

Area de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar

INFORMES DE LA FUNDACIÓN

2011
OCTUBRE
41

El trabajo decente en España. 2011

RAMON BAEZA
FERNANDO ROCHA
ELVIRA S. LLOPIS

Fundación 1º de Mayo



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Informes de la Fundación. ISSN 1989-4473

Índice

Una aproximación al concepto de trabajo decente.....	3
Los indicadores de la OIT para la evaluación del trabajo decente.....	11
El contexto demográfico y socioeconómico del empleo en España.....	13
La situación en España del trabajo decente.....	15
El trabajo no declarado en España.....	27

Una aproximación al concepto de trabajo decente

La Confederación Sindical Internacional (CSI) en su congreso fundacional celebrado en Viena en 2006 asumió la lucha por el trabajo decente y sintetiza sus componentes en los siguientes: empleo, derechos, protección social y diálogo social.

La Jornada Mundial por el trabajo decente impulsada por la CSI, que se celebró por primera vez ya iniciada la crisis, el 7 de octubre de 2008, tuvo como objetivo el reclamar, en un mundo globalizado, normas universales que regulen el trabajo y las condiciones en que éste se desempeña.

La jornada de acción mundial por el trabajo decente es, además de una jornada solidaria, una jornada profundamente reivindicativa, que incide de pleno también en el papel que debe jugar, en la actual situación mundial, el sindicalismo de clase.

Un papel que, sin duda, no es distinto de su papel tradicional: la organización de los trabajadores y de las trabajadoras para la defensa de sus intereses y la consolidación de sus derechos, tanto en el terreno estrictamente laboral como en el de aquellos factores que son determinantes para las condiciones de vida.

La primera definición de la OIT, relativa al Trabajo decente data de 1999 y establece que debe considerarse éste como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”.

Una definición que supone que en el trabajo no es posible ver únicamente su dimensión económica, ni desde el punto de vista de las empresas ni desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, sino que debe contemplarse siempre en relación con la dignidad de quienes trabajan y, más ampliamente, con el respeto de los derechos humanos; una definición, por tanto, compleja en la medida en que pretende integrar los objetivos sociales y económicos del desarrollo, y pretende hacerlo tanto en su vertiente individual como en su vertiente colectiva.

De ahí que la defensa y el impulso del trabajo decente sea indisociable de la defensa del derecho a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva: El principio fundamental de la libertad sindical y de asociación y del derecho a la negociación colectiva, tal y como se expresa en el Informe del Director General en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, además de ser expresión de la dignidad humana, ofrece la garantía para que los trabajadores y trabajadoras (y por supuesto, también los empleadores) puedan asociarse y actuar conjuntamente para defender no sólo sus intereses económicos, sino también libertades civiles en el lugar de trabajo, tales como el derecho a la libertad e integridad personal, por tanto, frente a la siniestralidad laboral y las distintas formas de trabajo abusivo, forzoso o en condiciones de explotación.

Ambos, libertad sindical y negociación colectiva, constituyen también la mayor garantía a efectos de la protección contra la discriminación, la injerencia y el acoso. Asimismo, son un elemento clave para que se apliquen en la práctica los demás derechos fundamentales inscritos en la Declaración de la OIT, y entre los que la propia libertad sindical y de asociación y el efectivo derecho a la negociación colectiva se encuentran.

El respeto de la libertad sindical y de asociación y del derecho a la negociación colectiva también incide de manera importante para la solidez del desarrollo económico y social, su sostenibilidad, e incluso para lo que se ha dado en llamar “la buena gobernanza”, además de que la libertad sindical y de asociación se reconoce de manera prácticamente universal como un elemento fundamental para la consideración de una sociedad como democrática, o, si se prefiere, como un elemento sin el que cualquier democracia está incompleta.

Esta primera formulación sería complementada de alguna manera en la medida en que en el año 2000, la Organización de Naciones Unidas aprobó la declaración del Milenio que marcó, como objetivo general, reducir a la mitad la pobreza en el mundo antes de 2015. Esta meta global se articuló en ocho grandes objetivos –los Objetivos de desarrollo del Milenio- con indicadores concretos, tangibles y evaluables. El trabajo decente fue incluido entre estos objetivos, concretamente en el Objetivo nº 1 “Erradicar la pobreza extrema y el hambre” y, dentro de éste, en la Meta 1.b “Lograr el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”.

Aunque ha habido reformulaciones posteriores, que esclarecen y afinan esta definición a función de lo que deben considerarse indicadores del trabajo decente, es importante subrayar algunas cuestiones.

La primera de ellas es que el concepto de “trabajo decente” apela al trabajo y al empleo en sí mismos, esto es, al propio hecho de que exista trabajo productivo, y de que éste sea visible como tal; por lo tanto, no cualquier actividad remunerada puede ser considerada, desde esta óptica, como trabajo, como es el caso del denominado “empleo sumergido” o como el trabajo reproductivo, que se realiza en el ámbito doméstico y, siendo socialmente necesario, no tiene consideración económica.

Pero además, de la definición de la OIT hay que subrayar también el hecho de que el trabajo debe darse en condiciones de libertad, equidad y dignidad; por tanto, de aquel que se materializa en condiciones de igualdad de oportunidades y de trato, al que pueden acceder todas las personas sean cuales sean sus características personales relativas al sexo, la edad, la etnia, sus condicionantes físicos o psíquicos, y también su condición socioeconómica de partida.

Con relación a estas cuestiones hay que tener en cuenta que el concepto de “libertad” no debe ser considerado en su sentido más estricto (y restrictivo, aunque en algunos lugares del planeta esta consideración sería un objetivo a alcanzar), y por tanto, aludiendo únicamente al trabajo forzoso o que se realiza en condiciones de esclavitud, sino desde una perspectiva más amplia que implica la ausencia de pobreza, la existencia y efectivo ejercicio de libertades civiles en el centro de trabajo, la libertad de asociación y de defensa colectiva de derechos e intereses de la clase trabajadora, y la suficiencia de oportunidades, en la medida en que la ausencia de estos elementos fuerzan a la aceptación de condiciones laborales y salariales abusivas.

La segunda cuestión que queremos señalar radica en el hecho de que únicamente se considera trabajo decente aquél en el que los trabajadores y trabajadoras son sujetos de derechos y, a su vez, esos derechos objeto de protección; por consiguiente, cualquier tipo de amenaza o coacción hacia trabajadores y trabajadoras (incluida la amenaza, sea explícita o no, de la pérdida del empleo) atenta directamente contra la consideración de un trabajo como “trabajo decente”.

Tampoco lo será aquél en el que se pone en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores, o ésta no se protege adecuadamente, los trabajos en los que se exige

una intensidad o un esfuerzo abusivos, o aquellos que están mal retribuidos, bien por su cuantía, bien por su ritmo, bien por su aleatoriedad o discrecionalidad.

Una tercera cuestión es la relativa a la protección social de la que deben ser objeto trabajadores y trabajadoras que alude directamente a los derechos derivados de la situación de desempleo, bien porque no se encuentre empleo, bien porque coyunturalmente no se pueda trabajar, bien porque ya no se tenga edad de trabajar.

De este modo, es preciso afirmar que el concepto de trabajo decente es, de un lado, un concepto referencial, es decir, que no puede aplicarse sino a un contexto determinado, y, de otro lado, un concepto integral en la medida en que ningún trabajo puede ser considerado “decente” en función de uno sólo de sus indicadores, sino que hay que considerar todos ellos en su conjunto, si bien es cierto que, a la inversa, el hecho de que uno de los indicadores no se vea cumplido implica la ausencia de trabajo decente.

El concepto de empleo decente remite, por tanto, no sólo a las condiciones en que el trabajo se realiza, sino también a su marco normativo y al contexto social en que se desempeña, al modelo de sociedad en que el trabajo se desarrolla, a los mecanismos de protección social de que éste dispone, de la intensidad de los servicios públicos y su carácter de universalidad.

Por poner sólo un ejemplo, la existencia o no de trabajadores y trabajadoras por debajo del umbral de pobreza no nos proporciona únicamente información acerca de la remuneración de la fuerza laboral, sino también, indirectamente, de la inexistencia (o ineficacia) de sistemas de protección social así como, también indirectamente, acerca de otros elementos cualitativos vinculados al empleo decente, ya que es poco probable que cuando un empleo no cuenta con una retribución decente cuente, en cambio, con otro tipo de derechos y garantías asociados al empleo.

Del mismo modo, la escolarización obligatoria, pública y gratuita, es incompatible con las peores formas del trabajo infantil.

Estas consideraciones son más tangibles en una de las últimas formulaciones de Trabajo decente que realiza la OIT en 2008 y en el que éste es definido como “la oportunidad de obtener un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, así como en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”.

No obstante, es preciso reconocer que tratándose de una definición general cuya aplicación concreta debe producirse en condiciones sociales, económicas y culturales muy diferentes, la existencia o no de trabajo decente, superados determinados parámetros o, si se prefiere, eliminadas algunas formas de trabajo especialmente repugnantes, debe ser considerado como un conjunto de valores (anclados además en los derechos humanos), que deben guiar los esfuerzos de gobiernos, empleadores y organizaciones sindicales para que el trabajo sea un factor de desarrollo social y humano y no sólo una componente más de la riqueza económica.

Por tanto, avanzar hacia el trabajo decente no implica únicamente objetivos vinculados al empleo, a su cantidad y a su calidad, sino que cuenta también con una dimensión socio política que el sindicalismo de clase conoce bien.

Como también sabe el sindicalismo de clase que debe dar respuesta a los retos de primera magnitud que los cambios en la estructura productiva, en los modos y estrategias en que se organiza la producción, en definitiva, que el proceso intenso de globalización está suponiendo en lo que atañe a los métodos y estructuras tradicionales para la representación de los trabajadores.

Y que tiene que hacerlo desde un punto de vista organizativo, a través de la creación de instancias supranacionales, cuyo mejor exponente es la recientemente creada Confederación Sindical Internacional; también a través de una mayor cooperación en los planos internacional y nacional, pero tiene que hacerlo, fundamentalmente, a través de iniciativas que pongan de manifiesto la capacidad del sindicalismo de realizar propuestas, negociar y actuar.

Una capacidad que está muy vinculada con la propia capacidad para definir e impulsar diálogo social, las negociaciones colectivas y la participación de los trabajadores en ámbitos supranacionales.

Diálogo social para garantizar más empleos de mejor calidad, y pleno empleo, y el efectivo cumplimiento y adopción de normas comunes en temas como las condiciones de trabajo, los derechos sindicales, y la salud y la seguridad, para combatir y revertir la tendencia creciente al trabajo precario, para garantizar salarios mínimos en condiciones de suficiencia.

Diálogo social para promover una mejor protección social y estados de bienestar con servicios completos en materia de ingreso mínimo, pensiones, salud, servicios sanitarios de larga duración, aprendizaje a lo largo de toda la vida, prestaciones por enfermedad y por desempleo, mercado laboral activo y cuidado de menores y otras personas dependientes, así como otras medidas que permitan hacer frente a los distintos retos demográficos que, en el ámbito de la Unión Europea aparecen muy vinculados con el progresivo envejecimiento de la población.

