



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA



DINÁMICAS DE LEGITIMACIÓN DE LA DESREGULACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES



TESIS DOCTORAL

DE

Víctor Fabián CLIMENT PEREDO

Director

Dr. Raúl LORENTE CAMPOS

Tutor académico

Dr. Manuel RODRÍGUEZ VICTORIANO

ENERO DE 2021

UNIVERSIDAD DE VALENCIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

D/Dña Raúl LORENTE CAMPOS, con DNI: 29175141D, Profesor Contratado Doctor del Dpto. de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València

CERTIFICA:

(1) Que la presente memoria, titulada “**Dinámicas de legitimación de la desregulación de las relaciones laborales en España**”, corresponde al trabajo realizado bajo mi dirección por el doctorando **D. Víctor Fabián CLIMENT PEREDO**, para su presentación como Tesis Doctoral en el Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universitat de València.

(2) Que considero que el documento se ajusta en contenido y forma a los requisitos adoptados por l'Escola de Doctorat, desarrollados en el Art. 1.4. "Reglamet sobre depòsit, avaluació i defensa de la tesi doctoral de la Universitat de València, por lo que doy mi conformidad para que se proceda a su depósito y defensa.

Y para que conste firmo el presente certificado en Valencia, a 13 de enero de 2021.




Fdo. Raúl LORENTE CAMPOS

D/Dña **José Manuel RODRÍGUEZ VICTORIANO**, con DNI: **22543827D**, Profesor
Titular del Dpto. de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València

CERTIFICA:

(1) Que la presente memoria, titulada “**Dinámicas de legitimación de la desregulación de las relaciones laborales en España**”, corresponde al trabajo realizado bajo mi tutela académica por el doctorando **D. Víctor Fabián CLIMENT PEREDO**, para su presentación como Tesis Doctoral en el Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universitat de València.

(2) Que considero que el documento se ajusta en contenido y forma a los requisitos adoptados por l'Escola de Doctorat, desarrollados en el Art. 1.4. "Reglamet sobre depòsit, avaluació i defensa de la tesi doctoral de la Universitat de València, por lo que doy mi conformidad para que se proceda a su depósito y defensa.

Y para que conste firmo el presente certificado en Valencia, a 13 de enero de 2021

**JOSE MANUEL|
RODRIGUEZ|VICTORIANO**

Firmado digitalmente por JOSE
MANUEL|RODRIGUEZ|VICTORIANO
Fecha: 2021.01.13 12:23:17 +01'00'

Fdo. José Manuel Rodríguez Victoriano



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA



DINÁMICAS DE LEGITIMACIÓN DE LA DESREGULACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES



TESIS DOCTORAL

DE

Víctor Fabián CLIMENT PEREDO

Director

Dr. Raúl LORENTE CAMPOS

Tutor académico

Dr. Manuel RODRÍGUEZ VICTORIANO

ENERO DE 2021

UNIVERSIDAD DE VALENCIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

RESUM

En aquesta tesi problematitzem la desregulació de les relacions laborals des del punt de vista dels automatismes i de les predisposicions exercides pels actors del mercat laboral, entre els quals incloem tant als agents reguladors com a als/a les treballadors/res.

És a dir, des del sentit pràctic que l'acció de la desregulació adquireix en un context d'expansió de l'hegemonia neoliberal, en el qual subjauen els mecanismes de dominació que s'imposen en quedar ocults sota un llenguatge organitzador de lo flexible, pel qual els/les treballadors/es, acaben per pensar-se a si mateixos/es com a treballadors/es desregulats/des.

S'utilitzen dos enfocaments teòrics complementaris i necessaris dins del marc conceptual elaborat intencionadament per a inspirar l'anàlisi i interpretació dels resultats en la fase empírica.

D'una banda, es duu a terme una aproximació des de la teoria de sistemes de Luhmann per la qual, a partir de la necessitat de diferenciació respecte del sistema-món, es determina l'emersió d'un sistema de comunicació que satisfà una doble necessitat. En primer lloc, la de proporcionar un conjunt de codis propis i controlables dins del sistema emergent que permeta modelar la incertesa entorn, en el nostre cas, a les oportunitats d'ocupació. En segon lloc, la d'acoblar l'economia espanyola en la posició semiperifèrica europea, en produir-se una correspondència entre la pressió cap a la moderació salarial exercida en aquesta posició i el conjunt de codis restringits i seleccionats per a ordenar les relacions laborals en el context de moderació dels salaris.

