

DESIGUALDADES MÚLTIPLES: VIEJOS Y NUEVOS DEBATES EN TORNO AL SALARIO Y EL (LOS) TIEMPO(S) DE TRABAJO

MULTIPLE INEQUALITIES: OLD AND NEW DEBATES AROUND WAGES AND WORKING TIME(S)

Pilar Carrasquer Oto
Óscar Molina Romo

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)
– Institut d'Estudis del Treball (IET),
Universitat Autònoma de Barcelona
– Spain

Contacto

pilar.carrasquer@uab.cat

oscar.molina@uab.cat



Resumen

El año 2022 ha dejado su impronta en el campo del trabajo y de las relaciones laborales. Las secuelas de la pandemia y el impacto de la guerra en Ucrania, entre otros, han puesto a prueba las condiciones de vida y, en cierto modo, reorganizado la agenda de los agentes sociales y sus contenidos. Salario y tiempo de trabajo reemergen como temas clave, bajo nuevos enfoques. Bajo una mirada pluridisciplinar, en este volumen del Anuario IET, se aborda el papel del diálogo social y de la regulación del salario mínimo, y nos adentramos en el tiempo de trabajo, haciéndonos eco de los retos que su ordenación y distribución plantean hoy, en particular, desde una perspectiva de género.

Palabras clave: Diálogo social; Salarios; Tiempo de trabajo; Género; Desigualdad

Abstract

The year 2022 has left its mark on work and labour and industrial relations. The aftermath of the pandemic and the impact of the war in Ukraine, among others, have put living conditions to the test and, to a certain extent, reorganized the agenda of social agents and their contents. Wages and working time re-emerge as key issues, under new approaches. From a multidisciplinary perspective, in this volume of the Anuario IET, the role of social dialogue and the regulation of the minimum wage is addressed, and we delve into working time, echoing the challenges that its organization and distribution pose today, particularly, from a gender perspective.

Keywords: Social dialogue; Wages; Working time; Gender; Inequality

PRESENTACIÓN

Como en cada edición, las aportaciones que conforman el Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales abordan algunos de los principales temas que han protagonizado el debate y la agenda en materia laboral del periodo de referencia. En este sentido, el Anuario tiene el objetivo de ser un espacio de debate y reflexión sobre las grandes transformaciones del mundo del trabajo, así como de los temas que acaparan la atención pública en el período reciente.

El año 2022 ha dejado su impronta en muchos aspectos del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. Las secuelas de la pandemia y el impacto de la guerra en Ucrania, entre otros, han puesto a prueba las condiciones de vida y, en cierto modo, reorganizado la agenda de los agentes sociales y sus contenidos. Salario y tiempo de trabajo reemergen como temas clave, bajo nuevos enfoques.

Ambas cuestiones protagonizaron las XI Jornadas del IET, bajo el lema “Desigualdades múltiples: viejos y nuevos debates en torno al salario y el (los) tiempo(s) de trabajo”. Un título algo rebuscado si se quiere, pero que resume el carácter poliédrico de ambos pilares de la relación laboral. Bajo una mirada pluridisciplinar, en dichas jornadas se abordó el papel del salario mínimo y su regulación como factor de redistribución y de mejora de las condiciones de empleo, en España y en Europa, y nos adentramos en el tiempo de trabajo, haciéndonos eco de los retos que su ordenación y distribución plantean hoy, en particular, desde una perspectiva de género¹. Ambas son, también, las cuestiones que articulan el núcleo del presente Anuario, bajo el mismo título.

La pandemia generada por la Covid-19 acentuó los rasgos de la erosión de la calidad del empleo derivados de la gran recesión y su desigual impacto sobre distintos colectivos, con la dimensión de género y el trabajo de cuidados como elementos destacados, y puso de relieve la fragilidad del empleo como forma de garantizar unas condiciones de vida dignas; un aspecto, este último, agudizado por la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios, en parte motivada por el alza de precios de bienes de consumo básicos derivados del incremento de precios de la energía y alimentos, como consecuencia del conflicto bélico en Ucrania. La pandemia también proporcionó aprendizajes sobre los efectos del desarrollo del trabajo a distancia y el uso de mecanismos de gestión y de control telemáticos, como tuvimos ocasión de plasmar en pasadas ediciones de este Anuario², así como en la ordenación, duración y distribución de la jornada laboral, su relación con otros tiempos de trabajo y su impacto de género. Quizá, por todo ello, el salario y el

¹ Las Jornadas contaron con las intervenciones de Óscar Molina (Universitat Autònoma de Barcelona), Carlos Martín Urriza (director del gabinete económico confederal de Comisiones Obreras), Inmaculada Cebrián (Universidad de Alcalá), Pablo Gimeno (Universidad Carlos III), Raquel Serrano (Universitat de Barcelona) y Sara Moreno (Universitat Autònoma de Barcelona). Ver Molina Romo et al., (2023).

