

## SEGUNDA PARTE SEMINARIO EUROMEDITERRÁNEO 2020

### LA PRECARIEDAD EN EL EMPLEO EN ESPAÑA: APUNTES SOBRE SUS PRINCIPALES CONDICIONANTES JURÍDICOS

#### PRECARIOUS WORK IN SPAIN: NOTES ON ITS LEGAL MAIN DETERMINING FACTORS\*

Helena Ysàs Molinero\*\*  
Universitat Autònoma de Barcelona

**SUMARIO:** 1. La precariedad en el empleo: introducción. –2. Los vectores de la precariedad en el empleo: cifras e impacto. –3. Los condicionantes jurídicos del empleo precario; 3.1. La contratación de duración determinada; 3.2. El contrato a tiempo parcial; 3.3. El salario; 3.4. La jornada de trabajo. –4. Breve recapitulación.

---

#### RESUMEN

*La precariedad en el empleo tiene múltiples dimensiones, tanto en cuanto a su descripción, como a su explicación y posibles acciones para revertirla. El presente texto repasa algunos de los principales factores de carácter jurídico que permiten entender la extensión y profundidad del fenómeno, centrandó la atención en cuatro elementos configuradores de la relación de trabajo, como son la duración del contrato (contratación temporal), la duración de la jornada (contratación a tiempo parcial), el salario, y la distribución de la jornada de trabajo (su planificación). La regulación de algunos de estos aspectos aporta elementos para entender las distintas formas de precariedad: la insuficiencia e inestabilidad en los ingresos y la inseguridad respecto al desarrollo de las carreras profesionales, así como la imprevisibilidad del tiempo de trabajo y su repercusión sobre los tiempos de vida. La recopilación de algunos datos permite dibujar el alcance de la precariedad laboral en España, y, en consecuencia, pone en contexto la necesidad de cambios normativos para que la regulación legal no contribuya a la precarización de las relaciones de trabajo. Si bien ha de reconocerse que la precariedad solo puede entenderse plenamente a partir de determinantes que escapan a la lógica jurídica, y, en consecuencia, éstos serán determinantes para su reversión, no es menos cierto que la regulación laboral tiene capacidad para limitar su extensión.*

#### ABSTRACT

*Precarious work has multiple dimensions, in terms of its description, its explanation, and the possible actions to reverse it. This text reviews some of the main legal factors that help understanding the extent and depth of this phenomenon, focusing attention on four elements that shape the employment relationship, such as the duration of the contract (temporary contracts), the length of the working day (part-time contracts), the wage, and the distribution of the working day*

---

\*Recibido el 31 de marzo de 2021. Aprobado el 27 de abril de 2021.

\*\* Profesora Agregada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(and its planning). The regulation of some of these aspects provides elements for understanding the different forms of precarious work: insufficient and unstable income, job career insecurity, as well as insecurity with regarding life timings, which are conditioned by working time. The compilation of some data draws a picture of the extent of job insecurity in Spain and, consequently, puts into context the need for changes so that the legal regulations do not contribute to precarious work. Although it must be acknowledged that precarious work can only be fully understood on the basis of determinants that go beyond the legal framework, it is no less true that labour regulations are capable of limiting its extension.

**Palabras clave:** Precariedad, contratación temporal, contratación a tiempo parcial, salario, jornada de trabajo.

**Key words:** Precarious work, temporary contracts, part-time contracts, wages, working time.

## 1. LA PRECARIEDAD EN EL EMPLEO: INTRODUCCIÓN

El Diccionario de la Real Academia Española define el adjetivo “precario” en sus dos primeras acepciones de la siguiente forma: “de poca estabilidad o duración” y “que no posee los medios y recursos suficientes”<sup>1</sup>. De esta forma, la “precariedad”, en su “calidad de precario”, se puede identificar fundamentalmente con dos condiciones: por una parte, la inestabilidad, que puede tomar distintas manifestaciones y muy singularmente la de la duración temporal; por otra, la insuficiencia de los recursos obtenidos para sostener los costes de una actividad (en este caso, la vida en sociedad). Esta definición encaja perfectamente con la percepción que tenemos desde el contexto sociopolítico y económico del entorno europeo sobre la precariedad en el empleo. Esta se asocia de forma primordial con la inestabilidad laboral, es decir, con la contratación de duración limitada en el tiempo, que con frecuencia lleva asociados otros factores de precariedad como los salarios bajos.

Lo cierto es que el concepto de precariedad no es unívoco y no se le puede atribuir un significado uniforme. La noción de precariedad se utiliza de forma muy extensa, pero no es una categoría analítica y consensuada por la comunidad científica<sup>2</sup>. En este sentido, no hay indicadores identificados y acordados que permitan hacer un análisis homogeneizado de la precariedad y de sus factores determinantes.

En cualquier caso, es claro que la precariedad no es un fenómeno que se limite a la duración de los contratos, aunque con frecuencia precariedad se identifique de forma bastante directa con temporalidad. Tampoco se limita a la frecuente alternancia entre las situaciones de empleo y de desempleo que son tan habituales en las personas atrapadas en dinámicas de empleo inestable. Muy al contrario, es también precariedad la insuficiencia de ingresos derivada de otras condiciones de empleo o el sometimiento de los tiempos de vida más allá de límites razonables a las necesidades e intereses empresariales.

Son muchas las referencias bibliográficas en el campo de la Sociología, la Economía y también el Derecho del Trabajo que abordan el fenómeno de la precariedad, ya sea desde una

<sup>1</sup> <https://dle.rae.es/precario?m=form> (consulta 15-3-2021).

<sup>2</sup> El Parlamento Europeo define el empleo precario como “las formas de empleo que no cumplen las normas y las leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada”. Punto I.3 de la Resolución de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290_ES.html). (consulta 26-3-2021). Una sistematización del concepto desde la perspectiva sociológica en CARRASQUER OTO, P. y TORNOS MARTÍN, T.: “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29, 2007.

perspectiva amplia o centrándose en alguna de sus manifestaciones. Por otra parte, las consecuencias de la precariedad laboral no se agotan en la dimensión contractual o en las condiciones de trabajo, sino que se trasladan a las condiciones de vida de la población trabajadora y condicionan el desarrollo personal y familiar de quienes la sufren.

La amplitud y las múltiples dimensiones del fenómeno de la precariedad aconsejan que el presente artículo, como continuación de la participación, bajo la invitación de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en el Seminario Euromediterráneo 2020 “In-work poverty in the EU: Challenges and Perspectives”, en formato de webinar, organizado por la Universidad de Palermo y que tuvo lugar los días 8 y 9 de octubre de 2020, se centre en destacar los principales condicionantes jurídicos del fenómeno, refiriendo aquellos aspectos de nuestro ordenamiento jurídico-laboral que dan cabida a modalidades contractuales o condiciones de trabajo que acaban dando lugar a formas de empleo precario.

