

PRECARIEDAD LABORAL EN BARCELONA: UN RELATO SOBRE LA INSEGURIDAD

Resultados de la Encuesta a los
Parados y Precarios de Barcelona
2017-2018

Investigadores: Mireia Bolibar
(GREDS-UPF), Irene Galí (GREDS-UPF),
Pere Jódar (CPIS-UPF), Sergi Vidal
(CED-UAB).

Asesores: Josep Bel (Bcomú), Laia
Rosich (Bcomú), Enric Pons (Bcomú),
Diosdado Toledano (Assemblea de
Treballadors/es en Atur de Barcelona).

Entrevistadores: Alejandro Ayaso, Marlon
Daren, Carolina Fuentes, Salvador
Hernández, Antonio Jiménez, Jennifer
Jiménez, Joan Mestres, Hugo Ramírez,
Sergio Rodríguez, Carlos Rodríguez,
Josep Lluís Sabaté, Jusara Toppel
Nicoletti, Isidro Valdez, Ramon Zarco.



Assemblea de
treballadors/es en atur
de Barcelona



Universitat
Pompeu Fabra
Barcelona



Precariedad laboral en Barcelona: Un relato sobre la inseguridad

Resultados de la Encuesta a los Parados y Precarios de Barcelona 2017-2018

Investigadores: Mireia Bolívar (GREDS-UPF), Irene Galí (GREDS-UPF), Pere Jódar (CPIS-UPF), Sergi Vidal (CED-UAB)

Asesores: Josep Bel (Bcomú), Laia Rosich (Bcomú), Enric Pons (Bcomú), Diosdado Toledano (Asamblea de Treballadors/es en Atur de Barcelona)

Entrevistadores: Alejandro Ayaso, Marlon Daren, Carolina Fuentes, Salvador Hernández, Antonio Jiménez, Jennifer Jiménez, Joan Mestres, Hugo Ramírez, Sergio Rodríguez, Carlos Rodríguez, Josep Lluís Sabaté, Jusara Toppel Nicoletti, Isidro Valdez, Ramon Zarco.



Assemblea de
treballadors/es
en atur de
Barcelona



Universitat
Pompeu Fabra
Barcelona



Índice

Introducción	4
Presentación de la iniciativa.....	4
Breve descripción del marco teórico que guía este informe	6
Diseño de la investigación.....	8
Características, sesgos y limitaciones de la muestra	10
La escala de precariedad en el empleo (EPRES).....	12
Resultados.....	14
1. Descripción general de las condiciones de empleo y condiciones de vida de la población trabajadora.....	14
1.1. Condiciones de empleo, de trabajo y trayectorias laborales.....	14
1.2. Condiciones de vida: hogares y pobreza.....	19
2. Características de la precariedad laboral.....	21
2.1. ¿Qué es y cómo medimos la precariedad laboral?	21
2.2. ¿Cómo son las condiciones de empleo de los trabajadores/as precarios/as?	22
2.3. ¿Dónde se encuentran los empleos precarios?	25
2.4. ¿Quiénes son los precarios?.....	26
2.5. ¿La precariedad tiene que ver con la formación o cualificación?	29
3. Consecuencias de la precariedad laboral.....	31
3.1. El tiempo precario.....	31
3.2. Inseguridad y pobreza en el hogar	34
3.3. Condiciones de trabajo, discriminación y violencia	42
3.4. Precariedad y salud	48
4. La precariedad, el sentido común y la acción colectiva	51
4.1. Visiones: culpabilización y salidas de la precariedad	51
4.2. Precariedad y acción colectiva	54
5. Tipología de precariedad.....	57
5.1 Características de los cuatro tipos distinguidos.....	59
5.2. Reflexiones finales.....	65
Conclusiones	68
A. La ocupación en Barcelona y la precariedad.....	68
B. Los significados de la precariedad. Inseguridad de trabajo y vida.....	69
C. La precariedad, el sentido común y la acción colectiva	74
Referencias.....	76
Abreviaturas.....	79

Introducción

Presentación de la iniciativa

El proyecto *Donem veu als aturats i precaris de Barcelona* nace de una propuesta de trabajadores afectados por el paro y agrupados en l'Assemblea de Treballadors aturats de Barcelona, junto con la iniciativa de l'Eix de Treballs i Precarietat de Barcelona en Comú y de la posibilidad de destinar unos recursos económicos que facilita Procés Constituent. Finalmente, también colaboran otras entidades relacionadas con la precariedad y la vulnerabilidad y que colaboran con Bcomú. La originalidad del proyecto radica en el hecho de que es un retorno a la investigación- participación¹, que practicaban los activistas en los años setenta del pasado siglo, en la que al objetivo de investigación se unía a la necesidad de colaboración entre académicos y especialistas, organizaciones, activistas e implicados. En este caso, profesores e investigadores de la Universidad Pompeu Fabra², la propia Assemblea d'Aturats, l'Eix de Treballs i precarietat de Barcelona en Comú y los desempleados que se encargaron del trabajo de campo, hemos llevado a término una experiencia original y estimulante.

El contexto en el que esta investigación se ha gestado y se ha llevado a cabo está relacionado con la profunda crisis económica vivida durante la última década. En nuestro parecer, ésta ha propiciado una mayor penetración en la sociedad de lo que podríamos llamar *sentido común neoliberal*. Éste se caracteriza, entre otras cosas, por promover una cultura profundamente individualista, una idea de éxito que conlleva la individualización del fracaso y por estigmatizar a los trabajadores parados y a los precarios, presentándolos como marginados, culpables e incluso como perdedores.

En este sentido y en relación con la presente investigación, destacamos al menos dos campos en los que el discurso neoliberal ha penetrado especialmente. Por un lado identificamos el *ámbito político y legislativo*, donde, bajo el mantra de la flexibilidad, el riesgo y la incertidumbre propios de la actividad empresarial han sido progresivamente traspasados de la empresa al trabajador. Este cambio ha sido propiciado por cambios en la legislación destinados, entre otras cosas, a disminuir el poder de la negociación colectiva, reducir los costes por despido, y a aumentar los supuestos de despido procedente. De manera simultánea, y en el mismo sentido, se ha flexibilizado la contratación, dando lugar a un crecimiento sostenido del *empleo vulnerable* al margen, o escudándose en vacíos, de la legislación laboral. Este empleo presenta mayores niveles de precariedad, incluyendo tiempos de trabajo e ingresos irregulares y peor acceso a la protección social. Comprende la expansión de empresas de servicios que generan empleo de mala calidad en forma de trabajo en prácticas, sin remuneración o sin contrato, falsos autónomos y freelancers, o diversos tipos de trabajos gratuitos, entre otros.

En segundo lugar, lo identificamos en lo que podríamos llamar el *campo de las ideas*. El discurso neoliberal se nutre en gran medida de una serie de tópicos y estereotipos dirigidos a

¹ Ver el texto del sociólogo italiano Gian A. Gilli (1975)

² Con el apoyo del proyecto RECECON (CSO2016-80484-R, AEI/FEDER, UE) y el proyecto PRESSED (CSO2017-89719-R, AEI/FEDER, UE).

culpabilizar a las personas que consideran fracasadas, especialmente en el caso de trabajadores y trabajadoras parados y precarios. Este tipo de tópicos culpabilizadores llegan a nosotros de forma constante, en ocasiones de una forma subliminal, y en otras ocasiones de forma alta y clara. No faltan los ejemplos en este sentido:

“Sólo se puede salir de la crisis trabajando más y ganando menos” Gerardo Díaz Ferrán, 14/10/2010 (Empresario y presidente de la CEOE entre 2007 y 2010).

“Hay casos de familias que efectivamente estaban en situaciones de necesidad y que, a lo mejor, se compraban luego una televisión de plasma (con ayudas públicas)” María Pilar Sol, 26/11/2012 (Miembro del Partido Popular y Diputada del Parlamento Valenciano, 2011-2015)

La primera frase, pronosticando que la única forma de salir de la crisis era trabajando más y ganando menos, fue pronunciada por Díaz Ferrán en un momento en que en el Reino de España la tasa de paro alcanzaba un nivel superior al 20%. Pocos años después, el por entonces presidente de la patronal entró en prisión por cometer fraude. Ambas citas permiten constatar que para el discurso dominante de los años de la gran recesión, el desempleado, el trabajador precario, el pobre en definitiva, se sitúa siempre bajo la sospecha de ser un mal trabajador que intenta sacar provecho de las ayudas públicas.

En este contexto, subrayamos la necesidad urgente de recabar evidencia empírica para vencer, como ya hicimos en el informe sobre la situación de los parados de la ciudad de Barcelona³, la visión estereotipada de los trabajadores parados y precarios, y arrojar más luz sobre su situación *real y actualizada*, así como su evolución en el tiempo. En relación a este objetivo principal, los objetivos concretos de esta iniciativa son:

- a) Contribuir a la generación de instrumentos de análisis (encuestas especializadas) para el examen de la diversidad y profundidad en las situaciones de empleo, trabajo y vida (precariedad vital).
- b) Aportar nueva evidencia y más detalle sobre las situaciones de trabajadores parados y precarios, para estimular el debate actual y desmitificar el conjunto de tópicos y estereotipos que culpabilizan a los parados y precarios de su situación.
- c) Usar una metodología innovadora *inclusiva*, mediante la que trabajadores parados y precarios participan en el diseño y la implementación del estudio.
- d) Finalmente, un objetivo implícito de la iniciativa de investigación-participación es la distribución de información y sensibilización de los ciudadanos para el estímulo de la demanda de políticas públicas y el desarrollo de acciones para la solución o el trato acertado y digno de las problemáticas del desempleo y el empleo precario.

³ Encuesta parados/as Barcelona 2017 (Jodar, Bolívar y Vidal, 2018).

Este informe presenta la *encuesta de precariedad 2017* fruto de la iniciativa y complementa el informe anterior basado en una encuesta sobre la situación de los parados. Además de introducir el diseño y la metodología de la *encuesta de precariedad* para el análisis de las situaciones de los trabajadores precarios, el presente informe ofrece un conjunto de resultados relevantes y una discusión de aspectos destacados que incluyen:

- La estimación aproximada de la prevalencia del empleo precario en Barcelona
- La caracterización de las condiciones precarias en el empleo y el puesto de trabajo
- La identificación de los perfiles socio-demográficos de los trabajadores precarios
- El examen de la extensión de la precariedad a ámbitos relevantes de la vida: Pobreza y exclusión social; hogar y vivienda; salud; participación social y valores

Breve descripción del marco teórico que guía este informe

Muy diversas teorías intentan explicar la creciente segmentación y fragmentación de los mercados laborales. El mainstream económico, como no podía ser de otra manera, pone el énfasis en la polarización⁴ entre unos trabajadores ‘privilegiados’, apoyados en los sindicatos y en la negociación colectiva, y otros trabajadores menoscabados por los primeros. Una explicación que complace a los grandes organismos internacionales (OCDE, FMI, BM, UE, BCE), empresas y gobiernos en la onda neoliberal.

Los discursos críticos, incluso liberales y positivistas, giran la mirada hacia los efectos en la ocupación de la creciente globalización, acompañada de desindustrialización en los países centrales, y de industrialización extractiva en los países periféricos; también en la financiarización de la economía, que se beneficia más de la especulación que de la producción de bienes y servicios; asimismo se menciona el cambio tecnológico y los efectos en el empleo que suponen las TIC, la IA o la robótica, ya no sólo en la ocupación industrial, sino también en los servicios y en todas aquellas actividades relacionadas con el conocimiento, dado que éstas últimas podían ser la esperanza ante el declive industrial y en buena parte de los servicios tradicionales. Explicaciones más politizadas y críticas, giran la mirada hacia la ofensiva del capital, iniciada a finales de los 60 y principios de los 70 y explicitada en los 80 del pasado siglo con los nuevos gobiernos neoliberales, para acrecentar la rentabilidad de sus inversiones (o especulaciones). Estas últimas se acompañan, tal y como precisan los manuales neoclásicos al uso, de medidas desreguladoras; unas medidas que son dirigidas desde los estados que, contrariamente a la primacía del mercado sostenida por la ideología neoliberal, han incrementado su papel, influencia y áreas de acción justamente para externalizar, privatizar,

⁴ Destaquemos que mientras la ideología neoliberal especula sobre la polarización entre insiders i outsiders fruto de la oferta, anteriormente el dualismo como modelo económico y de gestión laboral, fue puesto sobre el papel por economistas institucionalistas norteamericanos procedentes del mainstream neoclásico (por ejemplo Piore o Doeringer, ver Toharia, 1983 y Piore 1983), o del filón marxista (Gordon, Edwards, Reich 1986 propusieron el enfoque basado en las estructuras sociales de acumulación; ver también Toharia 1983) poniendo el énfasis en las estrategias de la demanda empresarial implementadas en los Estados Unidos ya durante los años 70.

desregular, mercantilizar y, por consiguiente, debilitar los mecanismos de ejercicio de control por parte de los trabajadores: sindicatos, huelga y negociación colectiva.

Flexibilidad ha sido el concepto talismán que ha acompañado los cambios. Paralelamente, los mercados de trabajo de pleno empleo fijo, estable y a tiempo completo, han sufrido un cambio espectacular en el que hemos visto crecer el desempleo, la precarización, la informalidad y, por tanto, la división y la fragmentación de la clase trabajadora. Todo ello acompañado de nuevas fracturas interesadas basadas en las diferencias entre jóvenes y mayores, hombres y mujeres, cualificados y no cualificados, autóctonos e inmigrantes, asalariados y autónomos, etc. El riesgo y la incertidumbre que acompañaban a la actividad empresarial se traslada hacia los trabajadores que no sólo ven reducida la red de protección que suponía la negociación colectiva, sino también la proporcionada por el papel social del estado del bienestar. En conjunto, mientras crece la desigualdad⁵, los trabajadores pierden las garantías para asegurar su proyecto de vida, mientras la pobreza llama a la puerta en forma de bajos salarios o de deuda creciente⁶.

En este contexto, tal como expone Alòs (2010), las explicaciones simplistas (dualidad, polarización) han de dar paso a análisis más complejos y multidisciplinarios como los realizados por algunos regulacionistas franceses (Boyer, 1992; Michon y Segrestin, 1993) o los segmentacionistas británicos (Rubery, 1993; Osterman, 1988), de manera que *los procesos de segmentación de los mercados de trabajo resultan de la convergencia de una pluralidad de condicionamientos y estrategias* (Alòs, 2010: 5): estrategias empresariales de flexibilidad y externalización (auspiciadas por la intensidad y variedad de las reformas laborales implementadas en el Reino de España), que incrementan el papel de la pequeña, pequeñísima (las empresas de menos de seis trabajadores no tienen derecho a representación de sus trabajadores) y unipersonal (autónomos) empresa. Las prácticas de flexibilidad dividen el estatus contractual de los trabajadores en la misma empresa (fijo, temporal, tiempo parcial, etc.) y ello es coadyuvado por las prácticas de subcontratación, mediante las que los trabajadores pueden compartir (o no) espacio y tiempo en el puesto de trabajo –condiciones de trabajo-, pero en condiciones de empleo absolutamente diferenciadas y que pueden abrazar situaciones extremas de trabajo atípico (muy precarizado) e, incluso, informal.

En todo caso, por encima del discurso que impregna el sentido común neoliberal que culpabiliza a los trabajadores, asalariados o autónomos, fijos o temporales, sujetos a relación laboral o comercial, las empresas han conseguido un control casi absoluto sobre las decisiones,

⁵ Recientemente se multiplica el interés por la desigualdad desde la aparición de la obra Piketty (2013); ver, por ejemplo: Milanovic (2017), Lindert y Williamson (2016), Therbon (2015) o Galbraith (2016).

⁶ Suzanne Soederberg (2014), argumenta que el estado del bienestar con garantías de protección, dio paso al estado workfare de protéjase a sí mismo y, finalmente, al estado debtfare, en el que el trabajador es triplemente explotado: como trabajador, como consumidor y como deudor del creciente sector de actividad que la autora denomina industria de la pobreza. Como expone Wacquant (2010), hoy día la riqueza de unos pocos aumenta empobreciendo a los muchos; también Harvey (2004) cuando argumenta sobre la acumulación por desposesión. El ataque neoliberal también está rompiendo la distinción construida durante la revolución industrial entre vida y trabajo, de manera que la privatización y mercantilización penetra en los hogares, la reproducción social y en la vida cotidiana; ello no sólo cuestiona el derecho a la vivienda, la educación, la sanidad, las pensiones, la vida digna, sino que también sustrae los comunes como el agua, los paisajes, la ciudad, convirtiéndolos en valores de cambio.

no sólo comerciales, sino también organizativas, tecnológicas y, por tanto, gobiernan a placer los mercados laborales. Así las dos variables básicas de los estudios neoclásicos: ocupación y salarios, muestran en su evolución quién gana (mano de obra flexible, reducción de costes) y quién pierde (pérdida de salario y de calidad y cantidad de empleo). Por ello la desigualdad se acrecienta. Más si tenemos en cuenta que aquellos directivos y gestores que fueron quitando poder a los propietarios hoy día, y sin riesgo ninguno, se han apoderado de los designios de las empresas mucho más allá de los intereses de la propiedad. En este sentido Robert Michels (1971) está viendo cumplida con creces su pesimista “ley de hierro de la oligarquía”, dado que estos gestores sólo vislumbran beneficios allá donde perjudican empobreciendo y haciendo sufrir a las mayorías que conforman nuestras sociedades.

Por ello es importante pensar en alternativas de diferente tipo⁷, pero sin olvidar que mientras no se garantice el derecho a una vida digna para todos y todas, vengamos de donde vengamos, denota una cierta inconsciencia no preocuparse por la degradación del trabajo y las condiciones de empleo, cuya otra cara es la vulnerabilidad de las condiciones vitales. Las subjetividades nacidas de la condición precaria actual⁸, siguiendo a Gramsci, aún no han tomado plena conciencia económica-corporativa y sólo en algunos casos conciencia de solidaridad e intereses comunes, por tanto están aún alejadas de estrategias solidarias y de voluntad social colectiva y política⁹. Así que aquellos que hemos sostenido de una u otra manera esta iniciativa de estudio del paro y la precariedad en Barcelona, creemos extremadamente necesario profundizar en el conocimiento de las personas desempleadas y precarias con el objetivo no sólo de poner sobre el papel su realidad, problemas y vivencias, sino también como camino de toma de conciencia y legitimación de la necesidad de alternativas ante el inútil sufrimiento al que nos conduce el egoísmo desbocado.

Diseño de la investigación

Para cumplir los objetivos propuestos se utiliza el método de encuesta mediante cuestionario estructurado y el análisis estadístico de los datos recopilados.

El universo de la encuesta es la población ocupada que reside en el municipio de Barcelona. La población de referencia es mayor de 16 años y ha tenido una relación de empleo según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es decir, tenía un empleo dependiente o autónomo, aunque estuviera ausentado temporalmente, o había trabajado como mínimo una hora en el periodo de referencia. Se toma un mes o 30 días naturales como periodo de referencia, ya que permite ampliar el alcance a situaciones de mayor precariedad que en estudios anteriores, aflorando situaciones de muy baja intensidad de trabajo o de ausencia de una organización del trabajo formalizada.

⁷ Como las que expone Eric Olin Wright (2014) hablando de utopías posibles.

⁸ Tal como ilustra la influyente escuela británica de historia social, la condición precaria ha acompañado al trabajo asalariado desde su nacimiento.

⁹ Sobre estos límites ver los capítulos de la segunda parte de Armano, Murgia y Bove (2017).

A partir de dichos criterios se construyó un marco muestral con base a una población estimada de 721.000 ocupados y residentes en Barcelona durante el segundo trimestre de 2017 según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística ¹⁰. Sobre dicha población se confeccionó una muestra por cuotas, cruzadas según sexo (hombre y mujer), grupos de edad (menos de 30 años de edad y 30 o más años), nacionalidad (españoles y extranjeros), y distrito de residencia (10 distritos), tomando como referencia el porcentaje total alcanzado por estos grupos en el total de residentes en el municipio. En total se generaron 80 cuotas diferenciadas (sexo * edad * nacionalidad * distrito de residencia) para garantizar la composición socio-demográfica de la muestra".

El muestreo se llevó a cabo en dos etapas. En primer lugar, se seleccionan dos o tres zonas de cada distrito de la ciudad, donde se desplegaron los puntos de entrevista que consistían de una mesa con identificación y una pancarta con la motivación de la iniciativa. Esto permitió una distribución geográfica y socio-económica más uniforme de los sujetos reclutados para las entrevistas. La ubicación exacta de cada zona guarda relación con la proximidad a centros cívicos y sociales colaboradores donde se guardaban el material utilizado en los puntos de entrevista. En una segunda etapa, se reclutaban personas que pasaban cerca de los puntos de entrevista y se administraba la entrevista in situ dado el consentimiento del sujeto a entrevistar. Unas primeras preguntas en forma de filtro permitieron seleccionar a los entrevistados. Los criterios básicos eran que la persona estuviera ocupada, residiera en el municipio y cumpliera con las cuotas marcadas en la muestra.

El trabajo de campo de la encuesta (las entrevistas), se llevó a cabo entre el 16 de Octubre de 2017 y el 25 de enero de 2018. Se formó a un grupo de diez trabajadores desempleados que actuaron como entrevistadores, que en grupos de dos o tres personas eran destinados a los puntos de entrevista seleccionados. La recogida de información se realizó mediante entrevista presencial asistida por medios digitales (CAPI). El cuestionario se implementó en el software para encuestas on-line Surveygizmo®. Las respuestas se registraron en una Tablet digital conectada a internet y los datos se almacenaban de forma anónima en una nube a medida que discurría la entrevista. Para reducir los posibles problemas de sesgo de selección y de representatividad de la muestra, el reclutamiento de entrevistados y la administración de la encuesta se hizo de lunes a sábado, incluyendo mañanas y tardes.

Se consiguieron 1.350 entrevistas, pero se prescindió de 86 por errores de procesamiento. La muestra analítica final contiene 1.264 entrevistas. El error muestral orientativo (asumiendo la selección aleatoria de los entrevistados) es de $\pm 2,5\%$ con un intervalo de confianza del 95% para el conjunto de la muestra. Para el análisis de datos, se generaron factores de ponderación con el fin de corregir diferencias en el cumplimiento de las cuotas.

El contenido del cuestionario incluye aspectos socio-demográficos, condiciones de ocupación y del puesto de trabajo, así como de otros ámbitos relevantes de la vida: salud, hogar, vivienda, pobreza y exclusión social, participación y valores. Cabe destacar que el cuestionario contiene preguntas que tienen validez contrastada y se utilizan en otras grandes encuestas como la EPA o la Encuesta de Condiciones de Vida, también del INE.

¹⁰https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Para el tratamiento y análisis estadístico de datos se han utilizado los paquetes estadísticos Stata© (versión 14.0) y SPSS© (versión 23). El análisis estadístico se basa, en su mayor medida, en estadísticos descriptivos univariados y bivariados, así como la creación de índices y tipologías con base a análisis multivariados para la reducción de datos.

Características, sesgos y limitaciones de la muestra

La muestra analítica para la encuesta de precariedad se generó a partir de las entrevistas realizadas y procesadas correctamente. Las características socio-demográficas de sexo, edad (2 grupos) o nacionalidad (2 grupos) y geográficas de distrito de residencia de la muestra ponderada guardan relación con los valores poblacionales en base a la información obtenida en el padrón de habitantes de Barcelona. Así la muestra contiene un porcentaje ligeramente menor de mujeres (48%) que de hombres (52%). Los trabajadores menores de 30 años (jóvenes) representan un 17% de la muestra, mientras que los trabajadores de 30 o más años son el 83%. Los trabajadores de otra nacionalidad (extranjeros) representan el 18% de la muestra y los de nacionalidad española el 82%. El nivel de educación en la muestra se reparte casi por igual entre estudios obligatorios (32%), estudios medios (35%) y estudios superiores (33%).

Muestra analítica: Entrevistas realizadas y procesadas correctamente según categorías de estratificación

		Español		Extranjero	
		30 años o más	< 30 años	30 años o más	< 30 años
Hombres	Ciutat Vella	34	4	8	5
	Eixample	57	11	15	4
	Sants-Monjuïc	50	15	20	3
	Les Corts	15	6	7	0
	Sarrià-Sant Gervasi	19	4	4	2
	Gràcia	25	6	11	0
	Horta-Guinardó	36	7	12	2
	Nou Barris	54	9	23	2
	Sant Andreu	42	9	12	2
	Sant Martí	81	20	29	9
Mujeres	Ciutat Vella	38	3	16	2
	Eixample	59	13	8	4
	Sants-Monjuïc	50	21	21	4
	Les Corts	18	4	3	2
	Sarrià-Sant Gervasi	16	4	2	1
	Gràcia	28	9	11	2
	Horta-Guinardó	47	7	8	5
	Nou Barris	64	13	23	6
	Sant Andreu	50	6	12	3
	Sant Martí	97	16	26	7

Notas: Datos sin ponderar. La muestra analítica total es de 1.264 individuos.

Comparamos estas características sociodemográficas de la encuesta de precariedad con las de una muestra probabilística reciente de la población residente de Barcelona de la Encuesta Sociodemográfica de Barcelona de 2017 (ESDB). Es preferible la comparación con la ESDB debido a la representatividad de su muestra para el municipio de Barcelona (que la EPA no tiene), ya que permite estimar con fiabilidad la población ocupada residente en la ciudad (y que el padrón de habitantes no permite, por omisión de actualizaciones en los cambios en la ocupación de habitantes). Las entrevistas de la ESDB se realizaron entre febrero y mayo de 2017, por lo tanto, el desfase temporal entre estudios es reducido. La ESDB cuenta con 10.415 individuos (en 4.517 hogares) y un error muestral del +/- 1,0% en su conjunto. Para la comparación, limitamos la muestra de la ESDB a los individuos en edad de trabajar, con respuesta a la variable de situación laboral actual (P22) y que responden que en la actualidad tienen un trabajo remunerado o trabajan en prácticas sin remunerar. La muestra de la ESDB que usamos en las comparaciones incluye 4.441 individuos. Para dicha comparación los análisis son ponderados ya que las dos muestras difieren en los grupos por las que fueron estratificadas.

Comparación de muestras de parados en la ESDB y la EPYPB

	ESBD	Encuesta de Precariedad	Diferencia
	Porcentaje	Porcentaje	
Características sociodemográficas			
Jóvenes hasta 29 años	12,77%	16,89%	-4,12
Mujeres	48,12%	48,85%	-0,73
Extranjeros	14,15%	21,36%	-7,21
<i>Nivel de estudios</i>			
-Hasta secundaria	13,51%	32,11%	-18,60
-Bachillerato o FP2	29,70%	34,86%	-5,16
-Universitarios	56,78%	33,03%	23,75
<i>Distrito</i>			
-Ciutat Vella	7,65%	6,02%	1,63
-Eixample	21,39%	16,36%	5,03
-Sants - Montjuïc	11,25%	11,38%	-0,13
-les Corts	4,28%	5,04%	-0,76
-Sarrià - San Gervasi	9,45%	9,28%	0,17
-Gràcia	8,48%	7,65%	0,83
-Horta - Guinardó	9,76%	10,41%	-0,65
-Nou Barris	8,08%	9,76%	-1,68
-Sant Andreu	8,27%	9,28%	-1,01
-Sant Martí	11,38%	14,82%	-3,44
N	4441	1264	

Fuentes: ESDB y EPYPB

Según las estimaciones de la ESDB, la población ocupada y residente de Barcelona asciende a 730.253 personas, que es muy similar a la población de referencia que tomamos en nuestro

estudio de 721.000 personas. La comparación entre muestras indica similitud en las distribuciones por sexo y distrito, pero también señala diferencias en relación a la edad, la nacionalidad y, sobretodo, el nivel de estudios. En particular, la encuesta de precariedad presenta una sobre-representación de jóvenes, extranjeros y personas con menor nivel de estudios. Mientras que las diferencias por edad y nacionalidad son menores, debido a que son variables de estratificación, interpretamos que las diferencias sustanciales por nivel de educación son debidas al carácter inclusivo de la muestra de la encuesta de precariedad que define como ocupado a personas con muy baja intensidad de trabajo y de manera irregular que suelen incluir, entre otros colectivos, a personas de menor nivel educativo.

Hay que remarcar que este estudio está limitado por la falta de fuentes estadísticas representativas del volumen real de la población de referencia, que idealmente agrupa a todos los trabajadores del municipio con independencia de su situación de empleo y la regularidad de su trabajo efectivo. Aunque hemos dedicado un esfuerzo grande para generar una muestra lo más inclusiva posible, no dispusimos de un marco muestral completo y consistente. Por lo tanto, la estrategia metodológica utilizada aquí impone algunas limitaciones sobre la muestra, y ello es necesario tenerlo en cuenta en el momento de leer e interpretar los resultados. Principalmente destacamos, en este sentido, el hecho de que a pesar del esfuerzo para incluir la dimensión o volumen real de trabajadores precarios, el perfil de trabajadores en situaciones de informalidad (sin contrato o con trabajo irregular) pueden quedar infra-representado. Así, la muestra no cubre de forma fiable la realidad de estos colectivos, dado que para llegar a ellos se necesitaría implementar herramientas metodológicas más sofisticadas y de más largo recorrido y profundidad en el espacio y el tiempo. Sin embargo, la extensión y diversidad de los perfiles de los trabajadores y trabajadoras que han respondido a la encuesta asegura que la muestra permite una buena aproximación a las características y problemáticas de la precariedad en el trabajo.

