

Definición de «precarización laboral»

La **precarización** es un hecho y **se manifiesta de forma diferente** dependiendo del país, la región, la estructura económica y social del sistema político existente, así como de los mercados laborales. Esto ha llevado a la utilización de un gran número de términos, ofreciendo así, en muchos casos, una definición ambigua.

Pero ¿a qué nos referimos cuando hablamos de «precarización laboral»?

La **precarización** o precariedad **laboral es multidimensional** porque **afecta al tipo de empleo, a los salarios, a las condiciones de trabajo y al acceso a la protección social.**

Hablamos de precariedad laboral **cuando la calidad del trabajo** en el mercado laboral **no permite alcanzar un nivel de equilibrio** entre el **esfuerzo**, las **condiciones** en las que se realiza el **puesto de trabajo** y la **retribución** percibida, y no permiten una planificación de vida a largo plazo.

Causas

Incertidumbre e inseguridad son las constantes generadas por la precariedad laboral, y las causas de esta son:

- **La temporalidad** (y marginalidad) de los contratos
- **Los salarios bajos** respecto al mercado
- **No estar dado de alta en la Seguridad Social** y estar trabajando, ya que esto genera desprotección y siniestralidad, además de no cotizar, etc.
- **Incumplimiento de la jornada laboral**, realizando más horas de las estipuladas en el contrato y dificultando así cualquier opción de conciliación laboral y familiar.
- **Inseguridad laboral** debida a los incumplimientos de contratos, de la legislación laboral, de los convenios colectivos...
- **Ausencia de medios** que garanticen la seguridad y salud en el trabajo, con incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Características de una precarización laboral

En esta precarización encontramos varias características comunes como son:

- **Incertidumbre por la duración del contrato**, generalmente temporal, y que da lugar a un empleo inestable que produce una constante incertidumbre en la persona trabajadora.
- **Salarios bajos**, dando lugar a bajos ingresos y a no poder hacer frente a los servicios más esenciales (luz, gas, vivienda, comida, medicamentos).
- **Relación laboral ambigua** (en muchos casos se desconoce quién es el empleador) a través de subcontrataciones.
- **Trabajos por horas**, maximizando en exceso la flexibilidad.
- **Escasa protección frente al despido**, con acceso reducido a prestaciones y beneficios sociales.
- **Subcontratación en cadena** – al final el trabajo lo realiza una pequeña empresa por un sueldo muy bajo, con menor calidad y una siniestralidad muy alta. Llegando, incluso, a tener trabajadores inmigrantes no dados de alta en la

Seguridad Social. Es un formato muy extendido en sectores como el de la construcción.

- **Falsos autónomos** – trabajan para un empleador, dependen de él, pero están dados de alta como autónomos sin serlo realmente. Deberán aceptar las condiciones impuestas, lo que les supondrá, en muchos casos, estar en una situación peor que como trabajadores por cuenta ajena. En estos casos, las personas que trabajan como autónomos, no disponen de una infraestructura empresarial, ni asumen riesgos por su actividad, sino que tienen características de laboralidad con la empresa que les ha subcontratado.
- **Economía sumergida** – con contratos no sujetos a control jurídico, la precariedad es enorme. Se rigen solo por la ley de la oferta y la demanda, no estando regulado nada: ni sueldo, horario, jornada, condiciones, ritmo.

La precarización y los grupos sociales Los contratos temporales o por horas y en periodos intermitentes, unidos a los bajos salarios y a condiciones laborables difíciles, dan lugar a un empeoramiento de las condiciones laborales, a una precarización laboral que afecta aún más a grupos sociales con problemas de exclusión, como los inmigrantes, los jóvenes, los parados de larga duración y las mujeres.

Mujeres – al igual que en otros grupos sociales, las estadísticas muestran que un porcentaje más elevado de mujeres trabaja con contratos a tiempo parcial o por horas, con salarios bajos y no buenas condiciones de trabajo.

Inmigrantes – el desarraigo social y cultural y su mal dominio del idioma, en muchos casos, además del racismo y la xenofobia, los llevan a realizar trabajos con gran precarización laboral, como los contratos por horas, con bajos salarios y malas condiciones de trabajo. Muchas veces se incumplen contratos y convenios, y no se paga el trabajo, o no se declara.

Jóvenes –Esta precariedad laboral se va extendiendo entre los más jóvenes.

Parados de larga duración – al igual que ocurre con los anteriores grupos sociales, los parados denominados de larga duración, es decir, los que llevan más de dos años en esta situación, ven como finaliza el cobro de prestaciones y continúan sin encontrar trabajo. Y, cuando este surge, son contratos temporales con sueldos bajos, lo que lleva a que su situación se alargue y cronifique sin otra opción.

Cómo ser un agente del cambio: atajar esta precarización

Mejora el empleo, **pero no su calidad, y la apuesta por la temporalidad.**

Hay sectores mucho más afectados, dado el elevado peso que tienen en la economía actual, como son el turismo, la hostelería y los servicios. En ellos, los contratos temporales o por horas, las bajas prestaciones y las condiciones no favorables de trabajo, inciden aún en una precariedad mayor.

Pero ahora lo que necesitamos es mirar al frente para **atajar esta precarización**, buscando ser **agentes del cambio desde las propias empresas**. Para ello es preciso poner en marcha una serie de iniciativas desde la propia empresa como:

- **Comunicación eficaz**, clara y honesta durante los procesos internos de reestructuración, evitando así situaciones de inestabilidad y miedo en los trabajadores.
- **Apoyo social** – imprescindible el apoyo social y las relaciones interpersonales en el trabajo para evitar incertidumbre e inestabilidad en el trabajo.
- **Iniciativas políticas** – como la regulación del mercado laboral, factor clave y al alcance de las políticas activas de empleo en el mercado actual. También serán imprescindibles los reglamentos en la Unión Europea, los convenios de la OIT, y las normas nacionales, claro, para una lucha más eficaz y con mayor proyección.
- Un **buen ambiente de trabajo** – luchar contra la discriminación laboral y los abusos, y mayor acceso a los derechos sociales y colectivos, generando así un riesgo mucho menor de precarización. Mayor transparencia y control en los contenidos y cargas de trabajo, los horarios, el ritmo, los objetivos y cultura empresarial...
- **Mejorar la empleabilidad** proporcionando aprendizaje de habilidades a los empleados y empleadas, eliminando así brechas ya existentes.
- **Realización y promoción de programas especiales** para que más personas desempleadas, sobre todos de grupos sociales afectados de posible exclusión, puedan acceder al aprendizaje de habilidades y competencias.
- Mayor **compatibilidad entre aprendizaje permanente y adaptabilidad**, gestionando mejor el tiempo de trabajo y la rotación laboral.

Ejemplos de precarización laboral

Como ya comentamos anteriormente, hay sectores y oficios con una mayor precariedad laboral como:

- Repartidores – los más afectados como «falsos autónomos», ya que se les exige en muchos casos, aun dependiendo de su empleador para su trabajo.
- Camareras de piso – existe una gran externalización de los servicios en los hoteles
- Limpiadoras o trabajadoras del hogar
- Teleoperadores/as
- Vigilantes de seguridad – con la exigencia de estar siempre disponibles, pero sin contar con una remuneración acorde a su trabajo.