Per un altre, s'utilitza la inspiració bourdieusiana per a analitzar el procés pel qual es reconverteixen els significats entorn de la relació laboral, elevant els volums dels capitals que contribueixen a les predisposicions i sentit pràctic de l'organització i relació de treball autònoma, independent i individualitzada. Així, el sistema de comunicació que emergeix del procés de diferenciació s'interioritza i es reproduïx legítimat la desregulació de la relació laboral.

Per al suport empíric s'empren diverses tècniques de triangulació que, a més d'incloure a la teòrica, com es dedueix de l'enfocament epistemològic que s'inspira en la combinació dels dos corrents que definim més amunt, també es duu a terme sobre les dades i les tècniques d'anàlisi utilitzades, ja que el disseny metodològic inclou aproximacions qualitatives i quantitatives.

Les fonts principals de dades i informació procedeixen, d'un costat, dels preàmbuls de les reformes laborals introduïdes des dels Pactes de la Moncloa, l'anàlisi qualitativa de la qual s'emprarà per a sostenir les interpretacions sobre el sistema de comunicació emergent com un procés de reducció de la complexitat del sistema món.

D'un altre, l'operació estadística del CIS 3126 “Innovarometro” de juny de 2018 serà analitzada amb tècniques estadístiques multivalentes per a establir els processos de reconversió dels capitals al voltant de la desregulació, pels quals s'eleva el seu volum i altera la seua configuració.

Les conclusions suggereixen l'eficàcia dels enfocaments teòric-reflexius per a captar la progressió de la desregulació de les relacions laborals com una dinàmica construïda tant pels actors (treballadors/as i ocupadors/as), com pels agents reguladors del mercat laboral. En aquesta dinàmica, els canvis normatius expressen les expectatives dels actors, mentre que les predisposicions cap a la desregulació de les relacions laborals, influenciades pel context d'expansió del capitalisme global, són la principal font de legitimitat.

La tesi s'inicia amb un bloc en el qual es fa un examen cronològic de l'evolució de les relacions laborals a Espanya, en el qual es posa de manifest les asimetries estructurals i desajustaments del sistema productiu com a principal font explicativa de la posició semiperifèrica des de la qual l'economia i societat espanyola afronta el procés de l'expansió hegemònica neoliberal i de les seues conseqüències sobre la legitimitat de les noves formes de treball desregulat i flexible.

PARAULES CLAU: Sistema social, reproducció social, complexitat, reflexivitat, referencialitat, diferenciació, espai social, camp, Luhmann, Bourdieu.

RESUMEN

En esta tesis problematizamos la desregulación de las relaciones laborales desde el punto de vista de los automatismos y de las predisposiciones ejercidas por los actores del mercado laboral, entre los que incluimos tanto a los agentes reguladores como a los/as trabajadores/as.

Es decir, desde el sentido práctico que la acción de la desregulación adquiere en un contexto de expansión de la hegemonía neoliberal, en el que subyacen los mecanismos de dominación que se imponen al quedar ocultos bajo un lenguaje organizador de lo flexible, por el que los/as trabajadores/as, acaban por pensarse a sí mismos/as como trabajadores/as desregulados/as.

Se utilizan dos enfoques teóricos complementarios y necesarios dentro del marco conceptual elaborado intencionadamente para inspirar el análisis e interpretación de los resultados en la fase empírica.

Por un lado, se lleva a cabo una aproximación desde la teoría de sistemas de Luhmann por la que, a partir de la necesidad de diferenciación respecto del sistema-mundo, se determina la emersión de un sistema de comunicación que satisface una doble necesidad. En primer lugar, la de proporcionar un conjunto de códigos propios y controlables dentro del sistema emergente que permita modelar la incertidumbre en torno, en nuestro caso, a las oportunidades de empleo. En segundo lugar, la de acoplar la economía española en la posición semiperiférica europea, al producirse una correspondencia entre la presión hacia la moderación salarial ejercida en esta posición y el conjunto de códigos restringidos y seleccionados para ordenar las relaciones laborales en el contexto de moderación de los salarios.