La escala de precariedad en el empleo (EPRES)

La precariedad laboral puede ser considerada el contrario del empleo de calidad. Se trata de una forma de relación de empleo que degrada las condiciones del marco contractual en las que la población trabajadora pone en práctica su trabajo remunerado. Por ello, la precariedad laboral mina la seguridad que proporciona el empleo, erosionando el contrato estándar que durante los años dorados del capitalismo (etapa keynesiana, tras la segunda Guerra mundial), se basaba en el pleno empleo fijo y a tiempo completo, junto con un salario fijado mediante negociación colectiva realizada por representantes sindicales.

En este informe seguimos la conceptualización de precariedad que se ha desarrollado en el grupo de investigación GREDS-Emconet para el estudio de la población asalariada, que la entiende como un concepto amplio más allá de la distinción de trabajar con contrato indefinido o temporal, pues son múltiples las dimensiones de la calidad del empleo que en los últimos años se han ido degradando. Como veremos según el modelo de análisis GREDS de la precariedad subyacente a la construcción de la escala EPRES, ésta tiene que ver con seis factores:

- La temporalidad: la duración de la relación contractual
- El salario: la capacidad del empleo para generar ingresos que cubran las necesidades
- Derechos: la cobertura social asociada al empleo
- Desempoderamiento: capacidad de negociación e influencia en las condiciones de empleo
- Vulnerabilidad: nivel de indefensión ante el trato autoritario
- Capacidad de ejercer los derechos: capacidad, en la práctica, para ejercer los derechos laborales.

La escala EPRES constituye un punto de partida muy útil para analizar la precariedad y por ello la tomamos como referencia, no obstante los cambios en los mercados laborales, en esta época de globalización, financiarización y flexibilidad, se suceden con mucha celeridad. Por ello hemos introducido unos pequeños cambios respecto a la versión validada de la escala (Benach et al., 2015) para incluir realidades laborales cada vez más presente en el mundo del empleo asalariado, como son los trabajadores informales sin contrato, los trabajadores con contrato de cero horas y los que tienen contrato de formación¹¹. Además, el cuestionario incluye un conjunto amplio de preguntas incluidas con la perspectiva de describir mejor la realidad de la precariedad, el trabajo a tiempo parcial (incluyendo la voluntariedad o no), la realización de horas extras y la rotación o cambio de empresa o actividad. Asimismo, en lo relacionado con las condiciones de trabajo, hemos tenido en cuenta la denominada flexibilidad horaria y su impacto en la jornada de los entrevistados (horas de contrato y horas reales, horas extra; compensación, etc.), el salario, la inseguridad e incertidumbre sobre la permanencia en el empleo y el mantenimiento de las condiciones de trabajo, o la discriminación y el acoso. No obstante, el elemento quizás más innovador lo constituye la inclusión en el estudio de la precariedad laboral, no sólo de las dimensiones asociadas a las condiciones de empleo y trabajo, sino también de aquellas vinculadas a la precariedad vital¹². En resumen, en este informe utilizamos el índice EPRES construido por GREDS por su utilidad analítica, sobre todo para distinguir la población ocupada en precaria y no precaria; y a la vez lo complementamos con una visión más amplia para profundizar en la descripción del fenómeno precario y, sobre todo, en su extensión y ampliación.

Con todo, es necesario destacar que la aplicación de la escala EPRES está limitada a la población asalariada, de modo que mientras que el apartado 1 del informe (un breve repaso descriptivo sobre las condiciones de empleo, de trabajo y de vida del conjunto de la muestra) incluye a toda la población trabajadora, incluidos empresarios y autónomos; los apartados 2 y 3, que profundizan en la cuestión de las características y las consecuencias de la precariedad, respectivamente, se centran únicamente en la población asalariada.

¹¹ Concretamente, estos tres grupos de trabajadores se han agrupado con la categoría de trabajadores con contratos inferiores a seis meses (el nivel de mayor temporalidad o inestabilidad contractual establecido por la escala).

¹² En este sentido, refuerzan esta opción las lecturas de Armano, Murgia y Bove (2017), así como la de Della Porta et al. (2015). Véase el listado de referencias para mayor detalle.

Resultados

1. Descripción general de las condiciones de empleo y condiciones de vida de la población trabajadora

Este capítulo introduce por medio de tablas y descripciones someras a los datos que permiten contextualizar las explicaciones y a los conceptos utilizados en las interpretaciones de los apartados posteriores. Se ordena en función de las condiciones de trabajo y empleo, y de las condiciones de vida relacionadas.

1.1. Condiciones de empleo, de trabajo y trayectorias laborales

Se pretende dar en primer lugar una visión general de las condiciones de empleo, de trabajo y de las trayectorias laborales de los trabajadores encuestados. Para hacerlo de forma lo más sintética posible, hemos tomado como guía cuatro dimensiones relacionadas con las condiciones de empleo -la *temporalidad*, el *tipo de jornada* o el trabajo a tiempo parcial, el *salario* y los *derechos del trabajador*-, tres dimensiones referentes a las condiciones de trabajo -la *capacidad de ejercer los derechos*, el *desempoderamiento* y la *vulnerabilidad*-, y por último algunas variables referentes a las trayectorias laborales de los trabajadores.

Cuadro resumen de las condiciones de empleo, trabajo y trayectorias laborales

- El 47% de los entrevistados trabaja bajo contrato temporal.
- Un 29,4% tiene un contrato a tiempo parcial, un 7,5% de ellos de forma involuntaria.
- Un 46% cobra menos de 1.000€ al mes.
- Un 91,5% no puede hacer frente a los gastos imprevistos en todas las ocasiones que éstos se presentan.
- El 10% realiza horas extra de forma obligatoria. (remuneradas o no?)
- El 45,4% ha sentido miedo en alguna ocasión a sufrir represalias por reclamar condiciones de trabajo en su empleo actual.
- El 20,9% no tiene derecho a indemnización en caso de despido y el 7,6% desconoce si tiene este derecho.
- El 28,7% no siempre puede conocer con antelación los días y horas de trabajo.
- El 49,8% no siempre puede pedir un día de permiso por motivos personales o familiares de ellos un 13,2% no puede hacerlo nunca.
- En torno al 15% de los entrevistados ha observado situaciones de violencia física o verbal, amenazas o humillaciones en el centro de trabajo.
- Un 50,1% de los encuestados ha experimentado al menos un periodo de paro en los últimos diez años.

En relación con las **condiciones de empleo**, la primera de las dimensiones que se ha tenido en cuenta es la *temporalidad*, incluyendo variables relativas a la duración del contrato y la antigüedad en el trabajo actual y el número de contratos que ha tenido el trabajador en los últimos tres años.

- *¿Cuál es la relación o contrato de trabajo en tu empresa actual?*

	Frecuencia	Porcentaje
Contrato permanente	648	52,9
1 año o más	175	14,3
Temporal, sin fecha de término	230	18,8
6 a 12 meses	46	3,7
Menos de 6 meses	126	10,3
Total	1224	100

Fuente: EPYPB

- *¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu empresa actual?*

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	223	19,8
De 6 meses a 2 años	264	23,5
De 2 a 5 años	235	20,9
De 5 a 10 años	187	16,6
Más de 10 años	216	19,2
Total	1125	100

Fuente: EPYPB

- *En los últimos tres años, ¿cuántos trabajos o contratos has tenido?*

	Frecuencia	Porcentaje
1 empleo anterior	664	58,4
Dos o tres empleos anteriores	363	31,9
4 o más empleos anteriores	111	9,7
Total	1138	100

Fuente: EPYPB

La segunda de las dimensiones estudiadas es el *tipo de jornada*, dónde queremos discernir si se trata de una jornada completa o parcial, y en este segundo caso, si la jornada a tiempo parcial es voluntaria o involuntaria.

	Frecuencia	Porcentaje
Jornada completa	785	70,6
Jornada parcial u otras involuntaria	83	7,5
Jornada parcial u otras voluntaria	243	21,9
Total	1111	100

Fuente: EPYPB

En tercer lugar se ha tenido en cuenta la dimensión *salarial*. A continuación podemos observar la distribución de la remuneración neta mensual entre los trabajadores entrevistados y también la capacidad de sus ingresos para cubrir sus necesidades.

- *¿Cuál es tu salario o remuneración neta mensual aproximada?*

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 334 euros/mes	73	6,0
Entre 335 euros/mes y el SMI de 707 mínimo/mes	207	17,2
Entre 708 euros/mes (SMI) y 1000 euros/mes	275	22,8
Entre 1001 euros/mes y 1500 euros/mes	405	33,7
Salario superior a 1501 euros/mes	244	20,3
Total	1204	100

Fuente: EPYPB

- *Tu salario, o ingresos actuales, ¿Te permiten cubrir gastos imprevistos de importancia?*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	102	8,5
Muchas veces	136	11,3
Algunas veces	315	26,2
Sólo algunas veces	288	24,0
Nunca	360	30,0
Total	1201	100

Fuente: EPYPB

La cuarta de las dimensiones estudiadas es la de los Derechos de los trabajadores, o en otras palabras, la cobertura social asociada al contrato laboral.

- *En tu trabajo actual, ¿tienes derecho a indemnización en caso de despido?*

	Frecuencia	Porcentaje
No tengo derecho a indemnización.	253	20,9
Sí tengo derecho a indemnización	868	71,6
No sé si tengo derecho a indemnización	92	7,6
Total	1213	100

Fuente: EPYPB

En cuanto a las **condiciones de trabajo**, la primera dimensión que hemos tenido en cuenta es la posibilidad de ejercer en la práctica de los Derechos laborales reconocidos formalmente. Se ha preguntado a este respecto por cuestiones como la posibilidad de conocer el propio horario con anticipación, de disfrutar de un día de permiso por motivos personales o de disfrutar del descanso semanal correspondiente.

- ¿En qué medida has podido ejercer estos derechos laborales en tu empleo actual? Siendo 1 nunca, 2 sólo alguna vez, 3 algunas veces, 4 muchas veces y 5 siempre.

	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre o habitual
Conocer con anticipación los días y horas de trabajo	3,6	3,0	7,8	13,7	71,8
Coger un día de permiso por motivos personales o familiares	13,2	9,1	13,5	14,0	50,2
Hacer los días de fiesta semanales sin problemas	4,1	4,0	8,4	12,2	71,3

Fuente: EPYPB

En segundo lugar se ha tenido en cuenta el *desempoderamiento*, entendido como la capacidad de negociación e influencia de los trabajadores en sus condiciones de empleo. Dos variables a tener en cuenta en este sentido son el proceso de decisión del salario percibido y la voluntariedad u obligatoriedad de realizar horas extra, en el caso de realizarlas.

- En tu trabajo actual, ¿Cómo se decide tu salario o remuneración?

	Frecuencia	Porcentaje
Se ajusta estrictamente a lo establecido en el convenio colectivo	726	65,1
En mi equipo de trabajos	22	2,0
Acuerdo entre mis superiores y yo	132	11,8
De forma unilateral la dirección de la empresa o mis superiores	150	13,5
No sé	86	7,7
Total	1116	100

Fuente: EPYPB

- (Sólo entre las personas que han realizado horas extra durante el mes anterior) - ¿Las horas extra las has realizado voluntariamente o involuntariamente?

	Frecuencia	Porcentaje
Obligado empresa	120	9,8
Voluntariamente	260	21,2
Total	380	31,0

Fuente: EPYPB

Por último, en cuanto a condiciones de trabajo, cabe atender también a la *vulnerabilidad* de los trabajadores, entendida como el nivel de indefensión en el trabajo. En este sentido se ha valorado el miedo a reclamar condiciones de trabajo por verse expuesto a represalias, la indefensión ante el trato injusto de los superiores, el temor de ser despedido si no se hace todo lo que te piden en el trabajo, la existencia de discriminación y/o de acoso por distintos motivos en el centro de trabajo.

- Indica con qué frecuencia te has encontrado frente a las siguientes situaciones de trabajo en tu empleo actual, siendo 1 nunca, 2 sólo alguna vez, 3 algunas veces, 4 muchas veces y 5 siempre. (Expresado en porcentaje)

	Nunca	Alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
Miedo a reclamar condiciones de trabajo sin verte expuesto a represalias	54,5	15,6	11,3	12,4	6,1
Estás indefenso ante el trato injusto de tus superiores	62,0	12,7	9,8	11,2	4,2
Te despedirían de tu trabajo si no hicieras todo lo que te piden	36,1	14,6	16,7	12,6	20,1

Fuente: EPYPB

- Indica en qué medida observas en tu entorno de trabajo (jefes, compañeros, clientes, etc.) algunas de las siguientes características.

	Nunca	Alguna vez/ algunas veces	Muchas veces/ siempre
Discriminación por sexo	93,6	4,2	2,1
Discriminación por edad	93,4	5,2	1,4
Discriminación por origen	91,0	6,6	2,4
Discriminación por discapacidad	97,0	2,6	0,5
Acoso Moral (<i>mobbing</i>)	93,3	5,2	1,5
Acoso sexual	96,7	2,8	0,4
Violencia física o verbal	84,7	14,0	1,2
Amenazas o humillaciones	84,1	13,8	2,2

Fuente: EPYPB

Por último, y en relación con las **trayectorias laborales** de los trabajadores encuestados se ha preguntado también por el hecho de haber estado o no en paro anteriormente y por las expectativas de continuidad en la empresa.

- ¿Has estado en paro en los últimos diez años?

	Frecuencia	Porcentaje
No paro anterior	602	49,9
1 o 2 veces paro	197	16,3
3 o más veces paro	408	33,8

Fuente: EPYPB

- ¿Crees que dentro de seis meses continuarás trabajando en la misma empresa o centro de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
No continuaré trabajando en la misma empresa	160	14,6
Si continuaré en la misma empresa	942	85,4

Fuente: EPYPB

1.2. Condiciones de vida: hogares y pobreza

En el siguiente apartado queremos dar cuenta de las condiciones de vida de los trabajadores entrevistados.

- Un 73,6% comparte vivienda de alquiler o propiedad con familiares, un 8,1% vive solo en una vivienda de propiedad o alquiler y un 9,9% lo hace en una habitación alquilada.
- Un 72,5% de los que comparten vivienda lo hacen con al menos otro adulto remunerado.
- Un 36,1% convive con menores de entre 0 y 13 años y un 7,8% lo hace con adultos dependientes.
- El 19,8% ha tenido problemas para pagar la hipoteca o alquiler y el 19% no puede permitirse mantener una temperatura adecuada los meses de frío.

En relación con posibles situaciones de pobreza en el hogar se ha preguntado a los entrevistados por el hecho de haber sufrido dificultades para pagar la vivienda, los suministros, la energía o la conexión a Internet.

	Si Porcentaje	No Porcentaje
¿Has sufrido cortes de suministros básicos (luz, agua, gas) en tu hogar en los tres últimos años?	4,5	95,5
¿Has tenido dificultades para pagar la vivienda habitual (hipoteca o alquiler)?	19,8	80,2
¿Podéis permitirlos mantener la vivienda a una temperatura adecuada durante los meses fríos?	81,0	19,0
¿Podéis permitirlos disponer de conexión a internet (fija o móvil) para uso personal en el hogar?	90,9	9,1

Fuente: EPYPB

En cuanto a la composición del hogar y la convivencia en el hogar con menores a cargo o adultos dependientes, se han obtenido los datos siguientes:

	Frecuencia	Porcentaje
Comparte habitación, piso u otros con no familiares	208	17,2
Vive solo/a	98	8,1
Vive con familiares y es la única fuente de ingresos	79	6,5
Vive con familiares y otras personas aportan ingresos, prestaciones o subsidios al margen del empleo remunerado	65	5,4
Vive con familiares y otras personas también tienen empleo	759	62,7

Fuente: EPYPB

	Si	No
	Porcentaje	Porcentaje
¿En tu núcleo familiar o de convivencia, conviven niños o niñas entre 0 y 13 años?	36,1	63,9
En tu núcleo familiar o de convivencia, ¿conviven personas adultas dependientes? (ancianos/as, discapacitados/as)	7,8	92,2

Fuente: EPYPB

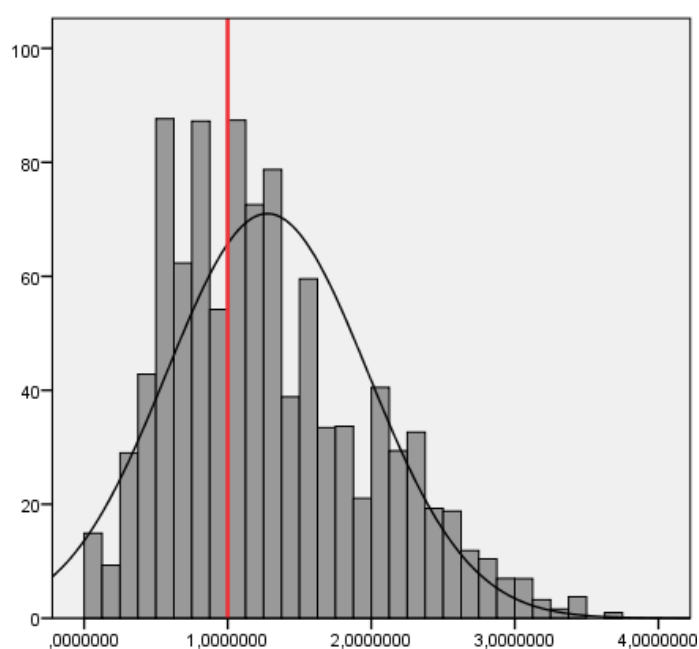
2. Características de la precariedad laboral

2.1. ¿Qué es y cómo medimos la precariedad laboral?

Como hemos visto en el apartado introductorio, en el cuestionario de *la Encuesta a los precarios y parados de Barcelona* se incluyeron preguntas para identificar la situación de las personas entrevistadas en cada una de las dimensiones antes enunciadas (y que se pueden ver también en gráfico 2.4), pudiendo así calcular la puntuación de cada entrevistado/a en una escala de precariedad que sintetiza toda esta información y mide la situación de la persona empleada en este conjunto de elementos que definen la precariedad laboral. Esta escala de precariedad, llamada EPRES (y que hemos aplicado en su versión “mini” o simplificada), tiene valores que van del 0 al 4, siendo 0 precariedad nula y 4 precariedad total. Entre la población asalariada de Barcelona, el nivel de precariedad medio se encuentra en 1,28 (un nivel de precariedad moderada), con una desviación típica de 0,70.

El siguiente gráfico 2.1 muestra la distribución de esta variable para el conjunto de la población asalariada de Barcelona. Según este gráfico, la mitad de la población trabajadora tiene una puntuación entre 0,75 y 1,75, siendo pocos los que tienen una puntuación muy baja, y muy pocos los que tienen una puntuación extremadamente alta. Así, se podría decir que hay un cierto grado de precariedad muy generalizada entre la población trabajadora, pero también que se detecta una minoría importante (un 17% de los trabajadores/as) que padecen un elevado grado de precariedad (superior a 2 puntos en la escala de precariedad EPRES).

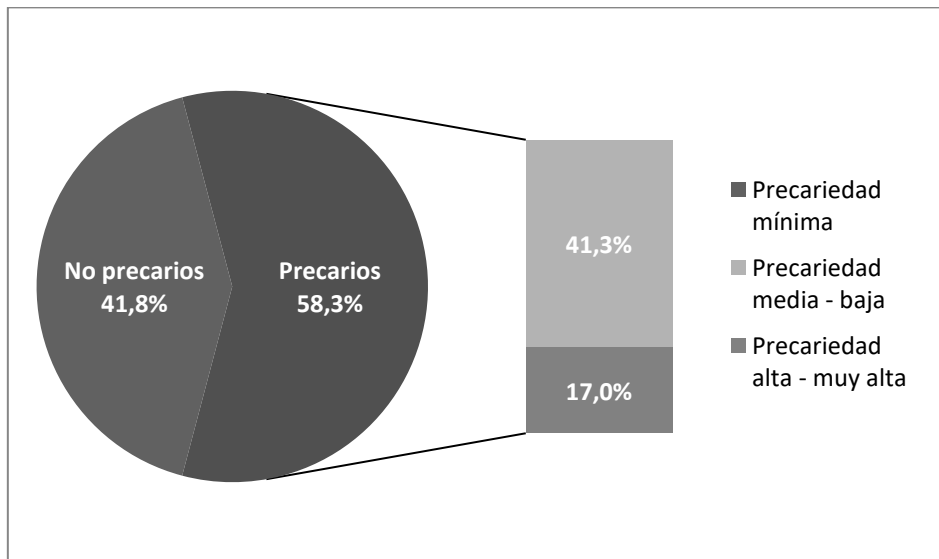
Gráfico 2.1: Distribución de la precariedad laboral según la puntuación en la escala EPRES



Fuente: EPYPB

Siguiendo las referencias de los trabajos previos del grupo GREDS-EMCONET (Benach et al., 2015) dividimos tal como aparece en el gráfico 2.2 a toda la población trabajadora en dos grandes grupos: no precarios o precarios, según si tienen una puntuación en la escala EPRES entre 0 y 1, o más de 1, respectivamente (la divisoria marcada por la línea roja en el gráfico anterior). Esta división nos muestra la existencia de un mayor número de trabajadores precarios (un 58,2%) que de trabajadores no precarios (son un 41,8%). Dentro de los trabajadores precarios, además, hay un grupo importante (que supone el 17% del conjunto de trabajadores) con una precariedad muy elevada, superior a 2 en la escala EPRES. En el siguiente apartado describimos con detalle el significado, en términos de condiciones de empleo, del hecho de tener un nivel de precariedad menor o mayor a 1 en la escala EPRES.

Gráfico 2.2. Porcentaje de trabajadores precarios y no precarios (según si tienen una puntuación mayor o menor a 1 en la escala EPRES).



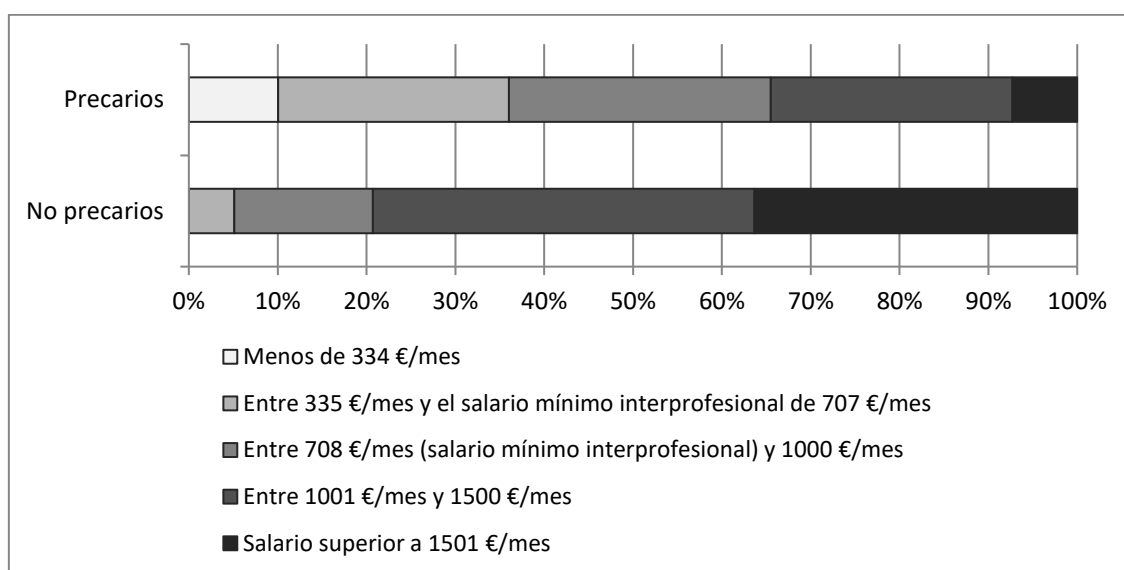
Fuente: EPYPB

2.2. ¿Cómo son las condiciones de empleo de los trabajadores/as precarios/as?

Como muestra el gráfico 2.4., los trabajadores precarios sufren peores condiciones en todas las dimensiones de calidad del empleo consideradas: temporalidad, salario, derechos, desempoderamiento, vulnerabilidad y capacidad de ejercer derechos. Cabe destacar especialmente que los elementos que más pesan a la hora de explicar la precariedad de este grupo son, en primer lugar, los bajos salarios, que imposibilitan a un 74,7% de los precarios cubrir gastos imprevistos de importancia. Así, un 65,5% de los precarios tiene un sueldo que no

supera los 1.000 euros al mes. En segundo lugar, el grupo de precarios se caracteriza por el hecho de tener un contrato temporal (lo que afecta al 61,3% de los precarios). Además, las personas con empleos precarios tienden a recibir frecuentes amenazas de despido en caso de no hacer todo lo que les pidan (en un 60,3% de los casos), así como a experimentar dificultades para ejercer el derecho de coger un día de permiso por motivos personales (entre un 50,8% de los precarios únicamente han podido hacerlo ‘algunas veces’ ‘sólo alguna vez’ o ‘nunca’).

Gráfico 2.3. Distribución de las categorías salariales entre la población trabajadora precaria y no precaria.

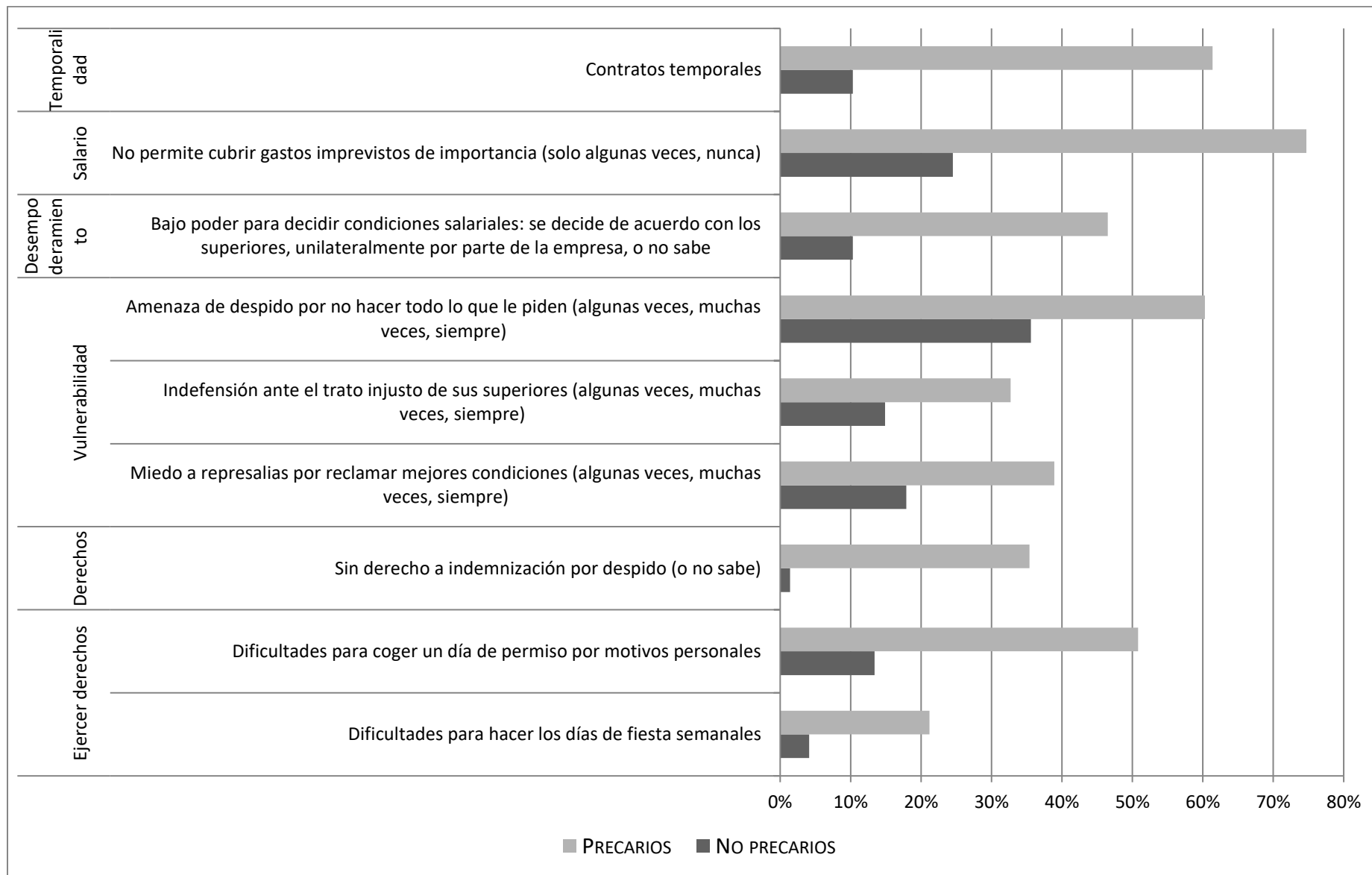


Fuente: EPYPB

El gráfico 2.4 ilustra también dos cuestiones interesantes sobre la distinción entre precarios y no precarios, ya que muestran cómo la precariedad se ha ido generalizando también entre aquellos con mejores condiciones de empleo. En primer lugar, el hecho de que “sólo” un 61,3% de los clasificados en el grupo de precarios tiene un contrato temporal, y por lo tanto un 38,7% tienen un contrato permanente. Estas personas se encuentran en el grupo de precarios a pesar de tener un contrato fijo por el hecho de tener una situación deficiente en las otras dimensiones de la precariedad laboral: bajos salarios, desempoderamiento, derechos, dificultades para ejercer los derechos, vulnerabilidad ante el trato autoritario o injusto por parte de los empleadores, etc. Este elevado porcentaje puede ser una muestra de cómo las sucesivas reformas laborales (principalmente la del gobierno del Partido Popular en 2012) han conseguido que el contrato permanente no suponga una garantía de protección ante la precariedad laboral¹³. En segundo lugar, los datos muestran que las personas en el grupo de ‘no precarios/as’ también están bastante afectadas por unos salarios bajos que prácticamente imposibilitan, por ejemplo, entre casi una cuarta parte de ellos, cubrir gastos imprevistos de importancia.