Negociación Colectiva que debe ser ampliada y mejorada, sabiendo que su dimensión transnacional es hoy una dimensión ineludible y prioritaria. La cobertura de los convenios colectivos comienza a ampliarse, de manera incipiente, a nuevas categorías de trabajadores asalariados o autónomos dependientes. No obstante, la gran piedra de toque en esta materia viene definida por su articulación.

Es posible que la negociación en el plano de la empresa sea deseable para realizar ajustes rápidos, pero con ello se traslada la responsabilidad y la carga a la parte más débil al no existir disposiciones de ajuste en el plano sectorial o a escala nacional.

Por el contrario, la negociación colectiva centralizada puede incorporar disposiciones de mayor alcance y a más largo plazo, actualmente en el plano nacional y, previsible y deseablemente, en un futuro inmediato, en el plano supranacional, que contribuyan no sólo a establecer condiciones de trabajo admisible y decente, sino también a establecer políticas que, en este proceso, contribuyan a erradicar la pobreza y a garantizar la dignidad humana.

Una Negociación Colectiva que tiene en el incipiente desarrollo de los acuerdos marco internacionales una nueva forma global establecida entre empresas multinacionales y federaciones sindicales de carácter supranacional, y que habrá que ir desarrollando sabiendo que este tipo de acuerdo no constituyen una negociación colectiva en el sentido tradicional, y por tanto no puede suplantar a la negociación colectiva en los ámbitos nacional, sectorial y empresarial, pero siendo conscientes también de que pueden servir como medio para abrir la puerta a los principios y derechos

fundamentales en el trabajo que enuncia la Declaración de la OIT, y que pueden, como de hecho ocurre con los acuerdos marco internacionales existentes, regir también para proveedores y subcontratistas.

La Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional se muestran, en la consecución del trabajo decente, como la apuesta básica e irrenunciable para avanzar en la defensa de los derechos humanos, sociales y sindicales en unos lugares, y de defensa y ampliación de conquistas en otros.

Tal y como se afirma en el manifiesto suscrito por CCOO y UGT, la Jornada Mundial por el Trabajo Decente ha venido tratando de llamar la atención a los poderes políticos y económicos, nacionales e internacionales, y a las sociedades, sobre las muy difíciles condiciones en que el modelo neoliberal de globalización mantiene a una mayoría de la población trabajadora de nuestro planeta.

También han tenido un carácter reivindicativo en su exigencia de universalización de los derechos fundamentales del trabajo. La CSI considera, con toda razón, desde una posición internacionalista que sólo la lucha en común de los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo por el trabajo decente permitirá alcanzar los derechos del trabajo y una vida digna a quienes hoy no la tienen y, al tiempo, mantenerlos a quienes lo han alcanzado y se ven sometidos, hoy, en los países desarrollados, a una fuerte ofensiva para deteriorarlos.

Desde 2008, la profunda crisis económica mundial que padecemos, provocada por la codicia sin límites de los especuladores financieros e inmobiliarios y la falta de regulaciones económicas y de gobierno democrático del mundo, ha producido un notable incremento del desempleo y un deterioro de las condiciones de trabajo en la mayoría de las naciones. Se han perdido cerca de 40 millones de empleos; el número de personas sin trabajo ha subido a 205 millones y el de trabajadores precarios a 1.450 millones, casi la mitad de quienes trabajan en el mundo.

En Europa el número de parados asciende a 23 millones y en España rondamos los cinco millones, entre ellos el 46% de los jóvenes menores de 25 años.

Antes de la crisis, el programa de la ONU para alcanzar los llamados Objetivos del Milenio pretendía, entre otras cosas, que el número de personas que en el mundo vivían en la pobreza absoluta, que conlleva la malnutrición, se redujese, en 2015, a la mitad de los 800 millones que entonces había. ¡Hoy ha ascendido a 1.000 millones! Para alcanzar el objetivo faltaban por poner 50.000 millones de dólares de ayuda. No los hubo, y eso que era solo: ¡el uno por ciento de lo que se ha gastado en el salvamento del sistema financiero mundial!

A pesar de la gravísima situación que la economía y el empleo viven en Europa, desde mayo del año pasado las instituciones de la UE y los gobiernos nacionales europeos han eliminado de sus objetivos la recuperación del crecimiento de las economías y la promoción del empleo. Incapaces de gestionar la larga crisis de las deudas soberanas, a pesar de que existen medidas para ello, sólo se plantean como objetivos de sus “políticas de austeridad” la reducción de los déficits públicos y de las deudas públicas.

No sólo eso, sino que, contra toda evidencia, afirman que la creación de empleo se producirá por las llamadas “reformas estructurales” que no pretenden otra cosa que disminuir los costes laborales, las prestaciones sociales y el coste de los servicios públicos, a través incluso de su privatización, y debilitar la negociación colectiva y la fuerza de los sindicatos. Es decir: nos quieren imponer como solución todo lo peor de las fracasadas políticas neoliberales que nos llevaron a la crisis. Y, además, han

colocado a Europa al borde de una nueva recesión, porque los brutales ajustes presupuestarios, en plazos muy cortos y sin consenso social, terminan por hundir las economías sin poder reducir los déficits.

Ciertamente, la crisis se ha cebado de manera despiadada en el empleo, generando una intensa destrucción del mismo que está afectando a la clase trabajadora de manera directa, privándola de su fuente básica de ingresos, pero también de manera derivada ya que, como consecuencia de las sucesivas medidas adoptadas en España con “un uso antisocial de la crisis”, se están minimizando o aún desarticulando los otros tres componentes del trabajo decente: derechos, protección social y diálogo social.

Los indicadores de la OIT para la evaluación del trabajo decente

La reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, celebrada en Ginebra entre el 8 y el 10 de septiembre del 2008, emitió una serie de orientaciones a partir de las cuales la OIT elaboró un conjunto de indicadores de trabajo decente distinguiendo entre indicadores estadísticos e información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente.

Los indicadores estadísticos, a su vez, están clasificados en las siguientes categorías:

Indicadores principales.

Indicadores adicionales

Contexto económico y social

Los indicadores principales son los siguientes:

- la relación empleo-población en edades comprendidas entre los 15 y los 64 años
- la tasa de desempleo
- los jóvenes que no están estudiando ni trabajando en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años
- el empleo informal
- los trabajadores pobres
- la tasa de remuneración baja
- las horas de trabajo excesivas (más de 48 horas semanales de manera habitual)
- la existencia de trabajo infantil
- la estabilidad y seguridad en el trabajo (materia en que la oficina dice que debe seguir desarrollando su trabajo)
- la segregación ocupacional por sexo
- la proporción de mujeres en el empleo en los grupos 11 y 12 de la CIUO-88
- la tasa de lesiones profesionales mortales
- la proporción de la población de 65 años o más que recibe una pensión
- el gasto público en seguridad social como porcentaje del PIB
- la tasa de sindicación, la tasa de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores
- la tasa de cobertura de la Negociación Colectiva
- un indicador acerca de derechos y libertades en el trabajo que debe ser desarrollado por la OIT.

La gran mayoría de estos indicadores deben ser, además, desagregados por sexo, toda vez que uno de los fines del trabajo decente es que en él no exista discriminación, y una de las constantes del trabajo en el mundo es la discriminación en función del sexo.

La irrupción de la crisis económica en 2008 y la rápida traslación de sus efectos al empleo con unos efectos que no cabe considerar sino de devastadores, hizo que la OIT adoptara en junio de 2009 un Pacto Mundial para el Empleo “con el objetivo de orientar políticas nacionales e internacionales destinadas a estimular la recuperación económica, a generar empleos, y a proteger a los trabajadores y sus familias, en un

escenario de crisis que genera aumento del desempleo, pobreza y desigualdad, y provoca el colapso de numerosas empresas”.

Y es que la actual crisis económica ha puesto de manifiesto, en toda su crudeza, la desvinculación de los mercados de capital, de carácter internacional y escasa regulación, de los mercados de trabajo, marcadamente nacionales, y que han supuesto, beneficios y riesgos asimétricos para el capital y el trabajo, generando enormes incertidumbres, pero también enormes desigualdades que están poniendo en entredicho la responsabilidad social colectiva y que por lo tanto están teniendo un profundo impacto tanto en los sindicatos como en las organizaciones empresariales, en la medida en que los logros económicos están mucho más determinados por las fuerzas del mercado que por los actores sociales, las normas legales o las intervenciones de los distintos Estados.

Porque si algo estamos constatando es que para los sectores conservadores y neoliberales, el sistema de derechos y garantías en que consiste el modelo de protección de los trabajadores en la mayoría de los países europeos occidentales resulta, en líneas generales, responsable de la incapacidad del sistema económico de generar empleo suficiente, de donde se desprende la necesidad de reducir y desregular buena parte de los elementos básicos que configuran el derecho laboral y su sistema de derechos y garantías.

Por tanto, la crisis pone en primera línea de la acción sindical la reivindicación al trabajo decente, en la medida en que está afectando tanto a su concentración en determinados países, singularmente en los países industrializados, como, en el interior de los países, en determinados grupos de población, de tal modo que la brecha entre riqueza y pobreza no ha hecho sino crecer, como no hace sino crecer la relación de dependencia y subordinación económica, laboral y social de quienes tienen una posición más vulnerable.

O, si se prefiere, donde las distintas formas de trabajo inadmisibles (explotación con fines económicos o de carácter sexual, trabajo infantil, trabajo forzoso), lejos de desaparecer, conviven con las distintas formas e intensidades del trabajo indecente: retribuciones escasas, empobrecimiento de nuevos segmentos de trabajadores, emergencia de nuevas formas de discriminación, alargamientos abusivos de jornada, eventualidad en el trabajo, siniestralidad laboral y riesgos para la salud derivados del trabajo... por citar las más comunes.

En este punto parece importante subrayar que los grandes datos acerca de realidades socio laborales de la más desgarradora y auténtica penuria no deben ocultarnos que el trabajo decente es una reivindicación que no sólo tiene sentido en lugares muy localizados (y lejanos) geográficamente, que no sólo tiene sentido como una forma de solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de otras latitudes, sin duda en condiciones laborales, sociales e incluso vitales extremas.

La lucha en pro del trabajo decente cobra vigencia y legitimidad allí donde haya una persona que no puede trabajar, allí donde haya un trabajador que percibe una retribución que no alcanza a garantizar su suficiencia económica; allí donde una mujer es excluida de la fuerza laboral; allí donde un trabajador de distinta nacionalidad es sobre explotado; allí donde las personas jóvenes son empleadas en puestos de trabajo vulnerables; allí donde se ponen en juego la vida y la salud a causa del trabajo; allí donde se den alargamientos de jornada, donde se verifique algún tipo de coacción en el desempeño del trabajo, donde se vulnere la libertad sindical, donde haya colectivos excluidos del ejercicio efectivo a la negociación colectiva, o donde ésta se vea interferida, forzada o desvirtuada.

