de trabajo mediante la reducción de la temporalidad y la promoción de la contratación estable, de carácter indefinido. El propio Real Decreto-ley 32/2021 fija una evaluación oficial al respecto para enero de 2025 y, posteriormente, cada dos años (nueva DA 24ª ET). Ahora bien, los datos recogidos hasta la fecha, aun con las debidas cautelas, permiten detectar tendencias positivas a este respecto.

²³⁶ Ballester Pastor MA. La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social; 2022. p. 151-179.

²³⁷ Martínez Moreno C. Límites a la prioridad aplicativa del convenio de empresa. En: García Murcia J (coord.). Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022. 1.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 519-535.

²³⁸ Escribano Gutiérrez J. Ultraactividad del convenio colectivo. En: García Murcia J (coord.). Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 537-552.

²³⁹ Mercader Ugina JR. El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida? Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social. 2022; 3: 111-128.

²⁴⁰ Molina Navarrete C. Retorno normativo a la ultraactividad indefinida: ¿cambio que bien merece una reforma o valor simbólico? Temas Laborales. 2022; 161: 387-406.

²⁴¹ Rodríguez Cardo IA. Los ERTE como alternativa al despido. En: García Murcia J (coord.). Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022. 1.ª ed. Oviedo: KRK Ediciones; 2022. p. 419-440.

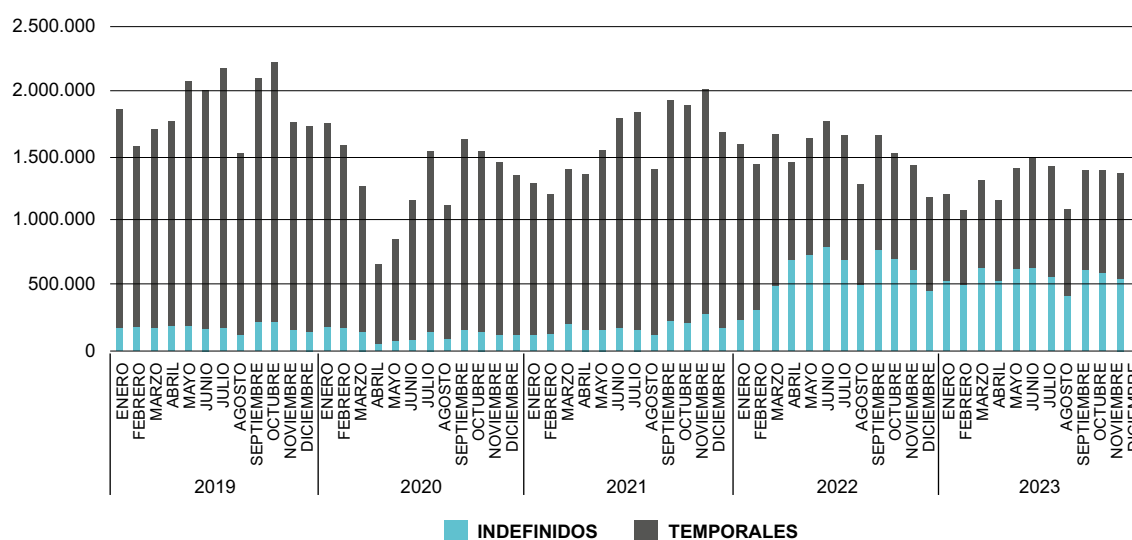
²⁴² Fernández Domínguez JJ. Procedimientos de regulación temporal de empleo (artículo 47 ET). En: Monereo Pérez JL, Rodríguez Escanciano S, Rodríguez Iniesta G (eds.). La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico. Murcia: Laborum; 2022. p. 373-406.

Aumento de la contratación indefinida y disminución de la contratación temporal

Atendiendo a las estadísticas sobre nuevos contratos registrados, cabe apreciar que, tras la reforma laboral de 2021, se produjo un aumento muy notable de la contratación indefinida y, en paralelo, una drástica reducción de la contratación temporal. En 2022, el primer año natural tras la reforma laboral, se concertaron más de siete millones de contratos indefinidos, en contraste con las cifras de entre 1,5 y 2 millones en los años previos (2015-2021). Si se comparan los datos de 2022 con los datos de 2019, el último año de “normalidad” previa a la pandemia, los contratos indefinidos ordinarios fueron 2,8 millones más, y los contratos indefinidos de carácter fijo-discontinuo también aumentaron en algo más de 2 millones. Correlativamente, el número de nuevas contrataciones de carácter temporal descendió de manera importante, cayendo de un total de 17.271.018 en 2021 a 11.283.183 en 2022, es decir, 5.987.835 menos que el año anterior. En comparación con 2019, en 2022 se registraron nueve millones de contratos temporales menos.^{243 244}

La Figura 31 recoge la evolución de nuevos contratos registrados cada mes desde 2019, mostrando la proporción que respectivamente suponen las nuevas contrataciones de carácter indefinido y las de carácter temporal sobre el total de nuevas contrataciones. Como puede apreciarse, la proporción de contratos indefinidos sobre el total de nuevos contratos registrados ha aumentado significativamente, con el correlativo descenso del peso de la contratación temporal, a partir de la entrada en vigor de la reforma (enero 2021 y, en lo que se refiere a las previsiones en materia de contratación y temporalidad, 30 de marzo de 2022).

Figura 31.
Total de nuevos contratos indefinidos y temporales en España. Datos mensuales 2019 a 2023



Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público Estatal de Empleo. Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales (2015-2024). Accesible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

En términos porcentuales, en el periodo entre abril y diciembre de 2022, tras la plena entrada en vigor de la reforma, el porcentaje de indefinidos sobre el total de nuevas contrataciones se elevó súbitamente y de forma holgada por encima del 40%, manteniéndose de manera continuada en porcentajes cercanos o superiores a dicho umbral hasta la fecha de los últimos datos disponibles (si bien el porcentaje cae a 37,14% en diciembre de 2023, seguramente debido a las contrataciones temporales para las campañas de navidad). Antes de la entrada en vigor de la reforma, dicho porcentaje solía rondar el 10% o situarse claramente por debajo. En lógica correspondencia, los contratos temporales han pasado de representar en torno al 90% de las nuevas contrataciones antes de la reforma, a situarse generalmente en un arco de entre el 50 y el 60% de los nuevos contratos registrados (ver Figura 32).^{245 246}

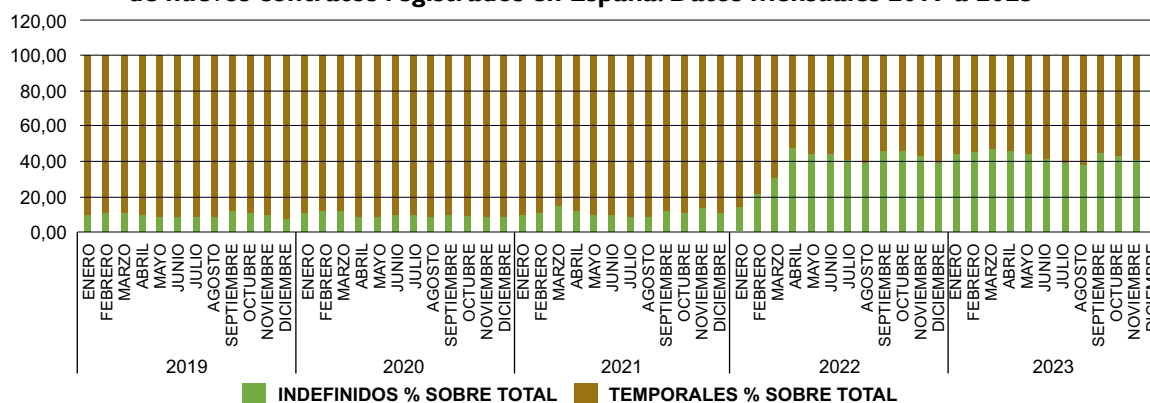
²⁴³ Servicio Público Estatal de Empleo. Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales (2015-2024). Accesible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

²⁴⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Movimiento laboral registrado. Accesible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/series/>

²⁴⁵ Servicio Público Estatal de Empleo. Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales (2015-2024). Accesible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

²⁴⁶ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Movimiento laboral registrado. Accesible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/series/>

Figura 32.
Porcentaje de contratos indefinidos y temporales sobre el total de nuevos contratos registrados en España. Datos mensuales 2019 a 2023



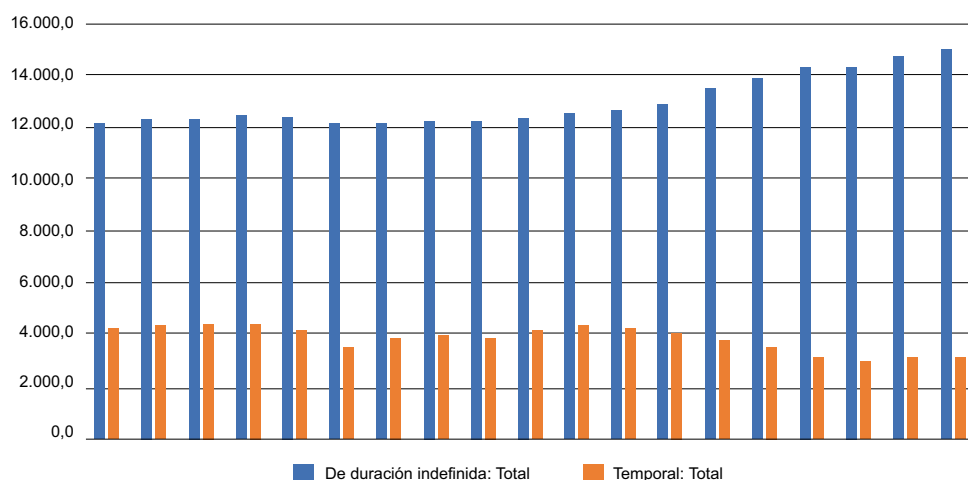
Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público Estatal de Empleo. Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales (2015-2024). Accesible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

Estos cambios han incidido de manera especial en algunos grupos de población que solían verse especialmente afectados por la temporalidad en el empleo. En el caso de las personas jóvenes, durante el año 2022, más de 2,5 millones accedieron a contratos indefinidos (1,9 millones más que en 2019), viéndose reducido en 3,2 millones el número de contratos temporales entre este colectivo. Por su parte, las mujeres accedieron a más de 3 millones de contratos indefinidos (2 millones de contratos indefinidos adicionales respecto a 2019), con 3,8 millones de contratos temporales menos. Entre los hombres, hubo 2,7 millones de contratos indefinidos más.²⁴⁷

Volumen total de empleo indefinido/temporal y reducción de la tasa de temporalidad

La evolución del volumen de personas asalariadas por tipo de contrato, según la Encuesta de Población Activa (EPA), permite constatar el claro cambio en las dinámicas de empleo y contratación. Hay una consolidada tendencia ascendente del empleo indefinido y una correlativa reducción de la temporalidad. En el cuarto trimestre de 2022, hubo casi 1,6 millones de personas asalariadas más y casi 1,2 millones de personas asalariadas temporales menos que en el cuarto trimestre de 2021. El año 2022, el primer año de vigencia de la reforma laboral, se cerró con más de 14.256.000 personas asalariadas con contrato indefinido, la mayor cifra de toda la serie histórica hasta ese momento. No obstante, se volvió a superar el récord histórico en los dos primeros trimestres de 2023, con 14.760.000 personas asalariadas con contrato indefinido en el segundo trimestre. En el tercer trimestre de 2023 la cifra alcanzó los casi 15 millones de personas. En contraposición, la cifra de personas asalariadas temporales se desplomó hasta los 3,1 millones a finales de 2022, algo menos de 3 millones en el primer trimestre de 2023 y poco más de 3 millones en el segundo y tercer trimestre de 2023, las menores cifras de volumen de temporalidad en toda la serie histórica (ver Figura 33).

Figura 33.
Total de personas asalariadas con contrato indefinido y contrato temporal en España. Datos trimestrales T1 2019 a T3 2023



Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

²⁴⁷ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Movimiento laboral registrado. Accesible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/series/>

Con los cambios descritos en las dinámicas de contratación, la tasa de temporalidad se situó en el cuarto trimestre de 2022 en el 17,9%, 7,5 puntos menos que la registrada antes de la reforma laboral, convergiendo con la media de la zona euro (15,5%), después de décadas de tasas cercanas al doble. En los tres primeros trimestres de 2023, dicha tasa ha continuado descendiendo hasta situarse en torno al 17,3%. Ahora bien, si se atiende a la tasa de temporalidad exclusivamente en el sector privado, esta se redujo progresivamente hasta el 13,7% el primer trimestre de 2023 (ver Figura 34), aunque con un repunte ligeramente por encima del 14% en el tercer trimestre de 2023. Comparativamente, dichos valores están dentro de la normalidad en el entorno europeo, incluso ligeramente por debajo de la media de la UE. Sin embargo, la tasa de temporalidad en el sector público se ha reducido en menor medida, con una tasa de temporalidad cercana al 30% el tercer trimestre de 2023 (ver Figura 16, Capítulo 8). Por colectivos, entre las personas menores de 30 años, la tasa de temporalidad se redujo del 55,4% al 38,9% durante el año 2022; y en el caso de las mujeres, en ese primer año tras la reforma laboral, descendió del 27,9% al 20,6%. Por sectores, comparando el cuarto trimestre de 2021 y el cuarto trimestre de 2022, la tasa de temporalidad se redujo en un 15,6% en la agricultura, un 7,76% en la industria, un 13,4% en la construcción y un 6,5% en los servicios, con descensos especialmente significativos en las actividades de hostelería (-14,6%) y el transporte (-12,5%).²⁴⁸

Figura 34.
Evolución de la tasa de temporalidad en el sector privado en España, total y por sexo.
Datos trimestrales T1 2007 a 2T 2023



Fuente: elaboración propia en base a INE, microdatos EPA.

Volumen total de empleo y desempleo

En contra de lo que algunos analistas o sectores de opinión auguraban, la apuesta de la reforma por la mejora de la calidad del empleo no ha supuesto mayor desempleo o perjuicio alguno en términos de cantidad agregada de empleo. Al contrario, según todas las diversas formas de medición disponibles, en 2022 aumentó el empleo de nueva creación en una cifra en torno a los 500.000 nuevos puestos de trabajo. Se ha superado ya la cifra de los 21 millones de ocupados (récord histórico alcanzado en el segundo y tercer trimestre de 2023), con la tasa de paro por debajo del 12% (11,6% en el segundo trimestre de 2023 y 11,8% en el tercer trimestre de 2023) y el número de personas desempleadas por debajo de los 3 millones (en el segundo trimestre de 2022 y, tras un ligero repunte por encima de ese umbral en el primer trimestre de 2023, en el segundo y tercer trimestre de 2023) por primera vez desde 2008, antes de la Gran Recesión. En todo caso, parecen desmentidos aquellos pronósticos que alertaban sobre una eventual destrucción agregada de empleo a causa de la reforma de 2021.

²⁴⁸ Para un análisis histórico (2007-2023) más amplio de las tasas de temporalidad, véase el Capítulo 8.

Conclusiones

A la vista de todo lo anterior, puede afirmarse que **la reforma está teniendo un impacto significativo y razonablemente exitoso en cuanto a su objetivo principal de reducir la temporalidad y promover la contratación estable, acompañada de la creación agregada de empleo y una reducción del volumen de personas desempleadas**, pese a la incertidumbre o volatilidad general de la coyuntura económica. De confirmarse estas tendencias, podría hablarse de un avance sustancial en la lucha contra la precariedad, en la medida en que la inseguridad en el empleo asociada a la temporalidad se considera un aspecto decisivo al respecto, además de constituir uno de los más importantes factores de riesgo psicosocial con impacto negativo en la salud mental (ver Capítulo 11).

Pese a todo ello, la reforma de 2021 focaliza su atención de manera primordial en la cuestión de la temporalidad, achacando la precariedad casi en exclusiva al abuso de la contratación temporal. Sin embargo, el combate contra la precariedad requiere un análisis y actuación de espectro más amplio. Más allá de la temporalidad y las modalidades de contratación, hay que atender al impacto de otros factores que son objeto de consideración en diversos capítulos de este Informe (ver Capítulos 9 y 11). En este sentido, por ejemplo, la aportación de la reforma en materia de contrata y subcontratas es más modesta de lo que se habría podido esperar, y probablemente resulta insuficiente. Además, en el panorama actual empieza a ser acuciante abordar la problemática de otras clases de estructuras y redes empresariales que exceden, con mucho, los fenómenos de la subcontratación y la “descentralización productiva”, incluyendo los grupos de empresas, las plataformas digitales, el *crowdsourcing* y el *crowdwork*, los entramados de franquicias y otras posibilidades aún más innovadoras. Ello requerirá atender con un enfoque actualizado a cuestiones como, entre otras, la propia delimitación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, el concepto legal de persona trabajadora y de persona o entidad empleadora o la posible regulación de responsabilidades laborales compartidas en las relaciones de carácter “multipartito” propias de las redes empresariales. También se hace necesario, muy en particular, considerar una más profunda modernización y refuerzo de la negociación colectiva y una cada vez más necesaria modificación del Título II del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de adaptar la ya muy desfasada regulación de las estructuras de representación unitaria a la fisonomía contemporánea del trabajo y las empresas. Se trata de asuntos y desafíos no abordados en la reforma de 2021 pero que, precisamente desde la perspectiva de la precariedad, deberían ser ulteriormente objeto de consideración en reformas futuras de la legislación laboral —por ejemplo, cuando se afronten los ya anunciados proyectos de elaborar un “Estatuto del trabajo para el siglo XXI” y/o un nuevo “Código de Trabajo” (como prevé la DA 8ª ET)—, para las que se dejan formuladas en este Informe algunas recomendaciones (ver Capítulo 22).

CASO CLÍNICO 4. Janette, 36 años, originaria de Honduras

Acude a salud mental en el año 2014 por problemas laborales y retoma seguimiento en abril de 2021 por conflictiva familiar sumada a una problemática laboral. Esa situación le ha generado un elevado grado de ansiedad, mantenida durante todo el día, pero que se exagera por la noche cuando va a dormir o con los intentos de contacto con la empresa para la que trabaja. Presenta fatiga física y emocional, sentimientos de desesperanza y vacío, rabia y una profunda tristeza derivada de la sensación de injusticia y agravio.

Tiene pautado venlafaxina (antidepresivo) 150mg y bromazepam (ansiolítico) 1,5 mg si precisa.

Cuenta con una historia biográfica plagada de eventos adversos: violencia de género y violencia intrafamiliar principalmente. Refiere que tenía que escaparse del trabajo para ir a la escuela y que estudiaba a escondidas de los padres. Recibía frecuentes descalificaciones y agresiones. Ha estudiado magisterio en su país de origen, pero se traslada a vivir a España a los 20 años por problemática familiar y necesidades económicas. Desde entonces, ha estado trabajando como limpiadora y camarera de piso, ejerciendo desde hace unos años el cargo de gobernanta. Es la mayor de siete hermanos/as, a los cuales ha ayudado a venir a España. Los/as tres mayores de edad trabajan dos como limpiadoras y otro como camarero. Los otros tres tienen que sostenerse con las aportaciones económicas de los que sí trabajan. En los últimos años ha estado trabajando para una gran empresa de camareras de pisos y limpiadoras que, en su último empleo, le ha asignado tareas y salario de camarera de piso, a pesar de que su contrato es de gobernanta. Se ha quejado y eso ha provocado una serie de represalias por parte de la empresa. Cuenta que trabajaba 12 horas al día y llevaba 2 semanas sin librar. Pidió un día para cuestiones personales y no se lo dieron.

Hace 3 años ella ya hizo una denuncia anónima a Inspección de Trabajo. “Creo que de alguna manera se enteraron, porque cuando fueron, todo estaba en orden, las planillas, todo... Nos obligaban a decir cosas que no son.” Cuenta que hay varias compañeras más que han denunciado a la empresa y están de baja, “algunas yendo a salud mental y todas tomando medicación para los nervios”. Está reclamando a la empresa que se ajusten a la normativa legal, ya que la están incumpliendo en muchos aspectos. Refiere que le han puesto una sanción por “hablar con sus compañeros y pasar por el hotel”.

Le han mandado cursos para que haga durante la baja. Refiere que lo que más le duele es que en el puesto de trabajo en el que estaba ella, ahora lo llevan cuatro camareras. Siente que la explotaron arbitrariamente, aunque reconoce que es una forma habitual de proceder de la empresa. Cuenta que “la empresa va subrogando los contratos una y otra vez para evadir y dificultar las denuncias contra ellos.” Le tienta la opción de rendirse: “yo necesito seguir con mi vida porque esto me está destrozando”.

Le han ofrecido trabajo en otra empresa, pero para eso tendría que coger el alta laboral y despedirse voluntariamente. Le duele el maltrato: “¿por qué son tan malas personas?”. Llega a plantearse volver a su país por el daño moral que le está causando este proceso. “Lo que me da rabia es eso, por qué con otras personas sí y conmigo no, cuando he sido muy buena trabajadora, lo he dado todo”.

PARTE V. POLÍTICAS SOBRE PRECARIEDAD Y SALUD MENTAL

“Se reconoce el derecho a la protección de la salud.”
(Constitución Española, art. 43.1)

*“Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública
a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.
La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.”*
(Constitución Española, art. 43.2)

20. Intervenciones sobre la precariedad laboral: revisión del conocimiento internacional

Principales conclusiones de la evidencia científica

El abordaje del impacto que la precariedad laboral tiene sobre la salud mental de la población requiere encontrar políticas e intervenciones prácticas y viables. Esta necesidad se ve acrecentada aún más por el impacto que ha tenido la pandemia de la COVID-19 en el aumento de la propia precariedad laboral, la intensificación de la inseguridad laboral y la insuficiencia de ingresos.¹ Tener una **comprensión precisa sobre la efectividad de las distintas políticas e intervenciones y resumir de forma concisa esta información** para quienes toman decisiones políticas, para las organizaciones sindicales y empresariales, así como para los/as investigadores/as, puede ser de gran utilidad a la hora de planificar intervenciones sobre la precariedad laboral que incidan en el problema de la salud mental. Por otro lado, también es importante **conocer los contextos económicos y políticos** en los que las intervenciones son efectivas, **la manera en que los distintos grupos de población se ven afectados** por ellas y las **posibles barreras y factores facilitadores** que pueden afectar su implementación. Con este fin, el presente capítulo sintetiza literatura científica sobre los efectos de múltiples intervenciones, en diversos contextos internacionales, sobre una o varias dimensiones de la precariedad laboral y/o en la salud de las personas trabajadoras.

A principios de 2022, varios miembros de la Comisión del Informe PRESME² publicaron una revisión de literatura científica y literatura gris internacional para identificar, evaluar y sintetizar la literatura existente sobre intervenciones de todo tipo (políticas, legislación, programas, guías, recomendaciones, acuerdos colectivos y prácticas institucionales) orientadas a eliminar, reducir o mitigar la exposición de las personas trabajadoras a las condiciones de precariedad laboral, incluyendo el análisis de la salud mental, el bienestar y la seguridad de las personas trabajadoras y de sus familias.³ El estudio fue exhaustivo y global, e incluyó medidas a nivel micro, meso y macro. Tras analizar 8.150 documentos, solamente se identificaron once iniciativas relevantes publicadas en las dos últimas décadas, incluyendo tres estudios europeos. Siete estudios evaluaron resultados relacionados con la salud y seguridad ocupacional de trabajadores/as con empleo precario, y seis sobre la salud y el bienestar de los/as trabajadores/as, sin que ningún artículo analizara la salud mental. No obstante, las once intervenciones mostraron la existencia de efectos en la mejora de la salud y el bienestar de los/as trabajadores/as y sus familias, además de cambios en las condiciones laborales (ver Tablas 9 y 10). La mayoría de las iniciativas mostraron potencial para mejorar la salud de las personas trabajadoras, aunque este componente a menudo se describió con poco detalle, y la diferencia entre contextos políticos y culturales dificulta comprender los mecanismos de acción más efectivos. En resumen, **aunque existe una gran cantidad de evidencia relacionando las condiciones de empleo precarias y su impacto en la salud mental, el estudio ha confirmado la asombrosa escasez de análisis que hayan evaluado de manera específica las intervenciones sobre la precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras y sus familias.** Por este motivo, **es imprescindible que las intervenciones que se implementen en España incorporen con urgencia y de forma sistemática un sistema de vigilancia e investigación que permita examinar**

¹ Matilla-Santander N, Martín-Sánchez JC, González-Marrón A, Cartanyà-Hueso À, Lidón-Moyano C, Martínez-Sánchez JM. Precarious employment, unemployment and their association with health-related outcomes in 35 European countries: a cross-sectional study. *Critical Public Health*. 2021; 31(4): 404-415.

² Estos/as investigadores/as forman parte del *precarious work research consortium* (PWR), cuyo trabajo está disponible en: <https://precariousworkresearch.org/>

³ Gunn V, Kreshpaj B, Matilla-Santander N, Vignola EF, Wegman DH, Hogstedt C. et al. Initiatives Addressing Precarious Employment and Its Effects on Workers' Health and Well-Being: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research & Public Health*. 2022; 19(4).

indicadores de precariedad laboral más adecuados y los posibles efectos de las intervenciones sobre la salud mental y física de las personas trabajadoras.

Tabla 9.

Descripción de las iniciativas, dimensiones de precariedad laboral abordadas y nivel de intervención

Autor/es y año de publicación	Iniciativa implementada y país	Dimensiones de la precariedad laboral abordadas	Nivel intervención
Davies, R., 2000 ⁴	Adopción por parte de los floricultores de las normas internacionales que regulan la calidad y métodos de producción en Zimbabwe.	Eliminar, reducir o mitigar la exposición de las personas trabajadoras al empleo informal y precariedad laboral y reducir la inseguridad laboral y su efecto sobre la salud y bienestar de los/as trabajadores/as.	Meso
Manothum, A. et al., 2010 ⁵	Adopción de un proceso participativo para involucrar a trabajadores/as informales en el abordaje y resolución de riesgos de seguridad y salud en el trabajo en Tailandia.	Mitigar el efecto del empleo informal sobre la salud y bienestar de las personas trabajadoras.	Meso
Salvatori, A., 2010 ⁶	Adopción de legislación de protección del empleo para trabajadores/as permanentes y de restricciones en el uso de empleo temporal para proteger a los trabajadores/as con contratos indefinidos. 13 países de la OECD.	Limitar el aumento de prevalencia de precariedad laboral, reducir la inseguridad laboral y la falta de derechos y protección en la relación laboral.	Meso
Kawakami, T. et al., 2011 ⁷	Programa de formación participativa —desarrollado en colaboración por el Gobierno, los empleadores, las ONG y trabajadores/as— impartido por formadores en seguridad y salud en Camboya.	Mitigar el efecto del empleo informal sobre la salud y bienestar de las personas trabajadoras.	Micro
Vermeulen, S.J. et al., 2011 ⁸	Programa participativo para mejorar la eficacia en la reincorporación al trabajo para trabajadores/as desempleados/as y trabajadores/as de empresas de trabajo temporal en Holanda.	Promover la reincorporación laboral de las personas trabajadoras tras una enfermedad o lesión para mitigar su precariedad laboral.	Micro

⁴ Davies R. The Impact of Globalization on Local Communities: A Case Study of the Cut-Flower Industry in Zimbabwe. Harare: ILO Sub-Regional Office for Southern Africa. Accessible en: <https://www.ilo.org/publications/impact-globalization-local-communities-case-study-cut-flower-industry>

⁵ Manothum A, Rukijkanpanich J. A participatory approach to health promotion for informal sector workers in Thailand. J. Inj. Violence Res. 2010; 2: 111-120.

⁶ Salvatori A. Labour contract regulations and workers' wellbeing: International longitudinal evidence. Labour Econ. 2010; 17: 667-678.

⁷ Kawakami T, Tong L, Kannitha Y, Sophorn T. Participatory approach to improving safety, health and working conditions in informal economy workplaces in Cambodia. Work. 2011; 38: 235-240.

⁸ Vermeulen S, Anema JR, Schellart AJM, Knol DL, van Mechelen W, van der Beek AJ. A participatory return-to-work intervention for temporary agency workers and unemployed workers sick-listed due to musculoskeletal disorders: Results of a randomized controlled trial. J. Occup. Rehabil. 2011; 21: 313-324.

Autor/es y año de publicación	Iniciativa implementada y país	Dimensiones de la precariedad laboral abordadas	Nivel intervención
Bowman, J.R et al., 2014 ⁹	Política de desgravación fiscal a hogares que contratan trabajadores/as domésticos/as de limpieza para ayudar con las actividades del hogar en Suecia.	Eliminar, reducir o mitigar la exposición de las personas trabajadoras al empleo informal y la precariedad laboral y reducir la inseguridad laboral, la inadecuación salarial y la falta de derechos y protección laboral y su efecto sobre la salud y bienestar de los/as trabajadores/as.	Macro
Brown, D. et al., 2014 ¹⁰	Programa, destinado a la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el sector textil. Monitorización del cumplimiento de regulaciones laborales existentes a través de asociaciones entre sindicatos, dirección de la fábrica, Gobierno y partes interesadas del mercado en Vietnam.	Eliminar, reducir o mitigar la exposición de las personas trabajadoras al empleo informal y a la precariedad laboral y reducir la inadecuación salarial y su efecto sobre la salud y bienestar de los/as trabajadores/as.	Meso
Orchiston, A., 2016 ¹¹	Adopción de marcos regulatorios, ya sea despenalización o concesión de licencias, para regular el trabajo sexual en Australia.	Eliminar, reducir o mitigar la exposición de las personas trabajadoras al empleo informal y precariedad laboral y reducir la inseguridad laboral, la inadecuación salarial y la falta de derechos y protección laboral y su efecto sobre la salud y bienestar de los/as trabajadores/as.	Macro
Rothboeck, S. et al., 2018 ¹²	Adopción de una iniciativa de aprendizaje informal destinado a promover el desarrollo de habilidades inclusivas y aumentar la empleabilidad a través de (1) facilitar acceso a la educación y formación técnica y (2) facilitar la certificación de habilidades profesionales en India.	Eliminar, reducir o mitigar la exposición de las personas trabajadoras al empleo informal y precariedad laboral y reducir la inadecuación salarial y su efecto sobre la salud y bienestar de los/as trabajadores/as.	Meso
Khan, J.A.M. et al., 2020 ¹³	Estudio piloto de seguro de salud para la comunidad implementado dentro de siete unidades administrativas pertenecientes a una cooperativa de trabajadores/as en una zona rural en Bangladesh.	Eliminar, reducir o mitigar la exposición de las personas trabajadoras al empleo informal y precariedad laboral, abordar la falta de derechos y protección laboral y su efecto sobre la salud y bienestar de los/as trabajadores/as.	Meso

⁹ Bowman JR, Cole AM. Cleaning the 'people's home': The politics of the domestic service market in Sweden. *Gend. Work Organ.* 2014; 21: 187-201.

¹⁰ Brown D, Dehejia R, Robertson R. Regulations, monitoring and working conditions: Evidence from Better Factories Cambodia and Better Work Vietnam. En: McCann D, Lee S, Belser P, Fenwick C, Howe J, Luebker M (Eds.). *Creative Labour Regulation*. Geneva: International Labour Office; 2014.

¹¹ Orchiston A. Precarious or protected? Evaluating work quality in the legal sex industry. *Sociol. Res. Online*. 2016; 21: 173-187.

¹² Rothboeck S, Comyn P, Banerjee PS. Role of recognition of prior learning for emerging economies: Learning from a four sector pilot project in India. *J. Educ. Work*. 2018; 31: 394-408.

¹³ Khan JAM, Ahmed S, Sultana M, Sarker AR, Chakrovorty S, Rahman MH, Islam Z, Rehnberg C, Niessen LW. The effect of a community-based health insurance on the out-of-pocket payments for utilizing medically trained providers in Bangladesh. *Int. Health*. 2020; 12: 287-298.

Autor/es y año de publicación	Iniciativa implementada y país	Dimensiones de la precariedad laboral abordadas	Nivel intervención
Si, W., 2021 ¹⁴	Programa nacional voluntario de seguro médico público para ofrecer cobertura a los residentes en zonas urbanas que no se benefician de seguros basados en el empleo en China.	Eliminar, reducir o mitigar la exposición de las personas trabajadoras al empleo informal y a la precariedad laboral, abordar la falta de derechos y protección laboral y su efecto sobre la salud y bienestar de los/as trabajadores/as.	Macro

Tabla 10.
Resultados en salud y precariedad laboral de los estudios,
y valoración de la calidad de la evidencia encontrada

Autor y año de publicación	Resultados en salud	Precariedad laboral	Calidad de la evidencia
Davies, R., 2000	Salud y seguridad laboral: mejoras en las prácticas para el mantenimiento de la salud ocupacional, como por ejemplo chequeos a través de clínicas de salud. Salud y bienestar de la persona trabajadora y la familia: mejoras autoinformadas en el bienestar del trabajador y la familia.	Inseguridad laboral: aumento en el número de personas trabajadoras permanentes; sustitución de contratos de trabajo verbales por escritos. Insuficiencia salarial: incremento salarial respecto salarios previos.	Alta
Manothum, A. et al., 2010	Salud y seguridad laboral: mayor uso de equipos de protección; incrementos en los conocimientos, actitudes y comportamientos con respecto a las prácticas de seguridad en el trabajo; mejora en el cumplimiento de los estándares gubernamentales.	No evaluados	Alta
Salvatori, A., 2010	Salud y bienestar de las personas trabajadoras: para las personas trabajadoras permanentes y temporales, la satisfacción tuvo una relación positiva con la legislación para la protección laboral y una relación negativa con las restricciones al empleo temporal.	No evaluados	Media
Kawakami, T. et al., 2011	Salud y seguridad laboral: mayor acceso a capacitación para el manejo de herramientas, seguridad en manejo de maquinaria, trabajos en altura, ergonomía, riesgos ambientales físicos (manejo de pesticidas, iluminación, ventilación, uso de equipos de protección individual o EPI), instalaciones de descanso y aseos.	No evaluados	Media

¹⁴ Si W. Public health insurance and the labor market: Evidence from China's Urban Resident Basic Medical Insurance. Health Econ. 2021; 30: 403-431.

Autor y año de publicación	Resultados en salud	Precariedad laboral	Calidad de la evidencia
Vermeulen, S.J. et al., 2011	Salud y bienestar de las personas trabajadoras: sin diferencias significativas entre las personas trabajadoras de la intervención y el grupo control con respecto al estado funcional, el dolor, salud percibida y duración de la prestación por enfermedad.	No evaluados	Alta
Bowman, J.R. et al., 2014	Salud y seguridad laboral: trabajadores/as beneficiados/as con mayor formación o información con respecto a la ergonomía al realizar trabajos de limpieza, etiquetas de seguridad y certificación ambiental de productos de limpieza.	Inseguridad laboral: mejoras en la seguridad dado que las personas trabajadoras se trasladaron de un empleo informal o de ser autónomas a ser empleadas.	Baja
Brown, D. et al., 2014	Salud y seguridad laboral: relación no significativa entre exposición y preocupaciones sobre accidentes y lesiones. Salud y bienestar de las personas trabajadoras: el tiempo transcurrido desde la creación del comité de trabajo se asoció con un mayor acceso a medicamentos gratuitos y con más interés en la calidad de las clínicas de salud proporcionadas por la fábrica.	Insuficiencia salarial: cambios estadísticamente no significativos.	Media
Orchiston, A., 2016	Salud y seguridad laboral: la despenalización fue comparativamente menos eficaz que la concesión de licencias para promover la adherencia a las prácticas de salud ocupacional.	Inseguridad laboral: ninguno de los dos modelos regulatorios estudiados tuvo éxito en abordar los problemas del trabajo por cuenta propia y despido. Derechos en el lugar de trabajo: la concesión de licencias promovió un mayor cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo que la despenalización. Ninguno de los dos modelos regulatorios ayudó a cumplir un estándar mínimo de justicia en las condiciones de trabajo.	Media
Rothboeck, S. et al., 2018	Salud y seguridad laboral: mayor conciencia en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y aplicación de las normas de seguridad en los cuatro sectores industriales examinados, con mayores mejoras observadas en la agricultura y sectores de joyería.	Insuficiencia salarial: mejoras de salario no significativas, aunque el 4% de las personas trabajadoras reportaron un efecto positivo en sus ingresos tanto a los 6 como a los 18 meses y el 26% de las personas trabajadoras reportaron mejoras a los 6 o 18 meses.	Media
Khan, J.A.M. et al., 2020	Salud y bienestar de la persona trabajadora y su familia: los hogares asegurados, en comparación con los no asegurados fueron 1,43% más propensos a utilizar profesionales médicamente capacitados y sus gastos en salud fueron un 6,4% inferiores.	Derechos en el lugar de trabajo: mejoras en el acceso a beneficios sociales y de salud.	Alta

Autor y año de publicación	Resultados en salud	Precariedad laboral	Calidad de la evidencia
Si, VV., 2021	Salud y bienestar de las personas trabajadoras: las tasas de afiliación al sistema nacional de salud: (1) similares entre los grupos sanos y no sanos, (2) ligeramente superior entre los hombres que entre las mujeres, y (3) mayor entre los individuos que no trabajaban anteriormente o trabajaban en el sector informal que entre los que trabajan en el sector formal.	Derechos en el lugar de trabajo: mejoras en el acceso a beneficios sociales y de salud.	Media

Principales conclusiones de los informes disponibles

De forma complementaria a la evidencia anterior, el Informe PRESME ha realizado una revisión exhaustiva con otras fuentes científicas y de la llamada “literatura gris” sobre las políticas e intervenciones (legislación, estrategias, programas e iniciativas) dirigidas a mejorar las condiciones del empleo precario (incluyendo el trabajo informal) y sus efectos sobre la salud mental.¹⁵ El resultado de la revisión es desalentador, ya que, si bien se han identificado 70 artículos científicos y 12 informes gubernamentales que analizan la relación entre la precariedad y la salud mental a nivel poblacional, **no se han identificado estudios con intervenciones diseñadas específicamente para abordar la precariedad laboral y su posible efectividad sobre la salud mental.** Hay once estudios con **recomendaciones que pueden ayudar** a desarrollar iniciativas políticas que diseñen estrategias de salud, mientras que los documentos de literatura gris consisten en análisis estadísticos de encuestas poblacionales y revisiones de la literatura o políticas. En conclusión, en relación con las intervenciones para abordar la precariedad laboral y la salud, **solo existe una revisión sistemática de la literatura científica, si bien esta no trata los temas de salud mental.** Por todo ello, **la evidencia científica disponible es insuficiente y no permite concluir de forma precisa qué estrategias son las más efectivas.** Puede observarse un resumen de los principales resultados y recomendaciones de esos estudios científicos, donde incluimos las estrategias principales para abordar el impacto en la salud mental de la precariedad laboral (Tabla 11) organizadas por grupos temáticos según las dimensiones políticas (protección social, regulación del mercado laboral, relaciones laborales y poder, condiciones de empleo y credenciales educativas) utilizadas en un modelo macro de relaciones laborales e inequidades de salud.¹⁶

Tabla 11.

Resumen de políticas e intervenciones recomendadas basadas en los artículos científicos con el fin de crear intervenciones que reduzcan la precariedad laboral y mejoren la salud mental

Autor/año de publicación	País y objetivo del artículo	Síntesis de hallazgos	Intervenciones y políticas recomendadas
Chela-Alvarez et al., 2022 ¹⁷	España. Estudio longitudinal para evaluar el impacto de la precariedad laboral en ansiedad y depresión en trabajadores/as hoteleros/as en Baleares durante la pandemia.	La ansiedad y depresión en el contexto de trabajo precario y la pandemia estaban asociadas a bajo soporte social y la preocupación por la inestabilidad del contrato, especialmente en los mayores de 50 años.	El plan de apoyo público extraordinario de reducción temporal de empleo (ERTE) evitó mayores aumentos en la ansiedad y la depresión durante la pandemia. La salud mental de las personas trabajadoras sigue en riesgo por la inestabilidad y temporalidad de los contratos. Se recomienda reforzar servicios como la Atención Primaria para atender la mayor demanda de visitas relacionadas con la salud mental.

¹⁵ Estrategia de búsqueda realizada en SCOPUS, MEDLINE y literatura gris (Google, Google Scholar y páginas gubernamentales de países de la OCDE) para abordar la precariedad laboral y el trabajo informal, y su impacto en salud mental, organizada por conceptos clave y sinónimos: Empleo precario: “trabajo precario” OR “precariedad laboral” OR “trabajo informal” OR “inseguridad laboral” OR “inestabilidad laboral” OR “trabajo inseguro” OR “trabajo inestable” OR “precarious employment” OR “employment insecurity” OR “informal work”; Iniciativas: política* OR polic* OR “protección social” OR “social protection” OR initiative* OR iniciativa* OR intervention* OR intervencion* OR law* OR ley* OR legislation* OR legislación* OR estrategia* OR strateg* OR programa* OR program*; Salud mental: “mental health” OR “salud mental” OR depression OR depresion OR anxiety OR ansiedad OR stress OR estres.

¹⁶ Muntaner C, Chung H, Solar O, Santana V, Castedo A, Benach J. and the Emconet Network. A macro-level model of employment relations and health inequalities. *Int J Health Serv.* 2010; 40(2): 215-221.

¹⁷ Chela-Alvarez X, Leiva A, Gallardo-Alfaro L, Bullete O, Vidal-Thomas M, Llobera J. Anxiety, Depression, and Concern About Employment Status of Hotel Housekeepers in the Balearic Islands During the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Study. *Frontiers in Psychology.* 2022; 13.

Autor/ año de publica- ción	País y objetivo del artículo	Síntesis de hallazgos	Intervenciones y políticas recomendadas
Pinto et al., 2022 ¹⁸	Canadá. Estudio de acción participativa para explorar la estabilidad laboral de trabajadores/as de soporte en el sector sanitario (PSW) y su impacto en salud mental.	La mayoría de las personas trabajadoras eran de raza negra (76%, n=664), no disponían de cobertura de baja por enfermedad. La precariedad en este colectivo se asoció con mayor depresión.	Se deben implementar y evaluar políticas para garantizar un mínimo de días de baja por enfermedad pagados, aumentar los salarios para reducir la pobreza, proporcionar incentivos a empleadores para generar más puestos de tiempo completo. Implementar sistemas de inspección para hacer cumplir las leyes laborales de protección a las personas trabajadoras frente a represalias si plantean preocupaciones sobre su salud y seguridad y desarrollar un sistema independiente para rastrear y abordar discriminación.
Lin, 2022 ¹⁹	Canadá. Estudio poblacional de correlación entre nivel de ansiedad y precariedad laboral.	Las mujeres que experimentaron precariedad laboral debido a razones de la COVID-19 triplicaron las probabilidades de sufrir trastorno de ansiedad generalizada en comparación a las mujeres empleadas.	Las políticas necesitan adoptar una perspectiva de justicia ocupacional para enfrentar la discriminación de género y la naturaleza de género subyace en los trabajos precarios. Programas temporales de transferencia de fondos a trabajadores en situación de precariedad son beneficiosos para reducir las dificultades financieras de estas personas.
Valero et al., 2022 ²⁰	España. Estudio poblacional de correlación para analizar la relación entre la precariedad laboral y la salud mental de los hombres y mujeres asalariados/as en el País Vasco.	La precariedad laboral se asocia significativamente con mala salud mental en hombres y mujeres. El nivel salarial y la vulnerabilidad entre mujeres se asocian de forma independiente a una peor salud mental.	De acuerdo con los resultados, las iniciativas políticas deben priorizar la lucha contra ciertas condiciones de empleo precario con mayor impacto en la salud, como los bajos salarios en ambos sexos o la vulnerabilidad en las mujeres. La negociación colectiva puede constituir un buen instrumento para establecer salarios y condiciones de trabajo y empleo adecuados, aunque también son necesarias las inspecciones de trabajo que garanticen el cumplimiento de los marcos de protección y regulación laboral.
Padrosa et al., 2022 ²¹	Unión Europea. Estudio de correlación en 22 países de la Unión Europea para examinar la relación entre trabajo precario, estados de bienestar y salud mental con una perspectiva de género.	Existe una mayor prevalencia de precariedad laboral y peor salud mental en mujeres, aunque se observó una asociación mayor en hombres. El impacto en la salud mental es fruto de factores individuales y contextuales.	Se requieren políticas de bienestar que consideren el género si se quiere lograr mercados laborales equitativos y saludables en Europa. Las políticas han de minimizar las formas precarias de empleo y contrarrestar eficazmente los efectos adversos para la salud, adoptando una perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de estas políticas para lograr más igualdad y mercados laborales saludables.

¹⁸ Pinto AD, Hapsari AP, Ho J, Meaney C, Avery L, Hassen N, Jetha A, Morgan Lay A, Rotondi M, Zuberi D. Precarious work among personal support workers in the Greater Toronto Area: a respondent-driven sampling study. *CMAJ open*. 2022; 10(2): E527-E538.

¹⁹ Lin SL. Generalized anxiety disorder during COVID-19 in Canada: Gender-specific association of COVID-19 misinformation exposure, precarious employment, and health behavior change. *Journal of Affective Disorders*. 2022; 302: 280-292.

²⁰ Valero E, Utzet M, Martín U. ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*. 2022; 36(5): 477-483.

²¹ Padrosa E, Vanroelen C, Muntaner C, Benach J, Julià M. Precarious employment and mental health across European welfare states: a gender perspective. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2022.

Autor/ año de publica- ción	País y objetivo del artículo	Síntesis de hallazgos	Intervenciones y políticas recomendadas
Pyöriä et al., 2021 ²²	Finlandia. Análisis de encuesta poblacional para analizar la relación entre el trabajo precario y recibir una prestación por discapacidad por depresión.	La probabilidad de recibir una prestación por discapacidad por depresión es mayor en presencia de empleo precario. Una actitud positiva hacia las oportunidades de trabajo es un importante mecanismo de afrontamiento para un individuo.	Además de desarrollar políticas y prácticas clínicas de salud mental, se debe dar una alta prioridad a la calidad del empleo para que sea más sostenible. También se debe prestar atención a la modificación percibida de riesgos del mercado laboral. Las iniciativas deben mejorar la empleabilidad de las personas mediante el desarrollo de habilidades, autonomía y oportunidades de aprendizaje en el trabajo.
Méndez-Rivero et al., 2021 ²³	Unión Europea. Análisis de mediación en 22 países para examinar factores psicosociales en el trabajo en relación con precariedad laboral y salud mental.	Se observaron diferencias en el impacto en salud mental entre hombres y mujeres. Estas pueden resultar de las dificultades entre mujeres para mejorar sus condiciones de trabajo en lugares de trabajo segregados por género.	Los estados deben considerar crear instituciones especializadas para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre factores psicosociales de riesgo en el trabajo (por ejemplo, demanda psicológica, soporte social) y que evalúen la precariedad laboral. Es necesario incorporar una perspectiva de género a nivel estructural, a partir de las instituciones y organismos gubernamentales, para que las nuevas políticas garanticen condiciones de empleo y trabajo adecuadas para el conjunto de la fuerza laboral.
Matilla-Santander et al., 2021 ²⁴	Unión Europea. Análisis de la relación entre precariedad laboral y salud en 35 países.	Se identificó una mayor prevalencia de ansiedad entre personas con mayor precariedad laboral.	Las estrategias deben comenzar por una mayor monitorización de las condiciones de empleo en el territorio. Este primer paso facilitará el diseño de intervenciones destinadas a prevenir las consecuencias nocivas para la salud de los crecientes niveles de empleo precario.
Toivanen et al., 2020 ²⁵	Suecia. Explorar el significado de la precariedad laboral para adultos jóvenes y sus estrategias para mantener la salud mental.	El capital social de los adultos es un elemento clave para adaptarse y luchar contra los potenciales efectos negativos de la precariedad laboral sobre su salud mental.	El primer paso es destacar el efecto negativo del empleo precario en la salud mental entre una proporción cada vez mayor de la fuerza de trabajo puede ser un elemento catalizador para coordinar políticas a nivel estatal.

²² Pyöriä P, Ojala S, Nätti J. Precarious work increases depression-based disability among male employees. *European Journal of Public Health*. 2021; 31(6): 1223-1230.

²³ Méndez Rivero F, Padrosa E, Utzet M, Benach J, Julià M. Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. *Safety Science*. 2021; 143.

²⁴ Matilla-Santander N, Martín-Sánchez JC, González-Marrón A, Cartanyà-Hueso À, Lidón-Moyano C, Martínez-Sánchez JM. Precarious employment, unemployment and their association with health-related outcomes in 35 European countries: a cross-sectional study. *Critical Public Health*. 2021; 31(4): 404-415.

²⁵ Toivanen S, Tarantino AO, Emmelin M, Östergren PO. Diverting blame to stay sane - young people's strategies for dealing with the mental health effects of precarious employment: a grounded theory study. *BMC Public Health*. 2020 Apr 28; 20(1): 571.

Autor/ año de publica- ción	País y objetivo del artículo	Síntesis de hallazgos	Intervenciones y políticas recomendadas
Velonis et al., 2020 ²⁶	Estados Unidos. Estudio de acción participativa para estudiar la percepción del impacto de la precariedad laboral en la salud mental de residentes de comunidades vulnerables.	Los autores identificaron 4 mecanismos clave conectando la precariedad laboral con el impacto en la salud: aspectos saludables del trabajo, inequidades estructurales relacionadas con el trabajo precario, falta de control/ explotación personal y estrés psicológico y físico.	Las estrategias deben mapear las regiones y barrios con mayor precariedad laboral e insuficiente infraestructura educativa y de recursos comunitarios. Los Gobiernos deben priorizar estas áreas urbanas altamente segregadas y centrarse en desarrollar recursos en la comunidad para apoyar el trabajo saludable. Esto exige un trabajo conjunto entre especialistas en salud ocupacional y salud pública y Gobiernos para desarrollar una agenda de investigación y guiar políticas sociales de intervención basadas en la comunidad destinadas a promover la salud y bienestar de las personas trabajadoras precarias y de bajos ingresos.
Canivet et al., 2017 ²⁷	Suecia. Estudio de cohorte para evaluar la asociación entre trabajo precario e impacto en salud mental.	El impacto negativo de la precariedad laboral en la salud mental es mayor entre los adultos mayores, posiblemente por el miedo a no encontrar un nuevo empleo.	Intervenciones efectivas pueden ser aquellas que se dirigen a adaptar las condiciones laborales para las personas que se acercan al final de su vida laboral y ayudar a las personas mayores a cambiar de trabajo sin correr el riesgo de quedar desempleados o en una situación laboral precaria.

Las políticas del mercado laboral y protección social

A pesar de las limitaciones existentes en la literatura científica, existen algunos documentos generales de interés con orientaciones políticas que pueden y deben ayudar a mejorar las condiciones de precariedad laboral. Entre ellos se incluyen informes a nivel internacional, con documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el European Trade Union Institute (ETUI), las Naciones Unidas (UN), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), así como estudios nacionales del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.). Estos documentos están relacionados con varias propuestas políticas de interés a nivel mundial. Un ejemplo es el informe de la OCDE, *Employment Outlook 2019: The Future of Work*,²⁸ que propone **la introducción de nuevas políticas y regulaciones en el mercado laboral, reforzar las relaciones laborales, promover el diálogo social y la capacidad de negociación colectiva, así como mejorar la protección social y el nivel de educación en la población adulta.**

A continuación, se resumen siete de los principales tipos de recomendaciones generales recogidos en estos documentos, que pueden reducir el impacto de la precariedad sobre la salud mental. Estos son: (1) las **políticas y regulación del mercado laboral**; (2) las **relaciones laborales y el subyacente conflicto entre capital y trabajo en la empresa**; (3) las **políticas de protección social**; (4) las **condiciones de empleo y el nivel de educación**; (5) la **flexiseguridad**; (6) la **renta básica universal**; y (7) las **intervenciones sobre factores de riesgo psicosocial laborales**.

²⁶ Velonis AJ, Hebert-Beirne J, Conroy LM, Hernandez M, Castaneda D, Forst L. Impact of precarious work on neighborhood health: Concept mapping by a community/academic partnership. *Am J Industrial Medicine*. 2020; 63(1): 23-35.

²⁷ Canivet C, Aronsson G, Bernhard-Oettel C, Leineweber C, Moghaddassi M, Stengård J, et al. The negative effects on mental health of being in a non-desired occupation in an increasingly precarious labour market. *SSM - Population Health*. 2017; 3: 516-524.

²⁸ OCDE. *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

Políticas y regulación del mercado laboral

Diversas organizaciones identifican como elementos clave en el abordaje de la precariedad laboral **las políticas nacionales de empleo y las normas del trabajo y las instituciones del sector laboral.**^{29 30 31} Por ejemplo, las plataformas digitales de trabajo, a través de sus contratos de servicios, muchas veces niegan a las personas trabajadoras ser consideradas asalariadas, clasificándolas de forma errónea (ver Capítulo 18). De igual forma, los/as trabajadores/as domésticos/as, cuando su estatus laboral es informal, están excluidos/as de protección legal.^{32 33} Estas prácticas pueden ser contrarrestadas por iniciativas reguladoras que protejan a las personas trabajadoras en situación precaria. En relación a las políticas del mercado laboral, la OCDE y la OIT recalcan las siguientes acciones: **garantizar que empleadores/as y trabajadores/as conozcan y entiendan las reglamentaciones existentes; incrementar las sanciones para las empresas que califican erróneamente a los/as trabajadores/as; fortalecer la capacidad de la inspección laboral para vigilar e identificar incumplimientos; eliminar los incentivos para que empresas y trabajadores/as clasifiquen el estatus laboral de sus trabajadores/as como autónomos/as con el fin de reducir impuestos; e impulsar regulaciones y convenios de trabajo digno que extiendan la cobertura legal de estos/as trabajadores/as**, incluyendo protección de salario, condiciones contractuales claras, seguridad y salud laboral, inspección de las condiciones laborales o seguridad social.^{34 35 36 37}

Varios estudios señalan como instrumentos clave para proteger a las personas trabajadoras en situaciones de precariedad **el cumplimiento de la legislación y la implementación de sistemas de vigilancia, inspección y evaluación** del estado de la precariedad laboral.^{38 39 40 41 42 43} Entre los ejemplos de vigilancia, inspección y evaluación se incluye explícitamente **una mayor atención a los comportamientos ilegales, reforzar las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley y garantizar la adecuada protección de quienes denuncian situaciones inadecuadas,**^{44 45} así como también **disponer de sistemas de comunicación entre los empleados/as y los órganos reguladores.** Además, es importante abordar la desigual información existente entre empleadores/as y trabajadores/as para poder **asegurar que**

²⁹ OIT. Hora de actuar para conseguir el ODS 8. Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2020. Accesible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-inst/documents/publication/wcms_741018.pdf

³⁰ OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2021. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/-/40dgreports/-40dcomm/-40publ/documents/publication/wcms_848464.pdf

³¹ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

³² OIT. Making decent work a reality for domestic workers. Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Ginebra: International Labour Office; 2021. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-/travail/documents/publication/wcms_802551.pdf

³³ United Nations. UN urges protection of domestic workers' rights during COVID-19 pandemic. 2020. Accesible en: <https://www.un.org/en/un-urges-protection-domestic-workers%E2%80%99-rights-during-covid-19-pandemic>

³⁴ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

³⁵ OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2021. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/-/40dgreports/-40dcomm/-40publ/documents/publication/wcms_848464.pdf

³⁶ Naciones Unidas. UN urges protection of domestic workers' rights during COVID-19 pandemic. 2020. Accesible en: <https://www.un.org/en/un-urges-protection-domestic-workers%E2%80%99-rights-during-covid-19-pandemic>

³⁷ Fondo Monetario Internacional. Five Things to Know about the Informal Economy. 2021. Accesible en: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2021/07/28/na-072821-five-things-to-know-about-the-informal-economy>

³⁸ Pinto AD, Hapsari AP, Ho J, Meaney C, Avery L, Hassen N, Jetha A, Morgan Lay A, Rotondi M, Zuberi D. Precarious work among personal support workers in the Greater Toronto Area: a respondent-driven sampling study. CMAJ open. 2022; 10(2): E527-E538.

³⁹ Padrosa E, Vanroelen C, Muntaner C, Benach J, Julià M. Precarious employment and mental health across European welfare states: a gender perspective. International Archives of Occupational and Environmental Health. 2022.

⁴⁰ Valero E, Utzet M, Martín U. ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? Gaceta Sanitaria. 2022; 36(5): 477-483.

⁴¹ Méndez Rivero F, Padrosa E, Utzet M, Benach J, Julià M. Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. Safety Science. 2021; 143.

⁴² Matilla-Santander N, Martín-Sánchez JC, González-Marrón A, et al. Precarious employment, unemployment and their association with health-related outcomes in 35 European countries: a cross-sectional study. Critical Public Health. 2021; 31(4): 404-415.

⁴³ Velonis AJ, Hebert-Beirne J, Conroy LM, Hernandez M, Castaneda D, Forst L. Impact of precarious work on neighborhood health: Concept mapping by a community/academic partnership. Am J Industrial Medicine. 2020; 63(1): 23-35.

⁴⁴ Pinto AD, Hapsari AP, Ho J, Meaney C, Avery L, Hassen N, Jetha A, Morgan Lay A, Rotondi M, Zuberi D. Precarious work among personal support workers in the Greater Toronto Area: a respondent-driven sampling study. CMAJ open. 2022; 10(2): E527-E538.

⁴⁵ Valero E, Utzet M, Martín U. How do the different dimensions of precarious employment affect mental health? Gaceta Sanitaria. 2022; 36(5): 477-483.

las personas trabajadoras sean plenamente conscientes de sus derechos y responsabilidades.⁴⁶

La presencia de órganos de vigilancia puede, a su vez, permitir detectar colectivos o territorios con una mayor prevalencia de empleo precario.^{47 48} Además, **la identificación de los grupos sociales y de los territorios más afectados puede ser un elemento facilitador en la priorización de las estrategias y asignación de recursos públicos**, y en la creación de intervenciones que se adapten a sus necesidades.⁴⁹ Como muestra un reciente informe de CC.OO. y la Universidad de Alicante, la vigilancia de la precariedad en España se puede realizar mediante el análisis de microdatos de encuestas poblacionales (Encuesta de Población Activa, EPA). Los autores del informe utilizaron siete indicadores para estudiar tres dimensiones del trabajo precario: bajos salarios mediante indicadores de sueldos mensuales inferiores a 1.200 euros o por debajo de 6,5 euros por hora; inestabilidad mediante indicadores de carencia laboral en contratos temporales; y otras carencias del empleo, estudiadas con indicadores de jornada parcial involuntaria, sobrecualificación y jornada laboral extensa y atípica fuera de lo pactado por convenio.⁵⁰

Relaciones laborales y conflicto entre capital y trabajo en la empresa

Un punto destacado en los informes y estudios es la **necesidad de asegurar o ampliar los espacios o el radio de alcance de la negociación colectiva y/o el diálogo social entre los actores involucrados en el mercado laboral** (sindicatos, empresas y asociaciones empresariales en relación con la negociación colectiva en sentido estricto, y también los gobiernos a propósito del diálogo social tripartito en torno a las políticas sociolaborales), lo que debe favorecerse mediante un marco legal adecuado para su ordenación jurídica y promoción.^{51 52 53} No es baladí recordar que, en el marco de los derechos e instrumentos normativos fundamentales de la OIT sobre libertad sindical y acción colectiva, sus Estados miembros deben proteger y promover el diálogo y la negociación entre empleadores/as y empleados/as.^{54 55} La efectiva proyección de todo ello, también sobre las de formas de trabajo de carácter atípico y tendentes en mayor medida a la precariedad, requiere que los Estados miembros adopten medidas para asegurar la **correcta clasificación de la situación laboral o calificación del estatus de empleo de las personas trabajadoras como primer paso para asegurar el acceso a la negociación colectiva**, evitando fugas indebidas de su ámbito operativo mediante el encuadramiento fraudulento de las personas trabajadoras en figuras excluidas de la aplicación de la legislación laboral, y, por tanto, de la cobertura de los convenios colectivos. Por otra parte, cabe plantear **adaptaciones de la normativa existente para favorecer la efectiva extensión y cobertura de la negociación colectiva para el caso de las personas trabajadoras con formas de trabajo particularmente precarizadas**, que tradicionalmente han tendido a quedar al margen de su protección. Incluso, cabría explorar la posibilidad, apuntada ya en algunas directrices de la Comisión Europea,⁵⁶ de extender alguna forma de negociación colectiva, con las pertinentes peculiaridades y cautelas, a los/as trabajadores/as autónomos/as o por cuenta propia sin trabajadores/as a su cargo, con una singular dependencia respecto de la empresa de la que provienen mayoritariamente sus ingresos y/o con poca influencia en la determinación de sus condiciones contractuales, que *de facto*

⁴⁶ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁴⁷ Matilla-Santander N, Martín-Sánchez JC, González-Marrón A, et al. Precarious employment, unemployment and their association with health-related outcomes in 35 European countries: a cross-sectional study. Critical Public Health. 2021; 31(4): 404-415.

⁴⁸ Velonis AJ, Hebert-Beirne J, Conroy LM, Hernandez M, Castaneda D, Forst L. Impact of precarious work on neighborhood health: Concept mapping by a community/academic partnership. Am J Industrial Medicine. 2020; 63(1): 23-35.

⁴⁹ Matilla-Santander N, Martín-Sánchez JC, González-Marrón A, et al. Precarious employment, unemployment and their association with health-related outcomes in 35 European countries: a cross-sectional study. Critical Public Health. 2021; 31(4): 404-415.

⁵⁰ CCOO, Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante. La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva. Madrid: Confederación Sindical de CCOO; 2021. Accesible en: <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddcee8c8a6f000001.pdf>

⁵¹ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁵² Valero E, Utzet M, Martín U. ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? Gaceta Sanitaria. 2022; 36(5): 477-483.

⁵³ OIT. Informe sobre el Diálogo Social 2022. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2022. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_844021.pdf

⁵⁴ OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2021. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf

⁵⁵ OIT. Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. Geneva: ILO; 2022. Accesible en: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/social-dialogue-report-2022-collective-bargaining-inclusive-sustainable-and>

⁵⁶ Comisión Europea. Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados (2022/C 374/02). Diario Oficial de la Unión Europea. Accesible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022XC0930%2802%29>

se encuentran en una posición de singular debilidad hasta cierto punto similar a la de las personas trabajadoras subordinadas por cuenta ajena.⁵⁷ Los Estados deberían contemplar también la posibilidad de ampliar la definición de “empleado/a” en la legislación laboral y el consiguiente ámbito de aplicación, extendiendo derechos laborales —en todo o en parte— a grupos de trabajadores/as que se encuentran en “zonas grises” a efectos de su calificación como trabajadores/as asalariados/as o autónomos/as por cuenta propia. Asimismo, deben eliminarse o reducirse las restricciones y obstáculos que impidan o dificulten que **los grupos de trabajadores/as en las ocupaciones y situaciones con menos poder puedan negociar colectivamente sus condiciones laborales.**^{58 59} En este sentido, debe facilitarse que el derecho de libre afiliación sindical (reconocido en España por el art. 28.1 de la Constitución) llegue universalmente de manera efectiva a toda clase de trabajadores/as, incluidas las personas extranjeras independientemente de su estatus de regularización o residencia en el territorio (quienes ya gozan, al menos formalmente, de estos derechos en España, conforme a la vigente legislación de extranjería y la jurisprudencia constitucional), con especial énfasis en sectores donde existe un mayor grado de explotación sobre este colectivo. Ello conecta con la necesidad de facilitar también la regularización de las personas trabajadoras en situación migratoria “irregular”.⁶⁰ Además, es importante **la formación y aprendizaje en el seno de las organizaciones sindicales y empresariales involucradas en la negociación colectiva y su acompañamiento en los esfuerzos y la adaptación de estructuras y estrategias para dar cabida en ellas a las diversas formas de empleo y empresa no estándar, y para la promoción de formas no precarias de trabajo y formas de organización de las empresas alejadas de la precariedad.**⁶¹

Si bien España cuenta con un marco normativo orientado a la garantía y promoción de la sindicación y la negociación colectiva, puede atenderse a algunas de las líneas de actuación y adaptaciones que acaban de mencionarse para procurar extender el disfrute efectivo de los derechos colectivos y la cobertura de los convenios a formas de trabajo y sectores que tradicionalmente han quedado algo alejados o completamente al margen de ellos en la práctica. Por otra parte, el diálogo social entre sindicatos, patronales y Gobierno, así como la negociación colectiva, han logrado el impulso de mejoras laborales frente a la precariedad, en buena medida a través de nuevos convenios estatales, autonómicos o provinciales en sectores como el del turismo y la hostelería, para los que un reciente informe **propone diez ejes de negociación orientados a impulsar modelos laborales sostenibles y alejados de la precariedad para las personas trabajadoras.**⁶² Entre ellos, destacan como orientaciones relevantes, quizá extrapolables a otros sectores también tendencialmente precarios, la dignificación de los niveles salariales; la reducción de los niveles de temporalidad, especialmente entre mujeres trabajadoras por ser el colectivo más afectado; la formación y recualificación; y la apuesta por la sostenibilidad social y laboral.⁶³ **Estas políticas deberían someterse a una evaluación rigurosa para determinar sus efectos sobre la precariedad laboral y la informalidad.**

Políticas de protección social

Las políticas de protección social propias de los llamados estados de bienestar aparecen de forma repetida entre las recomendaciones de los estudios. La pandemia de la COVID-19 ha impactado en mayor medida a las personas trabajadoras en trabajos informales, precarios e inestables.⁶⁴ Diversas organizaciones **recomiendan a los poderes públicos garantizar que todas las personas trabajadoras del mercado laboral tengan acceso a un conjunto de derechos y protecciones**, independientemente de cuál sea su situación laboral o tipo de contrato, así como garantizar la igualdad de condiciones entre empresas, impidiendo las ventajas competitivas y la elusión de sus responsabilidades.^{65 66} Reducir la inseguridad

⁵⁷ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁵⁸ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁵⁹ OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2022. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_848464.pdf

⁶⁰ World Bank. The Empowerment of Migrant Workers in a Precarious Situation: An overview. 2022. Accesible en: <https://blogs.worldbank.org/peoplemove/empowerment-migrant-workers-precious-situation-overview>

⁶¹ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁶² CCOO. Basta de Precariedad en Hostelería. Madrid: CCOO; 2022. Accesible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Precarity-War-Hosteleria-2022-01-20.pdf>

⁶³ CCOO. Basta de Precariedad en Hostelería. Madrid: CCOO; 2022. Accesible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Precarity-War-Hosteleria-2022-01-20.pdf>

⁶⁴ International Monetary Fund. Five Things to Know about the Informal Economy. 2021. Accesible en: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2021/07/28/na-072821-five-things-to-know-about-the-informal-economy>

⁶⁵ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁶⁶ OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2022. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_848464.pdf

laboral debe ser un objetivo prioritario, ya que este mecanismo constituye uno de los factores de mayor riesgo para la salud mental.^{67 68} Los estudios **recomiendan también redefinir mejor las categorías de empleo, y con ello clasificar mejor la situación laboral, y revisar los criterios de derecho a la protección social de las personas trabajadoras en situación de precariedad** (requisitos de empleo, periodos de espera y reglas para combinar o alternar la recepción de beneficios con otras formas de trabajo intermitente o informal).⁶⁹ Para identificar y tratar los problemas de salud mental en aquellas personas trabajadoras en situación de precariedad, se recomienda **reforzar el sistema sanitario público y, en particular, los servicios de atención primaria y comunitaria**.⁷⁰ Finalmente, otros análisis recomiendan la necesidad de **tener en cuenta la perspectiva de género**^{71 72 73 74} y que se **adopte una perspectiva de justicia ocupacional** que pueda hacer frente a la discriminación de género, tan común en los trabajos precarios.⁷⁵

Condiciones de empleo y nivel de educación

Otro tipo de estrategias esenciales a tener en cuenta incluyen la **formación y la adaptación de las condiciones de empleo para que las personas trabajadoras puedan enfrentar los desafíos de un mundo laboral cambiante**.^{76 77 78 79} La profesionalización del sector puede conllevar una mayor productividad y, como resultado, mejorar las condiciones laborales acorde con la labor desarrollada.⁸⁰ A nivel internacional, diversos informes resaltan las dificultades de las personas jóvenes para acceder a un trabajo digno y la **importancia de aumentar las oportunidades de aprendizaje y de los incentivos para ajustar oferta y de-**

⁶⁷ ETUI. Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy. A systematic review. Bruselas: ETUI; 2021. Accesible en: <https://www.etui.org/publications/exposure-psychosocial-risk-factors-gig-economy>

⁶⁸ Un reciente estudio canadiense ilustra la actual situación de vulnerabilidad de determinados colectivos para acceder a las mencionadas protecciones. Por ejemplo, durante la pandemia, más de tres cuartas partes de los trabajadores auxiliares de la sanidad de raza negra tenían contratos de trabajo temporales, precarios y sin derecho a cobertura por baja laboral, lo que se asoció a una mayor depresión. El análisis concluyó la necesidad de implementar y evaluar políticas que garanticen un mínimo de días de baja por enfermedad pagados, así como aumentar los salarios para reducir la pobreza. Ver: Pinto AD, Hapsari AP, Ho J, Meaney C, Avery L, Hassen N, Jetha A, Morgan Lay A, Rotondi M, Zuberi D. Precarious work among personal support workers in the Greater Toronto Area: a respondent-driven sampling study. CMAJ open. 2022; 10(2): E527-E538.

⁶⁹ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁷⁰ Chela-Alvarez X, Leiva A, Gallardo-Alfaro L, Bullete O, Vidal-Thomas M, Llobera J. Anxiety, Depression, and Concern About Employment Status of Hotel Housekeepers in the Balearic Islands During the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Study. Frontiers in Psychology. 2022; 13.

⁷¹ Padrosa E, Vanroelen C, Muntaner C, Benach J, Julià M. Precarious employment and mental health across European welfare states: a gender perspective. International Archives of Occupational and Environmental Health. 2022; 95(7): 1463-1480.

⁷² Valero E, Utzet M, Martín U. ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? Gaceta Sanitaria. 2022; 36(5): 477-483.

⁷³ Méndez Rivero F, Padrosa E, Utzet M, Benach J, Julià M. Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. Safety Science. 2021; 143.

⁷⁴ Lin SL. Generalized anxiety disorder during COVID-19 in Canada: Gender-specific association of COVID-19 misinformation exposure, precarious employment, and health behavior change. Journal of Affective Disorders. 2022; 302: 280-292.