¹³ Tampoco, como vimos en el informe sobre la población desocupada en Barcelona de 2017, el contrato fijo es ya una protección muy efectiva contra el desempleo; el 40% de los entrevistados tenían esta modalidad de contrato antes del episodio de desocupación (Jodar, Bolívar y Vidal, 2018).

Gráfico 2.4: Condiciones de empleo de los trabajadores precarios y no precarios:



2.3. ¿Dónde se encuentran los empleos precarios?

Las personas con empleos precarios desarrollan en mayor medida sus ocupaciones en las posiciones más bajas de la jerarquía ocupacional. Un 72% se concentran sobre todo en los empleos poco cualificados del sector servicios (lo que incluye, por ejemplo, comerciales o representantes, empleados/as administrativos/as de oficinas o servicios, trabajadores/as del comercio o la restauración, así como trabajadores/as de servicios personales o de seguridad), pero también en empleos manuales, cualificados y no cualificados (trabajadores de los sectores de la industria o construcción y peones y ayudantes no cualificados o con muy baja cualificación). Sin embargo, resulta interesante ver, una vez más, que un 24,1% de los empleos precarios son de trabajadores profesionales y técnicos¹⁴, lo que indica una extensión de la precariedad más allá de los perfiles poco cualificados (a pesar de que en menor medida que entre los perfiles menos cualificados).

Tabla 2.1. Distribución de la categoría ocupacional de los empleados entre la población trabajadora precaria y no precaria.

	No precarios	Precarios	Total
Directivos y mandos intermedios	9,6%	3,3%	5,9%
Profesionales y técnicos	41,7%	24,1%	31,5%
Empleados servicios	36,9%	51,1%	45,2%
Trabajadores manuales cualificados y no cualificados	11,8%	21,5%	17,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: EPYPB

Además de la cualificación de los empleados, vemos que la precariedad también tiene que ver con el tipo de empresa y sectores de actividad en los que se genera el empleo (los puestos de trabajo). Así, la precariedad laboral está presente especialmente en las empresas más pequeñas, es decir, las microempresas con menos de 10 trabajadores. En cambio, en las empresas medianas y grandes –donde en general hay una mayor presencia sindical y/o representación colectiva de los trabajadores/as–, hay una proporción mucho mayor de empleos no precarios (trabajan en estas empresas el 32,9% de los trabajadores no precarios, y sólo el 14,3% de los precarios).

Tabla 2.2. Distribución del tamaño de la empresa entre la población trabajadora precaria y no precaria.

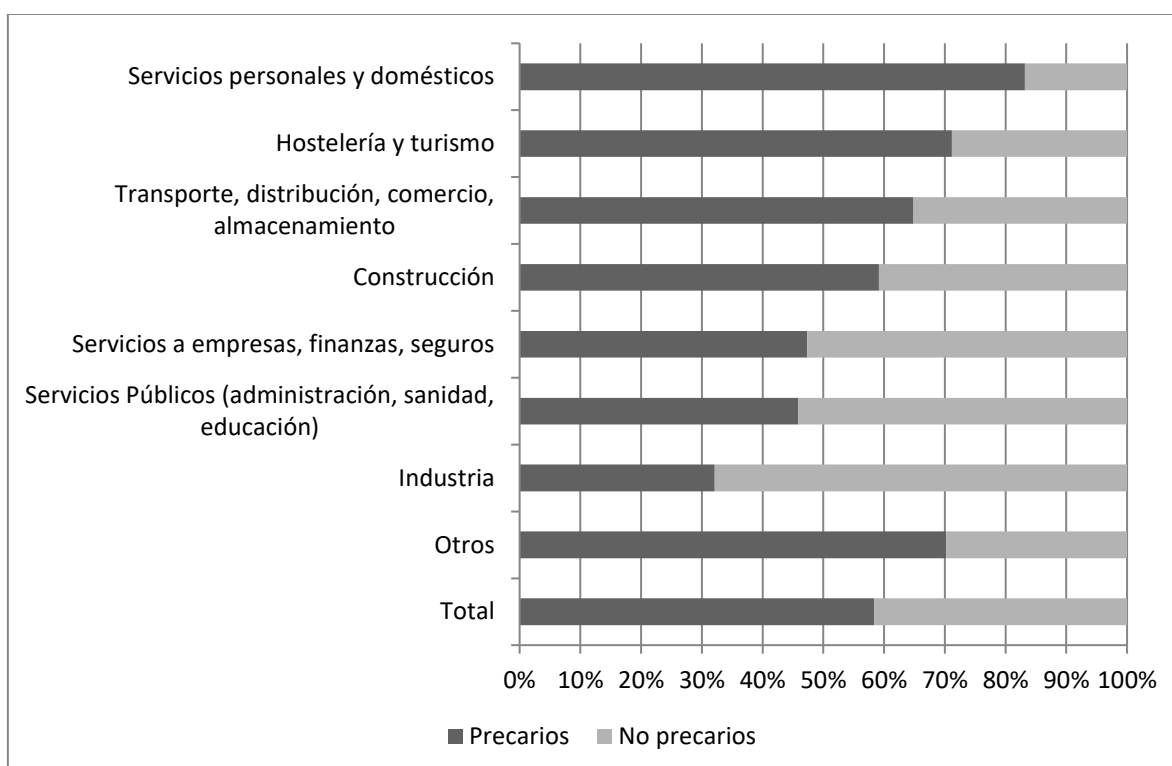
	Precarios	No precarios	Total
Microempresa (<10 trabajadores)	54,4%	29,3%	43,9%
Empresa pequeña (10-49 trabajadores)	31,3%	37,7%	34,0%
Empresa mediana (50-249 trabajadores)	10,0%	23,1%	15,4%
Empresa grande (250 o más trabajadores)	4,3%	9,9%	6,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: EPYPB

¹⁴ En el caso de la encuesta sobre el paro de Barcelona 2017, directivos y técnicos desempleados alcanzaban el 24,6% (Jodar, Bolívar y Vidal, 2018).

Por lo que respecta al sector, aquellos sectores que generan más empleos precarios son los de servicios personales y domésticos y las actividades de la hostelería y turismo. En menor medida, también hay una precariedad bastante generalizada (entre el 65% y el 59% de sus empleos, respectivamente) en el sector del transporte, distribución, comercio y almacenamiento, y en la construcción. En cambio, en la industria, así como en menor medida en los servicios públicos (principalmente administración, sanidad y educación) y entre los servicios a empresas, finanzas y seguros se genera empleo de mayor calidad, pues menos del 50% de sus empleos son precarios, incluso en la industria apenas un 32,1% lo son. Con todo, cabe destacar que, dada la importancia del sector servicios en la ciudad y del gran volumen de empleos que genera, a pesar de que dentro de los sectores de servicios públicos y servicios a empresas hay una proporción menor de empleos precarios, hay un gran volumen de trabajadores/as precarios/as en estos sectores. Así, un 33,1% de los empleos precarios se encuentran en estos sectores (19,1% en los servicios públicos y 14% en los servicios a empresas).

Gráfico 2.5. Empleos precarios y no precarios según el sector de actividad.



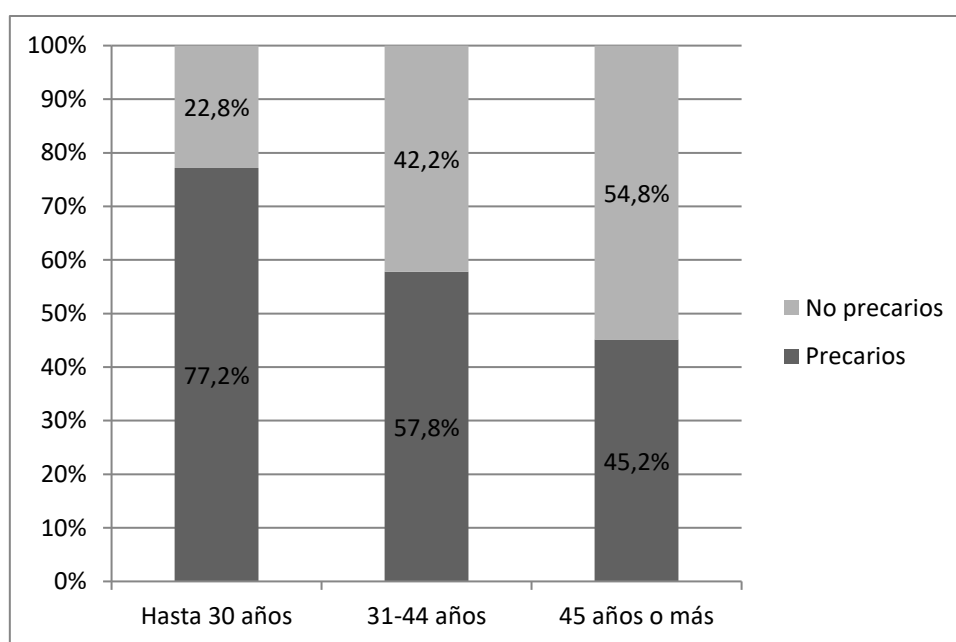
Fuente: EPYPB

2.4. ¿Quiénes son los precarios?

Es bien sabido que la precariedad afecta especialmente a los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo, es decir, personas jóvenes, inmigrantes y mujeres. Así, los datos muestran que un conjunto muy amplio de las personas jóvenes sufre estas condiciones de empleo

adversas, y en una proporción mucho mayor que los trabajadores más mayores: mientras que el 77,2% de los jóvenes tienen empleos precarios, entre los trabajadores de 45 años o más este porcentaje es del 45,2%. No obstante, estos datos también revelan que la precariedad no es una cuestión que afecte exclusivamente a los trabajadores jóvenes, y que, por lo tanto, previsiblemente sea un estado transitorio propio de la edad, pues la presencia de la precariedad se manifiesta como una lacra generalizada presente en un volumen muy elevado también entre los trabajadores/as no jóvenes. Dado que la encuesta es transversal y no longitudinal, no podemos profundizar en el dilema trampa-transición que envuelve a la precariedad.

Gráfico 2.6. Empleos precarios y no precarios según grupos de edad.



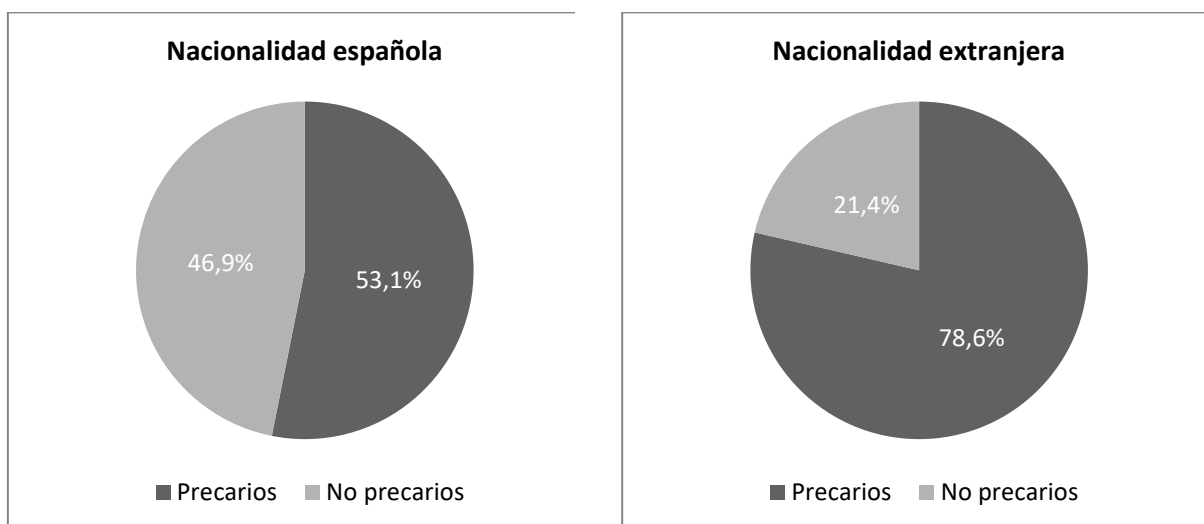
Fuente: EPYPB

Una cuestión similar la observamos entre la población inmigrante: si bien no es un problema que afecte exclusivamente a las personas inmigrantes, dentro de este colectivo la precariedad laboral es apabullante (Miguélez et al., 2011) pues hasta un 78,6% de las personas con nacionalidad extranjera tienen un cierto grado de precariedad, y más de una tercera parte (un 34,3%) tiene una precariedad muy elevada (con una puntuación en la escala EPRES superior a 2).

Una de las dinámicas que contribuyen a esta fuerte desigualdad por motivo de origen en el mundo laboral es la *etnoestratificación* del mercado de trabajo (Castles y Miller, 2004). Se trata de un proceso por el cual las personas inmigrantes se ven empujadas a ocupar posiciones en el segmento secundario del mercado de trabajo –el de menor calidad–, especialmente en nichos étnicos, o, en otras palabras, en los empleos menos deseados que se han ido segregando hacia “empleos de inmigrantes”. Así, las personas con nacionalidad extranjera residentes en Barcelona entrevistados para la encuesta están fuertemente concentrados en los

sectores que anteriormente vimos que generaban empleos más precarios: casi la mitad (el 47%) trabajan en el sector de servicios personales y domésticos (el 28,2%), y el sector de la hostelería y turismo (el 18,8%). En cambio, están muy ausentes de los sectores con menor precariedad: industria, servicios públicos y servicios a las empresas ocupan únicamente al 24,9% de las personas con nacionalidad extranjera de Barcelona, mientras que ocupan al 50,4% de la población con nacionalidad española. Probablemente la exclusión de las personas con nacionalidad extranjera de gran parte de los puestos de trabajo de la administración pública (el 91,3% de los empleados en el sector público tienen nacionalidad española) es un factor que intensifica tales desigualdades, lo que demuestra la existencia de un marco institucional discriminatorio que refuerza la lógica segregacionista y discriminatoria del mercado de trabajo (Cachón, 2009).

Gráfico 2.7. Empleos precarios y no precarios según nacionalidad.



Fuente: EPYPB

Finalmente, se observa que las mujeres sufren también en mayor medida la precariedad laboral. No sólo por el hecho de que haya ligeramente menos mujeres en empleos sin precariedad (o con precariedad mínima), sino sobre todo porque hay muchas más mujeres en el grupo de trabajadores/as con precariedad muy elevada. De nuevo, ello se explica, al menos en parte, por las dinámicas discriminatorias y desigualitarias que estructuran el mercado de trabajo. Existe, por un lado, una *segregación vertical* del mercado de trabajo, que limita el acceso de las mujeres a las posiciones de mayor responsabilidad en la jerarquía ocupacional (según los datos de la encuesta, por ejemplo, sólo el 33% de los trabajadores en posiciones de gestión y mando son mujeres) y por lo tanto las relega a las posiciones menos prestigiosas. Y por otro lado, existe una *segregación horizontal*, que asocia a determinadas ocupaciones y sectores como propias de un género, lo que concentra al empleo femenino en trabajos infravalorados y muy relacionados con los cuidados. En este sentido, los datos de la encuesta muestran como en el sector de la construcción y la industria un 94,6% y 76,8% respectivamente de los empleados son hombres, mientras que en el sector de los servicios personales y domésticos un 77,6% de los empleados son mujeres. Todo ello conduce a las

mujeres a ocupar una posición en el mercado de trabajo con el “suelo pegajoso” (Torns, 1999), por la dificultad de desplazarse hacia ocupaciones de mayor cualificación, y por lo tanto, a sufrir en mayor medida la precariedad laboral.

Tabla 2.3. Niveles de precariedad laboral por sexo.

	Hombre	Mujer	Total
No precariedad	44,2%	39,2%	41,8%
Precariedad media - baja	41,9%	40,6%	41,3%
Precariedad alta - muy alta	13,9%	20,1%	17,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: EPYPB

2.5. ¿La precariedad tiene que ver con la formación o cualificación?

Los resultados de la encuesta muestran que el hecho de tener un mayor nivel de estudios – especialmente estudios universitarios– es un factor que protege en cierta medida contra la precariedad, pues aquellas personas con estudios superiores tienen empleos precarios en menor proporción. En cambio, las personas con un bajo nivel de instrucción tienen probablemente un abanico de posibilidades menor en el mercado de trabajo y en mayor medida acaban desempeñando trabajos en empleos precarios. No obstante, hasta un 48,3% de las personas con estudios superiores también tiene empleos precarios¹⁵, lo que una vez más pone sobre la mesa la gran extensión de la precariedad laboral entre las personas residentes en Barcelona.

Tabla 2.4. Niveles de precariedad laboral según nivel de instrucción finalizado.

	Hasta primarios	Secundarios y FP1 o CFGM	Bachillerato y FP2 o CFGS	Estudios universitarios	Total
No precarios	31,3%	35,4%	39,3%	51,7%	41,8%
Precarios	68,8%	64,6%	60,7%	48,3%	58,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

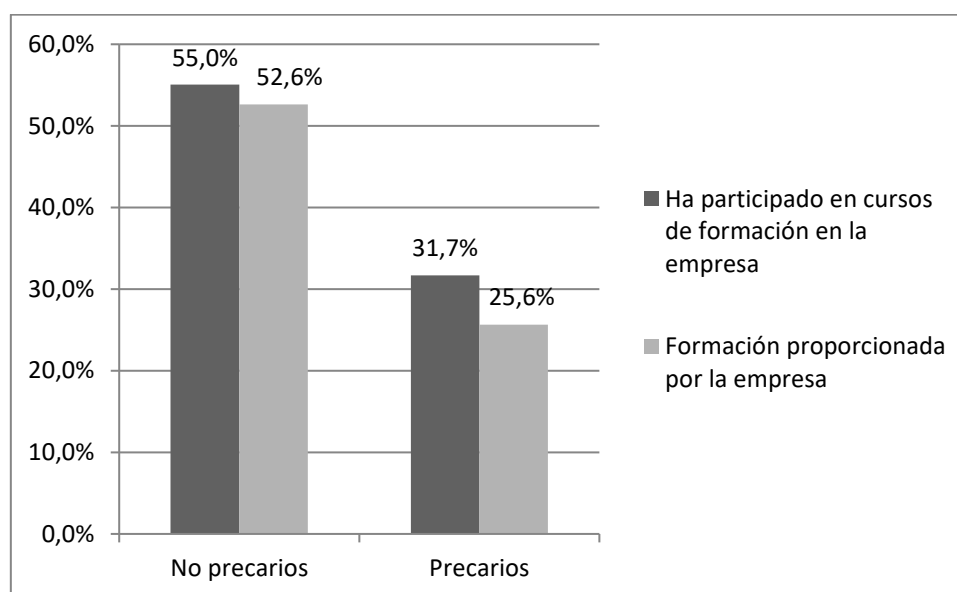
Fuente: EPYPB

Además, las personas con empleos precarios tienen menos posibilidades de participar en cursos de formación en la empresa o sugeridos por la empresa por cuestiones relacionadas con su trabajo: mientras que las empresas han promovido la formación continua y el reciclaje

¹⁵ En la encuesta de parados de Barcelona de 2007, el 25% de los desempleados tenían estudios universitarios (Jodar, Bolívar y Vidal, 2018).

entre el 55% de los trabajadores en empleos de menor precariedad, este porcentaje es sólo del 31,7% entre los trabajadores con empleos precarios. Además, sólo en el 25,6% de los casos (el 81% de los que realizaron alguna formación) la formación de las personas precarias fue proporcionada por la empresa (en el sentido de facilitar el horario o instalaciones y/o pagar la formación).

Gráfico 2.8. Porcentaje de trabajadores que han participado en algún curso de formación en la empresa o sugerido por la empresa, por cuestiones relacionadas con su trabajo o empleo en los últimos tres años; y porcentaje de trabajadores cuya formación fue proporcionada por la empresa, según el grado de precariedad de su empleo.



Fuente: EPYPB

Con todo, las características sociales que hemos ido presentando de forma separada se combinan entre ellas en cada realidad individual, de modo que los diferentes ejes de desigualdad (sexo, edad, nacionalidad, nivel formativo, etc.) se suman o “interseccionan”, creando grandes inequidades en el ámbito laboral. Así, por ejemplo, mientras que en el perfil de “hombres de nacionalidad española con estudios superiores y más de 30 años de edad” (n=95) el 66,3% tiene una precariedad mínima, un 27,9% una precariedad mediana-baja y únicamente un 5,8% tiene una precariedad alta-muy alta; en el perfil específico de “mujeres de nacionalidad extranjera sin estudios superiores y menores de 45 años” (n=58), sólo el 13,5% tiene un nivel de precariedad mínima, un 37,9% una precariedad mediana-baja y hasta un 48,5% una precariedad alta-muy alta.

3. Consecuencias de la precariedad laboral

3.1. El tiempo precario

Los datos revelan que existe una proporción importante de la población trabajadora (un 30%) que tiene jornadas diferentes a la típica jornada completa. Además, hay claramente una mayor prevalencia de los contratos a tiempo parcial entre los trabajadores precarios, siendo esta forma de subempleo uno de los elementos que más han marcado la precarización del mercado de trabajo español en los últimos años. Además, la baja intensidad laboral afecta claramente el riesgo de pobreza o de exclusión social, poniendo en duda la capacidad del empleo como forma de integración social (Banyuls y Recio, 2017; Martín-Criado y Prieto, 2015; Prieto, 2007). Así, se observa en la tabla 3.1, que sólo un 58,3% de los trabajadores precarios tiene un contrato laboral a jornada completa, frente al 87,9% de los no precarios. Además, hasta un 10% de los trabajadores precarios tienen contratos a jornada parcial de forma involuntaria frente al 2,7% de los no precarios.

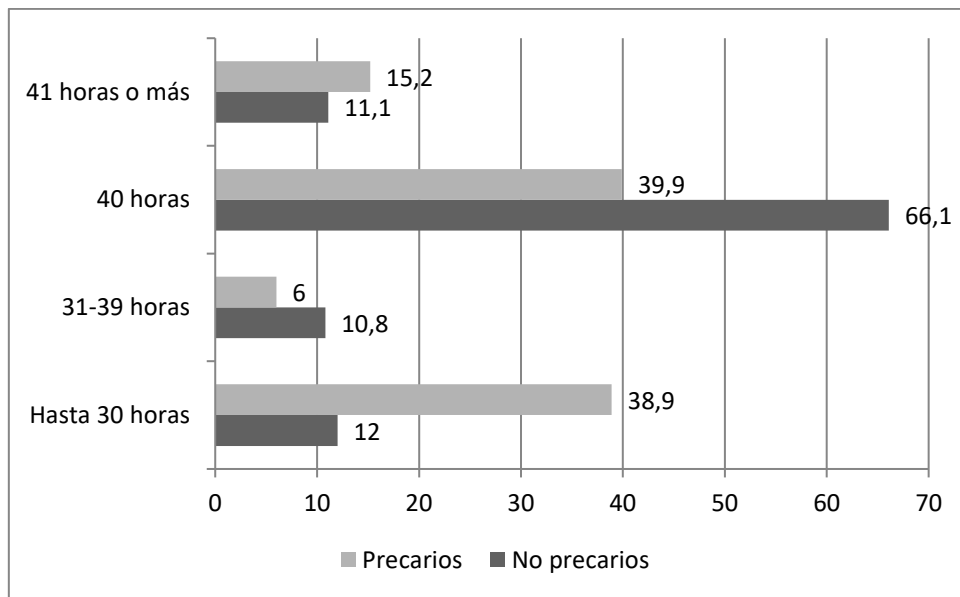
Tabla 3.1. Distribución de los empleos precarios y no precarios según el tipo de jornada realizada.

	No precarios	Precarios	Total
Jornada completa	87,9%	58,3%	70,8%
Jornada parcial u otras involuntaria	2,7%	10,0%	6,9%
Jornada parcial u otras voluntaria	9,4%	31,6%	22,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: EPYPB

Si atendemos al número de horas trabajadas por semana, encontramos que un 38,9% de los precarios han tenido jornadas laborales a tiempo parcial de hasta 30 horas, porcentaje que desciende hasta el 12% entre los no precarios. Los precarios son mayoría también entre aquellos que han tenido jornadas laborales más prolongadas, habiendo trabajado 41 horas o más: en este grupo situamos a un 11,1% de los no precarios y a un 15,2% de los precarios. Por el contrario, solo un 39,9% de los precarios declaran haber trabajado 40 horas –horario asociado habitualmente con la jornada completa estándar- frente al 66,1% de los no precarios. Estos datos, que podemos observar en el gráfico 3.1., constatan que existe una mayor prevalencia de jornadas *atípicas* entre los trabajadores precarios.

Gráfico 3.1. Horas trabajadas a la semana por trabajadores no precarios y precarios

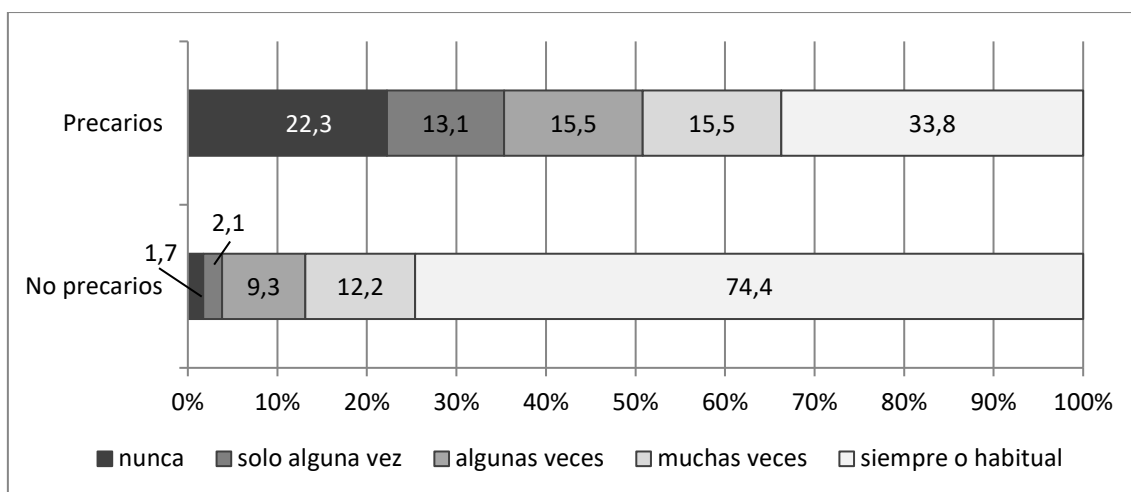


Fuente: EPYPB

Las posibles discordancias entre horas estipuladas por contrato y las horas trabajadas realmente están ligadas a la realización de horas extra. Si bien los porcentajes de trabajadores que realizan horas extra son bastante similares entre trabajadores precarios y no precarios – 34,2% y 32,6% respectivamente–, sí encontramos diferencias en los motivos por los que se produce este alargamiento de la jornada: un 37,7% de los precarios que hace horas extra lo hace obligado por la empresa, mientras que este porcentaje desciende al 20,1% en el caso de los no precarios. En relación directa con lo anterior, cabe destacar que un 18,9% de los trabajadores precarios declara trabajar más horas de las establecidas en el contrato sin recibir remuneración, frente al 9,8% de los no precarios que sufre la misma circunstancia. De estos datos se desprende que existe un menor control sobre la duración de la jornada de trabajo real por parte de los trabajadores precarios y también una menor capacidad para recibir una justa compensación por el tiempo extra dedicado al trabajo en comparación con los trabajadores no precarios.

Según nos muestran los datos del estudio, los empleos precarios se asocian también de forma inequívoca con una menor capacidad de planificación del propio tiempo. Esto es debido a una menor posibilidad de ejercer derechos tales como conocer con anticipación los días y horas de trabajo, algo que no pueden hacer siempre o de forma habitual el 33,5% de los trabajadores precarios frente al 14,8% de los no precarios. Un 37,3% de los precarios declara además tener problemas para hacer los días de descanso semanal sin problemas, cifra que disminuye hasta el 11,8% en el caso de los no precarios. Las diferencias entre trabajadores precarios y no precarios se acrecientan aún más a la hora de pedir un día de permiso por motivos personales o familiares, como se puede observar en el gráfico 3.2. En este caso, hasta un 66,2% de los precarios declara tener problemas para ejercer este derecho y un 22,2% dice no poder hacerlo nunca, porcentajes que descienden hasta el 25,6% y el 1,7% respectivamente en el caso de los trabajadores no precarios.