Por otro, se utiliza la inspiración bourdieusiana para analizar el proceso por el cual se reconvierten los significados en torno a la relación laboral, elevando los volúmenes de los capitales que contribuyen a las predisposiciones y sentido práctico de la organización y relación de trabajo autónoma, independiente e individualizada. Así, el sistema de comunicación que emerge del proceso de diferenciación se interioriza y se reproduce legitimado la desregulación de la relación laboral.

Para el apoyo empírico se emplean diversas técnicas de triangulación que, además de incluir a la teórica, como se deduce del enfoque epistemológico que se inspira en la combinación de las dos corrientes que definimos más arriba, también se lleva a cabo sobre

los datos y las técnicas de análisis empleadas, ya que el diseño metodológico incluye aproximaciones cualitativas y cuantitativas.

Las fuentes principales de datos e información proceden, de un lado, de los preámbulos de las reformas laborales introducidas desde los Pactos de la Moncloa, cuyo análisis cualitativo se empleará para sostener las interpretaciones sobre el sistema de comunicación emergente como un proceso de reducción de la complejidad del sistema mundo.

De otro, la operación estadística del CIS 3126 “Innovarometro” de junio de 2018 será analizada con técnicas estadísticas multivalentes para establecer los procesos de reconversión de los capitales en torno a la desregulación, por los que se eleva su volumen y altera su configuración.

Las conclusiones sugieren la eficacia de los enfoques teórico-reflexivos para captar la progresión de la desregulación de las relaciones laborales como una dinámica construida tanto por los actores (trabajadores/as y empleadores/as), como por los agentes reguladores del mercado laboral. En esta dinámica, los cambios normativos expresan las expectativas de los actores, mientras que las predisposiciones hacia la desregulación de las relaciones laborales, influenciadas por el contexto de expansión del capitalismo global, son la principal fuente de legitimación.

La tesis se inicia con un bloque en el que se hace un examen cronológico de la evolución de las relaciones laborales en España, en el que se pone de manifiesto las asimetrías estructurales y desajustes del sistema productivo como principal fuente explicativa de la posición semiperiférica desde la que la economía y sociedad española afronta el proceso de la expansión hegemónica neoliberal y de sus consecuencias sobre la legitimación de las nuevas formas de trabajo desregulado y flexible.

PALABRAS CLAVE: Sistema social, reproducción social, complejidad, reflexividad, referencialidad, diferenciación, espacio social, campo, Luhmann, Bourdieu.

SUMMARY

In this thesis, we problematize the deregulation of labour relations from the point of view of the automatism and predispositions exercised by the actors of the labour market, among which we include both the regulatory agents and the workers.

That is, from the practical sense that the action of deregulation acquires in a context of neoliberal hegemony expansion, in which the mechanisms of domination are imposed by being hidden under an organizing language of flexibility, by which the workers end up thinking of themselves as deregulated workers.

Two complementary and necessary theoretical approaches are used within the intentionally developed conceptual framework to inspire the analysis and interpretation of the results in the empirical phase.

On the one hand, an approach is carried out from Luhmann's theory of systems by which, from the need for differentiation with respect to the world-system, the emergence of a communication system that satisfies a double need is determined. In the first place, that of providing a set of own and controllable codes within the emerging system that allows us to model the uncertainty around, in our case, employment opportunities. Secondly, that of coupling the Spanish economy in the European semi-peripheral position, as there is a correspondence between the pressure towards wage moderation exerted in this position and the set of restricted and selected codes to order labour relations in the context of moderation of the salaries.

On the other hand, Bourdieusian inspiration is used to analyse the process by which the meanings around the employment relationship are reconverted, raising the volumes of capital that contribute to the predispositions and practical sense of the organisation and its relationship to autonomous, independent and individualised work. Thus, the communication system that emerges from the differentiation process is internalised and the deregulation of the labour relationship is reproduced legitimately.

For empirical support, various triangulation techniques are used which, in addition to including the theoretical one, as can be deduced from the epistemological approach that is inspired by the combination of the two currents that we define above, is also carried out on the data and the analysis techniques used, since the methodological design includes qualitative and quantitative approaches.

The main sources of data and information come, on the one hand, from the preambles of the labour reforms introduced since the Moncloa Pacts, the qualitative analysis of which will be used to support the interpretations of the emerging communication system as a process to reduce the complexity of the world system. On the other hand, the statistical operation of the CIS 3126 “Innovarometer” of June 2018 will be analysed with multivalent statistical techniques to establish the processes of reconversion of capital around deregulation, by which its volume rises and alters its configuration.

