

TEMAS

# El futuro del trabajo en España: impacto de las nuevas tendencias

**Directores**

*María Emilia CASAS BAAMONDE*

*Carlos DE LA TORRE GARCÍA*

■ LA LEY



# El futuro del trabajo en España: impacto de las nuevas tendencias

## Directores

*María Emilia CASAS BAAMONDE*

*Carlos DE LA TORRE GARCÍA*

© Varios autores, 2019  
© Wolters Kluwer España, S.A.

**Wolters Kluwer**

C/ Collado Mediano, 9  
28231 Las Rozas (Madrid)  
**Tel:** 902 250 500 - Fax: 902 250 502  
**e-mail:** clientes@wolterskluwer.com  
<http://www.wolterskluwer.es>

**Primera edición:** septiembre, 2019

**Depósito Legal:** M-29022-2019  
**ISBN versión impresa:** 978-84-9020-934-9  
**ISBN versión electrónica:** 978-84-9020-935-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.  
*Printed in Spain*

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

En concreto, en este ámbito los nuevos retos son las nuevas enfermedades generadas por los nuevos riesgos tales como estrés, techno-estrés, adiciones tecnológicas, efectos de la biotecnología y la microelectrónica, robots, uso de impresoras 4D, nanotecnología, nuevos riesgos químicos, entre otros; y los colectivos vulnerables (mujeres, jóvenes, personas discapacitadas y migrantes), ya que como desarrollan su actividad en peores condiciones que, en muchas ocasiones, supone un mayor esfuerzo físico y largas jornadas de trabajo, tendrán más dificultad en acceder a puestos de trabajo saludables.

Tampoco hay que olvidar a los nuevos grupos que plantean nuevos retos, por ejemplo, aquellos y aquellas que teletrabajan, que desarrollan su actividad fuera del centro de trabajo, dificultando la aplicación de medidas de prevención de riesgos y con mayores probabilidades de desarrollar largas jornadas de trabajo; o el trabajo a través de plataformas, cuya tendencia actual es a excluirlos de la protección del derecho del trabajo; ni tampoco a los trabajadores autónomos con todas sus especialidades. A todas estas cuestiones se une la necesidad de adaptarse a los nuevos desafíos en materia de jornada y descanso que está provocando el nuevo entorno digital, con todas las implicaciones que tiene, por ejemplo, la reivindicada desconexión digital y la buscada corresponsabilidad, con consecuencias claras en la salud de los trabajadores o, más bien, de las trabajadoras.

La idea de la cultura preventiva precisa valorar todos estos elementos y promocionar que los Estados regulen políticas adecuadas en este ámbito, pero también que los distintos agentes sociales se conciencien y conciencien a los trabajadores y las trabajadoras en esta materia de acuerdo con el nuevo panorama. De nuevo, por tanto, esta obligación recae sobre todos en la línea marcada en general por los ODS, incluidos los trabajadores y las trabajadoras que tendrán que adaptarse a los nuevos retos que se le plantea a su salud.

#### **4. UN TRABAJO BIEN REMUNERADO, ELIMINANDO TODAS LAS BRECHAS**

Esta característica del trabajo decente, su adecuada remuneración, está muy relacionado con la idea de erradicar la pobreza. Como ya se ha señalado, si bien en el ODS núm. 1 ya no se menciona como en los Objetivos del Milenio que sea preciso la erradicación de la pobreza extrema, su eliminación, aún sin el adjetivo «*extrema*», sigue siendo una prioridad. La inestabilidad política, la dependencia de la inversión exterior y la falta de estructuras jurídicas elevan este riesgo en ciertos países y obviamente tener un puesto de trabajo reduce las posibilidades de caer en esta situación, pero no

lo excluye radicalmente. Si con anterioridad se partía de la idea de que eran los desempleados por definición quienes se encontraban en una situación de exclusión social, hace un tiempo que ha surgido una nueva categoría, que viene a desarmar este principio. Se trata del trabajador o, el más usual, la trabajadora, pobre, entendiendo por tal aquel que, aunque desarrolla actividad laboral, sin embargo, viven en hogares cuyos ingresos están por debajo del umbral de la pobreza<sup>(13)</sup>.