El contexto demográfico y socioeconómico del empleo en España

Ciertamente, la crisis se ha cebado de manera despiadada en el empleo, generando una intensa destrucción del mismo que está afectando a la clase trabajadora de manera directa, privándola de su fuente básica de ingresos, pero también de manera derivada ya que, como consecuencia de las sucesivas medidas adoptadas en España (lo que Antonio Baylos denomina “un uso antisocial de la crisis”), se están minimizando o aún desarticulando los otros tres componentes del trabajo decente: derechos, protección social y diálogo social.

Y lo ha hecho en un contexto demográfico caracterizado por un volumen importante de población inmigrante, el 12, 2 por ciento gran parte de la cual se halla en situación irregular y que desempeña su actividad laboral en forma de trabajo no declarado y que por tanto, carece de los mecanismos de garantías laborales y de protección social.

Una situación que no tiene perspectivas de mejorar con las condiciones que establece el nuevo Reglamento de la Ley de Extranjería, más concretamente en los artículos 62 a 72, en los que se introduce el cambio desde la oferta de empleo como requisito para la regularización a la exigencia de un contrato de trabajo estrictamente cumplimentado, a lo que hay que sumar, como dificultad añadida el endurecimiento de la exigencia referida a los medios económicos con los que ha de hacer frente el empleador a los costes del contrato laboral del trabajador. Esto tiene una gran importancia en la contratación de trabajadores para el servicio doméstico.

También es necesario subrayar que, desde el punto de vista demográfico, el contexto viene definido también por una dinámica de envejecimiento de la población y del incremento de la esperanza de vida, con lo que los tramos poblacionales que se encuentran dentro de lo que se denomina “vejez y gran vejez” crecen de manera acelerada.

Esto viene a suponer dos cosas: de un lado, un incremento en el gasto público destinado a las pensiones de jubilación (incremento que, además, es mayor como resultado de la tasa de reposición de las personas pensionistas, que incorpora a personas con mayores pensiones de manera gradual).

De otro lado, una demanda de prestaciones de carácter socio sanitario y de atención a las personas en situación de dependencia creciente. Las proyecciones del propio libro blanco de la dependencia nos hablan de un colectivo de personas con gran dependencia y dependencia severa que alcanzaba algo más de 565.000 personas en 2005, y que alcanzaría cerca de las 800.000 personas en 2020.

La atención necesaria a estas personas debería repercutir en la creación de empleo que se estimaba, muy a la baja, en 300.000 puestos de trabajo netos pero que en una importante proporción ha servido, básicamente, para fomentar lo que la legislación establecía como medida absolutamente excepcional: las prestaciones económicas de cuidado familiar muy cercana al 50 por ciento del total de prestaciones; una situación se mantiene inalterada desde prácticamente los primeros momentos de la puesta en marcha del Sistema, lo que señala que no se está haciendo lo necesario para revertir la situación.

Una tercera cuestión de carácter socio demográfico nos remite a la especial situación de precariedad del empleo ocupado por personas jóvenes en nuestro país, muy vinculada, a los elevados índices de fracaso escolar y abandono educativo temprano, pero sobre todo, vinculada a la perversión de determinadas formas contractuales y

otras figuras destinadas originariamente a favorecer la inserción laboral de la población joven y que, por el contrario, no han logrado sino instalar a este colectivo en una forma cronificada de precariedad que a día de hoy continúa su escalada creciente, respondiendo así a la vieja demanda de la patronal de incrementar el periodo de prueba para los contratos destinados a jóvenes.

Este colectivo no sólo es invisible sino que además no tienen derechos, y la legislación recientemente aprobada, tal y como ha venido ocurriendo, no garantiza su formación. Totalmente desprotegidos, es más complicada su movilización, sobre todo teniendo en cuenta que aspiran a lograr un contrato de trabajo que nadie les asegura.

Sobre estas realidades parciales, fragmentarias, han venido a sumarse otros elementos de profundo calado e incidencia general: de un lado, la reforma laboral, con su corolario en términos de reforma (impuesta) de la negociación colectiva; de otro, las políticas de contención del déficit público y su consecuente impacto en términos de Estado del Bienestar.

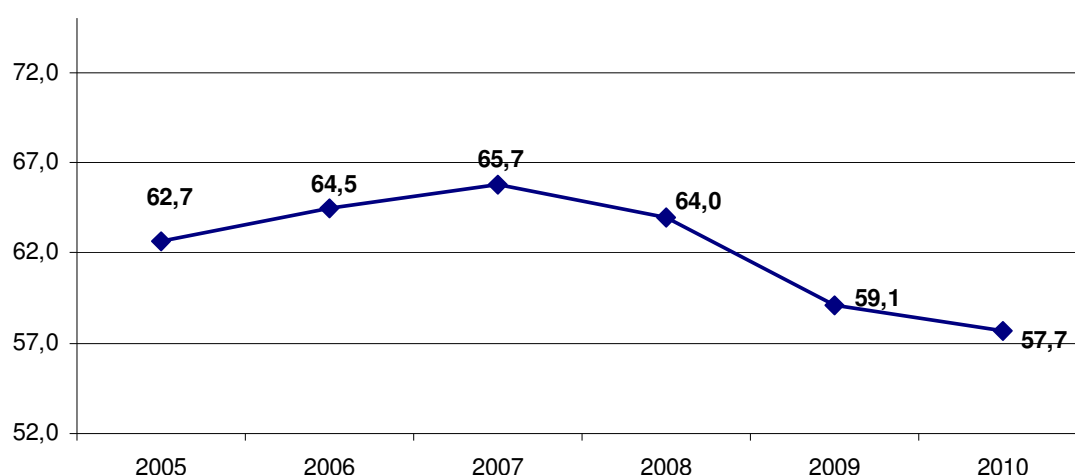
En el primero de los casos, que llevaron a la Huelga General del 29 de septiembre de 2010, hay que recordar que la reforma laboral implica una pérdida de valor y eficacia de la negociación colectiva sectorial y de la función representativa de los sindicatos, incrementando el poder empresarial en materias todas ellas de gran calado, vinculadas a la calidad del empleo, de la que la más significativa, probablemente sea la descausalización del despido.

En el segundo, junto a la congelación de las pensiones y la reducción salarial de los empleados públicos, es preciso subrayar el progresivo deterioro de lo público, por tanto, de la renta diferida de los trabajadores y trabajadoras, que afecta directamente a la capacidad del salario para garantizar unas condiciones dignas de vida.

La situación en España del trabajo decente

El indicador primero y básico del trabajo decente, que es el que viene definido estadísticamente en función de la relación entre la población en edad de trabajar (en el caso de España, se inicia a los 16 años) y el empleo, ha evolucionado a la baja en España desde 2005, perdiendo 8 puntos porcentuales entre 2007, en que esta relación suponía que el 65,7 por ciento de las personas en edad de trabajar estaban ocupadas, y 2010, año en que este porcentaje se ve reducido al 57,7 por ciento, como podemos constatar en el Gráfico 1.

**Gráfico 1: Evolución de la relación empleo-población en edades comprendidas entre los 16 y los 64 años (%).
España 2005-2010**



Fuente: INE.

No obstante, es preciso decir que este indicador, aisladamente considerado, es engañoso, porque si bien uno de los objetivos de la OIT al formular el principio del trabajo decente para todos lo sitúa como primer indicador, en la medida en que el acceso al trabajo productivo supone en principio la posibilidad de las personas individualmente consideradas de ser suficientes desde el punto de vista económico y, cabe suponer de manera consecuente, garantizaría también la suficiencia social de las personas, hay que decir que un valor de este porcentaje muy elevado suele ser indicador precisamente de todo lo contrario: de insuficiencia social y económica.

El hecho de que todas las personas, incluso las muy jóvenes, estén trabajando suele coincidir con bajos ingresos y/o altas dosis de incertidumbre y temporalidad en el trabajo, lo que hace que todos los miembros de una familia se vean obligados a trabajar para lograr subsistir, abandonando itinerarios formativos más largos que darían opción a mejores oportunidades de empleo y mejores ingresos a la población joven. Ciertamente, puede indicar también, en el mejor de los casos, por ejemplo, la existencia de servicios de carácter gratuito para hacerse cargo de la infancia y las personas en situación de dependencia, o de la existencia de medidas específicas para incorporar a la población ocupada a quienes tienen algún tipo de discapacidad.

Se trata, por consiguiente, de un dato que sólo puede ser analizado a la luz de otros de carácter tanto estadístico (edad en la que se concentra la población ocupada), como

normativo (existencia o no de políticas o leyes específicas para determinados colectivos).

La comparación de España con otras regiones del mundo y con el comportamiento de la población mundial con relación a este indicador (Gráfico 2) pone de manifiesto, en principio, cuestiones más bien preocupantes con relación a este tema, ante todo sabiendo que la eficacia real de la normativa existente que orientaría hacia una lectura más optimista, está todavía por ser demostrada.

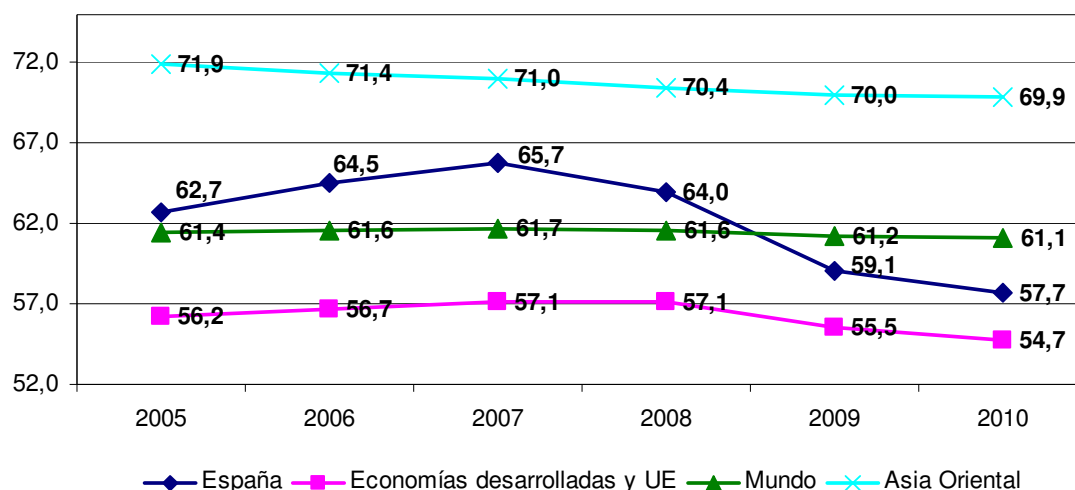
En primer lugar, observamos que el comportamiento con respecto al empleo de España ha estado muy por encima de la media mundial, sobre todo en el periodo inmediatamente anterior a la crisis y, desde luego, a una distancia notable del que se manifiesta entre las economías desarrolladas y países de la UE: en 2007, el porcentaje de población ocupada con relación a la población total se situaba en nuestro país en un valor equidistante entre los países de Asia Oriental y los países de las economías desarrolladas.