Gráfico 3.2. Ejercicio de derechos: poder coger un día de permiso por motivos personales o familiares. Distribución precarios/ no precarios.



Fuente: EPYPB

Es posible aseverar por tanto a partir de los resultados obtenidos que los empleos precarios se asocian en mayor medida con jornadas atípicas, principalmente por debajo de las 30 horas semanales, aunque también con jornadas prolongadas por encima de las 41 horas semanales. Se asocian también a un menor control sobre la duración de la jornada de trabajo real y una menor capacidad para recibir remuneración por las horas extra realizadas. Por otra parte, los precarios tienen también menos posibilidades de conocer con antelación sus días y horas de trabajo y descanso, hacer días de fiesta semanales o coger permisos. Todos estos datos sugieren que los trabajadores precarios tienen una menor capacidad de planificación del propio tiempo, tanto de trabajo como de ocio, o dicho de otra forma: los precarios son menos dueños de su tiempo.

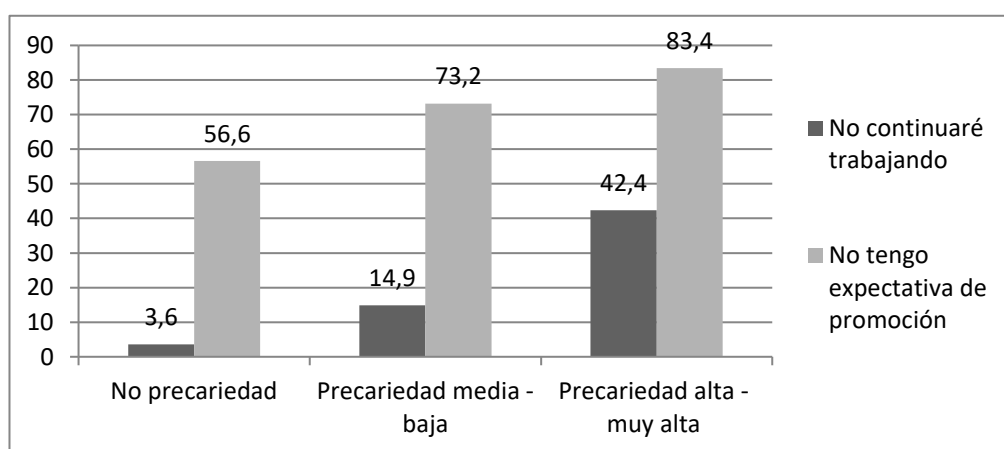
No es posible sin embargo afirmar con los datos obtenidos que exista una relación entre trabajo precario y la dificultad para conciliar el tiempo de trabajo remunerado con el tiempo dedicado a las tareas domésticas y familiares. Las tensiones entre trabajo productivo y trabajo reproductivo parecen estar explicadas de forma principal por el género, siendo las mujeres las que las sufren en mayor medida. Así, por ejemplo, mientras que sólo el 18,2% de los hombres afirman que a menudo o siempre “hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez”, entre las mujeres este porcentaje es del 26,1%.

3.2. Inseguridad y pobreza en el hogar

La inseguridad es sin duda una de las características definitorias del actual mercado de trabajo. Las políticas de flexibilización, el abaratamiento del despido y la promoción de distintos tipos de contratos de duración determinada -en prácticas, para jóvenes, etc.- entre otros, configuran un mercado laboral con una alta rotación de trabajadores, sobre todo en los empleos más precarios, y determinan una importante segmentación de las trayectorias laborales, alternando periodos de trabajo con periodos de paro, y también con trabajo informal. Sin embargo, son muchos los autores que sostienen que se puede entender la inseguridad únicamente como una consecuencia indeseada de las dinámicas del mercado de trabajo. Existe un proceso de institucionalización del riesgo y de la inseguridad como reguladores cognitivos de lo social (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013), convirtiéndolos en un mecanismo más de control de la población trabajadora. No es por tanto posible, a día de hoy, hablar de precariedad sin hablar de inseguridad.

La inseguridad laboral afecta de forma muy notable a la percepción que tienen los trabajadores sobre sus perspectivas en el puesto de trabajo. Así, un 14,4% del conjunto de los trabajadores por cuenta ajena cree que no va a seguir trabajando en la misma empresa al cabo de seis meses. Además, la temporalidad y la alta rotación son una realidad a las que se enfrentan sobre todo los trabajadores con empleos más precarios. Es posible afirmar a partir de los datos obtenidos que según aumenta el nivel de precariedad disminuyen las expectativas de mantener el puesto de trabajo o de promocionar, tal como vemos en el gráfico 3.3. En este sentido, el porcentaje de trabajadores que cree que no continuará trabajando en la misma empresa dentro de seis meses es del 3,6% en el caso de los no precarios, del 14,9% en el caso de los que identificamos con una precariedad baja o media, y del 42,4% entre los que presentan una precariedad alta o muy alta.

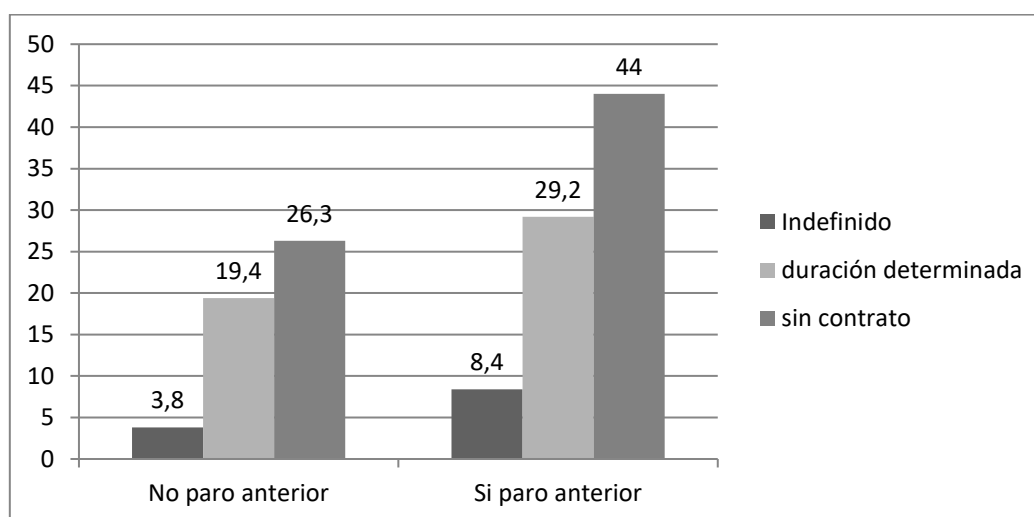
Gráfico 3.3. Expectativas de seguir en la empresa al cabo de 6 meses y expectativas de promoción en la empresa, según grado de precariedad



Fuente: EPYPB

Además, las expectativas de continuidad en el trabajo parecen estar relacionadas con la trayectoria laboral del trabajador. En el gráfico 3.4 podemos observar como las expectativas de continuar en el puesto de trabajo al cabo de seis meses, son mejores para aquellos trabajadores que no han sufrido paro durante los últimos diez años que para los que sí han sufrido paro en la última década por lo menos en una ocasión, y esto es así tengan un contrato indefinido, uno de duración determinada o trabajen sin contrato. Podemos aseverar por tanto que la fragmentación y discontinuidad en las trayectorias laborales tiene efectos perjudiciales para los trabajadores en general, y para los trabajadores temporales o sin contrato en particular.

Gráfico 3.4 Trabajadores que creen que no seguirán en el puesto de trabajo dentro de seis meses, expresado en porcentaje, según tipo de contrato y evento de paro en los últimos diez años.

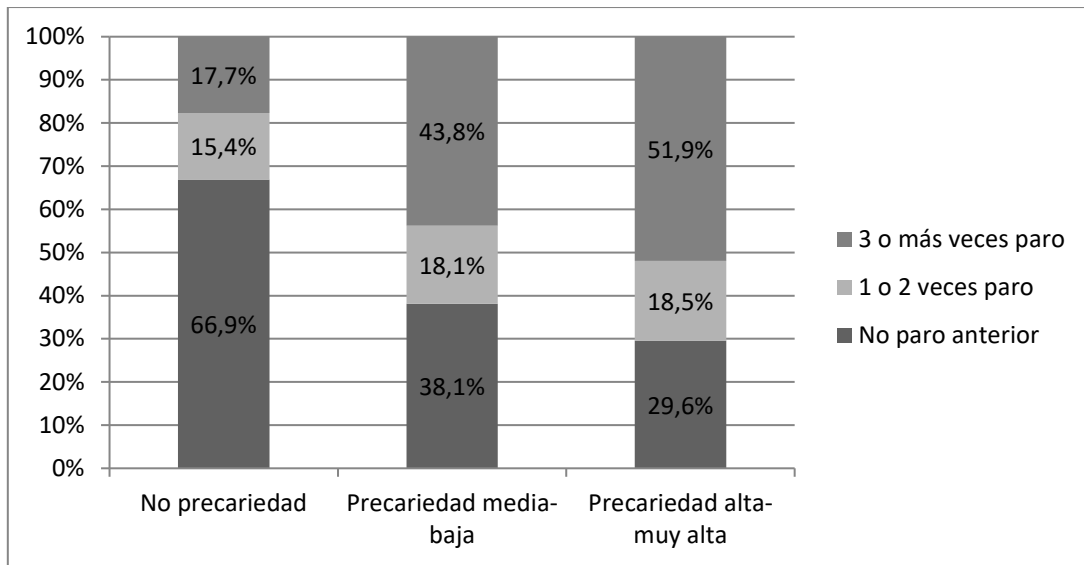


Fuente: EPYPB

En estrecha relación con lo anterior, hasta un 64,4% de los trabajadores precarios declara haber sufrido paro al menos una vez en los últimos 10 años, cifra que se reduce hasta el 33,1% en el caso de los no precarios¹⁶. Pero los precarios no solo han sufrido paro en mayor proporción que los no precarios, sino que además lo hacen durante más periodos de tiempo. Así, un 71,8% de los precarios que ha estado en paro en la última década lo ha hecho más de 3 veces, porcentaje que se reduce hasta el 53,4% entre los no precarios. Cabe destacar que un 10,1% de los precarios que han sufrido paro en este periodo lo ha hecho en 6 ocasiones o más. Haber sufrido paro, por tanto, es un factor que aumenta las probabilidades de ser un trabajador precario en la actualidad. Tal como podemos ver en el gráfico 3.5, a medida que aumenta el número de periodos en los que se ha sufrido paro, aumenta el nivel de precariedad que sufren los trabajadores.

¹⁶ En la encuesta sobre el paro de Barcelona 2017, el 50% de los parados había trabajado bajo contrato temporal en su empleo anterior (Jodar, Bolívar y Vidal, 2018).

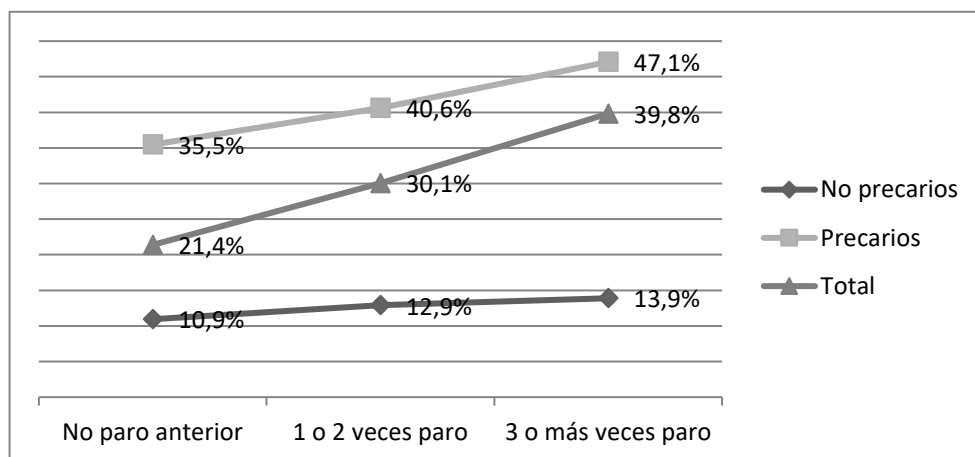
Gráfico 3.5. Evento de paro en los últimos diez años y número de periodos de paro, según nivel de precariedad, expresado en porcentaje.



Fuente: EPYPB

Por otra parte, queda también patente a partir de los datos obtenidos que haber sufrido paro con anterioridad aumenta las posibilidades de tener en la actualidad un contrato de trabajo a tiempo parcial. Este fenómeno es común a todos los trabajadores, sin embargo su efecto es más acusado en el caso de los trabajadores precarios, como se observa en el gráfico 3.6. Así, entre los trabajadores precarios que no han sufrido paro en la última década encontramos un 35,5% de contratos a tiempo parcial, aumentando el porcentaje al 40,6% entre los que han sufrido paro una o dos veces, y hasta el 47,1% de contratos a tiempo parcial entre los que han sufrido paro tres veces o más.

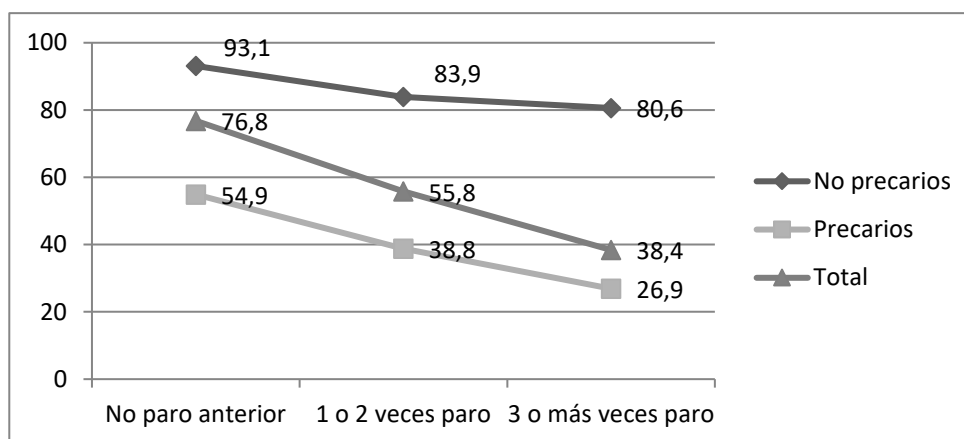
Gráfico 3.6 Porcentaje de contratos a jornada parcial según cantidad de veces en el paro en los últimos 10 años en trabajadores no precarios, precarios y total de trabajadores.



Fuente: EPYPB

El número de veces que se ha sufrido paro ejerce también una influencia sobre el tipo de contrato que se tiene en la actualidad. Como muestran los datos, según aumenta el número de periodos en los que se ha sufrido paro, disminuyen también las posibilidades de tener en la actualidad un contrato de trabajo indefinido. De igual forma que en el caso del tipo de jornada este es un efecto presente en la fuerza de trabajo en general, aunque de forma mucho más acusada entre los trabajadores precarios, tal como muestra el gráfico 3.7. En el caso de estos últimos, las opciones de tener un contrato indefinido pasan de un 54,4% en el caso de aquellos que no han sufrido paro en ninguna ocasión en la última década, a un 38,8% en el caso de los que han sufrido paro una o dos veces, y a un escaso 26,9% en el caso de los que han sufrido paro tres veces o más.

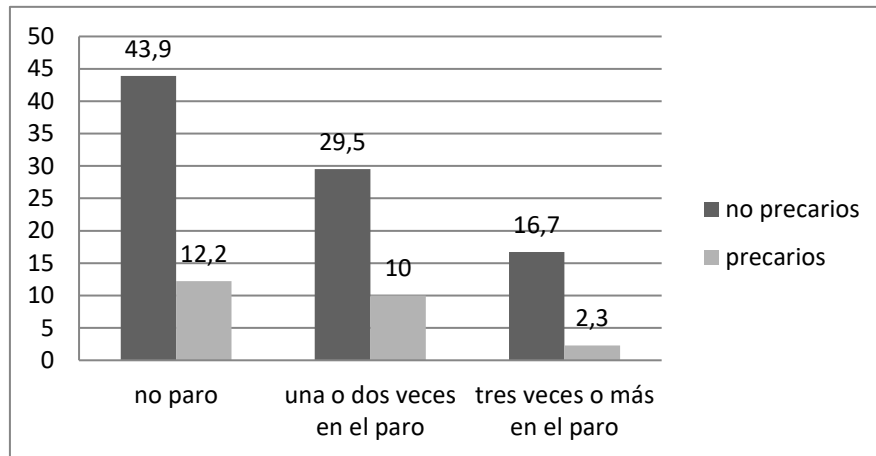
Gráfico 3.7. Porcentaje de contratos indefinidos según cantidad de veces en el paro en los últimos 10 años en trabajadores no precarios, precarios y total de trabajadores.



Fuente: EPYPB

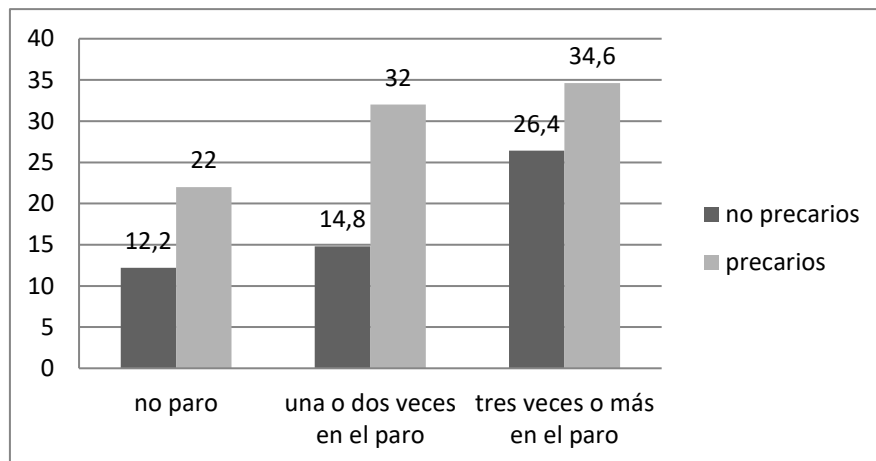
Los datos nos muestran que existe también una relación inversamente proporcional entre el número de veces que se ha sufrido paro y el salario actual. Es decir, según aumenta el número de veces que se ha estado en paro, disminuyen las posibilidades de tener un buen salario en la actualidad. Como en el caso del tipo de jornada –completa o parcial- y el tipo de contrato – indefinido o temporal-, el fenómeno se da tanto en trabajadores precarios como no precarios, aunque de forma más acusada entre los precarios, que además parten de una posición salarial generalmente más baja. Esta tendencia puede observarse en los gráficos 3.8 y 3.9. Así, un 43,9% de los trabajadores no precarios y un 12,2% de los precarios que no han experimentado paro tienen salarios superiores a los 1.500 euros al mes, reduciéndose estas cifras hasta el 16,7% y el 2,3% respectivamente entre los que han estado en paro tres veces o más. Por otra parte, un 12,2% de los trabajadores no precarios y un 22% de los precarios que no han experimentado paro tienen salarios entre 708 euros al mes (salario mínimo interprofesional) y 1000 euros al mes, aumentando estos porcentajes hasta el 26,4% y el 34,6% respectivamente entre aquellos que han sufrido tres o más periodos de paro.

Gráfico 3.8. Porcentaje de trabajadores no precarios y precarios con un salario de 1500 euros/mes o superior



Fuente: EPYPB

Gráfico 3.9. Porcentaje de trabajadores no precarios y precarios con un salario mensual entre 708 euros/mes (salario mínimo interprofesional) y 1000 euros/mes



Fuente: EPYPB

Los resultados presentados en relación a la vivencia del paro muestran que paro y precariedad pueden considerarse dos caras de la misma moneda de pérdida de derechos y oportunidades laborales, pues quienes han sufrido unas trayectorias más inestables y con más paro probablemente quedan atrapados en los segmentos más precarios del mercado de trabajo, donde hay una mayor rotación y temporalidad y, y se ven abocados en mayor medida a aceptar empleos de baja calidad, con jornadas atípicas, sueldos más bajos y peores condiciones de empleo en general.

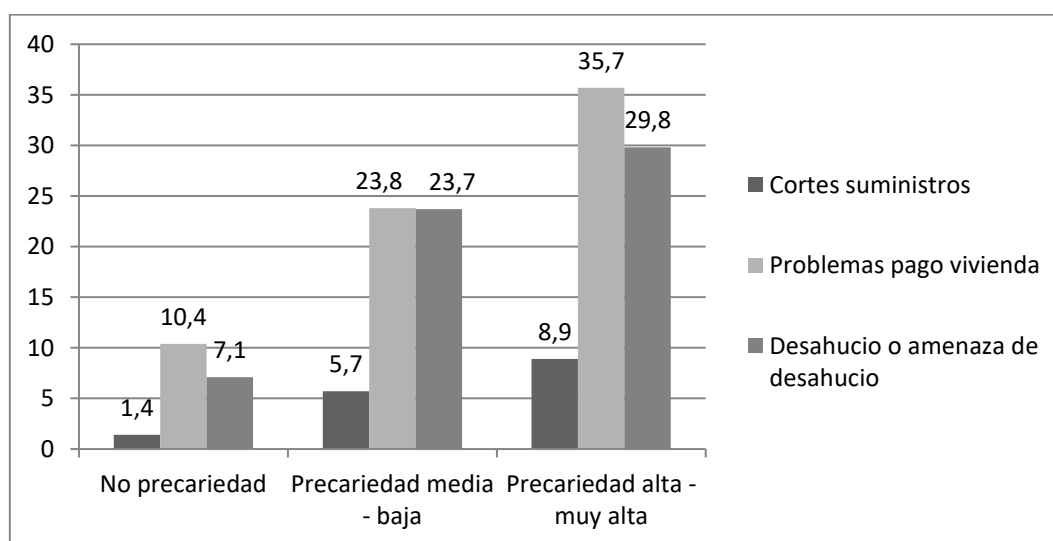
Los datos sobre salario no pueden entenderse como simples cifras. La tendencia a la baja de los salarios entre los trabajadores en general y entre los trabajadores precarios en particular tiene una traducción directa sobre sus condiciones de vida. En muchas ocasiones tener un

trabajo remunerado, incluso cuando éste es a jornada completa, no asegura poder garantizar unas condiciones de vida mínimas en el hogar. Este fenómeno, el de los trabajadores pobres, se extiende día a día en la sociedad (Banyuls y Recio, 2017).

De acuerdo con los datos del estudio, el porcentaje de personas que han sufrido cortes en los suministros, han tenido problemas con el pago de la vivienda o han sufrido un desahucio o amenaza de desahucio aumenta según aumenta el nivel de precariedad. Mientras un 10,4% de los no precarios han tenido problemas para hacer frente al pago de su vivienda habitual, la cifra aumenta hasta el 23,7% entre aquellos con una precariedad baja o media y hasta el 35,7% en el caso de los que presentan una precariedad alta o muy alta. Cabe también destacar que cerca de un 30% de aquellos con una precariedad alta o muy alta han sufrido un desahucio o amenaza de desahucio en los últimos cinco años. Estos y otros datos relativos a la dificultad de hacer frente al pago de suministros y vivienda podemos verlos en el gráfico 3.10.

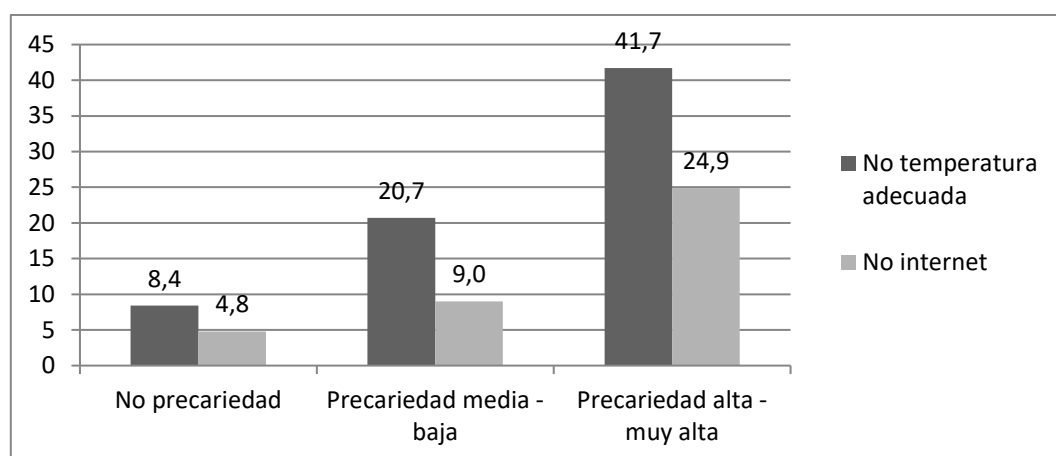
La pobreza energética, entendida como la incapacidad de hacer frente al pago de la energía necesaria para cubrir las necesidades del hogar, es otro fenómeno relacionado con la pobreza que desgraciadamente hemos visto crecer durante los años de crisis económica. Como en el caso anterior, la carestía de la energía hace que tener un trabajo remunerado no sea garantía de evitar la pobreza energética y también, como en el caso anterior, podemos ver como las posibilidades de sufrir sus efectos aumentan según crece el nivel de precariedad. A partir de los datos obtenidos, podemos constatar que un 8,4% de los trabajadores no precarios, un 20,7% de los que presentan una precariedad baja o media y hasta un 41,7% de aquellos con un nivel alto o muy alto de precariedad tienen dificultades para mantener una temperatura adecuada en el hogar en los meses de frío. Estos datos y los relativos a personas que no pueden permitirse una conexión a internet podemos verlos en el gráfico 3.11.

Gráfico 3.10. Porcentaje de trabajadores que han sufrido cortes en los suministros, han tenido problemas con el pago de la vivienda o han sufrido un desahucio o amenaza de desahucio aumenta según aumenta el nivel de precariedad, según nivel de precariedad.



Fuente: EPYPB

Gráfico 3.11. Porcentaje de personas que no pueden mantener una temperatura adecuada en el hogar durante los meses de frío y de personas que no pueden permitirse tener Internet



Fuente: EPYPB

Los datos nos muestran una composición del hogar muy similar entre precarios y no precarios, siendo la de vivir con familiares y que otra/s persona/s aporten también ingresos la opción más común tanto entre los no precarios -63.7%-, como entre aquellos con una precariedad media o baja -63.5%-, y los que presentan un nivel de precariedad alto o muy alto -57.6%. Como hallazgos más destacables encontramos que el porcentaje de personas que comparten habitación o piso con no familiares crece según aumenta también el nivel de precariedad, y por el contrario, la opción de vivir solo/a disminuye según aumenta el nivel de precariedad. Podemos observar los datos completos de composición del hogar la tabla 3.2.

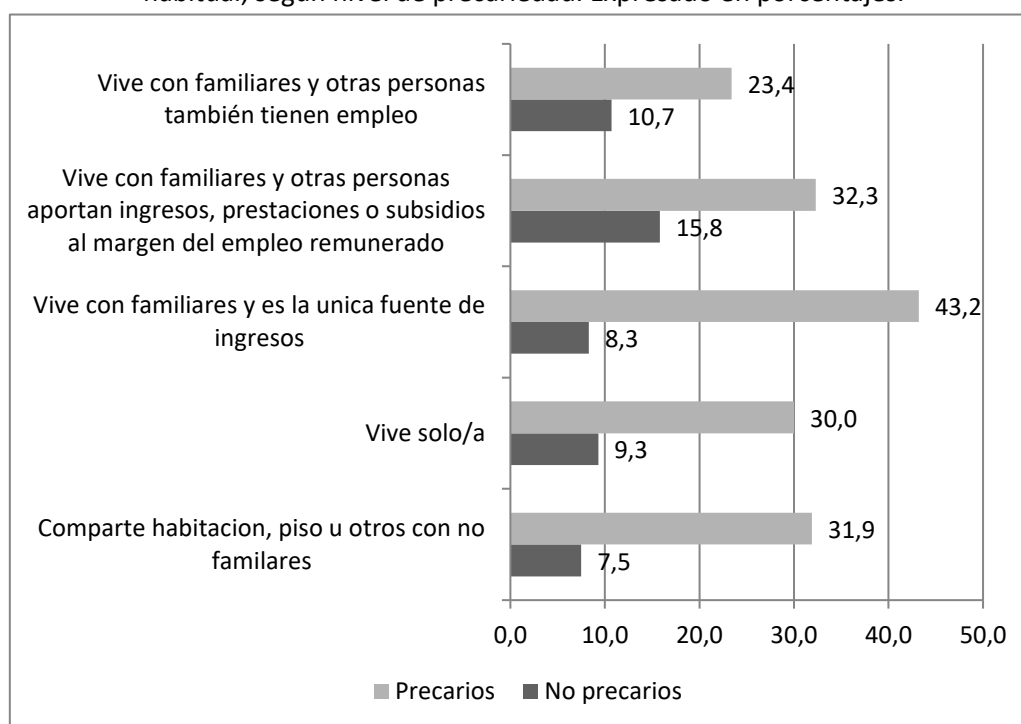
Tabla 3.2. Composición del hogar según nivel de precariedad del trabajador entrevistado, expresado en porcentajes.