En general, la tendencia de los salarios a nivel mundial es de crecimiento lento, incluso en los países que se han recuperado de la última crisis económica y han reducido su porcentaje de desempleo. De hecho, es significativo igualmente en los Estados con ingresos más altos, sin que la evolución retributiva se corresponda con el aumento de la productividad. Además, en los Estados más pobres, donde existe más desigualdad salarial, también es especialmente significativa la brecha de género<sup>(14)</sup>. De modo que la conclusión desde esta perspectiva es negativa en general en todos los países, de forma que se puede afirmar que no se está colaborando con la idea de la consecución de un trabajo decente y sostenible para todos y todas.

El reto fundamental en este ámbito es identificar dónde está el límite de la precariedad. Obviamente es complicado determinar una cuantía, puesto que también depende del coste de la vida de cada país, sin que sea posible extrapolar estos importes a Estados de diferentes continentes. De forma que es imposible determinar un único límite de precariedad mundial, ni siquiera por economías similares<sup>(15)</sup>. Quizás es en este punto donde es más complicado determinar unos estándares mínimos.

Uno de los instrumentos para luchar contra la desigualdad salarial es la determinación de un salario mínimo, junto a las medidas fiscales, que actúe como umbral de remuneración decente<sup>(16)</sup>. Otra cuestión es determinar cuál será su límite. Si se centra el análisis en Europa en 2018 se puede dividir los distintos salarios mínimos en países con un alto rango (más de 1450 euros)

---

(13) ROCHAS, F., «Precariedad del empleo y riesgo de pobreza» en *Gaceta Sindical*, núm. 28, 2017, págs. 196 y ss.

(14) OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género*, Informe anual sobre salarios, 2018.

(15) No es comparable lo que se entiende por límite adecuado de ingresos en los países ricos y los más pobres, los primeros a veces superan incluso a lo que se entiende como rentas medias en los últimos. Esto es, existe una importante brecha salarial entre los distintos Estados. Vid. MILANOVIC, B., «La desigualdad de los ingresos en cifras: en el pasado y ahora. Una visión general», *Gaceta Sindical*, núm. 26, /2016. págs. 132 y ss.

(16) OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2016 /2017 La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*, 2016, págs. 26 y ss.

como Bélgica, Francia, Alemania, Irlanda, Luxemburgo, Holanda y Gran Bretaña; otros de rango medio (entre €650 y €900) como Grecia, Malta, Portugal, Eslovenia y España; y otros de rango bajo (€500 o menos) como son Bulgaria, Croacia, República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Polonia, Rumania y Eslovaquia. ¿Se podría decir que en los primeros no habrá trabajadores ni trabajadoras pobres y sí en los segundos? En todo caso, estas retribuciones habrá que ponerlas en contacto con otros valores como el coste de la vida en cada país. Habrá que examinar si ese umbral es el necesario en cada Estado para entender que una persona puede vivir adecuadamente. Pero, aunque se concluya de esta manera, se podrá deducir que siempre un trabajador o una trabajadora a tiempo parcial que reduzca su salario en el mismo porcentaje que su jornada recibirá difícilmente un salario suficiente aun respetando los límites fijados como mínimos. A lo cual se unirá que en muchos casos esta jornada reducida no será una opción propia, sino inducida por la escasez de puestos de trabajo en el mercado laboral o a la necesidad de conciliar su vida privada y la laboral. En definitiva, la consecución de un baremo general es una misión imposible.

No se puede cerrar esta breve aproximación, sin poner en evidencia que la desigualdad salarial recaerá en los colectivos más vulnerables del mercado laboral, esto es, en las mujeres principalmente, pero también en jóvenes y mayores, personas discapacitadas y migrantes. Las malas condiciones de trabajo que sufren (temporalidad y parcialidad, principalmente) suelen venir acompañadas de un salario no adecuado. Es decir, que una de las principales cuestiones de la vulnerabilidad será justamente la obtención de una inadecuada remuneración. De acuerdo con lo señalado no es de extrañar que el trabajo pobre lo desarrollen en general las trabajadoras, las personas más jóvenes, con discapacidad o quienes han emigrado de su país.