⁷⁵ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁷⁶ Méndez Rivero F, Padrosa E, Utzet M, Benach J, Julià M. Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. Safety Science. 2021; 143.

⁷⁷ Pyöriä P, Ojala S, Nätti J. Precarious work increases depression-based disability among male employees. European Journal of Public Health, 2021; 31(6): 1223-1230.

⁷⁸ Canivet C, Aronsson G, Bernhard-Oettel C, Leineweber C, Moghaddassi M, Stengård J, et al. The negative effects on mental health of being in a non-desired occupation in an increasingly precarious labour market. SSM - Population Health. 2017; 3: 516-524.

⁷⁹ A nivel nacional, el informe “Análisis económico de la actividad del turismo en la Comunidad Valenciana” propone la formación y acreditación de la experiencia profesional como la principal herramienta frente a la precariedad y temporalidad. En concreto, el documento propone un sistema mixto de formación y acreditación para los trabajadores del sector turismo —con más de 3 millones de trabajadores/as en activo y una alta proporción de estacionalidad—. Según CC.OO., dicho sistema permitiría acreditar las competencias ya adquiridas mediante la práctica y completar las restantes mediante formación. Ver: CC.OO. Análisis económico de la actividad del turismo en la Comunidad Valenciana, 2018. Accesible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/paisvalenciano/informe-hosteleria-turismo-valencia.pdf>

⁸⁰ CC.OO. Análisis económico de la actividad del turismo en la Comunidad Valenciana; 2018. Accesible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/paisvalenciano/informe-hosteleria-turismo-valencia.pdf>

manda de empleo digno en este grupo de la población.^{81 82 83} CC.OO. ya señaló esta situación en 2004 a través de su informe “Jóvenes: la nueva precariedad laboral”,⁸⁴ y recientemente en el documento “La precariedad laboral en España; una doble perspectiva”.⁸⁵ Algunas acciones dirigidas a este colectivo incluyen poner en marcha **campañas de información pública para crear una mayor conciencia de los beneficios del aprendizaje, así como asegurar que los salarios reflejen más fielmente los beneficios en productividad resultantes de una mayor formación.**⁸⁶ Estas iniciativas deben fundamentarse en el principio de equidad, y deben **reducirse las barreras de acceso mediante opciones de formación más flexibles, impartidas fuera del horario laboral o en línea, y con bajo coste para los grupos más vulnerables.**⁸⁷

Los Estados deben considerar que, durante la pandemia, los colectivos de personas trabajadoras más vulnerables, como las personas jóvenes sin estudios universitarios, las mujeres en sectores como el trabajo doméstico o los servicios o los/as trabajadores/as a tiempo parcial o casual, fueron más vulnerables ante la pérdida de sus empleos por tener menos acceso a formas de teletrabajo.⁸⁸ Para aquellas personas trabajadoras en la “zona gris”, total o parcialmente desprotegidos por la legislación laboral (por ejemplo, las personas trabajadoras de plataformas digitales o los/as trabajadores/as informales), las políticas públicas y las intervenciones legales en este ámbito son importantes para **combatir inequidades, segregaciones, conductas discriminatorias, desigualdades salariales y diversas formas de exclusión por razón de género y origen racial o étnico.**^{89 90} Una estrategia propuesta por el European Trade Union Institute incluye **sistemas de benchmarking públicos basados en datos de las inspecciones para incentivar el cumplimiento de las normativas, por ejemplo, listando empleadores ejemplares en el cumplimiento de la seguridad ocupacional.**⁹¹ Además, hay que resaltar que, en los países con ingresos altos como España, el número de ocupaciones disponibles que requieren altos niveles de formación es limitado,⁹² lo que limita la capacidad desprecariadora de la formación o preparación educativa por sí misma.

Flexiseguridad

Hace unas dos décadas, investigadores/as en el campo de las ciencias sociales y de la epidemiología social, se percataron del potencial beneficio para la salud de las políticas sociales y de mercado laboral de la flexiseguridad (*flexicurity*) danesas y holandesas de los años noventa;^{93 94 95 96} algo que la Comisión Europea consideró extrapolable al entorno comunitario, hasta el punto de ofrecer un Libro Verde⁹⁷ en 2006 sobre el que se han

⁸¹ OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2022. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_848464.pdf

⁸² OIT. Hora de actuar para conseguir el ODS 8. Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2020. Accesible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_741018.pdf

⁸³ European Trade Union Institute. Young people at risk: how changes in work are affecting young Italians' health and safety. 2013. Accesible en: https://www.etui.org/sites/default/files/FINAL-report%20129_EN_int_v3%20%282%29.pdf

⁸⁴ CC.OO. Jóvenes: La nueva precariedad laboral. 2004. Accesible en: <https://navarra.ccoo.es/7333839c76958a218c-4fcfd8a439ee8b000066.pdf>

⁸⁵ CC.OO. Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante. La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva. Madrid: Confederación Sindical de CC.OO.; 2021. Accesible en: <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddcee8c8a6f000001.pdf>

⁸⁶ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁸⁷ OCDE. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

⁸⁸ International Monetary Fund. Teleworking is Not Working for the Poor, the Young, and the Women. 2020. Accesible en: <https://blogs.imf.org/2020/07/07/teleworking-is-not-working-for-the-poor-the-young-and-the-women/>

⁸⁹ OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2021. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf

⁹⁰ OIT. Making decent work a reality for domestic workers. Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Ginebra: International Labour Office; 2021. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_802551.pdf

⁹¹ European Trade Union Institute. Securing compliance. Some lessons for EU strategy on occupational health and safety. 2021. Accesible en: <https://www.etui.org/publications/securing-compliance>

⁹² García JSM. Estructura social y desigualdad en España. Madrid: Los libros de la Catarata; 2017.

⁹³ Madsen PK. The Danish model of ‘flexicurity’: Experiences and lessons. European Review of Labour and Research. 2004; 10: 187-207.

⁹⁴ Wilthagen T, Tros F. The concept of “flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets. European Review of Labour and Research. 2004; 10: 166-186.

⁹⁵ Muntaner C, Sridharan S, Chung H, Solar O, Quinlan M, et al. The solution space: developing research and policy agendas to eliminate employment-related health inequalities. International Journal of Health Services. 2010; 40(2): 309-314.

⁹⁶ Afzal Z, Muntaner C, Chung H, Mahmood Q, Ng E, Schrecker T. Complementarities or contradictions? Scoping the health dimensions of “flexicurity” labor market policies. International Journal of Health Services. 2013; 43(3): 473-482.

⁹⁷ Comisión Europea. Libro Verde: Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI. Bruselas: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea. COM(2006)708.

sustentado no pocas reformas laborales; entre ellas las del 2010 (Ley 35/2010) y 2012 (Ley 3/2012) en España (ver Capítulo 16).

El atractivo inicial postulado para la flexiseguridad es que **parece una orientación política efectiva y factible a la hora de gestionar las demandas de los empresarios y de las personas trabajadoras alcanzando un equilibrio aceptable para ambos**.⁹⁸ Por un lado, se obtiene la flexibilidad en el mercado laboral facilitando los cambios en la relación laboral o incluso su extinción (incluyendo la facilitación de los despidos) y, por otro, seguridad en los ingresos y el empleo a medio plazo. La variabilidad de la situación laboral y la facilitación del despido se verían, por tanto, contrarrestadas por políticas activas de empleo (formativas, de reorientación y de promoción del empleo), así como de políticas sustitutivas o de red de seguridad ante la pérdida de ingresos (protección por desempleo generalizada, generosa y duradera, medidas de garantía de ingresos en los procesos de reestructuración empresarial, etc.). **El mayor problema metodológico en las investigaciones sobre flexiseguridad es la gran heterogeneidad de las políticas sociales y de mercado laboral adoptadas bajo este paradigma entre países europeos**. Mientras la mayoría se centra en la facilitación del despido manteniendo la legislación que protege a las personas trabajadoras (por ejemplo, con un generoso subsidio de desempleo), otros casos, los menos, se centraron en la protección de las personas trabajadoras con políticas de regulación laboral que mantienen la seguridad del ingreso o del trabajo a medio plazo. No obstante, cabe señalar que desde un principio los países que aplicaron la flexiseguridad con mayor éxito en el mercado laboral también parecían tener un menor grado de efectos negativos sobre la salud mental asociados con la precariedad laboral.⁹⁹ Sin embargo, los estudios realizados hasta la fecha coinciden en concluir que **el impacto sobre la salud mental de las políticas de protección no consigue neutralizar el efecto negativo sobre la salud mental de las políticas de flexibilización del mercado laboral**.^{100 101 102} Por otro lado, a pesar de la evidencia negativa existente respecto de la flexiseguridad, **algunas de las políticas que constituyen el núcleo de la protección laboral se han mostrado protectoras de la salud mental de las personas trabajadoras y, por lo tanto, es razonable esperar que también lo sean de las personas trabajadoras en situación de precariedad laboral**.^{103 104} En ese sentido, la evidencia revisada muestra que **la protección por desempleo tiene un efecto positivo sobre la salud mental a través de su duración, generosidad y rapidez en la tramitación**.¹⁰⁵

Renta básica universal

Uno de los aspectos centrales de la precariedad laboral y el trabajo informal es la inseguridad salarial. Por ello, aunque depende en gran medida de la capacidad presupuestaria que tengan los Estados, cabe pensar en las posibilidades de fortalecer las redes de seguridad o de apoyo económico para las personas trabajadoras que se hallan en una situación precaria o, más en general, para la población en situaciones de insuficiencia de ingresos o riesgo de pobreza.¹⁰⁶ Dada su relevancia, se hace necesario analizar con detalle las intervenciones basadas en la transferencia de fondos universales, como es el caso del modelo de renta básica universal (RBU),¹⁰⁷ **programas que han sido propuestos como potenciales estrategias para reducir el impacto de la precariedad laboral en la salud mental de las personas trabajadoras**.¹⁰⁸

⁹⁸ Shahidi FV, De Moortel D, Muntaner C, Davis O, Siddiqi. Do flexicurity policies protect workers from the adverse health consequences of temporary employment? Across-national comparative analysis. *SSM - Population. Health*. 2016; 2: 674-682.

⁹⁹ Kim IH, Muntaner C, Shahidi FV, Vives A, Vanroelen C, Benach J. Welfare states, flexible employment, and health: a critical review. *Health Policy*. 2012; 104(2): 99-127.

¹⁰⁰ Shahidi FV, De Moortel D, Muntaner C, Davis O, Siddiqi. Do flexicurity policies protect workers from the adverse health consequences of temporary employment? Across-national comparative analysis. *SSM - Population. Health*. 2016; 2: 674-682.

¹⁰¹ Heggebø K, Buffel V. Is There Less Labor Market Exclusion of People With Ill Health in "Flexicurity" Countries? Comparative Evidence from Denmark, Norway, the Netherlands, and Belgium. *International Journal of Health Services*. 2019; 49(3): 476-515.

¹⁰² Svetek M. The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity? *Economic and Industrial Democracy*. 2022; 43(3): 1206-1235.

¹⁰³ Wright EO. Is the precariat a class? *Global Labour Journal*. 2016; 7(2): 123-135.

¹⁰⁴ Muntaner C. Global precarious employment and health inequalities: working conditions, social class, or precariat? *Cadernos de Saúde Pública*. 2016; 32(6): 1-5.

¹⁰⁵ O'Campo P, Molnar A, Ng E, Renahy E, Mitchell C, Shankardass K. et al. Social welfare matters: a realist review of when, how, and why unemployment insurance impacts poverty and health. *Social Science & Medicine*. 2015; 132: 88-94.

¹⁰⁶ OCDE. *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing; 2019. Accesible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf

¹⁰⁷ Standing G. *Basic income: And how we can make it happen*. London: Penguin UK; 2017.

¹⁰⁸ Van Parijs P. *Basic income*. In *Basic Income*. Cambridge: Harvard University Press; 2017.

¹⁰⁹ Lin SL. Generalized anxiety disorder during COVID-19 in Canada: Gender-specific association of COVID-19 misinformation exposure, precarious employment, and health behavior change. *Journal of Affective Disorders*. 2022; 302: 280-292.

La renta básica universal es un pago de transferencia en efectivo dirigida al individuo, de carácter universal (para todas las personas), incondicional (no está sujeto a la verificación de recursos) y exento de impuestos.¹¹⁰ Esta política ha pasado de los márgenes al centro del debate en el ámbito de las políticas públicas, especialmente después de la Gran Recesión de 2008, habiendo sido sugerida como una estrategia importante contra la precariedad laboral.¹¹¹ Todo ello ha motivado que Gobiernos de diversos países hayan realizado experimentos para evaluar sus efectos en la población trabajadora, incluidos los relativos a la salud mental.^{112 113} Hasta el momento, se han realizado experimentos sociales en **Canadá** (MINCOME, Ontario), **Estados Unidos** (Alaska, Stockton, Eastern Band of Cherokees), **Finlandia**, **Escocia**, **Alemania**, **España** (B-MINCOME de Barcelona; y Cataluña), **Irán**, **Namibia**, **India**, **Kenia**, **Macao** y **Brasil** (Marica). **En la mayoría de los casos se produjo una mejora de la salud mental de los participantes, con una reducción del estrés psicológico y del consumo de drogas, alcohol y tabaco.** En concreto, en Ontario, Finlandia y Barcelona, se observó una clara mejora de la salud mental debido a una reducción del estrés entre los participantes, la gran mayoría en situación de precariedad laboral (con bajos ingresos o desempleados).¹¹⁴ Otros estudios han hallado resultados similares. Por ejemplo, una reciente revisión de la literatura sintetizó diferentes estudios para examinar el efecto de las iniciativas de renta universal con un enfoque de salud mental.¹¹⁵ Los autores estudiaron diversos **países de la Unión Europea con programas piloto basados en la idea de proporcionar una renta básica, periódica, con un enfoque individual, universal e incondicional.** Algunos ejemplos descritos en la revisión incluyen el *Basic Income Experiment* en Finlandia (2017-2019), el *Barcelona B-MINCOME* en España (2017-2019) y el *Social Assistance Experiment* de los Países Bajos (2018-2020). Varios de los estudios identificados compararon directamente los resultados de salud mental asociados con los pagos proporcionados a través de programas con criterios de elegibilidad universales, **mostrando desde una reducción en la sensación de estrés y un mejor funcionamiento cognitivo¹¹⁶ hasta mejoras generales en el bienestar y una reducción en los síntomas informados en casos con trastornos psiquiátricos.** Otro estudio aportó datos similares, detectándose una disminución de las hospitalizaciones a causa de los diagnósticos de salud mental en el contexto del programa *Manitoba Basic Annual Income Experiment* en Canadá.¹¹⁷

Otra consideración importante en el debate sobre la RBU es **la necesidad de que sea un instrumento más del estado del bienestar, y no un sustituto de otras políticas sociales.**¹¹⁸ En conjunto, la evidencia empírica de la RBU contrasta con muchas propuestas de políticas que no han sido implementadas para solucionar los efectos de la precariedad sobre la salud mental¹¹⁹ y, por ello, **actualmente constituye una sólida propuesta para mejorar la salud mental de las personas trabajadoras en situación de precariedad laboral.**

En resumen, en el ámbito de las políticas propuestas para la reducción de la precariedad laboral,¹²⁰ tan solo la RBU ha sido puesta a prueba con ensayos aleatorios que, en su mayoría, apuntan a una mejora de la salud mental. Por ello, **es imprescindible aumentar el número de estudios científicos de ámbito estatal que permitan subsanar esta carencia** y generar un amplio debate social sobre el papel que podría jugar la implantación de la RBU junto con otras medidas de protección social que no necesariamente han de verse reemplazadas por esta (ver Capítulo 26).

Efectividad de las intervenciones para abordar los factores de riesgo psicosocial del trabajo

La exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo, como la tensión laboral derivada de una combinación de altas demandas y bajo control,¹²¹ alto esfuerzo y baja recompensa,¹²² violencia, amenazas, intimidación, acoso y discriminación se ha relacionado con numerosos resultados adversos para la salud de las

¹¹⁰ Van Parijs P. Basic income. In Basic Income. Cambridge: Harvard University Press; 2017.

¹¹¹ Standing G. Basic income: And how we can make it happen. London: Penguin UK; 2017.

¹¹² Merrill R, Neves C, Laín B. Basic Income Experiments: A Critical Examination of Their Goals, Contexts, and Methods. Gewerbestrasse: Springer Nature; 2021.

¹¹³ Delsen L. Empirical research on an unconditional basic income in Europe. Gewerbestrasse: Springer; 2019.

¹¹⁴ Merrill R, Neves C, Laín B. Basic Income Experiments: A Critical Examination of Their Goals, Contexts, and Methods. Springer Nature; 2021.

¹¹⁵ Wilson N, McDaid S. The mental health effects of a Universal Basic Income: A synthesis of the evidence from previous pilots. Soc Sci Med, 2021; 287: 114374.

¹¹⁶ Wilson N, McDaid S. The mental health effects of a Universal Basic Income: A synthesis of the evidence from previous pilots. Soc Sci Med, 2021; 287: 114374.

¹¹⁷ Gibson M, Hearty W, Craig P. The public health effects of interventions similar to basic income: a scoping review. The Lancet Public Health, 2020; 5(3): e165-e176.

¹¹⁸ Van Parijs P. Basic income. In Basic Income. Cambridge: Harvard University Press; 2017.

¹¹⁹ Standing G. Basic income: And how we can make it happen. London: Penguin UK; 2017.

¹²⁰ Standing G. Basic income: And how we can make it happen. London: Penguin UK; 2017.

¹²¹ Karasek R, et al. The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. Journal of Occupational Health Psychology. 1998; 3(4): 322-355.

¹²² Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. J Occup Health Psychol. 1996; 1(1): 27-41.

personas trabajadoras individuales.^{123 124 125} Dichos resultados incluyen: (1) estrés relacionado con el trabajo y resultados adversos para la salud mental, como ansiedad y depresión;^{126 127 128} (2) trastornos musculoesqueléticos y otros resultados desfavorables para la salud física;^{129 130} y (3) resultados conductuales que incluyen comportamientos no saludables,¹³¹ errores¹³² y lesiones y accidentes laborales.^{133 134} Otros resultados desfavorables incluyen: (4) el aumento del ausentismo, que, a su vez, afecta al funcionamiento de la organización y la sostenibilidad de la fuerza laboral; y (5) el aumento de la compensación de las personas trabajadoras, que genera altos costes sociales.¹³⁵ Además de su impacto directo en la salud, también se cree que los riesgos psicosociales median el impacto del empleo precario en la salud.^{136 137 138 139}

Para abordar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, se han propuesto varios enfoques estructurados.^{140 141} Por ejemplo, el marco europeo para la gestión de riesgos psicosociales (PRIMA-EF) proporciona un modelo para adoptar un proceso de gestión de riesgos psicosociales y recopilar indicadores clave tanto a nivel empresarial como macro.¹⁴² Este marco fue desarrollado por expertos/as investigadores/as, interlocutores/as sociales y organizaciones y redes europeas e internacionales clave sobre la base de enfoques existentes de gestión de riesgos psicosociales utilizados en toda Europa.¹⁴³ Civilidad, Respeto y Compromiso en el Lugar de Trabajo (CREW) es otro ejemplo de un proceso coordinado evaluado que podría adoptarse para promover y proteger la salud en el lugar de trabajo al disminuir la desconfianza, mejorar el respeto y la consideración entre los miembros del grupo de trabajo y mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La eficacia de este enfoque está vinculada a su planteamiento participativo, que permite a las personas situarse en el contexto social más amplio, mejorando el éxito de la implementación cuando el equipo ejecutivo participa activamente en el proceso.¹⁴⁴

Los resultados de una búsqueda no estructurada en la base de datos de MEDLINE, Scopus y Web of Science realizada en octubre de 2022 apuntan a que **la efectividad de las intervenciones que abordan los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo es una materia sobre la que hay una escasez de evidencia científica completa, exhaustiva y bien sistematizada, ya que solo**

¹²³ Niedhammer I, Bertrais S, Witt K. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2021; 47(7): 489-508.

¹²⁴ Muntaner C, Schoenbach C. Psychosocial work environment and health in U.S. Metropolitan areas: A test of the demand-control and demand-control-support models. *International Journal of Health Services*. 1994; 24(2): 337-353.

¹²⁵ Benavides FG, Benach J, Muntaner C. Psychosocial risk factors at the workplace: Is there enough evidence to establish reference values? Job control and its effect on public health. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2002; 56(4): 244-245.

¹²⁶ Muntaner C, et al. Social class, assets, organizational control and the prevalence of common groups of psychiatric disorders. *Social Science & Medicine*. 1998; 47(12): 2043-2053.

¹²⁷ Azevedo DSS et al. Anxiety and contradictory class position in the hierarchy of Brazilian firefighters. *American Journal of Industrial Medicine*. 2019; 1-7.

¹²⁸ Geiger-Brown J, et al. Demanding work schedules and mental health in nursing assistants working in nursing homes. *Work and Stress*. 2004; 18(4): 2292-30.

¹²⁹ Sobehi T, et al. Psychosocial Factors and Musculoskeletal Disorders in the Construction Industry. *Journal of Construction Engineering and Management*. 2009; 135(4): 267-277.

¹³⁰ Yang H, et al. Workplace psychosocial and organizational factors for neck pain in workers in the United States. *American journal of industrial medicine*. 2016; 59(7): 549-60.

¹³¹ Gusto G, et al. Deprivation and health risk indicators in full-time permanent workers. *European journal of public health*. 2014; 24(4): 585-94.

¹³² Celikkalp U, Sayilan AA. Qualitative determination of occupational risks among operating room nurses. *Australian journal of advanced nursing*. 2020; 38(1): 27-35.

¹³³ Nakata A, et al. Impact of psychosocial job stress on non-fatal occupational injuries in small and medium-sized manufacturing enterprises. *Am J Industrial Medicine*. 2006; 49(8): 658-669.

¹³⁴ Anagnostou M, et al. An international scoping review of rangers' precarious employment conditions. *Environment Systems and Decisions*. 2022; 1-25.

¹³⁵ Way K. Psychosocial hazards and occupational stress. En: HaSPA (Health and Safety Professionals Alliance), the core body of knowledge for generalist OHS professionals; 2012. Accesible en: <https://www.ohsbok.org.au/wp-content/uploads/2019/07/19-Psychosocial-Hazards.pdf>

¹³⁶ Kvarf S, et al. Precarious Employment and Psychosocial Hazards: A Cross-Sectional Study in Stockholm County. *Int J Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(21): 11218.

¹³⁷ Benach J, et al. Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*. 2014; 35: 229-53.

¹³⁸ Keuskamp D, et al. Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians. *Am J Industrial Medicine*. 2013; 56(8): 838-844.

¹³⁹ Méndez Rivero F, Padrosa E, Utzet M, Benach J, Julià M. Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. *Safety Science*. 2021; 143.

¹⁴⁰ Leka S, Kortum E. A European Framework to Address Psychosocial Hazards. *Journal of Occupational Health*. 2008; 50(3): 294-296.

¹⁴¹ Kortum E. The WHO Global Approach to Protecting and Promoting Health at Work. Abingdon Routledge; 2014.

¹⁴² Leka S, Kortum E. A European Framework to Address Psychosocial Hazards. *Journal of Occupational Health*. 2008; 50(3): 294-296.

¹⁴³ Leka S, Kortum E. A European Framework to Address Psychosocial Hazards. *Journal of Occupational Health*. 2008; 50(3): 294-296.

¹⁴⁴ Kortum E. The WHO Global Approach to Protecting and Promoting Health at Work. Abingdon Routledge; 2014.

se encontraron dos revisiones al respecto.^{145 146} La primera, una revisión de metanálisis reciente de ensayos controlados aleatorios, identificó cinco tipos diferentes de intervenciones utilizadas para controlar los factores de riesgo psicosocial: intervenciones educativas (las más utilizadas), seguidas de intervenciones multicomponentes, de asesoramiento, de actividad física y organizativas. Esta revisión encontró pruebas insuficientes para determinar la eficacia de las intervenciones en el lugar de trabajo destinadas a mejorar la productividad y la capacidad laboral, pero encontró algunas pruebas que respaldan la eficacia de las sesiones de asesoramiento individual (que consisten en estrategias de entrenamiento, asesoramiento, tutoría o entrevistas motivacionales) para reducir el absentismo.¹⁴⁷ La segunda revisión, centrada en las intervenciones de seguridad en el lugar de trabajo, encontró que los factores psicosociales más abordados estaban relacionados con la gestión y la comunicación y el apoyo entre compañeros/as, mientras que aspectos como la seguridad laboral y las demandas laborales contradictorias eran los menos abordados. Estrechamente relacionadas, entre las intervenciones implementadas, la mayoría involucraban capacitación, educación, comunicación o cambios administrativos, y muy pocas abordaban los factores contextuales del lugar de trabajo de manera sistemática o se centraban en el entorno físico. Además, faltaban detalles sobre la implementación de intervenciones dentro del contexto de la organización, por lo que su adopción exitosa en otros contextos laborales podría verse afectada.¹⁴⁸ Sin embargo, **las revisiones de intervenciones sobre las demandas laborales o el control sobre el trabajo arrojan un balance positivo sobre las personas trabajadoras y las organizaciones laborales, en concreto, en la reducción del absentismo laboral y el aumento de la productividad.**^{149 150 151 152 153 154}

La evidencia sobre la efectividad de las intervenciones para abordar el empleo precario también es escasa. Una revisión sistemática reciente identificó solo un puñado de intervenciones evaluadas no centradas específicamente en el empleo precario y sus impactos en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Las intervenciones evaluadas fueron diversas e incluyeron: (1) adopción de estándares laborales, (2) legislación laboral y marcos regulatorios, (3) cumplimiento de estándares reconocidos de calidad y producción, (4) políticas tributarias, (5) programas de seguros de salud, (6) programas participativos de formación, seguridad y salud en el trabajo y reincorporación al trabajo, así como (7) enfoques para reconocer el aprendizaje informal. La mayoría de las iniciativas identificadas no estaban diseñadas para abordar el empleo precario, pero tenían el potencial para hacerlo. Además, si bien todas las iniciativas tenían el potencial de mejorar los resultados de salud y bienestar, el proceso de evaluación generalmente se describía solo en términos generales, lo que podría tener implicaciones negativas para la implementación exitosa de iniciativas en otros contextos.¹⁵⁵ En general, **dada la heterogeneidad de las iniciativas identificadas, es difícil comparar los resultados entre diferentes tipos de iniciativas y hacer recomendaciones específicas para la práctica.**

¹⁴⁵ Tarro L, et al. Effectiveness of Workplace Interventions for Improving Absenteeism, Productivity, and Work Ability of Employees: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Int J Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(6): 1901.

¹⁴⁶ Harries J, Kirby N, Ford J. A follow-up evaluation of the health, wellbeing, and safety outcomes of implemented psychosocial safety interventions for disability support workers. *Australian Psychologist*. 2020; 55(5): 519-533.

¹⁴⁷ Tarro L, et al. Effectiveness of Workplace Interventions for Improving Absenteeism, Productivity, and Work Ability of Employees: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(6): 1901.

¹⁴⁸ Harries J, Kirby N, Ford J. A follow-up evaluation of the health, wellbeing, and safety outcomes of implemented psychosocial safety interventions for disability support workers. *Australian Psychologist*. 2020; 55(5): 519-533.

¹⁴⁹ Williams-Whitt K, White MI, Wagner SL, Schultz IZ, Koehn C, Dionne CE, Koehoorn M, Harder H, Pasca R, Warje O, Hsu V, McGuire L, Schulz W, Kube D, Hook A, Wright MD. Job demand and control interventions: a stakeholder-centered best-evidence synthesis of systematic reviews on workplace disability. *Int J Occup Environ Med*. 2015; 6(2): 61-78.

¹⁵⁰ Lamontagne AD, Keegel T, Louie AM, Ostry A, Landsbergis PA. A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990-2005. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 2007; 13(3): 268-280.

¹⁵¹ Kalani SD, Azadfallah P, Oreyzi H, Adibi P. Interventions for physician burnout: A systematic review of systematic reviews. *International journal of preventive medicine*. 2018; 9.

¹⁵² Chu DT, Nguyet NTM, Nga VT, Lien NVT, Vo DD, Lien N, Pham VH. An update on obesity: Mental consequences and psychological interventions. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*. 2019; 13(1): 155-160.

¹⁵³ Knight C, Patterson M, Dawson J. Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019; 28(3): 348-372.

¹⁵⁴ Knight C, Parker SK. How work redesign interventions affect performance: An evidence-based model from a systematic review. *Human relations*. 2021; 74(1): 69-104.

¹⁵⁵ Karanikas N, Khan SR, Baker PRA, et al. Designing safety interventions for specific contexts: Results from a literature review. *Safety Science*. 2022; 156: 105906.

21. Desarrollar el sistema de información, optimizar la vigilancia e investigación

La investigación sobre la precariedad laboral y la salud mental

La precariedad laboral es un determinante social de la salud mental que afecta marcadamente la salud de quienes trabajan, pero también la de sus familias y la de las comunidades. La atención dedicada al estudio de las condiciones de empleo como determinante social de la salud y la inequidad comporta un avance en la investigación de salud laboral, ya que amplía el estrecho enfoque académico hegemónico, circunscrito al entorno jurídico y psicosocial, para, en su lugar, proporcionar un enfoque mucho más integral del trabajo y la salud. En este sentido, es importante tener en cuenta que, desde un punto de vista poblacional, la salud en el trabajo es una consecuencia de las relaciones laborales más que un riesgo individual de quienes trabajan. Como hemos desarrollado a lo largo del Informe, la precariedad es un determinante social que genera desigualdades de salud, puesto que las personas trabajadoras en peor situación laboral y social sufren un impacto mayor en su salud mental. Desgraciadamente, **el impacto de la precariedad laboral en la salud mental y muchas de las desigualdades sociales en la salud asociadas a la precariedad laboral son aún invisibles, poco conocidas, ignoradas socialmente e, incluso, cuando están presentes, son de difícil comparación entre grupos sociales y territorios.** Ello se debe tanto a la gran complejidad y diversidad de relaciones y condiciones de empleo y trabajo como, especialmente, a la **escasez de estudios empíricos debido a la falta de datos disponibles y a la ausencia de marcos teóricos y conceptuales apropiados para generar definiciones estandarizadas de precariedad y salud mental** (ver Capítulo 3).

La evidencia empírica sobre el impacto de la precariedad en la salud es especialmente limitada en el caso del empleo informal, los/as trabajadores/as autónomos/as, las subcontrataciones, las pequeñas empresas, los trabajos basados en plataformas digitales y, en general, los países de renta baja. Para comprender los efectos que el empleo precario tiene en la salud mental todavía quedan muchas preguntas por responder, que, idealmente, deberán contestarse utilizando **una perspectiva científica, integral, sistémica e histórica.** Un conocimiento de este tipo facilitaría la elaboración de políticas que, de una forma más efectiva y equitativa, puedan hacer frente a esta problemática. A nivel global, los sistemas de información en salud no incluyen datos que permitan analizar y evaluar las relaciones entre la precariedad laboral y la salud mental; un problema que es particularmente agudo en los países de renta baja y media. Sin embargo, también se produce en países ricos como España, en los que, tanto a nivel nacional como regional y local, **los sistemas de vigilancia de la precariedad laboral que permiten analizar su impacto en la salud mental y evaluar las políticas necesarias para su transformación se encuentran en una fase incipiente de desarrollo.** Para entender la magnitud del problema, evaluar los efectos de las intervenciones y hacer un adecuado seguimiento, **son necesarios datos fidedignos sobre la precariedad laboral y su impacto sobre el estado de salud mental de la población y la equidad.** Reconocer la existencia de una necesidad olvidada o ignorada es un punto de partida esencial para impulsar políticas realmente efectivas.

Objetivos de un mejor sistema de vigilancia

En el área de información, vigilancia y evaluación de la salud pública y la equidad, en 2015, la Comisión para reducir las desigualdades sociales en salud en España hizo una recomendación principal aplicable al caso de la precariedad laboral y la salud mental, como es **“establecer una red estatal de vigilancia de la equidad con información sobre indicadores de determinantes sociales y de desigualdad en**

salud”.¹⁵⁶ En esta misma dirección, el Gobierno español y los Gobiernos de las comunidades autónomas deben poner en marcha, con el apoyo de la OIT y de la OMS, sistemas de vigilancia de la precariedad laboral y la salud mental que permitan hacer un seguimiento sistemático de la magnitud, evolución y distribución de la precariedad laboral y de las inequidades de salud, así como evaluar los efectos de las políticas e intervenciones. En relación con la precariedad laboral, esa red de vigilancia debe incluir, de forma rutinaria y sostenida en el tiempo, **las dimensiones de precariedad según los ejes clave de desigualdad social** (es decir, según la clase social, el género, la edad, la etnia, la situación migratoria, el lugar de residencia, etc.). En cuanto a la salud mental, es necesario **medir adecuadamente las dimensiones de salud más pertinentes** (ver Capítulo 10).

Todo ello puede permitir cumplir **cuatro objetivos fundamentales**: (1) **visibilizar y monitorizar la precariedad laboral y las desigualdades en salud mental** en todos los tipos de empleo y trabajo, y en todos los niveles sociales; (2) **identificar necesidades de investigación** (formación, proyectos y recursos para los investigadores/as) que permitan describir y explicar la precarización laboral, sus mecanismos y sus efectos en la salud y el bienestar; (3) **desarrollar políticas e intervenciones**, tanto generales como específicas, adaptadas a cada situación, con el objetivo de reducir la precariedad y la desigualdad; y (4) **evaluar el impacto, eficiencia y equidad de las políticas e intervenciones** dirigidas a reducir o eliminar la precariedad y mejorar la salud mental siguiendo criterios de equidad.

La necesidad de vigilar e investigar la precariedad de forma integral

Tal y como hemos señalado anteriormente, es necesario **explotar en mayor medida la información existente en las bases de datos actuales analizando los registros administrativos disponibles**. No obstante, para poder cambiar la situación actual y disponer de mejores sistemas de información e investigación, deben ponerse en práctica diversas estrategias. En relación con la vigilancia e investigación epidemiológica de la precariedad laboral, es necesario **implementar un instrumento de medición multidimensional y estandarizado**. Dado su amplio reconocimiento científico, utilización previa en España y aceptación y difusión internacional, la opción más adecuada en estos momentos es la **utilización del cuestionario EPRES (Apéndice 4) en las encuestas sociales y de salud poblacionales**, ya sean estas nacionales, regionales o locales. Por otro lado, es necesario comprender la calidad y características de las relaciones entre empleadores y empleados en relación a los factores psicosociales en el lugar de trabajo, así como la relación con sus problemas económicos y la existencia de problemas de vivienda, entre otros. Para ello, **es necesario desarrollar un instrumento que permita medir la precariedad integral**, es decir, en las condiciones de empleo y de trabajo y en las demás dimensiones sociales, y que incluya toda la población, y, muy en especial, a los/as trabajadores/as autónomos/as e informales, colectivos fundamentales apenas considerados en la mayoría de indicadores disponibles y que están infrarrepresentados en las bases de datos administrativos y encuestas poblacionales (ver Capítulos 8, 9 y 13).

La comprensión integral de los efectos del empleo precario sobre la salud mental requiere responder a numerosos desafíos y retos. Así, por ejemplo, **es necesaria una mayor evidencia epidemiológica para conocer los mecanismos y las explicaciones mediante las cuales la precariedad laboral afecta a la salud mental de la población trabajadora**. Este conocimiento ayudará a diseñar intervenciones destinadas a disminuir y/o erradicar los efectos negativos de la precariedad laboral sobre la salud y el bienestar mental. También es necesario disponer de una **mayor evidencia de los efectos a largo plazo en la salud mental de la precariedad laboral gracias al estudio de las trayectorias de vida laboral precarias**, las cuales deberían incluir las diversas situaciones de empleo, desempleo y de baja laboral que tienen las personas. Los estudios epidemiológicos que investigan de forma longitudinal los efectos de la precariedad laboral se basan sobre todo en registros poblacionales que recogen información sobre la calidad del empleo y la salud. Ello requiere que los/as investigadores/as dispongan de mejores datos para poder realizar la vigilancia e investigación de la precariedad laboral, tanto a nivel nacional como internacional. Además de profundizar en la realización de estudios cuantitativos, **es recomendable hacer un uso mayor y más profundo de estudios cualitativos que complementen los estudios epidemiológicos**, ayudando a explicar los mecanismos de la precariedad que inciden en la salud mental. Otro ámbito importante que demanda más investigación es **la evaluación y seguimiento del impacto de las políticas dirigidas a eliminar o reducir la precariedad laboral y las desigualdades de salud mental**. Fomentar la cultura de la evaluación de las intervenciones y políticas públicas es una tarea pendiente, también en este ámbito. Por ello, en el proceso de mejora de los sistemas de información, es necesario incorporar evaluaciones del diseño de las políticas públicas y de la legislación a la luz de sus potenciales efectos en términos de precariedad

¹⁵⁶ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Comisión para reducir las desigualdades sociales en salud en España. Avanzando hacia la equidad. Propuestas de políticas e intervenciones para reducir las desigualdades sociales en salud en España. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2015.

laboral, antes de su implementación o aprobación. Adicionalmente, debería promoverse, también en la fase de diseño, la previsión de evaluaciones de impacto de las políticas públicas y la legislación para su revisión una vez implementadas. Ambos procesos deberían hacerse extensivos, como mínimo, a todos los aspectos legislativos y de políticas públicas relativos al mercado laboral, y deberían encargarse a **organismos independientes**. Estos procesos de evaluación son cada vez más comunes en el diseño de las intervenciones normativas o regulatorias^{157 158} y son necesarios para una acción coordinada de las instituciones públicas, para la mejora de la calidad del diseño normativo y de políticas públicas y para una mejora en la transparencia y rendición de cuentas de las instituciones, todo ello imprescindible en un contexto democrático.^{159 160} Aunque, como se ha señalado, se precisa más investigación y de más calidad, sabemos lo suficiente para recomendar acciones efectivas de tipo legal, económico, laboral y sanitario (ver Capítulos 20-25 y 29). Para ello, dada la relativa falta de información disponible acerca de la eficiencia de estas intervenciones, es fundamental identificar las teorías y marcos teóricos más sólidos basados en un enfoque realista como el utilizado en este Informe.

En cuanto a la **medición de la salud mental**, sería deseable **establecer criterios de medición más homogéneos en torno a los resultados estudiados con el fin de mejorar las comparaciones entre distintos estudios**. A la luz de la situación laboral actual, esto es especialmente aplicable a los conceptos asociados al malestar psicológico, el sufrimiento psíquico y la alienación. También convendría mejorar los cuestionarios sobre la autopercepción de los participantes sobre los trastornos mentales, y desarrollar nuevos enfoques de investigación teóricos y empíricos que permitan comprender mejor los mecanismos sociales y laborales menos analizados (por ejemplo, la explotación, la dominación o la discriminación en el trabajo, la pérdida de capacidad y autonomía de decisión sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, la difuminación de las fronteras entre tiempos de trabajo y vida personal y la ausencia de derechos efectivos de desconexión digital) en su relación con la alienación laboral o el sufrimiento psíquico, entre otros problemas. **Todo ello hace imprescindible establecer un Sistema de Información de Salud Mental (SISM) integral destinando los recursos necesarios para optimizar las encuestas poblacionales periódicas que se realizan en la actualidad, pero también al desarrollo de formas de investigación innovadoras**. En ese sentido, varios países europeos están mostrando algunos avances, poniendo a disposición del personal académico datos administrativos de instituciones nacionales de carácter interdisciplinar. Especialmente relevante es el caso de Suecia, que ha generado una base de datos anonimizada vinculando la información de la Seguridad Social y los seguros de salud¹⁶¹ con el registro nacional de pacientes.¹⁶² Esta base de datos puede permitir en un futuro cercano observar el impacto de las políticas públicas relativas a la precariedad laboral y la salud mental de la población, así como ofrecer la posibilidad de informar a los actores implicados del desarrollo de las políticas (Gobiernos, administradores, sindicatos, empresas, movimientos sociales y población general) y de las intervenciones desplegadas en cada sector económico y región del país. En el caso de España, una vía que puede ser potencialmente fructífera es la **vinculación de los datos del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y del Sistema Nacional de Salud (SNS)**.

La (des)globalización y la digitalización de la economía, al tiempo que la crisis sistémica en la que vivimos (social, sanitaria, económica, militar y ecológica), están transformando las relaciones laborales y el concepto de precariedad laboral y social que hemos propuesto en este Informe. Así pues, no solo es imprescindible mejorar los sistemas de información y vigilancia actuales, sino también **estimular la investigación acerca de las cambiantes características socio-históricas que conforman las nuevas situaciones de precariedad laboral y social, sus desigualdades y sus mecanismos explicativos** para comprender qué información deben incluir dichos sistemas. En ese sentido, las nuevas plataformas digitales y sus más que plausibles efectos en la salud de las personas trabajadoras hacen necesario el desarrollo de una especial atención en la vigilancia y la investigación (ver Capítulos 14 y 18). Hasta el momento, los primeros estudios realizados no tienen una elevada calidad científica, en gran medida debido a dificultades conceptuales (definir plataformas digitales) y prácticas (reclutar participantes). Por ello, es necesaria la vigilancia del trabajo en las plataformas digitales mediante **encuestas rutinarias que incluyan preguntas para medir la calidad del empleo multidimensional y posibles mecanismos y factores de riesgo laborales específicos** (por ejemplo, la disciplina y control de los algoritmos) de esas plataformas, y con ello realizar una adecuada prevención.

¹⁵⁷ OECD. Regulatory Impact Assessment. OECD Best Practice Principles for Regulatory Policy, Paris: OECD Publishing; 2020. Accesible en: doi.org/10.1787/7a9638cb-en.

¹⁵⁸ Comisión Europea. Responding to strategic needs: reinforcing the use of evaluation. Bruselas: Comisión Europea; 2020.

¹⁵⁹ Ivàlua. Guía práctica 1. ¿Cómo iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación? Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques. Barcelona: Ivàlua; 2009.

¹⁶⁰ Casillas C, Macía M, Rico J. Guía de evaluación de diseño de políticas públicas. Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas. Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública; 2020.

¹⁶¹ Ludvigsson JF, Svedberg P, Olén O, Bruze G, Neovius M. The longitudinal integrated database for health insurance and labour market studies (LISA) and its use in medical research. *European Journal of Epidemiology*. 2019; 34(4): 423-437.

¹⁶² Ludvigsson JF, Andersson E, Ekblom A, Feychting M, Kim JL, Reuterwall C, Heurgren M, Otterblad Olausson P. External review and validation of the Swedish national inpatient register. *BMC Public Health*. 2011; 11(1): 450.

Además, hace falta estudiar el trabajo informal existente en esas plataformas, los grupos sociales más afectados y la generación de desigualdades en la salud mental.

Los Gobiernos y las agencias de salud no solo deben establecer sistemas de información y vigilancia adecuados y destinar más recursos para que las agencias financiadoras impulsen proyectos de investigación que analicen todas las formas de trabajo precarias y sus efectos en la salud mental, sino también valorar las intervenciones legales, económicas, sociales y sanitarias asociadas al poder político, las grandes empresas y los sindicatos, así como evaluar el impacto a corto y largo plazo de las políticas realizadas. Además, deben realizarse **campañas de comunicación y difusión del conocimiento adquirido** entre la sociedad y desarrollar una mejor formación y educación para profesionales y personas trabajadoras. Finalmente, también es necesario **crear redes de colaboración con instituciones internacionales** que permitan aprender de las experiencias realizadas en otros países y generar estrategias de análisis comunes.

22. Reformar y reforzar la aplicación de la legislación laboral

Reformas legislativas para desprecariar el mercado laboral

Para combatir la precariedad en nuestro mercado laboral, es imprescindible promover e impulsar la implementación de medidas legislativas de manera informada, no sin antes advertir que cualquier cambio se enfrentará —como hemos visto en numerosas ocasiones— a las “inercias adquiridas”, los “poderes consolidados” y los condicionamientos de los marcos supranacionales.¹⁶³ Además, se debe trabajar para generar el mayor consenso posible entre las fuerzas políticas y actores sociales sobre la necesidad de llevar a cabo estos cambios, dotándolos de estabilidad y durabilidad en el tiempo y evitando, en la medida en que se pueda, que los avances normativos se vean sometidos a vaivenes o incluso retrocesos a resultas de los cambios de mayorías. A tal efecto, hay que poner el foco en la precariedad laboral, la desigualdad y las afectaciones de salud mental como prioridades de política legislativa no solo desde la perspectiva laboral, sino también de salud pública.

Es evidente que estos cambios legislativos requieren un tiempo para implementarse e ir desplegando sus efectos. Sin embargo, estas dificultades no pueden traducirse en una parálisis por parte de las instituciones bajo pretextos como las crisis económicas, las guerras u otros elementos exógenos que no deberían eximir de la responsabilidad de protección de las personas trabajadoras; como tampoco pueden servir para la postergación de los debates que necesita nuestra sociedad, que anhela unas condiciones de vida adecuadas, para las que el empleo digno es imprescindible.

Finalmente, **la acción legislativa para la desprecariación del mercado laboral español debería estar acompañada de una estrategia de pedagogía que contribuya a la construcción de un consenso democrático a largo plazo a favor de la desprecariación laboral como mecanismo para alcanzar una mayor igualdad social y una mejor salud mental**. Para ello, debería explorarse toda oportunidad de concertación y diálogo social.

Un nuevo “Estatuto de las personas trabajadoras para el Siglo XXI” y/o un nuevo “Código de Trabajo”

El proceso de debate y **elaboración de un nuevo “Estatuto de las personas trabajadoras para el siglo XXI” y/o un nuevo “Código de Trabajo”**, además de para mejorar la sistematización normativa en materia laboral, ha de servir para la actualización y mejora del ordenamiento jurídico a favor de un mercado laboral más justo y sostenible, con una mirada a largo plazo que aborde, entre otras, las cuestiones que se exponen a continuación. (1) **La consagración explícita y/o refuerzo de principios y reglas laborales asentados sobre la idea de un trabajo digno y sostenible, que atiendan a la desprecariación laboral y el fomento de la salud mental** y tengan en cuenta asimismo los factores de diversidad, equidad e inclusión (DEI). Siguiendo la senda de los últimos años, (2) **continuar avanzando en la implementación de un salario mínimo interprofesional que garantice niveles adecuados de remuneraciones e ingresos**, de acuerdo con los estándares establecidos por el Consejo de Europa y en la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, incorporando, en la línea promovida por esta última, sistemas de revisión y ajuste automáticos que permitan corregir brechas de desigualdad social. (3) **Debatir y fomentar la reducción y/o adaptación del tiempo de la jornada laboral**, con el objetivo de reducir el desempleo, aumentar la calidad de vida y mejorar el cuidado de personas, compatibilizar el horario escolar, el estudio o la participación social, así como mitigar la presión sobre el medio ambiente (ver Capítulo 27). (4) **La reforma del trabajo a tiempo parcial con perspectiva de género, cuidado y promoción de salud**. Con este fin, el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial debería revisarse para reducir los supuestos de trabajo a tiempo parcial involuntario como modalidad de subempleo y mejorar las garantías de un tiempo de trabajo mínimo garantizado y de cierta estabilidad,

¹⁶³ Banyuls J, Recio A. Desigualdades en el mercado laboral. Una propuesta interpretativa. Documento de Trabajo 2.2. VIII Informe Foessa. Madrid: Fundación Foessa; 2019.

evitando los excesos de irregularidad en la distribución del tiempo de trabajo y asegurando un mínimo de previsibilidad. (5) **La revisión y actualización de la normativa sobre tiempo de trabajo y descansos**, donde se deben introducir consideraciones con atención específica a las nuevas formas de empleo y sectores emergentes (como las plataformas digitales), y continuar avanzando en la equiparación de derechos en materia de tiempo de trabajo y descansos para colectivos que tradicionalmente han contado con un régimen diferenciado y menos protector al respecto (trabajo doméstico, hostelería, etc.); además, la revisión del tiempo de trabajo debería tener en cuenta la promoción de la salud —particularmente la mental— dentro y fuera del trabajo. (6) **La ampliación del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde una perspectiva de corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidados**, con especial atención a la problemática de la “doble jornada” de las mujeres, incluyendo el planteamiento del papel del Estado como garante de servicios de cuidado de calidad (ver Capítulo 24). (7) **El desarrollo de condiciones de trabajo transparentes y previsibles en todos los niveles de trabajo, empezando por la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152**, del Parlamento Europeo y el Consejo, de 20 de junio de 2019, que ofrece pautas para abordar las situaciones de excesivos niveles de irregularidad e imprevisibilidad del trabajo y que deben reflejarse con proyección transversal sobre cualquier clase de trabajo (“típico” o “atípico”). En particular, deben tenerse en cuenta las previsiones sobre previsibilidad mínima del trabajo (art. 10), medidas para los contratos a demanda (art. 11) y transición hacia formas de empleo de mayor previsibilidad y seguridad (art. 12), e incorporar una visión sensible ante los riesgos de precarización laboral. (8) **La mejora y adecuación de la regulación sobre contratas y subcontratas**, incluyendo la revisión de la configuración del presupuesto de aplicación del art. 42 ET en torno a la inadecuada noción de “propia actividad”. Asimismo, estudiar la conveniencia de extender las responsabilidades solidarias en contratas y subcontratas a otras condiciones de trabajo, más allá de las responsabilidades por deudas salariales y de Seguridad Social actuales. (9) **La revisión de la regulación relacionada con el despido y demás formas de extinción de la relación laboral para asegurar el coherente cumplimiento de sus funciones en relación con el principio de estabilidad en el empleo**. En este punto se hace preciso reconducir la definición legal de las causas ETOP (Económicas, Técnicas, Organizativas y Productivas) (ver Capítulo 16) a unos márgenes de certidumbre reales, especialmente en un contexto de cambio tecnológico y de expansión de los procesos de digitalización de la producción. Respecto a las compensaciones indemnizatorias (indemnizaciones y salarios de tramitación) por despido u otras formas de extinción de la relación laboral (procedente e improcedente), es pertinente considerar un replanteamiento del sistema compensatorio en su conjunto y una revisión al alza de las cuantías indemnizatorias para garantizar de manera efectiva la estabilidad laboral, la protección frente a la inseguridad y la terminación injustificada de la relación, la reparación adecuada del daño sufrido por la persona trabajadora despedida y la disuasión de comportamientos empresariales abusivos, injustos o arbitrarios, debiendo tenerse en cuenta los estándares internacionales al respecto en el marco de los instrumentos de la OIT y la Carta Social Europea. Además, se deben reforzar los derechos de protección frente a la pérdida involuntaria del trabajo y el desempleo (indemnizaciones por despido, prestación por desempleo y medidas de fomento del empleo), con un diseño que tenga especial cuidado en evitar los sesgos de género habitualmente existentes y teniendo en cuenta la situación de las personas desempleadas con más dificultades de acceso al empleo. (10) **Inclusión, sistematización y reconocimiento de derechos laborales para los entornos de trabajo virtuales y para las plataformas digitales**, siguiendo la Carta de Derechos Digitales de 2021¹⁶⁴ elaborada a partir del trabajo realizado por el Grupo asesor de Expertas y Expertos constituido por la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y que la garantía de los derechos frente al uso por la entidad empleadora de procedimientos de análisis de datos e inteligencia artificial incluya una mirada de desprecariación. Asimismo, se deberá promover la correcta y efectiva aplicación de las reglas sobre adecuación y transparencia de las decisiones automatizadas basadas en algoritmos o inteligencia artificial (IA) con repercusiones laborales (art. 64 ET), con apoyo en la guía y herramienta aprobada al efecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social,¹⁶⁵ asegurando la correcta aplicación de las garantías que se deriven de la normativa de la UE en la materia. Igualmente, se deberá seguir reforzando la protección frente al acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género utilizando medios digitales y el deber de desarrollar de competencias que preparen a las personas trabajadoras en contextos laborales tecnologizados. (11) **Profundizar y perfeccionar el diseño de incentivos para la inclusión en el trabajo de personas trabajadoras pertenecientes a los colectivos vulnerables** y creación de fueros reforzados de estabilidad para dichas poblaciones. (12) **Reforma del modelo de representación de las personas trabajadoras en los distintos niveles de la empresa** para adecuarlo a la actual fisonomía de las empresas y la organización del trabajo, expandir la

¹⁶⁴ Gobierno de España. Carta de Derechos Digitales. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia; 2021. Accesible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf

¹⁶⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social (Comisión de personas expertas sobre algoritmos en el ámbito laboral). Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral; 2022. Accesible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf

implantación de estructuras representativas dando cobertura a un mayor número de empresas y personas trabajadoras y aumentar sus niveles de participación en la toma de decisiones. (13) **Implantación de medidas que favorezcan el aumento de la tasa de cobertura de los convenios colectivos y la densidad sindical**, que contrarresten los efectos de la “atomización” de las empresas y el trabajo y equilibren la capacidad negociadora de los sujetos colectivos. (14) **Reconocimiento de los trabajos de cuidado**, procurando su reconducción a la protección de las normas laborales y la mejora de sus condiciones de trabajo. (15) **Promocionar y dotar en lo posible de fuerza vinculante al paradigma de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales por parte de las empresas en las cadenas de suministro o cadenas globales de valor**. (16) **Introducción de reglas de levantamiento del velo corporativo o de la personalidad jurídica interpuesta o de responsabilidades compartidas** que permitan a las personas trabajadoras hacer valer la exigencias de cumplimiento normativo o responsabilidad más allá del empleador formal directo o meramente aparente en caso de presentarse situaciones de abuso, violación, dispersión o elusión de derechos u obligaciones laborales en contextos de formas de organización productiva complejas, tales como las redes empresariales, las contratas y subcontratas, los grupos de empresas, las redes de franquicias, las plataformas digitales y otras diversas formas de “atomización” o vertebración multipartita de las relaciones de trabajo. (17) **Revisión de la normatividad existente o creación de incentivos y nuevas reglas con enfoque de desprecariación que permitan la selección de talento joven y sin experiencia en las empresas, su retención y promoción**. (18) **Diseñar un sistema de seguimiento de este nuevo estatuto de protección del trabajo**, que debería considerar las diferentes clases de empresas (pequeñas, medianas o grandes). (19) **Proyectar el impacto de este nuevo “Estatuto de las personas trabajadoras para el siglo XXI” y/o nuevo “Código de Trabajo” sobre el empleo público y su normativa específica, trasladando los nuevos principios y reglas, con las adaptaciones pertinentes, al régimen jurídico del personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de las administraciones públicas**, así como, en particular, diseñar e implementar reformas que complementen los procesos de reducción de la temporalidad en el empleo público, acompañando todas estas medidas con otras complementarias que puedan favorecer su impacto favorable en la reducción de la inseguridad laboral vinculada a la inestabilidad en el empleo.

Aumento del salario mínimo

El salario mínimo se ha convertido en un instrumento de política pública para la lucha contra la pobreza y la desigualdad, de conformidad con el mandato constitucional (art 35.1 CE) de garantizar que el salario sea fuente suficiente de recursos para satisfacer las necesidades de la persona trabajadora y su familia. Un aumento sustancial del salario mínimo contribuiría a un aumento sustancial de los salarios más bajos.¹⁶⁶ Si bien se ha argumentado que aumentar el salario mínimo reduce la competitividad exterior de la economía española y desincentiva la contratación, la evidencia empírica lo desmiente, ya que los bajos salarios se concentran especialmente en sectores de demanda interna y las experiencias recientes de introducción o aumento del salario mínimo han puesto de manifiesto que, a nivel macroeconómico, su incremento no tiene efectos disuasorios sobre la contratación.¹⁶⁷ Cabe decir que, en los últimos años, en España se ha venido manteniendo una tendencia a incrementar el salario mínimo, sustentada en informes técnicos¹⁶⁸ y, en la mayoría de las ocasiones, con apoyo en procesos concertados.¹⁶⁹

De hecho, aumentar el salario mínimo concuerda con la **Directiva (UE) 2022/2041, de 19 de octubre, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea**, conforme a la que se debería impulsar (1) la creación de un órgano consultivo “para asesorar a las autoridades competentes sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal”, o bien realizar una regulación específica de atribución de dicha competencia concreta al Consejo Económico y Social; (2) la reforma de la regulación (art. 27 ET) para garantizar la **fijación legal de criterios de adecuación del salario mínimo** en consonancia con el texto de la UE, donde se señala que los Estados miembros “utilizarán valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales”, y que, “a tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto”, remitiendo con ello asimismo a la consideración de los estándares fijados por el Consejo de Europa; y (3) el establecimiento de medidas legales negociadas o acuerdos con

¹⁶⁶ Banyuls J, Recio A. Desigualdades en el mercado laboral. Una propuesta interpretativa. Documento de Trabajo 2.2.VIII Informe Foessa. Madrid: Fundación Foessa; 2019.

¹⁶⁷ Banyuls J, Recio A. Desigualdades en el mercado laboral. Una propuesta interpretativa. Documento de Trabajo 2.2.VIII Informe Foessa. Madrid: Fundación Foessa; 2019.

¹⁶⁸ Informe de la Comisión Asesora en materia de Salario Mínimo Interprofesional; 2021. Accesible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2021/80621-%20Resumen_ejecutivo_comision_smi.pdf

¹⁶⁹ Como último ejemplo, la subida operada por el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, tiene respaldo en el acuerdo del Gobierno con CCOO y UGT, de 9 de febrero de 2022.

los interlocutores sociales, así como un **plan de acción para promover la negociación colectiva y extender su tasa de cobertura** el máximo posible (en todo caso, por encima del 80%). Además, es especialmente importante el desarrollo de alguna acción o programa de carácter proactivo para impulsar la negociación colectiva y sostener o ampliar su tasa de cobertura (actualmente en retroceso).

Finalmente, la discusión de la revisión de la normativa sobre salario, sus tipos y sus componentes debe hacerse desde una consideración integral, junto con la normativa fiscal y de seguridad social, para que efectivamente exista una coherencia entre las finalidades tuitiva del Derecho del Trabajo y las recaudatorias del derecho tributario y de la seguridad social, todo en aras de una finalidad superior como es la desprecariación.

Nuevo “Estatuto del Becario”

La precariedad laboral que caracteriza a este colectivo, hace recomendable impulsar un nuevo “Estatuto del Becario” que permita alcanzar un mejor equilibrio entre formación, experiencia, derechos e incorporación al mundo laboral. Entre las medidas que se consideran adecuadas para este nuevo estatuto, se destacan: (1) la eliminación de las prácticas extracurriculares no integradas en programas de formación universitaria o profesional reglada, y su sustitución por contratos formativos; (2) el establecimiento de cuotas máximas de becarios por empresa, en función de sus dimensiones; (3) la compensación obligatoria de los gastos de transporte, alojamiento y manutención en los que pueda incurrir la persona para realizar sus prácticas en el caso de que estas no sean remuneradas; (4) la extrapolación de derechos laborales básicos, como el derecho a un horario y jornada que respete los descansos mínimos, incluidos los festivos y vacaciones previstos en la ley o los convenios, así como los permisos retribuidos; (5) el incremento de las becas o ayudas de acuerdo al porcentaje de aumento del salario mínimo interprofesional (SMI); (6) la cotización a la Seguridad Social y derecho a la prestación por desempleo; (7) la limitación de la concatenación de periodos de prácticas, realizados sucesivamente al amparo de la misma o distintas figuras de incorporación (prácticas no laborales, becas, contrato formativo, etc.); (8) la extensión de derechos a la salud laboral y la protección frente a todo tipo de acoso en el trabajo; (9) la elaboración inexcusable de un plan formativo individualizado y la asignación obligatoria de un/a tutor/a, con limitación del número de personas tutorizadas que puede tener una persona trabajadora de plantilla, a fin de garantizar el derecho a la tutorización efectiva; (10) el tratamiento igualitario y no discriminatorio a las personas becarias y garantía de acceso a servicios comunes de la empresa como los de restauración, zonas de descanso o aparcamiento, transporte, etc.

En la reforma laboral introducida mediante Real Decreto-Ley 32/2021 (D.A. 2ª) se contemplaba que “el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales”. Se sabe que se han mantenido negociaciones en este sentido entre el Gobierno y los agentes sociales, y que se han alcanzado acuerdos al respecto con los sindicatos más representativos, si bien la patronal no ha mostrado su conformidad. También se han introducido algunas medidas relacionadas con este campo, aunque de carácter parcial o fragmentario, con cierta controversia y no exentas de dificultades, y todavía no plenamente implantadas en la práctica (principalmente, la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos/as que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación a partir del 1 de enero de 2024, prevista en la D.A. 52ª de la Ley General de Seguridad Social en la redacción incorporada por Real Decreto-ley 2/2023). Sin embargo, el nuevo “Estatuto del Becario” todavía no ha visto la luz como tal en una disposición normativa, aunque podría hacerlo a lo largo del año 2024, siendo de esperar que en su versión final se atendiese a las orientaciones aquí planteadas.

Reforzar los derechos colectivos, garantizar su efectividad para toda clase de trabajadores/as y avanzar en la democratización del trabajo

Como se ha puesto de manifiesto, los derechos e instituciones propios del derecho colectivo del trabajo (sindicación, representación, huelga y negociación colectiva) requieren una revisión de la normativa legal y/o de las políticas públicas, con el objetivo de garantizar su efectividad para toda clase de personas trabajadoras en cualquier sector y tipo de trabajo. En este sentido, cabe priorizar: (1) **la modificación del Título II del Estatuto de los Trabajadores sobre representación de las personas trabajadoras en la empresa y/o articular, complementariamente, la representación de intereses también a través de otras formas de representación** (por ejemplo, de carácter sectorial). En última instancia, se trata de flexibilizar las rígidas reglas que imponen como unidad de elección y ámbito de representación prácticamente único e inexcusable el centro de trabajo en sentido estricto; debe permitirse la constitución de representaciones adecuadas a cada realidad empresarial y laboral (nivel centro de trabajo/totalidad de la empresa/provincia o

comunidad autónoma/grupo de empresas/red de empresas/red de franquicia, etc.). (2) **El establecimiento de reglas específicas para supuestos con especiales dificultades de acceso a la representación de las personas trabajadoras** (trabajos sin centro de trabajo físico, teletrabajo, plataformas digitales, etc.). (3) **El planteamiento de una revisión y profundización de los derechos de información y consulta de la representación de las personas trabajadoras** (plazos, carácter vinculante, etc.). En resumen, los espacios de representación colectiva, participación y diálogo social en la empresa necesitan ser ampliados y fortalecidos. (4) **El fomento de la participación de las personas trabajadoras en la empresa en todos los niveles, promoviendo los principios y fórmulas de profundización de dicha participación contenidos en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y/o la adopción de otros mecanismos de gobierno corporativo con mayor implicación de las personas trabajadoras o sus representaciones colectivas en la toma de decisiones.** (5) **La modernización de la negociación colectiva y el refuerzo de la negociación colectiva sectorial, no solo con la eliminación de la prioridad del convenio de empresa respecto al salario** (ya eliminada por la reforma laboral de 2021), sino también en relación con otros aspectos en torno a los que pueden percibirse análogas dinámicas de precarización. (6) **La revisión de las reglas sobre negociación de medidas de flexibilidad interna**, sobre el desarrollo de dichas negociaciones en empresas con pluralidad de centros de trabajo y/o sin representantes unitarios de centro y el papel de las denominadas “comisiones *ad hoc*” al respecto. (7) **El establecimiento de medidas legales negociadas o acuerdos con los interlocutores sociales**, así como un plan de acción para promover la negociación colectiva y extender su tasa de cobertura el máximo posible (en todo caso por encima del 80%), tal como prescribe la Directiva (UE) 2022/2041, de 19 de octubre, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

Finalmente, deberá tenerse en cuenta la importancia de **fortalecer la participación y acción colectiva de las personas trabajadoras específicamente en relación con la seguridad y salud laboral, asegurando una intervención adecuadamente coordinada en esta materia de las representaciones laborales generalistas (sindical y electiva/unitaria) y especializadas (delegados de prevención y comités de seguridad y salud)**. Asimismo, es necesario **reforzar o garantizar adecuadamente el papel de dichas representaciones en la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales en general, y de la normativa sobre seguridad y salud laboral en particular, incluyendo el seguimiento de los acuerdos alcanzados**.^{170 171 172 173 174} Finalmente, las medidas de reforma legal o de promoción que se adopten deberán atender a la relevancia de la **efectiva implantación de estructuras de representación colectiva de las personas trabajadoras y la presencia sindical como factor importante en cuanto a los estándares de protección y sus niveles de cumplimiento en la práctica**, siendo necesario considerar, desde esta perspectiva, su extensión en el contexto de un modelo productivo dominado por las pequeñas y medianas empresas, y donde grandes conglomerados empresariales están constituidos por redes “atomizadas” conformadas por pequeñas unidades. Así pues, debe explorarse la **ampliación o fortalecimiento de los derechos e instrumentos de representación y acción colectiva en el caso de las PYMES y las unidades productivas de pequeño tamaño, sin perjuicio de las adaptaciones pertinentes atendiendo a sus particulares circunstancias y necesidades empresariales**.

Abrir el debate y estudio sobre una regulación jurídico-laboral de las nuevas formas de organización de las empresas y el trabajo, las redes empresariales y los supuestos de pluralidad de empresarios o relaciones laborales “multipartitas”

Como se ha puesto de manifiesto, una de las causas principales de la extensión de la precariedad laboral es la generalización e intensificación de nuevos modelos de organización de las empresas y del trabajo que pueden dar lugar a problemas de imputabilidad, difuminación o elusión de responsabilidades laborales, ineffectividad de las normas laborales y diversas e intrincadas tendencias de precarización. Por todo ello, urge considerar la precariedad desde esta perspectiva organizacional y elaborar una respuesta jurídica adecuada desde el Derecho del Trabajo, considerando, entre otras: (1) **el establecimiento de una regulación con sistemática adecuada de los supuestos de redes empresariales, pluralidad de empresarios, empresarios complejos y/o relaciones de trabajo multipartitas** (contratas, grupos de empresas, redes de franquicias, intermediación laboral, plataformas digitales, etc.). (2) En

¹⁷⁰ Méndez M, Benach J, Vogel L. The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective. Bruselas: ETUI; 2009. Accesible en: https://www.etui.org/sites/default/files/Report_107_EN.pdf

¹⁷¹ Ollé L. Participació en salut laboral: caracterització i efectes de la interacció entre delegats de prevenció i treballadors. [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2015

¹⁷² Boix P, Vogel L. Participación de los trabajadores. En: Ruiz C, Delclòs J, García AM, Ronda E, Benavides F. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales; 2014. pp. 151-160.

¹⁷³ World Health Organization. Mental health at work [Internet]. Ginebra: WHO; 28 de septiembre de 2022. Accesible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

¹⁷⁴ Rest KM. Worker participation in occupational health programs: establishing a central role. AAOHN J. 1996; 44(5): 221-225.

estos supuestos, **estudiar la posibilidad de imputación de responsabilidades laborales conjuntas (solidarias o subsidiarias) a varios empresarios**, de manera global o parcial según materias, trascendiendo del marco estrictamente bilateral del contrato laboral y del empleador directo que en él figura como tal, cuando otras entidades situadas más allá ejercen poder de dominio sobre la ejecución del trabajo, encontrándose la persona trabajadora también subordinada a ellas, aunque de manera indirecta. (3) **Estudiar la conveniencia de establecer una equiparación o principio de igualdad de trato en las condiciones esenciales de trabajo de los/as empleados/as de contratas y subcontratas en relación con los/as empleados/as de la empresa principal**, al menos en el caso de las contratas de la “propia actividad” o de actividades nucleares. (4) **Establecer una disciplina jurídico-laboral de los grupos de empresa en la legislación**, acogiendo las soluciones de jurisprudencia al respecto, pero también yendo más allá de esas respuestas *ad hoc* y de los “supuestos patológicos” de uso de la estructura de grupo con fines abusivos o fraudulentos. (5) **Establecer una regulación laboral sobre las redes de franquicias**, incluyendo la posible imputación de responsabilidades laborales al franquiciador en relación con los/as empleados/as de los franquiciados, cuando proceda en atención a su grado de intervención o responsabilidad en la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo, y fomentando la constitución de estructuras de representación y la negociación colectiva en el ámbito de la red de franquicias. (6) **Promover la acción colectiva y la representación de las personas trabajadoras adaptada a las estructuras de redes o pluralidad de empresas vinculadas organizativamente** (grupos de empresa, redes de franquicia, cadenas de subcontratación, etc.), y la flexibilización de la regulación legal de la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras en la empresa para permitir su acomodo a estas estructuras. (7) **Facilitar legalmente y promover la negociación colectiva no solo para grupos de empresa, sino también para otra clase de supuestos de pluralidad de entidades vinculadas por razones organizativas o productivas** (conforme al art. 87.1, tercer párrafo ET), muy en especial para las redes de franquicias. (8) **Profundizar, ampliar y extender la regulación sobre derechos laborales en el ámbito de plataformas digitales**. (9) **Revisar la actividad que realizan las empresas multiservicios teniendo en cuenta los efectos de su actividad en términos de precarización**, y clarificar las presunciones legales para la calificación de determinadas formas de *outsourcing* como cesión ilegal de personas trabajadoras u otras formas ilícitas de interposición o fraude empresarial en el mercado de trabajo.

Diseñar e implementar políticas públicas para la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

Existe una necesidad de dotar de mayor profundidad a la intervención eficaz y efectiva de control disuasorio y sancionador de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Dicho fortalecimiento de las funciones de vigilancia, inspección y supervisión del trabajo debe incluir (1) **el desarrollo de sistemas de información que permitan analizar datos empresariales y de la conexión con los sistemas de información de las empresas**; y (2) **el reforzamiento de los recursos humanos y materiales disponibles con el objetivo de converger con la dotación media europea y las recomendaciones de la OIT** (ver Capítulo 18), dotando a las personas responsables de ejercer estas funciones de personal de las distintas disciplinas. En esta dirección, es imprescindible garantizar las condiciones para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social,¹⁷⁵ que tiene por objetivo fortalecer y modernizar el sistema de la inspección de trabajo y seguridad social para mejorar la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía. En este sentido, el documento incorpora el compromiso de (1) elaborar un plan de recursos humanos y fortalecimiento de la organización del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS) (incrementar los recursos humanos e incorporar nuevos perfiles administrativos, técnicos e informáticos); (2) reforzar la estructura; (3) mejorar la financiación autónoma del OEITSS; (4) mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el OEITSS, potenciando la Escuela de la Inspección como instrumento de formación interna y como centro de estudios en materia socio-laboral; (5) asegurar la plena participación de las comunidades autónomas en el marco establecido por la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Estatuto del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y (6) asegurar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales.