Este dato, leído a la luz de otro dato tremendamente preocupante, como es el que hace referencia al alto nivel de abandono educativo temprano en nuestro país, concordante con la estructura productiva que ha sostenido el crecimiento económico y del empleo que hemos vivido en los tiempos inmediatamente anteriores a la crisis, hace que podamos intuir que se trata de un primer indicio acerca de la calidad del empleo en nuestro país, así como de la vulnerabilidad de las personas que lo han perdido en los últimos años de cara a su hipotética situación de empleabilidad en el futuro, de no mediar medidas específicas que lo eviten, así como del efecto de penuria social que la ausencia de empleo debe estar generando.

Sobre ambas cuestiones volveremos más adelante.

En segundo lugar, y constituye también un elemento diferenciador preocupante, el efecto de la crisis es mucho más acusado en el caso de España que en el resto de los entornos de comparación y, aunque su el perfil de su evolución se asemeja al de las economías más desarrolladas y la UE, su incidencia negativa es mucho menor en estas últimas: 2,4 puntos porcentuales frente a los 8 puntos de nuestro país.

Gráfico 2: Evolución de la relación empleo-población en edades comprendidas entre los 16-64 años (%). 2005-2010

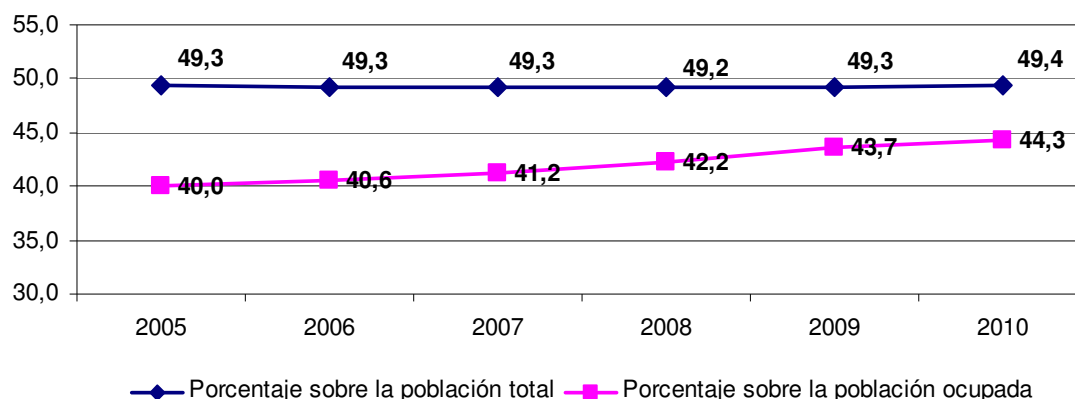


Fuente: INE, OIT

La desagregación por sexos de este indicador indica, además, un incremento de la participación más que significativo de las mujeres en la ocupación (Gráfico 3), acentuado a partir de 2008, que no se corresponde con su incremento poblacional (que se mantiene prácticamente estable), ni tampoco con un incremento sustantivo del nivel educativo que, por otra parte, suele tardar más tiempo en materializarse en términos de empleo y empleabilidad, y por lo tanto debe obedecer más bien a la necesidad, ante una mayor precarización del mercado de trabajo, de que más personas busquen ingresos.

En todo caso, debe alertar sobre el eventual uso de las mujeres (histórico, por otra parte) como fuerza de trabajo “de sustitución” en unos casos, de complementariedad en otros, o como una estrategia de competencia “a la baja” en el mercado de trabajo, en todo caso, más precaria, más barata, y sobreexplotada por cuanto suele recaer sobre ellas la mayor parte del trabajo reproductivo, tanto más necesario cuanto menores son los ingresos familiares y más se contrae el gasto público en determinados bienes y servicios como son, señaladamente, la escolarización temprana y la atención socio sanitaria a mayores y otras personas en situación de dependencia.

**Gráfico 3: Evolución de la relación empleo-población en las mujeres comprendidas entre los 16 y 64 años (%).
España 2005-2010**



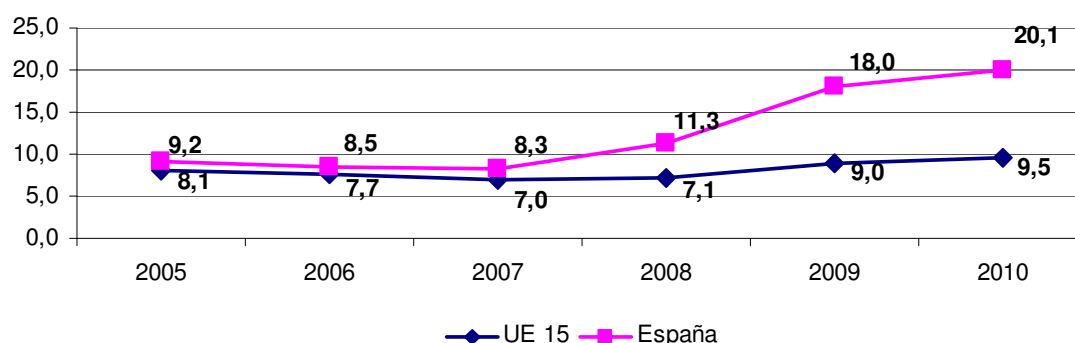
Fuente: INE

Uno de los indicadores del trabajo decente que más se han utilizado para medir el impacto de la crisis económica sobre la clase trabajadora ha sido la tasa de paro.

En España, este indicador ha sido especialmente significativo y, pese a que su contención ha sido objeto de diferentes medidas, por cierto, bien poco afortunadas, el paro continúa creciendo, y situó en Agosto el número de personas paradas registradas en los Servicios Públicos de Empleo en 4.130.927.

En términos anuales, la tasa de desempleo en España, que en 2005 se situaba en el 9,2 por ciento, superior ya a la tasa de paro de la UE, que ofrecía valores del 8,9 en la UE-27 y 8,1 en la UE-15, alcanzó en 2010 el 20,1 por ciento duplicando tanto la tasa de paro de la UE -27, que se situaba en el 9,6 y también la de la UE-15, que ofrecía un valor del 9,5 (Gráfico 4).

**Gráfico 4: Evolución de la tasa de paro España y UE-15.
2005-2010**

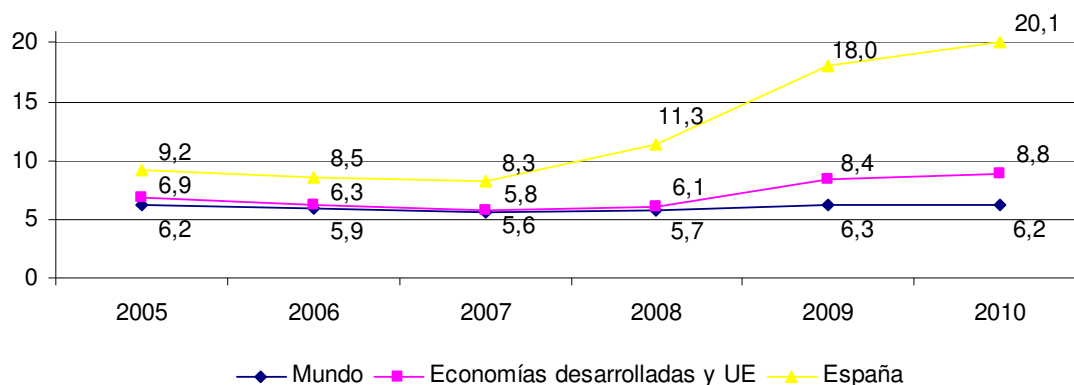


Fuente: Hispabarometro Fundación 1º de Mayo

No es más alentadora la comparación de la situación del desempleo en España con las economías desarrolladas (incluyendo la UE), ni con la situación mundial.

Los datos de la OIT al respecto indican que España tiene una situación especialmente desfavorable en este sentido (Gráfico 5), si bien hay que indicar que se trata de una comparación que, a nivel mundial, está sesgada por la mayor o menor formalidad de los respectivos mercados de trabajo así como del sistema de registro de la situación de desempleo; de ahí que la situación mundial del paro deba ser manejada con cierta cautela.

**Gráfico 5: Evolución de la tasa de paro España, economías desarrolladas, y mundo.
2005-2010**



Fuente: Hispabarometro Fundación 1º de Mayo, OIT

Así, por ejemplo, es preciso recordar que en nuestro país, en este colectivo se sitúan tanto quienes han perdido su empleo como quienes se encuentran a la búsqueda de su primer empleo y que por lo tanto, una parte de ese crecimiento tendría lo que podríamos denominar “una entrada doble”: de un lado registra a quienes han perdido su empleo y de otro a quienes, se ven forzados a su búsqueda por haber perdido la principal fuente de ingresos familiar o una parte sustancial de la misma. Asimismo, es importante subrayar que el paro de larga duración se ha incrementado en España, triplicando su porcentaje entre 2005 y 2010, pasando del 2,2 al 7,3 por ciento; en la UE 27 el paro de larga duración en 2010 alcanza un valor del 3,8 por ciento, al igual que en la UE 15.

Recordemos que durante los años 2008, 2009, 2010 y hasta julio de 2011, en España 1.098.267 personas se han visto afectadas por Expedientes de Regulación de Empleo, a lo que habría que añadir la exigua oferta de empleo público que, como parte de las medidas de contención del gasto público se ha venido realizando en los últimos tiempos, y que ha hecho que una gran cantidad de personas en búsqueda de su primer empleo haya visto muy reducidas sus posibilidades (la tasa de reposición en el empleo público está en torno al 30 por ciento), así como la existencia de otro gran colectivo para el que no hayan sido renovados sus contratos (la temporalidad en el sector público en España alcanza el 26 por ciento del empleo total).

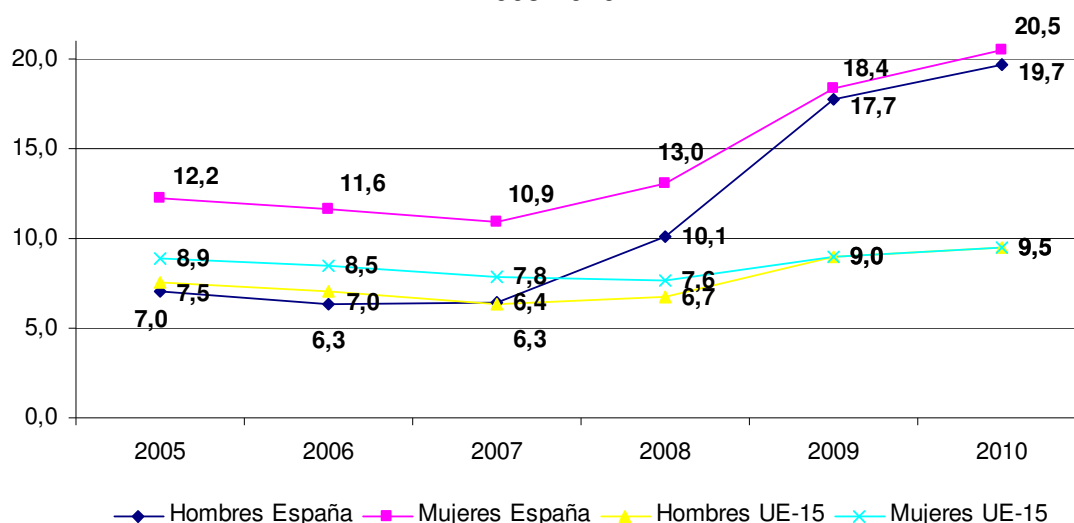
Es importante subrayar asimismo que estas cifras todavía no reflejan el impacto que con toda certeza tendrá la Reforma Laboral realizada en nuestro país en materia de liberalización del despido.