	No precariedad	Precariedad media - baja	Precariedad alta - muy alta
Comparte habitación, piso u otros con no familiares	13,0%	18,9%	26,1%
Vive solo/a	13,0%	6,1%	3,0%
Vive con familiares y es la única fuente de ingresos	5,8%	6,9%	6,1%
Vive con familiares y otras personas aportan ingresos, prestaciones o subsidios al margen del empleo remunerado	4,6%	4,7%	7,3%
Vive con familiares y otras personas también tienen empleo	63,7%	63,5%	57,6%
Total	100%	100%	100

Fuente: EPYPB

Poniendo en relación los datos de composición del hogar con los datos de pobreza en el hogar, se hace evidente que existen grandes diferencias entre trabajadores precarios y no precarios. Tomando la dificultad para hacer frente al pago de la vivienda como indicador de privación material, vemos que las diferentes opciones de composición del hogar tienen implicaciones distintas dependiendo de si se es un trabajador precario o no precario. Así, mientras el vivir con familiares y ser la única fuente de ingresos es una opción con baja privación asociada entre los no precarios -8,3%-, es la opción que se asocia a una mayor privación entre los precarios -43,2%-. Este dato confirma la escasa capacidad del salario de los trabajadores precarios para sostener un hogar, haciéndose necesaria la combinación de dos salarios. En este sentido, vivir con familiares y que otras personas tengan empleo es la opción asociada con el nivel más bajo de privación entre los precarios -23,4%-, mientras que se asocia con el segundo porcentaje más elevado de pobreza entre los no precarios -10,7%. Estos datos y los relativos a las distintas composiciones posibles de hogar y su relación con la pobreza podemos verlos en el gráfico 3.12.

Gráfico. 3.12 Composición del hogar y dificultad para hacer frente al pago de la vivienda habitual, según nivel de precariedad. Expresado en porcentajes.

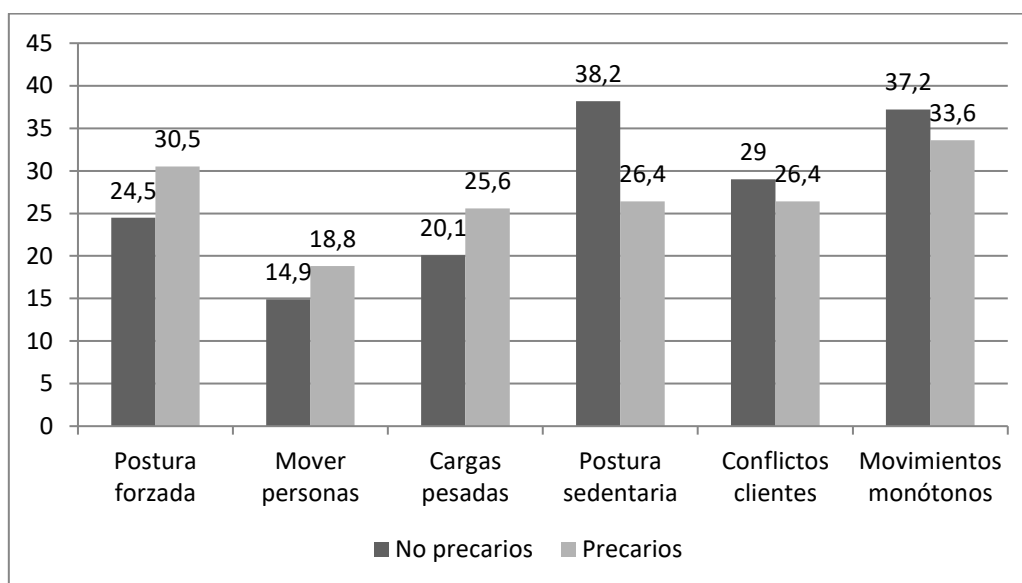


Fuente: EPYPB

3.3. Condiciones de trabajo, discriminación y violencia

Trabajadores precarios y no precarios muestran notables diferencias en sus condiciones de trabajo. Atendiendo a lo que podríamos llamar condiciones o exigencias físicas del puesto de trabajo, observamos una diferente exposición dependiendo de la naturaleza del riesgo. Así, los trabajadores precarios sufren en mayor medida durante el ejercicio de su trabajo posturas forzadas o que provocan cansancio, al tiempo que deben sostener o mover personas o cargas pesadas con su propio esfuerzo de forma más frecuente. Los trabajadores no precarios por su parte, y de acuerdo con los datos del estudio, sufren en mayor medida posturas sedentarias en el puesto de trabajo, deben lidiar más a menudo con clientes enfadados o conflictivos y realizan más movimientos monótonos o repetitivos. En otras palabras, y de forma general, los trabajadores precarios están más expuestos a la realización de esfuerzos físicos en el puesto de trabajo, mientras los no precarios sufrirían más el sedentarismo y la monotonía. Podemos observar los datos concretos en el gráfico 3.13, que presenta el porcentaje de trabajadores precarios y no precarios que declara estar expuesto siempre o muchas veces a las diferentes condiciones de trabajo que se mencionan.

Gráfico 3.13. Porcentaje de trabajadores precarios y no precarios que sufren siempre o muchas veces determinadas condiciones de trabajo.

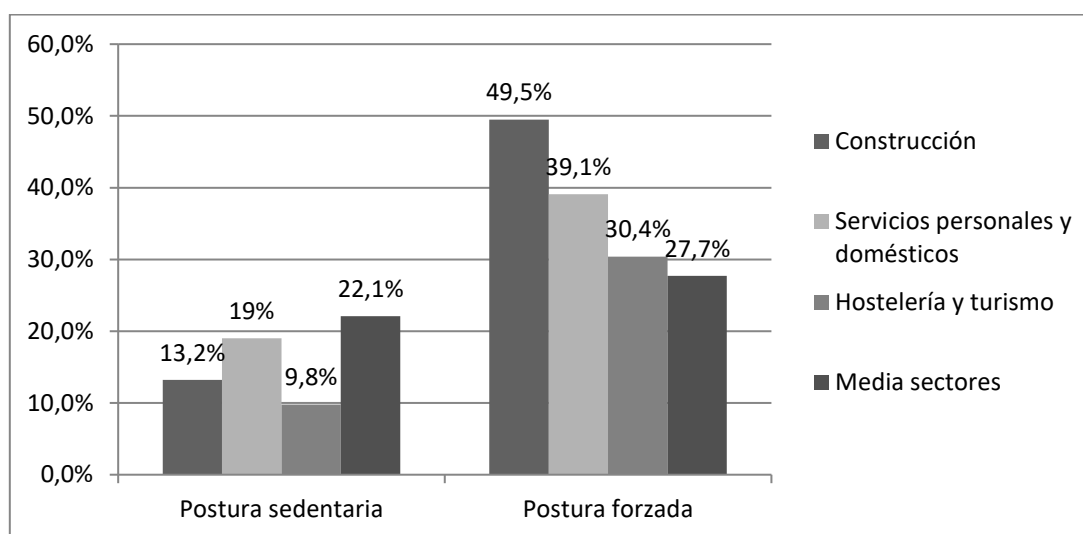


Fuente: EPYPB

No se puede obviar que esta desigual distribución de los riesgos asociados a las condiciones de trabajo está condicionada en parte por la distinta distribución de los trabajadores precarios y no precarios según sectores de actividad. Tomemos como ejemplo la exposición a mantener una postura sedentaria, condición que sufre el 38,2% de los no precarios frente al 26,4% de los

precarios. Analizando los datos, podemos ver que los sectores de actividad en los que está menos presente el sedentarismo – Hostelería y Turismo con un 9,8%, Construcción con un 13,2% y Servicios personales y domésticos con un 19% - muestran una gran concentración de trabajadores precarios - 71,1% de precarios en Hostelería y Turismo, 59,1% en el sector de la construcción y 83,2% en Servicios Personales y domésticos-, por lo que es esperable que disminuya el riesgo de los trabajadores precarios a sufrir posturas sedentarias en el puesto de trabajo de forma general. Por el contrario, si tomamos como ejemplo el mantener una postura forzada o que provoca cansancio, condición que declaran sufrir un 24,5% de los no precarios frente al 30,5% de los precarios, observamos que ésta es una condición de trabajo que se da especialmente en sectores donde existe una gran concentración de trabajadores precarios. En el gráfico siguiente podemos ver en qué medida los trabajadores sufren posturas sedentarias o posturas forzadas en sectores en que los trabajadores precarios son mayoría, en comparación con la media de trabajadores que sufren estas mismas condiciones en general.

Gráfico 3.14. Porcentaje de trabajadores que sufren postura sedentaria o postura forzada en tres sectores con amplia mayoría de trabajadores precarios –Construcción, Servicios personales y domésticos y Hostelería y turismo – en comparación con la media de trabajadores que sufren dichas condiciones a nivel global.



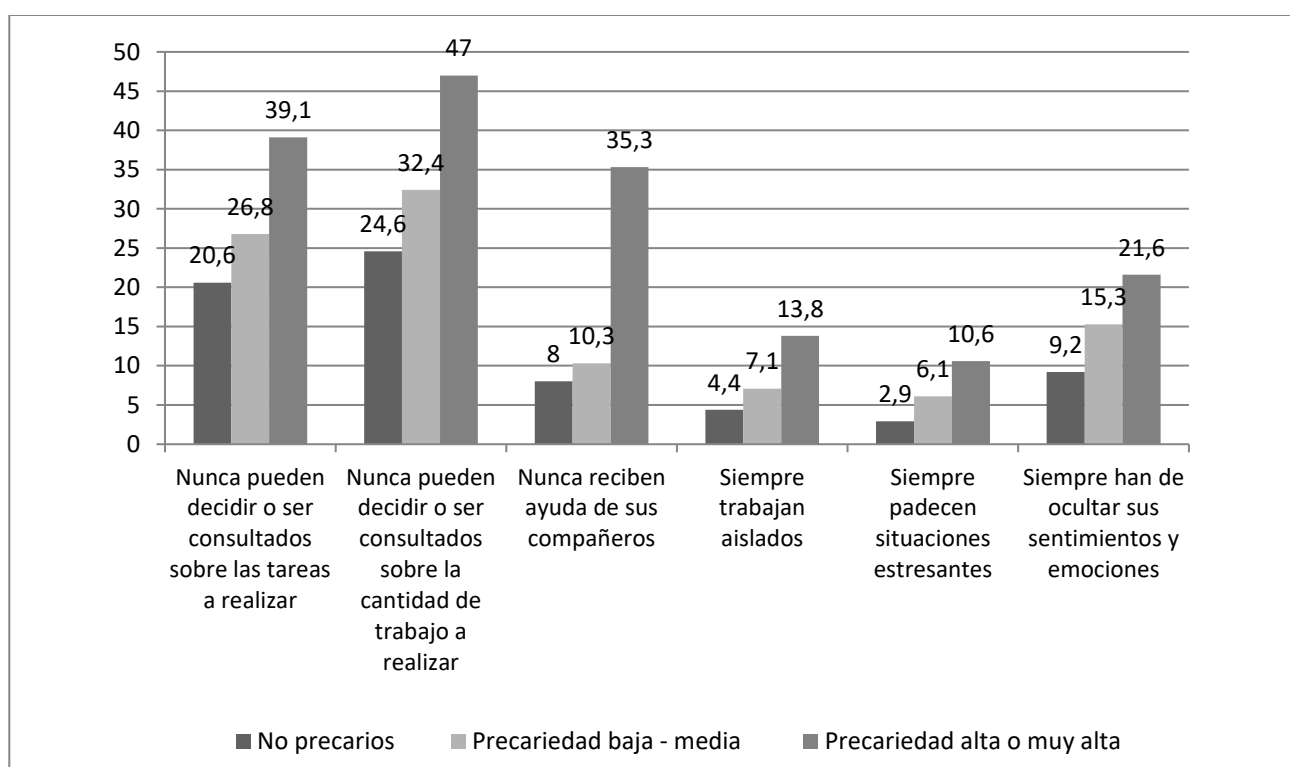
Fuente: EPYPB

Trabajadores precarios y no precarios muestran también importantes diferencias a la hora de padecer malas condiciones de trabajo relacionadas con el poder de decisión, la gestión de las cargas relacionadas con el trabajo y el estrés y la relación con otros compañeros y superiores. Este tipo de condiciones de trabajo podemos identificarlas con lo que comúnmente llamamos riesgos psicosociales del trabajo. En el gráfico 3.15 se puede observar como el porcentaje de personas que nunca son consultadas o pueden decidir sobre las tareas y sobre la cantidad de trabajo a realizar, ni reciben ayuda de sus colegas en ninguna ocasión, crece según aumenta el nivel de precariedad. En la misma línea, las personas que deben siempre trabajar aisladas, ocultar sus sentimientos y emociones y padecer situaciones estresantes es mayor cuanto mayor es la precariedad del trabajador.

Cabe destacar entre los datos obtenidos que el porcentaje de trabajadores que no son consultados en ninguna ocasión sobre las tareas a realizar ni sobre la cantidad de trabajo a realizar es llamativamente alto tanto entre los trabajadores precarios como entre los no precarios, lo que muestra una tendencia generalizada a no incluir a los trabajadores asalariados en los procesos de decisión que afectan a su trabajo diario. Sin embargo, como hemos apuntado, esta tendencia se acentúa según aumenta el nivel de precariedad. En el caso de los trabajadores que nunca pueden decidir o ser consultados sobre la cantidad de trabajo a realizar, por ejemplo, el porcentaje pasa del 24,6% en el caso de los trabajadores no precarios, al 32,4% entre aquellos con una precariedad media o baja y hasta el 47% entre los que sufren un grado de precariedad alto o muy alto.

Es también llamativo el crecimiento del porcentaje de trabajadores que declaran no recibir nunca ayuda de sus compañeros entre el grupo de los no precarios -8%- y el de los que sufren una precariedad alta o muy alta -35,5%-. Este hecho puede estar relacionado con otras condiciones de trabajo destacadas en el gráfico como una mayor proporción de trabajadores que trabajan de forma aislada o un mayor número de trabajadores que ocultan sus sentimientos y emociones en el puesto de trabajo. En cualquier caso, el global de los datos obtenidos nos muestra que a mayor nivel de precariedad, mayor es la vulnerabilidad que sufren los trabajadores en su puesto de trabajo.

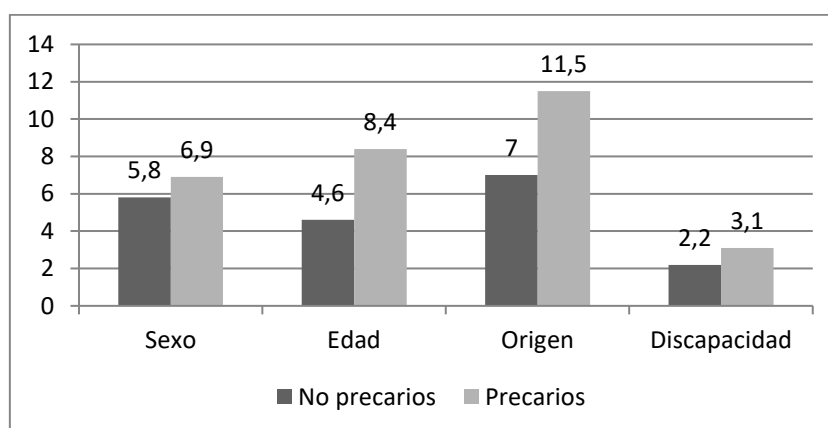
Gráfico 3.15. Porcentaje de trabajadores que han respondido nunca –en los tres primeros casos- o siempre – en los tres últimos casos- a la pregunta de si sufren determinadas condiciones de trabajo, según grado de precariedad.



Fuente: EPYPB

Los resultados relativos a la discriminación en el puesto de trabajo por motivo de sexo, edad, origen o discapacidad muestran unos porcentajes mayoritariamente por debajo del 10%, aunque siguiendo la misma tendencia que en los casos anteriores, esto es, a mayor precariedad mayor exposición a condiciones de trabajo perniciosas. Podemos observar estos datos en el gráfico 3.16.

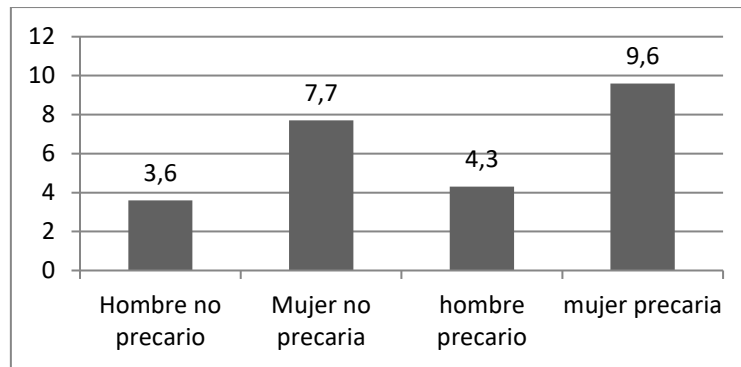
Gráfico 3.16. Porcentaje de trabajadores que declaran haber observado comportamientos discriminatorios en el lugar de trabajo por parte de compañeros, jefes o clientes. Comparación de trabajadores precarios y no precarios.



Fuente: EPYPB

Los porcentajes más altos se corresponden con la discriminación por origen, donde un 7% de los no precarios y un 11,5% de los precarios declaran haber observado en su entorno (compañeros, jefes, clientes, etc.) comportamientos discriminatorios hacia personas con una nacionalidad distinta a la española. Cabe destacar que entre los trabajadores con nacionalidad no española, el porcentaje de personas que ha observado comportamientos discriminatorios por motivos de origen en la empresa aumenta hasta el 26,9%, frente al 5,4% de trabajadores con nacionalidad española que han observado esta misma situación. Algo parecido ocurre con los datos en relación a la discriminación relacionada con el sexo, donde si bien existe una variación en la capacidad de apreciación de este tipo de comportamientos entre precarios y no precarios, el factor más influyente parece ser el género de las personas. Así, las mujeres no precarias declaran haber observado este tipo de comportamientos en el lugar del trabajo en mayor medida que los hombres precarios, y la mayor diferencia la encontramos entre hombres no precarios -3,6%- y las mujeres precarias -9,6%, como se puede ver en el gráfico 3.17 a continuación.

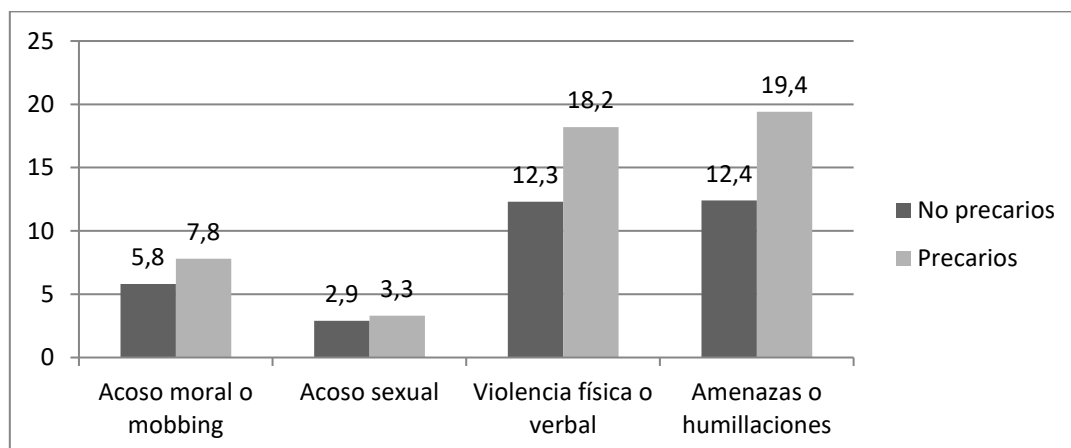
Gráfico 3.17. Porcentaje de personas que ha observado discriminación por motivo de sexo en la empresa según precariedad y sexo.



Fuente: EPYPB

Los trabajadores precarios muestran también peores condiciones de trabajo en cuanto a situaciones de acoso y/o violencia, tal como muestra el gráfico 3.18. Entre los datos obtenidos destaca que un 18,2% de los trabajadores precarios declara haber observado en su entorno de trabajo, por parte de compañeros, jefes o clientes, situaciones de violencia física o verbal, y un 19,4% ha presenciado amenazas o humillaciones –frente al 12,3% y el 12,4% de los trabajadores no precarios respectivamente. En cuanto a los datos referentes a situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo, situación que declaran haber padecido un 2,9% de los trabajadores no precarios y un 3,3% de los precarios, observamos que ocurre el mismo fenómeno que con la discriminación sexual. Si bien el tener un empleo precario o no precario influye en la exposición a observar este tipo de conductas, de nuevo el propio sexo parece jugar un papel más determinante. De igual manera que en el caso anterior, las mujeres no precarias declaran en mayor medida haber sido testigo de acoso sexual que los hombres precarios –un 5,2% frente a un 2,1%.

Gráfico 3.18. Porcentaje de trabajadores que declaran haber observado situaciones de acoso o violencia en el lugar de trabajo por parte de compañeros, jefes o clientes. Comparación de trabajadores precarios y no precarios.



Fuente: EPYPB

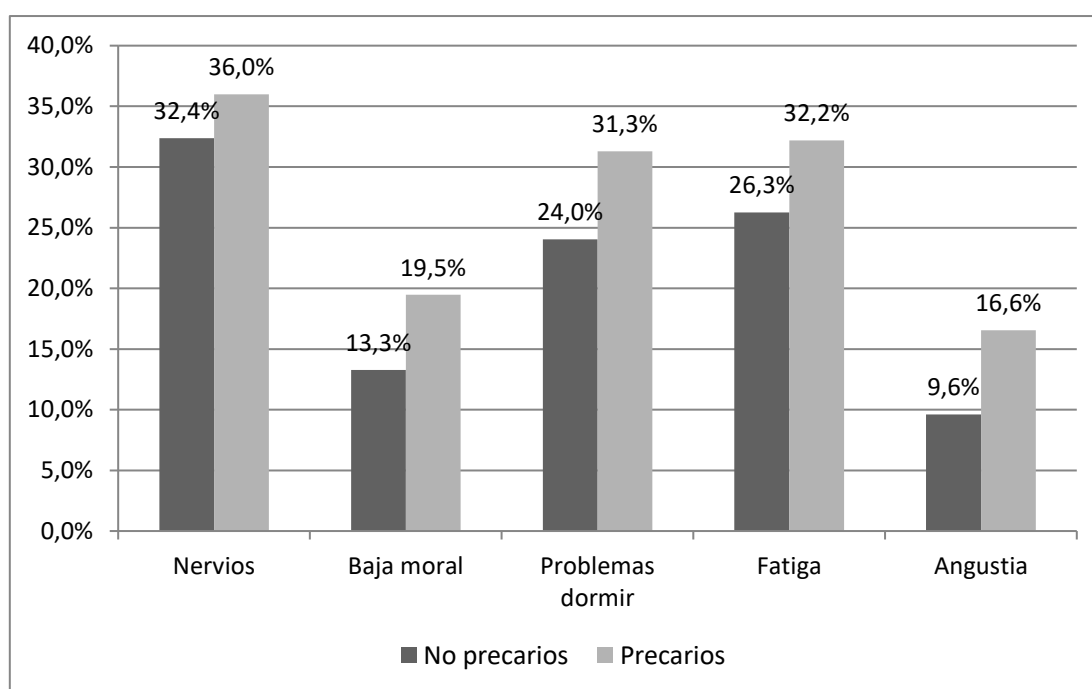
En definitiva, y aunque puedan existir otros factores –como el sexo o la nacionalidad– relevantes, podemos constatar a partir de los datos del estudio que ser un/a trabajador/a precario/a es sin duda un factor de riesgo a la hora de sufrir unas deficientes condiciones de trabajo. Existe una tendencia generalizada a sufrir un empeoramiento de las condiciones de trabajo según aumenta el nivel de precariedad, tanto en lo que se refiere a condiciones físicas de trabajo –posturas forzadas, cargas pesadas– como condiciones psicológicas –no ser consultado, tener que ocultar los sentimientos–, así como una mayor vulnerabilidad ante situaciones de discriminación, acoso y violencia en el puesto de trabajo.

3.4. Precariedad y salud

La investigación especializada ha puesto sobre la mesa el hecho de que la salud no es una cuestión individual que tiene que ver únicamente con el cuerpo y la mente de cada uno/a, sino que es una expresión de las condiciones de vida y de trabajo, lo que a su tiempo depende de factores como las condiciones de empleo, y a un nivel más abstracto, de la estructura y organización del mercado de trabajo, de las leyes laborales, de la fuerza y capacidad de presión de los diferentes actores sociales, etc. Por lo tanto, incluso más allá de la calidad de los servicios de atención médica, la salud debe ser entendida, al menos parcialmente, como el resultado de la organización social y económica de una sociedad (Benach, Tarafa y Recio, 2014).

En este sentido, los datos de esta encuesta vuelven a mostrarnos que la precariedad laboral afecta negativamente la salud, tanto física como mental. Por lo que respecta a la salud mental, como se puede observar en el gráfico 3.19, las personas empleadas en ocupaciones precarias tienen una mayor tendencia a sufrir problemas (algunas veces, a menudo o siempre) como sentirse tan bajo/a de moral que nada podría animarle, dificultades para dormir con normalidad, sufrir fatiga generalizada, o sentir angustia o miedo. Por lo que respecta al hecho de sufrir estados nerviosos, cabe destacar que parece ser un problema bastante generalizado entre una proporción importante de los trabajadores (un 34,4% de ellos), un porcentaje parecido tanto entre los que tienen empleos más precarios como entre los que tienen empleos de mayor calidad.

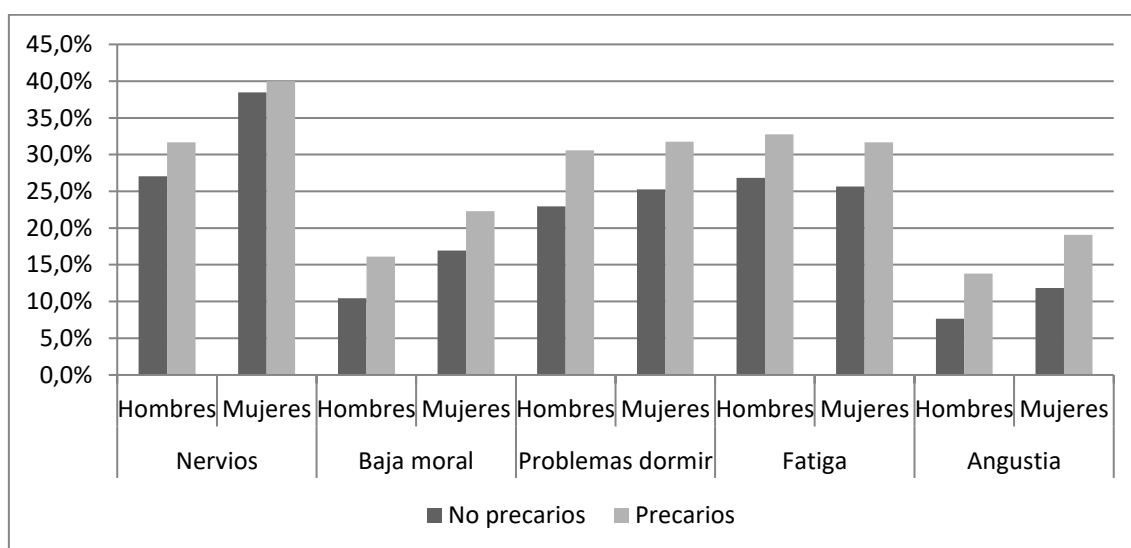
Gráfico 3.19. Prevalencia de los problemas de salud mental de los trabajadores precarios y no precarios.



Fuente: EPYPB

Otro dato interesante lo vemos si añadimos la vivencia de hombres y mujeres a la comparación, como nos muestra el gráfico 3.20. En él vemos que las mujeres sufren más problemas de nervios, de baja moral y de angustia. Así, la precariedad es un elemento de desigualdad en la salud que se suma a la de género a la hora de definir la salud y bienestar de las personas trabajadoras. Resultados similares, o incluso más marcados, los vemos en la distinción entre personas con nacionalidad española o extranjera.

Gráfico 3.20. Prevalencia de los problemas de salud mental según precariedad del empleo y sexo.