Para cerrar este epígrafe, se puede concluir que, si ya es difícil la medición de la consecución de los elementos del trabajo decente<sup>(17)</sup>, más aún será este punto, en un planeta compuesto por países con tan diferentes niveles de vida. En todo caso, el salario tendrá que ser tal que pueda permitir al trabajador o la trabajadora su independencia, el acceso a las necesidades básicas tanto suyas como de su familia, y la consecución de los elementos básicos del bienestar social, incluida la protección de su salud.

---

(17) LOZANO LARES, F., «La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y de derecho del empleo*, núm. 4, 2016, págs. 18 y ss.

## 5. UNA PROTECCIÓN SOCIAL SUFICIENTE: LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA PRESTACIONAL

El acceso a una protección social suficiente es uno de los pilares fundamentales del trabajo decente. De acuerdo con los datos de la OIT solo el 27% de la población tiene acceso a esta, entendiéndose por tal la que incluye prestaciones familiares, de maternidad, protección en caso de desempleo, accidente de trabajo, enfermedad o discapacidad, pensiones de jubilación y de viudedad, así como asistencia sanitaria. Siendo especialmente significativa la diferencia por regiones que pone de manifiesto que en Europa el 84% de la población, al menos, recibe algún tipo de beneficio social, mientras que en África se reduce a un 18%<sup>(18)</sup>.

Uno de los efectos directos de un trabajo sin salarios adecuados es una protección social insuficiente. No obstante, el primer escalón es obviamente que, al menos, las actividades laborales sean regulares y, por tanto, tengan asociadas medidas de protección social, siendo esta regularización el primer paso para conseguir, en general, todos los objetivos de un trabajo decente y sostenible, pero en especial el de la protección social.

Dado este primer paso, el desarrollo de un trabajo regular y bien remunerando asegura una protección adecuada, dado que las desigualdades salariales tienen sus efectos directos en la desprotección social, así como la brecha salarial implica en el futuro una brecha prestacional.

Así, mientras en algunos Estados el problema fundamental es la dificultad de acceder a la protección social debido a la alta tasa de irregularidad existente, en otros el foco en este contexto se está poniendo en la protección social en la etapa posterior a la actividad profesional, esto es, es preciso asegurar pensiones de jubilación que atiendan a los trabajadores y las trabajadoras cuando llegan a la edad pensionable. Poniendo el foco de interés en Europa, como ya se sabe, existe un importante reto como es el envejecimiento de la población que lleva a que cada vez más personas lleguen a la edad pensionable y, además, se ha aumentado el tiempo en el que se está en esta situación, causando problemas de financiación y, por tanto, de sostenibilidad, de dichos sistemas. Este es uno de los grandes retos de estas economías. En general, se están adoptando reformas para tratar de solventar este asunto, que llevan a exigir cada vez más años de cotización para alcanzar prestaciones adecuadas. Esto tiene un efecto perverso en los grupos más vulnerables, en especial en las mujeres, donde junto a los efectos de la brecha

---

(18) OIT, *Informe mundial de protección social 2017-2019*, 2017.

salarial, sus condiciones laborales les reducen las opciones de alcanzar las cotizaciones adecuadas para conseguir una pensión suficiente en el futuro.

Como ya se ha puesto de manifiesto, la brecha salarial tiene unas consecuencias nefastas en las pensiones. Las mujeres cotizan menos y luego obtienen, si es que les es posible cumplir las condiciones exigidas, las pensiones más bajas. Los sistemas suelen buscar remedios para compensar estas carencias, tales como, por ejemplo, el reconocimiento de cotizaciones ficticias relacionadas con la maternidad, complementos en la misma línea o incluso reparto de contribuciones entre los matrimonios para compensar a las mujeres por su doble actividad. En cualquier caso, solo se trata de parches del sistema, recayendo sobre el mercado laboral la verdadera solución de esta situación. Dicho en otras palabras, la igualdad en el mercado laboral será lo que lleve a superar las brechas de salario y consecuentemente las prestaciones.

En muchas ocasiones, por otro lado, las mujeres quedan protegidas por las prestaciones que perciben sus cónyuges o parejas, y a su fallecimiento acceden a ayudas que han generado los primeros. Así, son atendidas a través de derechos derivados y no propios. Sin embargo, desde aquí se defiende que todos los ciudadanos tengan sus prestaciones por sí mismos, como derechos propios, y no como derivados de otros que contribuyeron que, en cierto modo, no permite la independencia económica que debe promoverse desde las metas del ODS núm. 5<sup>(19)</sup>.