Medidas en materia de promoción de la salud y de riesgos laborales

La salud de los individuos y de las poblaciones puede denominarse de variadas formas como salud infantil, salud pública, salud mental, salud laboral, entre otras, pero su caracterización, sus determinantes y su protección como derecho fundamental suponen un concepto global que está en relación con todas las circunstancias de la vida de los individuos y de las poblaciones. De ahí que la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales requiera una mirada integral y coordinada. En este sentido, se destaca la necesidad de

¹⁷⁵ Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

impulsar las siguientes medidas: (1) la **creación de un marco normativo que facilite y potencie las sinergias en el sistema público de salud** (atención primaria, atención especializada y servicios de salud pública) con una perspectiva de salud laboral que, entre otras cosas, fortalezca las competencias del personal médico de atención primaria con funciones en materia de prevención de riesgos laborales, y que cree mecanismos fluidos de comunicación entre los profesionales del sistema público de salud en atención primaria y los del servicio de prevención de riesgos laborales. (2) **Declarar la mejora de la salud mental como un objetivo estratégico e incentivar la promoción de la salud en las organizaciones** mediante subvenciones, bonificaciones o el empleo de distintivos reputacionales. (3) **Promover la salud mental en el marco de la negociación colectiva mediante una labor intensa y extensa de formación y sensibilización de los agentes sociales** sobre las políticas de promoción de la salud mental y sobre prácticas concretas que puedan ser extendidas en el ámbito de la negociación colectiva. (4) **Acentuar la perspectiva pública de la prevención de riesgos laborales y ampliar su ámbito de aplicación a la protección del trabajo** (en cuanto a bien jurídico colectivo merecedor de tutela pública), extendiendo la tutela preventiva a colectivos excluidos tradicionalmente del contrato de trabajo: becarios/as, trabajadores/as autónomos/as económicamente dependientes (TRADE) y autónomos/as sin trabajadores/as a su cargo (jurídicamente independientes, pero que prestan su actividad integrados en una organización productiva que les es ajena). (5) **Desarrollar de forma transversal la prevención de los riesgos ligados al uso de las tecnologías de la información en el marco normativo preventivo**, con especial referencia al derecho a la desconexión; generar un marco normativo que permita cohonestar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y la inviolabilidad del domicilio, con el acceso de los organismos especializados de la empresa al puesto de trabajo de la persona teletrabajadora a efectos exclusivamente preventivos. (6) **Desarrollar el art. 19 LPRL adaptándolo a la peculiar situación de la persona teletrabajadora y prestando especial atención a los sistemas de gestión preventiva y a los riesgos psicosociales y ergonómicos**; configurar singularmente los riesgos psicosociales y sistemas de evaluación validados, adaptándolos al teletrabajo, y reformular el art. 22 LPRL en relación con la vigilancia de la salud de la persona teletrabajadora, clarificando el encaje de este tipo de trabajadores/as en algunos de los supuestos de obligatoriedad de los exámenes de salud laboral. (7) **Modificación del art. 16 Ley 31/95 y RD 39/97 para incluir la obligatoriedad de la Evaluación de Riesgo (ER) con perspectiva de género**. (8) **Intensificación y mejora de la colaboración y coordinación de los Sistemas de Prevención de las empresas con los servicios públicos de salud**, a partir de los arts. 38 y 39 del RD 39/97. (9) **Fortalecer los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI) con profesionales o competencias en salud mental y relaciones laborales**. (10) **Potenciar las áreas de psicología de los servicios de prevención y de los institutos regionales de prevención de riesgos laborales**, en cuanto a número de personas y especialización en salud mental. (11) **Incluir la prevención de riesgos laborales como formación transversal o con carácter modular** en determinadas carreras universitarias técnicas, jurídicas, psicosociales y las que habilitan para ejercer ciertas profesiones. (12) **Sensibilizar a los profesionales sanitarios sobre la importancia de las condiciones de empleo y de trabajo como determinantes sociales de la salud**. (13) **Refuerzo de competencias y habilidades en las personas trabajadoras para el manejo y control de los estresores y minimización de sus efectos para la salud**. (14) **Revalorización y puesta en valor acompañada de una transformación y adecuación de las estructuras organizativas y funcionales de los organismos de las administraciones públicas con competencia en seguridad y salud en el trabajo** (como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los órganos técnicos competentes de las Comunidades Autónomas o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social), con el fin de mejorar su capacidad de respuesta a las demandas de la sociedad. (15) **Desarrollo y fortalecimiento de instrumentos de coordinación y colaboración entre las entidades públicas y privadas dedicadas a la prevención**, con el objetivo de mejorar el aprovechamiento de los recursos existentes y la eficiencia del sistema de seguridad y salud. (16) **Revisar o diseñar políticas que permitan una coordinación efectiva entre las mutuas y el propio sistema público de salud que incremente la eficiencia y efectividad de los servicios de prevención**, así como la revisión de la financiación de estos que permita garantizar una correcta atención de todos los problemas de salud relacionados con el trabajo. (17) **Intensificar la investigación de patologías no traumáticas para determinar si existe nexo causal con el trabajo**. (18) **Incorporar las psicopatologías en el listado de enfermedades profesionales, en los términos recogidos por la Recomendación n° 194 de la OIT**. (19) **Reformular el modelo de enfermedades profesionales para que se conforme formalmente como un modelo mixto**. (20) **Facilitar la calificación de patologías relacionadas con la prestación laboral como enfermedades del trabajo, estableciendo normativamente la sustitución de la exigencia de causalidad exclusiva por la de causalidad prevalente en relación con dicha calificación de las afecciones a la salud vinculadas al entorno laboral**. (21) **Formar a los aplicadores del derecho (ámbito administrativo y judicial) en materia de riesgos psicosociales y salud mental laboral**, con el fin de apreciar adecuadamente el origen común o profesional de las contingencias derivadas de dichos elementos. (22) **Reforzar e intensificar la función**

de asistencia técnica de la ITSS (art. 12.2 Ley 23/2015 Ordenadora del Sistema de ITSS) a las empresas en materia de riesgos psicosociales y salud mental, así como crear equipos especializados en estas materias en la ITSS sin perjuicio de la unidad de función (art. 2 Ley 23/2015). (23) **Garantizar los sistemas de protección asistencial para las personas trabajadoras que se encuentren en situaciones de demanda de empleo o transición laboral.**

Políticas activas de empleo

Impulsar la efectiva aplicación de la nueva Ley de Empleo adoptada de conformidad con el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia con el objetivo de modernizar las políticas activas de empleo centradas en la persona, desde una consideración integrada de los fenómenos del empleo y el desempleo. Entre las medidas a priorizar, se destacan: (1) **el impulso de estrategias para la protección de derechos de búsqueda de trabajo y recolocación,** especialmente en sectores con alta proporción de trabajo informal como la hostelería y la construcción, y que pueda servir para anticipar los ajustes de los sistemas y políticas para el fomento de la empleabilidad que requiere la transición justa y sostenible. (2) **El impulso y modernización de los sistemas de formación y las ofertas de formación en el trabajo para que la formación de calidad sea un derecho de toda persona trabajadora a lo largo de su vida profesional,** con énfasis en las personas jóvenes, la población desempleada y todas aquellas personas y colectivos con más dificultades de acceso al empleo, como son las personas menos cualificadas, las mujeres, las personas mayores, las que tienen alguna discapacidad, las que pertenecen al colectivo LGTBIQ+, las migrantes o las personas en paro de larga duración. (3) **La modernización y refuerzo de los servicios públicos de empleo,** a través de elementos como la digitalización de los sistemas de información (utilización de *big data*), la elaboración de itinerarios personalizados y tutorización y acompañamiento de las personas empleadas, autónomas y empleadoras que lo precisen a lo largo de su vida laboral. (4) **La promoción de la colaboración entre los servicios públicos de empleo y las administraciones locales** con el objetivo de maximizar las oportunidades laborales en el territorio. (5) **El fortalecimiento de la Agencia Española de Empleo como órgano especializado para llevar a cabo la transformación que requieren las políticas activas de empleo y su evaluación.**

Tratamiento del trabajo autónomo sin riesgo de precarización

Teniendo en cuenta que, tal y como se ha visto, la precariedad laboral afecta también a buena parte de las personas que trabajan de manera autónoma o por cuenta propia, es necesario impulsar intervenciones con el objetivo de desprecariar estas formas de trabajo. Cabe hacer algunas consideraciones previas de carácter general. Se debería apostar por políticas de acompañamiento —inicial pero no solo— del emprendimiento. Especialmente a partir de la crisis de 2008, se incentiva el emprendimiento mediante el trabajado autónomo o por cuenta propia, pero no siempre se dan las condiciones materiales para que se trate de una actividad sostenible en el tiempo. En este sentido, el asesoramiento técnico (contable, fiscal, laboral y de seguridad social) sería esencial para garantizar la viabilidad del negocio concreto. De lo contrario, no solo peligra la actividad en régimen de autonomía, sino también la calidad del eventual empleo generado. Junto a lo anterior, se hace preciso un tratamiento diferenciado de las personas trabajadoras autónomas al servicio de plataformas, porque presentan vicisitudes jurídicas muy particulares respecto del/la trabajador/a autónomo/a clásico/a.

Se destacan, por su importancia, las siguientes propuestas: (1) **explorar la posibilidad de revisar la delimitación jurídica entre trabajo autónomo o por cuenta propia y trabajo asalariado por cuenta ajena, y, por consiguiente, ampliar el correspondiente campo de aplicación de la normativa reguladora de la actividad profesional, las condiciones de trabajo y la protección social inherente, o bien establecer un estatuto mínimo de derechos común a toda clase de personas trabajadoras (ya sean autónomas, por cuenta propia o asalariadas),** con el objetivo de extender mayores niveles de protección para aquellas personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia en situación de mayor debilidad o vulnerabilidad, especialmente en materia de prevención de riesgos y seguridad social, sin perjuicio de la especificidad de la tutela del trabajo por cuenta ajena y de la preservación de sus actuales estándares. (2) **Estudiar la mejora, dentro de lo posible, de la acción protectora del régimen especial de seguridad social del trabajo autónomo o por cuenta propia,** en especial para aquellas personas trabajadoras o por cuenta propia en situación de mayor precariedad o vulnerabilidad; asimismo, examinar la necesidad de eventuales **ajustes en las reglas sobre encuadramiento y cotización a la Seguridad Social para personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas,** yendo más allá de los incorporados en reformas recientes, con la finalidad de una mejor adaptación en el contexto de nuevos modelos productivos y nuevas formas de trabajo, favoreciendo la adecuada recaudación de ingresos por cotizaciones y, por otra parte, procurando evitar o atenuar la proliferación de supuestos tendentes a configurarse como carreras de cotización excesivamente discontinuas e irregulares, con los consiguientes efectos en el acceso a la acción protectora. (3) **Mejora de la información disponible**

sobre la situación y necesidades del trabajo autónomo en España, con enfoque en los territorios y que permita orientar políticas para la promoción de la calidad de sus condiciones de vida y de trabajo, con perspectiva de género, e incentivando la transformación digital y tecnológica de los sectores empresariales donde predomina el trabajo genuinamente autónomo. (4) **Mayor coordinación de las actividades de las políticas activas de empleo con aquellas para la promoción del trabajo autónomo.** (5) **Promoción y refuerzo en torno a los “acuerdos de interés profesional” contemplados en el marco de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo,** así como otras eventuales posibilidades de negociación o determinación colectiva de condiciones de trabajo para supuestos de trabajadores/as autónomos/as o por cuenta propia sin asalariados/as y en situaciones de especial debilidad. (6) **Fortalecimiento de los mecanismos y medios de lucha contra el fraude y el fenómeno de los “falsos autónomos”, muy en particular en lo relativo a la Inspección de Trabajo,** con la finalidad de incentivar un uso correcto de las fórmulas de trabajo autónomo y evitar que constituyan un vehículo para la precarización del trabajo.

Impulso de la agenda de la OIT

Es fundamental que las políticas públicas se orienten a **cumplir con los exhortos realizados por la OIT a los países miembros en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo** adoptada 21 de junio de 2019,¹⁷⁶ donde se persigue especialmente:

“A. El fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través de: i) el logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato; ii) un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos; iii) el acceso universal a una protección social completa y sostenible, y iv) medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral.

B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: i) el respeto de sus derechos fundamentales; ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; iii) límites máximos al tiempo de trabajo; y iv) la seguridad y salud en el trabajo.

C. El fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos a través de: i) políticas macroeconómicas orientadas al cumplimiento de ese objetivo; ii) políticas comerciales, industriales y sectoriales que favorezcan el trabajo decente y aumenten la productividad; iii) inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos para abordar los factores que generan cambios transformadores en el mundo del trabajo; iv) políticas e incentivos que promuevan el crecimiento económico sostenible e inclusivo, la creación y el desarrollo de empresas sostenibles, la innovación y la transición de la economía informal a la economía formal, y que favorezcan la adecuación de las prácticas empresariales a los objetivos de esta Declaración; y v) políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo”.

Igualmente, se propone **desarrollar las políticas que vienen promoviendo la ONU y la OIT para una transición justa y que se encuentran identificadas en el programa al que han denominado de “Aceleración Mundial”,**¹⁷⁷ especialmente: (1) desarrollar estrategias de recuperación integradas, nacionales e inclusivas, para la creación de empleos decentes, especialmente en los sectores de los cuidados y de la ecología, la protección social universal y una transición justa, y garantizar que estén en consonancia con las políticas macroeconómicas y fiscales y que se apoyen en datos sólidos. (2) Ampliar la inversión en viviendas de protección social como porcentaje del PIB en los presupuestos nacionales. (3) Diseñar medidas políticas para mejorar el acceso a la protección social y los niveles de cobertura para las personas trabajadoras de la economía informal y fomentar la formalización progresiva de las empresas y el empleo, incluso en la economía del cuidado. (4) Crear políticas activas destinadas a ayudar a las personas trabajadoras a mejorar su formación para mantener o cambiar su empleo, y adaptarse a las transiciones verde y digital. (5) Desarrollar una arquitectura financiera sólida para movilizar las inversiones en favor del empleo digno, la protección social y una transición justa. (6) Reforzar la colaboración con el sector privado para aumentar las inversiones en sectores estratégicos con el fin de promover el espíritu empresarial, llegando de manera efectiva a las mujeres y a las

¹⁷⁶ OIT. Cinco preguntas relativas a la Declaración del centenario de la OIT [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 1 de julio de 2019. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/article/cinco-preguntas-relativas-la-declaracion-C3%B3n-del-centenario-de-la-oit>.

¹⁷⁷ OIT. El Secretario General de la ONU pide que se acelere la acción en materia de empleo y protección social [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 28 de septiembre de 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-secretario-general-de-la-onu-pide-que-se-acelere-la-accion-en-materia-de>.

empresas propiedad de mujeres en particular; para cerrar la brecha de competencias. (7) Alinear las estrategias con los acuerdos climáticos multilaterales, de manera que apoyen a las empresas y a las personas trabajadoras, al tiempo que se garantiza que las poblaciones vulnerables no se queden atrás en la transición hacia economías con cero emisiones netas de carbono.

En particular, esta transición justa debe permitir **cambiar el modelo productivo en España, que está excesivamente atado a la elevada estacionalidad de algunos sectores de la economía y en el que se evidencian con mayor facilidad las tendencias hacia la precariedad laboral**. Sin embargo, este cambio de modelo no puede llevarse a cabo a espaldas de las **consideraciones de una crisis ambiental que requiere tres transformaciones en los empleos**: (1) incentivar las ocupaciones que cuidan y se integran en el entorno, y, al hacerlo, generan más trabajos de ese tipo en el marco de un bucle de retroalimentación positiva; la agroecología es un ejemplo. (2) Reconvertir las ocupaciones que producen servicios para la economía que son nocivos para la vida y cuya demanda aumenta a medida que la biodiversidad se agota. Estas actividades son sumamente peligrosas, pues producen la ilusión de que no somos ecodependientes; un ejemplo es la producción de abonos químicos. (3) Reconvertir las ocupaciones que dependen del buen estado ambiental, pero se basan en su explotación, como es el caso de la pesca intensiva (y también de los servicios bancarios que la sostienen). Estas ocupaciones se autorregulan en la medida que desaparecen sin un entorno sano en el que desarrollar su actividad; sin embargo, es fundamental actuar antes de que se consume el deterioro.¹⁷⁸

Sociedades de Beneficio e Interés Común

Con la Ley 18/2022 o Ley de Creación y Crecimiento de Empresas, que incorpora el modelo de **Sociedades de Beneficio e Interés Común (Sociedades BIC)**, se tiene una oportunidad de reglamentación dirigida a sociedades con objetivos claramente enmarcados en el respeto de los derechos humanos laborales. A menudo esta ley se denomina “Ley Crea y Crece” porque contiene varios instrumentos que forman parte del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia dirigidos a fomentar el dinamismo del tejido productivo y dar respuesta a las demandas y recomendaciones de los diferentes organismos internacionales.¹⁷⁹ Las Sociedades BIC serán aquellas que decidan recoger en sus estatutos: (1) su compromiso con la generación explícita de impacto positivo a nivel social y medioambiental a través de su actividad; (2) su sometimiento a mayores niveles de transparencia y rendición de cuentas, quedando sujetas a una verificación externa que garantice su desempeño en los mencionados objetivos sociales y medioambientales; y (3) la toma en consideración de los grupos de interés relevantes en sus decisiones. Claramente, el trabajo digno y sostenible en las dimensiones propuestas en este Informe tiene resonancia en los compromisos de impacto social, por lo que se deberá hacer explícita esta conexión en las normas reglamentarias y, asimismo, generar otros incentivos en el marco de la Economía Social y Solidaria (ESS), pues se reitera que el reto no se encuentra en facilitar únicamente la creación y adopción de este marco legal por las empresas existentes, sino también en su mantenimiento y profundización y en la adecuación del régimen de responsabilidad de los administradores a estos deberes fiduciarios sociales y ambientales. Esta es una gran oportunidad para que este modelo adoptado en España se extienda por otras jurisdicciones europeas.

Diligencia debida en las cadenas de valor

España está avanzando, como lo han hecho otros Estados europeos como Francia y Alemania, en la implementación de medidas de debida diligencia obligatoria en las cadenas de valor y, en especial, en la protección de los derechos humanos. Si bien existe una propuesta de directiva de Unión Europea que se viene conformando en este sentido,¹⁸⁰ no se deberían dilatar los debates que se puedan ir adelantando con los diferentes sectores para que, una vez sea adoptada la directiva, tenga una transposición ágil al ordenamiento jurídico español. La presencia y posicionamiento de España en inversión extranjera y su participación en las cadenas globales de valor será un paso decisivo para obligar a las empresas a adoptar políticas de diligencia debida y respeto en particular a los derechos fundamentales del trabajo.¹⁸¹ En este punto resulta relevante la

¹⁷⁸ Ruault JF, Dupré la Tour A, Evette A, Allain S, Callois JM. A biodiversity-employment framework to protect biodiversity. *Ecological Economics*. 2021; 191. pp. 107238.

¹⁷⁹ La Moncloa. El Congreso aprueba la Ley “Crea y Crece”, una de las principales reformas del Plan de Recuperación [Internet]. Madrid: La Moncloa; 15 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://planderecuperacion.gob.es/noticias/el-congreso-aprueba-la-ley-crea-y-crece-una-de-las-principales-reformas-del-plan-de>

¹⁸⁰ Comisión Europea. Economía justa y sostenible: la Comisión establece normas para que las empresas respeten los derechos humanos y el medio ambiente en las cadenas de suministro mundiales [Internet]. Bruselas: Comisión Europea; 23 de febrero de 2022. Accesible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145

¹⁸¹ Guamán A. El borrador de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Un análisis a la luz de las normas estatales y de la propuesta del Parlamento Europeo. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2022; 88.

tramitación en curso del Anteproyecto de Ley de Protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y de la diligencia debida en las actividades transnacionales.

Compras públicas y privadas de proveedores que promuevan la sostenibilidad y el trabajo digno

Las administraciones públicas, en especial, y los particulares, en general, tienen un compromiso con el desarrollo de los proveedores como uno de sus principales grupos de interés en materia de sostenibilidad. Este compromiso conlleva incluir en los procesos de licitación o invitación el contratar criterios expresos de selección a partir del fomento prácticas sociales y ambientales. En materia de compras públicas a nivel europeo, se vienen adelantando recomendaciones que incorporan cada vez más criterios ambientales, como la evaluación del ciclo de vida del producto y su posibilidad de reutilización en una economía circular.¹⁸² En ese mismo sentido, en España, la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP) prohíbe contratar con empresas que no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad o plantea la posibilidad de exigir etiquetas de tipo social o medioambiental (como aquellas relacionadas con la agricultura ecológica, el comercio justo o la igualdad de género) en contratos con características específicas de tipo medioambiental o social. Por eso, se deberán proponer guías que permitan ampliar los criterios sociales a las mediciones de trabajos dignos y sostenibles que puedan promover prácticas de desprecariación laboral y protección de la salud mental. Los correspondientes pliegos y condiciones de contratación de las administraciones podrían incluir de forma mucho más explícita criterios relacionados con la protección de la salud de las personas trabajadoras en las empresas licitantes, lo que tendría un impacto de enorme relevancia sobre la cultura de salud laboral en las empresas.

Propuestas concretas desde el ámbito empresarial

Desde el ámbito empresarial, también es posible la introducción de mejoras a partir de la construcción de organizaciones más saludables, y especialmente con la introducción en la negociación colectiva de acciones de promoción de la salud. Así, resulta posible que determinadas acciones incardinadas en la promoción de la salud puedan tener carácter obligatorio en virtud de la negociación colectiva. De hecho, la LPRL ya contempla a la negociación colectiva como una de las fuentes de regulación en materia de seguridad y salud laboral. Por ejemplo, el art. 1 LPRL señala que la normativa de prevención de riesgos laborales está formada por la Ley 31/1995, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito. Se incluye, de este modo, a la negociación colectiva como fuente de creación de normas preventivas. En el mismo sentido, el artículo 2.2 LPRL establece que las disposiciones de carácter laboral contenidas en esa norma y en sus disposiciones reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos. Junto a estas disposiciones de carácter general, la LPRL hace constantes referencias a la negociación colectiva como fuente de regulación de las condiciones de trabajo en lo que se refiere a la seguridad y salud. De este modo, **la negociación colectiva constituye una vía para introducir dentro del marco jurídico preventivo las políticas empresariales de promoción de la salud, dotándolas de carácter obligatorio en virtud de la autonomía colectiva y de la fuerza vinculante reconocida a los convenios.**

De un análisis exhaustivo de los instrumentos colectivos de los últimos diez años, cabe extraer diferentes políticas de promoción de la salud que merecen especial mención por ir dirigidas directamente a la tutela y garantía de la salud mental de las personas trabajadoras en el ámbito laboral. La mayor parte de estas disposiciones convencionales se redactan de forma genérica, como sucede por ejemplo con el **art. 54 Convenio colectivo de Air Liquide España, SA y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU**, que dispone, en el apartado denominado “Responsible Care”: “Más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de las disposiciones del presente convenio, la empresa se compromete a mejorar continuamente en el desempeño de las actividades de la industria química sobre seguridad, protección de la salud y del medio ambiente” y que, como se propone desde la interiorización del concepto de organizaciones saludables, podría ser más innovador. A efectos sistémicos, cabe agrupar los preceptos colectivos sobre la materia en las siguientes categorías:

- Convenios que atribuyen a **órganos paritarios la función de elaborar propuestas y medidas de mejora de la salud integral de las personas trabajadoras** (por ejemplo, el art. 10 del Convenio colectivo del sector de ocio educativo y sociocultural de Cataluña). Son competencias de la Comisión Paritaria Sectorial de salud laboral “Elaborar propuestas y medidas que provoquen la reducción de los accidentes, la detección de enfermedades profesionales o

¹⁸² Comisión Europea. Contratación pública para una economía circular. Orientación y buenas prácticas. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. 2018.

riesgos para la salud, en un sentido amplio, incorporando los riesgos psicosociales y su relación con la organización del trabajo”. Y, en el mismo sentido, el art. 54 del Convenio colectivo de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU: “A través de la comisión correspondiente para el análisis de la calidad del trabajo, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de las condiciones que afectan a los diferentes puestos de trabajo, tales como entorno laboral, estrés, carga de trabajo, nuevas tecnologías, acoso moral, etc. Esta comisión será paritaria y se reunirá, de modo ordinario, una vez al año y de modo extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite”.

- Convenios que entienden la **salud laboral en un sentido holístico**, de acuerdo con la OMS (por ejemplo, el art. 70 del Convenio colectivo general de la industria química): “Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud”.

- Convenios que **introducen el modelo de organización saludable** como instrumento básico de gestión empresarial (por ejemplo, el art. 11 del Convenio colectivo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo de Cataluña): “La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad de la empresa, por medio de sus órganos de dirección y mediante formas de organización y de gestión saludables, resultando responsable de su uso ante la autoridad competente y teniendo que hacerla compatible con los derechos de información y participación de los trabajadores/as que son ejercidos mediante sus representantes, así como también con los derechos básicos de todo trabajador, especialmente el relativo a la salud laboral”.

- Convenios que, en el marco de la **regulación del acoso moral o sexual**, introducen medidas que expresamente se centran en mejorar las condiciones de trabajo que están afectando también a que los trabajos sean menos precarios y más saludables, justos, dignos y sostenibles (por ejemplo, el art. 69 del Convenio colectivo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo de Cataluña; el art. 56 del Convenio colectivo del sector de arqueología y paleontología de Castilla y León; y el art. 65 del Convenio colectivo de trabajo para los centros de desarrollo infantil y atención precoz de Cataluña): “La representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral, en los centros de trabajo han de [...] organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:

- ▶ Fomentar el soporte social colectivo entre los trabajadores/as, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y el aislamiento.
- ▶ Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
- ▶ Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.
- ▶ Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
- ▶ Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las tareas a cada uno asignadas, así como los roles de cada persona.
- ▶ Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales”.

Por último, si desde el objeto social y los convenios colectivos se implementan **vías de coercibilidad para garantizar la vigencia y exigencia de organizaciones saludables**, el paso lógico siguiente es que estas obligaciones puedan entrar en sistemas de gestión de cumplimiento de las empresas que permitan demostrar efectivamente la promoción de la salud. Lo que en materia de salud mental requiere ciertas particularidades que deben atender las empresas, y que abarcan la prevención, detección temprana, apoyo y reincorporación o readaptación al trabajo y en general aspectos que faciliten el éxito de las intervenciones psicosociales para mejorar la salud y bienestar en el trabajo, así como el mantenimiento de esos efectos positivos a lo largo del tiempo. Finalmente, no se puede dejar de señalar que **el aporte de las empresas es necesario pero no suficiente, y por ello siempre ha de acompañarse de la legislación y políticas públicas convenientes**.

Desarrollar la economía social y solidaria (ESS)

La resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria adoptada por la OIT en su 110ª reunión del 10 de junio de 2022,¹⁸³ define de la siguiente manera la ESS.

“La ESS engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes o los beneficios, así como de los activos. Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y operan en todos los sectores de la economía. Ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. En función de las circunstancias nacionales, la ESS comprende cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan según sus valores y principios”.

En el marco del presente Informe, esta resolución describe un tipo de organizaciones que fomentan el trabajo digno y sostenible y que no se limitan a la figura principal de las cooperativas, sino que comprende otras realidades que se podrían denominar como empresas “con propósito”, donde lo importante es que se rijan por unos valores y unos principios determinados, independientemente del sector económico en el que operen. De ahí que se recomienda que **se establezcan y profundicen las políticas públicas que promuevan la ESS, ya no como un modelo alternativo, sino como un segmento principal de la economía de nuestro país.** Estas políticas públicas pueden ser distinta índole, ya sea mediante la adopción de taxonomías verdes y sociales por las autoridades; la regulación de inversión de impacto y facilitación de los mecanismos e instrumentos que la operativizan; las políticas de emprendimiento social; la normatividad fiscal que otorgue un marco seguro a la deducibilidad del gasto asociada a las actividades sociales y medioambientales de interés colectivo o general que realicen las empresas, independiente de su naturaleza jurídica; leyes relativas a las compras públicas o privadas sostenibles; normatividad o ajustes en el régimen societario y de responsabilidad de los administradores; o la legislación que promueva una democracia en el trabajo, entre otras. De hecho, la OIT en esta resolución insta a los Estados miembros a adoptar “un entorno propicio para las entidades de la ESS a fin de superar los obstáculos jurídicos e institucionales existentes, entre otras cosas, mediante la elaboración de marcos normativos sobre: la transición de la economía informal a la economía formal; los retos relacionados con la productividad; la creación de trabajo decente, en particular para los jóvenes y los grupos vulnerables; el desarrollo de competencias y el acceso a una educación y formación de calidad; la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la no discriminación; la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso; un entorno de trabajo seguro y saludable; la transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y la transformación digital justa”.¹⁸⁴

Desde luego, bajo esta noción caben las sociedades laborales del derecho español, en las que, a pesar ser sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, existe una fuerte participación financiera de la plantilla. Así, se exige que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores/as que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral y por tiempo indefinido, y que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, simplificada (art. 1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas). Este elemento participativo, que por un lado puede contribuir a la garantía de unas condiciones de trabajo dignas, también hace meritorio el hecho de fomentar este tipo de figuras jurídicas en la medida que existen más alternativas societarias o de otra naturaleza en el diseño legislativo para fomentar la ESS.

Ahora bien, es cierto que las cooperativas son el paradigma de la ESS. Con sustento en el art. 129.2 de la Constitución Española, en la regulación actual, la cooperativa “es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley” (art 1.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas).

¹⁸³ OIT. 110a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo [Internet]. Ginebra: OIT. 11 de junio de 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/lang-es/index.htm>

¹⁸⁴ OIT. 110a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo [Internet]. Ginebra: OIT. 11 de junio de 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/lang-es/index.htm>

Sin perjuicio de que los distintos tipos de cooperativas pueden tener un impacto positivo en el empleo, existe un tipo de cooperativa con mucho potencial y que se debería promover, tal y como está previsto en la sección primera del Capítulo X de la Ley de Cooperativas (art. 80 y siguientes) y se trata de las **cooperativas de trabajo asociado**, “que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros” (art. 80.1 de la ley 27/1999). En estos casos, la relación de los/as socios/as trabajadores/as con la cooperativa es societaria y se reconocen derechos básicos referidos a la prueba, potestad disciplinaria, tiempo de trabajo y descansos, suspensiones y excedencias y pérdida de la condición de socio/a. Este tipo de cooperativas también puede contratar a sujetos trabajadores en régimen laboral (que podrían alcanzar la condición de socios), se les presupone una especial sensibilidad con el entorno (trabajo decente de las personas trabajadoras¹⁸⁵) en aplicación de esos principios generales del cooperativismo. Por supuesto, incentivar el uso de las cooperativas de trabajo asociado conlleva, como lo reconoce la misma resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria adoptada por la OIT en su 110ª reunión del 10 de junio de 2022,¹⁸⁶ “reforzar la inspección del trabajo, promover la colaboración entre las inspecciones del trabajo, los interlocutores sociales y los representantes de la ESS a fin de prevenir, desalentar y sancionar la formación de pseudoentidades de la ESS, las prácticas ilegales y las violaciones de los derechos, brindando así protección a los trabajadores y preservando al mismo tiempo la autonomía e independencia de las entidades de la ESS”. Toda esta problemática se ve reflejada en los datos, pues la presencia de las cooperativas de trabajo asociado es muy modesta.¹⁸⁷ Concretamente, de las 1.606 nuevas cooperativas creadas en 2021, 1.242 fueron de trabajo asociado (45 en el sector agrario, 96 en el sector industrial, 130 en el sector de la construcción y 971 en el sector servicios). Andalucía ha sido la comunidad autónoma con mayor creación de cooperativas (364), seguida del País Vasco (223), Cataluña (183), Comunidad Valenciana (171) y Galicia (135). En lo que se refiere al número de personas socias, del total de 5.710 personas, 3.352 son personas socias en cooperativas de trabajo asociado, cuya distribución autonómica responde de modo similar, de forma que en Andalucía se han registrado 1.079 personas, 885 en Cataluña, 864 en el País Vasco, 460 en la Comunidad Valenciana y 443 en Galicia. A continuación, se muestra el gráfico de evolución de constitución de las cooperativas de trabajo asociado (sociedades) y el de sus cooperados (socios) (ver Figura 35).

En conclusión, **el desarrollo de la ESS, que podría realizarse de manera articulada y no dispersa, puede llegar a generar un ecosistema para obtener resultados tangibles en términos de un trabajo menos precario y más sostenible**. Habrá que esperar que la nueva Estrategia Española de Economía Social,¹⁸⁸ especialmente vinculada a la Estrategia Nacional de Impulso al Empleo Autónomo,¹⁸⁹ despliegue en los próximos años todos sus objetivos.

¹⁸⁵ Fonteneau B, Neamtan N, Wanyama F, Pereira-Morais KL, de Poorter M, Borzaga C, Galera G, Fox T, Ojong N. Documento de trabajo 2010: Economía social y solidaria. Nuestro camino común hacia el trabajo decente. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT; 2011.

¹⁸⁶ OIT. 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo [Internet]. Ginebra: OIT. 11 de junio de 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/lang-es/index.htm>.

¹⁸⁷ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de cooperativas constituidas [Internet]. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Diciembre de 2021. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/COO/welcome.htm>.

¹⁸⁸ Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027.

¹⁸⁹ Resolución de 24 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de 2022, por el que se aprueba la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo (ENDITA) 2022-2027.

23. Desprecarizar el empleo y el trabajo: el papel de las empresas y los sindicatos

En busca de la democracia en la empresa

En el campo laboral se utilizan comúnmente eufemismos o figuras retóricas de tipo económico como “recursos humanos”, “capital humano” o “empresarios de sí mismos”. Tratar a las personas como recursos humanos parece políticamente más correcto que tratarlas como meras mercancías vendidas libremente en tanto que valor de cambio en el mercado. Los especialistas en recursos humanos enfatizan la cualificación y profesionalización, más o menos adaptables o flexibles, para lo cual se requiere de una formación dispuesta y pagada por la empresa. Naturalmente, si se forma a las personas trabajadoras, su recualificación adquiere un nuevo valor para la empresa que debiera compensarse con un reconocimiento en la clasificación profesional junto con un ajuste (al alza) del salario y la mejora de las condiciones de trabajo, porque, en definitiva, la satisfacción que comporta a la persona asalariada participar en decisiones sobre el propio trabajo redundaría en la empresa. Por otra parte, cuando nos referimos al capital humano de una nación, no se trata solo de pensar en un buen sistema educativo y un adecuado nivel de bienestar para cuidar o acrecentar dicho capital, también es importante la cantidad y, sobre todo, la calidad del empleo que se genere. De ese modo, un país con elevado desempleo y desocupación o que denomine sobreeducación a cualquier tipo de subempleo (tal y como lo define la OIT) no debería tratar de identificar entre sus ciudadanos solo problemas de productividad o elecciones educativas erróneas, sino pensar también en cómo activar los recursos del país para lograr disponer de puestos de trabajo adecuados y dignos, tal y como recomienda la OIT. Por ello, **cualquier diagnóstico de un mercado de trabajo debería considerar también el sistema productivo del país, sus sectores de actividad, el tipo de empresas y en qué basan sus objetivos y ganancias.**

Sin formación, promoción y pago adecuado, hablar de recurso humano no es sino una mera cortina de humo que pretende suavizar o endulzar una realidad vital que deshumaniza y desprofesionaliza el campo laboral.¹⁹⁰ Y es que **las demandas de profesionalización y reconocimiento en el trabajo requieren que exista “democracia en la empresa”**. Esta hace referencia a las condiciones de empleo y trabajo, al tipo de salario y jornada, a los ritmos, a la formación, etc. **Tiene que ver con participar en la gestión y control del propio trabajo y a tener voz y voto en aquellas materias relacionadas con las numerosas horas que las personas destinan a la vida laboral.** ¿Puede hacer frente a la desigualdad y el autoritarismo una sociedad que se base en unidades sociales no democráticas caracterizadas por la jerarquía, el autoritarismo y la subordinación, como hoy ocurre en tantas empresas?

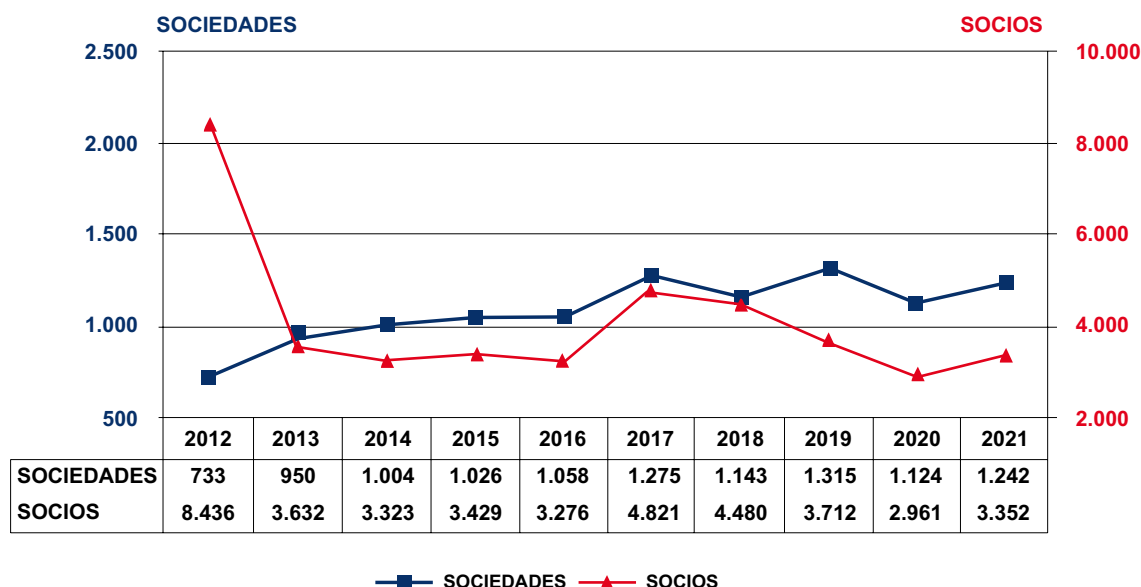
La socióloga francesa Danièle Linhart ha señalado que al tratar el tema de la democracia en el trabajo no se puede olvidar una cuestión fundamental: **la mayor parte del trabajo remunerado —no sólo el asalariado— realizado implica una relación de subordinación** donde el control del ser humano se reencarna de manera silenciosa en múltiples microacciones que se realizan en cada centro de trabajo.¹⁹¹ En ese sentido, Linhart cita a un “gurú” empresarial francés que señala: “Muchas de las empresas a la vanguardia de la transformación digital están también a la vanguardia de la transformación humana... las medidas adoptadas por los empresarios, que son ‘responsables de las personas’, consisten en fomentar la aparición de una capacidad de resiliencia en los empleados, para que puedan soportar las dificultades, adaptarse a las exigencias y los retos constantemente renovados, y ‘alinearse’ lo mejor posible con los valores de su empresa”.¹⁹² Si ese es el exclusivo punto de partida, ¿dónde quedan los puntos de vista, los intereses de las personas trabajadoras?

¹⁹⁰ Linhart D. La comédie humaine du travail: De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale. Toulouse: Érès; 2015.

¹⁹¹ Linhart D. L'insoutenable subordination des salariés. Toulouse: Érès; 2021.

¹⁹² Linhart D. La insostenible subordinación de los asalariados (introducción). Pasos a la Izquierda, 01-10-2021. Accesible en: <https://pasosalaizquierda.com/las-preguntas-pertinentes-sobre-el-trabajo-como-espacio-de-dominacion/>

Figura 35.
Cooperativas de trabajo asociado constituidas. Sociedades y socios iniciales durante el periodo 2012-2021



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En las relaciones sociales entre individuos realmente libres, lo que cuenta es la confianza, el respeto, la autonomía y la responsabilidad con la que se establece una relación. En el caso que nos ocupa, detrás de los ropajes de “humanidad” se esconde la cuestión crucial de cómo los personajes con mayor legitimidad en los encuentros de altos directivos de recursos humanos eran figuras institucionalizadas como los militares o sacerdotes, que no se caracterizan por el trato democrático o por la confianza con sus fieles o sus subordinados, sino por la sumisión, lealtad o fidelidad conseguida, o bien por un credo o una fe en un ente superior a lo humano, o bien por una disciplina jerárquica con consecuencias nefastas para el subordinado indisciplinado.¹⁹³ Este tema se relaciona con el paternalismo mostrado por las denominadas “empresas liberadas” en Francia, una iniciativa empresarial que desde la jerarquía y la autoridad de la dirección, y siguiendo los intereses de los inversores, plantea la necesidad de que existan unas relaciones sociales más amables entre la empresa y las personas trabajadoras; en muchas ocasiones cuando se habla de cultura de empresa o ética empresarial la referencia no es más que esta.

Frente a la realidad de la subordinación y degradación actual del trabajo que hemos visto a lo largo del Informe, se hace necesario plantear la **consolidación de la democracia y la ampliación de su radio de acción, hasta comprender las instituciones básicas que conforman nuestras sociedades, incluyendo la profundización de la democracia en el seno de las empresas.** Eso quiere decir **plantear debates sobre los instrumentos de participación** del tipo democracia social,¹⁹⁴ democracia de empresa, economía social,¹⁹⁵ sistemas de cogestión o codecisión,¹⁹⁶ co-determinación,¹⁹⁷ participación en forma de acciones o beneficios, empresas cooperativas,¹⁹⁸ etc., dentro de un elenco de fórmulas y alternativas en el que caben muchas variantes. Ahora bien, aquí cabe plantear la cuestión crucial de quién debe proponer los cambios, quién y cómo deben tomarse las decisiones, así como el grado de implementación que se pretende obtener. Tras la Gran Recesión de 2008, la pandemia de 2020 y la guerra de Ucrania de 2022, se han evidenciado con claridad los límites existentes en la soberanía de los Gobiernos y, por tanto, en su capacidad de intervención. Por su parte, tras décadas de neoliberalismo, los sindicatos y organizaciones en favor de la democracia en las empresas no encuentran la manera de legitimar su voz y construir un sentido común alternativo. De

¹⁹³ Linhart D. La comédie humaine du travail: De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale. Toulouse: Érès; 2015.

¹⁹⁴ Groux G, Robert R, Foucault M. Le social et le politique. París: CNRS; 2020.

¹⁹⁵ De Castro Sanz M. La gestión en las empresas de la economía social. En: Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.) ¿Una empresa de todos? La Participación del trabajo en el gobierno corporativo. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022. pp. 159-177.

¹⁹⁶ Lafuente Hernández S. Participación del trabajo en el gobierno empresarial: el caso de la codecisión alemana. En: Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.) ¿Una empresa de todos? La Participación del trabajo en el gobierno corporativo. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022. pp. 99-114.

¹⁹⁷ Huerta Arribas E, Salas Fumás V. Gobierno de la empresa, codeterminación y eficiencia económica. En: Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.) ¿Una empresa de todos? La Participación del trabajo en el gobierno corporativo. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022. pp. 43-61.

¹⁹⁸ Olin Wright E. Construyendo utopías reales. Madrid: Akal; 2014.

ese modo, se perpetúa la tendencia del mito de unos mercados que actúan por su cuenta como si se tratara de agentes humanos y no de entes abstractos, olvidando que tras ellos están las entidades financieras, las grandes corporaciones y los inversionistas. Es decir, núcleos organizados, y en muchos casos oligopólicos, que cuentan como decisores directos a accionistas y directivos, que se ven reforzados por el *new management* y el *new public management*.^{199 200}

Hasta ahora, ni las instituciones nacionales ni las supranacionales europeas o españolas tampoco han contribuido en exceso a generar un clima favorable a la participación propugnada por la OIT (principios y derechos fundamentales en el trabajo).²⁰¹ Más allá de resoluciones y directivas europeas o de informes apoyados en evidencia empírica de la OCDE, la capacidad de incidencia de los Gobiernos se ha relacionado más con la llamada *path dependency* (dependencia de la trayectoria histórica, en este caso de sus mercados de trabajo y las relaciones laborales nacionales) que con el énfasis en disposiciones que profundicen, más allá de su plasmación en papel, la participación de las personas trabajadoras en el devenir de las empresas. La democratización de la empresa es una cuestión abierta,^{202 203} y, siempre que sea posible, debe tratar de alcanzarse por consenso entre las partes. No parece adecuado **confiar en la unilateralidad empresarial cuando están en juego instrumentos de autoridad y de poder, y por tanto de optar por un ejercicio libre y privilegiado frente a un ejercicio democrático y participativo.**

Los agentes sociales y la democracia social

Las relaciones laborales, es decir las relaciones sociales en los lugares de trabajo y en los espacios (y tiempos) vinculados a ellos, así como las relaciones entre organizaciones sindicales y patronales, **se han regido bajo una desconfianza mutua.** De forma parecida a lo que se ha dado en llamar variedades de capitalismo,²⁰⁴ el análisis de las características institucionales ha permitido realizar estudios comparados de los sistemas de relaciones industriales.²⁰⁷ Uno de los más influyentes es el que combina dos variables clave como son, por un lado, el **poder organizado del trabajo** (por ejemplo, la afiliación sindical) y, por otro, el nivel de **articulación organizativa de capital y trabajo**, es decir, la tradición o la historia de cooperación y coordinación entre patronales y sindicatos para encontrar pautas comunes que permiten distinguir cuatro sistemas de relaciones laborales.^{208 209 210} A partir de la intervención del Estado, del papel de las organizaciones colectivas empresariales, las organizaciones sindicales y de las dinámicas de negociación y conflicto o de las normas negociadas, pueden distinguirse varios sistemas: (1) sistemas adversarios y altamente pluralistas **anglosajones** (descentralizados); (2) sistemas negociadores y corporatistas **nórdicos** de organizaciones centralizadas, con una elevada confianza, cooperación, coordinación y autonomía de las partes; (3) sistemas corporatistas renanos o **continentales**, con organizaciones centralizadas pero con un fuerte respaldo de la ley (Estado); y (4) finalmente, los sistemas **contestatarios latinos** (pluralismo ideológico), que en ocasiones tienen comportamientos corporatistas, aunque nunca exentos de oposición. Mientras que el conflicto era elevado en los sistemas anglosajones y latinos, en los sistemas nórdicos y renanos han predominado los mecanismos institucionales para preservar la paz social y la integración de las personas trabajadoras en aras de la productividad y la calidad de la producción.

Los sistemas latinos o mediterráneos se caracterizan asimismo por la intervención directa del Estado (ley y contraparte), pero también por la desconfianza mutua y la dificultad de cooperación y coordinación entre las organizaciones empresariales y sindicales. Una de las razones que explica este desarrollo puede deberse al fuerte intervencionismo del Estado francés, con poco espacio para la autonomía de las partes, o bien a los periodos de gobierno autoritario en el resto de los países mediterráneos, más favorables a los intereses de las empresas. Otra posible explicación es el hecho de que históricamente la parte empresarial ha tenido gran influencia en la acción de gobierno, razón por la cual puede ser difícil reconocer la legitimidad y las ventajas de un sistema articulado de relaciones entre capital y trabajo donde haya un mayor equilibrio de poder. En ese sentido, vale decir que el recurso habitual a realizar huelgas generales

¹⁹⁹ Boltanski L, Chiapello E. El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Akal; 2022.

²⁰⁰ Boltanski L, Esquerre A. Enriquecimiento. Una crítica de la mercancía. Barcelona: Anagrama; 2022.

²⁰¹ OIT. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra: Publicaciones de la OIT. Primera declaración en 1998; 2022.

²⁰² Otxoa-Errarte Goikoetxea R. La participación de las personas trabajadoras en la gestión de la empresa. En: Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.). ¿Una empresa de todos? La Participación del trabajo en el gobierno corporativo. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022. pp. 27-42.

²⁰³ Gómez Gordillo R. Democracia en el trabajo. Bases normativas para la transformación del gobierno de la empresa. En: Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.). ¿Una empresa de todos? La Participación del trabajo en el gobierno corporativo. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022. pp. 83-98.

²⁰⁴ Crouch C, Streeck W. Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity. London: Sage; 1997.

²⁰⁵ Regini M. Modelli di capitalismo. Roma-Bari: Laterza; 1999.

²⁰⁶ Hall PA, Soskice D (eds.). Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press; 2001.

²⁰⁷ Crouch C. Industrial Relations and European State Traditions. Oxford: Oxford University Press; 1994.

²⁰⁸ Ebbinghaus B, Visser J. Trade Unions in Western Europe Since 1945. London: Macmillan; 2000.

²⁰⁹ Poole M. Relaciones Industriales. Modelos y orígenes de la diversidad nacional. Madrid: MTSS; 1993.

²¹⁰ Ebbinghaus B, Visser J. When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. European Sociological Review. 1999; 15(2): 135-158.

no deja de ser un síntoma de baja confianza, del mismo modo que ocurre en el caso español con la escasa articulación existente entre los múltiples niveles de la negociación colectiva. **Como resultado, sindicatos y trabajadores/as comparten su desconfianza hacia un sistema que es poco favorable a repartir de manera más equitativa los costes y los beneficios.**

Esta panorámica general nos sitúa en la perspectiva de cómo los agentes sociales (las partes autónomas de las relaciones laborales) podrían acercarse a la implementación de la democracia social. Por ejemplo, en el caso francés, en los sindicatos domina “una cultura basada en viejos postulados como la lucha de clases, el anticapitalismo o la autogestión revolucionaria”, mientras que del lado empresarial “existía y sigue existiendo, sobre todo en las empresas medianas, una visión de la autoridad basada en lo que algunos llaman el “patronato por derecho divino”.²¹¹ Una situación similar tiene lugar **en España, donde como en muchos países europeos (especialmente los mediterráneos), las relaciones laborales se han construido desde una marcada asimetría de poder entre ambos interlocutores.** Frente a ello, los países del centro y norte de Europa pusieron en marcha, tras la Segunda Guerra Mundial, unos sistemas de relaciones laborales con un carácter más integrador y con mecanismos de confianza y cooperación entre agentes sociales. Los acuerdos sociales que rodeaban la negociación colectiva, así como también las medidas de contención del poder sindical (por ejemplo, en la gestión del conflicto y la movilización de las personas trabajadoras), crearon las condiciones no solo para un continuo intercambio político, sino también para la disposición de medidas de cogestión. En concreto, en 1951 y en algunos sectores se inauguró la modalidad de relación social colectiva de trabajo que más tarde, en los años setenta, se extendería a los Países Bajos, Dinamarca, Austria, Suecia e Irlanda.²¹²

No obstante, **una forma de introducir modelos más profundos de diálogo social y de democracia en la empresa en los países del sur de Europa puede ser la continua promoción de la negociación colectiva y sus frutos en forma de convenios altamente flexibles,** tanto en su adaptación territorial como sectorial, el tipo de centro o unidad productiva, los contenidos a negociar o las características profesionales y de otro tipo de las personas trabajadoras y colectivos implicados. Un ejemplo fue el caso italiano del metal en los años setenta y ochenta. El profesor Remi Bourguignon añade que “Si la negociación colectiva o el diálogo social permiten a los trabajadores influir en las condiciones sociales de la actividad económica, esta forma de participación también les permite influir en la estrategia de la empresa”.²¹³ Asimismo, diversos autores exponen distintas vías de entendimiento, como el aumento de las garantías de representatividad efectiva de los sindicatos (muy necesarias en Francia, un país caracterizado por el fuerte intervencionismo estatal que resta autonomía a las partes) o el referéndum de empresa. Como afirma el sociólogo francés Jérôme Pélisse: “La actualidad del referéndum, como técnica y procedimiento posible para desarrollar la democracia social es constante desde inicios de 2016”.²¹⁴ Sin embargo, un referéndum bajo iniciativa patronal, sin una contraparte sindical reconocida, es simplemente una iniciativa liberal que supone que hay “asalariados libres”, en lugar de centrarse en profundizar la democracia mediante “la producción de las normas de trabajo”. Ello no impide que según el contexto y bajo unas condiciones o relaciones de fuerza más equilibradas, **los referéndums y/o diferentes herramientas de consulta en la empresa, puedan servir como instrumentos de democratización.** Otra referencia que debe tenerse en cuenta es el punto de partida y el diferencial de poder de decisión que tienen empresa y personas trabajadoras frente a la negociación colectiva. Para la **empresa**, el punto de partida es el mercado de productos y servicios (hoy día podemos hablar del estado de las acciones y las posibilidades financieras más que de producción), mientras que las relaciones laborales y la negociación salarial están a la cola de cuestiones como la estrategia de producto, la organización del trabajo o la tecnología.²¹⁵ Para los **sindicatos**, el punto de partida es el mercado de trabajo; ahí arranca su fuerza o capacidad inicial, y el objetivo es inmediato: el control del puesto de trabajo mediante una negociación colectiva que permita incidir sobre condiciones de empleo y trabajo. Pero el puesto de trabajo en sí mismo depende de decisiones previas de la empresa en las que difícilmente intervienen las relaciones laborales, puesto que son materia reservada de la compañía. De manera que las personas trabajadoras, aun participando e invirtiendo su trabajo en la empresa, ven muy limitadas sus posibilidades reales de negociación más allá del salario y la jornada; el núcleo duro decisional está reservado a directivos y accionistas. En ese sentido, solo

²¹¹ Groux G, Robert R, Foucault M. Le social et le politique. París: CNRS; 2020.

²¹² Sánchez Pachón LA. Participación y democracia en el gobierno de las empresas en el ámbito de la Unión Europea. En: Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.). ¿Una empresa de todos? La Participación del trabajo en el gobierno corporativo. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022.

²¹³ Bourguignon R. Participation des salariés, négociation collective et gouvernance d'entreprise. En: Groux G, Robert R, Foucault M. Le social et le politique. París: CNRS; 2020.

²¹⁴ Pélisse J. Le référendum d'entreprise, procédure ou imposture démocratique? En: Groux G, Robert R, Foucault, M. Le social et le politique. París: CNRS; 2020.

²¹⁵ Sorge A, Streeck W. Industrial relations and technical change: the case for an extended perspective. En: Hyman R, Streeck W. New Technology and Industrial Relations. Oxford: Basil Blackwell; 1988.

algunas experiencias de codeterminación o iniciativas centradas en la salud laboral han conseguido sobrepasar la muralla de la negociación salarial.^{216 217 218}

La posibilidad de acción colectiva fue cuestionada o problematizada por el economista y sociólogo estadounidense Mancur Olson, quien, sobre las posibilidades de acción colectiva concluyó que: “solo un incentivo individual y selectivo estimularía a una persona racional de un grupo latente a actuar con un espíritu grupal”.²¹⁹ De hecho, si en lugar de personas hablamos de organizaciones con diferenciales de mercado tan extremos como ocurre con las grandes o pequeñas empresas, las multinacionales o las corporaciones financieras, cabe hacerse la pregunta de qué es lo que empuja a las empresas a realizar acción colectiva. Por su parte, los sociólogos Offe y Wiesenenthal señalan que **existen dos lógicas de acción colectiva que distinguen a las empresas y a las personas trabajadoras, y a sus respectivas asociaciones**.²²⁰ Las organizaciones empresariales tienen poder político, disponen de recursos, pueden decidir unilateralmente sobre cualquier materia empresarial, incluidas las relaciones laborales, además, sus afiliadas son menos numerosas y, aun siendo heterogéneas, la lógica de su acción es puramente técnica e instrumental. Por su parte, los sindicatos tienen en general mayor distancia con el poder político, sus posibilidades de adquirir recursos son más limitadas, sus bases son muy numerosas y también heterogéneas, la lógica administrativa e instrumental no es suficiente para generar acción colectiva y necesitan poner en marcha no solo intereses y eficacia instrumental, sino también valores. Otros autores han matizado o corregido esa perspectiva.^{221 222 223 224 225} Así van Waarden remarca que el elemento clave para las organizaciones es **la capacidad de mantener el equilibrio entre el poder interno (frente a los afiliados o asociados) y el poder externo (frente al resto de agentes)**. Las organizaciones empresariales tienen como punto débil la competencia económica que dificulta una estrategia común, cuestión que según Streeck resuelven mediante una mayor descentralización que los sindicatos y puntos fuertes como la disposición de información sustantiva, la influencia sobre las autoridades públicas y los recursos. El poder externo reside en su capacidad negociadora y en el cumplimiento de los compromisos con sus interlocutores. Así, puede distinguirse entre la acción como patrón y como emprendedor, del mismo modo que entre acción individual y colectiva. Actuando estratégicamente, la desventaja de la competencia queda reducida al asignar la acción emprendedora a organizaciones específicas como las cámaras de comercio y separarla de la acción patronal. En este último aspecto, en tanto que patrón, **la empresa dispone de la dirección y gestión de personal, de la que emanan las directrices sobre recursos humanos, las relaciones laborales y sobre nuevos ingresos o contratación laboral**; en el supuesto de que asimismo dispone de amplia autonomía para decidir sobre esta. Al tiempo, **la acción de la organización empresarial le permite influir sobre Estado y sindicatos y, por tanto, sobre el mercado de trabajo y la regulación laboral**. Naturalmente el grado de poder externo del que se dispone permite a las organizaciones empresariales, en función del grado de cohesión interna alcanzado (por ejemplo, gobernando las diferencias entre pequeñas y grandes empresas), actuar como **parte predominante en el establecimiento de las reglas del juego de las relaciones laborales imponiendo sus premisas o exponiendo su capacidad negociadora**, alcanzando y cumpliendo los compromisos acordados con el resto de los interlocutores. Esta disyuntiva ha separado históricamente a las organizaciones empresariales nórdicas y renanas más proclives (relativamente) a la segunda forma de acción, de las organizaciones anglosajonas y mediterráneas más partidarias de la imposición.

Por su parte, **la acción sindical empresa a empresa acostumbra a ser reactiva y defensiva**. Pese a lo cual, en el ámbito de las relaciones laborales nacionales, puede adelantarse en sus propuestas y demandas a la acción empresarial consiguiendo una interlocución directa con el Estado. **Dependerá de la tradición o modelo sindical en el que se sitúe, ya sea este instrumental-económico, ideológico-radical, o a menudo una combinación de ambas**. En determinados casos, y en base a la importancia de la negociación colectiva y el conflicto como instrumentos de participación, manteniendo cada parte su idiosincrasia

²¹⁶ Ollé-Espluga L, Menéndez-Fuster M, Muntaner C, Benach J, Vergara-Duarte M, Vázquez ML. Safety representatives' views on their interaction with workers in a context of unequal power relations: An exploratory qualitative study in Barcelona (Spain). *Am J Industrial Medicine*. 2014; 57(3): 338-350.

²¹⁷ Menéndez M, Benach J, Vogel L. The impact of safety representatives on occupational health. A European Perspective. Brussels: ETUI; 2009.

²¹⁸ Llorens C, Alós R, Cano E, et al. Psychosocial risk exposures and labour management practices. An exploratory approach. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010; 38(3): 125-136.

²¹⁹ Olson M. La lógica de la acción colectiva: bienes públicos y la teoría de grupos. Buenos Aires: Limusa; 1992.

²²⁰ Offe C, Wiesenenthal H. Dos lógicas de la acción colectiva. *Cuadernos de Sociología* 3. Carrera de Sociología, Universidad de Buenos Aires; 1980.

²²¹ Streeck W. The uncertainties of management in the management of uncertainty: employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s. *Work, Employment & Society*. 1987; 1(3): 281-308.

²²² van Waarden F. Emergence and Development of Business Interest Associations. An Example from The Netherlands. *Organization studies*. 1992; 13(4): 521-561.

²²³ Traxler F. Business associations and labor unions in comparison: theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organization. *British Journal of Sociology*. 1993; 44(4): 673-691.

²²⁴ Traxler F. The long-term development of organized business and its implications for corporatism: A cross-national comparison of membership, activities and governing capacities of business interest associations, 1980-2003. *European journal of political research*. 2010; 49(2): 151-173.

²²⁵ Lanza-Laco L. Dall'impresa all'associazione. Le organizzazioni degli imprenditori: la Confindustria in prospettiva comparata. Milán: Franco Angeli; 1990.

e intereses, se ha señalado la actitud de rechazo de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y algunos sindicatos europeos al no querer “participar en la gestión empresarial para no ser copartícipes de segundo orden en caso de éxito y el principal responsable en caso de fracaso”.²²⁶ En general, los sindicatos de clase europeos, como la Confederación Europea de Sindicatos (CES), donde se incluyen los de los países mediterráneos, sin dejar de lado la posibilidad de realizar acciones conflictivas como las huelgas, en tanto que instrumento para aumentar su capacidad negociadora, se han mostrado dispuestos al diálogo y a la profundización democrática mediante la experimentación de las diferentes formas de democracia social. Sin embargo, posiblemente por circunstancias debidas a las profundas transformaciones de los contextos laborales, las organizaciones sindicales han dedicado más esfuerzos a la representación de las personas trabajadoras en el plano político, reservando problemas específicos de los lugares de trabajo, como la participación, para la negociación colectiva.²²⁷

¿Está reñida la maximización de la eficiencia económica con la satisfacción de los intereses de las personas trabajadoras?²²⁸ Las **perspectivas más convencionales** sobre las empresas solo reconocen la discrecionalidad de la toma de decisiones a la dirección empresarial y los directivos, mientras que el resto de las personas trabajadoras tienen un poder o margen decisorio muy restringido, limitado por las condiciones y obligaciones inherentes a su relación individual de trabajo, y obstaculizado también por la imposibilidad de prever las situaciones futuras al inicio de dicha relación contractual. Esto conduce a que exista una relación contractual abierta o dinámica (de tracto sucesivo), cuyas condiciones no quedan totalmente predeterminadas desde el principio, y en la que, por un lado, la empresa mantiene la incertidumbre sobre el potencial de la persona trabajadora que intenta conocer y hacer trabajar mediante las técnicas organizativas y la gestión de los recursos humanos,²²⁹ y, por el otro lado, la persona trabajadora se encuentra en una posición altamente vulnerable ante las decisiones adoptadas en ejercicio de los poderes de dirección empresarial. **El remedio podría ser el refuerzo del papel de la representación de las personas trabajadoras y la negociación colectiva en la adopción de decisiones sobre la organización del trabajo y la empresa, así como, el impulso de formas de participación de la persona trabajadora; sean formas articuladas y proporcionadas por la empresa** (información y consulta, beneficios, fondos de pensiones, acciones), o sean **fórmulas de propiedad compartida, empresas cooperativas o formas de cogestión** en las que pueden intervenir los sindicatos mediante instrumentos de participación representativa.²³⁰

Democracia económica y subordinación en el trabajo

Una sociedad democrática en la que no existan equilibrios y controles institucionales tiene los pies de barro. La retórica de la libertad choca con la capacidad real de decisión de los ciudadanos, sobre todo si el bienestar disminuye y la desigualdad avanza. Por ejemplo, las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que incluyen premios y publicidad sobre las empresas con mejores prácticas en términos de la atención a sus empleados, a sus clientes y consumidores, a la salud pública o al medio natural, pierden valor si los organismos que velan por el cumplimiento de las normas o los objetivos de RSC están constituidos exclusivamente por las empresas que “compiten” en ese campo. Por ello, **para otorgar una real credibilidad, en dichos organismos deberían participar la administración, los sindicatos, las organizaciones de consumidores, expertos ambientales, etc.**

Más allá de la unilateralidad empresarial o de la simple consulta y buzón de sugerencias, **cuando los sindicatos tienen capacidad de representación y de ejercer la posibilidad de decidir, la negociación colectiva misma es una forma de participación adaptable y flexible que, además, se apoya en el ejercicio del conflicto colectivo.** Es por tanto una forma de ejercer poder frente al desequilibrio que comporta el contrato individual para las personas trabajadoras ante la empresa. Todo lo que sea restringir estos derechos colectivos de expresión, de representación o de negociación implica una extensión de formas de trabajo

²²⁶ Ferrer Sais AA. La participación de los trabajadores en la empresa. En: Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.). ¿Una empresa de todos? La Participación del trabajo en el gobierno corporativo. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022. pp. 197-205

²²⁷ Esta es una conclusión del interesante estudio sobre la participación se realizó en Italia sobre la base de las relaciones entre sindicatos y nueve empresas cooperativas. Ver: Carbognin M, Masiero A. Organizzare l'autogestione. Organizzazioni del lavoro, processi decisionali e ruolo del management nelle imprese cooperative. Roma: Edizioni di Lavoro; 1985.

²²⁸ Salas Fumás V. El gobierno de la empresa. Barcelona: La Caixa, Servicio de Estudios, Colección Estudios Económicos; 2002. p. 214.

²²⁹ Aquí resulta de interés el apunte de José Ángel Moreno sobre el capitalismo impaciente, la lógica cortoplacista de esa alianza actual entre accionistas y directivos, que supera el dilema de la agencia que tanto preocupó a los teóricos de los costes de transacción. Ver: Moreno JA. Una empresa participativa para una economía mejor. En: Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.). ¿Una empresa de todos? La Participación del trabajo en el gobierno corporativo. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022. pp. 73-77.

²³⁰ Supiot A. Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Paris: Flammarion; 2016.

precarias. En definitiva, como argumentaba el reconocido sociólogo y politólogo liberal Ralph Dahrendorf: “Lo que importa es que los individuos puedan controlar la organización de su trabajo, en las oficinas, en las fábricas o donde se quiera”.²³¹ **Ese es el punto clave: decidir sobre la organización del trabajo.**

Tal y como apuntan los economistas Bruno Estrada y Gabriel Flores: “Al referirnos a democracia económica evocamos dos amplios espacios de intervención que están interrelacionados: el primero se refiere a la participación en la dirección y el control de la gestión de las empresas de las trabajadoras y trabajadores, de los sindicatos que les representan y de las organizaciones sociales vinculadas a su actividad; el segundo, a la participación de los sindicatos representativos y del resto de agentes sociales en la definición y gestión de la política económica, en la identificación de las mejores herramientas disponibles para lograr los objetivos propuestos y en el control y evaluación de sus resultados”.²³²

Más allá de la interlocución laboral clásica, algunos autores han propuesto una perspectiva pluralista que cuestione “el derecho exclusivo de los accionistas a gestionar la empresa y otorgue un derecho de revisión a otras ‘partes interesadas’ (*stakeholders*): empleados, proveedores, clientes, autoridades, científicos o asociaciones medioambientales”.²³³ Y ello no se limita al ámbito de las unidades productivas. En esta línea, quien fue presidente de la sección del contencioso del Consejo de Estado y director general de Trabajo en Francia durante 14 años, Jean-Denis Combexelle, ha planteado que la cuestión de ampliar la democracia social concierne a las empresas, los sindicatos, las administraciones y los poderes públicos; se trata de implicar a los/as ciudadanos/as y trabajadores/as y para ello se necesita “humildad, sencillez y claridad con respecto a quienes queremos que participen”.²³⁴ Cabe no olvidar al empresario inglés Andrew Ure, quien pronosticó en el siglo XIX que el objetivo de la incorporación de tecnología a la producción era hacer desaparecer el trabajo humano, perdiendo de vista que lo importante era y sigue siendo el control de ese trabajo y de sus frutos. Actualmente **las nuevas tecnologías digitales no ambicionan tanto el sustituir la mano de obra por máquinas, sino cumplir el viejo sueño de un control absoluto de la producción de bienes y servicios desde los centros de decisión empresariales**; en este sentido, la oscuridad en la que se mantienen los algoritmos es más disruptiva que la incorporación de robots.²³⁵ Por tanto, **la participación en su diseño y aplicación debería ser objeto de acción y decisión de las personas trabajadoras y de la ciudadanía** (también afectada como consumidora y usuaria).

No olvidemos tampoco la importancia de la confianza. Esta, por ejemplo, fue un elemento consustancial al fenómeno de los distritos industriales que durante los años ochenta permitieron a Italia salir del bache de las crisis económicas de la época; la base de estas formas organizativas fue el diálogo social entre patronales, sindicatos y administraciones regionales y locales.^{236 237 238 239} Justamente, la confianza que estaba detrás del éxito temporal de los distritos industriales es lo que echó en falta el sociólogo y politólogo Robert Putnam en los Estados Unidos,²⁴⁰ quien alertaba sobre el hecho de que la profunda individualización existente fragmentaba la vida comunitaria, las instituciones y las organizaciones sociales. Una pérdida de confianza y de normas de reciprocidad frente a la impersonalidad de los mercados que cuestiona la vida política y la misma democracia. Otros autores han señalado el problema de las crisis de la democracia, no solo por la globalización, la codicia y el mercantilismo, sino también por fenómenos como la crisis climática y los límites biofísicos del crecimiento económico y progreso social, que extienden la pobreza, la precariedad y la inseguridad. **La incertidumbre, el miedo al futuro y la sensación de riesgo minan, del mismo modo que lo hace la pobreza, la confianza política²⁴¹ y de las propias empresas (pequeñas y medianas) ante el desafío que suponen los cambios profundos frente a la globalización, la financiarización y la revolución digital. Estos**

²³¹ Ralf Dahrendorf fue un liberal consecuente que abogó por las libertades más allá de los privilegios. No hablaba de neoliberalismo, pero sí de laboralismo *new wave*; mencionaba, por ejemplo, que “Desde el punto de vista económico, creo que son esenciales los programas de humanización del trabajo dirigidos a mejorar la calidad y el ambiente del mismo. Siempre dentro del contexto económico, creo que es inmensamente importante el objetivo de hacer que la gente sea dueña de su tiempo, y esto significa afrontar de un modo totalmente nuevo la organización del trabajo”. Como liberal, no excluía a los sindicatos de sus críticas y, sin embargo, sostenía que uno de los tres factores que caracterizan las sociedades modernas es “un alto grado de movilización política, es decir de participación política de los individuos”. Ver: Dahrendorf R. El nuevo liberalismo. Madrid: Tecnos; 1982.

²³² Estrada B, Flores G (eds). Repensar la economía desde la democracia. Madrid: Catarata y Fundación I° de Mayo; 2020.

²³³ Rehfeldt U. La participation des salariés à la gestion des entreprises: dimensions théoriques, historiques et comparatives. En: Groux G, Robert R, Foucault M. Le social et le politique. París: CNRS; 2020. pp. 156-170.

²³⁴ Combexelle JD. Démocratie sociale: les enjeux du futur. En: Groux G, Robert R, Foucault M. Le social et le politique. París: CNRS; 2020. pp. 212-222.