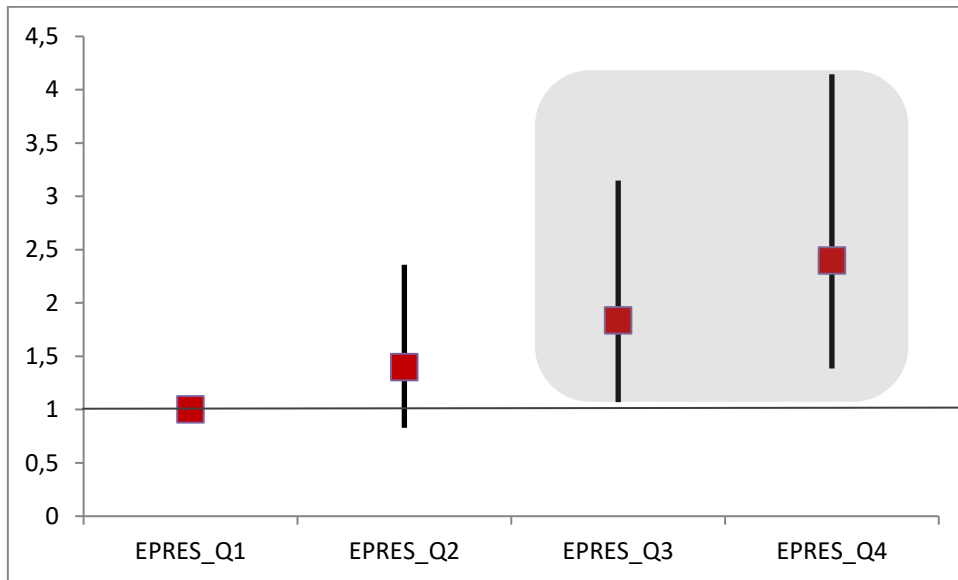


Fuente: EPYPB

Por lo que respecta a la salud física o más bien el estado de salud general auto-percibido, también observamos importantes diferencias según la situación de precariedad en el empleo: cuanto mayor sea la precariedad, peor estado de salud. Lo vemos especialmente si miramos los extremos: sólo el 12,2% de los que tienen menos precariedad (es decir, con una puntuación menor en la escala EPRES, por debajo de 0,7) declaran tener un estado de salud general regular, malo o muy malo. En cambio, entre el 25% con mayor precariedad (es decir, con una puntuación superior a 1,8) el 26,0% declara tener un estado de salud general regular, malo o muy malo. El estado de salud también es peor entre las personas de más edad, de nacionalidad extranjera, con menores estudios y con ocupaciones menos cualificadas, lo que viene a ilustrar también la idea de que las diferentes formas o ejes de desigualdad se superponen a la hora de definir la precariedad de la población trabajadora.

Con todo, el gradiente en el estado de salud según el nivel de precariedad (es decir, el hecho de que los que tienen más precariedad tengan un peor estado de salud), se produce independientemente del efecto de la edad, la nacionalidad, el nivel de estudios, la ocupación y el sexo.

Gráfico 3.21. Resultados de un análisis de regresión comparando el nivel de salud general de la población trabajadora (siendo 1 muy bueno y 5 muy malo) según el grado de precariedad (siendo el 1r cuartil el de menor precariedad y el 4º cuartil el de mayor precariedad). Resultados controlados por sexo, edad, nivel de educación, nacionalidad y estatus ocupacional.



Fuente: EPYPB

4. La precariedad, el sentido común y la acción colectiva

4.1. Visiones: culpabilización y salidas de la precariedad

Los cambios estructurales en el mercado de trabajo que están haciendo avanzar hacia una extensión y profundización de la precariedad laboral también tienen su correlato en cambios en las subjetividades, visiones e imaginarios de la población trabajadora sobre el empleo (Armano y Murgia, 2017). De alguna forma, ha ido cambiando el estándar de lo que consideramos “normal”, asumiendo y naturalizando así en muchos casos elementos que precarizan la existencia (Lorey, 2015). En este apartado tratamos esta cuestión fijándonos en las respuestas que han dado las personas trabajadoras entrevistadas respecto a lo que entienden por precariedad laboral, cuáles creen que son sus causas y cuáles deben ser las respuestas políticas a ellas.

Por lo que refiere al significado de la precariedad, el factor que más se ha señalado entre los encuestados es la falta de oportunidades para tener un empleo digno, lo que apunta a las dificultades de acceso al empleo de calidad. En segundo lugar también se han identificado como sinónimos de precariedad cuestiones más concretas como los bajos salarios o las condiciones de trabajo penosas o abusivas, así como la desaparición de los derechos de los trabajadores de forma más genérica.

Tabla 4.1. Opinión sobre qué significa la precariedad (seleccionando un máximo de tres opciones):

	Recuento	% del N de la columna
No tener oportunidades de tener un empleo digno	805	66,9%
Salario o ingresos insuficientes	653	54,2%
Condiciones de trabajo penosas o abusivas	638	53,0%
Desaparición de los derechos de los trabajadores	566	47,0%
Dificultad o imposibilidad de acceder a pensiones y una jubilación suficientes	372	30,9%
Inseguridad frente a accidentes y enfermedades	238	19,7%
Cambio continuado de trabajo: actividad, empresa, tareas, etc.	230	19,1%
Otros	29	2,4%

Fuente: EPYPB

Las personas entrevistada responden a la pregunta sobre cuáles deberían ser las medidas prioritarias para acabar con la vulnerabilidad y el riesgo de exclusión social del siguiente modo: una mayoría (el 58,9%) apunta a la necesidad de que los gobiernos dediquen esfuerzos y recursos a la creación de empleo, lo que demuestra que pervive la idea de que el empleo debe

ser el garante de la integración social. En este sentido, también un 49% señala que se debería garantizar el trabajo por parte del Estado. También tienen bastante eco dos ideas sobre cómo mejorar las condiciones de empleo, como son trabajar menos horas sin reducir el salario para trabajar todos con más calidad de vida, y buscar alternativas económicas en forma de economía cooperativa o social. Finalmente, cabe señalar que un 57% de los trabajadores/as apunta a la necesidad de políticas públicas de garantía de rentas para acabar con la vulnerabilidad y la exclusión social, como por ejemplo la Renta Garantizada de Ciudadanía o proporcionar ingresos mínimos vitales para las personas y familias sin ingresos o para complementar los ingresos inferiores al IRSC. Ello parece que tiene mayor aceptación que la idea de la renta básica universal incondicional para todos los ciudadanos/as (aunque no se puede descartar que las personas que han respondido a la encuesta no distinguen suficientemente entre la una y la otra).

Tabla 3.3. Opinión sobre cuáles de estas medidas deberían ser prioritarias para acabar con la vulnerabilidad y el riesgo de exclusión social (seleccionando un máximo de tres opciones):

	Recuento	% del N de la columna
Que los gobiernos dediquen todos los esfuerzos y recursos a crear ocupación	707	58,9%
Una Renta Garantizada de Ciudadanía o ingreso mínimo vital para las personas y familias sin ingresos o para complementar los ingresos inferiores al IRSC (664 euros/mes)	686	57,2%
Trabajar menos horas sin reducir el salario para trabajar todos con más calidad de vida	618	51,5%
Hay que buscar alternativas económicas en forma de economía cooperativa o social	601	50,0%
Un Trabajo Garantizado por el Estado para todos los ciudadanos/as	588	49,0%
Una Renta Básica Universal incondicional para todos los ciudadanos/as	198	16,5%
Otras	44	3,6%

Fuente: EPYPB

En tercer lugar, al indagar en las causas o razones por las que hay paro y precariedad, según las personas entrevistadas, se observa que mayoritariamente señalan a la desigualdad y al reparto injusto de la riqueza, así como a la inacción del gobierno o, en tercer lugar, a las formas de actuar de las empresas en el mercado de trabajo, pensadas para ahorrar en términos de empleo y salario. También vemos que muy pocas personas, comparativamente, señalan que la gente no se prepara suficientemente o no está dispuesta a trabajar, lo que nos indica que los trabajadores tienden a culpabilizar en mayor medida a gobierno o empresas que a los trabajadores mismos – a pesar del bombardeo mediático al cual nos somete la cultura empresarial hegemónica al respecto.

Tabla 3.4. Opinión sobre cuáles son las tres razones principales por la que piensa que hay paro o precariedad:

	Recuento	% del N de la columna
La desigualdad; la riqueza se reparte injustamente	779	64,8%
El gobierno no genera oportunidades	725	60,4%
Las empresas no crean empleo	633	52,7%
Las empresas pagan poco	482	40,1%
Es un problema internacional (crisis económica, globalización, etc.)	455	37,9%
Las nuevas tecnologías (robótica, informática) eliminan puestos de trabajo	213	17,8%
La gente no se prepara o forma suficientemente	110	9,1%
La gente no está dispuesta a trabajar	93	7,8%
Otras	39	3,3%

Fuente: EPYPB

Finalmente, se desprende del análisis de la encuesta que si bien en las preguntas sobre significados de la precariedad y la actuación frente a la exclusión social casi no se identificaban diferencias significativas entre las respuestas de las personas con empleos más precarios y las que tenían empleos menos precarios, en esta cuestión de las causas de la precariedad sí se observan tendencias diferenciadas de respuesta. En este sentido, las personas con menos precariedad tienden a apuntar en mayor medida a culpables más abstractos como la desigualdad, así como al gobierno; mientras que las personas con empleos más precarios identifican a las empresas en mayor medida que los trabajadores no precarios. Finalmente, lo que es quizás más relevante, es que los trabajadores mejor situados en el mercado de trabajo son los que, relativamente, han interiorizado en mayor medida el discurso de que la causa de la precariedad y el paro se encuentra entre los propios trabajadores.

Tabla 3.5. Diferencias entre trabajadores precarios y no precarios respecto a las razones principales por la que piensan que hay paro o precariedad:

	Trabajadores/as precarios/as	Trabajadores/as no precarios/as
La desigualdad; la riqueza se reparte injustamente	60,7	69,8
El gobierno no genera oportunidades	54,5	65,2
Las empresas no crean empleo	55,5	47,7
Las empresas pagan poco	45,7	33,8
Es un problema internacional (crisis económica, globalización, etc.)	37,1	33,6
Las nuevas tecnologías (robótica, informática) eliminan puestos de trabajo	19,2	15,3
La gente no se prepara o forma suficientemente	7,6	10,6
La gente no está dispuesta a trabajar	6,2	9,6
Otras	3,6	3,1

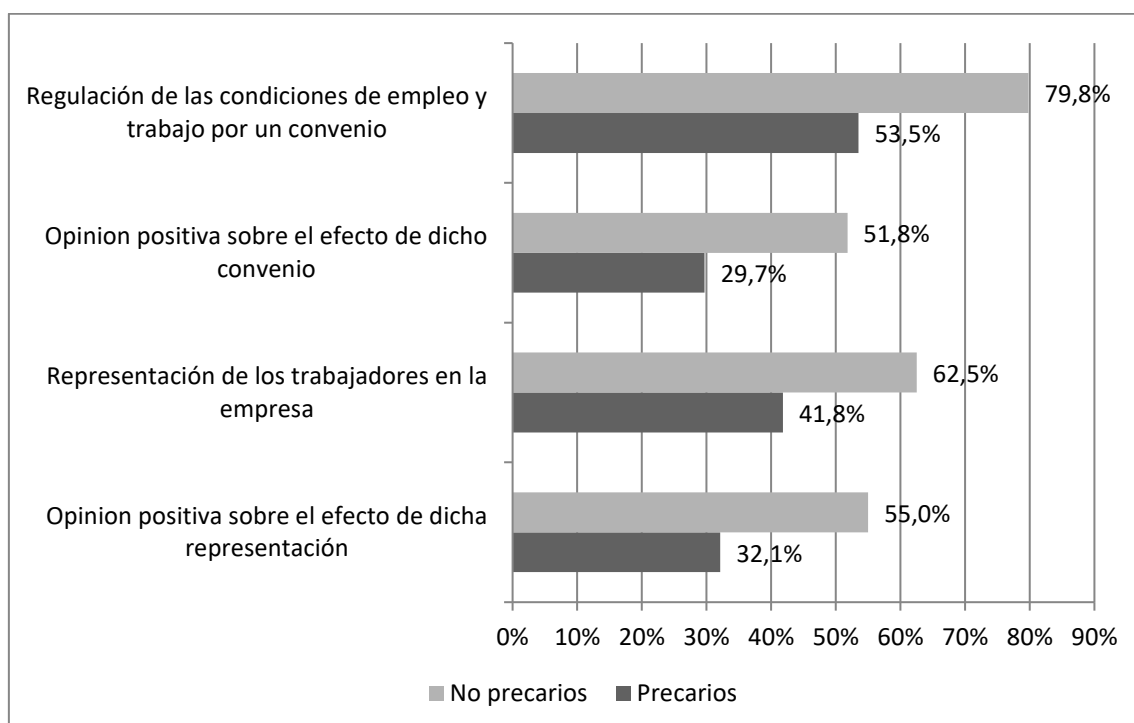
Fuente: EPYPB

4.2. Precariedad y acción colectiva

Los datos muestran la existencia de una fuerte asociación entre la calidad de las condiciones de empleo y la existencia de mecanismos de representación de los trabajadores. En este sentido se observan más de 20 puntos de diferencia en el porcentaje de trabajadores precarios y no precarios que afirman la existencia de un convenio colectivo que regula las condiciones de empleo y trabajo, así como la existencia de representación de los trabajadores en la empresa (es decir, un delegado de personal, un comité de empresa, junta de personal o sindicatos). Estos datos se pueden interpretar como una muestra de la utilidad y necesidad de reforzar la existencia de convenios y representantes sindicales en las empresas como formas de fortalecer las condiciones de empleo y de luchar contra la precariedad laboral.

Sin embargo, por otro lado, los datos muestran cierta debilidad de estos mecanismos entre la población más precaria, que tiene opiniones más negativas que los no precarios sobre su capacidad para mejorar las condiciones de trabajo y de empleo. Así, sólo un 29,7% de los trabajadores precarios que afirman estar cubiertos por un convenio colectivo tiene una opinión positiva o muy positiva sobre sus efectos sobre los trabajadores, y un 32,1% de los que tienen representación de los trabajadores en la empresa tiene una opinión positiva o muy positiva de su impacto sobre la mejora de las condiciones de trabajo y empleo.

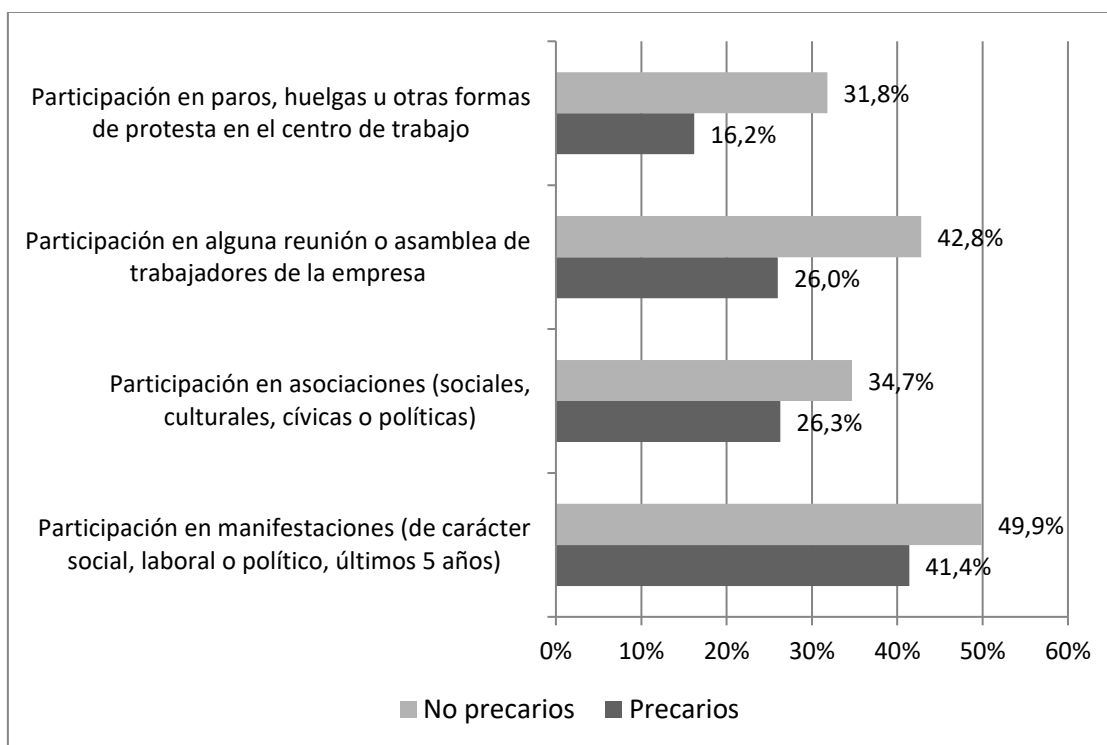
Gráfico 3.1. Existencia de convenios colectivos y representantes de los trabajadores en las empresas de los trabajadores precarios y no precarios, y opinión sobre el efecto de estos.



Fuente: EPYPB

En línea con estas debilidades, los datos también muestran que la precariedad ha cambiado la forma en la que las personas trabajadoras se organizan de forma colectiva y hacen oír su voz. Como se observa en el gráfico 3.2., las personas con empleos más precarios –que precisamente son las que tienen sueldos más bajos y están más expuestas a condiciones abusivas– participan en menor medida en acciones en el centro de trabajo tales como paros, huelgas u otras formas de protesta y, asimismo, también intervienen menos en reuniones o asambleas de trabajadores en la empresa. Esta aparente contradicción probablemente se debe, por un lado, al hecho de que la mayor temporalidad y consecuente rotación de empleos dificulta la creación entre los trabajadores de los vínculos estables necesarios para la acción colectiva; además tal y como muestra el gráfico 2.4 su situación laboral está plena de inseguridad e incertidumbre, circunstancias que no favorecen la movilización. Por otro lado, no olvidemos que la precariedad se encuentra concentrada sobretudo en pequeñas empresas y sectores con menor penetración sindical y tradición reivindicativa¹⁷.

Gráfico 3.2. Participación en organizaciones de voluntariado, manifestaciones, protestas en el lugar de trabajo y reuniones o asambleas de trabajadores de la empresa:



Fuente: EPYPB

Además, como también se observa en el gráfico 3.2., la menor participación de las personas con empleos más precarios no se restringe sólo a la participación en el lugar de trabajo, sino que se extiende también a otras formas de participación, social, cultural, cívica o política. Así,

¹⁷ Respecto de la relación entre sindicatos y precarización ver el reciente número monográfico de la revista Arxius de la Universitat de València (Arxius 36-37, 2017). También Jódar et al., (2018), Jódar y Alòs (2011), Alòs y Jódar (2010).

los trabajadores más precarios colaboran o pertenecen a asociaciones u organizaciones de voluntariado en menor medida que los trabajadores no precarios, y declaran haber participado en un menor número de manifestaciones en los cinco años precedentes a la entrevista. Esta desigualdad también la vemos en relación al nivel de estudios o la nacionalidad (siendo aquellos con estudios universitarios y nacionalidad española los que más participan). Estos datos van en la dirección de lo que muestra la investigación especializada, que apunta al hecho de que las desigualdades sociales acaban transformándose en desigualdad en la participación en el ámbito público y político, es decir, que aquellos ciudadanos con un mayor nivel de recursos (económicos y de tiempo libre o de uso personal) y ubicados en los lugares más privilegiados de la estructura social son los que tienden a participar más (Verba, Schlozman y Brady, 1995; San Martín, 2009).

5. Tipología de precariedad

Con la finalidad de observar con más detalle cómo las diferentes dimensiones de la precariedad interactúan entre ellas, hemos realizado un análisis de correspondencias múltiples. Mediante esta iniciativa, hemos identificado dos sub-dimensiones claves que definen y distinguen la vivencia de la precariedad.

La primera y más importante tiene que ver con la *precariedad formal o institucionalizada*. Esta dimensión (la horizontal del gráfico 5.1) se define por los elementos más relacionados con la situación ocupacional, tales como la relación contractual, la temporalidad, el salario, los derechos y el desempoderamiento. Así, distingue aquellos trabajadores que tienen más estabilidad, mejores salarios o más derechos, además sus condiciones de empleo incorporan más posibilidad de participación de los trabajadores; respecto de aquellos trabajadores con más inestabilidad, peores salarios, menos derechos o desconocimiento de sus derechos y con unas condiciones de empleo definidas de forma más arbitraria y unilateral por parte de la empresa.

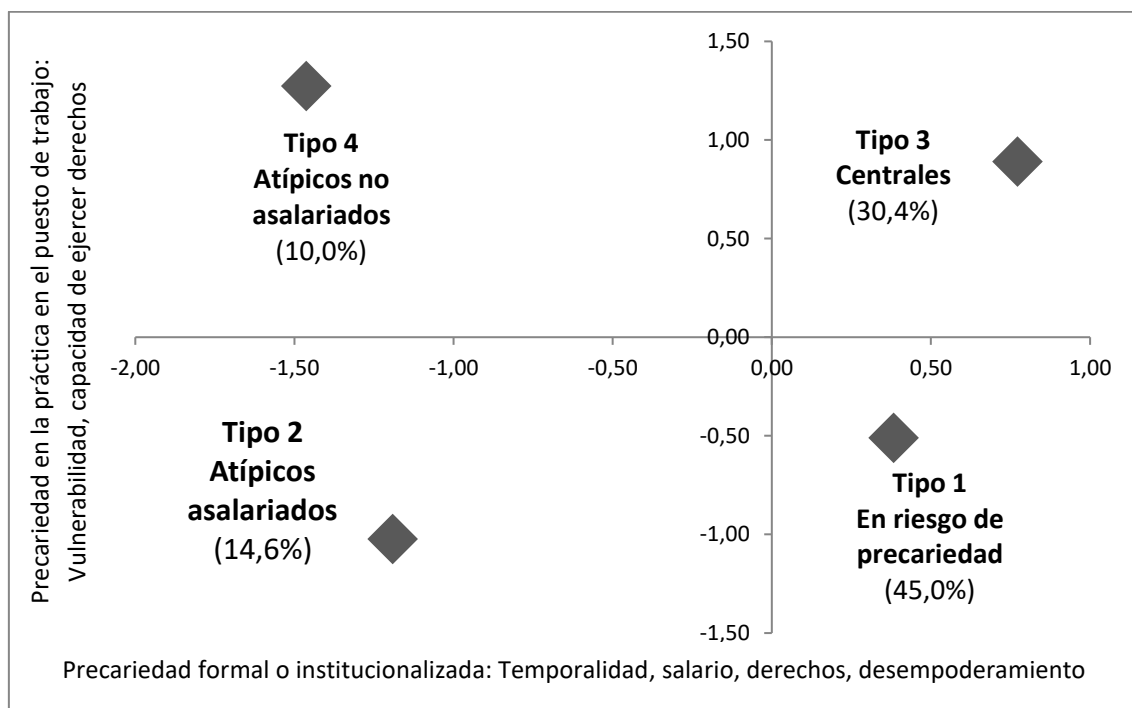
En segundo lugar, hay otra dimensión (la dimensión vertical del gráfico 5.1), independiente respecto de la que hemos descrito hasta ahora, que tiene que ver más bien con la *precariedad en la práctica del puesto de trabajo*, es decir, con las condiciones de trabajo. Se define por la vulnerabilidad y la capacidad de ejercer los derechos. Así, distingue aquellos trabajadores que están más sujetos a represalias, a amenazas de despido, a la indefensión ante el trato injusto, etc. y a quienes les cuesta más ejercer derechos tales como disfrutar de los días de fiesta semanales sin problemas o coger permisos por motivos personales o familiares; respecto de aquellos trabajadores con más protección ante el trato autoritario y mayor capacidad de ejercer sus derechos laborales. Aquí hemos de subrayar la distinción entre tener derechos y gozar de la posibilidad de ejercer dichos derechos, naturalmente derivadas de la formulación de preguntas específicas sobre dichas cuestiones.

Ambas dimensiones conforman el espacio social de la precariedad laboral, creando cuatro posibles combinatorias de situaciones de empleo, que se muestran en el gráfico 5.1. Así, la primera dimensión, relativa a la *precariedad formal o institucionalizada* distingue a los grupos 1 y 3, de los grupos 2 y 4 más vulnerables tanto en términos laborales, como en términos de condiciones de vida. En cambio, la dimensión de la *precariedad en la práctica del puesto de trabajo* separa por un lado los grupos 3 y 4, de los grupos 1 y 2 más vulnerables en lo que respecta a sus derechos.

El ejercicio analítico que supone observar estas dimensiones por separado nos permite trazar dos grandes distinciones: a) Por un lado, se identifican diferentes perfiles de trabajadores en función de su posición en estos dos ejes, que muestran las nuevas lógicas de segmentación del mercado de trabajo que conlleva la precariedad laboral. b) Por el otro, nos permite identificar las grandes consecuencias o factores asociados a las dos sub-dimensiones de la precariedad que cómo hemos señalado no siempre se manifiestan de forma conjunta. En este sentido, vemos como la dimensión más formal de la precariedad es la que tiene mayores implicaciones en lo que supone la precariedad vital y el empobrecimiento de los hogares, mientras que la dimensión práctica en el puesto de trabajo tiene mayores implicaciones directas con respecto a las condiciones de trabajo en las empresas y puestos de trabajo, siendo los que tienen una mayor precariedad en el puesto de trabajo los que sufren peores condiciones de trabajo y más riesgos psicosociales. Finalmente y, a partir de dichas distinciones, la participación social (sindical y social) se explica por una combinación de ambos aspectos de la precariedad, pues

participan más quienes están mejor en ambas sub-dimensiones, y participan menos los trabajadores que acumulan más precariedad tanto a nivel formal como en el puesto de trabajo.

Gráfico 5.1. Espacio social de la vivencia de la precariedad laboral según los ejes de precariedad formal institucionalizada y precariedad práctica en el puesto de trabajo:



Fuente: EPYPB

Para ilustrar estas diferencias y comparar la tipología con el análisis realizado en los capítulos anteriores en los que se ha trabajado con la distinción entre precarios y no precarios veamos la tabla siguiente.

Tabla 5.1. Tipología y distinción entre precarios y no precarios siguiendo la escala EPRES modificada

Tipología	1 Precarios (medios)	2 Atípicos asalariados	3 Centrales	4 Atípicos no asalariados	Total
Escala EPRES modificada					
No precarios	33,8%		84,9%	2,5%	42,2%
Precariedad media	64,5%	25,9%	15,1%	39,5%	41,4%
Precariedad alta-muy alta	1,8%	74,1%		58,0%	16,4%
(Precariedad total de cada grupo)	66,2%	100%	15,1%	97,5%	57,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: EPYPB

5.1 Características de los cuatro tipos distinguidos

En las páginas que siguen se describen con mayor detalle los cuatro tipos de trabajadores que se desprenden de la tipología construida. El tipo 3 (30,4%) se sitúa en el cuadrante más favorecido, que hemos denominado trabajadores **centrales**¹⁸. En su interior encontramos hombres y mujeres preferentemente autóctonos, maduros (sólo un 9,4% con 30 años o menos), con mayor nivel de estudios, que trabajan en mayor medida como asalariados y como técnicos altos o medios, también mandos intermedios de empresas de 50 o más trabajadores de los sectores públicos (educación, sanidad, etc.), de servicios de empresa, o de la industria. El 70,6% acumula 5 o más años en la empresa actual y el 86,5% trabaja con contrato indefinido y en jornada de tiempo completo; asimismo, detentan más oportunidades de obtener formación de la empresa, de la que opinan que les será útil para promocionarse. También disfrutan, comparativamente, de más derechos y, en mayor medida, son consultados por la empresa o pueden decidir sobre algunos aspectos de su trabajo. Su salario se sitúa mayoritariamente entre los 1.000€ y los 2.400€ y la gran mayoría (93,7%) afirma tener derecho a indemnización en caso de despido (aunque dicho derecho se haya devaluado tras la reforma laboral de 2012).

En lo que se refiere a riesgos laborales físicos destacan en posturas sedentarias (40,6% muchas veces o siempre). Desde otro punto de vista cabe decir que son más conscientes de tener más derechos y, quizás por ello, acusan en mayor medida problemas de doble rol, doble presencia y otros problemas derivados de compaginar hogar familiar y trabajo. Tienen más representación sindical en la empresa y mayor cobertura de negociación colectiva; además, su opinión sobre las mismas (un 50%) es más favorable comparativamente al resto de grupos. También participan más en asambleas (41,2%) y en huelgas (28,8%). Fuera de la empresa, se asocian más (32,7%) y participan más en manifestaciones (52,1%).

La situación familiar es bastante 'típica'; conviven sobre todo en un entorno familiar con una o dos criaturas. No obstante estos trabajadores también conocen el aliento helado del paro (el 25,9% lo ha experimentado en los últimos diez años) o de la precariedad; por ejemplo el 11,9% con contrato temporal, el 7,4% que realiza horas extra involuntarias, o el 17,5% que tiene un salario inferior a los 1.000€. Ello se traslada a su vida cotidiana, dado que el 20,9% afirma que sólo alguna vez o nunca el salario le permite cubrir gastos imprevistos de importancia.

El tipo 1 (45%) lo denominamos grupo de trabajadores **en riesgo de precariedad**¹⁹, dado que tienen un nivel medio de precariedad. Está formado ligeramente por más hombres (7 puntos) que por mujeres; el 21,8% son jóvenes y el 26,1% alcanzan los 45 o más años; son sobre todo autóctonos (82,4%); el 28,6% con estudios universitarios y el 36,7% con bachillerato o FP2; el 32,6% son técnicos y mandos intermedios. El 41,7% está ocupado en servicios públicos o de empresas, asimismo tienen más presencia que el resto de grupos en construcción (13,6%) y hostelería y turismo (18,2%). El 58,9% tiene una antigüedad de dos o más años en la empresa actual (28,5% más de 5 años), aunque también hay una proporción destacada que llevan sólo

¹⁸ Se corresponden en buena parte a los trabajadores primarios de la teoría de la segmentación (Toharia, 1983) o con la gestión del trabajo de alto compromiso que Lorenz y Valeyre (2005) denominan learning (aprendizaje); en este último sentido (gestión empresarial) y, en torno a variables de riesgo psicosocial, ver Llorens et al. (2010).