## 2. LOS VECTORES DE LA PRECARIEDAD EN EL EMPLEO: CIFRAS E IMPACTO

En primer lugar, y antes de abordar los factores jurídicos que actúan como condicionantes de la precariedad en el empleo, conviene poner algunas cifras sobre la mesa en relación con aquellas dimensiones de la precariedad más fácilmente cuantificables.

Para ello resulta imprescindible como paso previo identificar cuáles son los principales vectores de la precariedad en el empleo o en torno al empleo. En torno al empleo en el sentido de que algunas dimensiones no se relacionan estrictamente con las modalidades de contratación laboral o con las condiciones de trabajo, pero tienen gran impacto en las situaciones de precariedad de un número muy significativo de ciudadanos: por un lado, los falsos autónomos y, por otro, el acceso a las prestaciones de Seguridad Social. Ambas son cuestiones que no serán objeto de tratamiento en sentido estricto, puesto que se ha optado por delimitar el estudio sobre la base de la contratación laboral. Es evidente que en el caso de los falsos autónomos nos encontramos ante una cuestión de inaplicación de la norma y no tanto de configuración de la misma, y ello a pesar de los debates sobre la conveniencia o no de adaptarla para incluir de forma más explícita prestaciones de servicios que en los últimos años –y otras desde más tiempo atrás– escapan sistemáticamente a la aplicación del Derecho del Trabajo<sup>3</sup>. En otro orden de cosas, las insuficiencias de la acción protectora de la Seguridad Social y de forma más amplia, la insuficiencia de las políticas de protección social, son también condicionantes fundamentales de la precariedad vital de las personas trabajadoras y sus familias cuando por distintas circunstancias se ven apartadas del mercado de trabajo y, por lo tanto, en íntima conexión con la precariedad en el empleo.

Hecho este apunte, no por breve de menor trascendencia, pueden identificarse como principales vectores de la precariedad en el empleo cuantos siguen: la contratación temporal, principal elemento que se identifica con la inestabilidad en el empleo; la parcialidad en el empleo, especialmente la parcialidad no deseada; los salarios bajos en relación con el coste de la vida; y la inestabilidad en la organización de los tiempos de trabajo y de vida.

Puede observarse que buena parte de los elementos citados son generadores de precariedad en una doble dimensión. Por un lado, en la dimensión económica, por cuanto generan insuficiencia de ingresos para atender los gastos personales y familiares básicos para el desarrollo de una vida digna en los parámetros correspondientes a la sociedad en que vivimos. Por otro lado, en la dimensión de desarrollo profesional y personal, la inestabilidad en el empleo y la

---

<sup>3</sup> No se aborda en este trabajo la problemática de los falsos autónomos en general ni en algunos ámbitos específicos, como es el trabajo en plataformas. Debe referirse sin embargo el reciente acuerdo entre el Gobierno y los interlocutores sociales sobre la regulación de las relaciones laborales de las personas trabajadoras dedicadas al reparto y distribución de productos de consumo y mercancías a través de plataformas, alcanzado el 11 de marzo de 2021.

parcialidad en la jornada se asocian a bajas expectativas de desarrollo profesional, mientras que el trabajo en tiempos socialmente desfavorables y la imprevisibilidad de la jornada obstaculizan el desarrollo personal de las personas trabajadoras.

Algunas cifras que dan una idea del fenómeno o los fenómenos de precariedad superpuestos en el empleo en España son las que siguen. La tasa de temporalidad se sitúa en el cuarto trimestre de 2020 en un 26,6 %<sup>4</sup>, una cifra ciertamente inferior al máximo histórico de 2006 (33,8 %<sup>5</sup>), pero muy alejada de la media europea, que se sitúa en el 13,5 %<sup>6</sup>. Otro dato relevante es la menor duración de la contratación temporal: si en 2008 cada trabajador temporal firmaba una media de 3,8 contratos para trabajar un año completo, en 2019 esta cifra había aumentado significativamente hasta alcanzar los 5,8 contratos de media<sup>7</sup>. En este sentido, el Servicio Público de Empleo (SEPE) ofrece datos que tener en cuenta: en 2019<sup>8</sup> un 30,2 % de los contratos temporales tenían una duración inferior a 7 días, un 4,7 % se situaban entre 7 y 14 días, un 8 % entre 15 días y 1 mes, un 10,8 % entre 1 y 3 meses y un 7,2 % entre 3 y 6 meses, todo ello sin contar el 36,6 % con fecha de finalización indeterminada. Solo un 2,5 % de los contratos tenían una duración de más de 6 meses<sup>9</sup>.

Otro dato relevante relacionado con el empleo precario es, en materia de contratación a tiempo parcial, la tasa de parcialidad involuntaria, es decir, las personas que trabajan a tiempo parcial pero que desearían trabajar a tiempo completo. Dicha tasa se sitúa en España en 2019 en un 52,4 % en las mujeres y en un 66,7 % en los hombres<sup>10</sup>. Destaca como en el caso de las mujeres la tasa española más que duplica la media de la UE-27 (24,6 %), mientras que en el caso de los hombres la diferencia se reduce, pero sigue siendo notable (41,6 %). Debe tenerse en cuenta que las tasas de parcialidad involuntaria habían alcanzado cotas incluso más altas en años precedentes (62,5 % en mujeres en 2014 y 79,4 % en hombres en 2013)<sup>11</sup>. Resulta necesario completar los anteriores datos con los que indican la parte del empleo que se desarrolla a tiempo parcial: el 7 % de hombres y el 23,8 % de mujeres empleadas lo fueron a tiempo parcial en 2019<sup>12</sup>, una tasa global alrededor del 15 %. A destacar también cómo la contratación a tiempo parcial se concentra fuertemente en los más jóvenes: el 37,4 % de trabajadores menores de 25 años trabajaban a tiempo parcial en 2018<sup>13</sup>.

Se constata igualmente que el trabajo a tiempo parcial, así como el trabajo temporal, son, en términos generales, de peor calidad: el salario por hora de trabajo es un 25,44 % inferior en las mujeres que trabajan a tiempo parcial respecto a las que lo hacen a tiempo completo, mientras que en el caso de los hombres esta cifra se reduce hasta el 14,73 % en 2018<sup>14</sup>. El salario también es inferior para quienes trabajan con un contrato temporal respecto a quienes lo hacen con un contrato indefinido (-28,9 % en las mujeres y -20,9 % en los hombres)<sup>15</sup>.