²³⁵ Abdelnour S, Méda D (coords). Cuando tu jefe es una APP. Pamplona: Katakarak; 2020.

²³⁶ Sabel CF, Piore MJ. La segunda ruptura industrial. Madrid: Alianza; 1999.

²³⁷ Putnam R. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton: Princeton University Press; 1993.

²³⁸ Becattini G. Del distrito industrial marshalliano a la teoría del distrito contemporánea. Una breve reconstrucción crítica. Investigaciones Regionales. 2022; 1: 9-32.

²³⁹ Bagnasco A. Tre Italie: La problematica territoriale dello sviluppo italiano. Bologna: Il Mulino; 1977.

²⁴⁰ Putnam R. Solo en la bolera. Colapso y resurgimiento de la comunidad norteamericana. Barcelona: Galaxia Gutenberg-Círculo de Lectores; 2002.

²⁴¹ Grignard M. Démocratie sociale: des lendemains qui chantent? Vraiment? En: Groux G, Robert R, Foucault M. Le social et le politique. París: CNRS; 2020. pp. 223-234.

fenómenos generan nuevas desigualdades y cuestionan la cooperación y la competencia tanto dentro de la empresa como en las cadenas de valor. El predominio de la rentabilidad financiera (en particular) conduce a estrategias centralizadas que ignoran la diversidad cultural y las cuestiones territoriales. De hecho, el mundo financiero ha tomado el relevo al mundo de la producción, menospreciado ahora por su baja rentabilidad, de modo que las grandes corporaciones sobreviven ratificando las palabras del empresario, administrador de fondos de inversión libre y cofundador de PayPal Peter Thiel, quien al señalar la virtud de alcanzar el monopolio, afirmó que “la competencia es para los perdedores”.²⁴²

Los retos que hay que afrontar son enormes. Hay que reconstituir los vínculos sociales y las solidaridades partiendo de una realidad de intereses diferenciados y de conflictos colectivos: **la democracia social debe reinventarse a partir de las relaciones de poder y de cooperación existentes en los centros de trabajo.** Para los dirigentes empresariales las opciones oscilan entre mantener las decisiones de la empresa exclusivamente en manos de los directivos y accionistas o hacer de la empresa un bien común más. Un bien común a través de la utilidad social de los bienes y servicios que ofrece; a través de su comportamiento responsable con respecto a las cuestiones que la sociedad ha elegido (desarrollo, medio ambiente, cohesión social, etc.); a través de su capacidad para formar una comunidad y en su relación con el territorio. Además, **definir bienes comunes implica al conjunto de instituciones, organizaciones y ciudadanía. Ese es un punto básico de conexión entre la democracia social y la democracia política.**

Adam Smith escribió el célebre pasaje sobre la fabricación de agujas y las ventajas de la especialización (descualificación de la mano de obra) en 1776.²⁴³ En sus líneas describió el trabajo en un taller que probablemente ya había experimentado con esa forma organizativa desde hacía un tiempo. No obstante, la división a ultranza del trabajo no se desarrollaría plenamente hasta Taylor y Ford a inicios del siglo XX. Con ellos, tecnología y organización del trabajo pasaron a ser controlados en su conjunto por la dirección de las empresas. Sin embargo, probablemente también por esas fechas **se fue consolidando el contrato laboral moderno “basado en la subordinación”, es decir, como una forma de fijar a la persona trabajadora a su puesto de trabajo y de hacerle dedicar una parte importante de su vida a la producción.** La primera cuestión llegaría a su paroxismo con el trabajo en cadena, en tanto que fórmula disciplinaria de fijar a la persona trabajadora no solo a su lugar de empleo, sino a su mismo puesto de trabajo, eliminando puntos muertos y fulminando su capacidad de control sobre las tareas. La segunda comenzó con jornadas interminables que dieron lugar a una esperanza de vida de alrededor de 30 años en el trabajo industrial a finales del XIX y principios del siglo XX en España.²⁴⁴

Esa evolución se debe a varios factores. Por un lado, el aumento de la producción ya no necesitaba de un salario de subsistencia, como en las primeras fases del contrato laboral, sino de un salario de consumo que permitiera el acceso de las masas trabajadoras a la adquisición de bienes estandarizados. Por otro lado, el miedo a la revolución proletaria, o a la derivada fascista de dicho miedo, dio lugar a la necesidad de integración de las personas trabajadoras, mediante el aumento de derechos y protecciones, sustentados por un diálogo social protagonizado por los sindicatos y la negociación colectiva y por el aumento de su poder conflictual. **Fruto de estos miedos (aspecto negativo) y del diálogo social (aspecto positivo) surgió el estado de bienestar, que con su provisión de servicios (sanidad, educación, seguridad social, etc.) constituyó un verdadero salario indirecto que aumentó la capacidad adquisitiva de las personas asalariadas, contribuyendo en algunos países a la denominada sociedad de consumo.** Tampoco debemos olvidar el impacto social y cultural de las dos terribles guerras mundiales; aunque, al parecer, en este aspecto, como en el del autoritarismo derivado del descuido de unos mínimos de bienestar, derechos y protecciones, la memoria de la humanidad, o de nuestras elites, parece muy frágil.

Tras los cambios en la organización del trabajo y la aplicación de la tecnología, en los nuevos tiempos de *welfare* siguió la lógica fordista, corregida por técnicas que limaban los aspectos más negativos de la especialización (desde Elton Mayo a Tavistock), basadas, en cierta manera, en el reconocimiento de las personas trabajadoras como personas racionales, pero sin cuestionar los fundamentos de la empresa como detentadora absoluta de los sistemas de control (organización, tecnología, etc.).²⁴⁵ ²⁴⁶ Más tarde, el toyotismo japonés inauguró una nueva era, a la que siguió la renovación de la gestión empresarial y las nuevas tecnologías (las nuevas TIC, la inteligencia artificial, las plataformas digitales, los algoritmos, las grandes corporaciones de la tecnología conocidas como GAFAM,²⁴⁷ etc.) que **cambiaron muchas cosas,**

²⁴² Thiel P. Competition is for Losers with Peter Thiel (How to Start a Startup). Youtube; 2014. Accesible en: <https://www.youtube.com/watch?v=3Fx5Q8xGU8k>

²⁴³ Smith A. La riqueza de las naciones. Madrid: Alianza editorial; 2011.

²⁴⁴ Cabré A, Domingo i Valls A, Menacho T. Demografía y crecimiento de la población española durante el siglo XX. Bellaterra: Centre d'Estudis Demogràfics; 2002. Accesible en: <https://ddd.uab.cat/record/222176>

²⁴⁵ Fernández Rodríguez CJ. et al. Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones: un enfoque crítico. Madrid: Grupo 5; 2012.

²⁴⁶ Bonazzi G. Història del pensament organitzatiu. Vic: Eumo; 1994.

²⁴⁷ GAFAM es un acrónimo comúnmente usado para hacer referencia a cinco grandes corporaciones estadounidenses de la tecnología digital actual como son: Google, Apple, Facebook, Amazon y Microsoft.

pero no lo más esencial, es decir, la subordinación. Ahora, más sofisticada, dado que la cualificación y la profesionalización que ennoblecen las tareas ya no son degradadas mediante la sustitución del oficio y las pericias artesanales derivadas del saber de las personas trabajadoras, sino mediante **técnicas** que, como sugiere la socióloga Danièle Linhart, “**sobrehumanizan para desprofesionalizar**”.²⁴⁸ Además, tampoco es necesario separar físicamente el espacio de producción (fábricas, talleres, oficinas, comercios, etc.) de los espacios de reproducción (hogares, escuelas, hospitales, universidades, espacios de ocio, etc.), ya que ahora los empleos, la profesionalidad, el espacio y el tiempo de las personas trabajadoras forman un mismo universo, controlado por nuevos “señores feudales”, amos de grandes corporaciones o servidores de grandes entidades financieras. **Al tiempo que hay considerables avances organizativos** (sofisticación de las técnicas de gestión y organización) **y tecnológicos, se produce una vuelta atrás en los modelos de trabajo dependiente: descualificación o degradación, baja salarial, subcontratación, precarización, salario a destajo** (plataformas y *crowdsourcing*; o el denominado *turker*, contracción de *turk* —uno de los primeros robots— y de *worker*, realizando microtarefas por céntimos cada una).

La extensión de las diversas formas de precariedad de los/as trabajadores/as asalariados/as y de los/as autónomos/as, sea con contrato o sin contrato, no invitan al optimismo. El contrato de trabajo sigue siendo un artefacto discriminatorio, pero, haya o no contrato, la precariedad se impone mediante la conjunción de contratos de duración determinada hasta el “empleo negro”. Sandrino Graceffa, directivo del grupo cooperativo europeo Smart, ha mostrado **la siguiente paradoja de la precariedad: el empleo sin empleador**, engrosado por miles de autónomos dependientes que ven sustituida la cada vez más escasa protección del contrato asalariado por una relación comercial y **el empleador sin empleo**, dado que somos “empresarios de nosotros mismos”, ocupados en obtener rendimiento de nuestra eficiente ocupabilidad, y resignados durante nuestros periodos de desempleo.²⁴⁹

Argumentos para profundizar la democracia en la empresa

Para plantear la democratización de la empresa se aportan diversas razones.²⁵⁰ Por un lado, las **razones de tipo jurídico-políticas**, incluyendo la debida atención al mandato constitucional de promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y establecer medios que faciliten el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción (art. 129.2 CE), así como al desarrollo de las orientaciones contenidas en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Por otro lado, **razones de tipo microeconómico**, pues, frente a la falaz y discutible idea de la “maximización del beneficio accionarial” como único horizonte o guía para la gestión empresarial,²⁵¹ hay sobrada evidencia sobre el hecho de que el aumento de la participación de las personas trabajadoras en la empresa puede contribuir a la conveniente integración en las estrategias y objetivos de la empresa de otras perspectivas diferentes, atendiendo a las expectativas e intereses no sólo del accionariado, sino también de otros actores (clientes y consumidores, trabajadores/as, proveedores, otras empresas, comunidades locales, etc.): estabilidad y supervivencia económica y financiera de la empresa a medio y largo plazo; fidelización y compromiso de las personas trabajadoras y fortalecimiento del “capital humano”, que redundan en el aumento de la productividad; sostenibilidad y asunción de los principios de la economía circular, etc. Especialmente, hay **razones de eficiencia**, ya que el cortoplacismo del beneficio inmediato hacia el que a veces tienden los intereses del accionariado y las actuaciones de algunos directivos genera ineficiencias y distorsiones económicas y sociales que una mirada de mayor alcance y más compartida podrían solucionar, considerando que la participación efectiva de las personas trabajadoras en la gestión suele coadyuvar a que las estrategias y decisiones consideren en mayor medida el medio y largo plazo, poniendo el acento en la estabilidad de la empresa y, por consiguiente, del empleo en ella. En cuanto a las **razones de sostenibilidad**, un gobierno participativo puede fomentar comportamientos socialmente más responsables y ambientalmente más sostenibles. Finalmente, hay **razones más directamente vinculadas al bienestar y la salud mental de las personas trabajadoras**, puesto que el grado de participación y control sobre el propio trabajo y el entorno laboral es importante desde la perspectiva de la percepción de satisfacción de las personas trabajadoras, los riesgos psicosociales y la salud mental, pudiendo afirmarse que “la participación de los trabajadores en los resultados y en la toma de decisiones de las sociedades contribuye al aumento de la autonomía del trabajador en su lugar de trabajo, y fomenta la colaboración en la estrategia futura de la empresa” (art. 18.2 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas).

²⁴⁸ Linhart D. La comédie humaine du travail: De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale. Toulouse: Érès; 2015.

²⁴⁹ Graceffa S. Refaire le monde du travail: une question de démocratie. En: Groux G, Robert R, Foucault M. Le social et le politique. París: CNRS; 2020.

²⁵⁰ Moreno JA. Una empresa participativa para una economía mejor. En: Estrada B, Flores G (coords.) Repensar la economía desde la democracia. Madrid: Fundación 1º de Mayo y Libros de la Catarata; 2020.

²⁵¹ Joon Chang H. 23 cosas que no te cuentan sobre el capitalismo. Madrid: Debate; 2012.

Alternativas para profundizar la democracia en la empresa

Hay diversas **fórmulas que pueden corregir la unilateralidad de las decisiones en la empresa**.²⁵² La primera y fundamental es **la negociación colectiva**, cuyo resultado, el convenio, es fruto de una decisión conjunta entre representantes de las personas trabajadoras y de la dirección. La segunda es **la cogestión**, de aplicación más restringida, casi exclusiva de países donde el diálogo social fue muy fluido tras la Segunda Guerra Mundial. Las diversas formas de cogestión o co-determinación, han tenido un impacto relativo, son complementarias y se pueden articular mediante la negociación colectiva y el diálogo social. La tercera es la **expansión de un movimiento democrático que parta del trabajo** y no esté subordinado a un patrón o a una empresa, sino de un trabajo entendido como relación social, de gestión de “comunes”. Un trabajo así entendido requiere una sanidad, educación y seguridad social públicas y universales, pero, sobre todo, requiere reinventar las formas y modos de organización de la actividad económica, del trabajo y de las empresas. Siguiendo a Sandrino Graceffa: “Democratizar el acceso al trabajo, en todas sus dimensiones —incluyendo y sobre todo el trabajo autónomo, en un marco que proteja al individuo— nos parece desde hace tiempo la fórmula para conciliar la creación de valor, el dinamismo económico, la participación democrática en la vida de la ciudad y el desarrollo personal equilibrado. Si falta una de estas dimensiones, el propio sistema se convierte en depredador de sus actores y del mundo en el que ejercen sus talentos, donde intercambian, crean y viven”.²⁵³

²⁵² Uriarte Torrealday R. Gobierno democrático de la empresa: Las exigencias del mandato constitucional del artículo 129.2. En: Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.). ¿Una empresa de todos? La Participación del trabajo en el gobierno corporativo. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022.

²⁵³ Graceffa S. Refaire le monde du travail: une question de démocratie. En: Groux G, Robert R, Foucault M. Le social et le politique. París: CNRS; 2020.

24. Dignificar el trabajo doméstico y transformar el sistema de cuidados

Lecciones europeas para dignificar el trabajo doméstico y de cuidados

Las diferentes configuraciones normativas y de políticas públicas adoptadas por distintos países han permitido llevar a cabo análisis comparados de políticas públicas y sociales y sus efectos sobre las sociedades, arrojando luz sobre la capacidad de los Gobiernos para influir decisivamente en la división sexual del trabajo y la configuración de los sistemas de cuidados. Actualmente, sabemos que **para lograr avances en términos de igualdad se requiere un mayor desarrollo del estado del bienestar, un aumento del gasto e ingresos públicos, más derechos laborales y una mayor corresponsabilidad masculina en el trabajo doméstico y de cuidados.**²⁵⁴ La experiencia histórica acumulada especialmente en los países nórdicos, con todas sus imperfecciones, demuestra que alcanzar sociedades mucho más igualitarias no es una utopía irrealizable, sino una alternativa viable y necesaria. La fórmula para países tradicionalmente familiaristas como España, con estados del bienestar menos desarrollados y con sistemas de cuidados tradicionalmente apoyados en las redes familiares, es clara: se **debe continuar avanzando en la eliminación de las políticas públicas que perpetúan la división sexual del trabajo y la desigualdad de género, y se deben seguir profundizando aquellas que establecen condiciones normativas y materiales para que la igualdad sea posible.** Actualmente, pese a los avances en las políticas de igualdad y corresponsabilidad en los últimos tiempos, continúa existiendo un reparto desigual tanto de las responsabilidades familiares y de cuidados en el seno familiar como de los empleos en el sector del trabajo doméstico y de cuidados, persistiendo la problemática de su valorización social, económica y jurídica. Esto provoca, además, situaciones de desatención o atención inadecuada de personas con necesidades de cuidados y altísimos niveles de precariedad para las mujeres ocupadas en este sector.²⁵⁵

Si representamos gráficamente el rango de posibilidades en la organización de los diversos modelos de organización familiar a partir de los diferentes regímenes de políticas de género, es decir, **la organización de las relaciones de género plasmada en unas determinadas políticas públicas en el marco de un determinado régimen de política social**, de mayor (izquierda) a menor (derecha) división sexual del trabajo, obtenemos un continuo de modelos entre dos tipos ideales: el modelo tradicional de “hombre sustentador y esposa dependiente” y el modelo de “personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad” (ver Figura 36).

Figura 36.
Regímenes de políticas de género



Fuente: elaboración propia a partir de Sainsbury D. *Gender and Welfare State Regimes*. New York: Oxford University Press; 1999; y Pazos M. *Contra el patriarcado: economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Pamplona: Katakarak; 2018.

²⁵⁴ Esping-Andersen G. *Families in the 21st century*. Stockholm: SNS Förlag; 2016.

²⁵⁵ Pazos M. *Contra el patriarcado: economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Pamplona: Katakarak; 2018.

En un extremo encontramos el **modelo tradicional de “hombre sustentador y esposa dependiente”**, basado en la máxima división sexual del trabajo en la familia en la que el hombre aporta el salario y la mujer es ama de casa durante toda la vida. Consecuentemente, los derechos sociales tienden a concederse fundamentalmente al hombre trabajador en función de sus responsabilidades familiares en forma de complementos, prestaciones, desgravaciones, etc. Por otro lado, la mujer tiende a ocupar un lugar secundario, pues su responsabilidad principal es la de cuidado en el hogar. En el otro extremo encontramos el **modelo de “personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad”**, que responde al principio de que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones como trabajadores/as y cuidadores/as, sin una diferenciación en los roles de género. Bajo este régimen, los derechos sociales y las obligaciones fiscales tienen base individual (y no familiar).^{256 257}

Si bien ninguno de estos extremos existe en estado puro en la actualidad (el primero fue incontestablemente superado, entre otros motivos, por la incorporación masiva de las mujeres al empleo remunerado y el segundo nunca ha sido alcanzado en ningún país), **prácticamente todos los países ricos del Norte Global se encuentran entre ambos, dentro de lo que se han denominado “régimenes mixtos”**. En estos no existen prácticamente leyes o normas que obliguen la división sexual del trabajo, pero, como veremos, los roles de género se siguen perpetuando en lo que se ha llamado la **“nueva división sexual del trabajo”** a partir de mecanismos de incitación.²⁵⁸ Dentro de este heterogéneo espectro de régimenes mixtos se han ido construyendo diferentes régimenes en función de las respuestas de los Estados a los cambios de comportamiento y a las reivindicaciones de las mujeres. Estas respuestas han incidido en el peso de los roles de género, el grado de incidencia del trabajo a tiempo parcial y en la titularidad de los derechos (individual o familiar) de cada país.

Dentro de este espectro de régimenes, **España, junto con Italia, ha podido clasificarse tradicionalmente dentro del régimen de “hombre sustentador/esposa dependiente modificado”**, y es una de las adaptaciones europeas más próximas al régimen de hombre sustentador y esposa dependiente “puro”. **Los países bajo este régimen se caracterizan por tener prestaciones y desgravaciones fiscales que incentivan la división sexual del trabajo y la dependencia económica de las mujeres**, por ejemplo, mediante la tributación conjunta en el impuesto sobre la renta, el régimen matrimonial de gananciales o la pensión de viudedad vitalicia. También se caracterizan por un **débil estado del bienestar, con servicios públicos escasos o con capacidad insuficiente**. Todo ello promueve un **empleo femenino más precario e inestable que el masculino**, una menor implicación masculina en las tareas domésticas y de cuidados y una tasa de fecundidad muy baja (por debajo de 1,3 hijos/as por mujer).^{259 260} **Esta configuración de políticas incentiva que las familias, cuando pueden, externalicen el trabajo de cuidados a otras mujeres, generalmente más vulnerables, a través de relaciones laborales que no siempre cumplen con la normativa existente** (ver Capítulo 7).

A medio camino se encuentra el **régimen de roles de género separados a tiempo parcial**, representado por Países Bajos (por ejemplo, el 70,7% de las mujeres con hijos/as trabajan a tiempo parcial) y, en menor medida, Alemania (64,3%) y Reino Unido (49,1%).²⁶¹ En estos países, el cuidado infantil se resuelve mediante permisos de maternidad largos, seguidos de un extenso empleo materno a tiempo parcial (muchas veces por debajo de las 20h semanales) y frecuentes retiradas temporales del empleo. La atención a la dependencia se resuelve eminentemente mediante servicios públicos (Países Bajos) y/o con cuidadoras familiares (Alemania y Reino Unido). En estos países, la implicación masculina es también muy baja y la tasa de fecundidad oscila entre 1,4 y 1,8 hijos/as por mujer.

Sin embargo, los países europeos que más han avanzado hacia la máxima dilución de la división sexual del trabajo son los nórdicos, entre los que destaca Suecia y, en menor medida, Dinamarca y Finlandia. Hablamos, siguiendo con la tipología, del régimen de roles de género separados a tiempo completo. En estos países, las mujeres trabajan mayoritariamente a tiempo completo o casi completo (tiempo parcial de más de 30h semanales) en mercados laborales altamente estables; la incidencia del tiempo parcial femenino en las familias con hijos es del 29,1% en Suecia, del 26,7% en Dinamarca y del 18% en Finlandia;²⁶² los derechos universales a la educación infantil desde los 0 años y la atención a la dependencia están reconocidos; y, en general, las mujeres no abandonan su trabajo para proveer cuidados de larga duración. Sin embargo, el punto débil de estos sistemas de cuidados es la corresponsabilidad masculina. En Suecia, aunque esta es mucho mayor que en los otros países pertenecientes a otros régimenes, las madres siguen siendo las beneficiarias de permisos de maternidad largos (más de un año), frente a los periodos más cortos para los hombres (los cuales raramente disfrutan de más de tres meses seguidos de permiso de paternidad a tiempo completo). Según algunas autoras, esto se debe a la cláusula de

²⁵⁶ Pazos M. *Contra el patriarcado: economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Pamplona: Katakarak; 2018.

²⁵⁷ Sainsbury D. *Gender and Welfare State Regimes*. New York: Oxford University Press; 1999.

²⁵⁸ Puleo A. El patriarcado: ¿una organización social superada? *Temas para el debate*. 2005; 133: 39-42.

²⁵⁹ La tasa de reemplazo generacional, es decir, el número de hijos/as por mujer necesarios para la estabilidad demográfica sin contar el saldo migratorio, es de 2,1.

²⁶⁰ Esping-Andersen G. *Families in the 21st century*. Stockholm: SNS Förlag; 2016.

²⁶¹ Eurostat. *Labour Force Statistics. Household statistics*. Luxemburgo: Eurostat. 2021

²⁶² Eurostat. *Labour Force Statistics. Household statistics*. Luxemburgo: Eurostat. 2021

transferibilidad de los permisos, denominada “el gran fallo sueco” por sus perjudiciales efectos en términos de corresponsabilidad masculina en los cuidados.²⁶³ En estos países, la tasa de fecundidad está próxima a la tasa de reemplazo generacional (entre 1,8 y 2,1 hijos/as por mujer). Aunque en los países nórdicos las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras, son los únicos países en los que, en general, las mujeres son independientes económicamente durante toda su vida.

Por todo ello, y aunque todavía no se ha desarrollado una tipología de regímenes de políticas de género europea lo suficientemente precisa, **es evidente que los sistemas mixtos más próximos al régimen tradicional, como es el caso de España, son los que más favorecen la división sexual del trabajo**, empujando a las mujeres al cuidado precario dentro y fuera del seno familiar. Esta división sexual del trabajo en la esfera privada influencia de forma decisiva la estructura del mercado de trabajo,²⁶⁴ **contribuyendo a la feminización de la precariedad laboral a través de una mayor parcialidad, temporalidad, bajos salarios, entre otros factores.**

Para combatir la precariedad laboral en el sistema de cuidados es necesaria su reconfiguración mediante la implementación de medidas normativas y de políticas públicas que desincentiven la división sexual del trabajo y fomenten más igualdad en el trabajo promoviendo la construcción de sociedades igualitarias y que, al mismo tiempo, se desarrolle un sistema público de cuidados con garantías tanto para las personas cuidadas como para las personas cuidadoras. Para ello, es imprescindible construir un modelo que 1) **reconozca el carácter esencial de los cuidados**, revalorizándolos en el plano jurídico y económico²⁶⁵ y reconociendo el **derecho universal a la atención suficiente y de calidad por parte de los servicios públicos** a las personas en situación de dependencia y el **derecho a la educación infantil, pública, gratuita y de calidad desde los 0 años**; 2) **garantice los derechos laborales de las personas trabajadoras en el ámbito reproductivo** (trabajo doméstico y de cuidados), que debería de ser visibilizado como un sector productivo más; y 3) **fomente la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la provisión de trabajo doméstico y de cuidados.**

Las medidas incluidas en estos tres ejes principales contribuirían a **revalorizar el trabajo reproductivo para que pueda ofrecer los recursos necesarios a las familias y absorber los déficits de corresponsabilidad efectiva en los hogares.** Esta revalorización no solo comporta un beneficio para las mujeres trabajadoras del sector, sino que, además, permite una gestión más perfecta de la igualdad entre trabajadores hombres y trabajadoras mujeres en lo que se refiere a la entrada, permanencia y desarrollo profesional en el mercado laboral. Para una mejora en la conciliación efectiva de mujeres y hombres corresponsables, es necesario un mayor desarrollo de los servicios de cuidado.²⁶⁶ Todo ello sin contar con los beneficios para las personas con necesidades de cuidado actualmente desatendidas o atendidas de forma insuficiente o inadecuada. En su conjunto, buena parte de las medidas aquí apuntadas conforman lo que ha sido llamado el **“cuarto pilar del estado del bienestar”**, al complementar los tres pilares fundamentales del estado del bienestar español (sanidad, educación y sistema de pensiones).²⁶⁷

Revalorización de los cuidados

a) Vinculación de los cuidados al principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

En primer lugar, dada la esencialidad de los cuidados, resulta imprescindible un abordaje desde la perspectiva de género, de tal manera que queden indisolublemente ligados a la necesidad de maximizar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Como se ha apuntado, parece haber quedado acreditada la relación de causalidad entre los distintos tipos de brechas y la organización social de los cuidados. En segundo lugar, se hace preciso replantear el potencial de la regulación de la calidad de los cuidados desde la óptica de maximización de derechos sociales. Para ello, se hacen necesarias las **medidas para su prestación de acuerdo a unos estándares de calidad del servicio para las personas receptoras, así como de calidad en el empleo de las personas prestatarias de los servicios de cuidado, que son eminentemente mujeres.**

La actual situación de precariedad laboral en el sector de cuidado y la desproporcionada carga sobre las mujeres afecta a la efectividad del derecho al trabajo de las mujeres trabajadoras que realizan este tipo de

²⁶³ Pazos M. *Contra el patriarcado: economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Pamplona: Katakarak; 2018.

²⁶⁴ Hennig M, Stuth S, Ebach, M. y Hägglund AE. How do employed women perceive the reconciliation of work and family life?: A seven-country comparison of the impact of family policies on women's employment. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2012; 32(9): 513-529.

²⁶⁵ Quintero Lima MG, Díaz Gorfinkiel M. Los cuidados, nuevos mercados y el trabajo de las mujeres: de la necesidad de nuevas perspectivas económicas. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*. 2021; 921: 1-14.

²⁶⁶ European Institute for Gender Equality. *Gender inequalities in care and consequences on the labour market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2021.

²⁶⁷ Navarro V, Pazos M, Carrión P, Castellanos C, Martínez RM, Muntané F, Sastre M. *El cuarto pilar del estado del bienestar. Una propuesta para cubrir necesidades esenciales de cuidado, crear empleo y avanzar hacia la igualdad de género*. Grupo de Trabajo de Políticas Sociales y Sistema de Cuidados. Comisión para la Reconstrucción Social y Económica del Congreso de los Diputados; 2020.

prestaciones, a la vista del artículo 35 de la Constitución Española (CE), así como a otros engranajes ligados a la dignidad humana, el *decent work* y la normativa internacional (convenios y *soft law* o “derecho blando”,²⁶⁸ en el marco de la Agenda 2030).

Sin olvidar la potencia del artículo 14 de la CE,²⁶⁹ hay que buscar nuevos postulados en los que enraizar la revalorización del trabajo de cuidados. El contexto de recuperación económica post COVID-19 parece ser un escenario favorable a este fin, en el que, en el marco de un deseable “Nuevo Contrato Social”, es necesaria una refundación del trabajo a partir de los postulados iniciales que están en el origen mismo de la OIT de 1919, donde se establecía que el trabajo no es una mercancía y se precisaba la necesidad de justicia social y la erradicación de la pobreza como condición para la paz mundial. En torno a esas semillas axiales hoy se pretende construir un nuevo concepto del “desarrollo sostenible”, en el que la vertiente social está presente y se materializa en las exigencias de trabajo decente/digno.

Es por ello que, también cuando se pergeña ese eventual “nuevo contrato social”, la refundación de los sistemas de cuidados es —junto a la transición digital y la transición verde justas— nuclear,²⁷⁰ ya que, además de los desafíos en términos de igualdad y desprecariación, ha de contribuir a resolver, esencialmente, la crisis demográfica y a los retos del envejecimiento, sostenidos por el principio de igualdad y no discriminación, así como del derecho al trabajo, en un contexto de erradicación de la pobreza tanto absoluta como relativa.

b) Derecho a la educación infantil pública, gratuita y de calidad desde los 0 años

La atención a la infancia, especialmente desde el nacimiento a los tres años (primera infancia) se apoya esencialmente en las madres, que en muchos casos se ven obligadas a retirarse del empleo, ya sea de forma parcial o total, para dedicarse al cuidado. **Por ello es necesario un sistema de escuelas infantiles basado en el derecho universal y gratuito a una escuela pública de calidad, con horarios suficientes y próxima al domicilio desde la finalización de los permisos parentales.**

Según las últimas estimaciones del Instituto de Estudios Fiscales,²⁷¹ con la implantación total de este nuevo sistema se crearían 455.000 nuevas plazas escolares y 143.000 empleos públicos a tiempo completo. Si tenemos en cuenta el aumento de la recaudación en impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social de 1.745 millones de euros y el ahorro de 1.096 millones de euros que actualmente se dedican a los “cheques guardería” —que constituye una distribución regresiva de recursos públicos al beneficiar solo a aquellas familias que disponen de recursos para pagar la diferencia—, el incremento del gasto público neto sería de 1.521 millones de euros. En un plan de implementación de cinco años, esto supondría un incremento anual de 304 millones de euros.

c) Universalización del derecho a la atención suficiente y de calidad por parte de los servicios públicos a las personas en situación de dependencia

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (39/2006) estableció, por primera vez en España, el derecho de las personas a ser atendidas. Sin embargo, no establece que esa atención tenga que ser suficiente. Al mismo tiempo, aunque declara la intención de que los servicios públicos sean la vía de atención prioritaria, se introducen prestaciones que pervierten esa declaración: la prestación económica por cuidados en el entorno familiar (PECEF), la prestación económica vinculada al servicio (PEVS) y la prestación económica por asistente personal (PEAP). Tampoco especifica que los servicios públicos deban ser gestionados y provistos directamente por el sector público. Todo ello ha provocado que se consideren servicios públicos los provistos por empresas privadas y que el sistema se apoye desmesuradamente en la figura de la cuidadora familiar, ya sea con prestación o con complemento (exiguo) de atención a domicilio (el denominado “respiro”).

Es por ello que se propone **un nuevo sistema que reconozca y garantice el derecho universal a la atención suficiente y de calidad por parte de los servicios públicos (mediante empleo enteramente público). El cuidado debe ser gratuito, sin perjuicio de que las personas dependientes**

²⁶⁸ Ante las dificultades de cohesión de los diferentes intereses globales de los distintos Estados, ganan potencia los instrumentos internacionales sin carácter vinculante (resoluciones, recomendaciones, informes etc.) que sí manifiestan coincidencias programáticas y/o axiológicas.

²⁶⁹ “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

²⁷⁰ Sirva asomarse a los postulados de las últimas reuniones gubernamentales (Declaración de la Cumbre de Porto, G20 (*Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies*) para verificar que, al menos como intención política, está presente esa revalorización de los cuidados mediante la mejora de condiciones de trabajo en el sector y la inversión en estructuras de cuidado.

²⁷¹ Castellanos C, Perondi AC. Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de viabilidad económica de la reforma propuesta y de sus impactos socio-económicos. Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. 2018; 3: 1-140.

contribuyan a sufragar el coste de la estancia y manutención en el caso de las residencias y centros de día, siempre en la medida de sus posibilidades.

El primer paso para esta transición es la no renovación de los contratos existentes y remitir la firma de nuevos contratos que externalicen la prestación de servicios de cuidado, subrogando las trabajadoras de estas empresas y articulando las medidas necesarias para su incorporación al sistema público de cuidados como empleadas públicas. En paralelo, deben eliminarse las prestaciones y desgravaciones relacionadas con la atención a la dependencia, ya que fomentan la expulsión de las mujeres del empleo y bonifican la adquisición de dichos servicios a través del mercado a aquellas familias que pueden permitirse el copago (y no al resto).

Según las estimaciones del Instituto de Estudios Fiscales,²⁷² la implantación de este sistema, con la actual población dependiente estimada, conllevaría atender a cerca de 800.000 personas más de las que atiende el sistema actual. Se ha estimado que se crearían unos 500.000 nuevos empleos públicos a tiempo completo y que el incremento neto del gasto público necesario sería de 4.821 millones de euros. En un plan de implementación a 10 años, esto supondría un incremento presupuestario medio anual de 500 millones de euros.

Garantizar derechos laborales y eliminar incentivos perversos

a) Adecuación del Ordenamiento Jurídico español al Convenio 189 de la OIT

A pesar de la esencialidad, **los trabajos de cuidados en España no se encuentran organizados en un sector productivo como tal ni están sometidos a una regulación jurídico-laboral uniforme lo suficientemente protectora como para no generar situaciones de precariedad laboral.** Actualmente, la inexistencia del ánimo de lucro y los límites de la capacidad económica del empleador particular sirven de justificación para el trato privilegiado al empleador particular. Especialmente porque en la legislación laboral y de seguridad social respecto de las entidades jurídicas sin ánimo de lucro se observa una equiparación general con las entidades empresariales. Sin embargo, no es admisible que la capacidad económica menor del particular pueda justificar un régimen jurídico inferior.

La ratificación de Convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del hogar, y la consiguiente acomodación del ordenamiento español se consideraba un paso necesario para reconocer los derechos laborales de las personas que trabajen al servicio del hogar familiar, a falta del desarrollo de sistemas públicos de prestaciones de cuidado. Pero, sin embargo, ha sido la doctrina del Tribunal de Justicia de la UE^{273 274} la que ha dado un impulso definitivo a la revisión del estatuto jurídico laboral y de seguridad social de las personas empleadas en el hogar familiar, mediante el **Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar**, publicado en el BOE de 8 de septiembre de 2022 (en adelante, RDL 16/2022),²⁷⁵ que ha procedido a revisar un esquema normativo ampliamente criticado.^{276 277 278 279} Esta medida supone un avance para dignificar el trabajo de cuidados en el hogar familiar. Se avanza en la equiparación de derechos respecto de las personas trabajadoras de régimen laboral común (garantizando el derecho a la protección contra los riesgos laborales, el derecho a la garantía del salario y el derecho a la cobertura de las situaciones de desempleo). Sin duda, es crucial la nueva garantía de estabilidad en el empleo tras la eliminación del desistimiento como causa extintiva de la relación laboral.

²⁷² Martínez R, Roldán S, Sastre M. La atención a la dependencia en España. Evaluación del sistema actual y propuesta de implantación de un sistema basado en el derecho universal de atención suficiente por parte de los servicios públicos. Estudio de su viabilidad económica y de sus impactos económicos y sociales. Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. 2018; 5: 1-175.

²⁷³ Sentencia de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20, CJ contra Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (NSJ063630).

²⁷⁴ Quintero Lima MG. El tratamiento discriminatorio de la -ausencia de- protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar: Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20). Revista De Trabajo y Seguridad Social. CEF. 2022; 468: 187-194.

²⁷⁵ Quintero Lima MG. La desprecariación de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas? Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. 2023; 473: 87-124.

²⁷⁶ Benito MA. Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género. Lex Social: Revista de Derechos Sociales. 2019; 9(2): 441-481.

²⁷⁷ Morales JM. Quiebras y ausencias en la protección social de las trabajadoras domésticas: la urgente y necesaria intervención legislativa. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. 2021; 9(5): 189-227.

²⁷⁸ Quesada R. La dignificación del trabajo doméstico el Convenio n° 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2011; 27.

²⁷⁹ Sanz C. La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples. Revista de Derecho Social. 2018; 83: 89-108.

El caso del RDL 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) consideraba discriminatoria la exclusión de la protección por desempleo de la acción protectora del sistema especial de empleo en el hogar. De ahí que el RDL 16/2022 proceda a la eliminación de la exclusión, quedando el colectivo encuadrado en el sistema especial protegido por esta contingencia, tras la nueva redacción dada al art. 251 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS). En consecuencia se diseña un sistema de cotización por esta contingencia (con periodos de aplicación paulatina en el tiempo), al que se vinculan reglas de incentivos para las personas empleadoras.

Sin embargo, en línea con la desprecariación del colectivo de personas trabajadoras, y aunque la STJUE de 24 de febrero de 2022 únicamente se pronunciara sobre el régimen jurídico de la protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar, incardinado en el Régimen General de la Seguridad Social, el RDL 16/2022 aborda, junto a la revisión de la regulación de Seguridad Social, la modificación de la normativa reguladora de la relación laboral especial (Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en adelante RD 1620/2011). Siguiendo la inercia reformadora con perspectiva de género y con el objetivo de crear condiciones de trabajo dignas, entre otros contenidos más programáticos, el RDL 16/2022 aborda, entonces, la reformulación de: a) la protección de la salud laboral de las personas empleadas en el hogar; b) la extinción contractual por libre desistimiento (eliminación del desistimiento sin causa de la persona empleadora); c) la protección del salario a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA); y d) derecho de la persona trabajadora a recibir información de los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que los mismos no consten en el contrato por escrito. De esa forma, se redefinen no solo los derechos de las personas empleadas (que son amplificados), sino también las correlativas facultades y obligaciones de la persona empleadora, que se acotan y reducen en algunos casos.

La norma elimina la exclusión del artículo 3.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) del colectivo de personas trabajadoras al servicio del hogar familiar; lo que se traduce en un nuevo “derecho de las personas trabajadoras vinculadas mediante la relación laboral especial del servicio del hogar familiar a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, atendiendo a las características específicas del trabajo doméstico. Esta modificación queda remitida a la necesidad del desarrollo reglamentario.

Por último, cabe destacar que, si bien con carácter programático, no deja de ser interesante que se hayan incorporado referencias a la protección de las mujeres trabajadoras al servicio del hogar contra las situaciones de violencia en el trabajo *amplo sensu*,²⁸⁰ así como a la necesidad de abordar las cualificaciones profesionales.²⁸¹

En suma, se ha diseñado en la nueva norma un esquema revisado integrado de aquellas instituciones con potencial precarizante y, a la inversa, con capacidad de prevenir la precarización.

b) Reforzar la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS)

La inviolabilidad del domicilio dificulta la acción inspectora, pero no la impide. Las campañas sobre regularización de salarios han sido muy efectivas, a pesar de que se han concretado en un envío masivo de cartas recordando los términos de la nueva regulación sobre cuantías de salario mínimo interprofesional. Se han puesto en marcha dos campañas específicas para regularizar tanto los salarios como las cotizaciones de este colectivo y adaptarlos a las sucesivas subidas del salario mínimo interprofesional (SMI). En la primera de ellas, en 2021, más de 32.000 empleadas de hogar vieron mejoradas sus condiciones retributivas y laborales, con regularizaciones de sus cotizaciones. En la actual campaña, todavía en curso, se han regularizado ya las percepciones de otras 17.000 empleadas.

Hay espacio para desarrollar más inspecciones de oficio sin necesidad de que las empleadas denuncien e impulsar campañas de inspección en zonas donde puede haber alta concentración de informales, utilizando datos de la Seguridad Social para contactar a las personas empleadoras. Por eso la principal recomendación en este sentido es el **incremento de dotación de efectivos de**

²⁸⁰ Lo que puede conducir a un despliegue nuevo de atención a la protección de los riesgos psicosociales, también en ese ámbito descuidados. Ver: Correa Carrasco M. Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados. Lex Social: Revista De Derechos Sociales. 2021; 11(1): 431-448.

²⁸¹ La revalorización de los cuidados pasa por un proceso de desarrollo de competencias profesionales y su certificación. Ver: Grau Pineda C. El derecho a la formación y a la cualificación profesional en el empleo doméstico. Lex Social: Revista De Derechos Sociales. 2021; 11(1): 474-508.

la ITSS. Complementariamente, debe considerarse la puesta en marcha de un **sistema de trazabilidad de los pagos que simplifique los trámites y permita comprobar la relación laboral existente entre trabajadoras domésticas y particulares**, contribuyendo al afloramiento de relaciones laborales informales y reduciendo el riesgo de fraude y desprotección.

Promover la corresponsabilidad en el cuidado entre hombres y mujeres

El propio Parlamento Europeo, en una resolución de 2022, solicita a los Estados que fomenten el **reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres a través de permisos remunerados no transferibles entre progenitores en caso de nacimiento o adopción**. En España, el RD 6/2019 estableció permisos por nacimiento/adopción/acogimiento y cuidado de menores (que reemplazaron a los tradicionales permisos de maternidad y paternidad) de 16 semanas iguales e intransferibles para cada progenitor, con cobertura de ingresos por la Seguridad Social al 100%. Posteriormente, y también en línea de fomento de la corresponsabilidad, Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, introdujo mejoras y avances sobre el régimen jurídico de estos permisos y añadió un nuevo permiso parental, en consonancia con la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Además, esta normativa incorporó otras muchas novedades en materia de derechos de conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar, siempre con la óptica subyacente de contribuir a un reparto más igualitario de las responsabilidades de cuidados. No obstante, pese a los avances, aún cabe hacer propuestas para ir más allá. Por ejemplo, en el caso de las familias monoparentales, debería ofrecerse la posibilidad de escolarizar o cuidar a domicilio hasta que la criatura cumpliera los ocho meses para evitar la expulsión femenina del empleo. Al mismo tiempo, cabe plantear la **eliminación de todos los permisos que no están remunerados al 100% y con reserva del puesto de trabajo, por cuanto contribuyen a perpetuar los roles de género tradicionales en materia de cuidados**.

Complementariamente, y con este mismo objetivo, es importante abordar la **reducción de la jornada máxima a tiempo completo de 35 horas semanales en cinco días** (y no en cuatro). Esta medida, además de suponer una mejora en términos de bienestar para el conjunto de la población ocupada, contribuiría a facilitar la provisión de cuidados en el seno familiar en mayores condiciones de igualdad.

Es también crucial **revisar las medidas establecidas para compensar los efectos que tiene el ejercicio de derechos de conciliación en las carreras de cotización de las mujeres trabajadoras**. Sin que se puedan negar algunos efectos positivos de estas medidas (cotizaciones ficticias, corrección de reglas de cálculo de bases reguladoras, complementos a pensiones, por ejemplo), conviene frenar el impacto en la intensidad protectora, al tiempo que se extienden incentivos diversos referidos al ejercicio de los derechos de presencia. Todo ello con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad y evitar relegar a las mujeres al trabajo de cuidado y a la dependencia económica. Estas y otras políticas de conciliación han ofrecido facilidades a las mujeres para ausentarse total o parcialmente de sus empleos, contribuyendo a conformar unos tipos de empleo típicamente femeninos y dificultando su presencia continuada en el mercado de trabajo a tiempo completo. En esta misma dirección, es necesaria la **eliminación del teletrabajo como medida de conciliación** por sus efectos desigualmente perjudiciales para las mujeres, debiendo ser tratado como una medida de organización flexible del trabajo que garantice derechos de presencialidad.

Finalmente, y de forma complementaria, han de impulsarse **campañas de sensibilización y de promoción del ejercicio de derechos de conciliación por parte de los trabajadores varones** desde todas las instancias públicas, contribuyendo a un cambio en la cultura social y empresarial.

Otras medidas

a) Diálogo social y negociación colectiva

Según el artículo 28.1 de la CE, existe el derecho de “todos a sindicarse libremente”. Sin embargo, es un derecho mediado por las condiciones laborales y materiales de las personas trabajadoras. Por ese motivo, debido a la atomización del sector y su altísima vulnerabilidad, las trabajadoras del hogar no ven reconocido de forma efectiva este derecho. De ahí que se enfatice la necesidad de **articular un proceso pautado y transparente de diálogo social para integrar al conjunto de organizaciones de trabajadoras con el objetivo de contar con un convenio colectivo negociado por los agentes sociales que realmente representen a las partes**. En un primer momento, el marco normativo resultante de la transposición del Convenio 189 de la OIT debe hacer las veces de convenio colectivo del sector. Sin embargo, quizás lo más relevante es la organización como contraparte de las asociaciones de personas empleadoras a título particular (la FEPEM, en Francia, o la ASSINDACOLF, en Italia, podrían ser ejemplos de potenciales referentes).

b) Reforma de la Ley de Extranjería

Es preciso eliminar la causa jurídica de la base sociológica de la informalidad y la inexigibilidad de derechos del colectivo. No tener una situación de regularidad administrativa, especialmente en el ámbito del trabajo al servicio del hogar familiar,^{282 283} y necesitar prueba de arraigo sustenta, en muchas ocasiones, la economía sumergida y la precariedad laboral. Estas situaciones deberían evitarse mediante las oportunas modificaciones en la normativa de extranjería, así como en las prácticas de actuación de las administraciones públicas en relación con las personas extranjeras.

²⁸² Camas Roda F. Obstáculos de la legislación laboral y del régimen jurídico de extranjería en la consecución de un trabajo decente para las trabajadoras migrantes del servicio doméstico. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*. 2021; 11(1): 449-473.

²⁸³ Ceinos Suárez A. Roles de cuidados asumidos por mujeres: el fenómeno de la inmigración. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*. 2021; 11(2): 513-542.

25. Renovar el sistema sanitario, transformar la salud pública

Las causas de la salud de la población

Tener buena salud constituye un importante componente en la vida de las personas. **La salud, sin embargo, no es un asunto exclusivamente individual, sino que es también esencial considerar a ciertas poblaciones** o grupos de personas como “sanos” o “enfermos”. Y es que según cuáles sean sus circunstancias sociales, laborales y ambientales, pueden o no estar envueltos de factores generadores de riesgo o bienestar que, a su vez, aumenten o reduzcan la probabilidad de enfermar y morir de forma prematura.²⁸⁴ Al tener en cuenta la salud de una población, ya sea esta un colectivo o un grupo social determinado (según clase social, género, etnia, situación migratoria, territorio donde vive, etc.), hablamos de “salud pública”, es decir, la salud de todas las personas. Por tanto, **la salud pública puede definirse como aquella disciplina académica y tradición profesional que tiene por objetivo conseguir la máxima salud posible para el máximo número de personas mediante la aplicación del conocimiento científico en cada contexto social, político e histórico.** Así pues, es importante no confundir la “salud pública” con la propiedad pública de los servicios de salud, es decir, la “sanidad pública”, habitualmente contrapuesta a la sanidad privada.

Entre las causas que determinan la buena o mala salud de una población (y también su equidad) se incluyen factores muy diversos de tipo **biomédico** (genético, por ejemplo), **conductual** (hábitos alimentarios, consumo de drogas, ejercicio físico, etc.) y **sanitario** (atención primaria, hospitales, etc.). Sin embargo, los más importantes son los llamados **determinantes sociales de la salud**, que, entre otros, incluyen **la calidad de las condiciones de empleo y trabajo** y otros factores vitales tan esenciales como el acceso y calidad del agua y los alimentos, las condiciones ambientales, la calidad de la vivienda, además de los propios sistemas sociosanitarios.²⁸⁵ A su vez, estos determinantes son **generados por las elecciones y prioridades políticas** de los Gobiernos, las empresas, los sindicatos y otras fuerzas sociales con poder político, así como por la correlación de fuerzas existente (ver Capítulo 3). Todo ello quiere decir que, para alcanzar la máxima salud y equidad colectivas, es necesario abordar el conjunto de factores específicos relacionados con todos los determinantes sociales de la salud, entre los que destaca el conseguir sistemas de salud públicos (financiación, provisión, gestión y evaluación) que garanticen la máxima eficiencia, calidad y equidad en la salud y calidad de vida de la población: **sistemas de salud que promuevan el mayor grado de salud, al mismo tiempo que prevengan y eviten los daños y riesgos, apacigüen el sufrimiento y el dolor humanos y hagan frente de forma integral a las necesidades de salud y calidad de vida colectivos.**

Las condiciones de empleo y trabajo son un determinante social de la salud **esencial, ya que en ellas se establecen relaciones sociales muy desiguales y confluyen mecanismos** laborales de poder tales como **las múltiples formas de explotación, dominación, discriminación e injusticia social en el trabajo.** Además, los grupos sociales con peor situación de salud son los más **explotados o discriminados** por razón de su clase social, género, etnia, estatus migratorio, edad o ámbito geográfico, y son también quienes se ven más expuestos a los factores que dañan su salud.

Las Tablas 12-14 resumen algunas de las principales intervenciones en salud pública en la prevención de los trastornos mentales y la promoción de la salud y el bienestar mental.

²⁸⁴ Benach J, Muntaner C. Aprender a mirar la salud. Cómo la desigualdad social daña nuestra salud. Barcelona: El Viejo Topo; 2005.

²⁸⁵ Commission Social Determinants of Health. Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health. Geneva: World Health Organization; 2008.

Tabla 12.
Intervenciones en salud mental desde la salud pública. Conceptos generales

Prevención de trastornos mentales
Nivel primario: intervenciones que previenen la aparición de trastornos mentales
Nivel secundario: intervención temprana de los trastornos mentales y los impactos asociados para minimizar sus efectos
Nivel terciario: intervención para personas con trastornos mentales establecidos para prevenir recaídas y los impactos asociados para minimizar la discapacidad
Promoción del bienestar mental
Nivel primario: promoción de factores protectores para el bienestar mental
Nivel secundario: promoción temprana en personas con deterioro reciente del bienestar mental
Nivel terciario: promoción en personas con un mal bienestar mental de larga duración

Fuente: elaboración propia basada en Campion et al. Public mental health: required actions to address implementation failure in the context of COVID-19. Lancet Psychiatry. 2022; 9(2): 169-182.

Tabla 13.
Prevención del trastorno mental

Prevención primaria del trastorno mental
Acción para abordar las desigualdades, la pobreza, la deuda, la capacidad financiera, la pobreza energética y la inseguridad alimentaria y aumentar las políticas activas del mercado laboral y los programas de bienestar, particularmente durante las recesiones económicas o las crisis
Prevención del estrés y los trastornos mentales relacionados con el trabajo
Prevención terciaria del trastorno mental
Tratamientos basados en la evidencia para los trastornos mentales
Abordar los comportamientos de riesgo para la salud asociados, incluidos el consumo de tabaco, alcohol y drogas, la nutrición y la dieta deficientes, la inactividad física, la mala salud dental y los comportamientos sexuales de riesgo
Condiciones de salud física: prevención (incluida la vacunación contra la gripe y la COVID-19), seguimiento y optimización del tratamiento
Intervenciones para abordar los impactos socioeconómicos de los trastornos mentales, como la pobreza, las deudas, el desempleo y la falta de vivienda
Prevención del estigma y la discriminación
Prevención del suicidio: las personas con trastornos mentales tienen un riesgo sustancialmente mayor de suicidio, y, por lo tanto, requieren enfoques específicos. También es necesaria una identificación de las causas (en muchos casos sociales), para su adecuada resolución
Prevención de la victimización ante la violencia y el abuso

Fuente: elaboración propia basada en Campion et al. Public mental health: required actions to address implementation failure in the context of COVID-19. Lancet Psychiatry. 2022; 9(2): 169-182.

Tabla 14.
Intervenciones de promoción de la salud y el bienestar mental

Intervenciones de promoción del bienestar mental a lo largo del curso de la vida
Buen vivir
Promoción de la interacción social, incluido el voluntariado, la participación comunitaria, el ocio, el deporte, la amabilidad hacia los demás, la gratitud y el apoyo social a las familias
Facilitar el acceso y promover la actividad física
Facilitar el acceso y promover una dieta equilibrada
Asegurar una capacidad financiera que posibilite hacer frente a los aspectos económicos de las adversidades
Intervenciones en el vecindario, incluido el diseño, la funcionalidad, la accesibilidad para peatones, la seguridad y las instalaciones
Asegurar el acceso a una vivienda digna
Asegurar el acceso a espacios verdes
Facilitar y promover el acceso a actividades creativas y artísticas
Intervenciones de psicología positiva
Atención plena, meditación, yoga, compasión, perdón e intervenciones sobre la espiritualidad
Trabajando bien
Mayor control y poder por parte de los empleados y empleadas
Capacitación y formación
Actividades compartidas entre empleados y empleadas
Aumentar la participación democrática de trabajadoras y trabajadores
Trabajar con dignidad y sin alienación
Recursos suficientes en el lugar de trabajo
Causas del fracaso de la implementación de la intervención de salud mental pública
Voluntad política insuficiente
Voluntad política insuficiente de las personas que asignan recursos debido al conocimiento limitado sobre la importancia de la salud mental, tener otros intereses políticos contrapuestos y el estigma y la discriminación hacia la salud mental
Naturaleza política de algunas actividades públicas de salud mental
La salud pública mental implica destacar las fallas en la implementación de intervenciones públicas, lo que los Gobiernos pueden encontrar desafiante
La oportunidad de abordar los factores de riesgo, como las desigualdades socioeconómicas y la pobreza o las necesidades de determinados grupos de mayor riesgo, puede verse limitada por las opiniones políticas de los Gobiernos
Es importante que los profesionales de la salud pública mental adopten una postura clara a favor de la justicia social y sistemas sociales y económicos más equitativos para proteger y promover la salud mental de las poblaciones

Maximización de los recursos existentes
Evaluación de necesidades de salud mental pública
La evaluación de necesidades de salud mental pública describe los activos y recursos existentes en todos los sectores, que luego se pueden maximizar
Enfoques Integrados
Facilitar los recursos y capacidades suficientes a los Equipos de Atención Primaria (EAP) para realizar intervenciones en materia de salud mental. Trabajo conjunto de los EAP con servicios sociales, red de salud mental y activos sociales para abordar problemas como la pobreza, la educación, el empleo y la vivienda, que son impactos y factores de riesgo de los trastornos mentales
Participación del usuario del servicio
Participación de los usuarios de los servicios de salud mental en la defensa, política, planificación, legislación, prestación de servicios y evaluación de la salud mental
Que se apoya en la creación y fortalecimiento de organizaciones de personas con trastornos mentales
Codiseño de servicios de salud que involucren a los pacientes y al personal de atención médica en asociación para desarrollar y mejorar los servicios de salud o las vías de atención
Cambio de recursos a servicios comunitarios
Trasladar la inversión de los grandes hospitales a la atención primaria y los recursos comunitarios que constituyen activos en salud

Fuente: elaboración propia basada en Campion et al. Public mental health: required actions to address implementation failure in the context of COVID-19. *Lancet Psychiatry*. 2022; 9(2): 169-182.

Principales activos y necesidades del Sistema Sanitario

El Sistema Nacional de Salud (SNS) español ha mostrado **avances notables a lo largo de los últimos decenios**. De hecho, el SNS a menudo ha sido calificado como un “modelo de éxito” por expertos y colectivos del *establishment* biomédico: médicos, gestores, expertos, investigadores y políticos que mencionan, por ejemplo, la calidad de los hospitales o el alto nivel de investigación biomédica. Sin embargo, **buena parte de la ciudadanía cree que el SNS sufre problemas muy serios y deja importantes necesidades sin cubrir adecuadamente**, algo que se ha puesto especialmente de manifiesto durante la pandemia de la COVID-19. Disponer de un sistema de salud público es algo importante para la sociedad española. **Un sistema de salud puede promover vivir en salud y curar enfermedades, pero también puede prevenir y evitar los daños y riesgos, apaciguar el sufrimiento y el dolor humanos y hacer frente de forma integral a las necesidades de salud y calidad de vida**. Sin embargo, los sistemas de salud son también espacios llenos de contradicciones y tensiones en su organización, relaciones laborales, gestión y uso de tecnologías, etc. El SNS tiene, sin duda, importantes activos, pero también fuertes insuficiencias que se configuran en forma de contradicciones más o menos explícitas que aquí enunciamos de forma esquemática (ver Tabla 15).^{286 287}

²⁸⁶ Benach J. El Sistema Nacional de Salud español: ¿Cómo se originó? ¿Qué logró? ¿A dónde debería ir? Sin Permiso, 29-01-2018. Accesible en: <https://www.sinpermiso.info/textos/el-sistema-nacional-de-salud-espanol-como-se-origino-que-logro-a-donde-deberia-ir>

²⁸⁷ Benach J, Pericàs JM, Llop Gironés A, Martínez A. Polítiques de salut a Catalunya: evolució, contradiccions i reptes. En: Gomà R, Subirats J (coords). *Canvi d'època i de polítiques públiques a Catalunya*. Barcelona: Galaxia Gutenberg; 2019: 324-341.

Tabla 15
Principales activos y limitaciones del Sistema Sanitario Español

Activos	Limitaciones
El desarrollo de un sistema de sanidad pública centrado en el diagnóstico y el tratamiento	La ausencia de un modelo integrado e integral de salud pública
Un amplio catálogo y calidad de buena parte de los servicios	Los recortes y subfinanciación crónica que padece el SNS
La eficiencia y equidad de muchos servicios sanitarios	Los procesos de privatización y mercantilización padecidos durante años que perjudican la eficiencia y equidad global del sistema
El elevado nivel de la atención y calidad hospitalaria	El escaso gasto en atención primaria, comunitaria, socio-sanitaria y salud mental
La mejora del conocimiento técnico y especializado de los/las profesionales de la salud	La ausencia de una mirada más humanística e integral de la salud
El aumento en el acceso a los medicamentos y la tecnología sanitaria	La existencia de una sanidad excesivamente medicalizada que a menudo genera iatrogenia
El alto nivel de calidad y buena formación de la mayoría de profesionales sanitarios	La elevada precarización laboral de muchos/as trabajadores/as sanitarios/as
La elevada valoración teórica de temas como la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y las intervenciones en salud pública	La ausencia de inversiones y políticas en salud laboral, salud ambiental y salud mental
La referencia genérica a los determinantes sociales de la salud y la equidad en documentos y presentaciones públicas	La falta de acción política relativa a estos factores, así como la ausencia de evaluaciones
La ampliación y mejora de los sistemas de información clínicos y sanitarios	La potencial venta mercantil de los datos sanitarios y personales de los ciudadanos
El notable crecimiento de inversiones y actividades de investigación biomédica	Las limitaciones en investigación sobre determinantes sociales de la equidad, “salud en todas las políticas” ²⁸⁸ y evaluación de políticas
La frecuente mención de que es necesario crear una sanidad transparente y democrática	La opacidad, clasismo, sexismo y poca participación popular existente

Fuente: elaboración propia.

Efectos de la COVID-19 en la desigualdad

Casi todas las enfermedades interactúan dentro de un contexto social caracterizado por la pobreza y las crecientes desigualdades sociales. También en el caso de la COVID-19, observamos de qué manera la **confluencia simultánea de numerosos determinantes sociales**, como las condiciones de empleo y de trabajo (incluidos el doméstico y de cuidados), la riqueza y su distribución, la accesibilidad y las condiciones de vivienda, el tipo de transporte y de movilidad, los servicios disponibles (incluyendo los sanitarios y sociales) y el entorno ambiental, entre otros, generan peores indicadores de salud en las áreas geográficas y grupos sociales con menos recursos y mayor privación material. Todos estos factores conforman las condiciones de vida y trabajo de la gente, lo que se suele llamar **determinantes sociales de la salud y la equidad**.

²⁸⁸ La salud en todas las políticas (del inglés “health in all policies”) es una estrategia intersectorial de las políticas públicas para abordar los determinantes sociales de la salud que, de forma sistemática, busca la creación de sinergias con el objetivo de mejorar la salud de las poblaciones y su equidad. Ver: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Comisión para reducir las desigualdades sociales en salud en España. Avanzando hacia la equidad. Propuestas de políticas e intervenciones para reducir las desigualdades sociales en salud en España; 2015.

Estos determinantes inciden en los grupos sociales caracterizados según su **clase social, género, etnicidad, situación migratoria y lugar donde se vive**, y son las causas fundamentales que explican las acusadas diferencias observadas en la incidencia y la mortalidad producida por el coronavirus. Como ha señalado el historiador y urbanista Mike Davis, el coronavirus es una **“constelación de epidemias”**²⁸⁹ generada por factores socioeconómicos y sanitarios **estrechamente interrelacionados que sinérgicamente aumentan la probabilidad de ser contagiado, enfermar y morir**.²⁹⁰

El desigual impacto de la COVID-19 entre grupos sociales ha evidenciado que junto al concepto de “vulnerabilidad” o “colectivos vulnerables”, hay que utilizar también el de **“desigualdades sociales de la salud”**.²⁹¹ Por ejemplo, las clases trabajadoras más precarizadas se desplazan desde el extrarradio hasta el centro para realizar los servicios de limpieza, mantenimiento, reparto, cuidados, etc. Este es un factor determinante, aunque no el único, que explica por qué los brotes de la pandemia no se distribuyeron aleatoriamente, sino que se concentraron en los barrios más pobres. El mayor riesgo de contagio que sufren los grupos de población precarizados, como los/as obreros/as, los/as migrantes y las mujeres, se debe, entre otros factores, a no poder mantener la distancia social y no poder cambiar con frecuencia las mascarillas; vivir en lugares hacinados; desplazarse de forma poco segura; o no poder permitirse una atención sanitaria y de cuidados con la suficiente calidad. Además, fruto en gran parte de sus condiciones sociales previas, estos grupos sufren también más factores de riesgo y enfermedades (hipertensión arterial, obesidad, diabetes, enfermedades del corazón, etc.), lo cual les hace más susceptibles a que el coronavirus haya generado un mayor impacto sanitario. Junto a todo ello, la COVID-19 ha agudizado también el llamado **gradiente social de la desigualdad de salud, es decir, que a medida que empeora la situación socioeconómica de los grupos sociales y los barrios, también empeora gradualmente su salud**.²⁹²

El “shock pandémico” empeoró la situación de la desigualdad haciendo que “llueva sobre mojado.”²⁹³ Según la OIT, en la segunda mitad de 2020, **España fue el país de Europa donde más aumentó la desigualdad salarial** (57%) debido a la pandemia, hasta alcanzar una ratio de 36,1 entre el decil más alto y el más bajo.²⁹⁴ La causa fue, sobre todo, **la pérdida de empleo y la reducción de horas de trabajo debido a las restricciones**, afectando especialmente a las mujeres. Se estima que la pobreza ha aumentado en un millón de personas hasta alcanzar casi 11 millones de personas (23% de la población) que sobreviven con poco más de 700 euros al mes, muchas de las cuales están en una situación de pobreza extrema (11% de la población), con menos de 500 euros mensuales. Los colectivos más afectados por la pobreza son las personas sin hogar, trabajadores/as en la economía sumergida, hogares pobres con menores y colectivos como los migrantes (57% pobres) —especialmente las personas “sin papeles”—, las mujeres (57% subempleadas y 73% trabajan a tiempo parcial) y los jóvenes menores de 20 años (55% de desempleo). Por ejemplo, en Cataluña una de cada cinco personas (1,5 millones de personas) necesitó la ayuda de Cruz Roja para comer en algún momento entre marzo de 2020 y finales febrero de 2021. De estas personas, la mitad perdió su empleo, un 15% sufría alguna enfermedad, la mitad sentía malestar emocional y solo el 16% percibía el Ingreso Mínimo Vital (IMV) o la Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC). Enric Morist, coordinador de la Cruz Roja en Cataluña, se refirió a las sucesivas olas de pobreza pandémicas señalando que “lo que estamos viviendo solo es comparable con la posguerra”,²⁹⁵ mientras que el presidente de la misma entidad, Josep Quitet, calificaba los 74 centros de distribución de alimentos como “UCI sociales”.

²⁸⁹ Davis M. Llega el monstruo. COVID-19, gripe aviar y las plagas del capitalismo. Madrid: Capitán Swing; 2020.

²⁹⁰ Es por ello que, ante la COVID-19, diversos investigadores científicos, más que hablar de pandemia hablan de “sindemia”. Ver: Horton R. Offline: COVID-19 is not a pandemic. Lancet. 2020; 396(10255): 874.

²⁹¹ Benach J. La salud es política. Un planeta enfermo de desigualdades. Barcelona: Icaria; 2020.

²⁹² Benach J, Muntaner C. Aprender a mirar la salud. Barcelona: Viejo Topo; 2005.

²⁹³ Por cada euro que ha dejado de ingresar el 10% de personas más ricas, el 10% con menos ingresos ha perdido siete. Una de las peticiones de Oxfam Intermón al Gobierno pasa por ampliar el número de hogares que perciben el Ingreso Mínimo Vital (solo ha llegado a 160.000 hogares necesitados). En cambio, los ERTE han evitado que más de 710.000 personas cayeran en la pobreza. Ver: Oxfam Internacional. El virus de la desigualdad. 2021. Accesible en: <https://www.oxfam.org/es/informes/el-virus-de-la-desigualdad>

²⁹⁴ Tras Portugal, España es el segundo país de Europa que más masa salarial ha perdido (12,7%) por la pandemia, con una mayor reducción en la de las personas trabajadoras que cobran por debajo de la media. Los expedientes de regulación temporal del empleo (ERTE), mediante los cuales el Estado asume el pago del 70% del sueldo de la persona trabajadora, han compensado la caída de las retribuciones salariales en un 40% en España (en el resto de Europa ha sido un 51%). Ver: Organización Internacional del Trabajo. Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19. Ginebra: OIT; 2020. Accesible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/-40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_789973.pdf

²⁹⁵ Elisenda Colell. Cruz Roja atiende a casi medio millón de catalanes en seis meses, cuatro veces más que en verano. El Periódico, 03-03-21. Accesible en: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20210303/cruz-roja-triplica-ayuda-coronavirus-11555094>

Principales retos del Sistema de salud

Para hacer frente a los retos de salud de los próximos años es necesario cambiar el actual modelo de salud, reforzando una sanidad pública (en la propiedad, provisión, gestión y evaluación de servicios) que ofrezca una atención universal, equitativa, gratuita (pagada con impuestos y sin “repagos”²⁹⁶), humana, de calidad y centrada, sobre todo, en la atención primaria, los determinantes sociales de la salud y la salud pública. Un sistema sanitario centrado en el interés común, donde los/as profesionales (enfermeros/as, médicos/as, auxiliares administrativos/as y de enfermería, técnicos/as en medicina, servicios de limpieza, etc.) tengan buenas condiciones laborales, esté controlado y gestionado de manera pública y democrática y con la participación comunitaria directa de una población que debe tener el máximo nivel posible de conocimiento y participación social. Como hemos visto, en los últimos decenios, el sistema nacional de salud español ha mostrado avances muy notables, pero también muchos problemas y limitaciones, la mayor parte de las cuales se derivan de las políticas de austeridad y recortes, la mercantilización de la sanidad y un modelo de salud medicalizado y hospitalocéntrico.²⁹⁷ **Para hacer frente a los principales retos que hay por delante, se debe partir de varias ideas esenciales:** (1) la salud y la enfermedad son fenómenos bio-psico-sociales donde los factores ecosociales (laborales, ambientales, económicos, culturales y políticos) juegan un papel esencial; (2) la sanidad y el derecho a la salud deben ser bienes comunes y no mercancías al alcance de quienes la puedan comprar; y (3) las intervenciones sociosanitarias deben ser, a la vez, efectivas, equitativas y de calidad, tanto humana como sanitariamente (tratamiento, vigilancia, prevención, protección y promoción).²⁹⁸ De forma esquemática, los principales retos del Sistema Nacional de Salud son: (1) aumentar notablemente el gasto en el sistema de salud, eliminando la subfinanciación crónica del sistema, con un modelo no mercantilizado y más transparente y democrático; (2) desprivatizar y desmercantilizar la sanidad, creando un sistema integralmente público, de calidad y centrado en el bien común; (3) desprecariar las condiciones de empleo y trabajo de todos/as los/as profesionales; (4) priorizar la atención primaria y comunitaria, así como el sector sociosanitario y de cuidados; (5) aumentar las inversiones en salud pública, en prevención de la enfermedad, vigilancia y promoción de la salud y atención a los determinantes sociales de la salud y la equidad; (6) aumentar las inversiones y políticas preventivas, especialmente en lo que se refiere a la salud laboral, ambiental, mental y del sector de cuidados, entre otros; (7) ofrecer a los/as profesionales sanitarios/as una educación y formación continuada, más integral y humanística, independiente del patrocinio de la industria farmacéutica; (8) desmedicalizar muchos procesos sanitarios dañinos (iatrogenia), insuficientemente evaluados de forma independiente, aplicando las intervenciones y la tecnología de forma más medida; (9) implementar un enfoque de “salud en todas las políticas”, con un sistema de evaluación que valore integralmente las políticas de salud y de reducción de las desigualdades; (10) desarrollar un sistema de información y vigilancia sociosanitario integral, capaz de entender y vigilar de forma democrática el conjunto bio-psico-social de la salud poblacional; (11) invertir en investigación biomédica, pero en especial en los problemas de salud pública, con una mayor participación social y comunitaria; (12) desarrollar un sistema de salud con un mayor nivel de democracia, transparencia y participación popular.

Principales retos del Sistema de Salud Mental

La salud mental comunitaria ha sido y sigue siendo una atención sanitaria fuertemente relegada dentro del SNS español. Aunque hace tres o cuatro décadas hizo posible el cierre de la mayoría de manicomios, desde entonces su infrafinanciación, gestión deficiente y mercantilización (por ejemplo, mediante externalizaciones de los servicios de rehabilitación) han impedido que se desarrolle, sin que los planes realizados hasta ahora hayan logrado llevar a cabo una reforma efectiva y equitativa del sistema.²⁹⁹ Un ejemplo de planes o estrategias con escasos efectos sobre su objeto de intervención fue el Marco Estratégico para la Atención Primaria y Comunitaria de 2019.³⁰⁰ Lo mismo puede decirse de la falta de desarrollo de la salud laboral. De hecho, la LPRL de 1995 puso en marcha un dispositivo paralelo, dejando a las mutuas la gestión de

²⁹⁶ El “repago” también es conocido como “copago” o “co-repago” entre los partidos y movimientos sociales progresistas al tratarse de un “nuevo impuesto” a unos bienes o servicios que ya se habrían pagado. Según estas aproximaciones es una forma de mercantilizar la sanidad y de convertirla en una mercancía más regulada por el mercado y la capacidad adquisitiva individual. Ver: Benach J, Tarafa G, Muntaner C. El copago sanitario y la desigualdad: ciencia y política. *Gaceta Sanitaria*. 2012; 26(5): 490-491.