¹⁹ Se corresponde por sus características ocupacionales con los trabajadores secundarios de la literatura de la segmentación (Toharia, 1983) o, por las características de sus condiciones de trabajo con los trabajadores de producción ajustada de Lorenz y Valeyre (2005).

entre 6 meses y 2 años (el 27,4%). Son principalmente asalariados (como el grupo 3), que trabajan en empresas entre 2 y 49 trabajadores (77,9%). El 63,8% trabaja actualmente con contrato indefinido, y el 74,1% a tiempo completo. El 44,4% ha realizado cursos de formación y el 29,3% opina que sirven para promocionar. La mayoría tiene un salario entre los 708 y los 1.500€ al mes; se sitúan por tanto en términos salariales entre el grupo 3 (más elevados) y los grupos 2 y 4 (salarios inferiores).

Por lo que se refiere a los riesgos físicos tienden a destacar las cargas pesadas y la monotonía o, en los servicios, los clientes conflictivos; también el 23,2% señala situaciones de estrés. La amenaza de despido –muchas veces o siempre- es señalada por el 37,6% y el miedo a perder el trabajo (muchas veces o siempre) por el 33,3%, aunque el 93,7% cobraría indemnización en caso de despido. Un 18,1% señala haberse enfrentado alguna o muchas veces a situaciones de violencia y un 7,4% a amenazas durante el desarrollo de su trabajo. Reflejan más incertidumbre que el grupo 3 en torno al ejercicio de derechos sobre las horas de descanso, o la fiesta semanal. Son los que afirman en mayor medida (39,8%) que el trabajo afecta negativamente su salud. Junto con los grupos 2 y 3 reporta niveles similares (entre 25 y 30%) de dificultad, derivada de su actual trabajo, para desarrollar o compaginar su ocupación con las tareas domésticas.

En relación a la participación, se encuentran en un punto medio entre el 3, que participa más, y el 2 y el 4, que participan menos. El 51,9% de estos trabajadores sabe que tiene representante en la empresa, pero un 19,1% no lo sabe (el resto no tienen representación). Del mismo modo un 67,7% tiene convenio y un 24,7% no lo sabe (el resto no tiene), aunque sólo el 37,7% tiene una opinión positiva sobre los mismos. El 24,1% participa en asambleas y el 23,4% en huelgas o paros. Fuera de la empresa, el 28,8% participan en asociaciones, con niveles similares al grupo 4, además, el 44,9% ha participado en manifestaciones; su nivel de activismo también es similar al de los grupos mencionados; en general participan menos que el grupo 3 (trabajadores centrales) y más que el grupo 2 (atípicos asalariados).

Entre las cuestiones relacionadas con la precariedad y, de aquí la denominación de grupo en riesgo de precariedad que les hemos otorgado, destaca que el 34,9% trabaja bajo contrato temporal y, aunque en menor medida que los tipos 2 y 4, el 23,7% mediante contrato a tiempo parcial (el 26,9% de ellos de forma involuntaria). El 58,9% ha experimentado el paro y el 48% ha tenido dos o más empleos anteriores al actual. Un 16,4% afirma tener un salario inferior al mínimo. El 18,9% ha experimentado problemas de pago con la vivienda y el 18,6% ha tenido problemas de temperatura en invierno; el 59,2% afirma que sólo alguna vez o, incluso, nunca puede hacer frente a gastos imprevistos. La situación familiar tiende a ser también la típica (como la del grupo 3), pero con una mayor presencia relativa de hogares unipersonales o de convivencia con no familiares.

El grupo 2, junto con el grupo 4, conforman un total del 24,6% de la muestra y representan la constatación del avance de las situaciones de trabajo atípicas y muy atípicas que, mediante el neoliberalismo y las prácticas de flexibilización, rompieron la relación laboral y el contrato típico basado en el pleno empleo, indefinido y a tiempo completo. Por el contrario, desde los años 80 han ido creciendo los colectivos de trabajadores con contratos temporales y a tiempo parcial, que alternan situaciones informales, o se ven obligados a sustituir la relación laboral por una relación comercial de falsos autónomos o de autónomos dependientes. Estas situaciones atípicas, a diferencia de la distinción tradicional desde las teorías dualistas o de la segmentación (Toharia, 1983) entre trabajadores primarios y secundarios, introducen un nuevo segmento por la franja inferior que se caracteriza por la profundidad de la precariedad, que afecta claramente su vida cotidiana, alternada con períodos vacíos de desocupación, lo que les imprime una gran vulnerabilidad.

El grupo 2 (14,6%) que hemos denominado **atípicos asalariados**, es el grupo que manifiesta una precariedad más profunda y vulnerable y se ubica en el cuadrante más desfavorecido en términos de las dos dimensiones consideradas. Está formado por más mujeres (58,4%) que hombres, también hay un porcentaje substancial de extranjeros (42,3%) y un numeroso grupo de jóvenes (32,4%). Un 20,1% alcanzó estudios universitarios y un 40,3% cursó el bachillerato o FP2, mientras que un 39,6% se quedó como mucho en secundaria o FP1. Aquí predomina el asalariado (75,2%) de baja cualificación (peón, empleado de comercio o restauración y de servicios personales: 65,9%), ocupado en actividades relacionadas con los servicios personales y domésticos o en las comprendidas en la hostelería y el turismo. El 67,8% trabaja en empresas de hasta nueve trabajadores. El 77,2% acumula menos de dos años en la empresa actual. El 64,4% está contratado temporalmente y el 39,2% bajo contratos a tiempo parcial (de los cuáles el 26,9% de forma involuntaria). El 20,9% realiza horas extras obligado por la empresa. En este segmento muy pocos alcanzan los 1.000€ y sólo el 29,5% afirma que tiene derecho a indemnización en caso de despido. Sólo el 27,5% ha obtenido formación en la empresa.

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo: el 34,2% trabaja en posturas forzadas (muchas veces o siempre), el 28,8% mueve cargas pesadas, el 32,3% ha de hacer frente a clientes conflictivos y el 31,6% ha de ocultar emociones. Asimismo, el 22,1% tiene miedo a reclamar mejores condiciones de trabajo, el 19,5% muestra indefensión ante el trato injusto de sus superiores. El 57% percibe que les amenaza el despido, y el 39,5% tiene miedo a perder el trabajo. Derivado de esto no es de extrañar que el 26,3% sufra estrés. Por todo ello, al estar sometidos a peores condiciones de trabajo, a estos trabajadores se les podría situar en organizaciones de baja confianza que no necesitan del compromiso con sus trabajadores y que Lorenz y Valeyre (2005) denominan tayloristas.

En este grupo, aunque los porcentajes que siguen no son muy elevados, se concentran en mayor medida no sólo los riesgos físicos y psico-sociales, sino también la discriminación y el acoso. Así señalan, entre algunas veces y habitualmente: discriminación por sexo (6,7%), por edad (8%), por origen (12,7%), por discapacidad (6,7%); o bien, mobbing (6,1%), acoso sexual (3,3%), situaciones de violencia (9,5%) y de amenazas (9,4%). También tienen mayor incertidumbre sobre sus derechos de conocer las horas de descanso (31,5%), la realización de la fiesta semanal (36,5%), o para conseguir permisos (85,8%).

Las empresas en las que están ocupados mantienen un bajo nivel de representación sindical (11,4%), quizás ello influye en su opinión muy negativa; también se caracterizan por una escasa cobertura de la negociación colectiva (17,6%) a la que señalan con una opinión asimismo negativa. Llama la atención los porcentajes relativamente altos de desconocimiento sobre estas cuestiones (17-23%). Es un colectivo con muy baja participación en asambleas y huelgas. Tienen un asociacionismo más bajo (20,9%) y una participación inferior en manifestaciones (29,5%).

Respecto de la salud son los que afirman en mayor medida tener una salud entre regular y muy mala (24,5%). Un 34,5% perciben que el trabajo les afecta negativamente en la salud. En general, tienen más problemas de salud tanto física como mental que los trabajadores de los otros grupos. El 35,1% sufren nervios (algunas veces, a menudo o siempre), el 26% problemas de baja moral, el 34,2% tiene problemas de sueño y el 34,2% de fatiga, y el 17,6% sufre de angustia.

La situación familiar es muy parecida a la del grupo 1, familia típica junto a hogares unipersonales o convivencia con no familiares.

En definitiva el grupo de **atípicos asalariados** se caracterizan por una precariedad laboral alta y mayor vulnerabilidad vital. También guardan más relación, junto con el grupo 4, con el trabajo informal. El 39,5% ha tenido tres o más empleos con anterioridad al actual. El 71,1% ha experimentado el paro en el pasado y el 54,5% en tres o más ocasiones; el 33% ha acumulado más de 2 años de desocupación en los 10 años anteriores. El 85,8% afirma que sólo alguna vez o nunca ha podido hacer frente a gastos imprevistos. El 35,4% ha tenido problemas de pago de vivienda y el 12,7% amenazas de desahucio. El 44,6% ha tenido problemas de temperatura en invierno y el 26,4% no tiene internet.

El grupo 4, también de trabajadores atípicos (**atípicos no asalariados**) agrupa ligeramente más hombres (52%) que mujeres y cuenta con una nutrida representación de foráneos (32%); junto con el grupo 2 agrupa más jóvenes (32%), pero también se sitúa en un nivel similar al grupo 1 respecto de los de 45 o más años (26,2%). El 30,4% de sus componentes ha alcanzado estudios universitarios, el 36,3% bachillerato o FP2 y el 24,5 obtuvo como mucho la secundaria o FP1. En este grupo, los asalariados representan sólo el 31,7% de la ocupación, mientras que se observa un grupo numeroso de autónomos con y sin trabajadores (43,5%), lo que explica una presencia de directivos y técnicos (37,3%) similar a la del grupo 1, de hecho la composición ocupacional del grupo 1 es muy similar a la del 4. También la presencia en sectores de actividad tiene más relación con el grupo 1 que con el grupo 2 (más atípico), aunque posee menos activos en la industria y en la construcción, así como en los servicios públicos y de empresa; en cambio es el grupo que presenta mayor porcentaje de ocupación en otros sectores (21,6%). En correspondencia con la presencia de autónomos, el 47,6% trabaja en empresas de menos de 5 trabajadores (27,2% de sólo uno: el entrevistado) y, del mismo modo que el grupo 2 sólo alrededor del 10% está empleado en empresas de 50 o más trabajadores. Asimismo, de forma similar al grupo 2, acumula menor antigüedad en la empresa actual (70,9% hasta dos años), que se corresponde con el 50% que afirma haber tenido dos o más empleos anteriormente. El 33,3% trabaja con contrato de duración determinada y el 35,3% sin contrato; el 32,4% con contrato a tiempo parcial y un 25,5% con jornadas y horarios muy irregulares, una cifra muy alta si la comparamos con la del grupo 2 que le sigue con el 13,5%. El 44,7% ha obtenido cursos de formación, pero son poco optimistas sobre su contribución a la iniciativa de encontrar empleo o de promocionar. El 58,2% tiene un salario o ingresos que, como máximo, alcanza el SMI (708€). El 87,2% afirma que con dichos ingresos logra hacerse cargo (alguna vez, algunas veces o nunca) de gastos imprevistos.

En términos de riesgos sólo destacan en la monotonía del trabajo (39,2%). En cambio pueden decidir muchas veces o siempre, en una proporción más alta en comparación con los otros grupos (no olvidemos que sólo un 31,7% son asalariados) en decidir sobre sus tareas (57,9%) o sobre la cantidad de trabajo (58,9%). Y ello quizás se deba también a una mayor presencia de los que trabajan aislados (24,4%). En términos de indefensión (7,8% muchas veces o siempre) tiene porcentajes relativamente bajos, más similares a los del grupo central (3), que los de los grupos 1 y 2; así, han sufrido amenaza de despido (15,5%) o de miedo a perder el trabajo (18,6%). Comparten con el grupo 3 una menor incertidumbre a perder el empleo (64,1% cree que va a seguir en el mismo empleo al cabo de seis meses), aunque es el grupo que tiene menos derecho a recibir indemnización (13,7%). En el capítulo de discriminación, sólo destaca la de origen (6,7%) por detrás del grupo 2, y verse sometido a situaciones violentas (15,6%) por detrás del grupo 2 y el 1. Tampoco destacan, dada la fuerte presencia de autónomos, en señalar problemas de ejercicios de derechos (conocer con anticipación las horas de descanso o la fiesta semanal, o bien obtener un permiso), tampoco de conciliación. En términos de condiciones de ocupación y de trabajo se caracterizan por la combinación de situaciones y técnicas mixtas, lo que Lorenz y Valeyre (2005) caracterizan como trabajadores en organizaciones simples o tradicionales, aunque también de bajo compromiso (subcontratación).

En este grupo sólo tienen representantes sindicales el 30% y un 22% lo desconoce; mantienen una opinión dividida sobre dicha representación. Lo mismo sucede con el convenio, aunque el número de los que no saben si les cubre sube al 18,6%, pero aquí la opinión es claramente favorable. La participación en asambleas y paros es más elevada que en el grupo 2, pero es baja comparada con el grupo 1 y sobre todo con el 3. Su nivel de asociacionismo, sin embargo, sólo está por detrás del grupo de trabajadores centrales (31,4%) e idéntica constatación en referencia a la participación en manifestaciones (46%).

En términos de salud reportan un estado similar al grupo 2, de manera que el 21,4% afirma tener una salud regular, mala o muy mala. Obsérvese que los grupos 1, 2 y 4, precarios y atípicos alcanzan porcentajes más altos en términos de problemas de fatiga y angustia. Los problemas de sueño afectan menos (relativamente) a los grupos 3 y 4, con mayor capacidad de decisión sobre sus condiciones de trabajo; mientras los problemas de moral baja afectan más a los grupos atípicos (2 y 4: sobre el 25%). Pero el grupo 4 destaca en problemas tales como nervios (45,1%) y angustia (18%).

Aunque el grupo 2 destaca por la precariedad vital, el grupo 4 también destaca por problemas de cortes de suministros (11,8%) y le sigue en términos de problemas de pago de vivienda (27,2%), de amenaza de desahucio (10,8%), de problemas de temperatura (22,5%) o de ausencia de internet (15,7%). También comparativamente sigue al grupo 2 en la afectación de situaciones de desempleo anterior, así el 63,7% del grupo 4 ha conocido el paro y el 38,4% ha estado parado dos años o más en los últimos diez. Destacan, aunque la muestra es relativamente reducida, en situaciones informales o sin contrato; posiblemente fruto de la subcontratación y del ejercicio del trabajo autónomo, ya sea falso o dependiente.

Tabla 5.2. Caracterización de los grupos tipológicos según sus características demográficas, de empleo, riesgos psicosociales y capacidad de ejercer derechos, participación social y sindical, salud física y mental y vulnerabilidad vital

Características demográficas

	1 Precario medio	2 Precario asalariado	3 Asalariado central	4 Precario autónomo
Total muestra	45%	14,6%	30,4%	10%
Mujer	46,2%	58,4%	49,4%	48,0%
Extranjero	17,6%	42,3%	8,7%	32,0%
Hasta primarios	8,1%	10,7%	5,8%	8,8%
Secundaria, FP1	26,6%	28,9%	16,5%	24,5%
Bachillerato, FP2	36,7%	40,3%	31,4%	36,3%
Universitarios	28,6%	20,1%	46,3%	30,4%

Características de ocupación

	1	2	3	4
Desocupación anterior	58,9%	71,1%	25,9%	63,7%
Menos de 1 año desocupado	40,7%	31,1%	64,6%	26,6%
2 o más años desocupado	16,4%	33,0%	8,9%	37,5%
Asalariados	97,4%	82,4%	97,1%	39,0%

Autónomo dependiente	0,7%	2,0%	1,6%	16,7%
Contrato de duración determinada	34,9%	64,4%	11,9%	33,3%
Sin contrato	0,2%	15,4%	0,0%	35,3%
Jornada a tiempo parcial	23,7%	39,2%	12,3%	31,4%
Menos de 6 meses empresa actual	13,7%	42,3%	8,4%	42,7%
Empresas hasta 9 trabajadores	42,9%	67,8%	31,4%	63,1%
Salario SMI o inferior	16,4%	49,7%	7,3%	58,2%
Salario superior a los 1.501€	12,3%	1,4%	43,9%	6,1%
Directivos, tècnicos, mandos intermedios	34,4%	15,0%	55,2%	37,6%
Comerciales, administrativos, cualificados industria	25,1%	19,0%	17,9%	23,8%
Personal comercio, restauración, Servicios personales, no cualificados	40,5%	66,0%	26,9%	38,6%
Industria y construcción	17,5%	9,5%	16,6%	7,8%
Servicios públicos y a empresas	41,7%	20,4%	55,2%	33,3%
Transporte, distribución, comercio	8,3%	15,0%	11,0%	16,7%
Servicios personales, hostelería y turismo	28,3%	49,0%	14,3%	28,4%

Riesgos psico-sociales y ejercicio de derechos

	1	2	3	4
Miedo a reclamar mejores condiciones*	20,7%	22,1%	15,8%	11,7%
Indefensión ante trato injusto *	15,3%	19,5%	15,5%	7,8%
Te despedirían si no haces todo lo que te piden *	37,6%	57,0%	19,1%	15,5%
Miedo a perder Trabajo *	33,3%	39,5%	12,7%	18,6%
Situaciones estresantes en el trabajo *	23,2%	26,2%	19,0%	25,7%
Cree que va a seguir en el mismo empleo dentro de 6 meses	88,5%	63,8%	94,2%	64,1%
Si tienen derecho a indemnización	93,7%	29,5%	95,5%	13,7%
Conocer horas descanso **	10,3%	31,5%	3,5%	11,6%
Fiesta semanal**	14,6%	36,5%	2,6%	16,7%
Tener permiso**	41,2%	85,9%	5,2%	21,6%

(*) muchas veces y siempre; (**) algunas veces, sólo alguna vez y nunca

Derechos sindicales y activismo

	1	2	3	4
Representación sindical (si)	51,9%	22,7%	65,9%	30,0%
Desconoce	19,1%	34,7%	10,6%	22,0%
Opinión negativa	23,3%	35,3%	20,8%	6,30%
Cobertura convenio	67,7%	35,1%	80,5%	30,6%
Desconoce	24,7%	47,3%	13,8%	38,8%
Opinión negativa	21,90%	44,4%	12,2%	5,9%
Participa asamblea	34,1%	17,4%	41,2%	30,6%
Participa paros	23,4%	8,1%	28,8%	26,5%
Asociacionismo	28,8%	20,8%	32,7%	31,1%
Activismo	44,9%	29,5%	52,1%	46,0%

Salud general y aspectos relacionados

	1	2	3	4
Salud general regular, mala o muy mala	14,8%	24,5%	17,2%	21,4%
El trabajo afecta negativamente la salud	39,8%	34,5%	34,7%	33,3%
Nervios *	32,4%	35,1%	32,7%	45,1%
Moral *	16,8%	26,0%	11,0%	24,5%
Dormir *	23,7%	34,2%	27,1%	40,6%
Fatiga *	31,8%	34,2%	26,0%	31,1%
Angustia *	14,4%	17,6%	9,7%	18,0%

(*) Algunas veces, muchas veces y siempre sufren esos problemas

Vulnerabilidad vital

	1	2	3	4
Hacer frente a gastos imprevisto: alguna vez, algunas veces, nunca	88,5%	99,3%	56,7%	87,2%
Cortes de suministros	4,4%	7,5%	1,0%	11,8%
Pago vivienda	18,9%	35,4%	10,7%	27,5%
Desahucio	2,6%	12,7%	0,6%	10,8%
Temperatura no adecuada	18,6%	44,6%	6,5%	22,5%
Internet	7,7%	26,4%	3,2%	15,7%

Fuente: EPYPB

5.2. Reflexiones finales

Una primera reflexión reseñable es que en general ningún grupo de la tipología construida tiene una fuerte presencia de trabajadores con bajo nivel de estudios. Así el porcentaje de entrevistados con estudios primarios como máximo, no alcanza más que el 10,7% en el grupo en que están más presentes, en cambio el grupo con menos presencia de titulados universitarios presenta un 20% de los mismos, del mismo modo para bachillerato y FP2 con un 31,4%. Entre unos y otros se ubican aquellos con estudios secundarios obligatorios o FP1, con un 24-28% entre los grupos no centrales. Podemos presuponer de forma optimista que los trabajadores con estudios universitarios o bachillerato-FP2 tienen una situación precaria transitoria, pero su presencia en los grupos atípicos no es baja. A diferencia de lo que se anunciaba hace unos años, la baja cualificación educativa como factor de precariedad y desocupación no ha desaparecido, pero ahora abraza también a los que tienen media y alta cualificación educativa. Por ello nuestra resistencia a hablar de un mercado de trabajo con una oferta (los trabajadores) sobreeducada y, en cambio, insistimos en poner el énfasis en el sistema productivo y las empresas que crean unos puestos de trabajo precarios destinados a abaratar costes y que, por tanto, subocupan a los trabajadores.

Una segunda reflexión es que el mercado de trabajo ha estallado. Algunas voces muy interesadas, de la órbita neoliberal, ya desde hace mucho tiempo ponen el énfasis en la flexibilidad como factor de solución a los problemas de la desocupación o la precariedad, sobre todo, la precariedad más atípica. En este sentido argumentan, como hemos visto, la

importancia de la educación para mejorar la ocupación, pero también insisten en la necesidad de acabar con una supuesta dualidad polarizada entre *insiders* (trabajadores protegidos, con derechos, contrato indefinido, sindicatos y negociación colectiva), respecto de unos *outsiders* desprotegidos víctimas de la ambición y el egoísmo de los primeros. Este es un relato inventado, un eslabón más de la narrativa que conduce al predominio del sentido común neoliberal. Ya hemos visto que la educación no salva absolutamente del paro, ni de la precariedad. Pero es difícilmente creíble que el 30,4% de la muestra (grupo 3 central), mediante sus 'magníficas' condiciones de ocupación y trabajo, empujen a la precariedad del resto; entre otras cosas porque una cuarta parte de los centrales ha conocido el paro, el 12% tiene contrato temporal y el 12,3% jornada a tiempo parcial o, también, un 12,2% un salario inferior a los 1.000€. Por otra parte, con un 54,7% de directivos, técnicos altos o medios y mandos intermedios, sólo el 36,1% de los centrales supera los 1.501€ de salario. En sentido contrario, se puede argumentar sobre dónde se invierten los beneficios crecientes de la banca y las grandes empresas y sobre el porqué del desajuste entre la proporción de impuestos que pagan los trabajadores por un lado y, por otro, las grandes fortunas y empresas.

Es más, si nos dirigimos al otro extremo, el grupo 2 del cuadrante más precario (sin olvidar los grupos 1 y 4) veremos que hoy día trabajar o emprender (ver grupo 4), incluso aceptando las draconianas condiciones de ocupación y relaciones de empleo que acabamos de observar, no salva de la desocupación y, peor aún, no amortigua la pobreza, sino que puede ayudar a hundirse en ella. Ello afecta principalmente al 24,6% de la muestra que hemos caracterizado como atípicos, pero también al grupo de precarios medios. Basta para ello fijar la atención en el hecho de que entre el 58,4% y el 63,7% ha conocido la desocupación y que entre el 34,6% y el 47,5% ha estado más de un año en paro. Por lo que respecta a la pobreza son ilustrativos los bajos salarios de los grupos atípicos (2 y 4), pero también los altos porcentajes de aquellos que afirman que su salario no les permite hacer frente a gastos imprevistos. Tampoco son menores, en este sentido, los problemas reportados sobre sus hogares en torno a los cortes de suministros, la dificultad de pagar el alquiler o la hipoteca de la vivienda, la amenaza de desahucio, y el no poder disfrutar de una temperatura adecuada en invierno.

La tercera reflexión es que mientras nos distraen con mensajes sobre si hemos vivido o no por encima de nuestras posibilidades, o de si debemos trabajar más (¿más?) y cobrar menos (¿menos?), o nos advierten de la existencia de unos supuestos trabajadores (*insiders*) explotadores del resto, las empresas van adquiriendo más prerrogativas y discrecionalidad en sus decisiones, al tiempo que sindicatos y negociación colectiva pierden capacidad de incidencia. Obsérvese que precarios y centrales tienen unos niveles de representación y cobertura medios, y no muy distanciados, mientras que los atípicos quedan claramente atrás. En cambio, el despliegue de diferentes relaciones de ocupación desde la contraparte empresarial, rebaja las condiciones de trabajo, aumentando no sólo la disponibilidad de tiempo del trabajador hacia la empresa, sino también el control que ésta ejerce sobre su trabajo. Véase el efecto comentado sobre los riesgos psicosociales o sobre la salud. En el mismo sentido fetichista y alienante se puede añadir el enorme éxito alcanzado por la fraudulenta propuesta del contrato único. Ese contrato que ya existía con garantía y protección suficiente para ofrecen unas condiciones de trabajo y vida dignas, pero que poco a poco van transformando en un horizonte único de precariedad y, mientras avanzan en ello, reclaman que aún no es suficiente. Desde la primera gran reforma laboral de 1984 se han dado pasos hacia ahí, aunque el mercado de trabajo español continúe mostrando gran fragilidad (véase las altas cifras de paro en las sucesivas crisis de los ochenta, noventa y 2008, a pesar de los aumentos de productividad, de la flexibilidad real de la mano de obra y de la competitividad de los bajos salarios). La oferta ha mejorado su nivel educativo, pero la demanda empresarial continua basándose sólo en estrategias de corto plazo y de disminución de costes salariales. Ese es el objetivo del contrato único. No es ninguna panacea salvadora,

como muestra el abanico de los cuatro tipos de trabajadores reseñados y sus condiciones de trabajo y empleo.

Una cuarta reflexión, es que mientras los niveles de acción colectiva en la empresa son relativamente bajos, el asociacionismo y el activismo aumentan en el exterior (otro indicador del clima poco democrático que reina en nuestras instituciones económicas), donde se teme menos por las posibles repercusiones laborales. No obstante, se mantienen las diferencias, en una gradación que va de más a menos: desde los centrales, pasando por los precarios, los atípicos no asalariados, hasta los atípicos asalariados.

Una quinta reflexión destaca que la diversidad entre los cuatro grupos es quizás mayor que la escala de continuidad entre ellos (de menos a más precarios); por ejemplo, las diferencias contempladas en torno a la participación, al riesgo de desocupación o de contratación o subcontratación precaria, mantienen dicha escala que se mueve aproximadamente como las agujas del reloj comenzando por el grupo 3, en mejor posición. Sin embargo, de esta diversidad, o discontinuidad, da muestra el hecho de que los centrales y precarios se distinguen de los atípicos por tener mejores condiciones de empleo, así como más derechos; mientras que los centrales y los atípicos no asalariados apuntan hacia una mayor riqueza y autonomía en su puesto de trabajo que los otros dos grupos; sin embargo, los precarios y los atípicos asalariados comparten relativamente más riesgos psico-sociales y problemas de salud que los centrales y atípicos no asalariados; finalmente los dos grupos atípicos comparten más vulnerabilidad laboral y vital, así como menos derechos, respecto de los otros dos grupos. En definitiva, la tipología muestra unos trabajadores divididos para así garantizar la rentabilidad; pero ello sucedía tanto en los tiempos del proletariado (siglo XIX), como en los del trabajador fordista (siglo XX), quiénes se empeñan en encontrar en la sociedad de servicios nuevas estratificaciones, como el denominado precariado, quizás debieran atender a la necesidad de encontrar puntos comunes entre todo tipo de trabajadoras y trabajadores que tengan una relación autónoma o heterónoma de franca dependencia en sus ocupaciones. La falta de libertad real, el yugo del salario, del consumo capitalista o de la deuda, el creciente auge del autoritarismo, hace urgente pensar en caminos que nos libren de la servidumbre de los mercados y de la irracionalidad capitalista.

Conclusiones

A. La ocupación en Barcelona y la precariedad

¿Hacia la precarización de los mercados laborales de Barcelona?

A la luz de las respuestas de las personas entrevistadas veamos algunas cifras descriptivas del avance de la precariedad en el mercado de trabajo de la ciudad de Barcelona. Destaquemos sobre el conjunto de la encuesta las altas cifras de temporalidad (47%), trabajo a tiempo parcial (29,4%) y haber experimentado desocupación en los últimos diez años (50,1%); asimismo remarquemos que el 46% de las personas entrevistadas cobraba menos de 1.000€ al mes y que el 91,5% remarca que no puede hacer frente a gastos imprevistos en todas las ocasiones en que éstos se presentan. Asimismo, en el campo de los derechos, el 45,4% ha sentido miedo en alguna ocasión a sufrir represalias por reclamar condiciones de trabajo en su empleo actual, mientras un 20,9% afirma no tener derecho a indemnización en caso de despido y el 7,7% desconoce si tiene ese derecho. Una situación laboral que se relaciona con la vulnerabilidad en las condiciones de vida, de manera que el 19,8% ha tenido problemas para pagar la hipoteca o alquiler y el 19% no puede permitirse mantener una temperatura adecuada los meses de frío.