<sup>4</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961&L=0> (consulta 15-3-2021).

<sup>5</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4241> (consulta 15-3-2021).

<sup>6</sup> 3er trimestre de 2020. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_etpga/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_etpga/default/table?lang=en) (consulta 15-3-2021)

<sup>7</sup> Informe de coyuntura laboral. Enero de 2020. Gabinete Económico Confederal de CC.OO. con datos del INE y del Ministerio de Trabajo. 4 de febrero de 2020.

<https://www.ccoo.es/6c3004e5eb417a645935e96f112562c1000001.pdf> (consulta 15-3-2021)

<sup>8</sup> Se ha optado por tomar como referencia los datos de 2019 frente a los de 2020 puesto que éstos pueden haberse visto alterados por la situación excepcional derivada de las restricciones para la contención de la COVID-19.

<sup>9</sup> Gabinete de Estudios de USO: *2019, un mal año para el empleo*. Enero de 2020 (con datos del SEPE). [https://s03.s3c.es/imag/doc/2020-01-23/Estudios\\_GE15.pdf](https://s03.s3c.es/imag/doc/2020-01-23/Estudios_GE15.pdf) (consulta 15-3-2021).

<sup>10</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10940#!tabs-tabla> (consulta 15-3-2021).

<sup>11</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10940> (consulta 15-3-2021).

<sup>12</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896> (consulta 15-3-2021).

<sup>13</sup> RANDSTAD: *Análisis de la jornada a tiempo parcial*, marzo de 2018. En base a datos del INE y de Eurostat. <https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2019/03/Casi-29-millones-de-trabajadores-est%C3%A1n-a-tiempo-parcial-la-cifra-m%C3%A1s-elevada-desde-2008.pdf> (consulta 15-3-2021).

<sup>14</sup> INE: Encuesta de Estructura Salarial, 2018. [https://www.ine.es/prensa/eces\\_2018\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf) (Consulta 15-3-2021).

<sup>15</sup> *Ibid.*

Resulta también interesante aportar algunos datos precisamente en materia de salarios: el salario medio en España fue de 24.009,12 € en 2018, un 18 % inferior a la media de la Unión Europea, y de forma más significativa, notablemente inferior al de países de nuestro entorno como Francia (+43,7 %) o Italia (+24 %), y muy alejado del de países con un coste de la vida no muy distinto del nuestro como Alemania (+65,8 %) y solo por encima de Portugal (-62 %), Grecia, Chipre, Malta y los países del Este<sup>16</sup>. Ello se refleja en los datos proporcionados por el índice de poder adquisitivo de los salarios, en el que España se encuentra entre los más bajos de nuestro entorno europeo: situándose España en 100, este índice marca las siguientes cifras: Italia 107,6, Francia 118,6, Bélgica 132,2, Alemania 143,4, Países Bajos 144,2; por debajo Portugal 83,9, Grecia 72,5 y algunos países del Este<sup>17</sup>.

Además, la precariedad salarial ha aumentado desde la Gran Recesión. Como muestra, el siguiente dato: entre 2008 y 2013 los trabajadores que mantuvieron su puesto de trabajo perdieron un 10 % de poder adquisitivo mientras que los que cambiaron de puesto de trabajo perdieron un 25 % de poder adquisitivo<sup>18</sup>.

El conjunto de datos referidos ofrece un panorama sombrío sobre la calidad del empleo en España, que viene a ser refrendado por el reciente estudio publicado por la Confederación Europea de Sindicatos en el que se mide el trabajo decente en la Unión Europea, y que arroja como resultado que España se encuentra en el quinto lugar por la cola (solo Italia, Bulgaria, Rumanía y Grecia tienen datos peores), en un contexto general de progreso muy lento del conjunto de países de la UE en términos de trabajo decente<sup>19</sup>.

### 3. LOS CONDICIONANTES JURÍDICOS DEL EMPLEO PRECARIO

#### 3.1. La contratación de duración determinada

El uso intensivo de contratación temporal en España ha sido explicado por múltiples factores, algunos de ellos alejados de la lógica jurídica. En este sentido, una estructura económica donde el sector servicios tiene un peso muy importante, especialmente de sectores como el turismo y el ocio, con una estacionalidad importante y una composición del empleo con bajos requerimientos en términos de formación y cualificación, en detrimento de las actividades industriales y de mayor valor añadido, es determinante para explicar la prevalencia tan marcada de la contratación temporal<sup>20</sup>. A la vez, una estructura empresarial basada en pequeñas empresas y microempresas, que generan menos empleo estable que las de gran dimensión, contribuye también a las altas tasas de temporalidad observadas. Tampoco puede dejar de señalarse en este punto la significativa contribución de las Administraciones Públicas al mantenimiento del alto porcentaje de contratación por tiempo determinado.

Sin embargo, también hay factores jurídicos que ayudan a explicar que España siga teniendo una tasa de temporalidad que prácticamente dobla la tasa europea. Una parte de dicha explicación tiene raíces históricas, y es que, como es bien conocido, a principios de los años 80 se

<sup>16</sup> ADECCO: *IV Monitor anual sobre salarios (II). España en el contexto europeo*. 2018.

<https://www.adeccegroup.es/wp-content/uploads/2018/05/NdP-VI-Monitor-Adecco-Salarios.-Parte-II.pdf>. (Consulta 15-3-2021).

<sup>17</sup> <https://www.datosmundial.com/costo-de-vida.php>. Con datos de la OCDE, Banco Mundial, Eurostat y el FMI. (consulta 15-3-2021).

<sup>18</sup> CC.OO.: *Análisis gráfico de la devaluación salarial en España*. Cuadernos de Acción Sindical. Julio de 2015.

<sup>19</sup> ETUC: *ETUC's decent work & sustainable growth index. Briefing note*. 30-03-2021. <https://www.etuc.org/en/document/etucs-decent-work-sustainable-growth-index-briefing-note>. (Consulta 30-3-2021).

<sup>20</sup> Vid. LORENTE, R.; PITXER, J. V. y SÁNCHEZ, A.: "La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español", en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (dir.); CORDERO GORDILLO, V. (coord.): *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado. ¿El fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete, 2013. También ROCHA, F., ARAGÓN, J. Y CRUCES, J.: *Cambios productivos y empleo en España*, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2008.

utilizó la temporalidad en la contratación como instrumento para la creación de empleo. La flexibilización del modelo de contratación, por vía de la introducción de la acausalidad en la contratación temporal, influyó con tanta profundidad en las expectativas empresariales y las prácticas de gestión de los recursos humanos que sus efectos se dejan sentir hasta la actualidad. Bien conocido es que la reforma del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley 32/1984, de 2 de agosto (BOE de 4 de agosto de 1984), permitía la contratación temporal acausal para la colocación de los demandantes de empleo en términos muy amplios, con expresa mención a dicha posibilidad como medida de fomento del empleo. No era ésa sin embargo la primera medida flexibilizadora de la preferencia por la contratación indefinida y la consecuente exigencia de causalidad en la contratación temporal. Como relata Toharia Cortés<sup>21</sup>, ya desde pocos meses después de la aprobación de la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales (BOE de 21 de abril de 1976), empezaron a abrirse grietas en el modelo de contratación temporal causal plenamente consagrado a nivel legislativo por vez primera en esta ley, en un contexto de crisis económica y del empleo<sup>22</sup>.