²⁹⁷ Benach J. El Sistema Nacional de Salud español: ¿Cómo se originó? ¿Qué logró? ¿A dónde debería ir? Sin Permiso, 29-01-2018. Accesible en: <https://www.sinpermiso.info/textos/el-sistema-nacional-de-salud-espanol-como-se-origino-que-logro-a-donde-deberia-ir>

²⁹⁸ Benach J. La desigualdad es la peor pandemia. *Salud 2000*. 2021; 160: 6-9.

²⁹⁹ Sánchez Bayle M. Las “cenicientas” de la sanidad pública. *Nueva Tribuna*, 01-03-2015. Accesible en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/sanidad/salud-publica-salud-mental-y-salud-laboral-marginadas-sistema-nacional-salud/20150301115201113099.html>

³⁰⁰ Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública. Propuestas sobre el documento de salud mental presentado por el Ministerio de Sanidad. *Nueva tribuna*, 29-08-2021. Accesible en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/fadsp-estrategia-salud-mental/20210829123911190624.html>

riesgos y la atención a los problemas de salud en el trabajo. Con todo, **en el caso de la salud mental, sigue habiendo importantes retos pendientes relacionados con los sistemas de vigilancia, formación, prevención de enfermedades, promoción de la salud y atención y rehabilitación de los problemas de salud laboral son escasos y muy limitados.**

De todo ello se derivan las siguientes **recomendaciones sobre salud mental relacionadas con el trabajo que debe afrontar el SNS:** (1) realizar más y mejores inversiones en salud pública, con mayor prevención de los trastornos mentales y la promoción de la salud desde los determinantes sociales; (2) aumentar el gasto en el sistema sanitario, eliminando la subfinanciación crónica y asumiendo de forma soberana y democrática las necesidades de salud de la población; (3) desprivatizar y desmercantilizar la atención de la salud mental, creando un sistema integralmente público, de calidad y centrado en el bien común; (4) dar la máxima prioridad a la atención primaria, comunitaria y sociosanitaria relativa a la salud mental; (5) desprecariar las condiciones de empleo y trabajo de todos/as las/os profesionales de la salud laboral y la salud mental; (6) ofrecer a los/as profesionales sanitarios una educación y formación continuada, más integral y humanística, independiente del patrocinio de la industria farmacéutica; (7) despatologizar procesos de sufrimiento psíquico para los que la atención psicológica/psiquiátrica supone un alto grado de iatrogenia y escaso beneficio probado; (8) realizar mayores inversiones y políticas preventivas, dirigidas a la promoción de la salud laboral y mental (y en su relación con el sector de la dependencia); (9) dar un enfoque de la “salud en todas las políticas”, con un sistema de evaluación que permita valorar integralmente las políticas de salud pública mental; (10) llevar a cabo y evaluar políticas e intervenciones desprecariadoras del trabajo que reduzcan las desigualdades en salud mental; (11) desarrollar un sistema de información y vigilancia sociosanitario y laboral, que sea integral y democrático, capaz de entender y vigilar el conjunto bio-psico-social de la salud mental de la población española; (12) invertir más en investigación social y comunitaria de la salud pública mental y salud laboral, contando con la participación de la población; (13) desarrollar un sistema de atención a la salud mental y la salud laboral con mayor democracia, transparencia y participación popular; (14) asegurar recursos suficientes, materiales y profesionales; (15) garantizar que los centros de salud mental comunitarios sean los ejes vertebradores y de orientación funcional de la asistencia; (16) priorizar la atención de las personas con trastornos mentales graves, garantizando su atención inmediata; (17) garantizar la atención a la salud mental a todas las personas con un carácter multidimensional, una respuesta multiprofesional, una orientación asistencial comunitaria, continuidad de cuidados y atención y apoyo en el ámbito domiciliario, así como que se realice un trabajo psicosocial de prevención; (18) integrar la salud laboral en el Sistema Nacional de Salud, planteando su existencia como una entidad específica de apoyo y colaboración con el resto del sistema sanitario a nivel de las áreas de salud y/o servicios regionales de salud; (19) reforzar el papel de la prevención de riesgos laborales en las políticas de salud; (20) mejorar la formación de los profesionales sanitarios en salud laboral para poder detectar aquellas enfermedades que pueden estar relacionadas con la actividad laboral; (21) devolver a los médicos de atención primaria el control de las bajas laborales en colaboración con los dispositivos de salud laboral; (22) reforzar y apoyar el movimiento asociativo de usuarios/as con problemas de salud mental, promoviendo su participación en la elaboración, seguimiento, evaluación y gestión de los programas y planes de atención a la salud mental; (23) hacer efectiva la presencia de la salud mental en la “salud en todas las políticas”, realizando evaluaciones continuas del impacto en salud de las leyes y normativas y de las intervenciones en salud laboral y salud mental; (24) conseguir que los equipos de atención primaria tengan la formación y el tiempo suficiente para hacerse cargo de las intervenciones de salud mental comunitaria que les competen; (25) fomentar discursos responsables en medios de comunicación, que eviten la excesiva medicalización con respecto al sufrimiento psíquico derivado de la precariedad laboral y aporten recursos epistémicos a la población que permitan una mejor comprensión y abordaje social del problema; (26) ofrecer la formación pertinente para utilizar adecuadamente los diagnósticos apropiados (CIE-10, códigos Z), adaptándolos a los sistemas de información y administrativos; (27) ofrecer formación y reconocimiento a las incapacidades laborales temporales asociadas a estos códigos; (28) proporcionar mecanismos reales que articulen el trabajo conjunto y coordinado entre atención primaria, salud mental, salud pública y servicios sociales.

26. Debates sobre la desprecariación laboral

La reducción y eventual eliminación de un fenómeno con notables efectos en la salud mental como la precariedad laboral requiere actuar simultáneamente en ámbitos muy diversos que deben ser discutidos y, en la mayor medida posible, consensuados democráticamente. Por ello, se hace necesario impulsar debates en múltiples niveles, algunos de los más significativos se plantean en este capítulo. En primer lugar, se aborda la necesidad social de dignificar un gran número de trabajos esenciales, hoy cotidianamente infravalorados. En segundo lugar, se hace referencia a las políticas de tiempos, es decir, a las políticas para adaptar los tiempos de trabajo a las necesidades vitales de las personas (o viceversa). En tercer lugar, se plantea el debate sobre el reparto del trabajo y el trabajo garantizado, dos instrumentos con un elevado potencial para aumentar el poder de negociación de las personas trabajadoras y desprecariar el trabajo. En cuarto lugar, se presentan algunos de los principales argumentos sobre la redistribución de la renta mediante transferencias monetarias como la renta básica universal o la renta garantizada, intervenciones con el potencial de aumentar notablemente la seguridad, libertad y tiempo libre de las personas, así como a mejorar su salud. Por último, se plantea el debate sobre la democracia económica en las empresas y la posibilidad de organizar los centros de trabajo de forma no autoritaria, desprecariar las relaciones laborales y mejorar la participación, la equidad y la salud de un gran número de personas trabajadoras en las organizaciones.

La necesidad de dignificar el trabajo

Los trabajos satisfactorios y deseables permiten que los seres humanos podamos disfrutar de intensos momentos de satisfacción y felicidad, mientras que los trabajos penosos y degradantes son fuente de opresión, malestar e insalubridad. En la segunda mitad del siglo XIX, el escritor británico William Morris expresó de este modo su visión de los distintos tipos de trabajo existentes: “Hay dos clases de trabajo, uno bueno y otro malo; uno que no dista de ser una bendición, una forma de alegrar la vida; otro, una pura maldición, una forma de apesadumbrarla. ¿Cuál es entonces la diferencia entre ambos? Esta: uno contiene esperanza, el otro no... [El primero contiene] la esperanza de reposar, la esperanza del resultado y la esperanza del placer en el trabajo mismo”.³⁰¹ Sin embargo, para muchas personas el trabajo comporta opresión, obligación, desgaste y malestar, con un tiempo mínimo dedicado al desarrollo de sus intereses y su potencial creativo. Aún y cuando esto es así, **todos los trabajos son dignos y como tales debieran de tener y recibir la dignidad que merecen.**

Aunque trabajar es imprescindible, como hemos analizado a lo largo del Informe PRESME, lamentablemente, en la actualidad solo una minoría de personas en el mundo están implicadas o comprometidas con su trabajo.³⁰² **Muchas personas trabajadoras se sienten físicamente degradadas, agotadas, estresadas y socialmente infravaloradas, cuando no directamente humilladas, discriminadas y estigmatizadas.**³⁰³ Para estas personas, el trabajo simplemente es una obligación o incluso una esclavitud que posibilita cubrir las necesidades o

³⁰¹ Morris W. Trabajo útil o esfuerzo inútil. En: Morris W. *Cómo vivimos y cómo podríamos vivir. Trabajo útil o esfuerzo inútil. El arte bajo la plutocracia*. Logroño: Pepitas de Calabaza; 2005.

³⁰² Gallup. *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*. Gallup; 2013.

³⁰³ Distintos autores han mostrado la cara oculta de esa realidad. Por ejemplo, para descubrir la realidad laboral de las personas migrantes turcas en Alemania en los años ochenta, el periodista Günter Walraff se hizo pasar por un peón de la construcción, vendedor en tiendas de comida basura, limpiador en una fundición, conejillo de indias para una empresa farmacéutica adoptando la falsa identidad de Ali Sigirlioglu. La escritora Barbara Ehrenreich vivió algo parecido en Key West, Portland y Minneapolis al mostrar la precariedad de millones de trabajadores/as pobres en EE.UU. y sus estrategias de supervivencia. Ernest Cañada ha mostrado la invisibilidad, explotación y problemas de salud de las trabajadoras del sector turístico balear. Javier López Menacho ha relatado sus peripecias laborales en Barcelona mostrando la precariedad cuando uno trabaja disfrazado de mascota, auditor de máquinas de tabaco, promotor de una empresa de telefonía, o *speaker*-animador en un cine, entre otros. Ver: Walraff G. *Cabeza de turco*. Barcelona: Anagrama; 2006; Ehrenreich B. *Bait and Switch*. New York: Holt Paperbacks; 2006; Cañada E. *Las que limpian los hoteles*. Barcelona: Icaria; 2000; López Menacho J. *Yo precario*. Madrid: Libros del lince; 2013.

pagar las deudas y poder seguir vivas.^{304 305 306} Al hacer referencia a las experiencias que sintió desempeñando durante meses trabajos precarios, la periodista estadounidense Barbara Ehrenreich afirmaba: “Nuestro gobierno dice que hay trabajos, pero son trabajos mal pagados y sin beneficios, con sueldos con los que no se puede vivir... Muy pocas personas tienen la posibilidad de profundizar en ese otro mundo en el que te sientes inferior solo por existir”.³⁰⁷

Más allá de la retórica común de agradecimiento puesta de manifiesto en muchos lugares al valorar a los “trabajadores esenciales” durante la reciente pandemia de la COVID-19, la realidad es que **muchos trabajos esenciales son cotidianamente infravalorados, algo que se traslada a la valoración que, también de forma cotidiana, sienten las personas que los realizan**. La economía hegemónica tiende a naturalizar las desigualdades, de modo que cada cual “tiene lo que se merece”, y con ello se justifica una jerarquía social que sitúa a quienes tienen un mayor nivel educativo y económico en un plano de superioridad respecto del resto de personas. Como apunta la economista Mariana Mazzucato: “El precio se ha convertido en el indicador del valor; si un bien se compra y se vende en el mercado, es que debe tener valor. De modo que, más que una teoría según la cual el valor determina el precio, es la teoría de que el precio determina el valor”.³⁰⁸ Con ello, en el marco de las economías de mercado, especialmente bajo la influencia de la ideología neoliberal, se **devalúa el reconocimiento social de la mayoría de los trabajos manuales, de modo que la utilidad social del trabajo se valoriza bajo criterios mercantiles que no responden necesariamente al valor social real del trabajo realizado**.³⁰⁹ Por ejemplo, la mayor parte de actividades que realiza la gente en trabajos imprescindibles (el trabajo de limpieza, de cuidados, de cocina, en la construcción, etc.) requiere tener mucho conocimiento, experiencia y dedicación, pero se consideran trabajos “poco cualificados”, lo cual legitima la precariedad de sus condiciones de empleo y trabajo y un determinado estigma social. Ello quiere decir que una tarea imprescindible a la hora de reducir la precariedad laboral es trabajar para restablecer el reconocimiento social y la mejora del trabajo manual, discutiendo el tema del valor social de los empleos poco cualificados. Como escribió la filósofa Simone Weil: “[La sociedad debe constituirse] de tal forma que el trabajo no arrastre hacia abajo a los que lo ejecutan... No basta con querer evitarles sufrimientos, habría que querer su alegría... alegrías gratuitas que no atenten contra el espíritu de la pobreza”.³¹⁰ Adam Smith ya señaló en el siglo XVIII que los salarios debían remediar las ventajas y desventajas del trabajo. Es decir, que junto a la cualificación era necesario considerar la dureza del trabajo, su dificultad, prestigio, utilidad, etc. Sin que ello sirva como justificación para la compensación de la penosidad en el trabajo en los supuestos en los que, o bien sea posible la eliminación de la penosidad, o bien sea prescindible aquella actividad que implique condiciones laborales dañinas, **habría que compensar económicamente aquellos empleos imprescindibles que sean menos agradables, que se hallan en la cola de la escala social y que nadie quiere hacer**.^{311 312}

Como todos los conceptos filosófico-políticos, la dignidad tiene un fundamento histórico que resume los cambios de significado que el término ha ido adquiriendo a lo largo del tiempo. A mediados del siglo XIX, Karl Marx ya apuntó: “El proletariado, que no quiere dejarse tratar como canalla, tiene más necesidad todavía de su coraje, del sentimiento de su dignidad, de su orgullo y de su espíritu de independencia que de su pan”.³¹³ Este es un principio presente en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948,³¹⁴ como sustrato axiológico, y, en la Constitución Española (art. 10), es uno de los pilares esenciales del Estado.

³⁰⁴ Benach J, Muntaner C, con Solar O, Santana V, Quinlan M, y la red Emconet. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

³⁰⁵ Foster JB, McChesney RW. The global reserve army of labor and the new imperialism [Internet]. Monthly Review. 2011 Nov 1. Available from: <https://monthlyreview.org/2011/11/01/the-global-reserve-army-of-labor-and-the-new-imperialism/>

³⁰⁶ OIT. Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. OIT, Walk Free, IOM UN Migration. Septiembre 2022. Accesible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/50-millones-de-personas-en-el-mundo-en-situacion-de-esclavitud-moderna>

³⁰⁷ Ehrenreich B. Por cuatro duros. Cómo (no) apañárselas en Estados Unidos. Madrid: Capitán Swing; 2014.

³⁰⁸ Mazzucato M. El valor de las cosas. Quién produce y quién gana en la economía global. Madrid: Taurus; 2019.

³⁰⁹ De ahí la necesidad de proceder a objetivar, al margen de la subjetividad social hoy sesgada por estereotipos de diverso orden, el valor —en términos laborales— del trabajo de cuidados. Ver: Quintero Lima MG. La -incongruente- precariedad laboral del trabajo de cuidados. La necesaria revalorización jurídica. UNIVERSITAS. Revista de Filosofía, Derecho y Política. 2022; (39): 57-85.

³¹⁰ Weil S. La condición obrera. Madrid: Trotta; 2014.

³¹¹ Recio A. Sindicalismo, trabajo, sostenibilidad. Viento Sur. 2015; 70: 40-45. Accesible en: <https://vientosur.info/sindicalismo-trabajo-sostenibilidad/>

³¹² Cabe no olvidar que, según la economía clásica, el valor de las cosas radicaba en condiciones objetivas de producción (tiempo y cualificación), la tecnología y las relaciones de poder. Un énfasis que el marginalismo derivó hacia las preferencias de los actores económicos; por ejemplo, la falsa disyuntiva entre más tiempo libre o más salario o estipendio. Ver: Mazzucato M. El valor de las cosas. Quién produce y quién gana en la economía global. Madrid: Taurus; 2019.

³¹³ Marx K. El comunismo del observador renano. Deutsche Brüsseler Zeitung. 1847 Sep 12.

³¹⁴ Aparece en el Preámbulo: “Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”; y encabeza la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Para la OIT el concepto de *decent work* expresa la búsqueda de un trabajo digno,³¹⁵ mientras que la red EMCONET de la OMS ha enfatizado la necesidad de tener *fair employment*, un empleo justo.³¹⁶ Para la OIT, el trabajo digno debe cumplir seis condiciones: (1) **oportunidades** para toda la población de encontrar cualquier tipo de empleo, incluido el autoempleo, el trabajo familiar y el empleo asalariado tanto en el sector formal como el informal; (2) **libertad** de elegir empleo, sin coerción; (3) empleo productivo, que proporcione **ingresos adecuados** y competitividad asegurada; (4) equidad en el empleo, incluida la **ausencia de discriminación** en el acceso y en el puesto de trabajo; (5) **seguridad** en las condiciones de trabajo, en tanto que salud, pensiones y sustento necesarios; y (6) **respeto y dignidad en el empleo**, tanto en relación a las personas trabajadoras como a la libertad para tener organizaciones capaces de representar sus intereses, hacer oír su voz y participar en las decisiones que conciernen a sus condiciones de trabajo.³¹⁷ Junto a ello, la red EMCONET ha añadido otras dimensiones esenciales: (7) la necesidad de tener una **justa protección del empleo** mediante prestaciones sociales adecuadas, (8) **maximizar la participación democrática** en el lugar de trabajo, (9) **eliminar la dominación y explotación** laboral, (10) la necesidad de **trabajos sostenibles y no precarios**, (11) tener una **visión integral del trabajo** que incluya el trabajo doméstico no remunerado y (12) desarrollar trabajos que permitan la **realización vital y la eliminación de la alienación**. Otorgar una nueva dignidad a un sinnúmero de trabajos hoy precarizados debería convertirse en un motor de cambio para poder avanzar hacia la desprecariación y la sostenibilidad.

La necesidad de apropiarnos de nuestro tiempo

Un campo de análisis trascendente relacionado con las formas de trabajo y de vida de la población es el uso del tiempo. **El trabajo juega un papel central en la ordenación del tiempo, con diferencias significativas entre grupos sociales.** Por citar solo un conocido ejemplo relativo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, en España las mujeres dedican cada día dos horas y cuarto más que los varones al trabajo del hogar,³¹⁸ a la vez que se estima que ese trabajo doméstico no remunerado puede equivaler a más de un 40% del PIB.³¹⁹

La visión del tiempo ha cambiado a lo largo de la historia. El Renacimiento supuso una modificación en las percepciones del tiempo y el espacio, donde los viajes abrieron el mundo y el conocimiento geográfico se convirtió en una mercancía; la Ilustración apuntó al control de la naturaleza y a la compartimentación y medición del tiempo; con la Revolución Industrial capitalista de mediados del siglo XIX, la constante necesidad de acelerar la circulación del capital mercantilizó el tiempo, y cuando el tiempo se convierte en dinero, más deprisa significa mejor.³²⁰ Desde ese momento se produjo **una compresión espacio-temporal que progresivamente ha ido generando la aceleración de los tiempos de producción, transporte y consumo**³²¹ y ha agudizado la incidencia de fenómenos como la pobreza de tiempo.³²² En el campo laboral, hicieron falta varias generaciones para inculcar hábitos nuevos de trabajo y una mayor disciplina temporal basada en la obediencia al reloj del patrón de la empresa.³²³ Tal y como reproduce el historiador británico Edward Palmer Thompson al recoger el relato de dos obreros fabriles del siglo XIX: “En realidad no había horas regulares: patronos y administradores hacían con nosotros lo que querían. A menudo se adelantaban los relojes de las fábricas por la mañana y se atrasaban por la tarde; y en lugar de ser instrumentos para medir el tiempo, se utilizaban para encubrir el engaño y la opresión”.³²⁴

El debate sobre el tiempo ha regresado con fuerza a la discusión social a causa de un fenómeno característico de nuestra época: **la sensación de no tener tiempo y la necesidad de ralentizar el ritmo de vida.**^{325 326 327} Desde hace varias décadas, pero en especial en los últimos años, la cuestión del tiempo se ha

³¹⁵ Virgilio Levaggi. ¿Qué es el trabajo decente? OIT, 09-08-2004. Accesible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>

³¹⁶ Benach J, Muntaner C, con Solar O, Santana V, Quinlan M, y la red Emconet. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

³¹⁷ Godfrey M. Employment dimensions of Decent Work: Trade-offs and complementarities. Ginebra: International Institute for Labour Studies; DP/148/2003.

³¹⁸ INE. Encuesta de empleo del tiempo, 2009-2010. Instituto Nacional de Estadística; 2011. Accesible en: <https://www.ine.es/prensa/np669.pdf>

³¹⁹ Domínguez Folgueras M. ¿Cuánto vale el trabajo doméstico en España? Fundació “la Caixa”; 2019. Accesible en: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/%C2%BFcu%C3%A1nto-vale-el-trabajo-dom%C3%A9stico-en-espa%C3%B1a->

³²⁰ Adam B. Reflexive Modernization Temporalized. Theory, Culture & Society. 2003; 20(2): 59- 78.

³²¹ Harvey D. La condición de la posmodernidad. Madrid: Amorrortu editores; 2008.

³²² Según la investigadora Araceli Damián, el tiempo libre es un indicador que permite evaluar la satisfacción de la autonomía. Por lo tanto, la pobreza de tiempo sería una manifestación de la falta de autonomía, y potencialmente quienes la padecen pueden sufrir daño grave en la salud física y mental. Ver: Damián A. El tiempo, la dimensión olvidada en los estudios de pobreza y bienestar. México D.F.: El Colegio de México; 2014.

³²³ Landes DS. Revolución en el tiempo. El reloj y la formación del mundo moderno. Barcelona: Crítica; 2010.

³²⁴ Thompson EP. Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial. En: Thompson EP. Tradición, revuelta y conciencia de clase. Barcelona: Crítica; 1979.

³²⁵ Durán MA. Tiempo de vida y tiempo de trabajo. Bilbao: Fundación BBVA; 2003.

³²⁶ Wajcman J. Esclavos del tiempo. Barcelona: Paidós; 2017.

³²⁷ Srnicek N, Williams A. Inventar el futuro. Poscapitalismo y un mundo sin trabajo. México: Malpaso ediciones; 2017.

convertido en **un tema central sobre el que giran varios conflictos entre el capital y el trabajo relacionados con la gestión de la actividad económica mercantil y la gestión del conjunto de la vida social**.³²⁸ Por un lado, por el requerimiento de muchas empresas de una mayor flexibilidad laboral en el uso del tiempo para atender a sus necesidades productivas o de servicios (ver Capítulo 16). Por otro, por la necesidad de reducir el tiempo de la jornada laboral (por ejemplo, el debate de las 35 horas, o el 4/32: 4 días y 32 horas) y controlar los tiempos de trabajo, y con ello poder conciliar el trabajo remunerado con la vida familiar y de cuidados que tradicionalmente han realizado las mujeres, así como con una producción que sea ecológicamente sostenible.³²⁹ **La cuestión fundamental es si trabajadoras y trabajadores deben adecuarse a las necesidades horarias del puesto de trabajo, o bien el puesto de trabajo debe ajustarse a las necesidades vitales de las personas**; es decir, si las personas tienen o no la libertad de elegir a qué dedicar su tiempo (tiempo discrecional). Ello quiere decir que **la política de tiempos ha de incluir el derecho de que las personas puedan compatibilizar y adaptar adecuadamente sus actividades vitales con diferentes procesos productivos, los cuales pueden requerir soluciones y mecanismos de ajuste distintos** (por ejemplo, con horarios flexibles, permisos remunerados, derecho a excedencias, etc.). No hacerlo de ese modo generará —como ha ocurrido a lo largo de la historia— la mejora de las condiciones de determinados grupos sociales privilegiados en detrimento de otros grupos precarizados, siempre disponibles para que los primeros tengan una vida provechosa. Así pues, como sea que no es posible “producir” tiempo, un elemento clave del debate es **quién tiene el poder de definir o adjudicar las horas y las condiciones de trabajo**; es decir, quién tiene el poder de controlar el tiempo ajeno.³³⁰ Como señaló el economista David Anisi: “Técnicamente el tiempo es algo imposible de producir. Solo el ejercicio del poder, al apropiarnos del tiempo de los demás, puede acrecentarlo. El poder se mide como la relación entre el tiempo obtenido de los demás y el tiempo necesario para conseguir esa movilización”.³³¹

En una sociedad que pone en el centro el trabajo remunerado, las actividades de cuidado, ocio, formación o participación social se hacen más difíciles. En cambio, **una sociedad igualitaria debe tener en cuenta una política del tiempo donde las personas puedan adecuar su trabajo a tener tiempo para descansar y participar en todo tipo de actividades de cuidado, familiares, ocio, relación social, educación o participación social**.³³² Ello conlleva preguntarse sobre el modelo social que debemos considerar más adecuado, ya que, por ejemplo, la política de las ocho horas (un tercio del día para el trabajo, otro para la vida social y otro para el descanso), que fue una lucha esencial para el primer movimiento obrero,³³³ no incluía ninguna propuesta sobre el diseño de las políticas de bienestar, sobre las amas de casa a tiempo completo o sobre el tiempo familiar cuando ambos sexos estaban en el mercado laboral.³³⁴ **El conflicto estructural en torno al tiempo entre la lógica de empresa y la de cuidados pone por tanto de relieve la necesidad de compatibilizar diferentes dinámicas, económicas y sociales, hoy en conflicto**.³³⁵ En los últimos años, ese conflicto se ha agudizado debido, por un lado, a los cambios en las estructuras familiares y en la situación laboral y el rol de las mujeres, y, por otro, a causa de las transformaciones del modelo productivo y de gestión empresarial, con la extensión de la actividad mercantil a los servicios, la externalización de actividades y una dinámica de obsolescencia de productos. A su vez, el reconocimiento de la existencia de jornadas y situaciones laborales muy distintas conlleva **la necesidad de asumir la complejidad de aplicar leyes y políticas de tiempo específicas**. Como ha señalado el economista Albert Recio: “Garantizar una vida plena supone posibilitar que sea posible compaginar los tiempos... el tiempo que se deriva hacia una actividad va en detrimento de otras. Por esto todas las reivindicaciones del tiempo se han orientado a liberar tiempo de trabajo mercantil para posibilitar otras actividades. Pero hay también, de forma crucial, una cuestión cualitativa que parte del hecho de que el tiempo de las actividades humanas no es homogéneo y es fundamentalmente un tiempo social”.³³⁷

³²⁸ Gorz A. *Métamorphose du travail*. Paris: Gallimard; 2017.

³²⁹ Recio Andreu A. Tiempo de trabajo, tiempo de vida: una cuestión compleja en torno al debate de la jornada de 4 días. Pasos a la Izquierda, 19-03-2021. Accesible en: <https://pasosalaizquierda.com/tiempo-de-trabajo-tiempo-de-vida-una-cuestion-compleja-en-torno-al-debate-de-la-jornada-de-4-dias/>

³³⁰ Riechmann J. Entre el reino de la necesidad y el de la libertad: los conflictos en torno al tiempo de trabajo. En: Riechmann J, Recio A. *Quien parte y reparte... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*. Barcelona: Icaria; 1999.

³³¹ Anisi D. *Creadores de escasez*. Madrid: Alianza; 1995.

³³² Castel R. *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Éditions du Seuil; 2009.

³³³ Por ejemplo, la consolidación de tener el fin de semana como un periodo de tiempo libre reconocido fue el resultado de grandes luchas políticas que en el mundo occidental no se completaron hasta los años setenta del siglo pasado. Ver: Kline Hunnicutt B. *Work Without End: Abandoning Shorter Hours for the Right to Work*. Philadelphia: Temple University Press; 1988.

³³⁴ Recio A. El tiempo de trabajo y la jornada laboral. Diálogos Noticias obreras, 26-05-2021. Accesible en: <https://www.youtube.com/watch?v=f7mohbaD6iM>

³³⁵ Méda D. *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa; 1998.

³³⁶ Carrasco C, Borderías C, Torns T (eds.). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: La Catarata de los Libros/FUHEM Ecosocial; 2012.

³³⁷ Recio Andreu A. Tiempo de trabajo, tiempo de vida: una cuestión compleja en torno al debate de la jornada de 4 días. Pasos a la Izquierda, 19-03-2021. Accesible en: <https://pasosalaizquierda.com/tiempo-de-trabajo-tiempo-de-vida-una-cuestion-compleja-en-torno-al-debate-de-la-jornada-de-4-dias/>

Una parte de esa heterogeneidad depende del carácter social que comporta la realización de muchas actividades laborales (cuidados, educación, participación colectiva, etc.), que requieren de la cooperación entre personas y la adaptación a sus diversas necesidades. Como se ha mencionado, **el debate sobre las políticas de tiempos debe girar en torno al modelo social elegido, donde casi siempre la buena conciliación de una parte de la población tiene como contrapartida la mala conciliación de otra parte**.³³⁸ Por ejemplo, el modelo tradicional de trabajo asalariado semanal (horarios diarios durante la semana laboral) puede dejar de lado muchos empleos (servicios sanitarios, transportes, mantenimientos, etc.) que siguen otro tipo de pautas horarias.³³⁹ Una política del tiempo adecuada debería limitar actividades nocturnas superfluas y prevenir los daños en la salud a través de jornadas reducidas y poco frecuentes.

La transición a una semana laboral más corta tiene gran importancia para ayudar a construir una economía más humana y ecológica, ya que incrementa el tiempo necesario para realizar actividades vitales, reduce la necesidad de usar energía y materiales, y fomenta una vida más igualitaria y frugal.³⁴⁰ Así, realizar jornadas laborales más cortas tiene un impacto muy positivo en **reducir el desempleo, aumentar la calidad de vida y mejorar el cuidado de personas, compatibilizar el horario escolar, el estudio o la participación social, así como en reducir la presión sobre el medio ambiente**. Las personas que trabajan menos horas son más felices,³⁴¹ mejoran su calidad de vida,³⁴² y tienen mayor satisfacción vital y mejor salud.^{343 344} Además, también contribuye a una mayor igualdad de género, tanto en el lugar de trabajo como en el hogar.³⁴⁵ Por último, **la elección de la política de tiempo y la reducción de la jornada laboral debe tener presente la grave crisis ecológica (energética, climática, de biodiversidad, etc.)**.³⁴⁶ Trabajar más horas se asocia con un mayor consumo de bienes ambientalmente intensivos;³⁴⁷ por el contrario, cuando las personas tienen más tiempo libre, realizan un mayor número de actividades con menor impacto ambiental (hacer ejercicio, actividades de voluntariado, aprender y socializar),³⁴⁸ lo que tiene un impacto positivo para mitigar el cambio climático.^{349 350} En ese sentido, **la duración de la jornada laboral deberá tener en cuenta debates cruciales acerca del modelo de producción, consumo y de una sociedad mejor** (ver Capítulo 27).^{351 352}

El debate sobre repartir el trabajo y el trabajo garantizado

La reducción de la jornada laboral ha sido **una reivindicación secular de las personas trabajadoras**. Ya en 1817, el empresario galés Robert Owen señaló el objetivo de conseguir una jornada de ocho horas acuñando el conocido lema de “ocho horas de trabajo, ocho horas de ocio, ocho horas de descanso”, una reclamación que empezaría a concretarse hacia 1886, que dio pie a la conmemoración del 1 de mayo como Día Internacional de los Trabajadores y Trabajadoras. Tres décadas más tarde, en 1919, la jornada de ocho horas se implantó en España tras la larga y exitosa huelga de “la Canadiense” en Barcelona, promovida por la Confederación Nacional del Trabajo (CNT). Sin embargo, tras la Guerra Civil española, el movimiento obrero

³³⁸ Torns T. El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades. En: Prieto C (ed.) Trabajo, género y tiempo social. Madrid: Hacer editorial y editorial Complutense; 2007.

³³⁹ Fraser N. Crisi de cures? sobre les contradiccions socioreproductives del capitalisme contemporani. En: Bhattacharya T (ed.) Teoria de la reproducció social. Ressituant la classe, recentrant l'opressió. Manresa: Tigre de paper; 2019.

³⁴⁰ Esta es una cuestión que está en pleno debate. Por ejemplo, se pueden analizar algunas de las diferentes aristas en los resultados del último debate europeo “A just transition beyond growth” (“Una transición justa más allá del crecimiento”). Accesible en: <https://www.etui.org/events/just-transition-beyond-growth>

³⁴¹ Knight K, Rosa E, Schor J. Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970-2007. Global Environmental Change 2013; 23(4): 691-700.

³⁴² Hayden A. France's 35-hour week: Attack on business? Win-win reform? Or betrayal of disadvantaged workers? Politics & Society 2006; 34(4): 503-542.

³⁴³ Baltes BB, Briggs TE, Huff JW, et al. Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. Journal of Applied Psychology 1999; 84(4): 496-513.

³⁴⁴ Barck-Holst P, Nilsson A, Åkerstedt T, et al. Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. International Social Work 2017; 60(4): 897-913.

³⁴⁵ Coote A, Franklin J, Simms A. 21 hours: why a shorter working week can help us all flourish in the 21st century. London: New Economics Foundation; 2010.

³⁴⁶ IPBES, Global Assessment Report on Biodiversity and Ecosystem Services; 2019. Accesible en: <https://ipbes.net/global-assessment>

³⁴⁷ Devetter F-X, Rousseau S. Working hours and sustainable development. Review of Social Economy 2011; 69(3): 333-355.

³⁴⁸ Sanches S. Sustainable consumption à la française? Conventional, innovative, and alternative approaches to sustainability and consumption in France. Sustainability: Science, Practice and Policy 2005; 1(1): 43-57.

³⁴⁹ Rosnick D, Weisbrot M. Are shorter work hours good for the environment? A comparison of US and European energy consumption. International Journal of Health Services 2007; 37(3): 405-417.

³⁵⁰ Fitzgerald JB, Schor JB, Jorgenson AK. Working hours and carbon dioxide emissions in the United States, 2007-2013. Social Forces 2018; 96(4): 1851-1874.

³⁵¹ Gorz A. Les chemins du Paradis. L'agonie du Capital. Paris: Galilée; 1988.

³⁵² Boulain JY, Hoffmann R. New Paths in working time policy. Bruselas: ETUC; 1999.

tuvo que aceptar de nuevo jornadas interminables hasta llegar al año 1983, cuando la jornada se fijó por ley en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.³⁵³

Durante las últimas décadas, al mismo tiempo que en muchas ocupaciones se ha intensificado el trabajo, en muchos países (sobre todo de renta alta) **el número de horas trabajadas se ha ido reduciendo**. Sin embargo, trabajar durante muchas horas es una práctica aún muy extendida.³⁵⁴ Por ejemplo, se estima que aproximadamente uno de cada cinco personas trabajadoras (22%) en el mundo, es decir, más de 600 millones de personas, trabaja más de 48 horas semanales, lo cual tiene como consecuencia la muerte de cientos de miles de personas al año, especialmente a causa de las enfermedades cardiovasculares.³⁵⁵ Además, los avances que se han producido suelen ocultar tres problemas. En primer lugar, **las horas registradas oficialmente no recogen adecuadamente la realidad** del horario laboral; segundo, existe **mucha desigualdad**, ya que algunas personas trabajadoras trabajan muchas horas mientras que otras trabajan bastantes menos debido al subempleo, el trabajo a tiempo parcial o el trabajo a demanda; y tercero, no solo **la tendencia a reducir la jornada laboral se ha detenido o incluso revertido en algunos casos**, sino que se ha extendido la disponibilidad horaria de trabajadores y trabajadoras. En general, **los intentos de reducir las horas han tenido poco éxito debido a que las personas trabajadoras tienen bajos salarios y necesitan trabajar más horas para asegurar unos ingresos adecuados**; además, los empleadores usan a menudo las horas extraordinarias para aumentar la productividad en lugar de aplicar otro tipo de políticas alternativas.³⁵⁶ Por ejemplo, en los Estados Unidos durante las últimas décadas, las personas asalariadas (sobre todo mujeres con bajos salarios) trabajan un 13% más de horas, lo que equivale a unas cinco semanas laborales adicionales al año.³⁵⁷ En España se estima que casi 550.000 personas estaban pluriempleadas en 2022, y que 880.000 asalariadas realizaban horas extras, la mitad de las cuales aproximadamente sin cobrar.³⁵⁸

La propuesta de reducir el número de horas trabajadas ha sido planteada desde hace tiempo. En un texto clásico, Paul Lafargue denunció las “espantosas consecuencias” del trabajo asalariado, abogando por limitar el trabajo a un máximo de tres horas diarias.³⁵⁹ El economista británico Keynes defendió la reducción de horas, estimando que en 2030 solo trabajaríamos 15 horas a la semana.^{360 361 362} Sin embargo, el impulso para reducir la jornada laboral se detuvo tras el crac de 1929, estabilizándose en la mayoría de países occidentales en torno a las 40 horas semanales tras la Segunda Guerra Mundial,³⁶³ momento en el que cada vez más mujeres se incorporaron a la población activa, se intensificaba el trabajo y aumentaba el número de trabajos no remunerados y las horas extras sin reconocer.³⁶⁴ Por su parte, Karl Marx hizo de la reducción de la semana laboral un elemento central de su visión postcapitalista, argumentando que representaba un “prerrequisito básico” para alcanzar “el reino de la libertad”.³⁶⁵ Escribió que: “La fijación de una jornada laboral normal es el resultado de una lucha multisecular entre el capitalista y el obrero. La historia de esta lucha, empero, muestra dos tendencias contrapuestas... Unos pretenden alargarla y otros acortarla”.³⁶⁶

³⁵³ Jódar P. Trabajar menos para trabajar todos. *Lavorare meno, lavorare tutti. Travailler moins pour vivre mieux*. Una ojeada a las propuestas del pasado. Pasos a la Izquierda, 19-03-2021. Accesible en: <https://pasosalaizquierda.com/trabajar-menos-para-trabajar-todos-lavorare-meno-lavorare-tutti-travailler-moins-pour-vivre-mieux-una-ojeada-a-las-propuestas-del-pasado/>

³⁵⁴ OCDE. Horas trabajadas. OCDE. Mejores políticas para una vida mejor; 2019. Accesible en: <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/horas-trabajadas.htm>

³⁵⁵ Lee S, McCann D, Messenger JC. *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*. London: Routledge, OIT; 2007.

³⁵⁶ Como sea que la precariedad no solo afecta a los trabajadores en el mercado laboral, sino también en sus condiciones de trabajo, es preciso considerar variables como el pluriempleo, la subocupación o la realización de horas extras (pagadas o no), entre otras (ver Capítulos 9 y 11).

³⁵⁷ McCallum J. *Worked Over: How Round-the-Clock Work Is Killing the American Dream*. New York: Basic Books; 2020.

³⁵⁸ Bayona E. El pluriempleo vuelve a los niveles más altos de este siglo con más de medio millón de personas en dos o más trabajos. Público, 21-08-2022. Accesible en: <https://www.publico.es/economia/pluriempleo-vuelve-niveles-altos-siglo-medio-millon-personas-dos-trabajos.html>; ver: INE. Ocupados con empleo secundario por sexo y sector económico de los empleos principal y secundario. Accesible en: <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4372&L=0>

³⁵⁹ Lafargue P. *El derecho a la pereza*. Barcelona: Virus editorial; 2016.

³⁶⁰ La propuesta de reducir la jornada laboral fue también compartida por el físico Albert Einstein y por el empresario Henry Ford, quien abogó por un mejor reparto de las ganancias de productividad. Ver: Larrourou P, Méda D. *Einstein avait raison, il faut réduire le temps de travail. La semaine de quatre jours, c'est possible!* Paris: Éditions de l'Atelier; 2016.

³⁶¹ Keynes JM. *Economic Possibilities for Our Grandchildren*. En: Keynes JM. *Essays in Persuasion*. New York: W.W. Norton; 1963.

³⁶² La propuesta de reducir la jornada laboral fue también compartida por el físico Albert Einstein y por el empresario Henry Ford, quien abogó por un mejor reparto de las ganancias de productividad. Ver: Larrourou P, Méda D. *Einstein avait raison, il faut réduire le temps de travail. La semaine de quatre jours, c'est possible!* Paris: Éditions de l'Atelier; 2016.

³⁶³ Coote A, Franklin J (eds). *Time on Our Side: Why We All Need a Shorter Working Week*. London: New Economics Foundation; 2013.

³⁶⁴ A pesar del escaso avance en la reducción de 40 horas semanales, tras la Segunda Guerra Mundial se redujo la jornada anual, al aumentar el número de días de vacaciones, permisos retribuidos, etc. Por otra parte, las horas que dedica en promedio una persona al trabajo también se redujeron debido, sobre todo, a la entrada más tardía al mercado de trabajo y en menor medida por el adelanto en la jubilación.

³⁶⁵ Marx K. *El Capital*. Una crítica de la economía política (volumen III). Madrid: Siglo XXI; 2001.

³⁶⁶ Marx K. *El Capital* (volumen I). Barcelona: Crítica; 1975.

¿Cuáles podrían ser los principales beneficios de reducir la jornada de trabajo, especialmente si se acompaña de otras medidas complementarias? ¿Sería posible con ello contribuir a repartir mejor el empleo? Y si fuera así, **¿en qué casos ocurriría?** A nivel teórico, la reducción de la jornada laboral **podría tener diversas ventajas**. En primer lugar, **umentaría el tiempo libre** de cada individuo. Segundo, podría tener grandes ventajas ambientales, ya que **reduciría significativamente el consumo de energía y la huella global de carbono**, contribuyendo con ello a mitigar el cambio climático³⁶⁷ y la crisis ecológica (ver Capítulo 27).³⁶⁸ Tercero, **reduciría el nivel de estrés y mejoraría el sueño y la salud**.³⁶⁹ Cuarto, podría ser un factor importante para **aumentar el nivel de empleo directo** (por la reducción de horas individuales de trabajo) **e indirecto**, en nuevas actividades de ocio, culturales, deportivas, comunitarias, etc. Finalmente, la reducción de horas —y la consiguiente mayor disponibilidad de tiempo libre— podría ser un **instrumento que ayudase a extender la solidaridad y aumentar la participación de las personas trabajadoras y desprecariar el trabajo**. Todo ello ocurriría siempre y cuando se mantenga la capacidad adquisitiva de las ocupaciones a las que se aplicara la reducción y se tratara de una medida amplia y extensiva. En caso contrario, el resultado no sería repartir el empleo, sino el desempleo o la precariedad.

Una visión determinista de la reducción de la jornada y el reparto del trabajo indicaría solo esas posibles ventajas. No obstante, **la reducción de la jornada no es necesariamente una panacea, ya que podría venir acompañada de la prioridad empresarial de “repartir salarios y prestaciones sociales” en lugar de “repartir el trabajo”**. Recordemos que el progreso técnico acelerado, la subcontratación o la deslocalización han sido respuestas tradicionales a la reducción de jornada, de modo que **los avances organizativos y tecnológicos pueden dar lugar a la aplicación de medidas de flexibilidad** (gestión de tiempos de trabajo, tipos de jornada, etc.) que, finalmente, con la contribución de la digitalización, solo aumentan la disponibilidad temporal de la persona trabajadora hacia la empresa, lo que supone un incremento de **la producción, pero no necesariamente del empleo**.

Para garantizar la equidad y evitar la exclusión, sería imprescindible poner en cuestión el modelo de producción en el empleo asalariado valorando al mismo tiempo el salario, la productividad, el tipo y calidad de la ocupación (con otras relaciones laborales, sin horas extras, trabajo “en negro”, etc.), la organización del trabajo y la participación de las personas trabajadoras. Para el filósofo y periodista André Gorz, **el movimiento sindical tiene que luchar por humanizar el empleo y reducir su duración sin la pérdida del salario**.³⁷⁰ pero, además, una visión realista debe acompañar el lema “trabajar menos para que todos puedan trabajar” de un reparto nuevo y equitativo del trabajo no remunerado de la esfera doméstica, así como de la liberación de tiempo para realizar “actividades autónomas”.³⁷¹ Por su parte, para un investigador social como Guy Aznar hay que evitar la dualidad de que unos trabajen siempre y a tiempo completo mientras que otros no lo hagan, por lo que reivindica el derecho a tener un trabajo donde poder realizarse. Aznar señala que el “reparto del trabajo” puede abordarse de tres maneras: **reduciendo las horas de trabajo** (trabajar menos con igual salario), **repartiendo el paro** (reducir salarios para evitar despidos) y **desarrollando la jornada a la carta** (que algunas personas puedan reducir libremente su tiempo de trabajo).³⁷² Además, señala la necesidad de redistribuir el trabajo proponiendo veinte propuestas de media jornada (trabajo a tiempo parcial, jornada destinada a cuidar los hijos, a la formación, etc.) para reducir el malestar en el trabajo, mejorar la calidad de vida y ganar tiempo libre para el cultivo personal.

En referencia a la valoración de cómo implementar la reducción de jornada, el sindicalista italiano Bruno Trentin apuntó: “Las reducciones generalizadas de la jornada definidas de manera negociada pueden, ciertamente, continuar siendo importantes ‘líneas guía’. Pero su realización efectiva dependerá siempre de la capacidad de negociar en el lugar de trabajo las diversas especificidades de las prestaciones laborales y de la organización del trabajo”.³⁷³ **La aplicación de una reducción de la jornada adecuada requerirá que, en especial, los sindicatos tengan una mayor participación en la toma de decisiones empresariales**, estableciendo vínculos con las personas trabajadoras a tiempo parcial y precarias y utilizando la negociación colectiva para lograr avances en el terreno laboral, social y ecológico. Y también requerirá que **el reparto de la carga laboral tenga en cuenta no solo el empleo asalariado, sino también el trabajo mercantil autónomo y el no mercantil (doméstico y comunitario)**. Además de políticas

³⁶⁷ IPCC, Climate Change 2021: The Physical Science Basis; 2021. Accesible en: https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC_AR6_WGI_FullReport.pdf

³⁶⁸ Rosnick D, Weisbrot M. Are Shorter Work Hours Good for the Environment? A Comparison of US and European Energy Consumption. *Int J Health Serv*. 2007; 37(3): 405-17.

³⁶⁹ Schiller H, Lekander M, Rajaleid K, Hellgren C, Åkerstedt T, Barck-Holst P, Kecklund G. The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress - a group randomized intervention study using diary data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2017; 43(2): 109-116.

³⁷⁰ Gorz A. *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*. Paris: Éditions Galilée; 1988.

³⁷¹ Gorz A. Los sindicatos entre el neocorporativismo y la ampliación de su misión. Pasos a la Izquierda, 13-04-2018. Accesible en: <https://pasosalaizquierda.com/la-crisis-del-trabajo/>

³⁷² Aznar G. *Trabajar menos, para trabajar todos*. Madrid: HOAC; 1994.

³⁷³ Trentin B. Il coraggio dell'utopia. La sinistra e il sindacato dopo il taylorismo. Un'intervista di Bruno Ugolini. Milán: Rizzoli; 1994.

sobre la organización del trabajo, la reducción de la jornada laboral deberá acompañarse de políticas sobre la regulación de los tiempos, los cambios tecnológicos y la formación profesional.³⁷⁴ La expresión **“trabajar menos para trabajar todos y mejor, y trabajar menos para vivir mejor y de forma sostenible”** probablemente sintetiza la necesidad de realizar un profundo e imprescindible debate en el camino de la desprecariación del empleo, pero también del conjunto del trabajo social y proyectos de vida más deseables en un planeta justo y habitable. Como ha señalado el economista catalán Albert Recio, cabe no olvidar que “el pleno empleo no constituye un objetivo deseable si va asociado a depredación ecológica y degradación de las condiciones de vida de una parte de la población”.³⁷⁵

Junto al reparto del empleo, en los últimos años ha emergido un viejo debate que posee un gran potencial en la desprecariación del empleo: la propuesta de trabajo garantizado ideada por el economista estadounidense Hyman Minsky.³⁷⁶ **El trabajo garantizado es una opción pública de empleo que aborda un aspecto tan importante de la precarización laboral como es el desempleo.** Uno de los grandes mitos de nuestra época es la idea de que existe un nivel natural o normal de desempleo, que es necesario para el buen funcionamiento de la economía y ante el cual los gobiernos pueden hacer poco más allá que brindar una protección temporal. La “economía del desempleo” es una mala economía. En cierto sentido, **el trabajo garantizado es una política de cuidados que rechaza la idea de que las personas desempleadas son meros “daños colaterales”, desafortunados, pero inevitables, de la economía.**³⁷⁷ Parte de la idea de que, tanto en el plano social como en el ecológico, hay todavía mucho trabajo por hacer.

Dado que el sector privado no es capaz de crear suficiente empleo, el sector público debe crear los puestos de trabajo necesarios para garantizar el pleno empleo. El desarrollo de un sistema público de cuidados es un buen ejemplo de las posibilidades en este sentido (ver Capítulo 24). **El trabajo garantizado tiene como objetivo proporcionar un trabajo y un salario digno a quienes necesitan un empleo.** Para ello, aborda una gama amplia de problemas socioeconómicos y ecológicos en el logro de una economía más justa y sostenible. La idea es crear puestos de trabajo estables, ofreciendo la formación necesaria para realizar actividades laborales no precarias acorde con las habilidades y conocimientos de cada persona. Así, el Estado se encargaría de **financiar** el trabajo a través de una transferencia bancaria (incluiría el salario, cotizaciones a la Seguridad Social, etc.), evitando intermediarios, mientras que la **gestión** de los programas de empleo correspondería a las administraciones públicas locales e instituciones sociales sin ánimo de lucro.³⁷⁸ Aunque quizás pudiera haber más de un tipo de remuneración, el salario tendría que ser uniforme para cada nivel establecido, con una cuantía adecuada para evitar una competencia a la baja.³⁷⁹ Esa política tendría el potencial de **aumentar el poder de negociación de las personas trabajadoras, y de poder decir “no” a un empleador abusivo, asegurando unas condiciones de vida dignas, mejorando la salud mental de la población trabajadora y satisfaciendo necesidades sociales y ecológicas muy variadas** (ver Capítulo 27).

Se trata de una política que posee una amplia aceptación popular³⁸⁰ y que puede ser viable económicamente mediante una reforma fiscal profunda de carácter progresivo, la reducción del coste de las prestaciones de desempleo y otras ayudas públicas a familias sin recursos, el afloramiento de buena parte de la economía sumergida y la reducción de múltiples problemas sociales y sanitarios generados por el paro.^{381 382}

El debate del trabajo garantizado nos confronta con otros debates. Dejando a un lado los debates constitucionales sobre el modelo de Estado, en primer lugar, implica **la resignificación del concepto de trabajo** y romper con la idea de que el empleo es escaso. Segundo, introduce de forma efectiva un nuevo derecho subjetivo como es el **derecho a tener un trabajo digno y un empleo justo**, del mismo modo que pensamos en el derecho a una pensión, la sanidad o la educación. Por último, refuerza **la capacidad del poder público de amortiguar** los efectos de los desequilibrios de la economía, ayudando a estabilizar el empleo, la inflación y el gasto público de manera efectiva, reemplazando al desempleo como “estabilizador económico”. Del mismo modo que los proyectos del New Deal de Roosevelt reconstruyeron las comunidades, la economía y la vida de las personas en los Estados Unidos en un tiempo de grave crisis económica, la severa crisis eco-social a la que nos enfrentamos debería servir para justificar que el Estado pudiera **planificar la generación de trabajos dignos que cubrieran un enorme número de necesidades sociales y ecológicas:** los

³⁷⁴ Riechmann J, Recio A. Quien parte y reparte... el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo. Barcelona: Icaria; 1999.

³⁷⁵ Recio A. Reducción de la jornada laboral y empleo: interrogantes en torno a una consigna ampliamente popularizada. En: Riechmann J, Recio A. Quien parte y reparte... el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo. Barcelona: Icaria; 1999.

³⁷⁶ Minsky H. Stabilizing an unstable economy. New haven: Yale University Press; 1986.

³⁷⁷ Tcherneva PR. The Case for a Job Guarantee. Medford: Polity Press; 2020.

³⁷⁸ Garzón A, Guamán A (coords). El trabajo garantizado. Madrid: Akal; 2015.

³⁷⁹ Minsky H. Stabilizing an Unstable Economy. New York: McGraw Hill; 2008.

³⁸⁰ Tcherneva PR. The Case for a Job Guarantee. Medford: Polity Press; 2020.

³⁸¹ Murray M, Forstater M (eds.). The Job Guarantee. Toward True Full Employment. New York: Palgrave Macmillan; 2013.

³⁸² Garzón Espinosa E. Perspectiva económica del trabajo garantizado. En: Garzón A, Guamán A (coords). El trabajo garantizado. Madrid: Akal; 2015.

cuidados, la educación, la salud pública, la cultura, la reordenación de los espacios urbanos, la construcción de hogares accesibles y edificios más habitables y sostenibles, la regeneración de ecosistemas, la construcción e innovación en energías renovables, etc. Todo ello requerirá de un gran empoderamiento popular y una fuerte movilización social, con una mayor participación de personas trabajadoras, sindicatos y entidades sociales, así como el desarrollo de nuevas propuestas jurídicas y laborales.

El trabajo garantizado podría convertir **las oficinas de desempleo en verdaderas oficinas de empleo**. Si bien es cierto que **la precariedad laboral actual y el sufrimiento psíquico que comporta requiere enfatizar la centralidad del empleo y el trabajo, es esencial que se preste atención a qué tipo de trabajo, para qué sociedad y para qué planeta**.³⁸³ En palabras de los profesores de derecho del trabajo Adoración Guamán y Francisco Trillo, es necesario poner “un freno de mano a la situación de emergencia y excepcionalidad social en la que se encuentran millones de personas”.³⁸⁴

El debate sobre la renta básica universal

Aunque los debates y propuestas relativos a la reducción de la jornada y al reparto de trabajo antes mencionados pueden apuntar a la liberación de una cantidad significativa de tiempo libre para las personas, ese tiempo liberado tendrá poco valor si las personas trabajadoras tienen una renta demasiado escasa que les impida llegar a fin de mes. Como señaló el economista austriaco Paul Mattick: “el ocio de los hambrientos, o de los necesitados, no es ningún ocio, sino una incesante actividad destinada a mantenerse vivo o a mejorar su situación”.³⁸⁵ Por ello, en el contexto laboral de una persistente y elevada precariedad laboral y social, el debate sobre la necesidad de plantear y aprobar una Renta Básica Universal (RBU) se ha ido abriendo poco a poco camino desde hace al menos un cuarto de siglo. Pero ¿qué es la RBU? ¿Qué ventajas puede tener? ¿Cuáles son sus límites? ¿Puede acabar con la precariedad laboral, la pobreza y la desigualdad? ¿Puede mejorar la salud mental de las personas trabajadoras? ¿Qué problemas plantea?

Más allá de los distintos nombres que puede recibir (subsidio universal garantizado, ingreso básico universal, renta básica de los iguales, ingreso ciudadano, ingreso mínimo, etc.), la RBU no debe ser confundida con las rentas de garantía de ingresos mínimos, las rentas mínimas de inserción, el impuesto negativo sobre la renta u otras rentas condicionadas.³⁸⁶ **La RBU es un mecanismo de redistribución de la renta mediante el cual se proporciona, por derecho de ciudadanía e independientemente de cualquier otro ingreso que se perciba por otras vías, “un pago monetario regular a toda la población, de forma individual, sin comprobación de recursos económicos ni de su situación laboral”**.³⁸⁷ Su rasgo más distintivo es su **incondicionalidad**, es decir, se ofrece a cada individuo una cantidad mensual de dinero **suficientemente amplia** como para cubrir sus necesidades básicas sin ninguna contrapartida.³⁸⁸

La RBU tiene conocidos antecedentes modernos. El demócrata revolucionario francés Maximilien Robespierre, el mismo que acuñó la divisa “libertad, igualdad y fraternidad”, habló en 1794 en un conocido discurso del “derecho universal a la existencia” garantizado públicamente; y pocos años después, el también político de origen inglés Thomas Paine habló de la necesidad de ofrecer un ingreso material incondicional y universal. Para ellos, la libertad política republicana significaba poder garantizar que nadie necesitase pedir permiso para poder vivir.³⁸⁹ Ya en el siglo XX, pensadores y políticos como Bertrand Russell o Martin Luther King, entre otros, aludieron a propuestas similares. En los años cuarenta se propuso una versión de renta básica como alternativa al Informe Beveridge, que acabó generando el estado de bienestar del Reino Unido. Y en la década de los sesenta y setenta la idea fue debatida, poniéndose en práctica varios experimentos a pequeña escala en Canadá y Estados Unidos. De hecho, en ese último país varias administraciones consideraron seriamente la propuesta,³⁹⁰ hasta el punto de que 1.300 economistas firmaron una petición para que el Congreso de EE.UU. promulgara un “sistema nacional de garantía de ingresos”.³⁹¹ Durante años la idea desapareció del debate, pero su popularidad resurgió de nuevo a partir de los años noventa, cuando la idea fue retomada por una amplia diversidad de economistas, se realizaron diversos “experimentos” para evaluar su impacto social, económico y sanitario (ver Capítulo 20) y se configuraron redes internacionales como la *Basic Income Earth Network* (BIEN).³⁹²

³⁸³ Castillo JJ et al. *Qué hacemos con el trabajo*, Madrid: Akal; 2013.

³⁸⁴ Guamán A, Trillo F. *Desempleo y precariedad: repensar el trabajo*. En: Garzón A, Guamán A (coords). *El trabajo garantizado*. Madrid: Akal; 2015.

³⁸⁵ Mattick P. *The Economics of Cybernation*. *New Politics* 1962; 1 (4): 19-33.

³⁸⁶ Raventós D. *¿Qué es la Renta Básica? Preguntas (y respuestas) más frecuentes*. Barcelona: El Viejo Topo; 2012.

³⁸⁷ Van Parijs P, Vanderborght Y. *Basic Income. A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*. Cambridge: Harvard University Press; 2017.

³⁸⁸ Raventós D. *La renta básica. ¿Por qué y para qué?* Madrid: La Catarata; 2020.

³⁸⁹ Domènech A. *El eclipse de la fraternidad*. Barcelona: Crítica; 2004.

³⁹⁰ Steensland B. *The Failed Welfare Revolution: America's Struggle over Guaranteed Income Policy*. Princeton, NJ: Princeton University Press; 2007.

³⁹¹ Srnicek N, Williams A. *Inventing the Future. Postcapitalism and a World without Work*. Londres: Verso; 2015.

³⁹² Red Renta Básica. Accesible en: <https://www.redrentabasica.org/rb/>

Al plantear el debate de la RBU, se hace necesario tener en cuenta no solo que **debe ser universal y estar dotada con una cantidad suficiente para vivir**, sino también que su instauración **no puede ser utilizada para reemplazar al estado de bienestar**, ya que, si así fuera, sería una forma de mercantilización y privatización de los servicios públicos sociales. Lo que sí sustituiría la RBU son los demás subsidios condicionados, así como sus elevados costes administrativos y de gestión. La RBU ofrece ventajas sociales de gran importancia como **la reducción de la pobreza y la desigualdad y la desmercantilización parcial del trabajo**. Como argumentó el economista polaco Michał Kalecki, “el desempleo es una parte integral del sistema capitalista ‘normal’” que ejerce un fuerte carácter disciplinario sobre la fuerza de trabajo.³⁹³ Así, la puesta en marcha de la RBU podría empoderar de forma inmediata a las personas trabajadoras en sus reivindicaciones laborales, permitiendo **que sea algo más fácil rechazar empleos precarios, lo cual puede fomentar que se generen trabajos más dignos, reducir la precarización laboral, aumentar la libertad real de muchas personas que viven con miedo**, aumentar la posibilidad de tener **más tiempo para el ocio, el desarrollo personal, así como para emprender y crear nuevas iniciativas laborales y comunitarias** de economía social y solidaria (por ejemplo, pequeñas explotaciones agrarias, cooperativas de trabajadores/as, artes escénicas no comerciales, activismo comunitario, etc.). Además, la RBU también podría ayudar a **empoderar económica y socialmente a muchas mujeres**,³⁹⁴ tradicionalmente encargadas del trabajo reproductivo, en muchas ocasiones no remunerado.³⁹⁵ Todos estos procesos **aumentan la seguridad, la libertad y el tiempo libre de las personas, todo lo cual reduce la ansiedad, el estrés y el miedo, mejorando de ese modo la salud**.³⁹⁶ La RBU podría tener importantes efectos beneficiosos para la salud mental de toda la población y aumentar la equidad, ya que reduciría la incertidumbre vital y el desgaste psíquico causado por el estrés que sufren las personas desempleadas y quienes están en situaciones de precariedad laboral y temen perder su empleo.³⁹⁷

A pesar de sus ventajas, no cabe duda de que la RBU no puede ser la “solución única” a todos los problemas sociales relacionados con la precariedad laboral, como tampoco puede resolver la desigualdad económica, la necesidad de un cambio de modelo productivo, la crisis ecológica, la falta de democracia en las empresas o el racismo, la xenofobia o el sexismo, por citar sólo algunos factores de gran trascendencia social. En el debate sobre la posible implementación de la RBU hay que **atender también a las diversas críticas (y contestaciones) que ha recibido, algunas de las más importantes de las cuales aquí solo pueden ser mencionadas**.³⁹⁸ Varias escuelas de teoría política (por ejemplo, la libertaria o la liberal) han criticado la RBU por la presunta injusticia cometida al remunerar a todos igualmente y fomentar la pereza o la vagancia,³⁹⁹ escapando del “compromiso” social de trabajar. Otras críticas están relacionadas con posibles problemas relativos a su financiación, gestión administrativa, el impacto en la inflación o incluso la posible “subvención” indirecta a empresas que incentivarían la reducción de salarios. Además, dado que las cuantías planteadas por diversas propuestas de RBU no son muy elevadas, próximas o inferiores a un ingreso de subsistencia, la necesidad de complementar esos ingresos con algún tipo de empleo no desincentivaría necesariamente la aceptación de empleos precarios. Finalmente, ha habido críticas relativas a las dificultades prácticas de su materialización y a la necesidad de que su implementación política tenga en cuenta cada contexto social.⁴⁰⁰ Algunas de estas posturas han dado lugar a respuestas alternativas como son el perfeccionismo y el paternalismo pro-trabajo.⁴⁰¹ El perfeccionismo considera que reforzar la creación de empleo y los beneficios del trabajo es un valor superior;⁴⁰² un punto de vista que a veces coincide con el de algunos sindicatos que ven el crecimiento de sus organizaciones como un medio sin el cual la RBU no será factible políticamente. Por otro lado, los partidarios del llamado paternalismo pro-trabajo han propuesto políticas estatales de garantía de empleo.⁴⁰³ Sin embargo, los partidarios de la RBU han refutado estas caracterizaciones al aducir que su propuesta puede ser un instrumento creador de libertad y oportunidades laborales para las personas empleadas en situaciones de precariedad al reforzar el poder colectivo de la persona trabajadora y su capacidad financiera.⁴⁰⁴ También se ha apuntado que, del mismo modo que el reparto del trabajo mediante la reducción de la jornada laboral podría conllevar en la práctica política un mayor

³⁹³ Kalecki M. Political Aspects of Full Employment. *The Political Quarterly* 1943; 14(4): 322-330.

³⁹⁴ Quintero Lima MG. Las propuestas de Renta Básica y Empleo Garantizado desde una perspectiva de género. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2018; 6(4).

³⁹⁵ McKay A, Vanevery J. Gender, Family, and Income Maintenance: A Feminist Case for Citizens Basic Income. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. 2000; 7(2): 266-284.

³⁹⁶ Casassas D, Raventós D (eds). *La renta básica en la era de las grandes desigualdades*. Barcelona: Montesinos; 2011.

³⁹⁷ Raventós D. *La renta básica. ¿Por qué y para qué?* Madrid: La Catarata; 2020.

³⁹⁸ Junto a la RBU, otro debate que aquí no se ha tratado es el relativo a las ventajas e inconvenientes de una renta garantizada que asegure unas condiciones de vida dignas para el conjunto de la población.

³⁹⁹ Quong J. Justice beyond equality. *Social Theory and Practice* 2010; 36(2): 315-340.

⁴⁰⁰ Casassas D, Raventós D (eds). *La renta básica en la era de las grandes desigualdades*. Barcelona: Montesinos; 2011.

⁴⁰¹ Quong J. Justice beyond equality. *Social Theory and Practice* 2010; 36(2): 315-340.

⁴⁰² Gheaus A, Herzog L. The goods of work (other than money!). *Journal of Social Philosophy*. 2016; 47(1): 70-89.

⁴⁰³ Klosse S, Muysken J. Curbing the labour market divide by fostering inclusive labour markets through a job guarantee scheme. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*. 2016; 4(2): 185.

⁴⁰⁴ Standing G. Why a basic income is necessary for a right to work. *Basic Income Studies*. 2012; 7(2): 19-40.

desempleo y precariedad, la RBU podría comportar también resultados potencialmente cuestionables o negativos.^{405 406} En ese sentido se ha apuntado que, más que una RBU, lo más importante sería garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de todos los seres humanos, y que para ello lo fundamental es generar trabajos útiles, “autodeterminados” y con un tiempo reducido, el desarrollo de un tercer sector de utilidad social y de formas de autogestión del tiempo de trabajo, y contar con una segunda nómina asociada a un trabajo público para completar los ingresos de las personas trabajadoras.

La gran mayoría de trabajadores y trabajadoras no tiene actualmente la capacidad de controlar los medios de producción y los medios de subsistencia. La RBU tiene la ventaja potencial de favorecer en cierta medida la posibilidad de controlar estos últimos. Como ha apuntado la profesora de ética María Julia Bertomeu: “Si bien con una renta básica el capitalismo como el actual seguiría siendo capitalismo, sería un capitalismo notablemente diferente al capitalismo sin renta básica que hoy conocemos”.⁴⁰⁷ En todo caso, más allá de sus ventajas y fortalezas, o de sus posibles inconvenientes y limitaciones teórico-prácticas, **el debate social sobre la RBU, así como su combinación con otras iniciativas (democracia económica, reducción de la jornada, etc.), permanece abierto y debe abordarse de forma amplia y democrática.**⁴⁰⁸

El debate sobre la democracia económica

El capitalismo ha transformado las condiciones de vida y trabajo en el mundo **aumentando enormemente la productividad y riqueza de la humanidad**, de lo que se han beneficiado muchas personas. Sin embargo, también ha generado **grandes carencias y problemas** (la desigualdad y la crisis ecológica son dos claros ejemplos) entre los que destacan su incapacidad para resolver sus múltiples contradicciones⁴⁰⁹ e incorporar los valores de igualdad, libertad y fraternidad proclamados en la Revolución francesa. El sistema socioeconómico hegemónico en el mundo, el capitalismo, se caracteriza por **combinar cuatro condiciones históricas contingentes**: (1) la propiedad privada de los medios de producción y su desposesión para la gran mayoría de productores directos; (2) el objetivo de las empresas es la acumulación de capital y la búsqueda de beneficios con vistas a su reinversión, o bien, bajo el actual capitalismo financiero “de casino”, conseguir beneficios a corto plazo para compensar a unos accionistas, que no necesariamente reinvierten en la empresa; (3) un mercado libre de compraventa de productos donde las empresas supuestamente compiten para ganar el favor de los consumidores pero donde grandes oligopolios corporativos controlan grandes sectores de la producción y servicios; y (4) un mercado libre de compraventa de la fuerza de trabajo que, con distintos procesos de regulación y desregulación, se convierte en una mercancía.⁴¹⁰ Una de sus mayores **insuficiencias tiene que ver con el déficit de democracia y libertad, especialmente aquella que se relaciona con la economía y el medio laboral**. Algunas de sus principales consecuencias son la **falta de libertad real** de muchas personas, que se ven obligadas a aceptar un empleo muy precario al no tener otros recursos para poder subsistir; el **mínimo o nulo control** que muchas personas trabajadoras tienen en lo relativo a la organización y realización de sus tareas laborales;⁴¹¹ y la **desigualdad entre clases sociales, donde las más ricas y poderosas tienen el control de las corporaciones**, una de las instituciones dominantes de nuestra época en el reparto de la riqueza.^{412 413} La toma de decisiones clave (qué producir, qué servicios ofrecer, qué tecnología usar, qué fuerza laboral es necesaria, dónde localizar la empresa, etc.) de las grandes empresas está en manos de unas pocas personas e instituciones (bancos, fondos de inversión, fundaciones, etc.), que son quienes poseen la gran mayoría de acciones, y de unas juntas directivas que han sido votadas por los accionistas mayoritarios. Por tanto, se trata de organizaciones autocráticas en las que, a cambio de un salario, **miles de personas empleadas deben aceptar órdenes, quedando excluidas de las decisiones estratégicas de los propietarios y directivos**, que tienen el derecho de decidir lo que crean más conveniente.⁴¹⁴

Aunque es cierto que en determinados casos las personas trabajadoras tienen cierta autonomía, los propietarios tienen el poder fundamental de decidir cuándo, cómo y de qué manera conceder esos espacios de libertad.⁴¹⁵

⁴⁰⁵ Riechmann J. Sobre trabajar, comer, holgar y liberarse: el debate acerca del subsidio universal incondicional. En: Riechmann J, Recio A. Quien parte y reparte... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo. Barcelona: Icaria; 1999.

⁴⁰⁶ Bensaid D. La sonrisa del fantasma. Madrid: Sequitur; 2012.

⁴⁰⁷ Bertomeu MJ. Epílogo. En: Raventós D. La renta básica. ¿Por qué y para qué? Madrid: La Catarata; 2020.

⁴⁰⁸ Wright EO. Construyendo utopías reales. Madrid: Akal; 2014.

⁴⁰⁹ Harvey D. Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo. Madrid: Traficante de sueños; 2014.