En su desagregación por sexo (Gráfico 6), el paro nos indica que éste ha tenido menor incidencia en términos relativos en España entre las mujeres (9,6 puntos porcentuales más en 2010 que en 2007) que entre los hombres (11,9 puntos porcentuales más para el mismo periodo), aunque esto se explica en función del tejido productivo español, en

el que la construcción, que es un sector eminentemente masculinizado, se ha visto severamente castigado, lo que ha hecho que las tasas de paro de hombres y mujeres muestren una clara tendencia a aproximarse. Aún así, el paro femenino es mayor que el masculino.

La comparación con la evolución del paro en la UE 15 plantea un perfil similar al español, si bien que con valores muy inferiores de paro femenino y una diferencia tanto al principio de la serie temporal analizada como al final mucho menor entre hombres y mujeres, lo que podría ser indicativo de una mayor segregación ocupacional del mercado de trabajo español, así como una mayor fragilidad del empleo femenino.

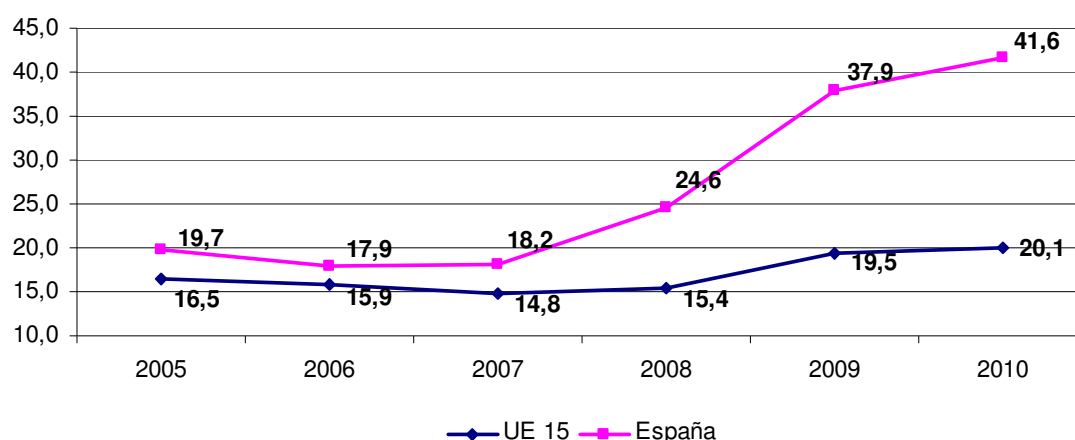
**Gráfico 6: Evolución de la tasa de paro por sexo España-UE 15.
2005-2010**



Fuente: Hispabarometro Fundación 1º de Mayo

La situación del empleo entre la población joven, que ya era preocupante antes de la crisis, comienza a ser insostenible: si en 2005, la tasa de paro juvenil en España se aproximaba al 20 por ciento, tres puntos superior a la media de la UE 15, en 2010 este indicador alcanza un valor del 41,6, 21 puntos porcentuales superior a la media de la UE 15, duplicándola (Gráfico 7). Lejos de mejorar, la tasa de paro para la población menor de 25 años en el primer trimestre de 2011 alcanzaba un valor del 45,4.

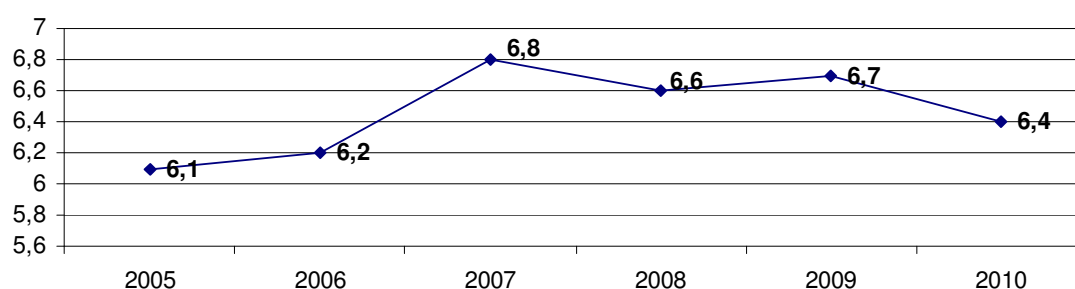
Gráfico 7: Evolución de la tasa de paro de la población menor de 25 años España-UE 15. 2005-2010



Fuente: Hispabarometro. Fundación 1º de Mayo

Con todo, es especialmente preocupante que el indicador propuesto por la OIT como significativo para la evaluación del trabajo decente al respecto, que es el de la población joven inactiva que no está estudiando (lo que últimamente se denomina la generación “Ni-Ni”, y que en términos menos despectivos para este colectivo se solía denominar “población desanimada” para la búsqueda del empleo), tenga unos valores por encima del 6 por ciento en España, un país en el que, no lo olvidemos, el porcentaje de abandono escolar prematuro, situado en el 28,4 por ciento en 2010, prácticamente duplica la media de la UE 15.

Gráfico 8: Evolución del porcentaje de población inactiva menor de 25 años cuya causa de inactividad no es estar estudiando. España 2005-2010



Fuente: INE

Esta alarmante situación del empleo entre la población joven de nuestro país precisaría de medidas que apuesten, de un lado, por la vuelta al sistema educativo de gran parte de la población joven, que debería completar sus estudios, reforzando así su posición en el mercado de trabajo y, de otro, una mejor regulación del mercado de trabajo que, limitando las formas contractuales, favorezca la estabilidad en el empleo y, más allá, el empleo con derechos.

Sin embargo, las medidas aprobadas recientemente por el gobierno, entre las que se encuentra la suspensión -en principio- hasta 2013 de los límites al encadenamiento de contratos temporales, permitirá a las empresas evitar la contratación estable y con derechos. Además la ampliación a 30 años con carácter temporal -y a 25 con carácter permanente- del tope de edad para los nuevos contratos de formación, que hasta hace unos meses estaban limitados a menores de 21 años, sólo estimulan la temporalidad y la precariedad, elementos que como se ha venido demostrando en todo el periodo de crisis -y especialmente tras la reforma laboral llevada a cabo en 2010- son las grandes lacras de nuestro mercado laboral.

Las condiciones de trabajo

Por lo que se refiere a las condiciones laborales, tres indicadores son fundamentales en relación con el trabajo decente: la retribución percibida por trabajar, la jornada laboral, y la siniestralidad laboral.

El salario suele ser la fuente principal de ingresos de trabajadores y trabajadoras y de sus familias: en torno al 70 por ciento del total de las rentas de la clase trabajadora provienen del salario en la Unión Europea; un 79 por ciento en el caso de España.

Según datos de la encuesta anual de estructura salarial, el porcentaje de personas con unos ingresos iguales o inferiores al Salario Medio Interprofesional (SMI) se ha ido incrementando, pasando de constituir el 6,7 por ciento en 2005, a suponer el 10 por ciento en 2009.

Tabal 1: Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI

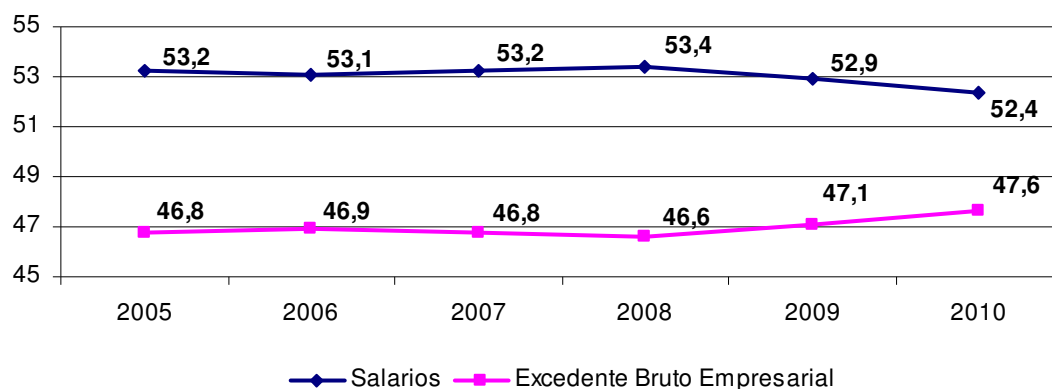
	2005	2006	2007	2008	2009
De 0 a 1 SMI	6,7	8,3	7,8	8,9	10,0
De 1 a 2 SMI	34,3	38,0	38,3	34,4	34,2
De 2 a 3 SMI	30,8	27,5	27,4	28,3	27,4
De 3 a 4 SMI	12,5	11,9	12,2	13,3	13,1
De 4 a 5 SMI	6,8	6,3	6,9	7,4	7,7
De 5 a 6 SMI	3,2	3,2	3,1	3,4	3,4
De 6 a 7 SMI	2,0	1,8	1,8	1,8	1,9
De 7 a 8 SMI	1,2	1,0	1,2	1,2	1,2
Más de 8 SMI	2,5	1,9	1,3	1,4	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
SMI (anual)	7.182	7.573	7.988	8.400	8.736
Fuente: INE					

También según la misma encuesta, el 18 por ciento de personas asalariadas son trabajadores de baja remuneración en 2009 (con unos ingresos por hora que está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana), lo que supone un incremento de cuatro décimas con respecto al año anterior.

En España las mujeres suponen el 64 por ciento del conjunto de trabajadores de baja remuneración.

Sin embargo, y precisamente en el punto de inflexión que viene determinado por el inicio de la crisis, el porcentaje de renta dedicada a las remuneraciones salariales ha disminuido, en tanto los excedentes empresariales han ido ganando peso (Gráfico 9). Es un dato significativo, porque indica una tendencia en la distribución básica de la renta que, de no ser abordada (y para esto es fundamental el papel que la Negociación Colectiva puede jugar), consolidará un más injusto reparto de la misma ante una eventual recuperación económica.