La interpretación que el Tribunal Constitucional derivó del artículo 35 de la Constitución, con su reconocimiento del derecho al trabajo en su dimensión de derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo –por bien que el TC solo la vincula de forma expresa al derecho a no ser despedido sin justa causa– algo debe tener que ver también con la exigencia jurídica de causalidad en la contratación temporal. Sin embargo, cuando el Tribunal Constitucional se pronuncia en este sentido<sup>23</sup> el legislador ya había empezado a recorrer la senda de la descausalización de la contratación temporal. La reforma de 1984 afianza y agrava dicha tendencia, eliminando límites temporales y personales previamente fijados para la contratación temporal acausal e introduciendo el “contrato de lanzamiento de nueva actividad”. Dicho marco normativo se mantuvo hasta 1994 (aunque con algunas restricciones a partir de 1992), incluyendo de esta forma el período expansivo posterior a la crisis de finales de los años 70 y durante el cual se afianzó el crecimiento del empleo sobre la base de la contratación temporal, cimentando lo que posteriormente ha venido a llamarse “la cultura de la temporalidad”. A destacar que Toharia Cortés señala cómo a partir de 1992, al hacerse menos atractivo el contrato temporal de fomento del empleo, ya se empieza a observar un trasvase de contratación temporal desde este último hacia los contratos eventuales y por obra y servicio<sup>24</sup>. La tasa de temporalidad no reflejó una caída a partir de la derogación de los contratos acausales, como sería esperable, sino, al contrario, un crecimiento en un primer momento y una reducción mínima en los años siguientes, lo que evidencia que se produjo un tránsito fraudulento de la contratación temporal acausal hacia modalidades contractuales que sí exigían causa de temporalidad. La corrección de rumbo legislativo en la aceptación y promoción de la contratación temporal acausal como instrumento de fomento del empleo no fue sin embargo definitiva, recuperándose formas de contratación con estas características en 2013 (contrato eventual primer empleo joven y contrato a tiempo parcial con vinculación formativa), que, más allá de suponer una precarización de las relaciones de trabajo suscritas bajo estas modalidades contractuales, poco contribuyen a revertir la cultura de la temporalidad, como tampoco lo hace la desnaturalización del contrato indefinido a través de modalidades contractuales como el ya derogado contrato de apoyo a los emprendedores<sup>25</sup>.

Llegados a este punto podemos plantear tres hipótesis: nuestra estructura económica y productiva genera muchos puestos de trabajo temporales; el fraude en la contratación temporal es

<sup>21</sup> TOHARIA CORTÉS, L.: “El modelo español de contratación temporal”. *Temas Laborales*, núm. 64, 2002.

<sup>22</sup> Análisis de la evolución de la regulación de los incentivos regulatorios a la temporalidad en LORENTE CAMPOS, R. y GUAMÁN HERNÁNDEZ, A.: “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿la irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 36 (1), 2018.

<sup>23</sup> STC 22/1981, de 8 de julio.

<sup>24</sup> TOHARIA CORTÉS, L.: *op. cit.*

<sup>25</sup> Vid. PÉREZ REY, J.: “El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad cómo fórmula de fomento del empleo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012.

muy elevado; y la regulación de las tipologías contractuales temporales, contenida en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) (BOE de 23 de octubre de 2015) y su normativa de desarrollo, es imperfecta, dejando un excesivo margen para su uso. Podemos afirmar que las dos primeras hipótesis son notoriamente ciertas. En relación con el fraude en el uso de contratos temporales, basta observar las repetidas campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al respecto<sup>26</sup>, que a todas luces siguen siendo insuficientes para el control del correcto uso del contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato por obra o servicio.

En cuanto a las disposiciones legales que ordenan la regulación de los supuestos en los que se admite la utilización de contratos de duración determinada, éstas son sin duda perfectibles. Los problemas provienen fundamentalmente, aunque no en exclusiva, de interpretaciones jurisprudenciales laxas en cuanto a la definición de los supuestos que permiten la utilización de estos contratos, especialmente en el caso del contrato por obra o servicio determinado<sup>27</sup>. En este sentido puede señalarse de forma particular la jurisprudencia del Tribunal Supremo que ha abordado la definición de los contornos de lo que deba entenderse por una obra o un servicio con “autonomía y sustantividad propia”. La interpretación extensiva de los supuestos en los que se acepta la existencia de los rasgos de autonomía y sustantividad ha contribuido sin duda a ampliar los supuestos en los que se admite la contratación temporal. Tampoco ha contribuido a poner coto al uso de la contratación temporal el criterio sostenido durante largo tiempo y recientemente modificado por el Alto Tribunal en relación con la autonomía y sustantividad existente por la mera existencia de una contrata del empleador con un tercero<sup>28</sup> o, dicho de otro modo, la aceptación de que la duración de los contratos de los trabajadores se vinculara con la duración de la contrata. Resulta muy acertada la corrección operada por el Tribunal Supremo y que debería tener como efecto una reducción no desdeñable del uso del contrato por obra o servicio, que no podrá ser utilizado en adelante cuando el empleador tenga como actividad habitual el ofrecimiento de servicios a terceros a través de la contratación con éstos, siendo el objeto de la contrata la actividad ordinaria, básica y regular de la empresa. Entre los argumentos esgrimidos por el Tribunal para sostener el cambio de criterio se encuentra la muy elevada tasa de temporalidad en la contratación en España, en la que el contrato por obra o servicio determinado tiene un protagonismo singular, y los riesgos que las elevadas tasas de temporalidad conllevan desde el punto de vista del respeto a la Directiva 99/70, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y la necesidad de establecer un marco para evitar los abusos en las relaciones laborales de duración determinada. En base a estas mismas consideraciones sería conveniente que el Alto Tribunal revisara asimismo los criterios que ha venido utilizando para valorar si una determinada actividad tiene o no suficiente autonomía y sustantividad para poder sostener su cobertura a través de la modalidad contractual de obra o servicio determinado. Con ello contribuiría a limitar los supuestos en los que se viene admitiendo la contratación de trabajadores con carácter temporal<sup>29</sup>. En definitiva, si bien una interpretación más estricta de los supuestos habilitantes para la contratación por obra o servicio determinado podría ser suficiente para restringir su uso, la

<sup>26</sup> En los últimos tres años se han lanzado tres planes de choque contra la temporalidad mediante campañas inspeccionadas, 2018, 2019 y 2021.