The conclusions suggest the efficacy of the theoretical-reflexive approaches to capture the progression of deregulation of labour relations as a dynamic constructed both by the actors (workers and employers) and by the regulating agents of the labour market. In this dynamic, the normative changes express the expectations of the actors, while the predispositions towards the deregulation of labour relations, influenced by the context of expansion of global capitalism, are the main source of legitimation.

The thesis begins with a block in which a chronological examination of the evolution of labour relations in Spain is made. In this section, the structural asymmetries and imbalances of the productive system are highlighted as the main explanatory source of the semi-peripheral position from which the Spanish economy and society face the process of neoliberal hegemonic expansion and its consequences on the legitimation of the new forms of unregulated and flexible work.

KEY WORDS: Social system, social reproduction, complexity, reflexivity, referentiality, differentiation, social space, field, Luhmann, Bourdieu.

“(...) la gran corrupción, cuyo descubrimiento escandaliza tanto porque revela el desfase entre las virtudes profesadas y las prácticas reales, sólo es la culminación de innumerables pequeñas «debilidades» cotidianas, de la búsqueda de la promoción personal, de la aceptación apresurada de los privilegios materiales o simbólicos”

Pierre Bourdieu

Contrafuegos:

Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal

Anagrama, 1999: 15



VNIVERSITAT D VALÈNCIA

DECLARACIÓN JURADA

Sr. Víctor Fabián CLIMENT PEREDO con NIF: 48349284-H estudiante del programa de Doctorado en: Ciencias Sociales

con domicilio en la calle / avenida / plaza: Oriola número 20, puerta A de El Campello (03560) Alicante

Teléfono: 966446661

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Que la Tesis Doctoral bajo el título
"Dinámicas de legitimación de la desregulación laboral en España"

se trata de un trabajo de investigación original realizado por el abajo firmante durante el periodo de formación para obtener el título de Doctor en Ciencias Sociales, asumiendo con este acto y firma las responsabilidades legales derivadas en caso de que se demuestre la falsedad de datos aquí reseñados.

Y para que conste, firma esta declaración.

En Valencia a 13 de enero de 2021

Firma

VICTOR FABIAN|
CLIMENT|PEREDO

Firmado digitalmente por
VICTOR FABIAN|CLIMENT|
PEREDO
Fecha: 2021.01.13 16:07:34
+01'00'

Necesidad de la realización de la investigación

Las transformaciones en las relaciones laborales que se están produciendo como consecuencia de la irrupción de las tecnologías digitales y de la globalización de los procesos productivos, logísticos y comerciales, tienen un impacto reconocido en todas las áreas de interés científico, académico y social. Así como en el marco de las políticas públicas.

La presente investigación aporta sin embargo una visión teórica y metodológica triangulada que ofrece una visión interna y externa del proceso de expansión de las formas desregularizadas de relación laboral.

La investigación científica ha venido mostrando su interés por el acompañamiento jurídico de esta dinámica que se establece a partir de sucesivas reformas laborales, de tal manera que se analizan como puntos de inflexión en la progresión hacia la desregulación.

Sin embargo, el enfoque utilizado en esta investigación, intenta avanzar en la interpretación de las relaciones laborales como un sistema social emergente, que prospera gracias a la complicidad inconsciente de los agentes sociales. En esta perspectiva, resulta muy apropiada la aproximación de la teoría de sistemas luhmannianos, cuya aplicación en este ámbito es muy novedosa y escasa, como señalamos en los distintos apartados de este informe.

Simultáneamente, hemos querido inspirarnos en las conceptualizaciones bourdieusianas en torno a los capitales y a las dinámicas de reproducción social que se producen dentro de los espacios donde prosperan las formas de relación laboral desreguladas. Establecemos de esta manera el nexo con las dinámicas de diferenciación de los sistemas luhmannianos para explicar de esta manera cómo la legitimación de las relaciones desreguladas finalmente se consolida.

Esta perspectiva cubre la necesidad demandada en el ámbito científico de dar atención a las dinámicas sociales, en nuestro caso singularmente a las laborales, desde una perspectiva inspirada en la reflexividad, que es considerada por su eficacia a la hora de interpretar el éxito de las estrategias expansionistas del neoliberalismo, y sus consecuencias.