**Gráfico 9: Evolución de la distribución básica de la renta.
España 2005-2010**



Fuente: INE

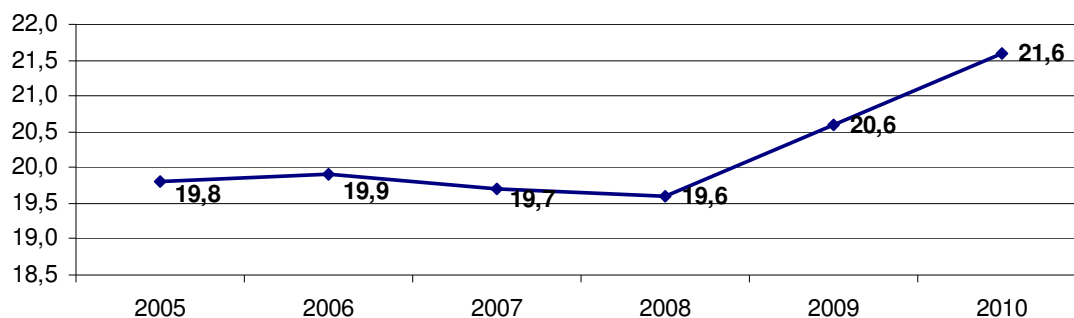
El resto de los ingresos de la población trabajadora proviene de diferentes tipos de prestaciones sociales, significativamente de las prestaciones por desempleo.

Sin embargo, la duración de la actual situación hace que la cobertura de las prestaciones por desempleo haya ido disminuyendo paulatinamente, situándose en torno al 71 por ciento actualmente. Es importante señalar que la prestación media anual por desempleo en 2008 se situaba, según datos de la Agencia Tributaria en 3.285 €, en tanto en 2009 fue de 4.010 €, lo que indica que empezó a destruirse empleo de mayor calidad, al menos en lo que se refiere a su componente económica (que no suele estar desligada de otros elementos cualitativos, como la estabilidad o la cualificación)

Asimismo, cae la cobertura por prestaciones contributivas hasta el 50,6 por ciento, creciendo las prestaciones asistenciales.

Siendo así, no es de extrañar que, de la conjunción de la destrucción de empleo, de la ausencia de oportunidades para acceder al empleo, y del viraje hacia el enriquecimiento empresarial (fruto, entre otras cosas, de la precarización del empleo), el empobrecimiento de la clase trabajadora se haya incrementado a partir de la irrupción de la crisis (Gráfico 10), empobrecimiento que las transferencias sociales no han podido atemperar.

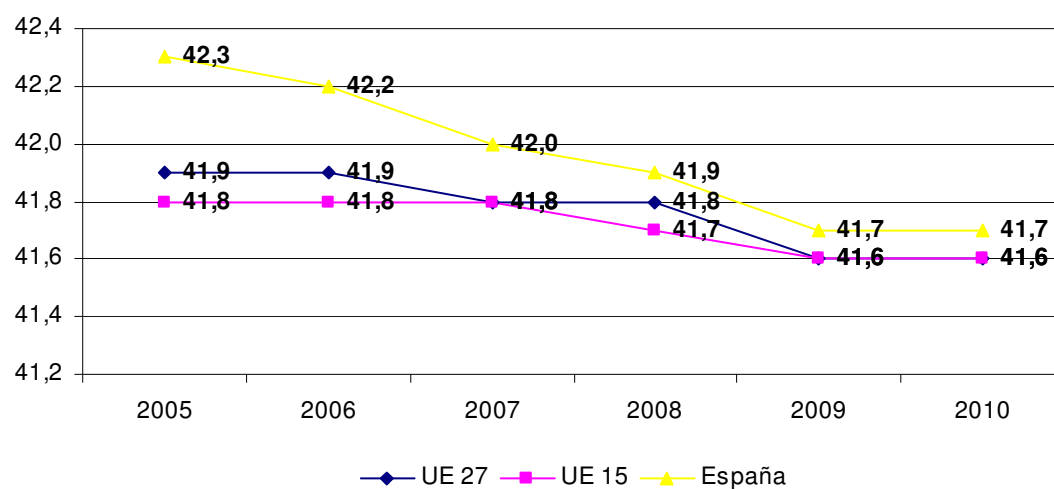
Gráfico 10: Evolución de la tasa de riesgo de pobreza después de las transferencias sociales. España 2005-2010



Fuente: Hispabarometro. Fundación 1º de Mayo

A pesar de ello, la media de horas semanales habituales en España se sitúa en 41,7 horas, es decir, una hora y 42 minutos por encima de la jornada semanal de 40 horas. En el periodo analizado sigue siendo ligeramente superior a la media de la Unión Europea.

Gráfico 11: Evolución de la media de horas semanales habituales a tiempo completo España- UE. 2005-2010



Fuente: Hispabarometro. Fundación 1º de Mayo

En cuanto a la siniestralidad laboral, sin duda uno de los elementos más determinantes para identificar el trabajo decente, hay que reseñar que España mantiene a lo largo del tiempo una incidencia notablemente mayor que la media de la UE 15.

Los datos disponibles apuntan a que esta incidencia se ha reducido, probablemente como efecto de la reducción en la población ocupada del sector de la construcción, así como de la expulsión del mercado de trabajo de la población con menor experiencia, pero a pesar de ello, mantiene el mayor índice de incidencia de todos los países de la UE-15 (Tabla 2).

Tabla 2: Índice de incidencia de los accidentes de trabajo (por cada 100.000 trabajadores)

	2005	2006	2007	2008
UE 15	3.098	3.013	2.859	
Alemania	3.233	3.276	3.125	3.002
Austria	2.564	2.394	2.160	2.246
Bélgica	3.167	3.077	3.014	3.020
Dinamarca	2.658	2.689	2.735	2.663
España	5.715	5.533	4.691	4.820
Finlandia	3.031	3.008	2.758	2.674
Francia	4.448	4.022	3.975	3.775
Grecia	1.626	1.611		
Irlanda	1.217	1.289	1.481	818
Italia	2.900	2.812	2.674	2.372
Luxemburgo	3.414	3.685	3.465	2.869
Países Bajos	2.653	2.831	2.971	
Portugal	4.056	4.183	4.330	
Reino Unido	1.271	1.135	1.085	889
Suecia	1.130	1.088	997	905

Fuente: Hispabarometro. Fundación 1º de Mayo

Negociación colectiva y libertad de sindicación

Como se ha señalado con anterioridad, la OIT en su definición de trabajo decente no olvida la importancia de la regulación colectiva de las relaciones laborales así como de la libertad de sindicación como elementos que determinan la cualidad del hecho laboral, sabiendo que uno y otro están fuertemente relacionados, en la medida en que, sin duda, una de las razones fundamentales que mueve a trabajadores y trabajadoras a afiliarse a una organización sindical de su libre elección es la posibilidad de establecer e intervenir en un proceso de negociación colectiva que fije reglas mutuamente aceptadas, convenidas entre las partes, en el lugar de trabajo.

En lo que se refiere a la Negociación Colectiva, los datos (Tabla 3) ponen de manifiesto un hecho llamativo, cual es el de que, pese a la pérdida de ocupación que se verifica a partir de 2008, la cobertura de la Negociación Colectiva se incrementa (los datos para 2010 son provisionales), lo que indicaría, sensu contrario, que la destrucción de empleo ha sido más intensa entre aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo empleo no contaba con una regulación convencional, por tanto que la Negociación Colectiva en su conjunto, es un elemento esencial en la protección de los derechos de los trabajadores

Tabla 3: Trabajadores afectados por convenios colectivos en España según ámbito de negociación (miles)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
Total	10.756	11.119	11.606	11.968	11.548	9.241
De empresa	1.160	1.224	1.261	1.215	1.115	639
Otros ámbitos	9.596	9.895	10.345	10.753	10.443	8.603
Población ocupada	18.834	19.600	20.211	20.103	18.736	18.304
Tasa de cobertura (%)	57,1	56,7	57,4	59,5	61,6	50,5

* Convenios registrados hasta diciembre de 2010

Fuente: Hispabarometro. Fundación 1º de Mayo

En lo que atañe a la tasa de sindicación en España, ésta se encuentra en torno al 20 por ciento, un indicador que muestra grandes diferencias en función de los diferentes países de la UE.

Tal y como afirma Pere Beneyto, “La evolución reciente de la afiliación sindical en Europa presenta también pautas diferenciadas, como demuestran los informes del EIRO y de la Comisión Europea, según los cuales durante la fase de crisis iniciada en 1975, la tasa de afiliación sindical europea habría pasado de representar un tercio a un cuarto de la población asalariada, manteniéndose estable en los últimos años (2003–2008) durante los que se habría iniciado incluso un proceso de renovación cualitativa y recuperación cuantitativa, de alcance y resultados desiguales: mientras la afiliación disminuía en 15 países aumentaba en otros 12, siendo España el que presentaba una tasa de crecimiento mayor (+15,4%)”.

Una realidad diferenciada en las pautas afiliativas que, según el mismo autor, se halla “asociada al itinerario laboral, que responde a factores explicativos de carácter tanto estructural (antigüedad en el empleo y tipo de contrato, sector de actividad, tamaño de la empresa, etc.) como cultural (sentido de pertenencia, valores individuales y colectivos, estrategias instrumentales) y organizativo (presencia sindical en la empresa, oferta de servicios, mecanismos de adscripción y fidelización de jubilados y pensionistas)”.

El trabajo no declarado en España¹

El debate público sobre la magnitud y consecuencias negativas del trabajo no declarado (TND), que forma parte de la agenda política europea desde hace varios años – tanto a nivel comunitario como entre los distintos Estados miembro – ha cobrado una renovada actualidad en el marco de la presente crisis económica.

Las razones de ello son diversas. Por un lado, el posible repunte de este fenómeno en las situaciones de crisis debido a que puede aumentar la intención de ocultamiento de parte o la totalidad de la actividad económica, como forma de paliar las dificultades que sufren los diferentes agentes implicados en el desarrollo de la misma.

Por otro, una mayor atención de las Administraciones Públicas al fraude derivado de la economía sumergida y el trabajo no declarado en un contexto de fuerte aumento del déficit y el endeudamiento público, que implica una mayor necesidad de ingresos. A esto se suma el escenario de austeridad y restricción financiera asumido por los gobiernos de la Unión Europea (UE), que determina un endurecimiento en las condiciones de disfrute de las prestaciones públicas (tales como el cobro por el desempleo).

Todo ello ha contribuido a que desde diversos ámbitos –institucionales, sociales, académicos e incluso mediáticos – se redoblen los discursos de alerta sobre las graves consecuencias que el fraude en las actividades económicas –incluido el fraude tributario, el laboral y a la Seguridad Social – tiene para la sociedad en general.

Así, en primer lugar se resalta que este fraude perjudica seriamente a las finanzas públicas, ya que comporta un menor volumen de recaudación. Esto condiciona una reducción del nivel de servicios públicos que se pueden ofrecer a los ciudadanos o, en su caso, un aumento –poco sostenible a medio plazo – del endeudamiento público.

Otro aspecto destacado es que el fraude distorsiona la competencia entre las empresas, situando en desventaja a las que cumplen correctamente con sus obligaciones legales. El empleo sumergido puede considerarse así como una forma de *dumping* social, que introduce una competencia desleal entre empresas sobre la base de salarios insuficientes y del impago de los beneficios de la seguridad social.