⁴¹⁰ Comin i Oliveres A, Gervasoni i Vila L (coords). Democràcia econòmica. Barcelona: l'Apòstrof, SCCL; 2009.

⁴¹¹ Van Parijs P. Libertad real para todos. Barcelona: Paidós; 1996.

⁴¹² The Corporation [Internet]. Bakan J, Crooks H, Achbar M, writers; Achbar M, Abbott J, directors. Vancouver: Big Picture Media Corporation; 2003. 144 min. Accesible en: <https://www.youtube.com/watch?v=dpijypnxnS4U>

⁴¹³ The New Corporation: The Unfortunately Necessary Sequel [Internet]. Achbar M, Abbott J, directors. Vancouver: Big Picture Media Corporation; 2020. 106 min. Accesible en: <https://www.youtube.com/watch?v=qorqTWV-BKdI>

⁴¹⁴ Wolff R. Democracy at work: A Cure for Capitalism. Chicago: Haymarket Books; 2012.

⁴¹⁵ Frase P. Four Futures. Life After Capitalism. London: Verso; 2016.

⁴¹⁶ ⁴¹⁷ No obstante, no se trata de organizaciones omnímodas y absolutas, pues el actual sistema socioeconómico **combina características capitalistas hegemónicas con distintas regulaciones e intervenciones del Estado, así como con formas no capitalistas de organizar la producción y distribución de bienes y servicios.** Entre ellas se encuentran las redes y organizaciones comunitarias (economía social y solidaria), las cooperativas gestionadas democráticamente por sus miembros y las organizaciones de mercado sin ánimo de lucro.⁴¹⁸ ⁴¹⁹ Estas formas alternativas de organización, más democráticas, igualitarias y participativas, tienen **un gran potencial de desprecariar las relaciones laborales que hoy dominan el mundo del trabajo.**

Son muchas las **personas que, cuando se habla de una gran empresa o de una corporación, ven de forma absolutamente natural que el poder se concentre en manos de una sola persona o de unos pocos directivos o accionistas.** En esa situación, quienes dirigen las empresas tienen la potestad de decidir con total libertad qué hacer, dentro, claro está, de un marco legal determinado. **Para democratizar las empresas, y con ello ayudar a desprecariar el empleo y el trabajo,** los poderes públicos **deberían incentivar manifestaciones más participativas y democráticas del ejercicio de los derechos de propiedad privada y de la libertad de empresa.** Además, a partir de la cláusula del Estado social, cabría intensificar reglas (incluso de origen convencional) que maximicen derechos sociolaborales de las plantillas, en marcos renovados de responsabilidad social empresarial.

Los Estados con cláusula social pueden tratar de controlar diversos rasgos antidemocráticos y de falta de libertad presentes en el capitalismo. Pueden imponer restricciones públicas a la inversión privada y la movilidad del capital, pueden restringir el uso de la riqueza en las campañas electorales, pueden reducir el acceso de los más ricos al poder político, pueden reforzar los derechos laborales e implementar políticas del estado de bienestar muy diversas que aumentan la equidad y la libertad de muchas personas. De hecho, **en las décadas que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, los Estados corrigieron parcialmente muchos de los problemas derivados de los mercados capitalistas ampliando los derechos ciudadanos y su protección social, reduciendo la pobreza y la desigualdad y controlando externalidades negativas generadas por las industrias** (por ejemplo, la contaminación de los ríos o la exposición de las personas trabajadoras a tóxicos). En cualquier caso, para hacer frente a la visión neoliberal surgida hace medio siglo, se precisan alternativas que puedan hacer frente a los problemas de justicia social, explotación laboral y crisis ecosocial. Uno de los retos más importantes es **establecer instituciones y normas que introduzcan valores y principios democráticos destinados a limitar el derecho empresarial a organizar los centros de trabajo de forma autoritaria sin la participación de sus trabajadores y trabajadoras.**⁴²⁰

La alternativa podría pasar por construir un sistema basado en la **democracia económica**, preservando algunos de los aspectos más positivos de las economías capitalistas, como su enorme capacidad innovadora y de satisfacer (al menos parcialmente) las demandas de los consumidores, incorporando la necesidad de democratización social en el trabajo (control de la organización y condiciones de trabajo) y evitando algunos de los efectos perniciosos del capitalismo, como es el caso de la crisis ecológica.⁴²¹ ⁴²² ⁴²³ Según sus proponentes, la democracia económica es **un sistema más eficiente, libre, igualitario, ecológico, no imperialista, que otorga más soberanía al consumidor y a las comunidades locales,** además de que, al conceder más estabilidad y participación a trabajadores y trabajadoras en las decisiones y en los beneficios, **mejora sus condiciones laborales y su salud.**⁴²⁴

En el lugar de trabajo hay alternativas consistentes en ampliar y profundizar los derechos democráticos, tal y como de forma limitada ocurre ya en países como Alemania. Por ejemplo, una opción sería que, a partir de cierto tamaño, las empresas se rigieran por un consejo directivo formado por un grupo elegido

⁴¹⁶ Wright EO. *Cómo ser anticapitalista en el siglo XXI*. Madrid: Akal; 2020.

⁴¹⁷ Federici S. *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes*. Madrid: Traficantes de sueños; 2020.

⁴¹⁸ Trentin B. *La ciudad del trabajo. Izquierda y crisis del fordismo*. Madrid: Fundación 1º de Mayo; 2012.

⁴¹⁹ Wright EO. *Cómo ser anticapitalista en el siglo XXI*. Madrid: Akal; 2020.

⁴²⁰ Moreno Izquierdo JA, Estrada López B (coords.). *¿Una empresa de todos? La participación del trabajo en el gobierno corporativo*. Madrid: Plataforma por la Democracia Económica y Libros de la Catarata; 2022.

⁴²¹ Schweickart D. *After capitalism*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers Inc; 2011.

⁴²² Dahl RA. *La democracia económica, una aproximación*. Barcelona: Hacer Editorial; 2002.

⁴²³ La democracia económica se asienta fundamentalmente en cuatro bases principales. Primero, unos medios de producción que son propiedad colectiva de la sociedad. La mayor parte de las empresas pertenecerían a la sociedad, que las prestaría a las asociaciones de trabajadores/as para su gestión a cambio de gravarlas con un impuesto sobre sus beneficios. Segundo, empresas gestionadas por trabajadores y trabajadoras, es decir, que quienes trabajan puedan decidir, directamente o a través de sus representantes, la organización del trabajo, la jornada laboral, la disciplina interna, las técnicas de producción, la gestión estratégica, la forma del reparto de los beneficios, etc. Tercero, la mayor parte de bienes y servicios se intercambiarían en el mercado. El mercado es utilizado de manera apropiada para establecer los presupuestos de los bienes y servicios, sirviendo de alternativa a la planificación centralizada y la excesiva centralización, ineficiencia y concentración de poder. Las empresas compran las materias primas y la maquinaria a otras empresas y venden sus productos a otras firmas, o bien directamente a los consumidores. Cuarto, hay fondos de inversión públicos cuyo uso está sujeto al control social para aliviar la anarquía de la producción y servir de contrapunto al mercado. Los fondos de inversión se generan gravando los bienes de capital en lugar de ofreciendo interés a los ahorradores privados, y se distribuyen democráticamente. El impuesto a los bienes de capital fomenta el uso eficiente de los bienes de equipo y sirve para obtener los fondos de los que saldrán las nuevas inversiones.

⁴²⁴ Comin i Oliveres A, Gervasoni, Vila L (coords.). *Democràcia econòmica*. Barcelona: l'Apòstrof, SCCL; 2009.

por los accionistas y por otro grupo elegido por las personas trabajadoras, donde cada persona tiene un voto.⁴²⁵ Otra opción pasaría por que las decisiones del órgano de dirección hayan de ser supervisadas por otro órgano de vigilancia con presencia de las personas trabajadoras. Así, en Alemania existen **leyes de cogestión que obligan a las grandes empresas a tener comités electos de trabajadores/as que participan en las decisiones empresariales importantes o estratégicas, lo que les otorga cierto poder no solo en lo relativo a las condiciones y conflictos laborales, sino también en la propia gestión y devenir empresarial**. En esas empresas, si bien los propietarios del capital controlan las inversiones a realizar, las personas trabajadoras tienen un determinado nivel de control y poder sobre su funcionamiento.

Las características y formas institucionales de una empresa democrática pueden configurarse y evolucionar según el resultado obtenido por las pruebas y “experimentos” que se realicen, siempre dentro de un marco democrático donde las personas puedan alcanzar el máximo nivel de participación. En todo caso, hay una serie de iniciativas generales que aquí solo cabe mencionar. Primero, **la economía de mercado cooperativa**, es decir, con una gama diversa de organizaciones de la actividad económica orientadas al mercado, como las cooperativas de crédito, producción o consumo (alimentos, vivienda, etc.), que amplían y profundizan los procesos democráticos y se centran sobre todo en los problemas de las comunidades.⁴²⁶ Es el caso, por ejemplo, de **las cooperativas de trabajo, cuyos propietarios son las propias personas trabajadoras, que gobiernan democráticamente según el principio de “una persona, un voto” y promueven los valores de solidaridad, igualdad, gestión democrática, dignidad del trabajo y desarrollo comunitario**. Las cooperativas de trabajadores/as pueden beneficiarse de un conjunto de medidas entre las que cabe destacar: los programas públicos de reconversión de empresas a cooperativas, instituciones de crédito específicas, el apoyo necesario para generar espacios municipales y proyectos de desarrollo comunitario o disponer de programas de formación específicos para su organización y desarrollo.⁴²⁷ Segundo, **la economía social⁴²⁸ y solidaria**, que abarca actividades y organizaciones económicas no mercantiles enraizadas en las comunidades para satisfacer sus necesidades, e incluye cooperativas y empresas muy diversas (sociedades mutualistas sin ánimo de lucro, asociaciones voluntarias, organizaciones comunitarias, empresas sociales, etc.) que potencian los valores comunitarios y la participación democrática. Y tercero, **otras formas de organización económica no mercantil**, como son la provisión estatal de bibliotecas o la producción colaborativa entre iguales (*peer-to-peer P2P*), como en el caso de la enciclopedia digital Wikipedia o el sistema operativo Linux.

La democratización del trabajo forma parte de la necesidad de “democratizar la democracia”, según palabras del sociólogo portugués Boaventura de Sousa Santos.⁴²⁹ Ese proceso debe incluir el control del movimiento global de capitales y el sector financiero, así como la desprivatización de los servicios públicos, pero también **el fortalecimiento del movimiento sindical** (tradicional y nuevo), **la promoción de espacios, normas e instituciones mediante todo tipo de iniciativas** (por ejemplo, la reforma del Estatuto del Trabajo) **y debates que faciliten la generación de empresas y entidades económicas que ensanchen la democracia**.⁴³⁰ Se trata de un debate fundamental que afortunadamente está creciendo en múltiples foros. Hoy en día, casi una veintena de países europeos hacen referencia, directa o indirectamente, en sus leyes o textos constitucionales a la democracia económica. Un ejemplo es la propia Constitución Española cuando en su Artículo 129.2 señala que: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”. Son medidas nunca desarrolladas ni tampoco discutidas. No obstante, a finales de julio de 2022 la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social del Gobierno español, Yolanda Díaz, junto a la vicesecretaria general de Naciones Unidas, Aminah J. Mohammed, otros representantes de Eslovenia, República Dominicana, Senegal y Francia, y con el apoyo de delegaciones de Argentina, Chile, Italia o Portugal, entre otros países, anunciaron la presentación de una propuesta de resolución para fomentar la economía social y solidaria en los ámbitos de actuación de las Naciones Unidas.

⁴²⁵ Ferreras I. *Firms as Political Entities (Saving Democracy through Economic Bicameralism)*. Cambridge: Cambridge University Press; 2017.

⁴²⁶ En España, el artículo 129.2 CE ordena que los poderes públicos fomenten, mediante una legislación adecuada, las Sociedades Cooperativas, motivando la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas y la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito.

⁴²⁷ Wright EO. *Cómo ser anticapitalista en el siglo XXI*. Madrid: Akal; 2020.

⁴²⁸ En España está presente legalmente desde la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

⁴²⁹ De Sousa Santos B (coord.). *Democratizar la democracia*. México: FCE; 2002.

⁴³⁰ Ferreras I, Battilana J, Méda D. *Democratize work. The case for reorganizing the economy*. Chicago: The University of Chicago Press; 2022.

27. Hacia un modelo laboral democrático, saludable y sostenible

Renovar el conocimiento de la precariedad laboral

La precariedad en el empleo y el trabajo **es un fenómeno histórico**. Como hemos visto, es parte de la evolución del capitalismo flexible, postfordista y desbridado que, desde finales del siglo XX, y fruto de las contradicciones, tensiones y luchas entre grupos y clases sociales, tuvo **su reflejo en las relaciones de empleo y en cómo se realiza la división y organización del trabajo** (ver Capítulo 4). Se trata de una nueva forma histórica que ha asumido el modo de producción capitalista en el siglo XXI al llegar a su fase de acumulación flexible, donde la explotación de clase (desde una perspectiva interseccional) alcanza su cima. Si el proletariado fue antes la clase subordinada y explotada, ahora la clase trabajadora precarizada se enfrenta a una nueva fase flexible y autoritaria.

La investigación de la precariedad en el trabajo tiene una larga historia. El término se remonta a las observaciones de Frederick Engels cuando en el siglo XIX analizó las condiciones de la clase obrera en Inglaterra bajo el aumento en el desempleo producido por el creciente uso de nuevas máquinas y la inhumana explotación que estaba teniendo lugar durante la Revolución Industrial capitalista: “¿Qué influencia tan desalentadora e inquietante debe ejercer la incertidumbre de su posición vital... cuya suerte es suficientemente precaria sin ella!”.⁴³¹ Unos años más tarde, Karl Marx expuso las condiciones de la clase obrera en términos de precariedad en el empleo señalando que “cuanto más riqueza ajena producen los trabajadores, y... cuanto más aumenta la productividad de su trabajo, más se precariza su propia función como medio de valorización del capital”.⁴³² A finales del siglo XIX, el diseñador, arquitecto y novelista británico William Morris también prestó mucha atención a los efectos de la precariedad laboral y vital de las personas trabajadoras: “Obligar a un hombre a realizar la misma tarea, día tras día, sin ninguna esperanza de escapar ni de cambiar, significa, ni más ni menos, convertir su vida en un tormento de presidiario”.⁴³³ Ya en los años sesenta del siglo pasado, el sociólogo francés Pierre Bourdieu asoció la noción de precariedad bajo el sistema colonial de Argelia al concepto de “subproletariado”: “El trabajador argelino es desposeído, explotado, alienado y al mismo tiempo inadaptado a un sistema que lo explota...”.⁴³⁴ Por su parte, a mediados de los setenta, el economista Harry Braverman redescubrió el término mostrando además que en Estados Unidos la clase obrera representaba cerca del 70% de la fuerza de trabajo disponible,⁴³⁵ un porcentaje que sustancialmente no ha cambiado demasiado desde entonces.⁴³⁶ En la década de los ochenta del siglo pasado, el fenómeno de la precariedad se fue generalizando en los países ricos, y ya **en los albores del siglo XXI**, bajo el creciente influjo de las políticas neoliberales, **el concepto “precariedad” emergió con fuerza en la academia, siendo objeto de atención y análisis en la economía,**^{437 438} la

⁴³¹ Engels F. La situación de la clase obrera en Inglaterra. Madrid: Akal; 2020.

⁴³² Marx K. El Capital (vol. I). Madrid: Akal; 2000.

⁴³³ Morris W. Cómo vivimos y cómo podríamos vivir. Trabajo útil o esfuerzo inútil. El arte bajo la plutocracia. Logroño: Pepitas de calabaza; 2005.

⁴³⁴ Bourdieu P, Darbel A, Rivet JP, Seibel C. Travail et travailleurs en Algérie. The Hague: Editions Mouton; 1963.

⁴³⁵ Braverman H. Labor and Monopoly Capital. New York: Monthly Review Press; 1998.

⁴³⁶ Jamil Jonna R, Bellamy Foster J. Beyond the Degradation of Labor: Harry Braverman and the Structure of the U.S. Working Class. Monthly Review. 2014; 66(5). Accesible en: <https://monthlyreview.org/2014/10/01/beyond-the-degradation-of-labor/>

⁴³⁷ Rodgers G, Rodgers J. Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels. Geneva: ILO; 1989.

⁴³⁸ Cano E. La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. Cuadernos de relaciones laborales. 1998; 13: 207-227.

sociología,⁴³⁹ el derecho^{440 441 442} y la salud pública,^{443 444 445} así como también en el ámbito mediático y el imaginario social.

Las personas trabajadoras de la revolución industrial del siglo XIX fueron cruelmente explotadas y se hallaban en una situación miserable, pero no fueron precarizadas, ya que no experimentaron una vulnerabilidad sobrevenida que les hiciera perder derechos y protección. **Tras numerosas e intensas luchas, fue posible aumentar los derechos y la protección en los países más avanzados, sobre todo desde mediados del siglo pasado.** Sin embargo, como hemos visto, el debilitamiento sindical y de las regulaciones del mercado laboral de las últimas décadas ha transformado negativamente las relaciones de empleo y la organización del trabajo en muchos países ricos, entre los que se encuentra España. Como señalaba el economista polaco Michał Kalecki, el objetivo empresarial esencial no es el pleno empleo, ya que **un nivel significativo de desempleo sumado a la precariedad constituye un buen instrumento de control y disciplina del conjunto de trabajadoras y trabajadores.**⁴⁴⁶ Estos pierden **poder estructural** (calificación y control del puesto de trabajo), y a partir de ahí **poder asociativo** (declive sindical) y **poder institucional** frente a la patronal y el Gobierno; y finalmente, pierden **poder social**: legitimación ante la comunidad y los movimientos comunitarios. Así pues, las decisiones y dinámicas adoptadas por Gobiernos, instituciones internacionales y empresas han transformado la economía, las estructuras empresariales, las normas laborales y la protección social, lo que ha dado lugar a niveles crecientes de empleo precario. La precariedad afecta a todo el mundo, sea con las condiciones de empleo, de trabajo o de la vida social.

Comprender la precariedad laboral requiere de una mirada integral e integrada

La salud laboral, o salud ocupacional, es una disciplina de la salud pública que ha sido tradicionalmente minimizada u olvidada, o bien ha tratado de forma reduccionista la influencia sobre la salud que tienen las condiciones de trabajo y los factores de riesgo de tipo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. **En el caso de la precariedad laboral, la investigación a menudo se ha circunscrito a analizar indicadores específicos** como los contratos temporales, la percepción de inseguridad en el trabajo o los riesgos psicosociales laborales.⁴⁴⁷ Sin embargo, este enfoque aborda una pequeña porción de un sistema complejo que, como hemos visto, involucra a los mercados laborales, las relaciones de empleo y la organización del trabajo (ver Capítulo 9). **La precariedad laboral tiene múltiples efectos negativos en forma de cascada** no solo sobre el empleo y el trabajo, sino también sobre la vivienda, la alimentación, la educación de los hijos e hijas y muchos otros procesos sociales. Por ello, la investigación de la precariedad laboral debe desentrañar las consecuencias que tiene este complejo fenómeno sobre la salud, y en particular sobre la salud mental, mediante la **utilización de una visión más amplia, profunda e integrada de la realidad sociolaboral.** De hecho, debido a **la naturaleza “contagiosa” de la precariedad laboral y a su efecto de bola de nieve en todos los sectores de la sociedad, el impacto del empleo precario suele ser enorme** no solo para la salud mental de trabajadores y trabajadoras, sino también para el bienestar y la calidad de la vida de las familias y las comunidades en general. Por ello, para comprender los procesos y mecanismos a través de los cuales la precariedad daña la salud y el bienestar de trabajadores y trabajadoras, hace falta tener sistemas de información e investigación mucho más sólidos (ver Capítulos 14 y 21), y un enfoque de tipo sistémico e histórico. Como señaló el historiador británico Edward Palmer Thompson: “En una sociedad dada no podemos entender las partes a menos que entendamos su función y su papel en su relación mutua y en su relación con el total”.⁴⁴⁸

El estudio integral de la precariedad laboral y social y la salud mental requiere desarrollar diversos componentes. En primer lugar, disponer de **definiciones más completas** que incluyan formas de empleo precarias de los distintos mercados laborales con peculiaridades históricas y dinámicas sociales diferentes. Segundo, desarrollar **escalas de la precariedad multidimensionales**, que incluyan todo

⁴³⁹ Kalleberg AL, Reskin BF, Hudson K. Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*. 2000; 65(2): 256-78.

⁴⁴⁰ Recio Andreu A. Capitalismo y formas de contratación laboral. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; 1988.

⁴⁴¹ Vogel L. Derecho del trabajo y precarización de derechos en los Estados de la Unión Europea. *Relaciones Laborales*. 1996; 9: 243-275.

⁴⁴² Veneziani B (ed). Law, collective bargaining and Labour Flexibility in E.C. Countries. Roma: Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato; 1992.

⁴⁴³ Amable M, Benach J. La precariedad laboral ¿un nuevo problema de salud pública? *Gac Sanit*. 2000; 14(6): 418-21.

⁴⁴⁴ Quinlan M, Mayhew C, Bohle P. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *Int J Health Serv*. 2001; 31(2): 335-414.

⁴⁴⁵ Benach J, Benavides FG, Platt S, Diez-Roux A, Muntaner C. The health-damaging potential of new types of flexible employment: a challenge for public health researchers. *Am J Public Health*. 2000; 90(8): 1316-7.

⁴⁴⁶ Kalecki M. Aspectos políticos del pleno empleo. *Revista de Economía Crítica*. 2011; 12: 214-222.

⁴⁴⁷ Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*. 2007; 61(4): 276-277.

⁴⁴⁸ Thompson EP. Tradición, revuelta y consciencia de clase. Barcelona: Crítica; 1979.

tipo de situaciones laborales precarias **con modelos teóricos conceptuales** que capturen la diversidad de regímenes de bienestar y mercado laboral dentro y entre países, y que integren los niveles macro (política macroeconómica, mercado laboral y protección social), meso (empleo y condiciones de trabajo, factores organizacionales y psicosociales) y micro (características familiares y personales) de la precariedad laboral, así como los **múltiples determinantes y mecanismos** que vinculan las condiciones de empleo y trabajo con los factores sociales y de salud. Tercero, disponer de **sistemas de información más completos, estandarizados e interoperables**, con datos cuantitativos y cualitativos que permitan hacer análisis más completos basados en la evidencia histórica, epidemiológica, sociológica y antropológica, así como en la simulación de experimentos. La vigilancia del empleo precario y su impacto en la salud es crucial para determinar su prevalencia, evolución y desigual distribución en la población, así como para identificar los posibles puntos de entrada de implementación de políticas e intervenciones. En cuarto lugar, desarrollar **enfoques transdisciplinarios que utilicen análisis sistémicos complejos**. Dado que los mercados laborales pueden ser notablemente dinámicos y las trayectorias laborales de quienes trabajan pueden variar considerablemente en el tiempo, se requieren estudios que consideren las diferentes condiciones de empleo y trabajo precario de forma interrelacionada con **una perspectiva integrada y longitudinal que permita analizar los impactos en la salud de diferentes trayectorias**, al tiempo que dar cuenta de las posibles interacciones existentes entre períodos de desempleo, empleo informal, etc., y efectos contextuales cambiantes. Ese enfoque integrador debe proporcionar un cuadro más realista de la situación de la precariedad laboral y la salud mental, donde el “todo es mayor que la suma de sus partes”. **Con ello sería posible contestar mejor a preguntas de gran importancia**. Por ejemplo, ¿es el empleo precario una mejor opción para el bienestar mental de las personas trabajadoras que el desempleo? De ser así, ¿bajo qué circunstancias? ¿Es la inestabilidad económica el aspecto relacionado con la salud mental más importante de las trayectorias laborales precarias? Si no es así, ¿cuáles son los factores más relevantes? ¿Son los trabajos precarios mejor tolerados cuando se cuenta con una familia que ayuda a cubrir las necesidades? ¿Se mantiene la relación entre la precariedad y la salud mental si se tiene en cuenta la edad, el género, el nivel educativo, el estatus migratorio, el origen étnico o la clase social? ¿Puede la interacción entre el empleo precario y el desempleo generar círculos viciosos? Finalmente, el objetivo final de la investigación sobre la precariedad laboral y la salud mental debe ser **implementar, evaluar y diseñar de manera efectiva políticas orientadas a reducir la precariedad y su impacto en la salud y la desigualdad**. Para lograr mejores condiciones de empleo y reducir la precariedad, las políticas públicas económicas, sociales y de salud requieren **la implementación de acciones y programas intersectoriales integrados con la participación activa de los formuladores de políticas, los Gobiernos (nacionales, regionales y locales), los sindicatos y las organizaciones comunitarias**. Idealmente, los esfuerzos para mejorar la salud y la equidad en salud deben entenderse, en general, como parte de amplias políticas económicas y sociales globales y locales integradas, y en particular, de programas e intervenciones ocupacionales y de salud pública específicos. Todas estas iniciativas deben estar guiadas por los debates teóricos y políticos que vinculan el empleo precario y la salud (ver Capítulo 26).

Politizar un sufrimiento “normalizado” y desigual

Los/as investigadores sociales y de salud pública deben estudiar los vínculos entre el empleo precario y la salud mental porque la mala salud relacionada con el trabajo causa un gran sufrimiento humano que puede y debe evitarse. Una característica común de la sociedad neoliberal que fomenta el individualismo, la competición, el narcisismo y el “yo voy primero” **es la individualización psicológica de problemas sociales que son colectivos**. La sociedad se reduce a meros vínculos personales privados donde lo colectivo y las relaciones que la sostienen tienden a desaparecer. Se percibe el malestar o el sufrimiento laboral como un fenómeno subjetivo causado por un desafortunado azar o como un problema personal en lugar de como un fenómeno colectivo asociado a **un medio laboral que fragiliza individuos, vulnerabilizados por tener unas condiciones de empleo y organización del trabajo inadecuadas, y además se medicaliza esos problemas**. Hoy vivimos una “normalidad patológica” que psicologiza la precariedad laboral y el estrés que sufren muchas personas trabajadoras, y que psiquiatriza trastornos de causa social a través de la clasificación clínica de distintas enfermedades y síndromes. El modelo biomédico hegemónico interpreta los problemas de salud mental como una categoría anormal causada por una disfunción bioquímica y/o una herencia genética determinada, en lugar de como una reacción psicológica normal que padecen las personas por trabajar en un medio tóxico. La Sociedad Británica de Psicología ha señalado la falta de validez, incoherencias y efectos nocivos de unos sistemas de clasificación de diagnósticos basados en el supuesto de que el malestar emocional es un síntoma de

enfermedades producidas por la alteración de neurotransmisores en el sistema nervioso central.⁴⁴⁹ Con ello, da la impresión de que el sistema social es saludable y que la patología es una mera desviación de la normalidad,⁴⁵⁰ cuando, de hecho, **el sufrimiento psíquico es una respuesta normal a las adversidades generadas por los problemas de una sociedad atravesada por procesos patológicos.** De ese modo, la sociedad institucionaliza un problema social y un conflicto político. Como ha señalado el psiquiatra asturiano Guillermo Rendueles: “Es una sociedad en la que finalmente el sindicato de una empresa defiende a sus afiliados de los malos tratos del jefe costeándole una terapia”.⁴⁵¹ En ese contexto, no es extraño que algunas personas no vean otra salida y traten de huir de un estrés laboral, cotidiano y tóxico, por el medio que sea. Sigue Rendueles: “Cada día multitud de usuarios acuden a los servicios de salud mental en busca de indemnizaciones, bajas laborales o disculpas legales para sus actos. Se trata de una simulación conocida, tolerada y casi favorecida por los gobiernos contemporáneos como una forma de desviar los conflictos sociales hacia la clínica psiquiátrica y evitar la confrontación colectiva”.⁴⁵²

La organización de la vida económica neoliberal gira en torno a la competición, la explotación y el beneficio, factores con hondas repercusiones en el trabajo como son el aumento de la disciplina y el control de la fuerza de trabajo, la caída de los salarios reales, el cambio de horarios y, cuando el estrés se hace insostenible, la permanente disponibilidad y el reemplazo de quienes trabajan. El objetivo del “neoliberalismo psicológico”, señala el psicólogo estadounidense Carl Ratner: “Es controlar a los trabajadores y subyugar sus cuerpos y mentes al funcionamiento implacable, rígido, mecánico, estandarizado —el gerencialismo— de la cadena de montaje. No hay un momento disponible para la innovación, la exploración, la autoexpresión, la interacción social, la negociación o la resistencia. Todo lo que no esté relacionado con la productividad estandarizada y eficiente es un ‘despilfarro’ y se elimina en la ‘producción ajustada’”.⁴⁵³ Para las personas trabajadoras, el resultado es una trayectoria laboral impredecible, una inexistencia insegura y la precarización general del modo de vida. **La deshumanización del trabajo tiene consecuencias perniciosas para la salud física y mental de muchas personas trabajadoras, así como para sus relaciones sociales.** En ese sentido, un gran número de personas debe ajustar semanalmente sus horarios, lo que dificulta o imposibilita la planificación del trabajo de cuidados o cumplir con otros compromisos familiares y sociales.⁴⁵⁴

Gran parte del sufrimiento psíquico actual no es un fenómeno privado, sino un problema colectivo y político, cuya solución debe ser también política. La incorporación de un modo de trabajo determinado históricamente, y organizado culturalmente, se traduce en buena medida en la situación psicológica. La psicología personal se ve moldeada por relaciones sociales opresivas y embrutecedoras, cuando no directamente alienantes.⁴⁵⁵ Los puestos superiores generan una psicología de mando con el fin de obtener la subordinación de quienes se encuentran en los niveles inferiores, generándose una “psicología del oprimido”.⁴⁵⁶ **Aunque la llamada “psicología de la opresión” nunca es completa,** ya que subjetivamente se puede sublimar de muchas maneras e incluso llevar una situación con alegría, **su olvido comporta ignorar un fenómeno que juega un papel esencial en los trastornos mentales derivados de la precariedad laboral.** Como parece lógico, la situación de opresión varía significativamente según las distintas clases sociales. Así, por ejemplo, un joven de clase obrera tenderá a desarrollar un tipo de personalidad diferente al de otros grupos sociales. Los estudios muestran que hay marcadas diferencias de clase social para cada función psicológica individual, desde la cognición hasta la percepción, la personalidad, la emotividad, la masculinidad, el desarrollo y la perturbación psicológica.⁴⁵⁷ De ese modo, ya **desde la misma infancia la clase social estratifica el desarrollo cognitivo.**⁴⁵⁸ Por ejemplo, los menores con bajos niveles cognitivos a los 22 meses de edad, pero que crecen en familias de posición socioeconómica alta, mejoran sus puntuaciones a medida que se acercan a los 10 años. En cambio, la posición relativa de los menores con elevados niveles cognitivos a

⁴⁴⁹ Johnstone L, Boyle M et al. The Power Threat Meaning Framework: Towards the identification of patterns in emotional distress, unusual experiences and troubled or troubling behaviour, as an alternative to functional psychiatric diagnosis. Leicester: British Psychological Society; 2018. Accesible en: <https://www.bps.org.uk/member-networks/division-clinical-psychology/power-threat-meaning-framework> [Hay traducción de la versión abreviada en la Asociación Española de Neuropsiquiatría].

⁴⁵⁰ Best J. Whatever Happened to Social Pathology? Conceptual Fashions and the Sociology of Deviance. Sociological Spectrum 2006; 26: 533-46.

⁴⁵¹ Rendueles G. Psicologización, pobreza mental y desorden neoliberal. Escritos y entrevistas. Madrid: Editorial Irrecuperables; 2022.

⁴⁵² Rendueles G. Psicologización, pobreza mental y desorden neoliberal. Escritos y entrevistas. Madrid: Editorial Irrecuperables; 2022.

⁴⁵³ Ratner C. Neoliberal Psychology. Cham Switzerland: Springer Nature Switzerland; 2019.

⁴⁵⁴ Parker M. Management by stress. Catalyst, 2017; 1(2): 173-194.

⁴⁵⁵ Varman R, Al-Amoudi I. Accumulation through derealization: How corporate violence remains unchecked. Human Relations. 2016; 69(10): 1909-1935.

⁴⁵⁶ Vygotsky LS. The collected works of L.S. Vygotsky (Vol. 5). New York: Plenum; 1998.

⁴⁵⁷ Ratner C. Cultural psychology: Theory and method. NY: Plenum; 2002.

⁴⁵⁸ Ratner C. Cultural psychology: A perspective on psychological functioning and social reform. Mahwah: Lawrence Erlbaum; 2006.

los 22 meses, pero que crecen en familias de baja posición socioeconómica, empeoran su situación a medida que se acercan a los 10 años.⁴⁵⁹ Lejos de vivir en una sociedad meritocrática, el neoliberalismo incrementa la desigualdad según los privilegios, oportunidades y recursos de que disponen las clases sociales, al tiempo que en gran parte se hacen trizas muchos de los rasgos y valores que tradicionalmente configuraron la identidad popular y las luchas obreras.

El análisis del malestar y el sufrimiento psíquico generados socialmente por la precariedad laboral es muy distinto de la interpretación que actualmente realiza el modelo biomédico hegemónico. El modelo social muestra que lo que comúnmente se considera normal es, en realidad, patológico en muchos sentidos.⁴⁶⁰ Es decir, **una realidad social patológica unida a una psicología normal generará distintas formas de psicología anormal**. Por ejemplo, si un entorno está contaminado, lógicamente aparecerán patologías respiratorias entre individuos sanos. Igualmente, un ambiente laboral precarizado generará sufrimiento psíquico y enfermedades laborales entre personas previamente sanas. En consecuencia, **lo que se suele denominar “enfermedad mental” tiene sus raíces en gran medida en la normalización del sufrimiento, en la normalidad patológica de la sociedad, y en especial la del medio laboral**.^{461 462} Por tanto, cuanto mayor es la precarización laboral, mayor es también el malestar en la salud mental,⁴⁶³ el cual puede incluir la desesperanza, el cansancio, la falta de expectativas, el estrés, la preocupación o, incluso, la incapacidad para dar sentido a la vida.⁴⁶⁴ **Lo normal se hace patológico, y lo patológico se convierte en lo normal**.⁴⁶⁵

Curiosamente, sin embargo, con frecuencia la normalidad patológica tiende a ser despatologizada, de modo que procesos patológicos como el malestar generado por la ansiedad ante una crisis climática muy real, la epidemia global de obesidad o el trabajo en un medio laboral dañino, son minusvalorados y definidos como normales. La ansiedad, el sobrepeso o el malestar laboral serían el resultado de una reacción personal (que quizás merece respeto y tolerancia), donde no se comprenden las causas estructurales profundas que hay detrás; es decir, respectivamente el calentamiento global por la emisión de gases de efecto invernadero generado por los países más ricos,⁴⁶⁶ el exceso de peso causado por la producción de alimentos con un elevado contenido en azúcares⁴⁶⁷ y una masiva precarización laboral.⁴⁶⁸

Los medios de comunicación, los Gobiernos, los representantes políticos y la sociedad en general pueden identificar con facilidad la violencia visible que se produce en la calle, ya sea por la quema de un contenedor, la rotura de un escaparate o por actos de pillaje callejeros. La **construcción hegemónica de esa violencia**, lógica y racional, deja, sin embargo, fuera otras maneras de mirar, reflexionar y analizar la violencia. ¿Qué decir de situaciones menos visibles, pero estructuralmente presentes en el medio laboral? ¿Qué tipo de violencia **representa la normalización del sufrimiento psíquico generado por la precariedad**? Pensemos en la explotación laboral que sufren tantas limpiadoras o los *riders*, o bien en la brecha salarial de género, en la discriminación laboral que sufren muchas personas migrantes, en el acoso físico, sexual o moral padecido por tantas trabajadoras, en los desahucios asociados a despidos laborales, en los suicidios cometidos fruto de la desesperación de hallarse ante una profunda precariedad laboral y vital que se ha introducido “debajo de la piel”. ¿De qué modo las leyes, las políticas públicas o las empresas ejercen esa violencia? ¿Son los desahucios generados por la pobreza laboral violencia? ¿Cómo colectivizar el sufrimiento psíquico generado por la precariedad?

Aunque la violencia extrema e inusual es la que recibe mayor atención mediática y social, el efecto global de la violencia normalizada puede ser mucho mayor. De hecho, el aumento de la patología normal suele ser socialmente más destructivo. Hace tres décadas, el epidemiólogo británico Geoffrey Rose resaltó lo que a primera vista puede parecer una paradoja de salud pública: “Una gran cantidad de personas expuestas a un pequeño riesgo puede generar muchos más casos que una pequeña cantidad expuesta a un alto riesgo”. Por ejemplo, en el caso de la depresión, un “toque de depresión” puede ser una noticia preocupante para quienes están afectados, pero es un problema mayor para el conjunto de una comunidad que deberá abordar globalmente el problema para realizar una prevención efectiva.⁴⁶⁹ Otro caso a considerar es la violencia generada por el uso de armas y tiroteos ma-

⁴⁵⁹ Feinstein L. Inequality in the early cognitive development of British Children in the 1970 cohort. *Economica*. 2003; 70(1): 73-97.

⁴⁶⁰ Fromm E. La patología de la normalidad. Barcelona: Paidós; 2000.

⁴⁶¹ Dejours C. La banalización de la injusticia social. Buenos Aires: Topía; 2006.

⁴⁶² Ratner C, El-Badwi ES. A Cultural Psychological Theory of Mental Illness, Supported by Research in Saudi Arabia. *Journal of Social Distress and the Homeless*. 2011; 20/3-4: 217-74.

⁴⁶³ Ratner C. Macro Cultural Psychology: A Political Philosophy of Mind. New York: Oxford University Press; 2012.

⁴⁶⁴ Padilla J, Carmona M. Malestamos. Madrid: Capitán Swing; 2022.

⁴⁶⁵ Waitzkin H. Health care under the knife. Moving beyond capitalism for our health. New York: Monthly Review Press; 2018.

⁴⁶⁶ Hickel J. Quantifying national responsibility for climate breakdown: an equality-based attribution approach for carbon dioxide emissions in excess of the planetary boundary. *The Lancet Planetary Health*. 2020; 4(9): e399-e404.

⁴⁶⁷ Moss M. Salt, Sugar, Fat: How the food giants hooked us. New York: Random House; 2013.

⁴⁶⁸ Benach J, Muntaner C, con Solar O, Santana V, Quinlan M, y la red Emconet. Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global. Barcelona: Icaria; 2010.

⁴⁶⁹ Rose G. The strategy of preventive medicine. New York: OUP; 1992.

sivos en Estados Unidos, que se suelen atribuir a individuos irracionales y desequilibrados. Sin embargo, entre 2001 y 2010, menos del 6% de los 120.000 asesinatos relacionados con armas de fuego en Estados Unidos fueron perpetrados por personas diagnosticadas con enfermedades mentales.⁴⁷⁰

El tratamiento individual de los trastornos mentales de origen laboral no basta cuando nos enfrentamos a una precarización tóxica que empuja continuamente a muchos individuos a padecer una situación patológica. Los psicofármacos pueden insensibilizar o tranquilizar al individuo, pero no eliminan los factores estresantes que sufre. De hecho, cuanto más patológica sea la sociedad normal, menos efectivos serán los tratamientos normales.⁴⁷¹ Por tanto, como señala el psicólogo Carl Ratner: “Comúnmente se cree que mejorar la sociedad depende de mitigar los actos anormales y antisociales que perturban la sana normalidad. Sin embargo, debido a que la normalidad patológica es más destructiva que el comportamiento anormal, la mejora social depende de cambiar la estructura de la sociedad y la psicología normales”.⁴⁷²

La precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental constituyen un tema político de primera magnitud. Para el sociólogo Manuel Romero Fernández, el mayor reto que la juventud tiene por delante es “hacer del malestar generalizado en todas sus formas una potencia política transformadora”.⁴⁷³ El sufrimiento psíquico que padecen tantas personas trabajadoras que se ven forzadas a “trabajar mal” puede generar apatía, negación y resignación entre quienes ven la precarización laboral como una fatalidad, o bien, por el contrario, la crítica, la indignación y la acción colectiva entre quienes son capaces de verla como un proceso injusto socialmente.⁴⁷⁴ Conseguir tener un **medio laboral más saludable es más efectivo que tratar de mejorar el entorno laboral a través de estrategias individuales que buscan mejorar procesos normales que son patológicos.** Cuando la organización del trabajo es saludable, se minimiza la posibilidad de promover riesgos y conductas psicosociales dañinas para la salud, así como de tener que articular acciones individuales, que son más costosas e ineficaces. Por ello, la solución más adecuada para transformar la normalidad patológica que hoy constituye la precariedad laboral requiere **no conformarse ni aceptar la realidad actual, sino cambiar en profundidad la organización del trabajo para construir un medio laboral más democrático y justo.** Esos cambios deben constituir una prioridad fundamental de la acción que realice cualquier Gobierno en la actualidad.

Factores que generan déficits democráticos

A finales de los años ochenta, el denominado “consenso de Washington” incluyó la liberalización de los mercados de capitales a pesar de no existir pruebas de que los mismos estimularan el crecimiento económico.⁴⁷⁵ La desregulación, que incluyó la circulación de capitales, abrió paso a una financiarización que dificultó la economía productiva de bienes y servicios, mientras los capitales fluían hacia paraísos fiscales o eran evadidos o sustraídos al fisco mediante técnicas más o menos sofisticadas. La financiarización no solo asignó los beneficios económicos de manera desigual, injusta y desintegradora del tejido social y de la gobernabilidad política, sino que también, mediante unos mercados desregulados, asignó de manera incorrecta las inversiones; ejemplo de ello es la desindustrialización en Europa durante los ochenta y noventa, que derivó en desempleo, precariedad y una falta de respuesta adecuada a crisis como la pandemia de la COVID-19. Como señaló el premio nobel de economía Joseph Stiglitz, el Fondo Monetario Internacional (FMI) no solo aplicó teorías económicas equivocadas, como la austeridad impuesta en 2010 tras la Gran Recesión de 2008, sino que ante la competencia de países con economías con bajos salarios, los países ricos fueron recortando gastos calificados de superfluos, destinados al bienestar y a las políticas sociales, sumiendo a las personas trabajadoras en una inseguridad cada vez mayor acerca de su futuro.⁴⁷⁶ Si bien la desigualdad de ingresos y rentas ha aumentado, las brechas económica y salarial no han sido tan pronunciadas en los países con regímenes fiscales más progresivos e instituciones del mercado laboral más sólidas (sindicatos, salarios mínimos legales, Derecho del Trabajo

⁴⁷⁰ Lafraniere S, Cohen S, Oppel Jr. RA. “How Often Do Mass Shootings Occur? On Average, Every Day, Records Show,” New York Times, 02-12-2015. Accesible en: <http://www.nytimes.com/2015/12/03/us/how-often-do-mass-shootings-occur-on-average-every-day-records-show.html>

⁴⁷¹ Cushman P. Confronting Sullivan’s Spider: Hermeneutics and the Politics of Therapy. Contemporary Psychoanalysis. 1994; 30: 801-44.

⁴⁷² Ratner C. Overcoming Pathological Normalcy: Mental Health Challenges in the Coming Transformation. En: Waitzkin H. Health care under the knife. Moving beyond capitalism for our health. New York: Monthly Review Press; 2018.

⁴⁷³ Romero Fernández M. “Habitar en un mundo grande y terrible.” Ctxt, 17-03-2021. Accesible en: <https://ctxt.es/es/20210301/Firmas/35383/ansiedad-depresion-jovenes-mark-fisher.htm>

⁴⁷⁴ Dejours C. La banalización de la injusticia social. Buenos Aires: Topía; 2006.

⁴⁷⁵ Stiglitz JE, Levy A. Liberalización de los mercados de capitales, globalización y el FMI. Desarrollo Económico. 2005; 45(177): 3-23.

⁴⁷⁶ Stiglitz JE. El malestar en la globalización. Madrid: Taurus; 2002.

consolidado, etc.), con acceso generalizado a la educación y a los servicios de salud y con beneficios sociales generosos.⁴⁷⁷

Sin embargo, a partir de los años ochenta puede afirmarse que la globalización neoliberal hizo prevalecer los valores e intereses mercantiles sobre las preocupaciones acerca del medio ambiente, los derechos humanos, la justicia social y la democracia. Ha sido tras la Gran Recesión de 2008 y el continuo crecimiento de la desigualdad, cuando se ha puesto más de manifiesto el incremento en el sufrimiento y dolor de gran parte de la población trabajadora, algo que se refleja, por ejemplo, en el espectacular aumento de las prescripciones de opiáceos en Estados Unidos,⁴⁷⁸ el incremento de los problemas de salud mental, los suicidios y la obesidad y el sobrepeso.⁴⁷⁹

En el transcurso de las últimas décadas, la democracia ha ido acumulando diversos problemas derivados de los cambios materiales e ideológicos impulsados por el neoliberalismo. Por un lado, la **desposesión o degradación de la situación laboral de las personas trabajadoras** en forma de precariedad, bajos salarios, desempleo o pobreza. Por otro, la **culpabilización por una situación de desigualdad**, que quienes trabajan no han generado, ni buscado. Autores y analistas de un amplio espectro ideológico han señalado también su **preocupación por los déficits democráticos y la necesidad de ampliar y profundizar los mecanismos de democracia social en el trabajo y las empresas a través de la participación de personas trabajadoras y sindicatos**, a través de instrumentos como el diálogo social, la negociación colectiva y la codeterminación (ver Capítulo 23).^{480 481 482} Por ejemplo, un pensador como Francis Fukuyama ha advertido del ataque directo a las instituciones liberales, ya que el neoliberalismo ha generado un clima de incertidumbre e inseguridad general que rompe los elementos que cimentan la sociedad: “Desde el empleo, la política sanitaria y los impuestos hasta la vigilancia policial, la inmigración y la regulación de internet”.⁴⁸³ Así, las crisis sucesivas acaecidas desde los inicios de la era neoliberal en los años ochenta han generado un escenario donde cada vez más hay unos ganadores que se lo llevan todo, y unos perdedores que se quedan sin nada o muy poco. Sin embargo, no se trata solo de la materialización de la desigualdad, el desempleo, la precariedad o la pobreza, sino también de la democracia.⁴⁸⁴ Se han producido ataques continuados a la **independencia del poder judicial** y a la **libertad de prensa**,⁴⁸⁵ y se ha producido un desembarco en el **mundo de las ideas**, tratando de construir un sentido común que “culpa a la víctima” (por ejemplo, culpando a las personas trabajadoras por su situación de desempleo),⁴⁸⁶ desviando así la atención del aumento de la desigualdad y el estancamiento de los salarios.⁴⁸⁷ Todo ello ha venido acompañado de un creciente recurso a la **idea de meritocracia**, que añade a las desigualdades de renta o riqueza diferencias por la educación y el estatus,^{488 489} para de ese modo desprestigiar o denigrar a quienes no alcanzan los méritos suficientes.^{490 491} Además, en parte como resultado de la inadecuada respuesta que las élites han dado a la Gran Recesión, han emergido globalmente movimientos populistas reaccionarios y neofascistas.^{492 493 494} En conjunto, el despliegue de todos esos cambios materiales e ideológicos permite suscribir las palabras del sociólogo alemán Wolfgang Streeck cuando señala que: “Hoy más que nunca, el poder económico parece haberse convertido en poder político, mientras que los ciudadanos se ven casi totalmente privados de sus defensas democráticas y de su capacidad de exigir a la economía política intereses y demandas incompatibles con las de los propietarios de

⁴⁷⁷ Blanchard O, Rodrik D (coord.). *Combatiendo la desigualdad. Un nuevo planteamiento del papel del gobierno*. Barcelona: Deusto; 2022.

⁴⁷⁸ Beseran E, Pericàs JM, Cash-Gibson L, Ventura-Cots M, Pollack Porter KM, Benach J. Deaths of Despair: A Scoping Review on the Social Determinants of Drug Overdose, Alcohol-Related Liver Disease and Suicide. *Int J Environ Res Public Health*. 2022; 19(19): 12395.

⁴⁷⁹ Wilkinson R, Pickett K. *Igualdad. Cómo las sociedades más igualitarias mejoran el bienestar colectivo*. Madrid: Capitán Swing; 2019.

⁴⁸⁰ Tomasetta L. *Participación y autogestión*. Buenos Aires: Amorrortu; 1975.

⁴⁸¹ OIT. *La participación en la empresa 1981-1985*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; 1987.

⁴⁸² AA VV. *II Jornadas de economía social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; 1988.

⁴⁸³ Fukuyama F. *El liberalismo y sus desencantados: Cómo defender y salvaguardar nuestras democracias liberales*. Barcelona, Deusto; 2022.

⁴⁸⁴ Armingeon K, Guthmann K. Democracy in crisis? The declining support for national democracy in European countries, 2007-2011. *European Journal of Political Research*. 2014; 53: 423-442.

⁴⁸⁵ Pistor K. *El código del capital. Cómo la ley crea riqueza y desigualdad*. Madrid: Capitán Swing; 2022.

⁴⁸⁶ Stiglitz J. *Caída libre: el libre mercado y el hundimiento de la economía mundial*. Madrid: Taurus; 2010.

⁴⁸⁷ Krugman P. *¡Acabad ya con esta crisis!* Barcelona: Booket-Planeta; 2014.

⁴⁸⁸ Sandel MJ. *Lo que el dinero no puede comprar. Los límites morales del mercado*. Barcelona: Debate; 2018.

⁴⁸⁹ Sandel MJ. *La tiranía del mérito. Qué ha sido del bien común*. Barcelona: Debate; 2021.

⁴⁹⁰ Young M. *El triunfo de la meritocracia 1870-2034: ensayo sobre la educación y la igualdad*. Barcelona: Tecnos; 1964.

⁴⁹¹ Algunos autores, preocupados por el futuro de la democracia, han formulado conceptos como el de “ciberleviatán” para describir una variante totalitaria dependiente de las nuevas tecnologías y el control algorítmico (“tecnodictadura”). Ver: Lassalle JM. *Ciberleviatán: El colapso de la democracia liberal frente a la revolución digital*. Barcelona: Arpa; 2019; y Applebaum A. *El ocaso de la democracia. La seducción del autoritarismo*. Barcelona: Debate; 2021.

⁴⁹² Blanchflower DG. *Not Working. Where Have All the Good Jobs Gone?* Princeton: Princeton University Press; 2019.

⁴⁹³ Frank T. *¿Qué pasa con Kansas?: Cómo los ultraconservadores conquistaron el corazón de Estados Unidos*. Madrid: Antonio Machado libros; 2008.

⁴⁹⁴ Eribon D. *Regreso a Reims*. Buenos Aires: Los libros del zorzal; 2017.

capital”.⁴⁹⁵ ⁴⁹⁶ En el medio laboral, el espacio-tiempo del trabajo que todavía ocupa la mayor parte de la jornada de la ciudadanía se rige por prácticas dignas de regímenes autocráticos más que democráticos.⁴⁹⁷ Nuestras democracias necesitan reactivarse. Como también señala Streeck: “Democratizar implica crear instituciones con las cuales sea posible volver a poner los mercados bajo control social: mercados de trabajo que dejen espacio para la vida social; mercados de bienes que no destruyan la naturaleza; mercados de crédito que no produzcan masivamente promesas irrealizables”.⁴⁹⁸

Un aspecto fundamental, pero menos tratado, de la implantación de las políticas neoliberales ha sido **la tentativa de desprestigiar la contribución social del trabajo por parte de los sindicatos, la negociación colectiva y la clase trabajadora**, calificando de “paguitas” o “cultura del subsidio” los derechos y protecciones conquistadas a lo largo de los años mediante ásperos conflictos laborales. Con ello, no solo se quieren **esconder los daños** causados por la desindustrialización, la mercantilización y la privatización, sino también **demoler la visión aspiracional de igualdad, minimizar los derechos sociales y reducir la participación democrática**. Todo lo cual ha dado paso a lo largo de los años a una cultura de la codicia y el enriquecimiento individual, donde supuestamente cualquiera puede hacerse rico, cada cual “tiene lo que merece” y donde una élite plutocrática decide por todas las personas. Sin embargo, el diseño de instituciones democráticas requiere tener **organizaciones y acción colectiva, es decir, dar relevancia a los instrumentos de participación de las personas trabajadoras, que deben ser la base de una nueva cultura democrática**. Ello quiere decir, por ejemplo, que quienes regulan deben ser elegidos de entre aquellos que pueden verse perjudicados si falla la regulación, no entre aquellos a los que ese fallo favorezca.⁴⁹⁹ Por otra parte, para lograr una transición ecológica justa, la urgente necesidad de rediseñar los sectores productivos y los trabajos requerirá, junto a Gobiernos, comunidades y organizaciones ecologistas, de la participación fundamental de las personas trabajadoras y sus representantes sindicales (ver Capítulo 27). Como ha apuntado la ya citada economista Mariana Mazzucato: “La jornada de ocho horas, el fin de semana y las vacaciones, además de la baja por enfermedad, conseguidos por los movimientos y sindicatos de trabajadores, no fueron innovaciones económicas menos importantes que los antibióticos, el microchip o internet”.⁵⁰⁰

Las decisiones para **corregir la situación actual de desigualdad, crisis ecosocial y precariedad** requerirán poner en práctica **distintas medidas políticas en distintas fases**. En la fase de **preproducción** es importante dotar a las políticas de acceso a la educación, la sanidad y la economía. En la fase de **producción**, las políticas han de incidir en su composición y organización; determinando, por ejemplo, precios relativos, incentivando las contrataciones, inversiones e innovación, y desplegando políticas que influyan en el poder de negociación de aquellos que tienen intereses en la producción (personas trabajadoras, accionistas, directivos y proveedores), el salario mínimo, la subvención en I +D y las políticas industriales. En la fase de **posproducción**, las políticas han de centrarse en la redistribución de renta y riqueza, con una tributación progresiva, impuestos sobre el patrimonio y subsidios a los ingresos bajos. **El punto clave es cómo conseguir poner en práctica esas políticas**.⁵⁰¹

Generar trabajos social y ecológicamente relevantes

Al tiempo que ha generado un gran crecimiento y expansión material, **el actual sistema económico no ha solucionado las necesidades básicas de tipo material y sociocultural de una gran parte de la humanidad**. Junto a numerosos ejemplos de progreso real en bienestar y derechos sociales, la mayor parte logrado tras arduas y persistentes luchas sociales y populares, emergen también múltiples situaciones destructivas, vejatorias y alienantes. El filósofo y ensayista Francisco Fernández Buey solía decir que vivimos en un mundo con una “plétora miserable”.⁵⁰² Como se ha señalado, la explotación, dominación y discriminación que sufren centenares de millones de seres humanos en el trabajo impide vivir con dignidad y gozar de una buena salud. Incluso en los países más ricos, millones de personas se ven expuestas a la precariedad laboral, con vidas económica y socialmente precarias que impactan sobre su salud.

Nos hallamos en una **“crisis de civilización” marcada por la sucesión de cambios sistémicos**⁵⁰³ **de gran magnitud y cada vez más rápidos, a nivel social (geopolíticos, económicos y culturales)**

⁴⁹⁵ Streeck W. ¿Cómo terminará el capitalismo? Ensayos sobre un sistema en decadencia. Madrid: Traficantes de Sueños; 2017.

⁴⁹⁶ Dubet F. Le temps des passions tristes. Inégalités et populisme. Paris: Seuil; 2019.

⁴⁹⁷ Lafuente S. Democracia real en el trabajo como respuesta a la crisis democrática. En: Bruno Estrada y Gabriel Flores (coords.). Repensar la economía desde la democracia. Madrid: Catarata y Fundación 1º de Mayo; 2020.

⁴⁹⁸ Streeck W. Comprando tiempo. La crisis pospuesta del capitalismo democrático. Madrid: Katz editores; 2016.

⁴⁹⁹ Stiglitz J. Caída libre: el libre mercado y el hundimiento de la economía mundial. Madrid: Taurus; 2010.

⁵⁰⁰ Mazzucato M. Misión economía. Una guía para cambiar el capitalismo. Madrid: Taurus; 2021.

⁵⁰¹ Blanchard O, Rodrik D (coord.). Combatiendo la desigualdad. Un nuevo planteamiento del papel del gobierno. Barcelona: Deusto; 2022.

⁵⁰² Mir García J. Francisco Fernández Buey: vida y obra con conciencia e ilusiones. Mientras Tanto 2013; 119: 69-82.

⁵⁰³ Ahmed NM. Estados inviables, sistemas en colapso. Barcelona: Red Libre Ediciones; 2019.

y, especialmente, de tipo laboral y ecológico.⁵⁰⁴ Un rasgo laboral fundamental tiene que ver con el modo en que se construye la organización del trabajo y el despilfarro de recursos naturales de forma no democrática (ver Capítulo 26), que son esenciales para el funcionamiento actual de la economía. El aumento de la producción no ha tenido como objetivo central mejorar la vida de las personas sino posibilitar la reproducción ampliada del capital, o dicho de una manera más sencilla, ampliar los beneficios, alargando o intensificando la jornada laboral, maximizando la productividad o reduciendo los salarios, entre otras estrategias. **Así, para generar riqueza, el sistema necesita expoliar tanto la naturaleza como los cuerpos humanos. En su dinámica de expropiación y competición, las condiciones laborales se degradan al tiempo que los ecosistemas se devastan, dando lugar, de forma simultánea, a una crisis ecológica y a la precarización laboral actual.** Ello ocurre en varios sentidos. En primer lugar, el sistema económico capitalista se basa en la **imperiosa necesidad de que las empresas acumulen capital, logren beneficios y crezcan de forma indefinida.** Segundo, esos procesos se realizan **expropiando a gran parte del planeta de su capacidad de sostener la vida** a partir de la utilización de los llamados recursos comunes. Como señala el llamado “ecofeminismo de la subsistencia”,⁵⁰⁵ la condición de posibilidad del funcionamiento del capitalismo industrial es la expropiación de los recursos materiales y de la capacidad autónoma de la gestión de la vida de las sociedades humanas. Tercero, **es una economía patriarcal**, ya que el trabajo de cuidados, fundamental para la reproducción social de nuestras sociedades es invisible, sin remunerar y a cargo fundamentalmente de las mujeres, sobre todo de las más pobres. Y cuarto, **es una economía capitalista fosilista**, basada en la disponibilidad masiva de energía de origen fósil, que choca con los límites biofísicos del planeta, lo cual produce una degradación del conjunto de bienes materiales y sociales sobre los que se sustenta la economía, produciendo una contracción de la producción.⁵⁰⁶ El vínculo entre el crecimiento económico, la creación de empleo y el impacto ecológico es tan fuerte⁵⁰⁷ que, a menos que se produzcan cambios socioeconómicos muy profundos y rápidos, la inevitable reducción de energía y materiales disponibles^{508 509} producirá una contracción económica que conllevará una notable destrucción de empleo. Así, **el sistema social y económico debe estar subordinado a la biosfera, no prevalecer sobre ella.** En palabras del filósofo, ensayista y activista Jorge Riechmann: “Vivimos dentro de sistemas socioeconómicos humanos demasiado grandes en relación con la biosfera que los contiene... y en sistemas mal adaptados, sistemas humanos que encajan mal en los ecosistemas naturales”.⁵¹⁰

Numerosos estudios científicos han advertido desde hace décadas de la disminución del rendimiento de las cosechas, la extinción de especies, migraciones masivas y de una crisis energética de muy graves proporciones. En marzo de 1972, un informe pionero realizado por investigadores del Massachusetts Institute of Technology (MIT) modelizó la interacción entre la economía mundial (población, contaminación, industrialización, recursos naturales y alimentos) y la biosfera.^{511 512} Su conclusión fue que **no era posible el crecimiento ilimitado en una biosfera finita, por lo que de seguir así la economía mundial tendería a detener su crecimiento y colapsar. Desde entonces, numerosos estudios han confirmado la veracidad esencial de ese planteamiento.**^{513 514 515} Tres décadas más tarde, en marzo de 2009, el asesor del gobierno británico John Beddington alertaba de que en 2030 una población global de más de 8.300 millones de personas implicaría un aumento del 50% de la demanda de alimentos y energía y un 30% de la demanda de agua.⁵¹⁶ La consecuencia de lo anterior podría ser una gran escasez de esos tres bienes básicos. Por ejemplo, el Programa Medioambiental de la ONU predice que África, Europa y Asia sufrirán

⁵⁰⁴ Fernández Durán R, González Reyes L. En la espiral de la energía. Volúmenes I y II. Madrid: Libros en Acción; 2014. Accesible en: <https://www.ecologistasenaccion.org/29055/libro-en-la-espiral-de-la-energia/>

⁵⁰⁵ Bennholdt-Thomsen V, Mies M. The Subsistence Perspective: Beyond the Globalised Economy. London: Bloomsbury Publishing; 1999.

⁵⁰⁶ Nieto J, Carpintero O, Miguel JL, de Blas Í. Macroeconomic modelling under energy constraints: Global low carbon transition scenarios. Energy Policy. 2019; 10.1016/j.enpol.2019.111090.

⁵⁰⁷ Antal M. Green goals and full employment: Are they compatible? Ecological Economics. 2014; 10.1016/j.ecolecon.2014.08.014.

⁵⁰⁸ IEA. World Energy Outlook 2020. Paris: International Energy Agency. Accesible en: <https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2020>

⁵⁰⁹ Arrobas D, Hund K, McCormick M, Ningthoujam J, Drexhage J. The Growing Role of Minerals and Metals for a Low Carbon Future (English). Washington, D.C.: World Bank Group. Accesible en: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/207371500386458722/the-growing-role-of-minerals-and-metals-for-a-low-carbon-future>

⁵¹⁰ Riechmann J. ¿Cómo Cambiar Hacia Sociedades Sostenibles? Reflexiones sobre Biomímesis y Autolimitación. Isegoría. 2005; 32: 95-118.

⁵¹¹ Meadows DH, Meadows DI, Randers J, Behrens III WB. The Limits to Growth. A Report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind. London: Potomac; 1972.

⁵¹² Bardi U. The Limits to Growth Revisited. Firenze: Springer; 2011.

⁵¹³ Meadows DL et al. Más allá de los límites del crecimiento. Madrid: El País/Aguilar; 1992.

⁵¹⁴ Meadows DH, Randers J, Meadows DL. Los límites del crecimiento 30 años después. Barcelona: Galaxia Gutenberg/ Círculo de Lectores; 2006.

⁵¹⁵ Randers J. 2052 - A Global Forecast for the Next Forty Years. Vermont: Chelsea Green Publishing; 2012.

⁵¹⁶ Sample I. World faces 'perfect storm' of problems by 2030, chief scientist to warn. The Guardian, 18-03-2019. Accesible en: <https://www.theguardian.com/science/2009/mar/18/perfect-storm-john-beddington-energy-food-climate>

escasez generalizada de agua.^{517 518} Por si todo eso no bastara, los científicos señalan que a mediados de 2022 ya se había sobrepasado el sexto de los nueve límites planetarios.^{519 520 521}

Tenemos una economía que **sobreutiliza masivamente los recursos y la energía** y que, sin embargo, es **socialmente ineficiente**, ya que sigue sin satisfacer de forma apropiada las necesidades humanas más básicas (alimentación, agua, vivienda, salud, trabajo, etc.) de toda la población. **Las economías de los países ricos son las principales responsables de la crisis ecológica**, ya que su uso de energía y recursos es extremadamente alto, a pesar de no conseguir satisfacer las necesidades humanas de sus poblaciones. La razón principal es que **la gran capacidad productiva de esos países está organizada en función de los intereses del capital y no de los intereses de las personas**. Además, el crecimiento del Norte Global depende estructuralmente de **una gran apropiación neta de los recursos del Sur Global**.^{522 523} La profundidad de la crisis ecológica y climática actual, agravada por diversas guerras como la de Ucrania, hace inviable mantener el modo de producir y de consumir de la humanidad opulenta que forman los países ricos y las clases sociales privilegiadas, en lo que se ha dado en denominar “modos de vida imperiales”.⁵²⁴ Estos crean desigualdades locales producidas por la crisis climática y las olas de calor,⁵²⁵ **las llamadas “Zonas de Sacrificio Verde”, es decir, unas áreas que verían “sacrificar” su medio natural y sus poblaciones en beneficio del Norte Global como respuesta a la crisis climática y ecológica global**.⁵²⁶ De hecho, las dinámicas del sistema económico actual, que transfiere riqueza de los pobres a los privilegiados mediante la explotación, y que acepta, no revierte, o incluso defiende la desigualdad como necesaria para el desarrollo y progreso de la humanidad, podrían extremarse todavía más en un escenario de escasez de energía y materiales. Podríamos asistir a la implantación de un sistema neofascista que tome como base la constatación de una verdadera escasez material. Este sería un régimen de dominio global, donde **los privilegiados quedarían “salvaguardados” o podrían, directa o indirectamente, exterminar a cientos de millones de seres humanos considerados como “desechables”**.^{527 528}

En un mundo que se enfrenta a un acelerado agotamiento de recursos naturales finitos, a una degradación ambiental de gran envergadura y a un cambio climático catastrófico inducido por la mano humana, **es urgente reformular desde sus mismos fundamentos el modelo dominante de crecimiento económico** basado en el supuesto de poseer unos recursos ilimitados, así como de formas de medir la riqueza, la producción y el consumo que no tienen en cuenta la sostenibilidad ni el impacto medioambiental ni la limitación de recursos.^{529 530} Todo ello no se debe necesariamente a la ignorancia o a la desidia de

⁵¹⁷ WWAP (Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos de la UNESCO). Informe Mundial de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo de los Recursos Hídricos 2019: No dejar a nadie atrás. París: UNESCO; 2019.

⁵¹⁸ Y esas predicciones no tienen en cuenta el impacto del calentamiento global sobre la temperatura, la lluvia, el nivel del mar y el deshielo de los grandes glaciares. Con las políticas gubernamentales actuales, los mejores climatólogos señalan que no hay una vía plausible para evitar sobrepasar los 1,5 °C, y que lo más probable es que a finales de siglo el planeta vea aumentar en unos 3 °C, o quizás aún más, la temperatura respecto del periodo industrial. Ver: Intergovernmental Panel on Climate Change. IPCC Sixth Assessment Report. Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability; 2022. Accesible en: <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/>.

⁵¹⁹ Los nueve límites planetarios son: el cambio climático, la integridad de la biosfera (biodiversidad), la alteración de los flujos biogeoquímicos (ciclos del fósforo y del nitrógeno), cambio en el uso del suelo (alteración del paisaje natural), usos del agua dulce, contaminación de suelo y agua (pesticidas, materiales radioactivos, metales pesados, etc.), carga de aerosoles en la atmósfera (partículas), acidificación de los océanos y reducción del ozono estratosférico. Ver: Rockström J, Steffen W, Noone K, et al. A safe operating space for humanity. Nature 2009; 461: 472-475.

⁵²⁰ Steffen W, Richardson K, Rockström J, et al. Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet. Science. 2015; 347(6223).

⁵²¹ En noviembre de 2022, tan solo la carga de aerosoles en la atmósfera, la acidificación de los océanos y la reducción del ozono estratosférico no han sido sobrepasados. Ver: Wang-Erlandsson L, Tobian A, van der Ent RJ, et al. A planetary boundary for green water. Nature Reviews Earth and Environment 2022; 3: 380-392.

⁵²² Global Financial Integrity y Centre for Applied Research at the Norwegian School of Economics. Financial Flows and Tax Havens: Combining to Limit the Lives of Billions of People. Centre for Applied Research, Norwegian School of Economics, Global Financial Integrity, Jawaharlal Nehru University, Instituto de Estudios Socioeconómicos, Nigerian Institute of Social and Economic Research, 2015. Accesible en: <https://gfinetegrity.org/press-release/new-report-on-unrecorded-capital-flight-finds-developing-countries-are-net-creditors-to-the-rest-of-the-world/>.

⁵²³ Hickel J, Dorninger C, Wieland H, Suwandi I. Imperialist appropriation in the world economy: Drain from the global South through unequal exchange, 1990-2015. Global Environmental Change. 2022; 73: 102467.

⁵²⁴ Brand U, Wissen M. Modo de vida Imperial. Vida cotidiana y crisis ecológica del capitalismo. Madrid: Traficantes de Sueños; 2021.

⁵²⁵ Puede ilustrarlo los centenares de muertes de personas vulnerables (ancianos, enfermos crónicos, etc.), y de trabajadores precarizados (barrenderas/os, obreros/as de la construcción, trabajadores del campo en empresas que no cumplen la normativa preventiva, etc.) durante las recientes olas veraniegas de calor en España. Ver: Martín Martínez S. El calor extremo deja más de 2.000 muertes en España en el mes de julio. Euronews. 02-08-22. Accesible en: <https://es.euronews.com/2022/08/02/el-calor-extremo-deja-mas-de-2000-muertes-en-espana-en-el-mes-de-julio>.

⁵²⁶ Zografos, C., Robbins, P. Green Sacrifice Zones, or Why a Green New Deal Cannot Ignore the Cost Shifts of Just Transitions. One Earth. 2020; 3(5): 543-546.

⁵²⁷ George S. El informe Lugano. Barcelona: Icaria; 2001.

⁵²⁸ Fernández Durán R, González Reyes L. En la espiral de la energía. Volúmenes I y II. Madrid: Libros en Acción; 2014. Accesible en: <https://www.ecologistasenaccion.org/29055/libro-en-la-espiral-de-la-energia/>.

⁵²⁹ Riechmann J. El siglo de la Gran Prueba. Tegueste (Tenerife): Baile del Sol; 2013.

⁵³⁰ Prats F, Herrero Y, Torrego A. La gran encrucijada sobre la crisis ecosocial y el cambio de ciclo histórico. Madrid: Libros en Acción; 2016.

las personas en su comportamiento personal, sino, sobre todo, a **las características estructurales del sistema socioeconómico en que vivimos**. Y es que el capitalismo no equivale a tener mercados, algo que siempre ha existido en la historia de la humanidad, sino, principalmente, a una de sus características esenciales: **la inestabilidad causada por la necesidad de un crecimiento continuo, algo único en la historia**. No es posible continuar con un sistema económico que recrudece la desigualdad y la crisis ecológica y que requiere disponer de energía muy abundante y barata, cuando asistimos a una crisis energética y de materiales que va a impedir que la “máquina de crecimiento” sin fin que es el capitalismo pueda seguir funcionando. **La crisis ecológica no solo pone en cuestión las bases de la economía mundial y nos sitúa en la trayectoria de un colapso civilizatorio de dramáticas consecuencias, sino que también ofrece la posibilidad de replantear la actividad laboral en términos más igualitarios, cooperativos y menos precarios**.⁵³¹ Para lograr la eliminación de la precariedad laboral y, simultáneamente, la supervivencia de la especie, necesitamos realizar **cambios estructurales muy profundos en la organización económica, la regulación del trabajo, las políticas migratorias y las políticas de protección social**.⁵³² Solo de ese modo será posible redistribuir equitativamente la riqueza y promover trabajos y empleos de calidad, social y ecológicamente necesarios, que garanticen de forma justa la reproducción social de la especie en un mundo habitable.