Aspectos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La presente tesis doctoral se sitúa en la línea 8 de los (Objetivos de Desarrollo Sostenible): Promover el crecimiento económico inclusivo sostenible, el empleo y el trabajo decente para todo.

En concreto con los puntos:

- 8.3- Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
- 8.5- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
- 8.8- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

El trabajo de investigación da visibilidad los procesos de división internacional del trabajo que resultan en problemas de desigualdad, precarización y desclasamientos para los colectivos de trabajadores/as que se sitúan principalmente en la periferia y semiperiferia del sistema-mundo.

Las formas de relación laboral que surgen en el contexto de las economías de plataforma, donde se está produciendo una expansión de formas de trabajo sin protección, o reguladas mediante condiciones muy erosionadas, son un ejemplo de las dinámicas de legitimación de la desregulación de las relaciones laborales en España que han quedado reflejadas en esta Tesis Doctoral.

Los resultados reflejados en los análisis y las conclusiones son una oportunidad para dar difusión sobre esta problemática, y están orientados a que sirvan de acicate para un debate científico, académico y social más extenso.

Agradecimientos

Resulta francamente difícil elegir unas palabras de agradecimiento que fielmente representen a todas las personas que de alguna u otra manera han contribuido con su apoyo a que el defensor de esta tesis llevara a término este proyecto de investigación.

Lo que se suele pensar, o mejor dicho preguntarse, me imagino que al igual que les ocurre a todos/as los/as “tensinandos/as” al cerrar el proyecto de defensa, que no el de investigación, es: ¿cómo se ha llegado hasta aquí?

En mi caso, como también les pasará a todas las personas que culminan un trabajo de la dimensión de una tesis doctoral después de sucesivos inicios y paréntesis, la respuesta a esta pregunta tiende a considerar el hecho de que la magnitud de esta trayectoria ha proporcionado las oportunidades para que un sinfín de situaciones acontecieran, y en ellas a que muchas personas, sin saberlo, hicieran que este trabajo tomara una dirección en vez de otra, o a que el doctorando no decayera en su empeño, o, no menos importante, a que se abriese con una orientación una nueva inspiración motivadora para seguir adelante.

Todos estos son los beneficios de contar con un selecto elenco de acompañantes del día a día que dando apoyo en las cuestiones de lo cotidiano hicieron viable la disponibilidad del bien máspreciado que podemos poseer: el tiempo.

Tutor, amigos/as, familiares, pareja, han soportado estoicamente las alteraciones emocionales que este doctorando ha padecido al subirse a la montaña rusa que ilustra con cierta precisión la experiencia de embarcarse en una investigación. A todo/as ellos/as gracias por evitar que se produjera una bajada en la curva peligrosa.

Sin embargo, a pesar de que no quisiera que este breve agradecimiento dejara de ser anónimo, por la cómoda postura de no olvidarse de nadie al no nombrar a ninguno/a, siento la necesidad de expresar mi agradecimiento póstumo a quien de sus consejos sigo aprendiendo, porque cada día son más sabios, son mejores. Gracias a la Dra. Rosario Bagó, por haber imantado la brújula que señala tantos nortes certeros.

Finalmente, quisiera agradecer la dedicación y los conocimientos tan sabiamente transmitidos por mi director, Raúl Lorente, a quien le debo, sobre todo, la confianza depositada, que no ha sido poca, y como no, la amistad construida.

Índice temático

BLOQUE I PRESENTACIÓN

LAS RELACIONES LABORALES COMO OBJETO DE LEGITIMACIÓN

1	Objetivo de la investigación y organización del informe de los resultados	17
1.1	Objetivo.....	17
1.2	Organización del informe.....	18
2	Metodología	27