² Véanse las aportaciones de Amanda Moreno Solana en el Anuario IET (vol. 8, 2022), o las de Antonio Martín Artilles (2021); Óscar Molina Romo, Alejandro Godino y Alba Molina (2021); Alfredo Hualde y Jordy Micheli (2021) o de Alberto Pastor Martínez (2021), en el volumen anterior de 2021.

tiempo de trabajo vuelven a centrar el debate académico y social, revisado a la luz de la experiencia de la pandemia, pero también del saber acumulado.

En este contexto, han sido numerosas las llamadas a la renovación del diálogo social como forma de afrontar la incertidumbre y la desigualdad crecientes, en el entorno europeo. A nivel institucional y a modo de ejemplo reciente, así se ha planteado por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la reunión mantenida durante la presidencia española del Consejo de la Unión Europea, en el segundo semestre de 2023³. De acuerdo con el lema del encuentro, “Diálogo social y escudo social para políticas centradas en las personas: el diálogo social como herramienta de legitimidad democrática para una Europa social, verde y feminista”, Beate Andrees, directora de la Oficina Regional para Europa y Asia Central de la OIT, señalaba la protección y el diálogo sociales como mecanismos imprescindibles para superar los desafíos del presente y del futuro inmediatos.

Durante este último periodo, el salario mínimo ha protagonizado el diálogo social tanto a nivel europeo como también nacional. La negociación de la directiva sobre salarios mínimos adecuados ha puesto de relieve la existencia de diferencias entre los sindicatos de los Estados miembros acerca de su regulación a nivel europeo. La directiva (UE 2022/2041) ha fijado en el 60 % del salario medio el nivel de los salarios mínimos en la UE y ha impulsado la extensión de la cobertura de la negociación colectiva. En el caso español, se ha llevado a cabo un proceso de incremento, iniciado en 2019 y que ha acercado progresivamente el salario mínimo a este objetivo. El Real Decreto (RD) 152/2022, de 22 de febrero, plasmaba los acuerdos relativos al progresivo aumento del salario mínimo interprofesional en España, con vistas a un doble objetivo: “constituir un suelo mínimo de contratación y determinar lo que se considera el nivel de suficiencia de los salarios”, tal como se recoge en el propio redactado del RD. En febrero de 2023, el RD 99/2023, de 14 de febrero, situaba la cuantía de dicho salario en 1080 € mensuales, en lo que se estima represente el 60 % del salario medio en España, de modo que se cumpliría así el umbral fijado por la Carta Social Europea.

Sin embargo, en Europa, la fijación y la posible indexación del salario mínimo interprofesional es objeto de discusión entre los agentes sociolaborales y gubernamentales, con respuestas políticas e institucionales diversas. El artículo de Óscar Molina (Universitat Autònoma de Barcelona), *Diálogo social y negociación colectiva en un clima de alta inflación: una panorámica de la UE-27*, aborda ese debate y las distintas prácticas y resultados. El artículo centra su atención en los mecanismos que configuran las distintas experiencias de fijación y de negociación de salarios, con especial mención a la fijación de salarios mínimos, y su idoneidad para mantener la capacidad adquisitiva de los salarios en un contexto de inflación. Se constata que la indexación automática es prácticamente inexistente en la UE, en buena medida por las propias directrices europeas, aunque, en algunos países, la inflación juega un papel significativo en la fijación de salarios en la negociación

³ Véase la noticia publicada el 21 de julio de 2023 por la Oficina de la OIT en España (2023).

colectiva, a través de cláusulas de revisión salarial y mediante distintas fórmulas de compensación de la pérdida de poder adquisitivo. Por otra parte, se observa cómo la fijación por ley del salario mínimo puede contribuir a paliar los efectos de la inflación porque en su cálculo se suele incluir el coste de la vida. Un conjunto de instrumentos y prácticas que no parecen evitar las dificultades de la negociación colectiva para mantener el poder adquisitivo de los salarios: en la mayoría de los países, los aumentos salariales firmados entre 2021 y 2022 se han mantenido por debajo de la inflación. En esta tesitura, y dado el mayor impacto de los efectos de la inflación sobre los salarios más bajos, en algunos países se han aplicado políticas específicas destinadas a los grupos con salarios más bajos, bien sea aumentando los salarios mínimos legales, bien fijando aumentos más elevados para dichos grupos, en la negociación colectiva. En este sentido, se sostiene que el diálogo social y la negociación colectiva devienen herramientas clave para afrontar no solo el reto de la pérdida de salario real, sino su desigual impacto entre la mano de obra.