Esta reformulación habrá de basarse en **un modelo de organización económica y social muy diferente, con una deseable e inevitable reducción del consumo de energía y materiales, una distribución justa de esos recursos, y una gran expansión laboral en ámbitos como la producción de alimentos, la protección social, la salud pública, los cuidados y la educación**. En conjunto, un modelo basado en estas medidas se le conoce como *decrecimiento*. Este proyecto también exigirá cambios en el modelo de negocios dominante y la educación de los directivos, que priorizan el valor del accionista y las ganancias a corto plazo por encima de la creación de riqueza a largo plazo, y un compromiso de mayor colaboración con las personas trabajadoras y la comunidad que sea mutuamente beneficiosa (ver Capítulos 23 y 26). Por tanto, **la crisis sistémica abre un proceso de cuestionamiento de la economía capitalista, del neoliberalismo y de los modelos actuales de gestión y de negocio**, así como la investigación y el debate sobre qué enfoques alternativos basados en la idea de sostenibilidad deben aplicarse en lugares tan dispares como las finanzas, la gestión empresarial o el medio laboral.⁵³³

Para hacer frente al mismo tiempo a la precariedad laboral y a la crisis ecosocial se requiere **implementar políticas laborales justas y ecológicamente sostenibles**. Al igual que los ecosistemas, que requieren el cierre de ciclos usando energía solar, maximizando la diversidad y con altas tasas de cooperación,⁵³⁴ las economías humanas deben tratar de hacer lo mismo poniendo el acento en un sector primario que adopte el paradigma agroecológico, pues ni el sector secundario ni el terciario son capaces de satisfacer este imprescindible cierre de ciclos.⁵³⁵ Esa transformación debe incluir la realización de **cambios ambientales fundamentales**, como reconvertir actividades nocivas para la vida (la producción de abonos químicos, por ejemplo), reconvertir la producción que se basa en la explotación intensiva (como es el caso de la pesca intensiva) y fomentar ocupaciones que se integran en el entorno (como sucede con la agricultura ecológica). A ello hay añadir la incorporación de miradas críticas que aporten elementos esenciales. La **mirada feminista del trabajo**, que propone la integración de la producción y la reproducción en una unidad económica, lo cual requiere **eliminar la desigualdad de género y transformar radicalmente la valoración social de los trabajos** y asumir que somos seres interdependientes y ecodependientes.⁵³⁶ Y una **mirada comunista que ponga en cuestión las bases centrales del sistema económico**, bajo la cual, el objetivo no puede ser sólo desprecariar el trabajo asalariado y ampliar el estado del bienestar (salud pública, cuidados, educación, etc.), sino también repartir el empleo, reducir la jornada laboral, abordar el trabajo garantizado, avanzar en la instauración de una renta básica universal o garantizada, democratizar de forma integral la economía y apostar por modelos sociales de base comunitaria.

Los retos laborales y ecológicos que implican la adaptación de un horizonte de decrecimiento son múltiples. Por un lado, debe ser capaz de articular una reducción en el consumo energético y material. Eso

⁵³¹ Amable M, Gonzalez Francese R, Schneider C. Work and Nature: Collective Health Challenges Towards the Sustainable Development Goals After the COVID-19 Pandemic. *Journal of Health and Environmental Research*. 2021; 7(1): 55-63.

⁵³² Hickel J. How to Save the Planet: Degrowth vs Green Growth? 02-09-22. Oxford University, School of Geography and Environment. Accesible en: <https://www.youtube.com/watch?v=YxjrBR0lg6s>

⁵³³ Abre, por tanto, la posibilidad de avanzar hacia escenarios post-capitalistas que pongan la vida en el centro y en los que la economía y el trabajo se conviertan en un fin para satisfacer necesidades y no en un medio para la acumulación de capital.

⁵³⁴ de Castro C. Reencontrando a Gaia. A hombros de James Lovelock y Lynn Margulis. Málaga: Ediciones del Genal; 2019.

⁵³⁵ González Reyes L. ¿Qué implica una economía circular? El Diario, 25-09-2017. Accesible en: https://www.eldiario.es/ultima-llamada/implica-economia-circular_132_3175642.html

⁵³⁶ A. Pérez Orozco, Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de Sueños; 2014.

significará probablemente la destrucción de algunos empleos altamente impactantes, por ejemplo, los del sector fósil; la reconversión integral de ámbitos laborales y sociales, por ejemplo, la movilidad; y priorizar la expansión de sectores (social, cultural, salud, cuidados, etc.) que son compatibles con empleos verdes más saludables. En este proceso, las políticas públicas, las instituciones privadas y sociales y las comunidades deberían actuar de la forma más coordinada posible.^{537 538} Partiendo de la base de que no puede haber decrecimiento sin la reducción de algunos sectores, quizá la cuestión más urgente es qué sectores e industrias necesitamos transformar en profundidad y, en algunos casos, expandir. Sin ánimo de exhaustividad, a continuación, se presentan algunas consideraciones al respecto.

El abandono de la dependencia de los combustibles fósiles y **la generación de un mayor uso de formas de energía verdaderamente renovable** gestionadas de forma democrática tiene el potencial de crear un gran número de puestos de trabajo tanto en el ámbito de la investigación como en el de la instalación. Sería importante apostar por una producción impulsada por una empresa pública y cooperativas de energía ciudadana que pongan en el centro el autoconsumo y partan de una necesaria reducción del consumo energético individual y colectivo. La **seguridad alimentaria** exige impulsar **un tipo de producción de alimentos que pueda compatibilizarse con la buena salud de los ecosistemas y que tiene un enorme potencial para generar empleo**. En particular habría que impulsar cambios en la agricultura mediante la reconversión del sector agroindustrial a la agroecología para, con ello, minimizar la erosión del suelo, introducir predadores naturales contra las plagas, renovar la vegetación y llevar a cabo tareas de reforestación y tomar medidas para garantizar y reciclar el agua potable y los residuos. Esta nueva producción agroecológica, combinada con la reducción del uso de energía y materiales, tendría el potencial de ocupar a mucha mano de obra que se encargaría de suplementar la caída de la maquinización y del uso de insumos químicos y fertilizantes de síntesis. Además, se debería implementar **un plan de cuidados que permita ampliar sustancialmente las políticas de dependencia**, así como llevar a cabo una sustancial mejora de la sanidad, la salud pública y la educación. Por lo que se refiere al transporte, se hace imprescindible la **ampliación y mejora del transporte de mercancías y el transporte de pasajeros**, con una industria naval renovada (por ejemplo, mediante el uso de veleros), la reducción drástica de la aviación, el incremento en el uso de trenes eléctricos y la creación de centros plurimodales para conectar con el transporte por carretera de corto recorrido. Se habría de realizar una inversión masiva para **rehabilitar el parque inmobiliario** y diversas infraestructuras económicas y sociales (puentes, hospitales, sistemas de suministro de aguas y saneamiento, etc.), intervención que puede y debe tener efectos ecológicos y laborales muy positivos y que debería priorizar las áreas rurales a fin de dar soporte real a la necesaria reprimarización de la economía. Sería importante **implementar masivamente una economía circular**, o más bien espiral, que se preocupe no solo del reciclaje, sino de la multiplicación de la vida útil de lo que ya se ha producido. Además, se deben realizar **inversiones masivas para aumentar la resiliencia climática, la reforestación y la restauración ecológica**. Ello incluye un plan nacional de infraestructuras contra el cambio climático, especialmente en entornos costeros con soluciones lo más biomiméticas posibles. **Transformación integral también del sector turístico**, que debe eliminar la precariedad laboral y adaptarse a un mundo donde ya no será posible un turismo de masas basado en una energía barata y abundante, tal y como se ha desarrollado en países como España durante las últimas décadas.⁵³⁹ Habrá que pensar en una transformación cuantitativa, apostando por la reducción del peso económico del sector; pero también cualitativa, pasando del turismo de lujo a largas distancias a un turismo de cercanía mucho más humilde (campings, etc.). **Inversiones en todos estos campos tienen el potencial de crear simultáneamente trabajo de más calidad, mejorar la salud humana y relacionarse de manera más sostenible con la biosfera**.

Aunque esta lista no es exhaustiva, sirve para ilustrar que es posible lograr **reducciones significativas en el consumo material, al mismo tiempo que se aumenta globalmente el bienestar humano, comenzando por la reducción de la precariedad**. Si consumimos menos productos, necesitaremos menos fábricas y máquinas, menos transporte, menos desechos y menos energía,⁵⁴⁰ lo que obligará a empresas y gobiernos a ser más eficientes e innovadores, y aumentar la posibilidad de ubicarnos dentro de los límites planetarios.⁵⁴¹ **Lo fundamental es que esas políticas deben hacerse de manera justa y**

⁵³⁷ González Reyes L, Almazán A, Lareo A, Actis W, Bueno LM, Madorrán C, Santiago Muiño E, de Benito C. Escenarios de trabajo en la transición ecosocial 2020-2030. Madrid: Ecologistas en Acción; 2019. Accesible en: <https://www.ecologista-senaccion.org/132893/informe-escenarios-de-trabajo-en-la-transicion-ecosocial-2020-2030/>

⁵³⁸ Vicepresidencia Tercera del Gobierno. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030. Accesible en: <https://www.miteco.gob.es/es/prensa/pniec.aspx>

⁵³⁹ Cañada E. Un turismo sostenido por la precariedad laboral. Papeles de relaciones Ecosociales y Cambio Global. 2017; 140: 65-73.

⁵⁴⁰ Krausmann F, Wiedenhofer D, Lauk C, et al. Global socioeconomic material stocks rise 23-fold over the 20th century and require half of annual resource use. Proceedings of the National Academy of Sciences. 2017; 114(8): 1880-1885.

⁵⁴¹ Persson L, Carney Almroth BM, Collins CD, et al. Outside the Safe Operating Space of the Planetary Boundary for Novel Entities. Environ. Sci. Technol. 2022; 56(3): 1510-1521.

equitativa, garantizando que todas las personas tengan acceso a los recursos y medios de vida necesarios para vivir dignamente, y que pequeñas empresas e industrias desvalidas no se vean desplazadas por las grandes corporaciones.⁵⁴² La sinergia entre crear puestos de trabajo “realmente verdes”, desprecariados y más saludables requiere de una intervención social decidida, donde la participación sindical y comunitaria debe jugar un papel esencial, que puede transformar radicalmente la situación ecológica y laboral. Como ha señalado el químico, ensayista y activista, Luis González Reyes: “Una economía sostenible genera más empleo que la sucia. Esto es así para la agroecología frente a la agroindustria, el reciclaje frente a la incineración o el vertido, las energías renovables frente a las fósiles y nucleares, o el transporte público frente al privado... La sostenibilidad real requiere otro sistema económico, el defendido por la economía ecológica, feminista y solidaria”.⁵⁴³

La necesidad de fortalecer la participación

Reducir la desigualdad y fomentar el papel de la comunidad son dos factores clave para implantar un modelo participativo donde deben jugar un papel fundamental los **movimientos sociales** en favor de la participación política, así como las **organizaciones sindicales** en la participación en las empresas o en las decisiones de política económica, tanto en términos de producción como de distribución y consumo. Los modelos participativos pueden fortalecer la democracia aplicando “**experimentos**” **laborales democráticos**,⁵⁴⁴ con **alternativas de economía participativa** basadas en valores como la solidaridad, la diversidad, la equidad y la autogestión de organismos como los **consejos de trabajadores/as y consumidores/as**, y la remuneración según el esfuerzo y sacrificio (resultados sociales útiles).⁵⁴⁵ Sin embargo, es importante también llamar la atención sobre las alternativas que ofrece la ideología neoliberal y la “mercantilización de las protestas”, y el abandono de formas colectivas de acción tradicionales como las realizadas por los sindicatos y movimientos de base comunitaria. Un ejemplo de posible manipulación son los movimientos de protesta a través de la influencia ejercida por las redes sociales.⁵⁴⁶

La democracia tiene diversos retos relacionados con los problemas de intermediación (representación de partidos, sindicatos, organizaciones comunitarias y de la “sociedad civil”), y del pesimismo asociativo (desafiar la legislación, colonizar las agencias reguladoras del Estado, pactos sociales que destruyen poder al parlamento en beneficio de los grupos de interés, etc.) derivado de la “ley de hierro de la oligarquía” de Robert Michels. A pesar de los cuales, sociólogos como Philippe Schmitter y Wolfgang Streeck han mostrado **el beneficioso papel que pueden jugar las asociaciones intermediando entre la comunidad, el Estado y el mercado**. Así, señalan que: “Hay una creciente evidencia de que en cierto tipo de áreas políticas la institución de grupos autorregulados puede producir resultados socialmente más ajustados y normativamente más aceptables que la autoayuda comunal, el comercio libre, o el intervencionismo estatal”.⁵⁴⁷

Tras más de 40 años de práctica neoliberal, cuestionar los instrumentos colectivos (asociativos) de participación debilita todavía más a unos Gobiernos que acumulan “déficits de soberanía”, fruto de la globalización, la financiarización, el papel de las agencias internacionales (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Unión Europea, Organización Mundial de Comercio, entre otras) y la sustitución de la política por la economía. Asimismo, contrariamente a las pretensiones neoliberales, **los sindicatos y la negociación colectiva constituyen una solución efectiva, flexible y participativa** que nunca debiera haberse desechado. El desequilibrio y desigualdad de poder llevados al extremo, tal y como sucede en la actualidad entre los grandes oligopolios y corporaciones financieras e industriales y el resto de la ciudadanía trabajadora, facilita el desperdicio de aquellos elementos que crean vínculos sociales fundamentales como son el respeto, la confianza, la solidaridad, la justicia, la equidad, la libertad, la seguridad y la inclusión. **El papel del Estado en el gobierno de los mercados es fundamental, pero no en solitario, sino mediante las organizaciones de la sociedad civil y de los agentes económicos**. Por ello, repensar la gobernanza corporativa debe ser una de las prioridades de la agenda, donde no solo deben participar accionistas y directivos.⁵⁴⁸ Junto

⁵⁴² Hickel J. Less is more. How Degrowth Will Save the World. London: William Heinemann; 2020.

⁵⁴³ González Reyes L. ¿Qué implica que la economía sostenible genere más empleo que la sucia? El ElDiario.es, 16-01-2017. Accesible en: https://www.eldiario.es/ultima-llamada/implica-economia-sostenible-genere-empleo_132_3650585.html

⁵⁴⁴ Barber B. Strong Democracy. Participatory politics for a New Age. Berkeley and Los Angeles: California University Press; 2003.

⁵⁴⁵ Albert M. Vida más allá del capitalismo. Materializar la esperanza. Barcelona: Icaria; 2016.

⁵⁴⁶ Minkovski P. Nunca dejes que una crisis te gane la partida. ¿Cómo ha conseguido el neoliberalismo, responsable de la crisis, salir indemne de la misma? Barcelona: Deusto; 2014.

⁵⁴⁷ Streeck W, Schmitter P. Community, market, state-and associations? The prospective contribution of interest governance in social order. European Sociological Review. 1985; 1(2): 119-138.

⁵⁴⁸ Mazzucato M. Misión economía. Una guía para cambiar el capitalismo. Madrid: Taurus; 2021.

a ello, mediante una mayor redistribución o potenciando las trayectorias profesionales de las personas trabajadoras, debe activarse el diálogo social para restaurar la confianza de la ciudadanía,⁵⁴⁹ pero también para frenar la expansión del populismo reaccionario hoy en día emergente. Desde los años ochenta del siglo pasado, aunque sobre todo a partir de la Gran Recesión de 2008, las clases trabajadoras, expulsadas de las fábricas y luego de barrios y ciudades, han practicado una “secesión política”, mostrando de forma clara su desconfianza hacia las instituciones y el resto de la sociedad mediante el voto a la derecha populista. La urgente necesidad de cambio se ha expresado así: “Construir instituciones inclusivas, en los centros de trabajo y en los territorios, reinventar la vida política a través de nuevas alianzas abiertas a la diversidad social y territorial, que repongan el debate democrático en lugar de encerrarlo en una vana oposición entre ‘la democracia y sus enemigos’, esta es la tarea que el malestar expresado en el voto populista hace imprescindible emprender”.⁵⁵⁰

CASO CLÍNICO 5. Lucía, mujer de 40 años y madre de 2 hijos menores de edad

Mujer de 40 años sin antecedentes en salud mental, con una trayectoria laboral de diez años en el sector bancario. Recientemente, en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que ha afectado a miles de trabajadores en su empresa, se le ofrece un cambio de puesto de trabajo como única alternativa al despido.

Madre de dos hijos menores, su marido ha estado en situación de desempleo durante los últimos seis meses. Posee una fuerte ética del trabajo y una profunda vinculación emocional con su empresa, basada en la convicción de que debe “poder dar lo mejor de una misma”. Hasta el momento del cambio, concebía su relación laboral como un compromiso mutuo y había construido una parte esencial de su identidad en torno a su vida profesional.

El nuevo puesto de trabajo se ubica en un polígono industrial alejado de su ciudad de residencia, con deficientes conexiones de transporte, lo que implica largos desplazamientos diarios. Además, sus funciones han cambiado radicalmente: de un trabajo que describía como intelectualmente estimulante, variado y complejo, ha pasado a desempeñar tareas de “básicamente una teleoperadora que se dedica a vender tarjetas de crédito”. Los nuevos horarios son incompatibles con la conciliación familiar, afectando gravemente su rol como principal responsable de los cuidados de sus hijos y las tareas domésticas. Además, señala que la práctica totalidad de las trabajadoras trasladadas a estos centros son mujeres con hijos pequeños y que muchas han optado por renunciar a sus empleos ante la imposibilidad de conciliar. Considera que esta selección ha sido deliberada, lo que agrava su sensación de agravio e injusticia.

El cambio en su situación laboral le genera una profunda sensación de desengaño, tristeza y ansiedad. Días después de recibir la noticia del traslado, su directora le reprocha la disminución de sus ventas. En ese contexto, sufre una crisis de ansiedad en el puesto de trabajo, lo que motiva su traslado al Centro de Salud, donde es atendida por su Médico de Familia. Se le prescribe Incapacidad Laboral Transitoria, junto con tratamiento farmacológico: Lorazepam 1 mg (ansiolítico) y Sertralina 50 mg (antidepresivo).

Derivada a psiquiatría, persisten los síntomas a pesar del tratamiento: ansiedad, dificultades de atención y concentración, tristeza con llanto frecuente, menor tolerancia a la frustración, especialmente con sus hijos, y síntomas somáticos asociados a la ansiedad (mareos, palpitaciones, debilidad, tensión mandibular). Refiere una intensificación del malestar ante cualquier estímulo relacionado con el banco, desarrollando una respuesta aversiva intensa ante elementos promocionales de la entidad, los cuales son difíciles de evitar en su entorno cotidiano.

Tras varios meses de negociaciones, con el apoyo de una abogada laboralista, logra acordar su despido. Semanas después, los síntomas desaparecen. A pesar de haber mantenido medicación ansiolítica y antidepresiva durante casi un año en dosis medias, inicia un proceso de reducción hasta la suspensión completa del tratamiento, alcanzando la recuperación clínica y siendo dada de alta en psiquiatría del centro de salud mental.

⁵⁴⁹ Algan Y, Cahuc P. La société de défiance. Comment le modèle social français s'autodétruit. Paris: Éditions Rue d'Ulm; 2007.

⁵⁵⁰ Algan Y, Beasley E, Cohen D, Foucault M. Les origines du populisme. Enquête sur un schisme politique et social. Paris: Seuil; 2019.

PARTE VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.”
(Constitución Española, art. 129.2)

28. Conclusiones

La **precarización del trabajo es un preocupante fenómeno en expansión en los últimos decenios, que afecta desigualmente a los distintos grupos sociales y que se asocia a múltiples problemas de salud y enfermedades**, entre los que destacan los trastornos de salud mental, que afectan tanto a las personas trabajadoras como a sus familias y a las comunidades donde viven. La precariedad laboral, así como las desigualdades y los dispares efectos en la salud mental que a ella se asocian, no solo constituyen un problema de justicia social, sino que en buena medida sirven para explicar de qué manera se distribuyen el bienestar y la calidad de vida en nuestras sociedades. Por ello, del mismo modo que las raíces de la precariedad y la desigualdad son sociales, también deben serlo las soluciones. Este capítulo sintetiza las principales conclusiones de este Informe.

Precariedad laboral: características, orígenes y causas

1. **La precariedad laboral es un fenómeno estructural y endémico que constituye un determinante social de la salud mental, que además aumenta el riesgo de enfermar y morir prematuramente para quienes trabajan en esas condiciones.** Bajo el concepto de precariedad laboral se aúnan la **precariedad en el empleo** (tipo de contrato, inestabilidad de la relación, despido, etc.) y la **precariedad en el trabajo** (horarios, bajas remuneraciones, intensidad del trabajo, irregularidad y falta de previsibilidad, etc.). Cuando a ambas le añadimos otras formas de precariedad social, es decir, aquellas que afectan a la vida cotidiana y familiar, obtenemos una visión aún más completa del fenómeno que en este Informe hemos denominado “**precariedad integral**”.

2. **La precarización laboral no es un proceso natural ni un destino inexorable, sino un proceso histórico que resulta de la interacción de diversos factores socioeconómicos y políticos**, conectados a las inercias del capitalismo y de la evolución del sistema productivo y la organización de las empresas y el trabajo. **La precariedad laboral es un fenómeno multidimensional, dinámico y complejo relacionado con mecanismos de explotación, dominación y discriminación**, que puede tomar formas diferentes según su evolución temporal y las características históricas de cada país. Es también un fenómeno **relacional**, porque requiere tener en cuenta las relaciones de poder; y es **multinivel**, porque sus características y efectos dependen de la interacción de múltiples factores económicos, legislativos, políticos, laborales, culturales y ambientales.

3. **La difusión y “normalización” social de la precariedad laboral es el resultado de un determinado contexto histórico caracterizado por la expansión de las políticas neoliberales y nuevas formas de gestión y organización del empleo y el trabajo.** Cabe destacar el impacto de procesos como: (a) la **aplicación de reformas laborales regresivas**; (b) la **especialización productiva y la emergencia de nuevas formas de gestión y organización del empleo y el trabajo** (mediante procesos de control en la organización y procesos productivos con externalización, deslocalización, trabajo a demanda y otras formas aún más novedosas de vertebración de la producción); (c) las **crecientes desigualdades en la organización de las relaciones laborales** y la pérdida de consistencia o eficacia de su ordenación social (leyes y regulaciones, sistemas de control, sindicatos y negociación colectiva); (d) la **aplicación de políticas públicas débiles o insuficientes** (nivel de empleo público, fiscalidad, inspecciones laborales, servicios sociales, etc.); (e) la **existencia de instituciones familiares que reproducen desigualdades de género** y que se interrelacionan con las políticas públicas y las actividades empresariales; y (f) la **implementación de políticas migratorias injustas**.

4. El mercado laboral español se caracteriza por: (a) una **tasa de desempleo muy elevada** en comparación con países de desarrollo similar; (b) una **gran variabilidad en el volumen de empleo** de cada ciclo económico; (c) un **elevado nivel de precariedad laboral** (bajos salarios, inestabilidad laboral, excesiva temporalidad, etc.) **distribuida desigualmente según clase social, género, situación migratoria, nivel de discapacidad, etc.**; (d) un **gran volumen de pequeñas y medianas empresas** (PYMES); (e) y una **baja tasa de ocupación femenina**. La pandemia de la COVID-19 ha provocado un aumento de la desigualdad salarial, cuyo gran impacto en el mercado laboral ha afectado especialmente a los/as trabajadores/as con mayor precariedad, jóvenes, migrantes y mujeres.

5. A partir de una aproximación pragmática con microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) (primer trimestre de 2024), se estima que **en España están en situación de precariedad laboral 11,5 millones de personas (47,5% de la población activa)**. Esos datos incluyen: 7,6 millones de personas asalariadas (31,6% del total de trabajadores/as precarios/as), 1,2 millones de trabajadores/as autónomos/as sin trabajadores/as a cargo (el 4,8% del total de precarios/as) y 2,7 millones de personas en situación de desempleo que han trabajado previamente (el 11,2% del total de precarios/as). Grupos sociales particularmente afectados son las personas **migrantes, mujeres y jóvenes**. En los últimos años, se ha observado una cierta **feminización y envejecimiento de la precariedad**, así como también una creciente afectación entre la **población con estudios superiores**. Finalmente, la precariedad laboral afecta sobre todo a **los/as empleados/as de ocupaciones elementales** y, de modo creciente, a los del **sector de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores**.

6. Este Informe aboga por la medición de la precariedad laboral a través de cuestionarios multidimensionales como el cuestionario de precariedad laboral EPRES, que incorpora las siguientes dimensiones: (a) **inestabilidad del empleo** (tipo y duración del contrato de trabajo); (b) **bajos salarios** (grado de dependencia económica del trabajador); (c) **nivel de poder** (capacidad de negociación de las condiciones de empleo, individual o de la negociación colectiva); (d) **vulnerabilidad** (conjunto de relaciones sociales de poder implícitas y explícitas en el lugar de trabajo, con riesgos o situaciones de intimidación, amenazas de despido, discriminación, etc.); (e) **derechos** de las personas trabajadoras (indemnización por despido, protección por desempleo, vacaciones pagadas, etc.); y (f) **falta de poder para ejercer los derechos** (capacidad de las personas trabajadoras para ejercer sus derechos laborales). **La precariedad laboral multidimensional** (medida con el cuestionario EPRES) **está presente, en mayor o menor medida, en todas las ocupaciones y actividades**, incluyendo las personas trabajadoras en situación de estabilidad. Un estudio entre población asalariada, con datos de 2005, en un contexto de expansión económica previo a la Gran Recesión, mostró **desigualdades de precariedad extremas**: mientras que afectaba al 20% en los hombres de más de 30 años, de nacionalidad española y que realizaban un trabajo no manual, alcanzaba casi el 90% en las mujeres jóvenes, migrantes y que realizaban un trabajo de tipo manual.

7. Uno de los colectivos más infravalorado e invisibilizado es el de las mujeres que realizan el trabajo reproductivo (trabajo doméstico y de cuidados), asignado de forma precaria y desigual por género, clase social y situación migratoria. España se encuentra dentro del régimen de **“hombre sustentador/esposa dependiente modificado”**, que se caracteriza por tener **prestaciones y desgravaciones fiscales que incentivan la división sexual del trabajo y la dependencia económica de las mujeres**, por ejemplo, mediante la tributación conjunta en el impuesto sobre la renta, el régimen matrimonial de gananciales o la pensión de viudedad vitalicia. También se caracteriza por poseer **un débil estado del bienestar, con servicios públicos escasos o con capacidad insuficiente**. Todo ello contribuye a promover un **empleo femenino más precario e inestable que el masculino**, una menor implicación masculina en el trabajo doméstico y de cuidados y una tasa de fecundidad muy baja. En conjunto, **el sistema actual hace que con más frecuencia las mujeres deban retirarse, total o parcialmente, del empleo, impidiendo de facto la incorporación femenina al empleo en igualdad de condiciones con los hombres y lastrando sus posibilidades de promoción profesional y económica**, todo lo cual ha contribuido al empeoramiento de las condiciones de empleo y de vida de las mujeres. Si bien el trabajo reproductivo es en su mayoría no remunerado y realizado por mujeres en el ámbito familiar, en España la **externalización** masiva de algunos de estos trabajos (el 28% del total de la UE) se realiza a bajo coste y con **desigualdad** en el disfrute de los derechos laborales. Sin embargo, la reciente aprobación del **RD Ley 16/2022** es un ejemplo del potencial efecto desprecariador que pueden tener las medidas legislativas, si bien estas medidas normativas no bastan por sí solas para solucionar la gravedad de la precariedad en este ámbito.

8. Además de los estudios por clase social, género y situación migratoria, entre otros ejes de desigualdad, es también relevante prestar atención a algunos colectivos olvidados. Las personas trabajadoras en situación de informalidad no cuentan con contratos de trabajo, derechos y garantías laborales, protección de seguridad social o representación sindical. Las personas que **trabajan en plataformas digitales** están, muy a menudo, expuestas al control y vigilancia algorítmicos, a la atomización de su entorno de trabajo, a la posibilidad de tener bajos ingresos, a la imprevisibilidad de su situación de empleo y/o de los tiempos de trabajo,

etc. Las personas **trabajadoras con discapacidad** están infrarrepresentadas en el mercado laboral, y su inserción en el mercado laboral se concentra preferentemente en segmentos muy determinados, como los del empleo protegido para personas con discapacidad u otros en los que generalmente las condiciones de trabajo tienden a situarse en niveles no demasiado elevados. Las **personas trans** sufren múltiples tipos de discriminación, también en el ámbito del empleo y la ocupación. Quienes **trabajan en el mundo académico** sufren una situación donde predomina una elevada temporalidad, inseguridad y dificultades para la conciliación laboral, así como una acusada difuminación de las fronteras entre los tiempos de trabajo y descanso. Las personas **trabajadoras del sector cultural** están especialmente afectadas por el pluriempleo, la estacionalidad, la dependencia de subsidios y la fragmentación de tareas y ocupaciones.

Precariedad laboral y salud mental

9. La **salud mental es una parte integral de la salud y el bienestar** de la población que depende de factores muy diversos de tipo biomédico (genético, etc.), conductual (hábitos alimentarios, uso de drogas, ejercicio físico, etc.) y sanitario (atención primaria, hospitales). Sin embargo, los más importantes son los llamados **determinantes sociales de la salud**, entre los que se encuentra la **precariedad laboral**. De hecho, **la salud mental es especialmente sensible a la precarización de las condiciones laborales**. Por ello, la estrategia preventiva y de promoción de la salud pública mental debe ir más allá del simple tratamiento individual de las personas afectadas para centrarse en los procesos sociales (políticos, económicos, culturales y ambientales) causantes de la mala salud mental en las poblaciones.

10. **Los problemas de salud mental se distribuyen desigualmente entre la población siguiendo un gradiente social**, es decir, afectan en mayor medida a las clases y grupos sociales que sufren un mayor grado de explotación, opresión y/o discriminación. **Por ejemplo, la prevalencia de mala salud mental es 2,5 veces mayor entre las personas trabajadoras más precarias**; y en España, con datos de 2020, **el riesgo de depresión atribuible a la precariedad laboral (y el desempleo) entre la población activa es del 33,3%** (especialmente significativo en el caso de las mujeres). En otras palabras, si la población en situación de precariedad (incluyendo la desempleada) hubiera tenido un empleo no precario, **se hubieran podido evitar casi 168.000 casos de depresión**.

11. La **“vulnerabilidad” de ciertos grupos sociales no es una característica intrínseca de estos grupos, sino resultado de una desigual distribución de poder, recursos y oportunidades entre la población, es decir, decisiones políticas**. Por ejemplo, durante la COVID-19, las personas trabajadoras más precarizadas, generalmente mujeres, migrantes y de ocupaciones esenciales más precarizadas como la limpieza, mantenimiento, reparto o cuidados, fueron las más expuestas a la COVID-19 y a problemas de salud mental. Por ello, hay que cambiar el concepto de “vulnerabilidad” o de “colectivos vulnerables” por el de **“desigualdades sociales de la salud”**.

12. La investigación destaca tres vías causales principales que vinculan la **precariedad laboral** con la generación de desigualdades en la salud mental: (1) la **precariedad en el empleo** (tipo de contrato o despido, etc.), (2) la **precariedad en el trabajo** (horarios, intensidad del trabajo, etc.) y (3) sus efectos sobre **otras formas de precariedad social** (como la precariedad en la vida familiar y comunitaria, dificultades para llegar a final de mes, no poder hacer frente a los pagos de la vivienda o de los servicios indispensables, no poder planificar la vida cotidiana, posponer o eliminar la idea de tener hijos y formar una familia). **El impacto de la precariedad laboral sobre la salud mental está mediado por el grado de estrés crónico o falta de control derivado de la exposición continuada a situaciones adversas incontrolables e impredecibles en el contexto laboral** (inestabilidad laboral, falta de derechos laborales, salario insuficiente, imprevisibilidad horaria, situaciones de discriminación y acoso, etc.); y que pueden ser moderadas por el grado de apoyo o integración social fuera del entorno laboral.

13. **Los problemas de salud mental derivados de la precariedad laboral y social son sistémicos, evitables y, por lo tanto, injustos**. Deben ser considerados una prioridad en salud pública.

Sistemas de información, vigilancia y necesidades de investigación

14. La precariedad laboral y muchas de las desigualdades sociales en salud asociadas con ella son aún invisibles, poco conocidas, ignoradas socialmente y de difícil comparación entre grupos sociales y territorios. Para medir su impacto sobre la salud mental y la desigualdad es necesaria una visión más amplia, profunda e integrada de la realidad sociolaboral. En la actualidad, el sistema de información estadístico español (y europeo), y la gran mayoría de investigaciones disponibles, son incapaces de captar y medir apropiadamente tanto la precariedad laboral de una forma integral como sus efectos sobre la salud. **La ausencia de sistemas de información de buena calidad para lograr una vigilancia adecuada de la precariedad laboral y su impacto en la salud mental** limita la capacidad de comprender integralmente ambos fenómenos y cómo se relacionan. Ello se debe tanto a la gran complejidad y diversidad de relaciones y condiciones de empleo

y trabajo, como, especialmente, a **la escasez de estudios empíricos debido a la falta de datos disponibles y a la ausencia de marcos teóricos y conceptuales apropiados para generar definiciones estandarizadas de precariedad laboral y salud mental.**

15. En cuanto a la precariedad laboral, la falta de consenso para usar definiciones estandarizadas y **la falta de acción política** para utilizar indicadores apropiados en los sistemas de información, impiden la monitorización de la precariedad laboral y comprender su impacto en la salud mental. Hasta la fecha **no existen encuestas rutinarias y a gran escala (nacionales e internacionales) que incorporen los indicadores necesarios basados en una conceptualización multidimensional estandarizada de la precariedad laboral** (como, por ejemplo, la escala EPRES).

16. En cuanto a la medición de la salud mental, **sería deseable establecer criterios de medición más homogéneos con el fin de mejorar las comparaciones entre distintos estudios.** En este sentido, es **imprescindible establecer un Sistema de Información de Salud Mental integral.**

17. Además de las ya mencionadas, **la comprensión integral de los efectos de la precariedad laboral sobre la salud mental requiere hacer frente a las siguientes necesidades de investigación:** (a) una **mayor evidencia epidemiológica** para conocer los mecanismos y las explicaciones mediante los cuales la precariedad laboral afecta a la salud mental de la población trabajadora; (b) una **mayor evidencia de los efectos a largo plazo en la salud mental** de la precariedad laboral gracias al estudio de las trayectorias de vida laboral precarias; (c) hacer un uso mayor y más profundo de **estudios cualitativos** que complementen los estudios epidemiológicos.

18. No se han identificado estudios científicos analizando o evaluando **políticas poblacionales para abordar la precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental.** Sin embargo, diversas instituciones internacionales (OIT, OCDE, ONU, ETUI, etc.) han realizado propuestas de interés para reducir los efectos de la precariedad laboral. Entre ellas, destacan: (a) **políticas y regulación del mercado laboral** (garantizar que empleadores y trabajadores/as conozcan y entiendan las reglamentaciones existentes; incrementar las sanciones para las empresas que califican erróneamente a las personas trabajadoras; fortalecer la capacidad de la Inspección de Trabajo para vigilar e identificar incumplimientos; reducir los incentivos para que empresas y trabajadores/as clasifiquen el estatus laboral de sus trabajadores/as como autónomos con el fin de reducir impuestos u otras cargas; e impulsar regulaciones y convenios de trabajo digno que extiendan la cobertura legal de estos/as trabajadores/as); (b) **generación o fortalecimiento de los espacios para la negociación colectiva, el diálogo social y la elaboración de políticas públicas entre los actores involucrados en el mercado laboral** (sindicatos, asociaciones empresariales, gobiernos, partidos políticos y sociedad civil), utilizando las mediaciones legislativas pertinentes. Los Estados deben precisar adecuadamente y contemplar la posibilidad de ampliar la definición de “empleado” en la legislación laboral. Igualmente, debe facilitarse la afiliación a sindicatos, extendiendo de forma universal el disfrute de este derecho también a las personas migrantes, promoviendo asimismo la regularización de la situación de personas trabajadoras indocumentadas, considerándose especialmente los sectores donde existe una elevada explotación laboral de este colectivo. Además, es importante la formación y aprendizaje por parte de las partes involucradas en la negociación colectiva y el acompañamiento en los esfuerzos para que se desincentive y elimine la precariedad; (c) **políticas de protección social** (garantizar el acceso a un conjunto de derechos y protecciones independientemente de la situación laboral o tipo de contrato, y garantizar la igualdad de condiciones entre empresas, impidiendo las ventajas competitivas y la elusión de responsabilidades); (d) **la formación y la adaptación de las condiciones de empleo para que las personas trabajadoras puedan enfrentar los desafíos de un mundo laboral cambiante** (aumentar oportunidades de aprendizaje e incentivos para ajustar la oferta y demanda de empleo digno en este grupo de la población); (e) en el marco de la flexiseguridad, se resalta la **protección del seguro de desempleo** y la evidencia de un efecto positivo sobre la salud mental a través de su duración, generosidad y rapidez de tramitación; sin embargo, **las políticas de protección no consiguen neutralizar el efecto negativo que las políticas de flexibilización del mercado laboral tienen sobre la salud mental;** (f) la **transferencia de fondos universales, como pudiera ser la renta básica universal,** reduce el impacto de la precariedad laboral en la salud mental de las personas trabajadoras. Así, **en la mayoría de casos, mejora la salud mental y se reduce el estrés psicológico y el consumo de drogas.**

Sistema de salud y salud mental

19. La **mayor parte de la atención ofrecida a los problemas de salud mental dentro del sistema sanitario tiene lugar en la atención primaria,** fuera de la red de servicios especializados de salud mental. La experiencia cotidiana de numerosos profesionales respalda la idea de que en los últimos años se ha producido **un aumento de casos que llegan a las consultas de salud mental con psicopatología relacionada con la precariedad laboral.** A causa de las insuficiencias de la atención primaria, **los pacientes con problemas de salud mental relacionados con la precariedad laboral, sean estos graves o leves, acaban llegando a la red especializada de salud mental,** donde la cronicidad de la sintomatología y

la falta de respuesta a los tratamientos psicoterapéuticos y farmacológicos es un fenómeno frecuente. La posible intervención en salud mental bajo el enfoque de los determinantes sociales se ve especialmente dificultada porque: (a) la causa de incapacidad temporal IT suele ser por “contingencias comunes” y no por “contingencias profesionales”; (b) la falta de tiempo adecuado para atender a las personas; y (c) la dificultad del sistema de salud mental para intervenir sobre factores estructurales.

20. **El sistema sanitario puede y debe jugar un papel importante cuando una persona sufre un problema de salud mental relacionado con la precariedad laboral.** Por un lado, con mecanismos de **protección** (incapacidades laborales temporales, tratamiento) y, por otro, con mecanismos **preventivos** (alerta y coordinación con los sistemas de prevención de riesgos laborales, inspección de trabajo, organizaciones sindicales o sistema judicial). También tiene que poder **explicar y dar sentido al problema de salud de cada persona** (diagnóstico del problema, identificación de causas y posibles consecuencias, pronóstico y posibles intervenciones a realizar) en un proceso **conjunto entre los profesionales del sistema sociosanitario y la persona afectada**. Aunque existe una clasificación diagnóstica oficial que contempla los determinantes sociales como causa de trastornos de salud (códigos Z del sistema de Clasificación Internacional de Enfermedades y Códigos V en su equivalente del DSM (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*)), hay una gran variabilidad en su uso y no se tiene en cuenta la precariedad.

21. El sistema de salud español con **grandes dificultades para llevar a cabo su trabajo en condiciones de efectividad y equidad**. Entre las razones de las insuficiencias actuales cabe destacar: la **falta de medios y recursos** apropiados y la **falta de visión y reconocimiento** profesional y social para llevar a cabo su labor. En lo que respecta a profesionales de salud mental, **España presenta ratios muy inferiores a las recomendaciones de la OCDE para países de similar nivel económico**. Uno de los problemas importantes de fondo es la **falta de reconocimiento político real para contar con unos servicios básicos apropiados** (infradotación presupuestaria crónica de la atención primaria, centros de salud mental y ausencia de prestaciones sociales de cuidado universales). También cabe destacar la **infr FINANCIACIÓN CRÓNICA Y LA MERCANTILIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO ESPAÑOL**. La mayor gravedad reside en los servicios sociales y de atención primaria, donde **los profesionales más precarizados deben tratar de atender los complejos problemas psicosociales y de salud mental de un gran número de personas precarizadas**. La OMS recomienda que un 25% del presupuesto de salud se invierta en atención primaria, pero España apenas si alcanza el 14%, con una gran variabilidad entre comunidades autónomas. Otra prioridad relevante es generar espacios de formación, debate y participación que **apoyen la necesidad de incorporar los determinantes sociales de la salud pública mental de la población** entre las responsabilidades de la institución sanitaria y sus profesionales.

22. Un importante problema de la atención sanitaria a los problemas de salud mental relacionados con la precariedad laboral es la **iatrogenia** (la intervención realizada produce un efecto perjudicial para la salud). Al respecto, cabe tener en cuenta tres consideraciones clave: (a) las **intervenciones sanitarias no pueden atajar por sí solas las causas del problema**, sino que suelen ir encaminadas al tratamiento de los síntomas; (b) los **síntomas son respuestas ante situaciones desfavorables y generadoras de sufrimiento**, que en muchos casos actúan como un mecanismo adaptativo de alarma; y (c) el tratamiento focalizado solo sobre el individuo subjetiva la responsabilidad, enviando el **mensaje erróneo de que la persona afectada es responsable en lugar de tratarse de un problema social**.

23. La **estructura administrativa** de los servicios sanitarios y sociales tiende a **separar artificialmente** los problemas sociales y de salud mental de la población, y contiene **lógicas administrativas y burocráticas diferentes**. **Las personas tienen que adaptarse a la organización de cada servicio**, sin que exista una visión planificada de conjunto. Así, los problemas (sanitarios, administrativos, familiares, económicos) derivados de la precariedad laboral son abordados de manera atomizada, ubicando la responsabilidad sobre el individuo.

24. La **salud pública mental es un enfoque poblacional** cuyo objetivo debe ser reducir los problemas de salud mental de la sociedad, mejorar el bienestar mental mediante intervenciones para tratar los trastornos mentales, prevenir los impactos asociados, evitar la aparición de trastornos mentales y promover el bienestar mental, incluso en las personas que se recuperan de un trastorno mental. Las intervenciones en salud mental incluyen la prevención de trastornos mentales (primaria, secundaria y terciaria) y la promoción del bienestar mental (primaria, secundaria y terciaria). Es imprescindible **priorizar políticas de salud pública mental que tengan en cuenta factores esenciales como son los determinantes sociales de la salud mental y el desarrollo de la salud mental comunitaria** en coordinación con la comunidad y las entidades sociales. Además, el sistema sanitario debe **engarzarse mejor con los sistemas de protección social** y responsabilizarse no solo de la intervención comunitaria, sino también de movilizar los sistemas de protección social pertinentes para de ese modo ofrecer una cobertura integral a las personas que padecen (o pueden padecer) trastornos de salud mental.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

25. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desempeña sus funciones de protección de la persona trabajadora y garantía de unas condiciones mínimas de vida y trabajo (función tuitiva), y de reequilibrio de las posiciones de las partes en la intrínsecamente asimétrica o desigual relación entre empresario y trabajador (función compensadora). No obstante, en las últimas décadas y por distintas razones, **se ha perdido intensidad o eficacia en el grado en que el ordenamiento jurídico-social desempeña esas funciones.**

26. Desde finales del siglo XX, el Derecho del Trabajo español contemporáneo se ha visto afectado por una serie de **reformas laborales** de envergadura (1984, 1992, 1994, 1997, 2001, 2002, 2006, 2010, 2011 y 2012). Con ellas **no se consiguió reducir la elevada temporalidad del empleo y la dualidad del mercado de trabajo**, y, además, algunas medidas de **protección social**, como la prestación por desempleo, se vieron afectadas por **regulaciones tendentes a reducir los niveles de cobertura**. Al mismo tiempo, se ha venido experimentado una creciente tendencia a la “huida” o **merma de los estándares establecidos en la legislación laboral**. Desde 2019-2020, y especialmente a partir de la progresiva superación de la situación generada por la pandemia de COVID-19, comienzan a adoptarse **medidas normativas orientadas en buena medida a recuperar niveles apropiados de tutela del trabajo asalariado y de protección social, así como, especialmente, a reducir los niveles de temporalidad y dualidad en el mercado de trabajo**, siendo este último el objetivo principal de la **reforma laboral de 2021**. No obstante, estas reformas recientes constituyen **un avance significativo pero no suficiente para erradicar la precariedad**, arraigada a partir de dinámicas socioeconómicas y políticas del mercado de trabajo anteriores cuyos efectos siguen siendo en buena medida persistentes.

27. Desde el punto de vista de la modalidad legal de empleo y la regulación y garantía jurídica de las condiciones de trabajo, pueden considerarse como **situaciones particularmente expuestas a la precariedad laboral el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo mediante contratos formativos** (en ocasiones), los **trabajos excluidos de la normativa laboral** y el **trabajo en la economía informal** o bajo prácticas fraudulentas, así como determinados sectores y ocupaciones especialmente vulnerables. Aunque no es una modalidad de contratación que tenga por qué ser en sí misma precaria, también ha de ser sujeta a una específica atención -precisamente para asegurar que no se precarice- la situación del **trabajo fijo-discontinuo**. La lucha contra la precariedad pasa en buena medida por **la reducción o contención de la expansión de algunas o la mayoría de estas formas o modalidades de trabajo atípico**, así como por la revisión de su respectivo régimen legal, con una orientación tendente a reforzar la intensidad y eficacia de la protección jurídico-laboral en estas formas de empleo, procurando una cierta convergencia con la situación del empleo estándar. No obstante, la precariedad también puede darse en **otras formas de empleo y modalidades de contratación, incluso en las relaciones de trabajo estándar con contrato indefinido y a jornada completa**, bien por ser en sí mismos bajos los niveles de garantía normativa de algunas condiciones de trabajo particularmente sensibles (salarios, tiempo de trabajo y descansos, derechos colectivos), bien por falta de cumplimiento, eficacia o disfrute efectivo en la práctica.

28. El debilitamiento de las exigencias de justa causa para el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el aligeramiento de las garantías y requerimientos procedimentales y, muy especialmente, la rebaja de los costes del despido, incluso en el caso del contrato indefinido, han supuesto **una significativa reducción del grado o medida en que el Derecho del Trabajo asegura la estabilidad en el empleo y protege frente a la pérdida del empleo, aumentando así el riesgo de precarización.**

29. La presencia de sindicatos ha jugado un papel clave en la garantía de condiciones de trabajo adecuadas y en la reducción de la desigualdad a lo largo del siglo XX. Sin embargo, **la combinación de distintos elementos causales ha producido un paulatino debilitamiento de la acción sindical clásica y de la histórica conciencia de clase, así como un descenso en los niveles de implantación sindical**. A medida que los niveles de sindicación descienden, la negociación colectiva ve mermada su fuerza y su tasa de cobertura, y el ejercicio colectivo del derecho de huelga y otras medidas de conflicto colectivo pierden potencia reivindicativa contra situaciones de precarización.

30. **La regulación jurídica en torno a los derechos colectivos no parece dar una respuesta a la altura de la cambiante realidad del mundo de la empresa y el trabajo.** Particularmente, la actual configuración del sistema y la estructura de los órganos de representación unitaria, orientados fundamentalmente a los centros de trabajo de tamaño mediano o grande, adolecen de una creciente disfuncionalidad en un contexto en el que predominan las empresas y unidades productivas de tamaño pequeño, y, sobre todo, ante la realidad contemporánea de descentralización productiva, la digitalización, la revolución industrial 4.0 y la “atomización del trabajo”.

31. La legislación sociolaboral también comprende la **protección, aseguramiento y prevención frente a los riesgos laborales asociados a la precariedad y la salud mental, en particular a propósito de los riesgos psicosociales**. Sin embargo, en su configuración actual, presenta **insuficiencias y limitaciones** que propician o agravan determinadas situaciones de precariedad. Por ejemplo, hay varios colectivos de personas trabajadoras total o parcialmente excluidas del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales (LPRL), **fuera del amparo de la garantía de la seguridad y salud laboral**: el teletrabajo,

trabajo nómada y en movilidad; las prácticas laborales y becarios; los/as trabajadores/as autónomos/as y los/as trabajadores/as autónomos económicamente dependientes (TRADE); asimismo, las personas trabajadoras al servicio del hogar habían quedado tradicionalmente al margen (hasta la reciente corrección de su situación mediante el RDL 16/2022).

32. Hay aspectos a corregir en relación con la calificación (común o profesional) de las contingencias relacionadas con la salud mental. En el ámbito laboral, los problemas de salud mental han sido tradicionalmente calificados, de manera mayoritaria, como enfermedades comunes, dadas las dificultades jurídicas que el sistema de lista tasada que el ordenamiento español utiliza para la identificación de las enfermedades profesionales, así como por la dificultad de poder demostrar que la dolencia tiene una relación causal exclusiva con el trabajo, lo que obstaculiza la calificación como enfermedad del trabajo/accidente laboral. De esa calificación depende una cobertura superior (acceso menos restrictivo a las prestaciones, mayor cuantía de las mismas, posibilidad de que se acumule el recargo de prestaciones, por señalar los efectos más evidentes). **Desde la perspectiva preventiva, la no calificación como accidente de trabajo o enfermedad profesional también constituye un obstáculo a la integración de los problemas de salud mental en las obligaciones y políticas empresariales de prevención de riesgos laborales y dificulta el establecimiento de planes de prevención y protección a nivel institucional y colectivo. Por tanto, actúa como factor precarizador para las personas que padecen estos problemas.**

33. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) está llamada a jugar un papel esencial en relación con la lucha contra la precariedad y sus efectos en la salud mental. De un lado, su función general de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales es de vital importancia para garantizar que los estándares normativos de protección de las personas trabajadoras se observen adecuadamente en la práctica, persiguiendo aquellas situaciones de precariedad que constituyan incumplimientos normativos. De otro lado, esa función general de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social tiene una proyección especialmente significativa en conexión con la salud mental referida a **la gestión de los riesgos psicosociales**. Ahora bien, en términos generales, los incumplimientos empresariales constatados en materia de jornada, tiempo de trabajo, descansos, salarios, infracotización, etc. no se analizan como posibles factores de riesgo psicosocial, sino como estrictos incumplimientos de la normativa laboral y/o de Seguridad Social, sin que se establezca un vínculo entre estos factores y los riesgos o las dolencias psicosociales que pueden derivarse.

34. Desde 2022, España cumple por primera vez con la recomendación de la OIT de disponer de un inspector/a (en este caso, inspector/a o subinspector/a) **por cada 10.000 trabajadores/as.** En 2019, solo el 38,1% de las empresas españolas recibieron una visita de la ITSS para comprobar el cumplimiento de los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales, frente al 43,2% de las empresas de la UE-27.

35. Los actuales fenómenos estructurales y transformaciones tecnológicas, productivas, económicas y sociales de fondo dan lugar a la aparición de nuevas formas de trabajar y de organizar las empresas que están alterando enormemente el mundo del trabajo. Algunas de estas transformaciones han propiciado **la generación de formas de empleo y entornos de trabajo que favorecen tendencias hacia la minoración o elusión de los estándares laborales, la precarización y el empobrecimiento de grandes capas de la población trabajadora.** Un fenómeno es la “fragmentación” o “atomización” de las empresas y el trabajo a través de las distintas formas de “externalización” de actividades, “descentralización productiva” y otras fórmulas innovadoras de vertebración de la producción (contratas y subcontratas, grupos de empresas, cadenas de suministro, redes de franquicias y *mcdonalización*, plataformas digitales, *crowdsourcing* y trabajo “a demanda vía *app*” u otras posibilidades). Otro fenómeno es la digitalización, robotización, aplicación de inteligencia artificial y otras innovaciones en el contexto de la revolución tecnológica contemporánea.

36. Aparecen nuevas formas de organización del trabajo remunerado, en torno a las que con frecuencia se da una tendencia a la huida de la clásica normativa laboral y de Seguridad Social, como ejemplifican los casos de los/as trabajadores/as a demanda ligados/as a aplicaciones de internet que afloran en la denominada *gig economy*, economía de plataformas o economía *uberizada*. Estos fenómenos están provocando **un cierto declive del “trabajo asalariado estándar”, mientras que proliferan nuevas formas de “trabajo atípico”,** dando paso a un panorama en el que son más frecuentes la erosión de los estándares de condiciones de trabajo, el incumplimiento de normas laborales y la elusión responsabilidades empresariales.

37. Por lo que hace a la situación jurídica del trabajo en el entorno de las plataformas digitales, hay un gran debate social y jurídico sobre si las personas prestadoras de servicios a través de estas plataformas deben considerarse como trabajadoras autónomas por cuenta propia bajo un más débil estatuto de protección jurídica o como personas trabajadoras por cuenta ajena, gozando de los derechos laborales y los estándares de protección propios del trabajo asalariado. La **Ley 12/2021, de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales** es un avance importante y significativo, pero adolece de **insuficiencias como el restringido ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad** que establece, ceñido en exclusiva a las plataformas de reparto, y la parquedad de sus contenidos.

38. La reforma laboral de 2021 se aparta de las tendencias de flexibilización de la normativa laboral y pone en primer plano objetivos sociales relacionados con la mejora de la calidad del empleo, la promoción de la contratación estable, la reducción de la temporalidad, el refuerzo de la negociación colectiva, la apuesta por los mecanismos de flexibilidad interna frente las más traumáticas reestructuraciones por vía de extinciones contractuales y la atención particular a la introducción de mejoras en ciertos ámbitos singularmente expuestos a la precarización, realizando en conjunto una aportación legal significativa en orden a la reducción de la precariedad en nuestro mercado de trabajo. No obstante, **la reforma centra su acción contra la precariedad laboral fundamentalmente en el objetivo de reducir la contratación temporal y fomentar la contratación estable, dejando al margen otras cuestiones relevantes para la desprecariación del empleo.** En este sentido, por ejemplo, la reforma no presta atención específica al impacto de otros factores, y especialmente el de las antes aludidas transformaciones de las empresas y el trabajo, que da lugar a la proliferación de nuevas formas de organización productiva a menudo tendentes a la precarización. Muy en particular, cabría considerar una más profunda modernización de la negociación colectiva, decisiva para hacer frente a la precariedad y las desigualdades, y una cada vez más necesaria modificación del sistema de representación de las personas trabajadoras en la empresa contemplado en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Desprecariación, democracia y debates

39. Es necesaria la implementación de medidas de acción legislativa y otras políticas públicas encaminadas a la desprecariación del mercado laboral español, para lo que se detallan en este informe múltiples recomendaciones, orientaciones y propuestas concretas (ver Capítulo 29). Estas deben partir de un buen diagnóstico sobre el mercado de trabajo, que debería ocuparse del sistema productivo del país, sus sectores de actividad, el tipo de empresas y en qué basan sus objetivos y ganancias. Una de las formas de **consolidar la democracia** es apostar por poner en práctica instrumentos de participación del tipo democracia social, la democracia de empresa, la economía social, empresas cooperativas, la cogestión o la codecisión, la co-determinación, la participación en forma de acciones o beneficios, etc. Además, dicha acción normativa debería estar acompañada de una estrategia pedagógica que contribuya a la construcción de un **consenso democrático a largo plazo a favor de la desprecariación laboral** para lograr una mayor igualdad social y una mejor salud mental. Para ello, debería explorarse toda oportunidad de concertación y diálogo social.

40. Es conveniente impulsar, perfeccionar y modernizar los modelos de diálogo social y negociación colectiva, así como los de representación/participación de las personas trabajadoras y democracia a nivel de empresa. La falta de democracia en el trabajo y el limitado poder de los/as trabajadores/as y sus representaciones colectivas reduce las posibilidades reales de negociación más allá del salario y la jornada, por lo que debe procurarse el refuerzo de los instrumentos de acción colectiva actualmente existentes, así como explorar otros orientados a profundizar la democratización del entorno laboral.

41. Otorgar una mayor dignidad a los trabajos hoy precarizados debería convertirse en un motor de cambio para poder avanzar hacia la desprecariación y la sostenibilidad. Para la OIT, el **trabajo digno o decente** (*decent work*) debe cumplir varias condiciones: oportunidades de encontrar un empleo; libertad de elegir el empleo, sin coerción; tener un empleo productivo con ingresos adecuados; equidad en el empleo, sin discriminación en el acceso y en el puesto de trabajo; condiciones de trabajo seguras, en la salud, pensiones y sustento; y respeto y dignidad en el empleo, de los trabajadores y la libertad para tener organizaciones capaces de representar sus intereses, hacer oír su voz y participar en las decisiones que conciernen a sus condiciones de trabajo. Para la red EMCONET de la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud de la OMS el **empleo justo** (*fair employment*) añade otras dimensiones esenciales: la necesidad de tener una justa protección del empleo con prestaciones sociales adecuadas, maximizar la participación democrática en el trabajo, eliminar la dominación y explotación laboral, disponer de trabajos ecológicamente sostenibles no precarizados, tener una visión integral del trabajo que incluya el trabajo doméstico no remunerado y desarrollar trabajos que permitan la realización vital y eliminar la alienación.

42. La cuestión del uso del tiempo es un tema central sobre el que giran varios conflictos entre capital y trabajo relacionados con la gestión de la actividad económica mercantil y de la vida social. Por un lado, por el requerimiento de muchas empresas de una mayor flexibilidad laboral en el uso del tiempo para atender a sus necesidades productivas o de servicios; por otro, por la necesidad de reducir el tiempo de la jornada laboral y conciliar el trabajo remunerado con la vida familiar y de cuidados tradicionalmente realizado por mujeres, así como con una producción ecológicamente sostenible. **La cuestión fundamental es si las personas trabajadoras deben adecuarse a las necesidades horarias del puesto de trabajo o el puesto de trabajo debe ajustarse a las necesidades vitales de las personas;** es decir, si las personas tienen o no la libertad de elegir a qué dedicar su tiempo. Realizar **jornadas laborales más cortas** podría tener diversas ventajas: aumentaría el tiempo libre de las personas; podría tener grandes ventajas ambientales; reduciría el nivel de estrés y mejoraría el sueño y la salud; podría ser un factor importante para

reducir el nivel de desempleo; y podría ser un instrumento que ayudase a extender la solidaridad y aumentar la participación de las/los trabajadoras/es y desprecariar el trabajo. Todo ello ocurriría **siempre y cuando se respete la capacidad adquisitiva de las ocupaciones a las que se aplicara la reducción y se tratara de una medida amplia y extensiva**. En caso contrario, el resultado no sería repartir el empleo, sino el desempleo o la precariedad. La aplicación de una reducción de la jornada adecuada requerirá que, en especial, **los sindicatos tengan un mayor grado de participación o control en la adopción de las decisiones empresariales**, estableciendo vínculos con los trabajadores a tiempo parcial y precarios y utilizando la negociación colectiva para lograr avances en el terreno laboral, social y ecológico. Y también requerirá que **el reparto de la carga laboral tenga en cuenta no solo el empleo asalariado, sino también el trabajo mercantil autónomo y el no mercantil** (doméstico y comunitario). Además de políticas sobre la organización del trabajo, la reducción de la jornada laboral deberá acompañarse y coordinarse con otros **debates y políticas sobre la regulación de los tiempos, los cambios tecnológicos y la formación profesional**.

43. En los últimos años ha emergido la propuesta de **trabajo garantizado**. Tiene como objetivo **proporcionar un trabajo estable y un salario digno a quienes necesitan un empleo**. Para ello, aborda una gama amplia de problemas socioeconómicos y ecológicos en el logro de una economía más justa y sostenible. La idea es crear puestos de trabajo estables, ofreciendo la formación necesaria para realizar actividades laborales no precarias acorde con las habilidades y conocimientos de cada persona. Esta política tendría el potencial de aumentar el poder de negociación de las personas trabajadoras, de manera que se pueda decir “no” a un empleador abusivo, asegurar unas condiciones de vida dignas, mejorar la salud mental de la población trabajadora y satisfacer necesidades sociales y ecológicas muy variadas.

44. Otro de los debates recurrentes en los últimos tiempos tiene que ver con la implantación de una **renta básica universal e incondicionada**, un mecanismo de redistribución de la riqueza mediante el cual se proporciona, por derecho de ciudadanía e independientemente de cualquier otro ingreso que se perciba por otras vías, un pago monetario regular a toda la población, de forma individual, sin comprobación de recursos económicos ni de su situación laboral. Su rasgo más distintivo es su incondicionalidad, es decir, se ofrece a cada individuo una cantidad mensual de dinero suficientemente amplia como para cubrir sus necesidades básicas sin ninguna contrapartida a cambio. Su instauración no debe ser utilizada para reemplazar al estado de bienestar y mercantilizar los servicios sociales. La implantación de esta renta universal podría comportar la eliminación de otros subsidios condicionados, así como sus elevados costes administrativos y de gestión, y ofrece ventajas sociales como la reducción de la pobreza y la desigualdad y la desmercantilización parcial del trabajo. Entre sus ventajas destacan: reducir la pobreza y la desigualdad, empoderar de forma inmediata a trabajadores y trabajadoras en sus reivindicaciones laborales, reducir la precarización laboral, y aumentar la seguridad, la libertad y el tiempo libre de las personas (para el ocio, el desarrollo personal, la creación de nuevas iniciativas laborales y comunitarias de economía social y solidaria, etc.). Todos estos procesos **tienen el potencial de reducir la ansiedad, el estrés y el miedo, mejorando la salud mental**.

45. **Nos hallamos ante cambios sistémicos de gran magnitud y cada vez más rápidos a nivel social** (geopolíticos, económicos y culturales) y, especialmente, **a nivel laboral y ecológico**. Las economías de los países ricos son las principales responsables de la **crisis ecológica**, ya que su uso —directo e indirecto— de energía y recursos es extremadamente alto, a pesar de no conseguir satisfacer adecuadamente las necesidades humanas de sus poblaciones. Además, el crecimiento del Norte Global depende estructuralmente de una gran apropiación neta de los recursos del Sur Global. La profundidad de la crisis ecológica y climática actual, agravada por diversas guerras como la de Ucrania, hace inviable mantener el modo de producir y de consumir de la humanidad opulenta que forman los países ricos y las clases sociales privilegiadas, en lo que se ha denominado “modos de vida imperiales”. Estos crean desigualdades locales producidas por la crisis climática y las olas de calor, las llamadas “Zonas de Sacrificio Verde”, es decir, unas áreas que verían “sacrificar” su medio natural y sus poblaciones en beneficio del norte global como respuesta a la crisis climática y ecológica global. **La crisis ecológica no solo pone en cuestión las bases de la economía mundial y nos sitúa en la trayectoria de un “colapso civilizatorio” de dramáticas consecuencias, sino que también ofrece la posibilidad de replantear la actividad laboral en términos más igualitarios, cooperativos y sostenibles**. Esta reformulación habrá de basarse en **un modelo de organización económica y social muy diferente, con una deseable e inevitable reducción del consumo de energía y materiales, una mayor circularidad de la economía, una distribución justa de esos recursos y una gran expansión laboral en ámbitos como la producción de alimentos, la protección social, la salud pública, los cuidados y la educación**. En conjunto, a estas medidas se las conoce como decrecimiento. Por tanto, la crisis sistémica abre un proceso de cuestionamiento de la economía capitalista, del neoliberalismo y de los modelos actuales de gestión y de negocio, así como espacios para la investigación y el debate sobre qué enfoques alternativos basados en la idea de sostenibilidad deben aplicarse en lugares tan dispares como las finanzas, la gestión empresarial o el medio laboral.

29. Recomendaciones

Reducir y eliminar la precariedad laboral constituye uno de los retos más importantes de nuestro tiempo. Este Informe ha mostrado cómo **la génesis de la desigualdad en la salud mental relacionada con el empleo y el trabajo no es un proceso neutro y libre de juicios de valor, sino el resultado del conflicto de intereses que tiene lugar en el entorno laboral entre propietarios/as, directivos/as, gobiernos y trabajadores/as, y que se ve modulada por otros múltiples factores sociales, tales como las prioridades políticas, las crisis económicas, las pandemias o la crisis ecológica.** Por ello, luchar contra la precariedad laboral y las desigualdades en salud relacionadas con la misma es esencial para lograr un mundo más justo, democrático y saludable.

Luchar contra la precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental

Combatir la precariedad laboral y sus efectos en la salud mental de la población requiere promover un modelo laboral más democrático, saludable y sostenible, además de intervenciones (incluyendo políticas, legislación e inspección) más eficaces y mejor gestionadas y evaluadas. Es necesario desarrollar una regulación de las relaciones laborales con un nuevo Estatuto del Trabajo para el siglo XXI que promueva trabajos dignos y empleos justos en un sistema productivo más democrático y realmente sostenible en el marco de un decrecimiento material justo y una economía circular. Ello no será posible sin reformas o nuevas medidas legales para la desprecariación de las condiciones de empleo y trabajo (tipos y duración de contratos, tiempo de trabajo, reducción de jornada máxima y garantía efectiva de los descansos, restricciones a la distribución irregular de jornadas y límites frente a la devaluación salarial); el refuerzo de los derechos colectivos de las personas trabajadoras y, en especial, de la negociación colectiva; la promoción de convenios colectivos que desprecaricen el empleo y las nuevas formas de organización del trabajo, en particular, en las redes empresariales o las relaciones laborales “multipartitas”; la protección efectiva del trabajo de autónomos, migrantes (regulares e irregulares), mujeres, minorías étnicas y raciales y otros colectivos especialmente afectados por la precariedad laboral; el fomento de una mayor participación democrática en el desarrollo económico y la vida laboral, incluida la posibilidad de promover formas de producción alternativas al modelo tradicional de empresa capitalista (cooperativas, cogestión).

I. Impulsar un modelo de regulación de las relaciones laborales a partir de un nuevo Estatuto de las personas trabajadoras para el Siglo XXI y/o un nuevo “Código de Trabajo” en garantía de una regulación adecuada y adaptada a los tiempos y necesidades actuales. Este modelo debe asegurar de manera eficaz el cumplimiento de las funciones protectora y reequilibradora propias del Derecho del Trabajo, así como el disfrute real y efectivo de los derechos laborales en plenitud y condiciones igualitarias por todo tipo de personas trabajadoras. Asimismo, debe promover la cooperación productiva, la equidad distributiva y la participación en la vida laboral, y que incluya, entre otras, las siguientes medidas:

- a. La consagración explícita y/o refuerzo de principios y reglas laborales asentados sobre la idea de un trabajo digno y sostenible.
- b. Un salario mínimo interprofesional que garantice niveles adecuados de remuneraciones e ingresos, de acuerdo con los estándares establecidos por el Consejo de Europa y en la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.
- c. Mecanismos para fomentar la reducción y/o adaptación del tiempo de la jornada laboral.
- d. La reforma del trabajo a tiempo parcial con perspectiva de género, cuidado y promoción de salud.
- e. La revisión y actualización de la normativa sobre tiempo de trabajo y descansos, donde se deben introducir consideraciones y reglas adecuadas para las nuevas formas de empleo y sectores

emergentes (como las plataformas digitales). Asimismo, debe avanzarse en la equiparación de derechos en materia de tiempo de trabajo y descansos para colectivos que tradicionalmente han contado con un régimen diferenciado y menos protector al respecto (trabajo doméstico, hostelería, etc.).

- f. La ampliación del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde una perspectiva de corresponsabilidad.
- g. El desarrollo de condiciones de trabajo transparentes y previsibles en todos los niveles de trabajo, empezando por la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y el Consejo, de 20 de junio de 2019.
- h. La mejora y adecuación de la regulación sobre contratas y subcontratas, incluyendo la revisión de la configuración del presupuesto de aplicación del art. 42 ET en torno a la inadecuada noción de “propia actividad”.
- i. La revisión de la regulación relacionada con la terminación de la relación de trabajo, las indemnizaciones por despido y las previsiones sobre las demás formas de extinción de la relación laboral, para que sean coherentes con el principio de estabilidad en el empleo y cumplan adecuadamente sus funciones de limitación, reparación y disuasión frente a la pérdida involuntaria del empleo y las decisiones extintivas de la empresa sin justa causa o arbitrarias.
- j. Inclusión, sistematización y reconocimiento de derechos laborales para los entornos de trabajo virtuales y para las plataformas digitales.
- k. Profundizar y perfeccionar el diseño de incentivos para la inclusión en el trabajo de personas trabajadoras pertenecientes a los colectivos vulnerables y creación de fueros reforzados de estabilidad para dichas poblaciones.
- l. Reforma del modelo de representación de las personas trabajadoras en los distintos niveles de la empresa para adecuarlo a la actual fisonomía de las empresas y la organización del trabajo, expandir la implantación de estructuras representativas dando cobertura a un mayor número de empresas y personas trabajadoras y aumentar sus niveles de participación en la toma de decisiones.
- m. Implantación de medidas que favorezcan el aumento de la tasa de cobertura de los convenios colectivos y la densidad sindical, que contrarresten los efectos de la “atomización” de las empresas y el trabajo y equilibren la capacidad negociadora de los sujetos colectivos.
- n. Reconocimiento de los trabajos de cuidados, procurando su reconducción a la protección de las normas laborales y la mejora de sus condiciones de trabajo.
- o. Promocionar y dotar, en lo posible, de fuerza vinculante al paradigma de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales por parte de las empresas en las cadenas de suministro o cadenas globales de valor.
- p. Introducción de reglas de levantamiento del velo corporativo o de la personalidad jurídica interpuesta o de responsabilidades compartidas que permitan a las personas trabajadoras hacer valer la exigencias de cumplimiento normativo o responsabilidad más allá del empleador formal directo o meramente aparente en caso de presentarse situaciones de abuso, violación, dispersión o elusión de derechos u obligaciones laborales en contextos de formas de organización productiva complejas, tales como las redes empresariales, las contratas y subcontratas, los grupos de empresas, las redes de franquicias, las plataformas digitales y otras diversas formas de “atomización” o vertebración multipartita de las relaciones de trabajo.
- q. Revisión de la normatividad existente o creación de incentivos y nuevas reglas con enfoque de desprecariación que permitan la selección, retención y promoción de talento joven y sin experiencia en las empresas.
- r. Diseñar un sistema de seguimiento de este nuevo estatuto de protección del trabajo, que debería considerar las diferentes clases de empresas (pequeñas, medianas o grandes).
- s. Proyectar el impacto de este nuevo “Estatuto de las personas trabajadoras para el siglo XXI” y/o nuevo “Código de Trabajo” sobre el empleo público y su normativa específica, trasladando los nuevos principios y reglas, con las adaptaciones pertinentes, al régimen jurídico del personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de las administraciones públicas, así como, en particular, diseñar e implementar reformas que complementen los procesos de reducción de la temporalidad en el empleo público.