BLOQUE II ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

LA LÓGICA SUBYACENTE DE LA DESREGULACIÓN

3	El mecanismo de la desregulación	35
3.1	Optimismo y alarma en torno a las estadísticas: Dos vías de desregulación.....	37
3.2	La causa: lejos del imaginario colectivo	51
3.2.1	Alemania	53
3.2.2	Francia.....	58
3.2.3	Síntesis de la desregulación en países del entorno	61
3.2.4	España	63
3.3	Los elementos de la desregulación.....	68
3.3.1	Empleo típico	68
3.3.2	Empleo atípico.....	72
3.3.3	División global del trabajo: Teoría del sistema-mundo	74
3.3.4	La atipificación está en la moderación salarial.....	82
3.3.5	Parcialidad, moderación salarial y globalización	83
3.3.6	Recuperación del empleo vs. parcialidad	95
3.3.7	Temporalidad, moderación salarial y globalización.....	97
3.3.8	Recuperación del empleo vs. temporalidad.....	102
3.4	Elementos de precariedad en el horizonte de la atipicidad.....	104
3.4.1	Pérdida de diferenciación	107
3.5	Síntesis del capítulo.....	114
4	Cronología y consecuencias de la desregulación	117
4.1	Génesis y desarrollo de la desregulación	118
4.1.1	A la cola en la producción en masa.....	119

4.1.2	Segmentación laboral y clase social en los años 90	129
4.1.3	La sociedad en red y globalización.	134
4.1.4	La transición de los desequilibrios	139
4.2	La dinámica de la desregulación	144
4.2.1	Discurso en torno a la capacidad paliativa de la desregulación	148
4.2.2	Discurso preventivo desregulador	151
4.3	Consecuencias de la desregulación	154
4.3.1	Carencias materiales	154
4.3.2	Carencias de salud	156
4.3.3	Desclasamiento.....	159
4.3.4	Desigualdad.....	161
5	El planteamiento sociológico del problema de investigación	167
5.1	Discursos de la desregulación de las reformas laborales.....	167
5.2	Dinámicas de precarización y desclasamiento	168
5.3	Correspondencias entre la mutación discursiva y la precarización	168
5.4	La sociología como marco para la problematización	170

BLOQUE III ESTADO DEL ARTE
ACOPLAR, REPRODUCIR, DESCLASAR

6	Mirar la estructuración social desde los clásicos.....	185
6.1	Neo-marxismo y apertura al dialogo teórico de Erik Olin Wright.....	185
6.2	Neo-weberianismo de Goldthorpe.....	189
6.3	Estructural funcionalismo de Parsons y la estabilización del conflicto.....	192
6.4	Crítica a los enfoques estructuralistas y funcionalistas del conflicto	194
6.4.1	Crítica a los enfoques estructuralistas del conflicto	194
6.4.2	Críticas al funcionalismo de Parsons.....	198
7	La mirada posmoderna	201
7.1	Reducir la complejidad.....	206
7.1.1	La complejidad globalizadora y la reducción de la complejidad laboral.	212
7.1.2	Autopoiesis indexical	215
7.1.3	La doble contingencia	218
7.1.4	Alineamiento estructural	221
7.1.5	Metodología	223
7.1.6	Critica.....	225

7.2	Simbologías de la reproducción de la relación laboral posmoderna	227
7.2.1	La subjetivación de la desregulación y la estratificación social.....	230
7.2.2	Capital simbólico.....	238
7.2.3	La articulación del capital en torno al capital simbólico	240
7.2.4	Habitus y campo. De lo complejo al sentido práctico	248
7.2.5	Método	252
7.2.6	Crítica	252
7.3	La fatalidad del desclasamiento	253

BLOQUE IV ESTUDIO EMPÍRICO

LA LEGITIMACIÓN DE LO IRREGULAR

8	Flexibilidad y empleo: el alcance de la subjetivación de lo complejo	261
8.1	Modelo binario de incertidumbre recursiva	263
8.2	Recursividad general del sistema de desregulación	266
8.3	Recursividad de la flexibilidad.....	276
8.4	Síntesis valorativa	280
9	Legitimación de la desregulación de la relación laboral	285
9.1	El carácter reflexivo de la legitimación.....	287
9.2	Construcción de un espacio de reconversión hacia lo desregulado.....	292
9.3	Capitales en torno a la organización y relación flexibles	297
9.3.1	Capital simbólico.....	297
9.3.2	El capital económico	298
9.3.3	El capital cultural	307
9.3.4	El capital relacional	333
9.4	La reconversión del capital (explicar que es la reconversión de la RRLL).....	337
9.4.1	El campo de la organización flexible	342
9.4.2	El campo de la relación desregulada	351
9.4.3	Síntesis	358
9.5	La erosión de las condiciones objetivas de existencia: el desclasamiento	360
10	Conclusiones finales.....	363
10.1	Conclusiones relativas al estudio de los antecedentes.....	363
10.2	Conclusiones relativas al estudio teórico y empírico inspirado en Luhmann	366
10.3	Conclusiones relativas al estudio teórico y empírico inspirado en Bourdieu.....	370
10.3.1	Capital cultural-digital.....	372