En el ámbito de la negociación colectiva, el artículo de Ricardo Rodríguez Contreras (Eurofound) y Óscar Molina (Universitat Autònoma de Barcelona) —titulado *Indexación y adaptación de la negociación colectiva sectorial a la crisis de inflación*— analiza, para las tres principales economías de la UE, cómo han hecho frente los agentes sociales al incremento del coste de vida en la negociación colectiva sectorial. A través del análisis de los procesos de negociación, las estrategias de los agentes sociales y los convenios colectivos, el artículo muestra cómo la inflación ha ocupado un papel central en estos procesos. Sin embargo, los mecanismos a través de los cuales se ha intentado mantener o aumentar el poder adquisitivo de los salarios, no solo difieren de manera significativa entre los tres países, sino que muestran interesantes variaciones entre los sectores analizados. En general, se aprecia cómo los salarios negociados han tardado algo en reaccionar debido a los propios calendarios de negociación colectiva en cada país, y que en general no han recuperado el poder adquisitivo perdido desde el año 2021. Aunque no existen formas explícitas de indexación de los salarios a la inflación, sí que de manera indirecta se han observado formas de ajuste de los salarios negociados al incremento de precios.

Más allá de la crisis de la inflación, la negociación colectiva juega un papel clave en la determinación de las condiciones laborales. El artículo de Alejandro Godino (Universitat Autònoma de Barcelona) —*Dinámicas de externalización en el lado invisibilizado de los hoteles: el caso de las camareras de piso*— se centra en el impacto de la externalización en el sector de la hostelería y de las respuestas ante la precarización del trabajo causadas por la utilización por parte de las empresas multiservicios de convenios colectivos empresa. La dualidad que introduce en los lugares de trabajo, con trabajadoras desarrollando exactamente las mismas funciones, pero con condiciones mucho peores, llevó a la organización de las llamadas Kellys. Esta organización, que pasó de ser un movimiento reivindicativo para convertirse en sindicato, puso voz al colectivo de camareras de piso, cuyas condiciones laborales habían experimentado un deterioro a consecuencia de las prácticas de externalización. Aplicando al análisis de la externalización la triangulación que se da en las tres relaciones (empleo, servicio y negocio) y centrándose en el

concepto sociológico de poder (grado de influencia entre los actores) y el concepto legal de subordinación, el artículo muestra cómo y qué resultados ha tenido la externalización en el caso de las camareras de piso. El artículo acaba proponiendo una serie de medidas para paliar los efectos de estos procesos.

Junto con el salario, el tiempo de trabajo aplicado a la producción de bienes y servicios de manera remunerada constituye la otra pieza clave en la relación laboral. En clave jurídica, Raquel Serrano (Universitat de Barcelona) sintetiza los principales retos y sesgos de género que plantea la reordenación del tiempo de trabajo, así como su distribución, bajo el título *La ordenación del tiempo de trabajo y el derecho al tiempo. Reflexiones sobre algunas desigualdades en el uso del tiempo de trabajo*. El título da cuenta de cómo se ha transformado el debate en torno al tiempo de trabajo, incorporando nuevos ejes de tensión, nuevos colectivos y nuevas (o revisitadas) demandas sociales. No se trata solo de regular y acotar la jornada laboral. El tiempo es visto como un derecho de ciudadanía que desborda el marco de las relaciones laborales en sentido estricto, si bien la centralidad del tiempo de trabajo productivo y su impacto de género interpelan directamente las instituciones y agentes laborales. Partiendo de las recomendaciones sobre el tiempo de trabajo de la OIT y de la Carta Social Europea, la autora argumenta la necesidad de que el debate jurídico sobre la ordenación del tiempo de trabajo incorpore el objetivo de paliar (o eliminar) las desigualdades entre personas trabajadoras, poniendo foco en cuatro dimensiones: las desigualdades relativas a la cantidad de tiempo de trabajo garantizado y a la fragmentación del mismo; las vinculadas a la falta de previsibilidad sobre el tiempo de trabajo; las derivadas de la falta de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras; para concluir con las motivadas por la falta de perspectiva de género en la ordenación del tiempo de trabajo.

Rebajar la incertidumbre en cuanto a los horarios y períodos de trabajo, limitar la variabilidad horaria y el recurso al tiempo parcial involuntario, y en ocasiones marginal, así como tener en cuenta en la ordenación colectiva del tiempo de trabajo las preferencias de las personas trabajadoras son medidas que pueden tener un claro efecto positivo no solo sobre la salud, la motivación y la productividad de los trabajadores y las trabajadoras, sino también sobre la igualdad de género.

Como reflexión final, plantea que propuestas de calado como la reducción y compactación de la jornada laboral, la semana de “cuatro días”, son propuestas que cabe valorar a la luz de los retos y sesgos de género que supone la combinación cotidiana de tiempo de trabajo productivo y reproductivo.