<sup>27</sup> Vid. LAHERA FORTEZA, J.: “Factores jurídicos de la precariedad laboral en España”. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29, 2007. En el análisis, que se centra en la contratación temporal, Lahera sistematiza hasta 25 elementos que facilitan su uso, en muchos casos al margen del principio de causalidad. En mi opinión, algunos son indiscutibles, aunque otros se pueden salvar mediante una interpretación estricta de los supuestos habilitantes previstos en el artículo 15 TRLET.

<sup>28</sup> STS 1137/2020, de 16 de diciembre (rcud. 240/2018). La doctrina anterior se puede encontrar en un buen número de sentencias, por ejemplo, SSTS de 20 de julio de 2017 (rcud. 3442/2015), de 4 de octubre de 2017 (rcud. 176/2016), de 14 de noviembre de 2017 (rcud. 2954/2015), de 20 de febrero de 2018 (rcud. 4193/2015) y de 17 de abril de 2018 (rcud. 11/2016).

<sup>29</sup> Vid. propuestas de limitación desde otros ángulos, como la desincentivación de la contratación temporal por la vía de los costes en TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Los sucesivos intentos de atajar la precariedad del mercado de trabajo: posibles soluciones definitivas”, *RTSS. CEF*, núm. 350, 2012.

reformulación de esta modalidad contractual en términos más restrictivos sería adecuada para reducir su utilización injustificada.

Al margen del contrato por obra o servicio, otras modalidades contractuales adolecen de defectos cuya modificación podría restringir su uso abusivo: en el caso del contrato eventual<sup>30</sup>, la vinculación de la finalización del contrato a la desaparición de la causa que lo justificó, y, en el contrato de interinidad por vacante, introducir límites a día de hoy inexistentes para su uso por parte de las Administraciones Públicas<sup>31</sup>.

### 3.2. El contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial, a diferencia de lo que sucede con la contratación de duración determinada, no se asocia necesariamente y de forma directa con formas de trabajo precario. En cambio, su uso, con frecuencia, sí manifiesta o produce situaciones de precariedad en el empleo. Y este uso viene condicionado de forma importante por su configuración jurídica, por lo que conviene identificar y examinar aquellos aspectos que más pueden contribuir a la precarización en el empleo de quienes trabajan bajo esta modalidad contractual.

Pero no podemos olvidar que la magnitud de la precariedad relacionada con el contrato a tiempo parcial no puede entenderse sin tener muy presentes las cifras de parcialidad involuntaria (*vid. supra*). Aquí podemos añadir que posiblemente la parcialidad involuntaria se relacione, a su vez, al menos en parte, con los salarios bajos que encontramos en España y muy especialmente entre quienes trabajan a tiempo parcial. Así, una parte de la involuntariedad en la jornada parcial puede derivar más de la necesidad económica de trabajar un mayor número de horas que de la inadecuación de la jornada parcial en sí misma para satisfacer las aspiraciones profesionales o las necesidades personales del trabajador o la trabajadora en cuestión. Dicho de otra forma, es posible que una parte de quienes declaran trabajar a tiempo parcial de forma involuntaria tengan en realidad motivos para preferir una jornada parcial frente a una completa, pero no en las condiciones retributivas que ofrece el mercado. De igual manera, es posible que haya trabajadores a tiempo completo que prefirieran trabajar a tiempo parcial si el nivel retributivo fuera superior. En definitiva, podemos especular con una disociación entre la jornada deseada por motivos familiares, formativos o vinculados a proyectos personales alternativos y la jornada deseada mediada por la necesidad de ingresos en un contexto de salarios bajos. Por ello este epígrafe se relaciona estrechamente con el siguiente.

Por otro lado, otra parte de la precariedad relacionada con el contrato a tiempo parcial procede también de la superposición de fuentes de precariedad en el empleo; así, la conjunción del elemento temporal y de la parcialidad de la jornada magnifican los efectos precarizadores de cada uno de ellos por separado. No está de más recordar cómo hasta 1984 la utilización de la contratación a tiempo parcial estuvo fuertemente restringida, puesto que no en vano el paradigma de la estabilidad en el empleo es la contratación indefinida y a tiempo completo. Prueba de ello es la presunción de contratación a tiempo completo establecida en el art. 12.4 a) TRLET para los contratos a tiempo parcial que incumplan la forma escrita o que no contengan los elementos esenciales que deben constar por escrito.

Sin embargo, como se apuntaba, la configuración del régimen jurídico del contrato a tiempo parcial en algunos de sus aspectos es un elemento generador de precariedad en sí mismo considerado. Y es que el contrato se ha articulado con importantes dosis de flexibilidad<sup>32</sup>, especial-

<sup>30</sup> Un estudio al respecto en CORDERO GORDILLO, V.: "El contrato eventual por circunstancias de la producción: evolución y puntos críticos de su regulación", en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (dir.); CORDERO GORDILLO, V. (coord.): *op. cit.*

<sup>31</sup> Cfr. LAHERA FORTEZA, J.: *op. cit.*

<sup>32</sup> Un análisis sobre su régimen jurídico en ESPÍN SÁEZ, M.: "El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo", *RJUAM*, núm. 31, 2015; sobre la regulación anterior a la reforma de 2013 VALDÉS DAL-RE, F.: "Contratación y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral", *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29, 2007.



mente luego de las últimas reformas y muy singularmente de la operada por el RD-Ley 16/2013 (BOE de 21 de diciembre de 2013). Flexibilidad no para facilitar su uso como instrumento de conciliación de la actividad laboral con otros ámbitos de la vida de la persona trabajadora, sino al servicio del empresario como instrumento para amoldar el montante de horas contratadas a las necesidades productivas u organizativas de la empresa en períodos cortos de tiempo.