¿Todos son precarios?

Basándonos en una adaptación del instrumento analítico EPRES (concretamente mini-EPRES del GREDS) nos ha permitido distinguir entre no precarios (41,8%) y precarios (58,3%) y entre estos últimos entre precarios extremos –alta atipicidad- (17%) y precariedad media-baja (41,3%).

Los trabajadores precarios sufren peores condiciones en todas las dimensiones de calidad del empleo consideradas: temporalidad, salario, derechos, desempoderamiento, vulnerabilidad y capacidad de ejercer derechos. Cabe destacar especialmente que los elementos que más pesan a la hora de explicar la precariedad de este grupo son, en primer lugar, *los bajos salarios*, que imposibilitan a un 74,7% de los precarios cubrir gastos imprevistos de importancia. Así, un 65,5% de los precarios tiene un sueldo que no supera los 1.000 euros al mes. Asimismo el 61,3% del grupo precario tienen *contrato temporal*. No obstante, el 38,7% restante, que tiene un contrato permanente también sufren el aliento de la extensión de la precariedad en forma de bajos salarios, derechos laborales, o trato injusto. De hecho los salarios bajos no sólo afectan a los precarios, sino también a los no precarios, lo que se manifiesta en su dificultad de cubrir, en ocasiones, los gastos imprevistos.

El empleo precario se concentra en un 72% en los empleos poco cualificados del sector servicios (lo que incluye, por ejemplo, comerciales o representantes, empleados/as administrativos/as de oficinas o servicios, trabajadores/as del comercio o la restauración, así como trabajadores/as de servicios personales o de seguridad), pero también en empleos manuales, cualificados y no cualificados (trabajadores de los sectores de la industria o

construcción y peones y ayudantes no cualificados o con muy baja cualificación); asimismo, hay que resaltar el 24,1% de trabajadores profesionales y técnicos con empleos precarios. Relacionado con la ocupación está el sector de actividad, de manera que la precariedad es más acusada en los servicios personales y domésticos y las actividades de la hostelería y turismo; aunque el resto de sectores tampoco se libra (incluida la industria y los servicios públicos). Asimismo la precariedad es más habitual en la pequeña empresa (54,4% de los entrevistados trabajan en ella) frente al 10% de la empresa mediana.

¿Tiene sexo, edad y origen la precariedad?

Si, *la precariedad se relaciona más con unos grupos socio-demográficos que con otros*. Por tanto, podemos decir de manera un tanto metafórica que la precariedad también tiene sexo, edad y origen. Así los jóvenes entrevistados menores de 30 años alcanzan el 77,2% de precarios, mientras los de 45 o más años, se quedan en un 45,2%. El 78,6% de los inmigrantes tiene algún grado de precariedad. Las diferencias no son tan acusadas entre hombres y mujeres, pero en la precariedad extrema encontramos un 20,1% de mujeres y un 13,9% de hombres.

Como hemos visto, y ya observamos en la encuesta de paro Barcelona 2017, no sólo hay técnicos y profesionales en paro, también hay precarios como acabamos de ver y, naturalmente ello se relaciona con el nivel de estudios, de manera que aquellos que tienen estudios universitarios alcanzan un 48,3% de precarios; no es el 68,8% de los que sólo llegaron a educación primaria, pero es un nivel de precariedad igualmente elevado que *cuestiona la construcción social de las teorías del capital humano* (a mayor cualificación –por estudios o experiencia– mayor salario y mejor empleo).

Quizás la conclusión más impactante, en este apartado, nos la proporciona la agrupación de estas características socio-demográficas que permite observar la siguiente distinción en términos de a quién afecta principalmente la precariedad máxima o extrema:

- Hombres, autóctonos, con estudios superiores y más de 30 años: 5,8%
- Mujeres, extranjeras, sin estudios superiores, y menos de 45 años: 48,5%.

B. Los significados de la precariedad. Inseguridad de trabajo y vida

El avance del neoliberalismo y la mercantilización que le acompaña está borrando la distancia entre trabajo y vida cotidiana, tanto en términos de separación física como mental, espacial o temporal. Por ello la situación precaria se asocia con otras cuestiones como el tiempo, haber experimentado episodios de desocupación, la dificultad de garantizar rentas y el hogar y, también, con la salud debido a riesgos físicos y psicosociales del propio entorno laboral (extractivo).

¿Se puede hablar de un tiempo precario?

Sí que se puede, y debemos, hablar de un tiempo precario. Por ejemplo, sólo el 58,3% de los trabajadores precarios tiene un contrato laboral a jornada completa, frente al 87,9% de los no precarios. Además, hasta el 10% de los trabajadores precarios tienen contratos a jornada parcial de forma involuntaria frente al 2,7% de los no precarios. Teniendo en cuenta el número de horas trabajadas por semana, el 38,9% de los precarios han tenido jornadas laborales a tiempo parcial de hasta 30 horas, porcentaje que desciende hasta el 12% entre los no precarios. Los precarios son mayoría también entre aquellos que han tenido jornadas laborales más prolongadas, habiendo trabajado 41 horas o más (11,1% de los no precarios y 15,2% de los precarios).

Además, también se observa que los precarios tienen un menor control de la jornada laboral real. El 34,2% realizan horas extras, pero el 37,7% de los precarios que hacen horas extra es obligado por la empresa y el 18,9% no las cobra. Estos porcentajes, sobre todo los dos últimos son netamente superiores a las circunstancias en las que efectúan horas extra los no precarios.

Inseguridad de trayectoria. Allá donde paro y precariedad se confunden

La inseguridad sobre las expectativas de mantener el puesto de trabajo o mejorar sus condiciones se acrecienta con el nivel de precariedad, así el 42,4% de los que tienen precariedad extrema manifiesta que cree que no continuará trabajando en la misma empresa dentro de 6 meses y el 83,4% de ellos no tiene ninguna expectativa de promoción. En el caso de los no precarios estas cifras son del 3,6% y del 56,6% respectivamente.

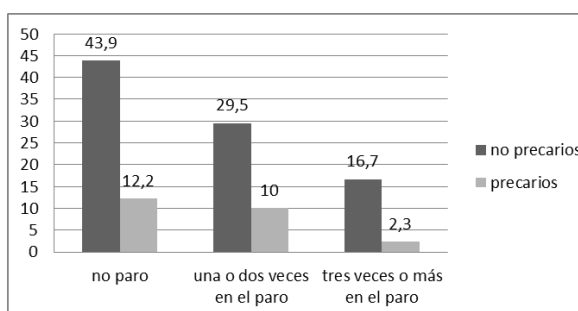
Haber mantenido una trayectoria laboral que incluya el paro limita aún más las expectativas, con independencia de la modalidad de contrato de su empleo actual; aunque se mantienen las distancias entre no precarios y precarios. En este sentido, hasta el 64,4% de los trabajadores precarios declara haber sufrido paro al menos una vez en los últimos 10 años, cifra que se reduce hasta el 33,1% en el caso de los no precarios. Pero los precarios no solo han sufrido paro en mayor proporción que los no precarios, sino que además han mantenido más episodios. Así, un 71,8% de los precarios que ha estado en paro en la última década han estado desocupados más de 3 veces, porcentaje que se reduce hasta el 53,4% entre los no precarios. Cabe destacar que un 10,1% de los precarios que han sufrido paro en este periodo lo ha hecho en 6 ocasiones o más. *A pesar de los dogmas neoliberales en torno a la necesidad de ser flexibles y adaptables para alejar el fantasma del paro, la precariedad (consecuencia de la flexibilidad) y el paro van de la mano*, de la misma manera que tampoco se cumple el dogma de más mercado, más riqueza y más inversión y, finalmente, más empleo. Por ahora los tiempos neoliberales han aumentado el paro y la precariedad.

Además, la desocupación se relaciona con el tipo de contrato y de jornada. Entre los trabajadores precarios las opciones de tener un contrato indefinido pasan de un 54,4% en el caso de aquellos que nunca han estado desempleados en la última década, a un 38,8% en el caso de los que han sufrido paro una o dos veces, y a un escaso 26,9% en el caso de los que han lo han experimentado tres veces o más.

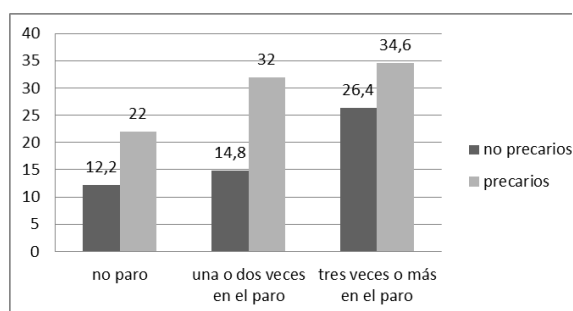
Entre los trabajadores precarios sin experiencia en el desempleo en la última década encontramos un 35,5% de contratos a tiempo parcial; dicho porcentaje aumentan hasta el 40,6% entre los que han sufrido paro una o dos veces y, por último, las personas entrevistadas revelan que tres o más ocasiones en paro aún incrementa más de la proporción (47,1%) de aquellos que tienen contrato a tiempo parcial.

Del mismo modo, se deduce de la encuesta que existe una relación inversamente proporcional entre el número de veces que se ha sufrido paro y el salario actual. *Aceptar peores condiciones de empleo o menos salario no implica ninguna contrapartida en el mundo neoliberal.* Los resultados presentados en relación a la vivencia del paro muestran que paro y precariedad pueden considerarse dos caras de la misma moneda de pérdida de derechos y oportunidades laborales, pues *quienes han sufrido unas trayectorias más inestables y con más paro probablemente quedan atrapados en los segmentos más precarios del mercado de trabajo*, donde hay una mayor rotación y temporalidad y, y se ven abocados en mayor medida a aceptar empleos de baja calidad, con jornadas atípicas, sueldos más bajos y peores condiciones de empleo en general. Si observamos quién percibe salarios superiores a los 1.500 euros al mes veremos que los no precarios triplican su proporción respecto de los precarios, pero ambos, precarios y no precarios ven reducido su acceso a dicho sueldo en la medida en que han tenido más episodios de desempleo. Si nos desplazamos hacia los salario más bajos, entre los 708€ y los 1000€ al mes, aquí los precarios aventajan siempre a los no precarios, asimismo aumenta la proporción de perceptores de dicho sueldo en ambos colectivos en función de las veces que han experimentado el paro. La salida de la precariedad incluye, en muchas ocasiones, períodos de desempleo; vacíos que conforman una espiral perversa mientras crecen los beneficios de empresas y fondos de inversión.

Porcentaje de trabajadores no precarios y precarios con un salario de 1500 euros/mes o superior



Porcentaje de trabajadores no precarios y precarios con un salario mensual entre 708 euros/mes (SMI) y 1000 euros/mes



Fuente: EPYPB

La precariedad y la inseguridad alcanzan los hogares

En la revolución industrial los capitanes de industria querían mano de obra, no importaba ni tan sólo su subsistencia; en el capitalismo keynesiano y fordista, la mano de obra era importante para garantizar la productividad industrial y el consumo. *Hoy parece que volvemos a una versión mejorada del capitalismo decimonónico*, los supermercados Wal-Mart de bajo precio y los McDonald de comida barata, muestran el camino de lo que se espera de los trabajadores: no tanto su productividad, ni su capacidad de consumo, sino su capacidad de

endeudamiento y de *salir adelante en una época de trabajo y consumo basura*. No es sólo la flexibilidad, precarización e inseguridad, el salario bajo es la metáfora de todo. La clase ociosa mantiene una vida de lujo, y *la clase media y trabajadora ha de conformarse con un estatus low cost, cuando no con la pobreza*.

La tendencia a la baja de los salarios entre los trabajadores en general y entre los trabajadores precarios en particular tiene una traducción directa sobre sus condiciones de vida y el mantenimiento de los hogares. En muchas ocasiones tener un trabajo remunerado, incluso cuando éste es a jornada completa, no asegura poder garantizar unas condiciones de vida mínimas en el hogar. Este fenómeno, el de los trabajadores pobres, se extiende día a día en nuestra sociedad.

De acuerdo con los datos del estudio, el porcentaje de personas que han sufrido cortes en los suministros, han tenido problemas con el pago de la vivienda o han sufrido un desahucio o amenaza de desahucio aumenta según aumenta el nivel de precariedad. Mientras el 10,4% de los no precarios han tenido problemas para hacer frente al pago de su vivienda habitual, la cifra aumenta hasta el 23,7% entre aquellos con una precariedad baja o media y hasta el 35,7% en el caso de los que presentan una precariedad alta o muy alta. Cabe también destacar que cerca del 30% de aquellos con una precariedad alta o muy alta han sufrido un desahucio o amenaza de desahucio en los últimos cinco años.

También detectamos pobreza energética, de manera que el 8,4% de los trabajadores no precarios, el 20,7% de los que presentan una precariedad baja o media y hasta el 41,7% de aquellos con un nivel alto o muy alto de precariedad tienen dificultades para mantener una temperatura adecuada en el hogar en los meses de frío.

La composición del hogar no destaca grandes diferencias entre precarios y no precarios. Como hallazgos a destacar cabe señalar que el porcentaje de personas que comparten habitación o piso con no familiares crece según aumenta el nivel de precariedad, y por el contrario, la opción de vivir solo/a disminuye según aumenta el nivel de precariedad. Tomando la dificultad para hacer frente al pago de la vivienda como indicador de privación material, vemos que las diferentes opciones de composición del hogar tienen implicaciones distintas dependiendo de si se es un trabajador precario o no precario. Así, el vivir con familiares y ser la única fuente de ingresos es la opción que se asocia a una mayor privación entre los precarios (43,2%), mientras que sólo alcanza al 8,3% de los no precarios. Este dato confirma la *escasa capacidad del salario de los trabajadores precarios para sostener un hogar*, haciéndose necesaria la combinación de dos salarios. En este sentido, vivir con familiares y que otras personas tengan empleo es la opción asociada con el nivel más bajo de privación entre los precarios (23,4%), mientras que se asocia con el segundo porcentaje más elevado de pobreza entre los no precarios (10,7%).

Riesgos laborales, salud precaria

En el terreno laboral la situación precaria, como hemos visto, se relaciona con la inseguridad en mantener el puesto de trabajo o con las posibilidades de promocionar y con bajos salarios, pero también con situaciones de trabajo más penosas que, a veces, incluyen la discriminación

o la violencia. Sobre las condiciones de trabajo se pueden destacar diferentes cuestiones relacionadas con riesgos físicos o psico-sociales.

En términos de esfuerzos físicos los trabajadores precarios están más expuestos (30,5%), mientras que los no precarios sufren más el sedentarismo y la monotonía (38,2%). Respecto de los riesgos psico-sociales llama la atención la elevada exposición por parte del conjunto de entrevistados, aunque los precarios llevan la peor parte. Por ejemplo, entre los que nunca pueden decidir o ser consultados sobre la cantidad de trabajo a realizar, el 24,6% son no precarios, al 32,4% mantienen una precariedad media o baja, pero alcanzan el 47% los que sufren un grado de precariedad alto o muy alto. También llama la atención la diferencia del porcentaje de trabajadores que declara no recibir nunca ayuda de sus compañeros entre el grupo de los no precarios (8%), respecto de los que sufren una precariedad alta o muy alta (35,5%).

La discriminación en el puesto de trabajo por motivo de edad, sexo, origen o discapacidad alcanza unos porcentajes por debajo del 10%, pero siempre y con independencia de dichas características la percepción es más alta entre los precarios. El acoso y la violencia es más acusado entre los precarios, de manera que el 18,2% declara haber observado en su entorno de trabajo, por parte de compañeros, jefes o clientes, situaciones de violencia física o verbal, y el 19,4% ha presenciado amenazas o humillaciones, frente al 12,3% y el 12,4% de los trabajadores no precarios, respectivamente.

Por tanto, la precariedad constituye un factor de riesgo laboral mayor que las características socio- demográficas de las personas.

Pero una cosa son los riesgos laborales y otra es la salud. Los datos de la encuesta vuelven a mostrar que *la precariedad laboral afecta negativamente la salud, tanto física como mental*. Por lo que respecta a la salud mental, las personas empleadas en ocupaciones precarias tienen una mayor tendencia a sufrir problemas (algunas veces, a menudo o siempre) como sentirse tan bajo/a de moral que nada podría animarle (19,5%), dificultades para dormir con normalidad (31,3%), sufrir fatiga generalizada (32,2%), o sentir angustia o miedo (16,6%). Por lo que respecta al hecho de sufrir estados nerviosos, cabe destacar que parece ser un problema bastante generalizado entre una proporción importante de los trabajadores (un 34,4% de ellos), sin que se muestre variaciones sustanciales según la calidad del empleo. En general las mujeres e inmigrantes sufren más de nervios, baja moral y angustia.

En relación con el estado de salud auto-percibido, se puede concluir que a mayor precariedad peor estado de salud: el 12,2% de los que tienen menos precariedad declaran tener un estado de salud general regular, malo o muy malo. En cambio, entre el 25% con mayor precariedad el 26% declara tener un estado de salud general regular, malo o muy malo. Y ello con independencia de la edad, sexo, nacionalidad, nivel de estudios y ocupación. En definitiva, *la precarización y consiguiente inseguridad en las condiciones de empleo, de trabajo y de vida supone un problema para la salud colectiva, física y mental*.

C. La precariedad, el sentido común y la acción colectiva

¿La precariedad cambia las percepciones?

En el terreno de las opiniones y actitudes las personas entrevistadas destacan diversas cuestiones. En primer lugar, sobre el significado de la precariedad remarcan plena conciencia de lo que significa la inseguridad y vulnerabilidad: no tener oportunidades de tener un empleo digno (66,9%), salario o ingresos insuficientes (54,2%), condiciones de trabajo penosas o abusivas (53%), desaparición de los derechos de los trabajadores (47%). Y ello por encima de otras cuestiones como pensiones (30,9%), inseguridad frente a accidentes y enfermedades (19,7%) o cambio continuado de trabajo (19,1%).

En segundo lugar, sobre las causas de la precariedad las personas entrevistadas ponen el énfasis en la desigualdad y al reparto injusto de la riqueza (64,8%), así como a la inacción del gobierno (60,4%) o en las formas de actuar de las empresas en el mercado de trabajo, pensadas para ahorrar en términos de empleo (52,7%) y salario (40,1%). También vemos que muy pocas personas, comparativamente, señalan que la gente no se prepara suficientemente (9,1%) o no está dispuesta a trabajar (7,8%). Frente a la gran ofensiva mediática en el terreno de las ideas para implantar un sentido común que culpabilice a los de abajo, esta encuesta como la anterior sobre el paro, muestran que sí existe un cierto nivel de conciencia sobre la realidad de la situación, aunque sea más complicado articular algún tipo de acción colectiva al respecto. Destaquemos, en este terreno que los no precarios señalan ligeramente más a los trabajadores como culpables, pero sólo uno o dos puntos por encima de la media.

En tercer lugar, sobre las medidas prioritarias para salir de la precariedad: el 58,9% apunta a la necesidad de que los gobiernos dediquen esfuerzos y recursos a la creación de empleo; junto a ello el 49% opina que el Estado ha de garantizar el trabajo para todos. Un 57% señala la necesidad de políticas públicas que garanticen rentas. Finalmente, un 51,5% remarca la reducción de horas de trabajo manteniendo el salario y un 50% construir alternativas económicas en formato más social.

Por tanto se observa que las personas entrevistadas mantienen una percepción sobre la realidad que se aleja de la construida por los agentes mediáticos que hacen de voceros de las finanzas, las grandes empresas y los gobiernos. Son conscientes de las causas y del significado de la precariedad y de que las salidas han de ser colectivas.

¿La precariedad condiciona la acción colectiva?

En el terreno de la acción colectiva, los datos muestran la existencia de una *fuerte asociación entre la calidad de las condiciones de empleo y la existencia de mecanismos de representación de los trabajadores*. Por ejemplo, hay más de 20 puntos de diferencia en el porcentaje de trabajadores precarios y no precarios, a favor de estos últimos, que afirman conocer la existencia en su centro de trabajo de un convenio colectivo que regula las condiciones de empleo y trabajo, así como la existencia de una representación de los trabajadores en la empresa. Los precarios, sin embargo, son más críticos con estos mecanismos; así, sólo un

29,7% de los trabajadores precarios que afirman estar cubiertos por un convenio colectivo tiene una opinión positiva o muy positiva sobre sus efectos sobre los trabajadores, y un 32,1% de los que tienen representación de los trabajadores en la empresa tiene una opinión positiva o muy positiva de su impacto sobre la mejora de las condiciones de trabajo y empleo.

Las personas con empleos más precarios –que precisamente son las que tienen sueldos más bajos y están más expuestas a condiciones abusivas– participan en menor medida en acciones en el centro de trabajo tales como paros, huelgas u otras formas de protesta y, asimismo, también intervienen menos en reuniones o asambleas de trabajadores en la empresa. No olvidemos que no es sólo la situación precaria e insegura de las personas, sino también su concentración en sectores y empresas (pequeñas) con gran dificultad, sobre todo tras las últimas reformas laborales, de acción colectiva.

La dificultad de actuar en la empresa dada la situación precaria, podría estimular hacia una acción colectiva fuera de ella en forma de participación asociativa o asistencia a manifestaciones, pero ello no es así. Los precarios mantienen un nivel de asociacionismo y de participación en movilizaciones inferior y, ello remite, a la dificultad que supone para la acción colectiva ciudadana la desigualdad y la dificultad de aunar subjetividades en contextos de inseguridad y vulnerabilidad²⁰.

²⁰ Al menos en la actualidad. Hobsbawm (1979: 154) afirma, refiriéndose a las movilizaciones de los trabajadores británicos en el siglo XIX: *Por consiguiente, en épocas de carestía tendía a producirse paro: situación ésta que prácticamente conducía al amotinamiento*. Ver también en la misma obra, las páginas 168 y siguientes, en los que repasa diversas situaciones “explosivas” de la época por él estudiada.

Referencias

- Alonso, Luis Enrique, & Rodríguez, Carlos Jesús. (2013). *Los discursos del presente: Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid: Siglo XXI.
- Alòs, Ramon (2010). La segmentation du marché du travail et les relations d'emploi en Espagne: les nouveaux enjeux de l'action collective. *Socio-Économie du Travail* n°32 (Économies et Sociétés, tome XLIV. p.1241-1269.
- Alòs, Ramon & Pere Jódar. (2010). La participación sindical. *Anuario Fundación 1 de Mayo*, pp.371-384.
- Armano, Emiliana; Annalisa Murgia & Arianna Bove (eds.). (2017). *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance*. London: Routledge.
- Banyuls, Josep & Recio, Albert. (2017). Pobreza laboral en España: causas y alternativas políticas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 4(4), 135–149.
- Benach, Joan; Tarafa, Gemma & Recio, Albert. (2014). *Sin trabajo, sin derechos, sin miedo. Las reformas laborales y sus efectos sobre el trabajo y la salud*. Barcelona: Icaria.
- Benach, Joan; Julià, Mireia, Tarafa, Gemma, Mir, Jordi, Molinero, Emilia & Vives, Alejandra. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 375-378.
- Boyer, Robert (1992) *La Teoría de la Regulación*. València, Edicions Alfons, el Magnànim.
- Cachón, Lorenzo. (2009). En la "España inmigrante": entre la fragilidad de los inmigrantes y las políticas de integración. *Papeles del CEIC*, 1, 1-35.
- Della Porta, Donatella; Silvasti, Tiina; Hänninen, Sakari & Siisiäinen, Martti. (2015). *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*. Londres: Palgrave MacMillan.
- Castles, Stephen & Miller, Mark J. (2004). *La era de la migración*, México: Miguel Ángel Porrúa.
- Galbraith, James K. (2016). Desigualdad. Lo que todo el mundo debería saber sobre la distribución de los ingresos y de la riqueza. Barcelona, Deusto editorial.
- Gilli, Gian A. (1975). *Como se investiga. Guía de investigación social para no especialistas*. Barcelona, Avance.
- Gordon, David. M.; Edwards, Richard C.; Reich, Michael (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Harvey, David (2004). El nuevo imperialismo. Madrid, Akal.

- Hobsbawm, E. J. (1979). *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona, Crítica.
- Jódar, Pere; Alós, Ramon; Beneyto, Pere & Vidal, Sergi (2018). "La representación sindical en España: cobertura y límites". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 15-34
- Jódar, Pere & Alós, Ramon (2011). Sobre la percepción social de los sindicatos. *Gaceta Sindical, reflexión y debate*, 16, 271-288.
- Jódar, Pere; Bolívar, Mireia & Vidal, Sergi (2018). *Encuesta parados/as 2017*. Informe de resultados.
- Lindert Peter H. & Williamson, Jeffrey G. (2016). *Unequal gains. American Growth and inequality since 1700*. Princeton and Oxford, Princeton University Press.
- Llorens, Clara; Alós, Ramon; Cano, Ernest; Font, Ariadna; Jódar, Pere; López, Vicente; Navarro, Albert; Sánchez, Amat; Utzet, Mireia & Moncada, Salvador (2010). Psychosocial risk exposures and labour management practices. An exploratory approach. *Scandinavian Journal of Public Health*, 2010; 38(Suppl 3): 125–136.
- Lorenz, Edward & Valeyre, Antoine (2005). Organisational Innovation, Human Resource Management And Labour Market Structure: A Comparison Of The EU-15. *The Journal Of Industrial Relations*, 47(4), 424-442.
- Lorey, Isabell (2015). Labour, (In-)Dependence, Care Conceptualizing the Precarious. En Armano, Emiliana, Annalisa Murgia & Arianna Bove (eds.). (2017). *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance*. London: Routledge.
- Martín Criado, Enrique & Prieto, Carlos (coords.) (2015). *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*. Madrid: Centro de Investigaciones.
- Michels, Robert (1971). *Les partis politiques*. Paris, Flammarion.
- Michon, François & Segrestin, Denis (Comps.) (1993). *El empleo, la empresa y la sociedad*. Madrid, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.
- Miguélez, Fausto (coord.), Martín-Artiles, Antonio; De Alós-Moner, Ramon; Esteban, Fernando; López-Roldán, Pedro; Molina, Oscar & Moreno, Sara (2011). *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social "La Caixa".
- Milanovic, Branko (2017). *Desigualdad mundial. Un Nuevo enfoque para la era de la globalización*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Osterman, Paul (comp.) (1988). *Los mercados internos de trabajo*. Madrid, Ministerio del Trabajo y de la seguridad social.
- Piketty, Thomas (2013). *Le capital au XXI^e siècle*. Paris, Seuil.
- Piore, Michael J. (comp.) (1983). *Paro e inflación*. Madrid, Alianza

- Prieto, Carlos (ed.) (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona, Hacer editorial- UCM Editorial Complutense.
- Rubery, Jill (1993). *Las mujeres y la recesión*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- San Martín, Josep (2009). *Catalunya, paradís de la societat civil? Explicacions i conseqüències de la participació en associacions*. Tesis doctoral. Departament de Ciència Política i Dret Públic. Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra (Cerdanyola del Vallès).
- Soederberg, Susanne (2014). *Debtfare State and the poverty industry. Money, discipline and the surplus population*. London, Routledge.
- Therborn, Göran (2015). *La desigualdad mata*. Madrid, Alianza.
- Toharia, Luís (ed.) (1983). *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid, Alianza.
- Torns, Teresa (1999). Las asalariadas: un mercado con género. A Carlos Prieto & Fausto Miguélez (Eds.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 151-166). Madrid: Siglo XXI de España Ed.
- Verba, Sidney; Schlozman, Kay Lehman & Brady, Henry (1995). *Voice and equality: Civic voluntarism in American politics*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wacquant, Loïc (2010). *Castigar a los pobres: el gobierno neoliberal de la inseguridad social*. Barcelona, GEDISA.
- Wright, Erik Olin (2014). *Construyendo utopías reales*. Madrid, Akal

Abreviaturas

BCE – Banco Central Europeo

BM – Banco Mundial

CED – Centre d'Estudis Demogràfics

EPA – Encuesta de Población Activa

EPRES – Escala de Precariedad Laboral

EPYPB – Encuesta Paro y Precariedad Barcelona 2017-18

ESDB – Encuesta Socio Demográfica de Barcelona

FMI – Fondo Monetario Internacional

GREDS – Grup de Recerca en Desigualtats en Salut

IA – Inteligencia Artificial

INE – Instituto Nacional de Estadística

IRSC – Indicador de Renda de Suficiència de Catalunya (**664 euros/mes**)

OCDE – Organización de Cooperación y Desarrollo Económico

OIT – Organización Internacional del Trabajo

RMI – Renta mínima de inserción

SMI – Salario Mínimo Interprofesional

SOC – Servei d'Ocupació de Catalunya

TIC – Tecnologías de la Información y la Comunicación

UAB – Universitat Autònoma de Barcelona

UE – Unión Europea

UPF – Universitat Pompeu Fabra