10.3.2	Capital cultural-managerial	373
10.4	Reflexiones finales	375
10.4.1	La propuesta teórica	375
10.4.2	La propuesta metodológica	376

BLOQUE V EXTENDED SUMMARY OF THE THESIS
THE DYNAMICS OF LEGITIMATION OF DEREGULATED LABOUR RELATIONS
IN SPAIN

11	Objective and organisation of the results report.....	381
11.1	Objective	381
11.2	Organisation of the report	382
12	Methodology and summary of the sections.....	391
12.1	Methodology	391
12.2	Summary of the sections: antecedents, state of the art and empirical study	394
12.2.1	SECTION II: Antecedents: the underlying logic of deregulation	395
12.2.2	SECTION III: State of the Art: match, reproduce, downward social mobility .	396
12.2.3	SECTION IV: Empirical study: legitimising the irregular.....	398
13	Final conclusions.....	402
13.1	Conclusions regarding the background study	402
13.2	Conclusions relating to the theoretical and empirical study inspired by Luhmann...	405
13.3	Conclusions relating to the theoretical and empirical study inspired by Bourdieu ...	410
13.3.1	Cultural-digital capital.....	411
13.3.2	Cultural-managerial capital	412
13.4	Final reflexions.....	414
13.4.1	The theoretical proposal	415
13.4.2	The methodological proposal	415

BLOQUE VI BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

14	Bibliografía	419
15	Anexos.....	445
15.1	Anexo 1: ANOVA salario base minuto en ocupaciones antes y después Ley 3/2012 y parcialidad	445
15.2	Anexo 2: ANOVA salario base minuto en nivel formativo antes y después de la Ley 3/2012 y parcialidad.....	451

15.3	Anexo 3: ANOVA salario bruto ocupaciones antes y después de la Ley 3/2012 y parcialidad	457
15.4	Anexo 4: ANOVA salario bruto en nivel formativo antes y después de la Ley 3/2012 y parcialidad	463
15.5	Anexo 5: RPE entre percepción aumento calidad de vida y pérdida de empleo por introducción de innovación	467
15.6	Anexo 6: Ajuste lineal riesgo de pobreza y año según sexo y situación laboral	468
15.7	Anexo 7: Ficha técnica del estudio nº 3216 (InnoVarómetro CIS)	469
15.8	Anexo 8: Preocupación por la reforma laboral	472
15.8.1	Anexo 8.1: Año 2018	472
15.8.2	Anexo 8.2 Año 2019	473
15.9	Anexo 9: Segmentación jerárquica del capital cultural digital para la compra de dispositivos.....	474
15.10	Anexo 10: Segmentación jerárquica del capital cultural digital para la compra de aplicaciones	478

Índice de tablas

Tabla 3-1 Comparativa de los modelos del contexto europeo estudiados.....	62
Tabla 3-2 Relación de reformas laborales desde el año 1984.	66
Tabla 3-3 Ajustes parcialidad y salario: 2010 – 2014 antes y después Ley 3/2012.....	87
Tabla 3-4 Empleos por tipo de jornada antes - después de la Ley 3/2012	88
Tabla 3-5 Dependencia estadística reforma laboral y la parcialidad.....	89
Tabla 3-6 ANOVA para las diferencias salariales y parcialidad.....	90
Tabla 3-7 Medidas de asociación para el ajuste salario parcialidad.....	90
Tabla 3-8 Interpretación ANOVA por categorías del CNO	92
Tabla 3-9 Evolución de la masa salarial de 2010 a 2014	94
Tabla 3-10 Ajustes temporalidad y salario: 2010 – 2014 antes y después ley 3/2012	98
Tabla 3-11 Empleos temporales y fijos según jornada antes y después Ley 3/2012.....	99
Tabla 3-12 Dependencia estadística reforma laboral y la parcialidad.....	100
Tabla 3-13 ANOVA para las diferencias salariales y parcialidad.....	101
Tabla 3-14 Asociación para el ajuste salario temporalidad.....	101
Tabla 3-15 Extracción de factores variables salariales EES 2010 y 2014	107
Tabla 4-1 Percepción sobre el riesgo de eliminar puestos de trabajo / efecto innovación	136
Tabla 4-2 Dependencia riesgo pérdida de oportunidades de trabajo-innovación.....	137
Tabla 4-3 Transformaciones modelo productivo - impacto estructural laboral	140
Tabla 5-1 Vocablos característicos de la cultura emprendedora	176
Tabla 5-2 Hashtags más citados en torno al emprendimiento	177
Tabla 6-1 Esquema de clases sociales utilizada por el CIS en sus encuestas.....	192
Tabla 7-1 Elementos del sistema luhmanniano de comunicación.....	222
Tabla 7-2 Relación de capitales con sus características y funciones.....	247
Tabla 8-1 Códigos binarios restringidos y seleccionados	261