Suele prestarse menor atención, sin embargo, al hecho de que *las repercusiones más negativas recaen en los trabajadores en situación de empleo sumergido o irregular*: generalmente tienen peores condiciones laborales (en aspectos como el nivel de salario y su percepción, jornada, seguridad y salud en el trabajo o acceso a la formación); pueden sufrir estas condiciones durante un período prolongado de tiempo; están sometidos a mayores incertidumbres en cuanto a la duración del trabajo; se ven privados de los beneficios de la seguridad social (como el derecho a prestaciones, o a la jubilación); y carecen de una adecuada tutela de sus derechos, tanto a nivel legal como sindical. Además, los trabajadores con empleo formal se ven asimismo afectados por una competencia desleal por parte de los empresarios que utilizan trabajo sumergido, y pagan salarios menores al monto legal o de mercado.

Es importante resaltar asimismo que, aunque este fenómeno puede afectar a diversos grupos de la población, existen colectivos que presentan una mayor situación de precariedad social y por tanto un riesgo más elevado de recaer en el empleo sumergido, así como una mayor vulnerabilidad ante la violación de sus derechos,

como son los trabajadores inmigrantes (especialmente, los que están en una situación administrativa irregular).

La preocupación por esta cuestión ha cobrado una especial relevancia en España, debido a la magnitud alcanzada por la crisis y sus efectos en aspectos como el empeoramiento de la situación económica y financieras de las empresas, el elevado nivel de desempleo, la caída de ingresos de las Administraciones Públicas y –asociado a todo ello – la sospecha planteada en torno a un incremento del volumen de economía sumergida y el trabajo no declarado.

En este escenario, el debate público ha adquirido una mayor intensidad con motivo de la adopción por el gobierno de un Plan extraordinario de medidas para la regularización y control del empleo sumergidoⁱⁱ. Un plan aprobado –tras un proceso de consulta, aunque no de negociación – sin contar con el acuerdo de los interlocutores sociales; especialmente de las organizaciones sindicales, que han mostrado su valoración crítica sobre diversos aspectos del mismo.

El punto de partida para cualquier iniciativa orientada a la reducción y prevención del trabajo no declarado es el reconocimiento de la complejidad de este fenómeno.

Ello se pone de manifiesto en primer lugar con la ausencia de un concepto unívoco sobre esta materia. No obstante, en términos generales los diferentes organismos internacionales han elaborado distintas formulaciones, que en general coinciden en señalar que el trabajo no declarado –también denominado como empleo irregular o sumergido – consiste en *toda aquella actividad económica cuya realización, sin ser ilegal en sí misma, no se declara a las autoridades administrativas*. Es importante diferenciar al respecto este concepto del más amplio de economía sumergida, que integraría tanto actividades económicas legales no declaradas, como actividades tipificadas como ilegales en el ordenamiento jurídico.

Cabe señalar igualmente que la definición legal exacta de trabajo no declarado puede presentar diferencias significativas de un país a otro, incluso entre aquellos situados dentro de un mismo espacio económico como es el caso de la Unión Europea.

A la carencia de una definición compartida, se suma otra dificultad añadida para la intervención sobre este fenómeno como es la dificultad en la medición del mismo, así como en su predicción (especialmente a corto plazo). Los diferentes estudios realizados suelen utilizar métodos para el cálculo de la economía sumergida que presentan importantes restricciones –debido precisamente a la naturaleza oculta de las actividades, especialmente de las ilegales – y que además suelen sobreestimar el volumen de trabajo no declarado.

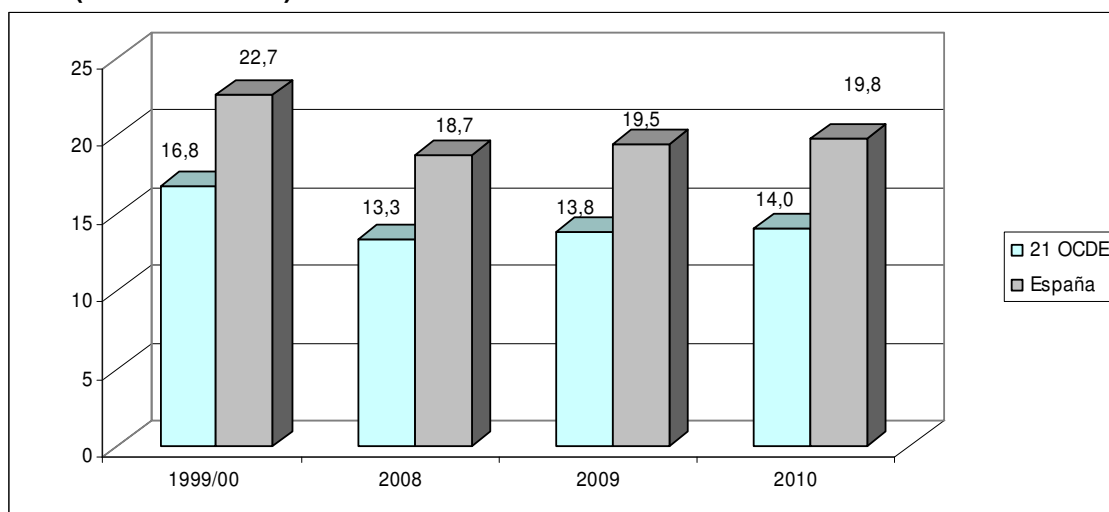
Finalmente, un tercer elemento a tener en cuenta es el elevado grado de heterogeneidad del trabajo no declarado, en relación tanto a sus factores determinantes, como a las motivaciones de los agentes implicados, los posibles supuestos de fraude, su desarrollo –en base a variables como el sector de actividad, el tamaño de empresa o los colectivos afectados – y sus efectos en distintos ámbitos (desde la seguridad social a las condiciones de vida y trabajo de las personas afectadas). Desde esta premisa, una idea central que se plantea es que *no existe un patrón uniforme de desarrollo del trabajo no declarado*. Una afirmación cuya corolario político es la necesidad de articular enfoques complejos de intervención, que permitan atender a las diversas dimensiones de este fenómeno.

La economía sumergida y el trabajo no declarado en España

Diferentes estudios recientes, realizados a nivel internacional como nacional, ofrecen estimaciones sobre el tamaño de la economía sumergida en España que –a pesar de la diversidad de métodos de cálculo – permiten tener una visión aproximada de la magnitud de este fenómeno.

Así, los resultados de un análisis comparado de 21 países de la OCDE permiten contrastar la dinámica específica seguida en España en la última década, pudiendo diferenciarse dos periodos: un primero, coincidente con una etapa de expansión económica, en la que se registra un retroceso de la economía sumergida; y un segundo periodo que se inicia en 2008, cuando irrumpe la crisis, en el que se experimenta un repunte de este fenómeno hasta situarse en torno al 20% del Producto Interior Bruto (PIB) en 2010 (gráfico 1).

Gráfico1. La economía sumergida en España y la OCDE (media 21 países). 1990-2010 (% s/PIB oficial)



Fuente: Elaboración propia a partir de Schneider (2010). *The influence of the economic crisis on the underground economy in Germany and the other OCDE countries in 2010: a (further) increase.* OCDE

Otra estimación que ofrece una perspectiva de largo plazo hasta el inicio de la presente crisis económica se recoge en un trabajo publicado en la revista de la Fundación de la Caja de Ahorros de Españaⁱⁱⁱ. A partir de la aplicación de diferentes métodos de cálculo, el análisis realizado coincide en poner de manifiesto la magnitud de la economía sumergida en España, que para el período 2005-2008 se sitúa en torno al 21,5% del PIB. Ello supondría un importante perjuicio en los ingresos por recaudación fiscal –o coste fiscal – que los autores de este estudio sitúan para este período en torno al 7% del PIB.

El sindicato de técnicos de Hacienda por último ofrece una estimación mayor, situando el tamaño de la economía sumergida en España en 2008 en torno al 23% del PIB oficial^{iv}.

La cuantificación del volumen de trabajo no declarado o irregular presenta dificultades adicionales, que se reflejan en las escasas estimaciones disponibles. Una referencia reciente la proporciona el trabajo comentado de la Fundación de la Caja de Ahorros de España, donde se realiza una estimación del empleo irregular a partir de diferentes métodos de cálculo. Los resultados obtenidos apuntan que el volumen de empleo

irregular en España se situaba en torno a 4,3 millones de trabajadores en el período 2005-2008, que suponen el 20% de la población activa. Cabe resaltar, como así lo hacen los propios autores del estudio, que estas cifras no significan que exista un volumen equivalente de personas que realizan su actividad al margen de la economía oficial, ya que puede ocurrir que una parte relevante de las mismas trabajen tanto en el ámbito de la economía sumergida como de la regular^v. De igual modo, estos datos tampoco ofrecen ninguna información sobre las características que puedan tener esos empleos.

Un debate específico que se ha producido, tanto en España como a nivel internacional, es si el trabajo no declarado ha aumentado o disminuido con motivo del nuevo escenario generado por la actual crisis económica. Los argumentos planteados son básicamente dos. Así, de un lado se resalta que en las etapas de crisis se produce un repunte de este fenómeno debido a que aumenta la intención de ocultamiento de parte o la totalidad de la actividad económica, como forma de paliar las dificultades financieras y merma de ingresos que sufren los diferentes agentes implicados (empresas, hogares y trabajadores).

De otro lado, se señala en cambio que el trabajo no declarado puede registrar un descenso, debido tanto a la caída en la demanda de actividad y por tanto de empleo, como por el hecho de que la crisis afecta con especial intensidad a sectores productivos con un fuerte peso de trabajo no declarado.

En todo caso, es importante tener precaución a la hora de extrapolar conclusiones generales sobre la evolución del trabajo no declarado en un escenario de crisis económica. La razón, como se ya se ha señalado, es que se trata de un fenómeno sumamente heterogéneo tanto en sus factores determinantes y motivaciones de sus agentes, como en su desarrollo. Ello implica que puedan producirse dinámicas sectoriales diferenciadas, coexistiendo la caída en el volumen global de empleo irregular utilizado en algunos sectores como la construcción, con el mantenimiento en otros (tales como algunas ramas de servicios).

La complejidad del fenómeno del trabajo no declarado plantea la necesidad de complementar las estimaciones cuantitativas – especialmente difíciles en escenarios de crisis como el actual – con una aproximación más cualitativa que permita delimitar algunos de los principales rasgos que caracterizan su desarrollo, en base a diferentes variables.

Una primera variable relevante consiste en los **supuestos de fraude**, cuya tipificación legal puede presentar una notable diversidad.

En España, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera trabajo no declarado a los siguientes supuestos o conductas fraudulentas: trabajo de los extranjeros sin autorización; falta de inscripción de las empresas en la seguridad social; falta de afiliación o alta de los trabajadores en la seguridad social; y compatibilizar un trabajo con la percepción de una prestación de seguridad social^{vi}. Desde otros ámbitos se han planteado asimismo otros supuestos que afectarían tanto al uso fraudulento de determinadas modalidades de trabajo, como al incumplimiento de las obligaciones administrativas y tributarias, o en materia de condiciones laborales.