En esta línea, pero desde la perspectiva sociológica, Sara Moreno (Universitat Autònoma de Barcelona) ahonda en el debate sobre el tiempo de trabajo y su impacto de género, centrando su atención en dos cuestiones que resumen a la perfección la actualidad de este: el auge del teletrabajo en tiempos de pandemia y la propuesta de la “semana laboral de cuatro días”. El título *Sobre el tiempo de trabajo: viejos paradigmas, nuevos debates*, alude a una de las cuestiones fundamentales a dilucidar en torno a las políticas y a la regulación

del tiempo de trabajo que hoy están en la agenda pública y social, esto es, si se están construyendo “nuevas” políticas de tiempo bajo mimbres viejos. En concreto, y según sus palabras, cabe interrogarse sobre “hasta qué punto detrás de las ‘nuevas’ políticas de tiempo persiste un modelo social de referencia que reproduce la lógica de la centralidad productiva y de la división sexual del trabajo” (traducción propia). A través de una revisión sociohistórica que pone de relieve la construcción de una organización socio-temporal sexuada que impregna prácticas e imaginarios sociales, y de la evidencia empírica que muestra cómo hombres y mujeres articulan y se distribuyen de forma distinta y desigual en los usos del tiempo, la autora responde que, en efecto, los actuales debates en torno a la reducción y compactación de la jornada laboral y el teletrabajo corren el riesgo de resultar “cómplices de viejos paradigmas entorno a la división social y sexual del trabajo” (traducción propia). Un análisis minucioso de ambas experiencias le permite concluir con algunas recomendaciones a fin de evitar el riesgo de que este tipo de políticas contribuyan a reforzar las desigualdades sociales, en general, y las de género, en particular. A destacar, por un lado, las orientadas hacia la revisión de la lógica productiva que impregna medidas orientadas a fomentar la disponibilidad laboral absoluta e invisibilizan el trabajo doméstico y de cuidados, priorizando la reducción de la jornada laboral de forma sincrónica y cotidiana. Por otro, la necesidad de impulsar un sistema integral que complemente las políticas de tiempo de trabajo con una red de servicios públicos, nuevas prestaciones vinculadas a los usos del tiempo y la reorganización de los horarios a nivel social y no solo laboral.

REFERENCIAS

- Hualde Alfaro, Alfredo & Micheli, Jordy (2021). Teletrabajo y call center. La experiencia mexicana durante la pandemia en 2020. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 33-55. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.92>
- Martín Artiles, Antonio (2021). Digitalización del trabajo: proto sindicalismo y cuasi-unionismo post-pandémico. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 9-32. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.91>
- Molina Romo, Óscar; Cebrián, Inmaculada & Gimeno Díaz de Atauri, Pablo (Eds.) (2023). “*Desigualtats múltiples*”: vells i nous debats al voltant del salari i el(s) temps de treball (XI jornades anuals del Institut d’Estudis del Treball). Bellaterra, Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/271649>
- Molina, Oscar; Godino, Alejandro & Molina, Alba (2021). El control del teletrabajo en tiempos de Covid-19. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 57-70. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.93>
- Moreno Solana, Amanda (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 8, 111-138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023). *La OIT promueve el fortalecimiento del diálogo social en Europa durante la reunión del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y*

Consumidores (EPSCO) celebrado en Madrid. Autor.

https://www.ilo.org/madrid/prensa-y-medios/noticias/WCMS_888355/lang--es/index.htm

Pastor Martínez, Alberto (2021). Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 101-121. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.96>

PILAR CARRASQUER OTO

Profesora Titular del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). Investigadora del Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) y del Instituto de Estudios del Trabajo (IET), del que ha sido, hasta su jubilación, la directora. Su actividad investigadora tiene como objetos de estudio las desigualdades de género con relación al trabajo y la vida cotidiana: el mercado de trabajo, el trabajo doméstico y de cuidados, el tiempo y el bienestar cotidiano, las políticas de tiempo y la conciliación.

<https://orcid.org/0000-0001-6865-4789>

ÓSCAR MOLINA ROMO

Profesor agregado laboral de la UAB. Investigador del Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) y del Instituto de Estudios del Trabajo (IET), del cual es su actual director. Sus intereses de investigación giran en torno a las relaciones laborales y los sistemas de negociación colectiva desde una perspectiva comparada, prestando particular atención a la evolución del diálogo social y la concertación. Corresponsal de Eurofound.

<https://orcid.org/0000-0002-8660-8919>

Referencia normalizada

Carrasquer Oto, Pilar & Molina Romo, Óscar (2023). Desigualdades múltiples: viejos y nuevos debates en torno al salario y el (los) tiempo(s) de trabajo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 9, 5-11. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.110>