Esta flexibilidad se consigue esencialmente a través de un amplio margen de ampliación del tiempo de trabajo pactado en el contrato. La posibilidad de pactos de horas complementarias hasta un 30 % de la jornada inicialmente contratada –ampliable hasta un máximo del 60 % si así lo prevé el convenio colectivo–, a las que se pueden sumar otro 15 % de ofrecimiento y aceptación voluntaria (o hasta un 30 % por ampliación convencional) significa un abanico de ampliación horaria de entre el 45 % y el 90 % de la jornada ordinaria, a disposición del empleador con carácter inmediato en el caso de las horas complementarias de libre aceptación y con un preaviso de 3 días en el caso de las horas complementarias pactadas, es decir, a gestionar con una gran flexibilidad. Resulta innecesario abundar en que el carácter voluntario tanto de la suscripción del pacto de horas complementarias como de la aceptación de las de libre ofrecimiento debe contextualizarse en el marco de una relación desequilibrada *ab initio* y de un mercado de trabajo caracterizado por altas dosis de inseguridad. El resultado es que la norma no busca el equilibrio entre los intereses de los trabajadores a tiempo parcial y los de los empresarios. A riesgo de insistir en lo evidente, debe subrayarse que para quienes trabajan a tiempo parcial, si lo hacen de forma voluntaria –lo que *a priori* debería ser la norma–, la certidumbre respecto al monto y a la distribución del tiempo de trabajo es esencial, puesto que compaginar la actividad laboral contratada con otras parcelas de la existencia es precisamente la razón de su preferencia por el trabajo a tiempo parcial. Este interés se desconoce de forma clara, inclinándose la norma por proteger el interés empresarial de adaptabilidad de la estructura laboral de la empresa a las oscilaciones de la producción y a la optimización de los costes laborales. De esta forma el contrato a tiempo parcial pierde gran parte de su atractivo para la parte trabajadora y acaba convirtiéndose en un mero instrumento de flexibilidad a favor de los intereses empresariales –y a través de este rasgo en instrumento de fomento de la creación de empleo, que a su vez persigue disminuir el número de desempleados sobre la base de una repartición del trabajo a costa de su precarización–, en el que se concentran principalmente trabajadores que no encuentran una alternativa mejor en el mercado de trabajo.

Por otra parte, solo un apunte para mencionar el impacto que el trabajo a tiempo parcial sigue teniendo, a pesar de la introducción de ciertas correcciones en los últimos años, en las prestaciones de Seguridad Social. A pesar del carácter diferido de dicho impacto, es uno de los principales elementos que vinculan el contrato a tiempo parcial a la precariedad en el empleo, que no es solo de presente sino de futuro.

Además, no debe olvidarse la dimensión de género que entraña la precarización de esta modalidad contractual: si bien el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial de forma involuntaria es menor que el de los hombres, no podemos perder de vista que son muchas más las mujeres que trabajan a tiempo parcial<sup>33</sup>. Se constata así que el mercado ofrece con mayor frecuencia empleo a tiempo parcial a mujeres que desean trabajar a tiempo completo que a hombres en la misma situación, y el hecho de que la ordenación jurídica de esta modalidad contractual favorezca su uso en condiciones de precariedad no es ajeno a ello. Por tanto, no solo la feminización del empleo a tiempo parcial hace florecer discriminaciones indirectas por razón de género<sup>34</sup> que derivan de los perjuicios que son consecuencia de la parcialidad de la jornada

<sup>33</sup> Vid. epígrafe 2 para los datos.

<sup>34</sup> Carolina Gala Durán trató extensamente esta cuestión en su intervención “El trabajo a tiempo parcial como factor de discriminación” en las II Jornadas de Derecho Laboral y Sindical organizadas por el Gabinete Jurídico de CC.OO. de Catalunya los días 8 y 9 de noviembre de 2018. Asimismo, HIERRO HIERRO, F. J.: “Trabajo a tiempo parcial y discriminación por razón de sexo: consecuencias desde la perspectiva de la Seguridad Social”. *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 9 de 2019.

—a pesar del expreso mandato de igualdad de derechos del artículo 12.4 d) TRLET— sino que los datos ponen de manifiesto como el supuesto más precarizador de uso del contrato a tiempo parcial —la parcialidad involuntaria— tiene rostro femenino.

En consecuencia, resulta necesario modificar elementos esenciales de la configuración jurídica de esta modalidad contractual, entre los que se cuenta de forma singular el régimen de horas complementarias, para reequilibrar la satisfacción de intereses entre empresarios y trabajadores y que dicha configuración jurídica deje de favorecer el uso del contrato a tiempo parcial como una forma de empleo precario.

### 3.3. El salario

El impacto de la precariedad en el empleo no puede entenderse en toda su magnitud sin considerar un factor menos delimitado por las normas jurídicas que los expuestos anteriormente, aunque estrechamente relacionado con ellos: la precariedad salarial. En realidad, la insuficiencia de ingresos tiene una doble dimensión. La primera, muy evidente, se relaciona con el volumen del tiempo de trabajo: a menor tiempo de trabajo, ya sea por acceder a contratos a tiempo parcial o por discontinuidad en la presencia en el mercado de trabajo como consecuencia de la contratación temporal, menores ingresos. Otra cuestión es, como ya se ha tenido ocasión de señalar, el menor salario/hora percibido por quienes trabajan a tiempo parcial frente a quienes trabajan a tiempo completo y por quienes trabajan con un contrato de duración determinada frente a quienes trabajan con un contrato indefinido —vid. Supra—. Al respecto ya se ha advertido que, a pesar de la expresa previsión contenida en el artículo 12.4 d) del TRLET, conforme a la cual las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las que trabajan a tiempo completo, el trabajo a tiempo parcial es en realidad fuente de menores ingresos más allá de la proporción en relación con el tiempo de trabajo. Lo propio sucede con el trabajo de duración determinada. Si bien el artículo 15.6 del TRLET establece que las personas trabajadoras con contratos de duración determinada tendrán los mismos derechos que quienes trabajan con contratos de duración indefinida, lo cierto es que los primeros perciben salarios inferiores a los segundos, por lo que la brecha salarial de quienes reúnen las dos características (trabajadores con contrato de duración determinada y a tiempo parcial) puede suponerse mayor al aproximadamente 25 % que se cuantifica tanto para la duración del contrato como de la jornada. Una parte importante de la explicación a los datos manejados puede encontrarse en la utilización más frecuente de estas modalidades contractuales en ocupaciones que requieren menor cualificación y formación y en sectores de actividad menos productivos y más inestables. Ello incide nuevamente sobre la convergencia de factores de precariedad sobre un mismo grupo de trabajadores. Y no debemos olvidar en este punto también el impacto de género que estas diferencias salariales tienen, por la sobrerepresentación de las mujeres especialmente en el trabajo a tiempo parcial (76,5 % frente al 23,5 % de hombres<sup>35</sup>) pero también en la contratación de duración determinada (52 % de mujeres sobre el total de contratados, mientras que en los contratos indefinidos representan al 46,9 %<sup>36</sup>).