2. Reforzar los derechos colectivos, garantizar su efectividad para todas las personas trabajadoras y avanzar en la democratización del trabajo. En este sentido, cabe priorizar:

- a. La modificación del Título II del Estatuto de los Trabajadores sobre representación de las personas trabajadoras en la empresa y/o la articulación complementaria de la defensa colectiva de intereses también a través de otras formas de representación (por ejemplo, de carácter sectorial).
- b. El establecimiento de reglas específicas para supuestos con especiales dificultades de acceso a la representación de las personas trabajadoras (trabajos sin centro de trabajo físico, teletrabajo, plataformas digitales, etc.).

- c. El planteamiento de una revisión y profundización de los derechos de información y consulta de la representación de las personas trabajadoras (plazos, carácter vinculante, etc.).
- d. El fomento de la participación de las personas trabajadoras en la empresa en todos los niveles, promoviendo los principios y fórmulas de profundización de dicha participación contenidos en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y/o la adopción de otros mecanismos de gobierno corporativo con mayor implicación de las personas trabajadoras o sus representaciones colectivas en la toma de decisiones.
- e. La modernización de la negociación colectiva y el refuerzo de la negociación colectiva sectorial, no solo con la eliminación de la prioridad del convenio de empresa respecto al salario (ya eliminada por la reforma laboral de 2021), sino también en relación con otros aspectos en torno a los que pueden percibirse análogas dinámicas de precarización.
- f. La revisión de las reglas sobre negociación de medidas de flexibilidad interna, sobre el desarrollo de dichas negociaciones en empresas con pluralidad de centros de trabajo y/o sin representantes unitarios de centro y el papel de las denominadas “comisiones ad hoc” al respecto.
- g. El establecimiento de medidas legales negociadas o acuerdos con los interlocutores sociales, así como un plan de acción para promover la negociación colectiva y extender su tasa de cobertura el máximo posible (en todo caso por encima del 80%).
- h. Fortalecer la participación y acción colectiva de las personas trabajadoras, específicamente en relación con la seguridad y salud laboral, asegurando una intervención adecuadamente coordinada en esta materia de las representaciones laborales generalistas (sindical y electiva/unitaria) y especializadas (delegados de prevención y comités de seguridad y salud).
- i. Reforzar o garantizar adecuadamente el papel de dichas representaciones en la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales en general, y de la normativa sobre seguridad y salud laboral en particular, incluyendo el seguimiento de los acuerdos alcanzados.
- j. Efectiva implantación de estructuras de representación colectiva de las personas trabajadoras y la presencia sindical como factor importante en cuanto a los estándares de protección y sus niveles de cumplimiento en la práctica.
- k. Exploración de la ampliación y fortalecimiento de los derechos e instrumentos de representación y de acción colectiva en el caso de las PYMES y de las unidades productivas de pequeño tamaño, sin perjuicio de las adaptaciones pertinentes atendiendo a sus particulares circunstancias y necesidades empresariales.
- l. Garantizar que empleadores y personas trabajadoras conozcan y entiendan las regulaciones vigentes, abordando la desigual información existente entre ambos con el fin de que estas últimas sean plenamente conscientes de sus derechos y responsabilidades.

3. Abrir el debate y estudio sobre una regulación jurídico-laboral de las nuevas formas de organización de las empresas y el trabajo, las redes empresariales y los supuestos de pluralidad de empresarios o relaciones laborales multipartitas. Urge considerar la precariedad desde esta perspectiva organizacional y elaborar una respuesta jurídica adecuada desde el Derecho del Trabajo, considerando, entre otras recomendaciones, las siguientes:

- a. Establecimiento de una regulación con sistemática adecuada de los supuestos de redes empresariales, pluralidad de empresarios, empresarios complejos y/o relaciones de trabajo multipartitas (contratas, grupos de empresas, redes de franquicias, intermediación laboral, plataformas digitales, etc.).
- b. Estudiar la posibilidad de imputación de responsabilidades laborales conjuntas (solidarias o subsidiarias) a varios empresarios, de manera global o parcial según materias, trascendiendo el marco estrictamente bilateral del contrato laboral y del empleador directo que en él figura como tal, cuando también otras entidades situadas más allá ejercen poder de dominio sobre la ejecución del trabajo, encontrándose la persona trabajadora también subordinada a ellas.
- c. Estudiar la conveniencia de establecer una equiparación o principio de igualdad de trato en las condiciones esenciales de trabajo de las personas empleadas de contratas y subcontratas en relación con las empleadas de la empresa principal, al menos en el caso de las contratas de la “propia actividad” o de actividades nucleares.
- d. Establecer una disciplina jurídica de los grupos de empresa en la legislación, acogiendo las soluciones de jurisprudencia al respecto, pero también yendo más allá de esas respuestas ad hoc y de los “supuestos patológicos” de uso de la estructura de grupo con fines abusivos o fraudulentos.
- e. Establecer una regulación laboral sobre las redes de franquicias, incluyendo la posible imputación de responsabilidades laborales al franquiciador en relación con las personas empleadas de los franquiciados, cuando proceda en atención al grado de intervención o responsabilidad de aquel en la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo de estas.
- f. Promover la acción colectiva y la representación de las personas trabajadoras adaptada a las estructuras de redes o pluralidad de empresas vinculadas organizativamente (grupos de empresa, redes de franqui-

- cia, cadenas de subcontratación, etc.) y la flexibilización de la regulación legal de la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras en la empresa para permitir su acomodo a estas estructuras.
- g. Facilitar legalmente y promover la negociación colectiva no solo para grupos de empresa, sino también para otra clase de supuestos de pluralidad de entidades vinculadas por razones organizativas o productivas (conforme al art. 87.1, tercer párrafo ET), muy en especial para las redes de franquicias.
 - h. Profundizar, ampliar y extender la regulación sobre derechos laborales en el ámbito de plataformas digitales.
 - i. Revisar la actividad que realizan las empresas multiservicios teniendo en cuenta los efectos de su actividad en términos de precarización, y clarificar las presunciones legales para la calificación de determinadas formas de outsourcing como cesión ilegal de trabajadores/as u otras formas ilícitas de interposición o fraude empresarial en el mercado de trabajo.

4. Tratamiento del trabajo autónomo para evitar la precarización. Se destacan, por su importancia, las siguientes propuestas:

- a. Explorar la posibilidad de revisar la delimitación jurídica entre trabajo autónomo o por cuenta propia y trabajo asalariado por cuenta ajena, y, por consiguiente, ampliar el correspondiente campo de aplicación de la normativa reguladora de la actividad profesional, las condiciones de trabajo y la protección social inherente, o bien establecer un estatuto mínimo de derechos común a toda clase de personas trabajadoras (ya sean autónomas/por cuenta propia o asalariadas). El objetivo es extender los niveles de protección para aquellas personas trabajadoras autónomas/por cuenta propia en situación de mayor debilidad o vulnerabilidad, especialmente en materia de prevención de riesgos y seguridad social, sin perjuicio de la especificidad de la tutela del trabajo por cuenta ajena y de la preservación de sus actuales estándares.
- b. Estudiar la mejora, dentro de lo posible, de la acción protectora del régimen especial de seguridad social del trabajo autónomo o por cuenta propia, en especial para aquellas personas trabajadoras en situación de mayor precariedad o vulnerabilidad.
- c. Examinar la necesidad de eventuales ajustes en las reglas sobre encuadramiento y cotización a la seguridad social para personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, con la finalidad de una mejor adaptación en el contexto de nuevos modelos productivos y nuevas formas de trabajo, favoreciendo la adecuada recaudación de ingresos por cotizaciones y, por otra parte, procurando evitar o atenuar la proliferación de supuestos tendentes a configurarse como carreras de cotización excesivamente discontinuas e irregulares, con los consiguientes efectos en el acceso a la acción protectora.
- d. Mejora de la información disponible sobre la situación y necesidades del trabajo autónomo en España, con enfoque en los territorios y que permita orientar políticas para la promoción de la calidad de sus condiciones de vida y de trabajo, con perspectiva de género, e incentivando la transformación digital y tecnológica de los sectores empresariales donde predomina el trabajo genuinamente autónomo.
- e. Mayor coordinación de las actividades de las políticas activas de empleo con aquellas para la promoción del trabajo autónomo.
- f. Promoción y refuerzo en torno a los “acuerdos de interés profesional” contemplados en el marco de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo, así como otras eventuales posibilidades de negociación o determinación colectiva de condiciones de trabajo para supuestos de trabajadores/as autónomos/as o por cuenta propia sin asalariados/as y en situaciones de especial debilidad.
- g. Fortalecimiento de los mecanismos y medios de lucha contra el fraude y el fenómeno de los “falsos autónomos”, muy en particular en lo relativo a la Inspección de Trabajo, con la finalidad de incentivar un uso correcto de las fórmulas de trabajo autónomo y evitar que constituyan un vehículo para la precarización del trabajo.

5. Diseñar e implementar políticas públicas que fortalezcan las funciones de vigilancia, inspección y supervisión de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, especialmente mediante las siguientes propuestas:

- a. Desarrollo de sistemas de información que permitan analizar datos empresariales y de la conexión con los sistemas de información de las empresas.
- b. Reforzamiento de los recursos humanos y materiales disponibles con el objetivo de converger con la dotación media europea y las recomendaciones de la OIT.
- c. Garantizar las condiciones para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cumpliendo con los compromisos de (1) elaborar un plan de recursos humanos y fortalecimiento de la organización del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS); (2) reforzar la estructura; (3) mejorar la financiación autónoma del OEITSS; (4) mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el OEITSS; (5) asegurar la plena participación de las comunidades autónomas en el marco establecido por la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Estatuto del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y (6) asegurar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales.

6. Impulsar la efectiva aplicación de la nueva Ley de Empleo adoptada de conformidad con el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia con el objetivo de la modernización de las políticas activas de empleo centradas en la persona, desde una consideración integrada de los fenómenos del empleo y el desempleo. Entre las medidas a priorizar, se destacan:

- a. El impulso de estrategias para la protección de derechos laborales de búsqueda de trabajo y recolocación, especialmente en sectores con alta proporción de trabajo informal como la hostelería y la construcción, y que pueda servir para anticipar los ajustes de los sistemas y políticas para el fomento de la empleabilidad que requiere la transición justa y sostenible.
- b. El impulso y modernización de los sistemas de formación y las ofertas de formación en el trabajo para que la formación de calidad sea un derecho de toda persona trabajadora a lo largo de su vida profesional, con énfasis en la personas jóvenes, la población desempleada y todas aquellas personas y colectivos con más dificultades de acceso al empleo, como son las personas menos cualificadas, las mujeres, las personas mayores, las que tienen alguna discapacidad, las que pertenecen al colectivo LGTBIQ+, las migrantes o las personas en paro de larga duración.
- c. La modernización y refuerzo de los servicios públicos de empleo, a través de elementos como la digitalización de los sistemas de información (utilización de big data), la elaboración de itinerarios personalizados y tutorización y acompañamiento de las personas empleadas, autónomas y empleadoras que lo precisen a lo largo de su vida laboral.
- d. La promoción de la colaboración entre los servicios públicos de empleo y las administraciones locales con el objetivo de maximizar las oportunidades laborales en el territorio.
- e. El fortalecimiento de la Agencia Española de Empleo como órgano especializado para llevar a cabo la transformación que requieren las políticas activas de empleo y su evaluación.

7. Garantizar que un eventual “Estatuto del Becario” permita alcanzar un mejor equilibrio entre formación, experiencia, derechos e incorporación al mundo laboral. Entre las medidas que se consideran adecuadas para este nuevo Estatuto, se destacan las siguientes:

- a. La eliminación de las prácticas extracurriculares no integradas en programas de formación universitaria o profesional reglada, y su sustitución por contratos formativos.
- b. El establecimiento de cuotas máximas de becarios por empresa, en función de sus dimensiones.
- c. La compensación obligatoria de los gastos de transporte, alojamiento y manutención en los que pueda incurrir la persona para realizar sus prácticas en el caso de que estas no sean remuneradas.
- d. La extrapolación de derechos laborales básicos, como el derecho a un horario y jornada que respete los descansos mínimos, incluidos los festivos y vacaciones previstos en la ley y los convenios, así como los permisos retribuidos.
- e. El incremento de las becas o ayudas de acuerdo al porcentaje de aumento del salario mínimo interprofesional (SMI).
- f. La cotización a la Seguridad Social y derecho a la prestación por desempleo.
- g. La limitación de la concatenación de periodos de prácticas, realizados sucesivamente al amparo de la misma o distintas figuras de incorporación (prácticas no laborales, becas, contratos formativos, etc.).
- h. La extensión de derechos a la salud laboral y la protección frente a todo tipo de acoso en el trabajo.
- i. La elaboración inexcusable de un plan formativo individualizado y la asignación obligatoria de un tutor, con limitación del número de personas tutorizadas que puede tener una persona trabajadora de plantilla, a fin de garantizar el derecho a la tutorización efectiva.
- j. El tratamiento igualitario y no discriminatorio a las personas becarias, y la garantía de acceso a servicios comunes de la empresa como los de restauración, zonas de descanso o aparcamiento, transporte, etc.

8. Impulsar la agenda de la OIT en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada 21 de junio de 2019, así como el desarrollo de las políticas que vienen promoviendo la ONU y la OIT para una transición justa y que se encuentran identificadas en el programa al que han denominado de “Aceleración Mundial para el Empleo y la Protección Social”, especialmente:

- a. Desarrollar estrategias de recuperación integradas, nacionales e inclusivas, para la creación de empleos dignos (decent work), especialmente en los sectores de los cuidados y de la ecología, la protección social universal y una transición justa, y garantizar que estén en consonancia con las políticas macroeconómicas y fiscales y que se apoyen en datos sólidos.
- b. Ampliar la inversión en viviendas de protección social como porcentaje del PIB en los presupuestos nacionales.
- c. Diseñar medidas políticas para ampliar la protección social a las personas trabajadoras de la economía informal y fomentar la formalización progresiva de las empresas y el empleo, incluso en la economía del cuidado.

- d. Crear políticas activas del mercado de trabajo destinadas a ayudar a las personas trabajadoras a mejorar su formación para mantener o cambiar su empleo, y adaptarse a las transiciones verde y digital.
- e. Desarrollar una arquitectura financiera sólida para movilizar las inversiones en favor del empleo digno, la protección social y una transición justa.
- f. Reforzar la colaboración con el sector privado para aumentar las inversiones en sectores estratégicos, llegando de manera efectiva a las mujeres y a las empresas propiedad de mujeres en particular, para cerrar la brecha de competencias.
- g. Alinear las estrategias con los Acuerdos Climáticos, de manera que apoyen a las empresas y a las personas trabajadoras, al tiempo que se garantiza que las poblaciones vulnerables no se queden atrás en la transición hacia economías con cero emisiones netas de carbono.

9. Reorientar las actividades productivas y reducir de forma equitativa y justa los niveles de consumo per cápita, aumentar la sostenibilidad, reducir los impactos ambientales y la dependencia de energía y de recursos no renovables. Ello implica avanzar en una transformación de la especialización sectorial del modelo productivo español que pase por la modernización de la industria y la satisfacción de necesidades básicas, entre las que destacan:

- a. Apostar por el desarrollo de los servicios públicos esenciales del estado del bienestar, tales como los servicios de cuidados, la sanidad, la salud pública y la educación.
- b. Incentivar las ocupaciones que cuidan y se integran en el entorno, y, al hacerlo, generan más trabajos de ese tipo en el marco de un bucle de retroalimentación positiva. Por ejemplo, apostar por un modelo de producción y consumo agroalimentario local que garantice la buena salud de los ecosistemas; o invertir en medidas para aumentar la resiliencia climática, la reforestación y la restauración ecológica.
- c. Ampliación y mejora del transporte de mercancías y el transporte de pasajeros reduciendo de forma drástica de la aviación, incrementando el uso de trenes eléctricos y otros medios sostenibles de transporte urbanos e interurbanos e impulso de la creación de centros plurimodales para conectar con el transporte por carretera de corto recorrido.
- d. Reconvertir las ocupaciones que dependen del buen estado ambiental, pero se basan en su explotación, como es el caso de la pesca intensiva (y también de los servicios bancarios que la sostienen). Estas ocupaciones se autorregulan en la medida que desaparecen sin un entorno sano en el que desarrollar su actividad; sin embargo, es fundamental actuar antes de que se consume el deterioro.
- e. Reconvertir las ocupaciones que producen servicios para la economía que son nocivos para la vida y cuya demanda aumenta a medida que la biodiversidad se agota. Estas actividades son sumamente peligrosas, pues producen la ilusión de que no somos ecodependientes; un ejemplo es la producción de abonos químicos.
- f. Producción y distribución de energía renovable, idealmente gestionada de forma democrática.
- g. Invertir en la restauración y rehabilitación del parque inmobiliario y diversas infraestructuras económicas y sociales clave.
- h. Avanzar en la implementación generalizada de una economía circular.
- i. Transformar de forma integral el sector turístico, que debe eliminar la precariedad laboral y adaptarse a un mundo donde ya no será posible un turismo de masas basado en una energía barata y abundante.
- j. Impulsar las compras públicas y privadas de proveedores que promuevan la sostenibilidad y el trabajo digno; inclusión en los procesos de contratación pública, licitación o invitación de cláusulas sociales y criterios de selección expresos referidos al fomento de prácticas social y ambientalmente adecuadas; incorporación de las recomendaciones europeas en materia ambiental, como la evaluación del ciclo de vida del producto y su posibilidad de reutilización en una economía circular; proponer guías que permitan ampliar los criterios sociales a las mediciones de trabajos dignos y sostenibles que puedan promover prácticas de desprecariación laboral y protección de la salud mental.

10. Evaluar la efectividad de una Reglamentación de las Sociedades de Beneficio e Interés Común (Sociedades BIC), dirigida a sociedades con objetivos claramente enmarcados en el respeto de los derechos humanos laborales, que incluya en sus estatutos:

- a. Compromiso con la generación explícita de impacto positivo a nivel social y medioambiental a través de su actividad.
- b. Sometimiento a mayores niveles de transparencia y rendición de cuentas.
- c. Toma en consideración de los grupos de interés relevantes en la toma de decisiones.

11. Insistir en la promoción de la economía social, solidaria (ESS) y de cercanía, dotándola de apoyo (legal, social y presupuestario) para convertirse en un segmento principal y una alternativa real al actual trabajo precario y los altos niveles de desempleo. Por ejemplo, mediante:

- a. Adopción de taxonomías verdes y sociales por las autoridades.
- b. Regulación de inversión de impacto y facilitación de los mecanismos e instrumentos que la operativizan.
- c. Políticas de emprendimiento social.
- d. Normatividad fiscal que otorgue un marco seguro a la deducibilidad del gasto asociada a las activida-

des sociales y medioambientales de interés colectivo o general que realicen las empresas, independiente de su naturaleza jurídica.

- e. Leyes relativas a las compras públicas o privadas sostenibles.
- f. Normatividad o ajustes en el régimen societario y de responsabilidad de los administradores.
- g. Legislación que promueva la democracia en el entorno de trabajo.
- h. Incentivar el uso de las cooperativas de trabajo asociado.

12. Formación y acreditación de la experiencia profesional como derecho inherente a toda persona trabajadora. Especialmente mediante:

- a. El aumento de las oportunidades de aprendizaje y de los incentivos para ajustar oferta y demanda de empleo decente para las personas jóvenes.
- b. El uso de campañas de información pública para crear una mayor conciencia de los beneficios del aprendizaje a lo largo de toda la vida, así como asegurar que los salarios reflejen más fielmente los beneficios en productividad resultantes de una mayor formación.
- c. La reducción de las barreras de acceso mediante opciones de formación más flexibles, con una formación impartida fuera del horario laboral o en línea, y con un bajo coste para los grupos más vulnerables.

13. Reforma de la Ley de Extranjería con el objetivo de eliminar la causa jurídica de la base sociológica de la informalidad y la inexigibilidad de derechos del colectivo. Para ello, es especialmente importante:

- a. Revisar la normativa de extranjería en lo referente a la necesidad de prueba de arraigo como requisito para la regularidad administrativa.
- b. Revisar las prácticas de actuación de las administraciones públicas en relación con las personas extranjeras.

Mejorar las condiciones de protección, salud y cuidados de la población trabajadora

La protección del empleo (incluyendo el desempleo y todos los trabajos, remunerados o no) y las prestaciones sociales (incluyendo las pensiones, subsidios e indemnizaciones) deben ser ampliadas. La atención pública integral de la salud es un derecho universal que debe ser adecuadamente atendido. Hay que abrir debates y poner en práctica políticas tan esenciales como la gestión del tiempo y el reparto del trabajo, el trabajo garantizado, la implementación de una renta básica universal o garantizada y, muy especialmente, el desarrollo de la democracia económica en las empresas para avanzar en la realización de trabajos socialmente necesarios y ecológicamente sostenibles. Es necesario garantizar el acceso a servicios públicos, suficientes y de calidad (incluyendo servicios de educación, sanidad pública, salud pública/colectiva y cuidados), independientemente de la situación o condición laboral o social. La estrategia preventiva de la salud pública mental debe ir más allá del tratamiento individual e hipermedicalizado para centrarse en los procesos y mecanismos sociales (incluyendo la discriminación, la violencia y la explotación) causantes de la mala salud mental en las poblaciones. Hacer frente a la salud mental colectiva requiere fortalecer y desprecariar el sistema sanitario público (sobre todo la atención primaria y comunitaria) y desarrollar un sistema integral de salud pública mental (incluyendo la promoción de la salud, la prevención de trastornos, la detección precoz, el tratamiento y la rehabilitación), así como un sistema público de cuidados universal y de calidad que pueda ofrecer un servicio integral y humano, tanto para las personas con necesidades de cuidado como para las trabajadoras.

1. Desarrollar el estado del bienestar, aumentar el gasto e ingresos públicos y los derechos laborales y garantizar el acceso a la protección social con un conjunto de derechos y prestaciones, independientemente de la situación laboral.

- a. Mantener el objetivo del pleno empleo.
- b. Garantizar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a la protección social con un conjunto de derechos y prestaciones (pensiones, indemnizaciones, subsidios), independientemente de cuál sea su situación laboral o tipo de contrato, así como garantizar la igualdad de condiciones entre empresas, impidiendo las ventajas competitivas y la elusión de sus responsabilidades.
- c. Avanzar en la reducción de la jornada laboral a 32-35 horas en cómputo semanal.
- d. Articular aquellas políticas que establecen las condiciones normativas y materiales para que sea posible una mayor igualdad.
- e. Eliminar las políticas públicas que perpetúan la división sexual del trabajo y la desigualdad de género.
- f. Eliminar la distribución irregular no deseada de jornadas.

2. Impulsar medidas en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.

Algunas de estas medidas se exponen a continuación:

- a. Creación de un marco normativo que facilite y potencie las sinergias en el sistema público de salud (atención primaria, atención hospitalaria y servicios de salud pública) con una perspectiva de salud laboral que,

- entre otros, fortalezca las competencias del personal médico de atención primaria con funciones también en materia de prevención de riesgos laborales, y que cree mecanismos de comunicación fluidos entre los profesionales del sistema público de salud y los del servicio de prevención de riesgos laborales.
- b. Acentuar la perspectiva pública de la prevención de riesgos laborales y ampliar su ámbito de aplicación a la protección del trabajo (en cuanto a bien jurídico colectivo merecedor de tutela pública), extendiendo la tutela preventiva a colectivos excluidos tradicionalmente del contrato de trabajo: becarios/as, trabajadores/as autónomos/as económicamente dependientes (TRADE) y autónomos/as sin trabajadores/as a su cargo (jurídicamente independientes, pero que prestan su actividad integrados en una organización productiva que les es ajena)
 - c. Potenciar las áreas de psicología de los servicios de prevención y de los institutos regionales de prevención de riesgos laborales, en cuanto a número de personas y especialización en salud mental.
 - d. Desarrollar de forma transversal la prevención de los riesgos ligados al uso de las tecnologías de la información en el marco normativo preventivo, con especial referencia al derecho a la desconexión; generar un marco normativo que permita coherente el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y la inviolabilidad del domicilio, con el acceso de los organismos especializados de la empresa al puesto de trabajo de la persona teletrabajadora a efectos exclusivamente preventivos.
 - e. Desarrollar el art. 19 LPRL adaptándolo a la peculiar situación de la persona teletrabajadora y prestando especial atención a los sistemas de gestión preventiva y a los riesgos psicosociales y ergonómicos; configurar singularmente los riesgos psicosociales y sistemas de evaluación validados, adaptándolos al teletrabajo, y reformular el art. 22 LPRL en relación con la vigilancia de la salud de la persona teletrabajadora, clarificando el encaje de este tipo de trabajadores/as en algunos de los supuestos de obligatoriedad de los exámenes de salud laboral.
 - f. Modificación del art. 16 Ley 31/95 y RD 39/97 para incluir la obligatoriedad de la Evaluación de Riesgo (ER) con perspectiva de género.
 - g. Intensificación y mejora de la colaboración y coordinación de los Sistemas de Prevención de las empresas con los servicios públicos de salud, a partir de los arts. 38 y 39 del RD 39/97.
 - h. Fortalecer los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI) con profesionales o competencias en salud mental y relaciones laborales.
 - i. Incluir la prevención de riesgos laborales como formación transversal o con carácter modular en determinados grados universitarios técnicos, jurídicos, psicosociales y los que habilitan para ejercer ciertas profesiones.
 - j. Refuerzo de la formación, competencias y habilidades en las personas trabajadoras en materia de riesgos psicosociales e incorporar la salud mental en las estrategias empresariales de prevención.
 - k. Revalorización y puesta en valor acompañada de una transformación y adecuación de las estructuras organizativas y funcionales de los organismos de las administraciones públicas con competencia en seguridad y salud en el trabajo (como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los órganos técnicos competentes de las Comunidades Autónomas o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social), con el fin de mejorar su capacidad de respuesta a las demandas de la sociedad.
 - l. Desarrollo y fortalecimiento de instrumentos de coordinación y colaboración entre las entidades públicas y privadas dedicadas a la prevención, con el objetivo de mejorar el aprovechamiento de los recursos existentes y la eficiencia del sistema de seguridad y salud.
 - m. Revisar o diseñar políticas que permitan una coordinación efectiva entre las mutuas y el propio sistema público de salud y que incremente la eficiencia y efectividad de los servicios de prevención, así como la revisión de la financiación de estos que permita garantizar una correcta atención de todos los problemas de salud relacionados con el trabajo.
 - n. Intensificar la investigación médica, epidemiológica y estadística para poder objetivar las conexiones actuales entre las condiciones de trabajo y los problemas de salud mental.
 - o. Incorporar las psicopatologías en el listado de enfermedades profesionales, en los términos recogidos por la Recomendación nº 194 de la OIT y reformular el modelo de enfermedades profesionales para que se conforme formalmente como un modelo mixto.
 - p. Modificar normativamente el requisito de causa exclusiva por el de causa prevalente en relación con las enfermedades del trabajo, introduciendo los indicadores pertinentes.
 - q. Incremento de los procesos de formación continua de los sujetos implicados en la aplicación de la normativa preventiva y de seguridad social (personal al servicio de las administraciones competentes y de la administración de justicia) respecto del avance de la ciencia en lo referido a los nuevos riesgos laborales, y con el fin de apreciar adecuadamente el origen común o profesional de las contingencias derivadas de dichos elementos.
 - r. Reforzar e intensificar la función de asistencia técnica de la ITSS (art. 12.2 Ley 23/2015 Ordenadora del Sistema de ITSS) a las empresas en materia de riesgos psicosociales y salud mental, así como crear equipos especializados en estas materias en la ITSS sin perjuicio de la unidad de función (art. 2 Ley 23/2015).

- s. Promover las transiciones en las culturas de empresas hacia organizaciones más saludables, con la finalidad de institucionalizar nuevas y más efectivas formas de responsabilidad social empresarial que se alejen de los esquemas actuales de responsabilidad social corporativa.

3. Reformar el modelo de sanidad pública; aumentar la inversión en el sistema público de salud; desmercantilizar el sistema público de salud; desmercantilizar intervenciones sanitarias nocivas; desprecarizar el sistema sanitario y aumentar la participación.

- a. Reforzar la sanidad (en la propiedad, provisión, gestión y evaluación de servicios) para que ofrezca una atención a la salud mental que sea universal, equitativa, gratuita (pagado con impuestos y sin copagos) y de calidad.
- b. Desarrollar un sistema sanitario centrado en la atención primaria y comunitaria, los cuidados, los determinantes sociales de la salud y la salud pública.
- c. Conseguir que los equipos de atención primaria tengan la formación y el tiempo suficientes para hacerse cargo de las intervenciones de salud mental comunitaria que les competen.
- d. Aumentar los recursos materiales y profesionales en salud pública, en prevención de la enfermedad, vigilancia y promoción de la salud y atención a los determinantes sociales de la salud, la equidad y los trastornos mentales.
- e. Implementar un enfoque de “salud en todas las políticas”, con un sistema de evaluación que valore integralmente las políticas de salud y de reducción de las desigualdades.
- f. Desarrollar un sistema de información y vigilancia sociosanitario y laboral integral, capaz de entender y vigilar de forma democrática el conjunto biopsicosocial de la salud poblacional.
- g. Invertir en investigación biopsicosocial, en especial en la resolución de los problemas de salud pública y con una mayor participación social y comunitaria.
- h. Desmercantilizar y desprivatizar la sanidad, creando un sistema integralmente público, de calidad y centrado en el bien común.
- i. Desmedicalizar muchos procesos sanitarios dañinos (iatrogenia), insuficientemente evaluados de forma independiente, aplicando las intervenciones y la tecnología de forma más medida.
- j. Despatologizar procesos de sufrimiento psíquico para los que la atención psicológica/psiquiátrica supone un alto grado de iatrogenia y escaso beneficio probado.
- k. Desprecarizar las condiciones de empleo y trabajo de los/as profesionales, garantizando unas buenas condiciones laborales para todas las personas trabajadoras (enfermería, médicos/as, auxiliares administrativos/as, técnicos/as en cuidados auxiliares en enfermería, trabajadoras sociales, educadoras sociales, servicios de limpieza, etc.).
- l. Aumentar la participación comunitaria directa de una población que debe tener el máximo nivel posible de conocimiento y empoderamiento.
- m. Desarrollar un sistema de salud con un nivel mayor de democracia y transparencia.

4. Desarrollar un servicio público de salud mental que sea universal, equitativo, gratuito, humano y de calidad, centrado en la atención primaria, los determinantes sociales de la salud, la salud laboral y la “salud en todas las políticas”.

- a. Declarar la salud mental como un objetivo estratégico e incentivar la promoción de la salud en las organizaciones mediante subvenciones, bonificaciones o el empleo de distintivos reputacionales.
- b. Garantizar la atención a la salud mental a todas las personas con un carácter multidimensional, una respuesta multiprofesional, una orientación asistencial comunitaria, continuidad de cuidados y atención, así como que se realice un trabajo psicosocial de prevención y se estudien las posibilidades de apoyo en el ámbito domiciliario.
- c. Dar la máxima prioridad a la atención primaria, comunitaria y sociosanitaria relativa a la salud mental y garantizar que los centros de salud mental comunitarios sean los ejes vertebradores y de orientación funcional de la asistencia dentro de la red de salud mental.
- d. Priorizar la atención inmediata de las personas con trastornos mentales graves, garantizando una atención adecuada a sus necesidades y proporcionando los medios para su integración en el medio laboral en condiciones de trabajo no precario.
- e. Integrar los diferentes componentes de la salud laboral en el Sistema Nacional de Salud, desarrollando un sistema de atención a la salud mental y la salud laboral con mayor democracia, transparencia y participación popular.
- f. Devolver a los médicos de atención primaria el control de las bajas laborales.
- g. Hacer efectiva la presencia de la salud mental en la “salud en todas las políticas”.
- h. Reforzar y apoyar el movimiento asociativo de personas con problemas de salud mental, promoviendo su participación en la elaboración, seguimiento, evaluación y gestión de los programas y planes de atención a la salud mental.

5. Revalorización de los cuidados mediante la construcción de un verdadero sistema público de cuidados con garantías tanto para las personas cuidadas como las personas cuidadoras, y promover la corresponsabilidad en el cuidado entre hombres y mujeres.

- a. Vinculación de los cuidados al principio de igualdad efectiva y maximización de los derechos sociales.
- b. Universalización del derecho a la atención suficiente y de calidad por parte de los servicios públicos a las personas en situación de dependencia. El cuidado debe ser gratuito, sin perjuicio de que las personas dependientes contribuyan a sufragar el coste de la estancia y manutención en el caso de las residencias y centros de día, siempre en la medida de sus posibilidades.
- c. Garantía del derecho a la educación infantil pública, gratuita, de calidad, con horarios suficientes y próxima al domicilio desde los 0 años.
- d. Eliminación de la obligatoriedad de que las personas trabajadoras acuerden con la empresa el disfrute del permiso de paternidad/maternidad a tiempo completo en las fechas elegidas.
- e. Impulso de campañas de sensibilización y de promoción del ejercicio de derechos de conciliación por parte de los trabajadores hombres desde todas las instancias públicas, contribuyendo a un cambio en la cultura social y empresarial.

6. Abrir debates sociales en torno al desarrollo de la democracia económica en las empresas, la desprecariación del trabajo, la utilidad social y la crisis ecológica.

- a. Abordar la gestión del tiempo, el reparto del trabajo y el trabajo garantizado.
- b. Plantear una renta básica universal o garantizada.
- c. Abrir debates sobre la profundización de la democracia económica como estrategia de consolidación de la democracia y la ampliación de su radio de acción hasta comprender las instituciones de base que conforman nuestras sociedades.
- d. Abrir el debate sobre la participación en el diseño, uso y supervisión de los algoritmos por parte de las personas trabajadoras, así como las personas usuarias y consumidoras, especialmente en lo referente a la organización, vigilancia y control de las condiciones de empleo y de trabajo.

7. Aumentar la formación de los profesionales y la población en materia de salud mental.

- a. Ofrecer a los y las profesionales sanitarios una educación y formación continuada, más integral y humanística, independiente del patrocinio de la industria farmacéutica.
- b. Sensibilizar a los profesionales sanitarios sobre la importancia de las condiciones de empleo y de trabajo como determinantes sociales de la salud.
- c. Ofrecer formación y reconocimiento de las incapacidades laborales temporales asociadas a los códigos Z del CIE-10, adaptándolos a los sistemas de información y administrativos.
- d. Mejorar la formación de los profesionales sanitarios en salud laboral para detectar problemas de salud mental que pueden estar relacionados con la actividad laboral.
- e. Promover la salud mental en el marco de la negociación colectiva mediante una labor intensa y extensa de formación y sensibilización de los agentes sociales sobre las políticas de promoción de la salud mental y sobre prácticas concretas que puedan ser extendidas en el ámbito de la negociación colectiva.
- f. Fomentar discursos responsables en medios de comunicación, que eviten la medicalización con respecto al sufrimiento psíquico derivado de la precariedad laboral y aporten recursos epistémicos a la población que permitan una mejor comprensión y abordaje social del problema.

8. Garantizar derechos laborales y eliminar incentivos perversos en el ámbito del trabajo doméstico y/o de cuidados.

- a. Avanzar hacia el carácter remunerado al 100% de la totalidad de los permisos y demás derechos de conciliación, con garantía de reserva del puesto de trabajo.
- b. Revisión del uso y regulación del teletrabajo como medida de conciliación, con el objetivo de evitar efectos desigualmente perjudiciales para las mujeres, debiendo ser tratado como una medida de organización flexible del trabajo que garantice derechos de presencialidad.
- c. Revisión de las medidas establecidas para compensar los efectos que tiene el ejercicio de derechos de conciliación en las carreras de cotización.
- d. Impulsar campañas de inspección en zonas donde puede haber alta concentración de personas trabajadoras informales, utilizando datos de la Seguridad Social para contactar a las personas empleadoras.
- e. Puesta en marcha de un sistema de trazabilidad de los pagos que simplifique los trámites y permita comprobar la relación laboral existente entre trabajadoras domésticas y particulares, contribuyendo al afloramiento de relaciones laborales informales y reduciendo el riesgo de fraude y desprotección.
- f. Articular un proceso pautado y transparente de diálogo social para integrar al conjunto de organizaciones de trabajadoras con el objetivo de contar con un convenio colectivo negociado por los agentes sociales que realmente representen a las partes.

Medir, analizar y evaluar la precariedad laboral y los problemas de salud mental

Reconocer que la precariedad laboral existe y conseguir que se mida, se analice y se evalúe es un punto de partida esencial para la acción. Los gobiernos nacionales, autonómicos y locales deben poner en marcha,

con el apoyo de los servicios estadísticos nacionales, de las comunidades autónomas y de los ayuntamientos, un sistema de vigilancia eficaz, válido e integral de la precariedad laboral que permita (1) hacer un seguimiento sistemático de su magnitud, evolución, desigualdad y efectos sobre la salud mental y el bienestar de la población y (2) evaluar la efectividad y la equidad que tienen las políticas e intervenciones implementadas. Crear el espacio y la capacidad institucional que permitan combatir con eficacia la precariedad laboral requiere tomar conciencia del problema, invertir en sistemas de información, en proyectos de investigación multidisciplinarios, en la formación de profesionales, estadísticos/as e investigadores/as de la salud y de los responsables en la formulación y gestión políticas, así como comunicar y explicar a la población los efectos de la precarización laboral y social sobre la salud mental. Para todo ello es necesario invertir los recursos y medios humanos adecuados y de forma continuada a lo largo del tiempo.

1. Implementar un instrumento que permita medir de forma multidimensional la precariedad laboral, así como desarrollar instrumentos para la medición de otras formas de precariedad social.

- a. Implementar un instrumento de medición multidimensional y estandarizado de la precariedad laboral, mediante la utilización de la escala EPRES en las encuestas sociales y de salud poblacionales nacionales y de ámbito autonómico.
- b. Promoción de la realización de estudios epidemiológicos periódicos para conocer los mecanismos mediante los cuales la precariedad laboral afecta a la salud y la salud mental de las personas trabajadoras, así como sus efectos a largo plazo a partir del estudio de las trayectorias de vida laboral.
- c. Analizar el impacto diferencial de la precariedad laboral y sus mecanismos sociales de poder según la clase social, el género, la edad, la etnia y el estatus migratorio.
- d. Identificar necesidades de investigación en la precariedad laboral y otras formas de precariedad social, incrementando el uso de metodologías cualitativas y mixtas.

2. Un sistema de vigilancia que permita generar y examinar indicadores de precariedad laboral y su impacto sobre la salud mental de las personas trabajadoras.

- a. Establecer la vigilancia de la precariedad laboral como un objetivo político prioritario.
- b. Crear un sistema de vigilancia que recoja datos anuales de las distintas dimensiones de precariedad laboral (contratos temporales, ingresos, posibilidad de ejercer derechos laborales, etc.) de diferentes grupos de la población con indicadores de precariedad laboral, determinantes sociales y de desigualdad en salud.
- c. Que el sistema de vigilancia sea capaz de hacer un seguimiento sistemático de la magnitud, evolución y distribución de la desigualdad y la salud mental.
- d. Que el sistema de vigilancia sea capaz de evaluar la efectividad y la equidad de las políticas e intervenciones implementadas para disminuir los efectos de la precariedad laboral en la salud mental.

3. Un sistema de investigación que permita analizarla relación de la precariedad laboral y la salud mental de las personas trabajadoras, así como evaluar los posibles efectos de las políticas e intervenciones en estos ámbitos.

- a. Invertir en la generación de registros poblacionales, donde se puedan unir datos sociodemográficos, laborales y de salud, y que a estas bases de datos tengan acceso los organismos de investigación, siguiendo el ejemplo de los países nórdicos.
- b. Destinar más recursos a la investigación en salud laboral y en proyectos de investigación multidisciplinarios, que permitan estudiar la precariedad laboral como un fenómeno multidimensional.
- c. Facilitar el desarrollo de políticas e intervenciones adaptadas al contexto estatal, autonómico y local.
- d. Evaluar el impacto, eficiencia y equidad de las políticas e intervenciones para desprecariar el empleo y mejorar la salud mental y la equidad.

4. En relación con el empleo estable, es necesario:

- a. Realizar más investigación longitudinal, análisis críticos y metaanálisis realistas sobre los beneficios y riesgos para la salud mental relacionados con el empleo estable a tiempo completo y sus posibles mecanismos mediadores.
- b. Analizar las dimensiones de precariedad laboral en distintos contextos sociales y tipos de personas trabajadoras.
- c. Investigar en profundidad los vínculos causales entre los contextos sociales, políticos y económicos, las condiciones psicosociales del lugar de trabajo y su impacto en la salud mental y la desigualdad.
- d. Evaluar las políticas e intervenciones para desprecariar el empleo y mejorar la salud mental y la equidad.

5. En relación con el desempleo, es necesario:

- a. Desarrollar investigaciones longitudinales, análisis críticos y metaanálisis realistas sobre el desempleo y su relación con temas como los mecanismos que median entre el desempleo y la salud mental. Analizar las razones de la pérdida de empleo (por ejemplo, diferenciar entre ser despedido y cesar voluntariamente por razones personales, exigencias familiares o por problemas de salud) puede mejorar la caracterización de estos mecanismos.

- b. Realizar estudios sobre el impacto de los cambios y niveles de desempleo en la salud de toda la fuerza de trabajo y de toda la población. El aumento del desempleo puede relacionarse con un aumento del empleo precario e informal, y con la pérdida de derechos y de poder de la población trabajadora.
 - c. Analizar el impacto del desempleo en la salud mental y la equidad teniendo en cuenta las desigualdades sociales.
 - d. Considerar los efectos del desempleo en el acceso a beneficios sociales según el género, los roles familiares y la clase social.
6. En cuanto a la **precariedad laboral**, es necesario:
- a. Desarrollar las dimensiones de precariedad laboral para el conjunto de situaciones laborales.
 - b. Obtener datos de mayor calidad en sistemas de información más adecuados, con instrumentos de medición e indicadores comparables capaces de analizar los mecanismos que relacionan la precariedad laboral y la mala salud mental.
 - c. Desarrollar teorías causales que muestren los vínculos y mecanismos entre el contexto político y económico, la generación de empleo precario y la mala salud mental. Parece probable que los modelos psicosociales más utilizados no puedan captar los factores estructurales y sociales distales relacionados con las desigualdades de poder, las relaciones de clase y la organización del trabajo.
 - d. Desarrollar modelos epidemiológicos que integren variables individuales y contextuales a nivel nacional y regional, y con estudios que integren los datos cualitativos y cuantitativos.
 - e. Conceptualizar y analizar los distintos tipos de empleo informal y sus efectos en la salud mental.
 - f. Implementar estudios cualitativos e investigación participativa para clarificar la dinámica entre el empleo formal y el empleo informal, las decisiones de abandonar un empleo formal y el acceso a los servicios de salud y a los recursos de prevención.
 - g. Evaluar la desprecarización y salud mental de modelos cooperativos de organización y de gestión de la producción basados en la solidaridad.
7. **Dotar de los recursos necesarios e invertir en la formación** de investigadores/as de la precarización laboral y la salud mental, en los/as profesionales sanitarios y de cuidados, y en los responsables (técnicos y políticos) en la formulación y gestión de las políticas.
8. **Implementar una estrategia pedagógica de comunicación y difusión pública que contribuya a la construcción de un consenso democrático a largo plazo a favor de la desprecarización laboral como mecanismo para alcanzar una mayor igualdad social y una mejor salud mental.**

CASO CLÍNICO 6. Roberto, varón de 52 años

Inicia seguimiento por parte de psiquiatría, derivado por su médica de familia, porque desde junio de 2021 presenta clínica ansioso-depresiva relacionada con la situación laboral.

Recientemente ha estado unos 15 días de vacaciones, y durante las semanas que ha estado desconectado se ha encontrado bien con su mujer; sin discutir. A pesar de ello, tras la reincorporación laboral, continúa con desbordamiento emocional, sobre todo cuando habla de su malestar. Ha mejorado parcialmente con la sertralina (antidepresivo).

Él es un directivo intermedio de una gran empresa. Su trabajo ha cambiado mucho desde que inició la pandemia y su empresa fue comprada por un fondo de capital riesgo ("fondo buitre"). Ahora se ha transformado en una tarea hostil de despido y negociaciones que perjudican a los trabajadores. Trabajadores con los que él siente un vínculo y una obligación de respeto y consideración. Tiene un compromiso emocional muy grande con su empleo, además de mucho temor a perder el trabajo. Su mujer no puede trabajar porque padece una discapacidad, el padre ha fallecido y la madre está económicamente mal; y su hijo es menor y necesita sostén económico a medio largo plazo. Ha intentado negociar el despido con la empresa en dos ocasiones, pero se lo han negado.

Esta situación hace que se encuentre atrapado, con importantes síntomas de ansiedad, insomnio, depresión, llegando a presentar en algunos momentos ideación suicida frente a los sentimientos de desesperanza e imposibilidad de resolución. Se recomienda Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) ante la intensidad de los síntomas, pero el paciente la rechaza por temor a ser despedido. Se le ha pautado sertralina (antidepresivo) 150 mg, alprazolam (ansiolítico) 1,5 mg repartido en tres tomas, y trazodona (antidepresivo con efecto hipnótico) 100 mg antes de dormir.

Tras unas semanas, finalmente se ve obligado a aceptar la ILT y, después 11 días, le comunican el despido encontrándose de baja. La clínica se resuelve una vez que encuentra un nuevo empleo y es posible retirar toda la medicación psicofarmacológica que estaba tomando.

APÉNDICES

Apéndice I. Miembros de la “Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental”

Joan Benach (coordinador). Médico (UAB), Doctor en Salud Pública (JHU) y Catedrático de Sociología (UPF). Director del Grupo de Investigación en Desigualdades en Salud, Ecología - Employment Conditions Network (GREDS-EMCONET). Co-director del Johns Hopkins University-UPF Public Policy Center (JHU-UPF PPC).

Fernando Alonso. Filósofo (Universidad Autónoma de Madrid), Peer Support Specialist, docente especializado en salud mental y activista en primera persona.

Diego Álvarez Alonso. Doctor en Derecho (Doctorado Europeo) y Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Oviedo). Miembro del Grupo de Investigación en Derecho Social de la Universidad de Oviedo (GDS), distinguido con el Premio de Igualdad Alicia Salcedo del Colegio de Abogados de Oviedo. Miembro de la Comisión de Igualdad del Colegio de Abogados de Oviedo.

Lucía Artazcoz. Médica (Universidad de Navarra), Máster en Salud Pública (Universidad de Barcelona), especialista en medicina preventiva y salud pública, técnica superior en prevención de riesgos laborales y Doctora en Ciencias de la Salud y la Vida (Universidad Pompeu Fabra). Directora del Observatorio de la Salud Pública de la Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB) y profesora asociada de la Universidad Pompeu Fabra.

Edgar Cabanas. Doctor en Psicología (UAM). Investigador postdoctoral “Tomás y Valiente” en la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y el Madrid Institute for Advanced Study (MIAS). Ha sido profesor e investigador postdoctoral “Atracción del Talento” en la Universidad Camilo José Cela (UCJC) y la Comunidad de Madrid (2018-2022), así como investigador postdoctoral e investigador adjunto en el Center for the History of Emotions del Max Planck Institute for Human Development, en Berlín (2014-2018). Es también investigador en numerosos proyectos nacionales e internacionales.

Belén González Callado. Médica Especialista en Psiquiatría. Trabaja en el Hospital Universitario José Germain. Miembro de la Junta Directiva de la Asociación Madrileña de Salud Mental (AEN - Profesionales de la Salud Mental). Máster en Estudios Feministas (Universidad Complutense de Madrid-InstiFem). Sus intereses y publicaciones se orientan hacia la creación colectiva de una teoría y práctica comunitaria en salud mental, con enfoque en determinantes sociales y género.

Nuria Matilla-Santander. Assistant Professor en la Unidad de Salud Ocupacional del Instituto Karolinska (Suecia). Graduada en Ciencias Biomédicas (Universitat de Barcelona), Máster en Salud Pública (Universitat Pompeu Fabra) y Doctora en Ciencias de la Salud (Universitat Internacional de Catalunya). Sus intereses de investigación se centran en los efectos del trabajo ligado a plataformas digitales y manejo algorítmico en la seguridad y salud en el trabajo y el impacto de la precariedad laboral en la salud.

Carles Muntaner. MD, MHS, PhD, Professor at Bloomberg Faculty of Nursing, Dalla Lana School of Public Health, & Department of Psychiatry, Temerty School of Medicine, University of Toronto (Canada); Associate Researcher, Center for Urban Health Solutions, Li Ka Shing Knowledge Institute, St Mike's

Hospital (Canada); Adjunct Professor, Department of Mental Health, Bloomberg School of Public Health, The Johns Hopkins University (USA). Ha recibido premios de la APHA, NIOSH, APA y es miembro de la Canadian Academy of Health Sciences.

María Gema Quintero Lima. Doctora en Derecho (Premio Extraordinario). Master en Derecho de la Seguridad Social (UC3M). Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (UC3M), Subdirectora del Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid. Colegiada de Honor del Colegio de Graduados Sociales de Madrid.

Remedios Zafra. Investigadora en el Instituto de Filosofía del CSIC, profesora titular de universidad y ensayista. Autora de *Frágiles. Cartas sobre la ansiedad y la esperanza en la nueva cultura* (2021) y de *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital* (Premios Anagrama y Estado Crítico 2017). Miembro de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC.

Ferran Muntané. Politólogo (UPF), Máster en Políticas Públicas y Sociales (UPF-BSM) e Investigador del Johns Hopkins University-UPF Public Policy Center (JHU-UPF PPC) y la UPF Barcelona School of Management.

Apéndice 2. Comité Científico-Social externo de la “Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental”

Margarita Alegría. Medicina y psiquiatría. Mass General Research Institute y Harvard Medical School, Estados Unidos.

Santiago Álvarez Cantalapiedra. Economista. FUHEM Ecosocial, España.

Guy Groux. Sociólogo. Centre de recherches politiques de Sciences, CEVIPOF, Francia.

Adoración Guamán. Derecho del trabajo y de la seguridad social. Universitat de València, España.

Yayo Herrero. Antropóloga e ingeniera, Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED y Ecologistas en Acción, Madrid.

Jason Hickel. Antropólogo y economista. Institut de Ciència i Tecnologia Ambientals, ICTA-UAB, y London School of Economics, España y Reino Unido.

Antonio Izquierdo. Sociólogo. Universidad de A Coruña, UDC, España.

Danièle Linhart. Socióloga. Centre national de la recherche scientifique, CNRS, Francia.

Laura Martín. Psiquiatra. Centro de Intervención Comunitaria del Hospital Universitario Río Hortega, Valladolid.

Vickie Mays. Professor in the Department of Psychology in the College of Letters and Sciences, Professor in the Department of Health Services, School of Public Health, UCLA.

Michael Quinlan. Relaciones Laborales, salud laboral. University of New South Wales, Australia.

Albert Recio. Economista. Universitat Autònoma de Barcelona.

César Rendueles. Sociólogo. Centro Superior de Investigaciones Científicas, CSIC, Madrid.

Rosemary Sokas. Salud Laboral. Georgetown, Estados Unidos.

Guy Standing. Economista. School of Oriental and African Studies, University of London, Reino Unido.

Olga Villasante. Psiquiatra. Hospital Universitario Severo Ochoa, Leganés, Madrid.

Laurent Vogel. Derecho del trabajo, European Trade Union Institute, Bélgica.

Leah Vosko. Politóloga, Canada Research Chair, York University, Canada.

Apéndice 3. Colaboradores/as externos/as de la “Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental”

Ramon Alòs. Sociólogo y economista. Miembro del “Centre d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball” (QUIT) y del “Institut d’Estudis del Treball” (IET), de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Francesc Xavier Belvis Costes. PhD, Sociólogo y estadístico (UAB), técnico de investigación del GREDS-EMCONET (UPF), profesor asociado (UPF) y colaborador del Johns Hopkins University-UPF-Barcelona School of Management Public Policy Center.

Marta Carmona Osorio. Psiquiatra y presidenta de la Asociación Madrileña de Salud Mental.

Josep Maria Caroz Armayones. Sociólogo (UB), Máster en Sociología y Demografía (UPF), investigador predoctoral del GREDS-EMCONET (UPF) y colaborador del Johns Hopkins University-UPF Public Policy Center (JHU-UPF PPC).

Álvaro Cerame del Campo. Psiquiatra. Junta Directiva de la Asociación Madrileña de Salud Mental.

Ecologistas en Acción. Confederación de más de 300 grupos ecologistas en España.

- Jasmine Elsie McGhie.** Licenciada en Medicina, especialista en Medicina Familiar y Comunitaria. Miembro del colectivo La Cabecera.
- Pablo Gálvez-Hernández.** PhD, RN. Postdoctoral Fellow - Institute of Health Policy, Management and Evaluation, Dalla Lana School of Public Health, University of Toronto (Canada).
- Jordi Guiu.** Doctor en Filosofía por la UAB, profesor de Filosofía y Sociología en la UB (1979-1991) y profesor de sociología en la UPF (1991-2022). Miembro del CEMS (Centre d'estudis sobre els moviments socials) de la UPF.
- Virginia Gunn.** RN, PhD, Assistant Professor School of Nursing, Cape Breton University (Canada); Unit of Occupational Medicine, Institute of Environmental Medicine, Karolinska Institutet (Sweden); MAP Centre for Urban Health Solutions, Li Ka Shing Knowledge Institute, Michael's Hospital, Unity Health Toronto (Canada); Lawrence S. Bloomberg Faculty of Nursing, University of Toronto (Canada).
- Mariana Gutiérrez-Zamora.** Nutricionista (Universidad Veracruzana), Máster en Salud Pública (UPF), Investigadora predoctoral en Ciencias Políticas y Sociales en el Grupo de Investigación en Desigualdades en Salud, Ecología - Employment Conditions Network (GREDS-EMCONET).
- Pere Jódar.** Sociólogo, profesor jubilado de sociología en la Universitat Pompeu Fabra (UPF) y colaborador del Grup de Recerca en Desigualtats en Salut, Ecologia, Employment Conditions Network (GREDS-EMCONET). Co-editor de la revista digital Pasos a la Izquierda.
- Julían Martínez-Herrera.** Abogado (Universidad Pontificia Bolivariana), Máster en Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad (Universidad de Salamanca), Investigador predoctoral del departamento de derecho en compliance en sostenibilidad (UPF) e investigador asociado del Johns Hopkins University-UPF Public Policy Center (JHU-UPF PPC).
- Jordi Mir Garcia.** Profesor del departamento de Humanidades de la Universidad Pompeu Fabra y de la Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). Miembro del CEMS (Centre d'estudis sobre els moviments socials) de la UPF y del Observatori del Sistema Universitari.
- Eva Padrosa Sayeras.** MPH, PhD. Profesora titular de l'Escola Superior d'Infermeria del Mar (ESIMar), investigadora del Grup de Recerca en Determinants Socials i Educació per la Salut de l'Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques (SDHEd-IMIM) y colaboradora del Grup de Recerca en Desigualtats en Salut, Ecologia, Employment Conditions Network (GREDS-EMCONET).
- Marc Pila.** RN, MPH. Técnico superior de salud pública de la Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB). Colaborador del Grup de Recerca en Desigualtats en Salut, Ecologia, Employment Conditions Network (GREDS-EMCONET).
- Pablo Ruisoto.** PhD. Psicólogo. Profesor titular en el Departamento de Ciencias de la Salud de la Universidad Pública de Navarra. Director del Grupo de Investigación en Neurociencia Cognitiva y del Comportamiento, e investigador del Instituto para Investigación Social Avanzada (I-COMUNITAS) y el Instituto de Investigación Sanitaria de Navarra (IdISNA). Investigador visitante en el Johns Hopkins University-UPF Public Policy Center (JHU-UPF PPC).
- Rozina Somani.** RN, Lawrence S Bloomberg Faculty of Nursing and Collaborative Specialization in Global Health, Dalla Lana School of Public Health, University of Toronto (Canada).

Apéndice 4. El cuestionario EPRES para la medición multidimensional de la precariedad laboral

TEMPORALIDAD		
I. RELACIÓN CONTRACTUAL		
a. ¿Qué tipo de relación laboral tiene ahora en esta empresa?		
ENTREVISTADOR: EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS TRABAJAN FUNCIONARIOS Y LABORALES: LOS LABORALES HAN DE UBICARSE EN LAS OPCIONES DE CONTRATO INDEFINIDO O TEMPORAL. SELECCIONE SOLO UNA RESPUESTA.		
Tengo un contrato indefinido de fijo discontinuo	☐ 1	(→P2)
Tengo un contrato indefinido	☐ 2	(→P2)
Soy funcionario de carrera	☐ 3	(→P2)

Soy funcionario interino	☐ 4
Tengo un contrato temporal formativo (de aprendizaje, formación en prácticas, becario/a)	☐ 5
Tengo un contrato temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, de intensidad...)	☐ 6
Aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes (soy un trade: trabajador autónomo dependiente)	☐ 7
Trabajo sin ningún tipo de contrato	☐ 8
b. ¿Cuál de estas opciones se ajusta más a su situación personal?	
Tengo un contrato temporal que NO PRECISA de fecha de finalización	☐ 1 (→P2)
Tengo un contrato temporal que PRECISA de fecha de finalización	☐ 2
c. ¿Cuál es la duración de su contrato temporal actual? (ANOTAR 0 EN LA CELDA QUE NO PROCEDA) TENGO UN CONTRATO TEMPORAL DE:	
Nº de DIAS (si procede)	ESCRIBA LA RESPUESTA EN EL RANGO 1-31
Nº de MESES (si procede)	ESCRIBA LA RESPUESTA EN EL RANGO 1-11
Nº de AÑOS (si procede)	ESCRIBA LA RESPUESTA EN EL RANGO 1
2. ¿Cuánto tiempo en total lleva trabajando para esta empresa? (ANOTAR 0 EN LA CELDA QUE NO PROCEDA)	
Nº de DIAS (si procede)	ESCRIBA LA RESPUESTA EN EL RANGO 1-31
Nº de MESES (si procede)	ESCRIBA LA RESPUESTA EN EL RANGO 1-11
Nº de AÑOS (si procede)	ESCRIBA LA RESPUESTA EN EL RANGO 1
SALARIO	
3. ¿Aproximadamente, ¿cuánto cobra usted neto al mes? ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA SALARIO SELECCIONE SOLO UNA RESPUESTA.	
300 euros o menos	☐ 1
Entre 301 y 450 euros	☐ 2
Entre 451 y 600 euros	☐ 3
Entre 601 y 750 euros	☐ 4
Entre 751 y 999 euros	☐ 5
Entre 1.000 y 1.200 euros	☐ 6
Entre 1.201 y 1.500 euros	☐ 7
Entre 1.501 y 1.800 euros	☐ 8
Entre 1.801 y 2.100 euros	☐ 9
Entre 2.101 y 2.400 euros	☐ 10
Entre 2.401 y 2.700 euros	☐ 11
Entre 2.701 y 3.000 euros	☐ 12
Más de 3.000 euros	☐ 13
(NO LEER) - No contesta	☐ 14

¿Con qué frecuencia su salario actual

ENTREVISTADOR: LEER ESCALA, ROTAR ORDEN DE LECTURA DE ITEMS

SELECCIONE SOLO UNA RESPUESTA EN EL RENGLÓN.

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
4. Le permite cubrir sus necesidades básicas cotidianas	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
5. Le permite cubrir los gastos imprevistos de importancia	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

DESEMPODERAMIENTO

6. ¿Cómo se decidieron las siguientes condiciones de trabajo en relación a su jornada?

ENTREVISTADOR: LEER OPCIONES, ROTAR LECTURA DE ITEMS

SELECCIONE SOLO UNA RESPUESTA EN EL RENGLÓN.

Se ajusta estrictamente a lo establecido en el convenio colectivo (de sector, de empresa...) o pacto de empresa o acuerdo (en el caso de la función pública)	☐ 1
De forma unilateral la dirección de la empresa o mis superiores deciden mejoras sobre el convenio	☐ 2
De forma unilateral lo decide la dirección de la empresa o mis superiores, al margen del convenio	☐ 3
A partir del acuerdo entre mis superiores y yo mismo	☐ 4
En mi equipo de trabajo	☐ 5
(NO LEER) - No lo sé	☐ 6

7. ¿Y en relación a su salario?

ENTREVISTADOR: LEER OPCIONES, ROTAR LECTURA DE ITEMS

SELECCIONE SOLO UNA RESPUESTA EN EL RENGLÓN.

Se ajusta estrictamente a lo establecido en el convenio colectivo (de sector, de empresa...) o pacto de empresa o acuerdo (en el caso de la función pública)	☐ 1
De forma unilateral la dirección de la empresa o mis superiores deciden mejoras sobre el convenio	☐ 2
De forma unilateral lo decide la dirección de la empresa o mis superiores, al margen del convenio	☐ 3
A partir del acuerdo entre mis superiores y yo mismo	☐ 4
En mi equipo de trabajo	☐ 5
(NO LEER) - No lo sé	☐ 6

DESEMPODERAMIENTO					
Indique ¿con qué frecuencia en esta empresa.....					
ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA, ROTAR LECTURA DE ITEMS					
SELECCIONE SOLO UNA RESPUESTA EN EL RENGLÓN.					
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGU- NAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
8. Puede reclamar mejores condiciones de trabajo son verse expuesto a represalias*	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
9. Está indefenso ante el trato injusto de sus superiores	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
10. Le despedirán de su trabajo si no hiciera todo lo que piden	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
11. Le tratan de forma autoritaria	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
12. Le hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado/a	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

* Este ítem no dio buenos resultados psicométricos, ver más abajo. Se recomienda reemplazarlo por el ítem correspondiente de la EPRES 2004-05

DERECHOS			

De las siguientes prestaciones que le menciono a continuación, dígame para cada una de ellas si tiene usted derecho a ello o no.			
ELECCIONE SOLO UNA RESPUESTA EN EL RENGLÓN.			
	SI	NO	(NO LEER) No lo sé
13. Maternidad/paternidad	☐ 1	☐ 2	☐ 3
14. Pensión por jubilación, incapacidad	☐ 1	☐ 2	☐ 3
15. Desempleo (subsido de paro)	☐ 1	☐ 2	☐ 3

16. ¿Tiene usted derecho a indemnización por despido?	
SELECCIONE SOLO UNA RESPUESTA EN EL RENGLÓN.	
SI	☐ 1
NO	☐ 2
(NO LEER) - No lo sé	☐ 3

EJERCICIO DE DERECHOS

Dígame ¿con qué frecuencia en esta empresa puede ejercer los siguientes derechos?

ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA, ROTAR LECTURA DE ITEMS

SELECCIONE SOLO UNA RESPUESTA EN EL RENGLÓN.

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGU- NAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
17. Hacer los días de fiesta semanales sin problemas	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
18. Hacer los días de vacaciones sin proble- mas	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
19. Coger un día de permiso por motivos familiares (cuidado de menores, personas dependientes, enfer- mas...) sin problemas	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
20. Coger un día de permiso por motivos personales (estudios) sin problemas	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
21. Coger la baja por enfermedad sin problemas	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
22. Ir al médico cuando lo necesita	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

CODIFICACIÓN EPRES II

Dimensión / Ítem	Categoría de respuesta
Temporalidad	
1. Duración del contrato actual	0: Contrato permanente 1: 1 año o más 2: Temporal, sin fecha de término 3: 6 a 12 meses 4: Menos de 6 meses
2. ¿Cuánto tiempo en total lleva trabajando para esta empresa?	0: Más de 10 años 1: De 5 a 10 años 2: De 2 a 5 años 3: De 6 meses a 2 años 4: Menos de 6 meses
Salario	
3. Aproximadamente, ¿cuánto cobra usted neto al mes?	0: > 2400 euros 1: 1500-2400 euros 2: 750-1500 euros 3: 450-750 euros 4: ≤ 450 euros
4. Su salario... Le permite cubrir sus necesidades básicas cotidianas	0: Siempre 1: Muchas veces
5. Su salario... Le permite cubrir los gastos imprevistos de importancia	2: Algunas veces 3: Solo algunas veces 4: Nunca
Desempoderamiento	
6. ¿Cómo se decidieron las siguientes condiciones de trabajo en relación a su jornada?	0: Se ajusta estrictamente a lo establecido en el convenio colectivo.... 1: En mi equipo de trabajo
7. ¿Cómo se decidieron las siguientes condiciones de trabajo en relación a sus salario?	2: Acuerdo entre mis superiores y yo 3: De forma unilateral la dirección de la empresa o mis superiores... 4: No sé
Vulnerabilidad	
8. Puede reclamar mejores condiciones de trabajo sin verse expuesto a represalias	0: Siempre 1: Muchas veces 2: Algunas veces 3: Solo algunas veces 4: Nunca
9. Está indefenso ante el trato injusto de sus superiores	0: Nunca 1: Solo algunas veces
10. Le despedirían de su trabajo si no hiciera todo lo que le piden	2: Algunas veces 3: Muchas veces
11. Le tratan de forma autoritaria	4: Siempre
12. Le hacen sentir que puede ser fácilmente reemplazado/a	

Derechos

13 Maternidad / paternidad	0: Si
14. Pensión por jubilación, incapacidad	1: No
15. Desempleo (subsidio de Paro)	2: no sabe
16. Derecho a indemnización por despido	

Ejercer derechos

17 Hacer los días de fiesta semanales sin problemas	0: Siempre
18. Coger la baja por enfermedad sin problemas	1: Muchas veces
19. Ir al médico cuando lo necesita	2: Algunas veces
20. Hacer los días de vacaciones sin problemas	3: Solo algunas veces
21. Coger un día de permiso por motivos familiares	4: Nunca
22. Coger un día de permiso por motivos personales	

CODIFICACIÓN EPRES II

Sub-escala	Nº items	Cálculo puntaje	Rango
Temporariness	2	$4 \times (\sum \text{items}) / 8$	0-4
Wages	3	$4 \times (\sum \text{items}) / 12$	0-4
Rights	4	$4 \times (\sum \text{items}) / 8$	0-4
Exercise rights	6	$4 \times (\sum \text{items}) / 24$	0-4
Vulnerability*	5	$4 \times (\sum \text{items}) / 20$	0-4
Disempowerment	2	$4 \times (\sum \text{items}) / 8$	0-4
Puntaje global		(sub-escalas)/6)/8	0-4

* Excluyendo el ítem 8, cuya re-formulación respecto de la versión 2004-05 no dio buenos resultados, el cálculo de Vulnerabilidad debe ser $4 \times (\sum \text{items}) / 16$. alternatively, se recomienda usar el ítem correspondiente de la EPRES 2004-04.

CONSISTENCIA DE LA EPRES II

i	Cronbach's alpha
Temporalidad	0.662
Empoderamiento	0.911
Vulnerabilidad*	0.750
Salario	0.729
Derechos laborales	0.710
Ejercer derechos	0.864
EPRES	0.820

* Excluyendo el ítem 8, cuya re-formulación respecto de la versión 2004-05 no dio buenos resultados.

AGRADECIMIENTOS

Marcelo Amable, Alejandra Vives, Mireia Bolívar, Ángela Bonadies, Lucinda Cash-Gibson, Consuelo Chacartegui, Francisco Fernández-Jardón, Matías Daporta, Jorge del Arco Ortiz, Susana del Burgo Rodríguez, Inma Díaz Gavira, Jacobo Geada Ansino, Milena García, José Iglesias G^a-Arenal, Mireia Juliá, Jenny Lizeth Ramos, Pilar Lloret, Berta López, Eliana Martínez-Herrera, Fabrizio Méndez, Arantxa Mendiharat, Fuencisla Muñoz, Jose Antonio Nieto Gómez, Juan Manuel Pericás, Daniel Raventós, Sergi Raventós, Aeve Ribbons, Victor Ríos, Diego Rojas, Tomás Romero López, Teresa Samper, David Sancho, Javier Tébar, Sara Vázquez Guerreiro, Humberto Jiménez Acevedo.

El *Informe PRESME* ofrece un análisis integral de la relación entre precariedad laboral y salud mental en España en el contexto de una policrisis global. Aborda tres objetivos clave: diagnosticar la precariedad laboral, evaluar su impacto en la salud mental y proponer políticas para combatirla.

Mediante un enfoque crítico y sistémico, el Informe revela que más de la mitad de la población activa en España enfrenta situaciones de precariedad laboral, afectando especialmente a mujeres, migrantes, jóvenes y personas con menor nivel educativo. Esto conlleva un mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión. El texto cuestiona la insuficiencia del abordaje médico-sanitario tradicional y se plantea repensar el sistema de salud desde una perspectiva preventiva, social y comunitaria.

Asimismo, se analiza el papel del Derecho del Trabajo y la necesidad de fortalecer las instituciones laborales, fomentar la negociación colectiva y actualizar el marco normativo para proteger los derechos en un entorno laboral cambiante. Se destaca la urgencia de generar mejores datos e investigación sobre precariedad y salud mental, así como de impulsar políticas como la reducción de la jornada laboral, el trabajo garantizado, la renta básica universal y el desarrollo de un modelo económico verdaderamente sostenible y justo.

Finalmente, el Informe PRESME presenta recomendaciones concretas para fortalecer las políticas públicas, ampliar derechos sociales y laborales, y promover una transformación democrática y ecológica del trabajo como vía hacia un mayor bienestar y justicia social.