Todo ello permite apuntar una tipología de supuestos de trabajo no declarado (cuadro 1). Una tipología necesariamente incompleta y provisional, dada la naturaleza oculta y cambiante de este fenómeno, pero que resulta útil para delimitar “áreas de riesgo” de referencia para la elaboración de propuestas de intervención destinadas a su reducción y prevención.

Cuadro 1. Supuestos de trabajo no declarado en España

- Trabajo de los extranjeros sin autorización
- Falta de inscripción de las empresas en la seguridad social
- Falta de afiliación o alta de los trabajadores en la seguridad social
- Compatibilizar un trabajo con la percepción de una prestación de seguridad social
- Falsos autónomos
- Falsas cooperativas
- Trabajo en talleres clandestinos
- Utilización indebida de bonificaciones por contratación
- Utilización fraudulenta de modalidades de contratación de duración determinada
- Utilización fraudulenta de la figura del becario y otras modalidades de trabajo sin relación laboral (prácticas, trabajo voluntario...)
- Cotización por superación de la jornada en contratos a tiempo parcial (jornadas parciales que ocultan jornadas completas)
- Cobro de sueldos “en mano”
- Horas extraordinarias no retribuidas o no cotizadas
- Bajas indebidas por vacaciones y fiestas
- Falta de cotización por atrasos de convenio
- Falta de protección en materia de seguridad y salud laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y Agencia Estatal de Administración Tributaria; Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y Tesorería general de la Seguridad Social.

La **dimensión sectorial** es otra variable particularmente importante a la hora de abordar este fenómeno. Partiendo de la premisa de que el empleo irregular puede darse en cualquier actividad económica, es posible resaltar sin embargo algunos sectores productivos donde este fenómeno tiene incidencia en España, tales como: Construcción; Hostelería y restauración; Agricultura; Hogares que emplean personal doméstico; Educación; Comercio al por menor; Servicios sociales; Sanidad privada; Otras actividades empresariales; Transporte de mercancías por carretera; y Administraciones Públicas.

El **tamaño de empresa** es otra variable a tener en consideración a la hora de abordar este fenómeno. En general, se ha destacado un mayor predominio del empleo irregular en las PYMES –aunque ello no significa que no tenga presencia en las empresas de mayor tamaño– debido a diversas razones; así, se han detectado muchos casos en los que estas empresas aplazan los trámites de regularización (inscripción de la empresa, afiliación, etc.) hasta el momento en que el proyecto se demuestra viable. Asimismo, la falta de asesoramiento o los excesos en los trámites burocráticos pueden influir en la decisión por la irregularidad.

Es importante asimismo la **variable territorial**, máxime considerando la diversidad existente entre las Comunidades Autónomas en relación a las características económicas, productivas, laborales, institucionales e incluso sociales y culturales.

Finalmente, otro elemento diferenciador especialmente relevante tiene que ver con los **colectivos afectados**, en una doble dimensión: la situación laboral de los trabajadores; y sus características personales.

Así, por un lado el trabajo no declarado puede afectar a personas que se encuentran en diferentes situaciones laborales –desde las ocupadas, asalariadas y por cuenta propia a las desempleadas e inactivas – pudiendo detectarse asimismo supuestos de fraude específicos relacionados con las diversas motivaciones y situaciones de cada una de las mismas.

Por otro lado, en cuanto a las características personales es posible destacar algunos grupos especialmente vulnerables y que requerirían por tanto una atención particular:

(a) *Inmigrantes*. La llegada masiva de inmigrantes y su permanencia – especialmente a partir del año 2000– constituye uno de los principales cambios estructurales experimentados por la sociedad española en los inicios del presente siglo, con una incidencia notable en los diferentes ámbitos de la vida social y de forma especialmente relevante en el laboral. En este sentido, España se ha configurado como un país de inmigración siguiendo – de forma tardía, pero también más intensa – la pauta experimentada por otros Estados miembro de la Unión Europea.

Un análisis empírico realizado a partir de los datos de la EPA y la Seguridad Social, permite apuntar que entre 2006 y 2009 se ha producido un incremento del empleo irregular de las personas inmigrantes, hasta situarlo en un 37% del empleo total de este colectivo al final de este período^{vii}. Existen además diferencias significativas por sexo. Así, en 2006 el 28% de las mujeres inmigrantes se encontraba empleadas dentro de la economía sumergida, frente al 19% de los varones. En 2009, las mujeres, que aumentaron su peso en las de situaciones de empleo irregular, siguen registrando porcentajes más elevados que los varones, aunque se haya reducido notablemente la distancia entre ambos, sobre todo por el aumento del indicador de empleo irregular de los varones, que experimenta un crecimiento mucho mas acusado que el de las mujeres.

Estos datos permiten poner de relieve que una buena parte de los inmigrantes siguen accediendo al empleo dentro de la economía sumergida, tal y como pone de manifiesto el mantenimiento del los niveles de empleo sumergido a lo largo de la última década. En este sentido, los inmigrantes constituyen un grupo especialmente vulnerable ante las situaciones de trabajo no declarado, especialmente aquellas personas en situación administrativa irregular.

(b) *Jóvenes*. La precariedad laboral en España afecta de forma especialmente intensa a las personas jóvenes (16 a 29 años), configurándose en términos generales como el rasgo estructural distintivo – y casi *naturalizado* – de la participación de este grupo de población en el mercado de trabajo. Ello se manifiesta en diversas dimensiones, entre ellas una participación significativa en el empleo irregular. Ahora bien, en este escenario general es posible delimitar situaciones diferenciadas en base a diversas variables.

Así, un primer elemento diferenciador tiene que ver con la nacionalidad, siendo las personas jóvenes inmigrantes –y especialmente aquellas en situación administrativa irregular – las que en mayor medida se verían sujetas a empleos no regulados y carentes por tanto de una cobertura legal adecuada.

Una segunda variable relevante es el nivel de formación, pudiendo delimitarse dos extremos: por un lado, las personas con niveles formativos más bajos que en general tienen condiciones laborales más precarias y –en el extremo – mayores posibilidades de recaer en el empleo irregular. Especialmente en sectores que han registrado una fuerte demanda de mano de obra en el último ciclo expansivo de la economía española, y que registran un volumen significativo de trabajo no declarado (como las actividades ya apuntadas de construcción, hostelería y restauración, comercio minorista y servicios domésticos).

Por otro lado, las personas jóvenes con niveles superiores de formación que de forma creciente acceden al mercado de trabajo a través de distintas vías de empleo irregular:

desde las becas y prácticas fraudulentas a los falsos autónomos e incluso “falso trabajo voluntario”. Unas situaciones de trabajo no declarado que en muchos casos se prolongan en el tiempo, alternándose con retornos a situaciones de desempleo o inactividad —o con contratos temporales— y que pueden detectarse en diferentes sectores de servicios (actividades de consultoría y servicios informáticos, medios de comunicación, servicios financieros, servicios sociales...).

(c) *Mujeres*. La situación laboral de las mujeres en España ha experimentado una evolución indudablemente positiva en las últimas tres décadas, que se manifiesta en un aumento sustancial de sus tasas de actividad y empleo. Ello no puede ocultar sin embargo la existencia de algunos desequilibrios relevantes de género, tales como: la brecha en los niveles de actividad, empleo y paro en comparación a los varones; y la persistencia de una *segregación horizontal* entre sexos en el mercado de trabajo; un hecho que constituye una de las principales fuentes de discriminación de género, en la medida en que el empleo de las mujeres se concentra en mayor proporción en ocupaciones que suelen llevar asociadas normalmente peores condiciones laborales.

Los diferentes estudios realizados no ofrecen estimaciones cuantitativas que permitan afirmar la sobre representación de las mujeres en el empleo irregular. No obstante, algunos rasgos característicos de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo determinan una mayor vulnerabilidad ante este fenómeno:

- La *segregación ocupacional* que, como ya se ha apuntado, determina una mayor presencia de las mujeres en ocupaciones de menor nivel de cualificación —con independencia del nivel formativo de las personas— que conllevan asociadas peores condiciones laborales, incluido el riesgo de recaer en el empleo irregular.
- La elevada *concentración sectorial del empleo* de las mujeres en actividades en las que se han detectado con frecuencia situaciones de trabajo no declarado, tales como: hostelería y restauración; servicios domésticos; servicios sociales (especialmente, atención a las personas en situación de dependencia); comercio minorista; actividades de limpieza para locales; sanidad privada; y educación infantil.
- La *persistencia de una notable desigualdad de género respecto de distribución de las tareas domésticas*, incluida la atención a las personas en situación de dependencia. Ello ha determinado que en las unidades de convivencia con menores niveles de ingreso las mujeres hayan combinado tradicionalmente sus responsabilidades domésticas con empleos irregulares (bien de forma ocasional o permanente). Una situación agudizada en España en el contexto de la presente crisis, debido a la fuerte caída de ingresos motivada por la fuerte destrucción de empleo.

Todo ello aconseja en suma que, con independencia de otras variables, las políticas destinadas a prevenir y reducir el empleo irregular deberían incorporar la dimensión de género como un elemento central y transversal.

Notas

ⁱ Se resumen en este artículo los principales resultados de Rocha, F.: *El trabajo no declarado en España*. Fernando Rocha. Fundación 1º de Mayo, colección de Informes de la Fundación 1º de Mayo, nº

ⁱⁱ *Real Decreto-Ley 5/2011 de 29 de abril de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de la vivienda* (BOE, 6/5/2011).

ⁱⁱⁱ Arrazola, M.; Hevia, J.; Mauleón, I.; y Sánchez, R. (2011): “Estimación del volumen de economía sumergida en España”, en *Cuadernos de Información Económica*, nº 220.

^{iv} GESTHA (2008): *Análisis de los resultados de la lucha contra el fraude fiscal en la agencia tributaria* (disponible en www.gestha.es).

^v La razón es que lo más habitual no son las situaciones de ocultación total de la actividad, sino las formas parciales de irregularidad.

^{vi} Ver: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2009): *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2009*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

^{vii} Aragón, J.; Martínez, A.; Cruces, J.; y Rocha, F. (2010): *La integración laboral de las personas inmigrantes en España. Una aproximación al empleo y las condiciones de trabajo*. Fundación 1º de Mayo, Colección Informes nº 20 (disponible en www.1mayo.ccoo.es). Para este análisis se ha elaborado un indicador de empleo irregular que permite poner de relieve que en la incorporación de los inmigrantes al empleo existe un diferencial entre las personas que se encuentran trabajando y afiliadas al sistema de la Seguridad Social y aquellas que están dentro de la economía sumergida. Este indicador debe ser analizado, con las cautelas necesarias por sus restricciones metodológicas, como un indicador aproximado de las situaciones de empleo dentro de la economía sumergida.