Más allá de las diferencias salariales en los términos mencionados, el mayor impacto sobre la precariedad por insuficiencia de ingresos tiene sus raíces en el nivel general de los salarios. En este sentido, en el apartado 2 se aportan datos que ponen de manifiesto que España se encuentra entre los países en los que los salarios tienen peor poder adquisitivo en el contexto de la Unión Europea, y que las diferencias con algunos países de nuestro entorno son más que significativas. Por descontado, no son los factores jurídicos los únicos, ni seguramente los preponderantes, en que así sea. Sin embargo, tampoco son ajenos a esta realidad. En este sentido, cabe apuntar principalmente a dos cuestiones: el nivel del salario mínimo interprofesional (SMI) y los mecanismos jurídicos de fijación y negociación salarial.

<sup>35</sup> EPA 4.º trimestre de 2020. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961&L=0>. (consulta 23-3-2021).

<sup>36</sup> *Ibid.*

En cuanto al SMI, fijado anualmente por medio de un Real Decreto, debe reseñarse que su progresión en los últimos 20 años ha sido muy notable, pasando de una cuantía de 442 € mensuales en 2002 a 950 € en 2021. Esta mejora sustancial forzosamente ha tenido un impacto sobre los empleos de ingresos más bajos<sup>37</sup>. Pero por otro lado, cabe recordar cómo la reforma laboral introducida por la Ley 3/2012 (BOE de 7 de julio de 2012) amplía los mecanismos jurídicos de modificación de condiciones de trabajo, incluido el salario, ya sea a través de decisiones unilaterales del empresario, por la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el artículo 41 del TRLET, o a través de los descuelgues del convenio colectivo previstos por el artículo 82.3 del TRLET previo acuerdo con la representación de los trabajadores o sometimiento a arbitraje.

Por otra parte, el debilitamiento de la posición de los representantes de los trabajadores en la negociación de convenios colectivos, consecuencia a su vez del debilitamiento de la fuerza vinculante de los convenios, no ha contribuido precisamente a la progresión de los salarios a través de la negociación colectiva y ha facilitado la aplicación de los mecanismos de modificación salarial señalados. Todo ello en un contexto más amplio de reforzamiento de la individualización de las relaciones laborales derivado de las reformas de las normas de trabajo operadas como reacción –o aprovechando la coyuntura– de la crisis económica posterior a la crisis financiera de 2008 y los años que siguieron. En este sentido es preciso recordar como la devaluación salarial fue uno de los principales objetivos declarados de dichas reformas.

### 3.4. La jornada de trabajo

Todos los elementos mencionados hasta aquí tienen en común el hecho de que son fuente de precariedad en los ingresos –aunque no solo– y, en consecuencia, se relacionan de manera más o menos directa con la pobreza laboral y el riesgo de exclusión social. Se abordará ahora otra manifestación de la precariedad, que no tiene tanto que ver con la subsistencia material sino con el control de las personas trabajadoras sobre sus tiempos de vida.

Y es que la jornada de trabajo es uno de los elementos básicos vertebradores –si no el principal– de la organización vital de las personas trabajadoras. En este sentido, la inestabilidad en la organización del tiempo de trabajo, generadora de desincronizaciones entre el tiempo de trabajo y las necesidades vinculadas a los tiempos de vida, debe también considerarse una forma de precariedad, si no entendemos la precariedad únicamente como falta de estabilidad contractual o insuficiencia de ingresos, e incluimos en el concepto la precariedad vital. La variabilidad y/o imprevisibilidad de la jornada de trabajo, así como el trabajo en determinadas franjas horarias o días de la semana, son fuentes generadoras de intensa precariedad vital, por cuanto suponen un serio obstáculo para que las personas trabajadoras puedan organizar el resto de ámbitos de su vida de acuerdo con los tiempos sociales o los puedan organizar, sin más. Y qué duda cabe de que la precarización del empleo por las vías ya tratadas, en un contexto de escasez de oportunidades de trabajo como consecuencia del alto nivel de desempleo, condiciona a su vez la aceptación de condiciones de trabajo que precarizan los tiempos de vida.

Ya se ha hecho referencia a las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial a y la desnaturalización de éste que su regulación comporta desde el punto de vista del interés de la persona trabajadora. El mecanismo de distribución irregular “sobrevvenida” de la jornada, tal como quedó configurado en el artículo 34.2 del TRLET a partir de la Ley 3/2012 es otra pieza importante en la flexibilización de la jornada a favor de los intereses empresariales. Sin embargo, los problemas asociados con la fijación del tiempo de trabajo van más allá de la posibilidad de distribución irregular –con escaso preaviso– de hasta el 10 % de la jornada anual. Lo cierto es

---

<sup>37</sup> Los datos disponibles no permiten evaluar con certeza dicha cuestión. Los que más se aproximan son los de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, que para el año 2018 nos indican que el 0,82 % de los trabajadores a tiempo completo ingresan entre 0 y 1 SMI, mientras que el 38,76 % ingresan entre 1 y 2 SMI. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28182&L=0>. (consulta 23-3-2021).

que son muchas las personas trabajadoras en cuyos contratos la jornada no queda claramente establecida (jornada “de lunes a domingo”, sin fijación de horario) y se va concretando mes a mes, en el mejor de los casos, o semana a semana, incluso día a día. Queda en evidencia que la regulación de la jornada en nuestras normas laborales adolece de serias deficiencias. En este sentido, puede señalarse que la única previsión normativa sobre cómo y cuándo deberá determinarse la distribución del tiempo de trabajo es –más allá de las previsiones sobre descansos mínimos– la obligación empresarial de publicar un calendario laboral con carácter anual (artículo 35.6 del TRLET). Dicha previsión, que se puede cumplir con facilidad en una parte de las empresas e incluso sectores de actividad, resulta tan alejada de la realidad organizativa de otra parte importante de empresas y sectores que parece aceptarse sin muchos reparos –tanto socialmente como por la vía de ausencia de control– su incumplimiento sistemático. Ciertamente es difícil imaginar que la planificación anual sea realizable en determinadas actividades. Sin embargo, la no publicación del calendario deja a los trabajadores a merced de las decisiones organizativas y de los tiempos determinados por las empresas, sin límites ni garantías mínimas, por lo que resulta necesario un replanteamiento de esta cuestión realista a la vez que garantista con el derecho de las personas trabajadoras a organizar su vida más allá de su actividad laboral. Abundando en la inadecuación de la norma en esta materia, cabe recordar que el artículo 34.1 del TRLET señala que la duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo, pero nada dice sobre la concreción de la distribución de la jornada.