En cualquier caso, la eliminación de la discriminación en el mercado laboral de las mujeres a través de la flexibilidad de la actividad laboral y, en general, el fomento de las medidas de corresponsabilidad, que conlleve a la desaparición de la brecha salarial, acabará, sin duda, con la brecha prestacional. E idéntica conclusión podrá hacerse en el caso de la reducción de las barreras laborales del resto de los colectivos especialmente vulnerable. En definitiva, la protección social adecuada depende en gran medida de la existencia de medidas que promocionen el trabajo decente y sostenible en el resto de sus aspectos.

Con el fin de buscar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones a la vista de los problemas generados por el envejecimiento de la población, en muchos Estado se está planteando el traspaso desde sistemas de reparto a otros de capitalización. Es decir, que en vez de que los activos soporten las

---

(19) Esta idea es defendida por la autora en «La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género», *Lan Harremanak*, núm. 38, 2017-II.

pensiones de los pasivos con sus cotizaciones, confiando que en el futuro otros abonen sus prestaciones, se pasa a cajas individualizadas, donde cada uno contribuye para sí mismo. Esta opción, con independencia de otras cuestiones tales como dejar a un lado el principio de solidaridad, no es una buena solución para los trabajadores pobres, en cuanto a que su escasa capacidad de ahorro les impedirá el acceso a prestaciones adecuadas.

Con independencia de esta cuestión, como se deduce de lo descrito hasta ahora, es preciso complementar los sistemas de prestaciones, y más aún de pensiones de jubilación, con ayudas asistenciales que resuelvan las carencias de los ciudadanos y ciudadanas que no pueden acceder a la protección social a través de su contribución a la Seguridad Social, en muchas ocasiones, debido a los efectos de un mercado laboral que no ofrece trabajo decente y sostenible a todos aquellos/as en edad de trabajar. Las soluciones asistenciales como cierre del sistema de bienestar son precisas en los Estados, buscando la resolución de las ineficiencias del mercado laboral mediante su labor redistributiva de rentas. Así, las prestaciones financiadas mediante impuestos conseguirán cerrar los objetos de una protección decente.

En definitiva, se tratará de regular el reconocimiento de rentas mínimas, como completo de las prestaciones por desempleo clásicas, que protejan a los/as ciudadanos/as que busquen un trabajo en condiciones adecuadas, mientras lo encuentran; o que permitan a aquellos/as que no pudieron acceder a este, el desarrollo de una vida con recursos adecuados una vez que por edad ya no pueden acceder al mercado laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

AAVV (dir. BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.), *Los ODS como punto de partida para el fomento del empleo femenino*, Dykinson, 2018.

ALAMEDA CASTILLO, M.T., «Empleo autónomo en la hibridación del mercado de trabajo», *Trabajo y Derecho* núm. 49/2019.

BLÁZQUEZ AGUDO, EM., «La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género», *Lan Harremanak*, núm. 38, 2017-II.

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (OIT), *Trabajar para un futuro más prometedor*, 2019.





La Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE) creó un Grupo multidisciplinar de Expertos de reflexión y de debate en relación con la iniciativa de la OIT sobre el futuro del trabajo. Este libro sintetiza las conclusiones de dicho Grupo de Expertos y analiza los cambios globales, profundos, inevitables, y de velocidad inusitada, que afectan al empleo y al trabajo en España. Dichos cambios derivan de las nuevas tecnologías, del envejecimiento de la población y la demografía, los flujos migratorios, los efectos del cambio climático, la globalización o las nuevas formas de organización de la producción a partir de la irrupción de las plataformas digitales y el uso intensivo de cadenas globales de suministro.

En este libro han participado juristas, economistas, sociólogos, sindicalistas, representantes de la Administración y directivos de empresas, de reconocido prestigio y relevancia, procedentes de las Universidades públicas y de las más prestigiosas instituciones públicas y privadas del país. Contiene conocimientos, investigaciones, ideas y reflexiones de gran alcance —prospectivas y propositivas— sobre el futuro del trabajo que queremos en España. Es un libro de gran importancia estratégica para el futuro del trabajo que queremos en España, dada la insustituible función personal y social del trabajo digno como fuente de derechos laborales y de protección social, esto es, de derechos de ciudadanía social.