Las deficiencias no corresponden exclusivamente a la norma heterónoma, puesto que la negociación colectiva tiene un protagonismo singular en este campo. Sin embargo, no parece que en muchos casos los interlocutores sociales hayan encontrado fórmulas que permitan a las empresas organizar los tiempos de trabajo bajo los requerimientos del mercado, pero ofreciendo las máximas garantías de previsibilidad para los trabajadores, en un contexto sin duda adverso para la planificación a largo plazo, sometido a la inmediatez en la demanda y a los requerimientos del resto de actores del tráfico mercantil. También debe señalarse que en no pocos casos la falta de planificación a medio plazo de la distribución de la jornada no responde a una auténtica necesidad de la empresa, sino que se impone una dinámica de máxima flexibilidad a costa de contar con la disponibilidad total de las personas trabajadoras.

Son dos las variables que requieren de una mejor solución normativa: por una parte, la previsibilidad de la jornada, muy atenuada en la práctica en un buen número de relaciones laborales, aspecto en el que se centran las reflexiones contenidas en los párrafos anteriores. Por otra parte, una mayor atención y protección ante la creciente frecuencia de trabajo en lo que se ha venido a denominar “tiempos socialmente desfavorables”, que tienen una muy notable incidencia en la organización de los tiempos de vida, especialmente para los trabajadores con responsabilidades familiares. Los datos de la EPA son ilustrativos al respecto (datos correspondientes al 4.º trimestre de 2020): un 33,87 % de las personas trabajadoras presta servicios uno o más sábados al mes, un 20,25 % presta servicios uno o más domingos al mes, un 16,94 % trabaja hasta última hora de la tarde dos o más días a la semana, un 4,5 % trabaja en turno fijo de noche y un 19,75 % trabaja a turnos<sup>38</sup>.

#### 4. BREVE RECAPITULACIÓN

Es importante añadir a los distintos aspectos tratados en los apartados anteriores que algunos estudios apuntan a la cronificación de la precariedad en el empleo en España. Ello se manifiesta en que la movilidad ascendente desde puestos de trabajo precarios a otros más estables o con mejores condiciones de trabajo se produce con menos frecuencia que en otros países europeos y a la vez en que el riesgo de movilidad descendente hacia empleos más precarizados es más elevado. En este sentido resultan de especial interés los datos y conclusiones aportados por un estudio realizado por Eurofound en 2019<sup>39</sup>. El estudio apunta a que la tasa de transición

<sup>38</sup> <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0420.pdf>. Consulta 24-3-2021.

<sup>39</sup> EUROFOUND: *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses*, Publication Office of the European Union, Luxemburgo, 2019.

desde empleos temporales a empleos indefinidos es baja, mientras que en cambio la tasa de transición desde empleos temporales al desempleo es alta y la tasa de transición desde el desempleo hacia el empleo también es baja, lo que explica la persistencia del desempleo de larga duración (y cuando se produce esta transición casi siempre es hacia empleo temporal), lo que permite referirse a la trampa de la precariedad, en la que una parte de la población no consigue salir de la dinámica de empleo temporal, desempleo, vuelta al empleo temporal. Además, las transiciones hacia peores situaciones en términos de empleo (indefinido hacia temporal, temporal hacia desempleo) se producen en mayor medida entre quienes ya tienen una situación precaria de partida. El estudio de Eurofound también destaca como entre los países estudiados España es el que tiene un mayor número de trabajadores cuyas trayectorias laborales califican como no-estándar y donde hay un menor porcentaje de trabajadores que consiguen estabilizar su situación laboral (carreras que se estandarizan rápidamente). El panorama esbozado es ciertamente preocupante.

Otro factor de preocupación es la mayor vulnerabilidad al empleo precario de algunos colectivos: jóvenes, mujeres y migrantes se encuentran especialmente afectados. Sobre el primero de ellos, los datos son conocidos y hablan por sí solos: más allá del altísimo nivel de desempleo (40,1 % en el 4.º trimestre de 2020, 30,3 % un año antes), con anterioridad al inicio de la pandemia un 67,5 % de los jóvenes menores de 25 años con empleo trabajaban con contratos temporales y el 46,2 % de los jóvenes que trabajaban lo hacían a tiempo parcial, de los que el 40,3 % de forma involuntaria<sup>40</sup>. Resulta evidente que los jóvenes, cuando pueden acceder al mercado de trabajo, lo hacen en condiciones de especial precariedad.

También es bien conocido que los sectores más precarizados son muchas veces sectores tradicionalmente feminizados, muchas veces vinculados al cuidado de las personas. Pero ésta no es la única explicación a la mayor precariedad de las mujeres, puesto que la asunción de forma principal de las tareas de cuidado en el ámbito familiar supedita muchas veces su actividad laboral, por lo que acceden a puestos de trabajo más inestables, con condiciones menos favorables. Y a la vez, en un círculo vicioso, la participación laboral de las mujeres en mayores condiciones de precariedad condiciona también las decisiones familiares haciendo que sean ellas las que renuncien total o parcialmente al empleo ante las dificultades de conciliación derivadas una oferta de puestos de trabajo donde abundan la inestabilidad en las jornadas y los salarios bajos<sup>41</sup>.

Como es bien conocido y se ha puesto de manifiesto en las líneas anteriores, los factores jurídicos son solo uno de los elementos explicativos de la configuración de la precariedad en el empleo en España. Por descontado, para entender el fenómeno deben tenerse presentes otros elementos que escapan a la lógica jurídica. Las normas jurídico-laborales no crean por sí mismas precariedad, pero sí pueden intensificarla o contrariamente contribuir a limitarla.

A lo largo del texto se han ido señalando algunos elementos para atacar la precariedad desde el ángulo del ordenamiento jurídico: mejor definición de algunas modalidades contractuales, singularmente del contrato por obra o servicio determinado, reformulación del contrato a tiempo parcial y muy especialmente de su régimen de horas complementarias, o establecimiento de normas realistas pero a la vez garantistas en materia de ordenación y distribución del tiempo de trabajo, especialmente en relación con su planificación. Son solo algunos apuntes para una necesaria revisión normativa.

<sup>40</sup> SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Informe jóvenes y mercado de trabajo*. Junio de 2020.

[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/jovenes/2020/Junio2020.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2020/Junio2020.pdf). (consulta 25-3-2021). *Vid.*, entre otros, CABASÉS PIQUÉ, M. A.; GÓMEZ ADILLÓN, M. J. y PARDELL VEÀ, A.: "Precariedad y temporalidad, principales características del empleo juvenil en España", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 126, 2016.

<sup>41</sup> Un estudio extenso en VICENT VALVERDE, L.: *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género*, Tesis Doctoral. 2018. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49822/1/TA0505.pdf>.