Tabla 8-2 Selección y restricción de los códigos del sistema de referencia.....	275
Tabla 9-1 Sistema de códigos restringidos y seleccionados en el mapeo de la incertidumbre .	291
Tabla 9-2 Formas de capital y su rol en la definición del espacio social	294
Tabla 9-3 Asociación códigos del discurso managerial y la relación laboral	301
Tabla 9-4 ANOVA para el factor preferencia por los tipos de relación laboral.....	302
Tabla 9-5 Diferencias técnicas algoritmos de clasificación jerárquica	316
Tabla 9-6 Alfa de Cronbach para capital cultural digital incorporado y objetivado	328
Tabla 9-7 Valores de Alfa de Cronbach para capital social, estatus y edad.....	337

Índice de gráficos

Gráfico 3-1 Percepción del riesgo de perder el empleo entre 1995 y 2019	39
Gráfico 3-2 Evolución desempleo entre España y la Unión Europea 2007 - 2019	41
Gráfico 3-3 Desempleo creado 2008-2013 y pendiente de revertir 2013- 2019.	43
Gráfico 3-4 Capacidad de los estados de reversión del desempleo.....	45
Gráfico 3-5 Segmentación de los países europeos - desempleo 2005 - 2019	48
Gráfico 3-6 Evolución del empleo en relación con AROPE en Alemania.....	54
Gráfico 3-7 Evolución del empleo en relación con AROPE en Francia	59
Gráfico 3-8 Apertura al comercio internacional en España	79
Gráfico 3-9 Apertura al comercio internacional en Alemania	79
Gráfico 3-10 Evolución de la parcialidad laboral impuesta	95
Gráfico 4-1 Razón por la que los trabajadores españoles emigraban en el año 1966	123
Gráfico 4-2 Evolución de la producción en el sector automotor.....	125
Gráfico 4-3 Descenso del desempleo hasta Ley 12/2001 de 9 de julio.....	152
Gráfico 4-4 Evolución riesgo de pobreza en la población ocupada y desocupada.....	162
Gráfico 5-1 Estructura de las ocupaciones: Asalariados/as - no asalariados/as	171
Gráfico 7-1 Exportación de tecnologías 2019.....	210
Gráfico 7-2 Dominación de los actores en la influencia en el gobierno	242
Gráfico 9-1 Retrospectiva oportunidades de empleo/mejora en España.....	304
Gráfico 9-2 Prospección encontrar/mejorar el empleo en España	306
Gráfico 9-3 Implantación de la tecnología digital en el proceso productivo en España	308
Gráfico 9-4 Correspondencias clases, edad y capitales culturales-tecnológico	325
Gráfico 9-5 Distribución del capital cultural tecnológico incorporado y objetivado	327
Gráfico 9-6 Correspondencias múltiples para el capital relacional.....	335
Gráfico 9-7 Distribución del capital social con sus medidas de discriminación.....	337
Gráfico 13-1 Sankey diagram preventive & palliative / crisis & economic stability.....	407

Índice de diagramas

Diagrama 3-1 Moderación salarial vía flexibilidad.....	81
Diagrama 3-2 Moderación salarial vía flexibilidad.....	83
Diagrama 3-3 Posición C-SP-P y respuesta visible al modelo subyacente expansionista	115
Diagrama 4-1 Lógica sincrónica-diacrónica discursiva desregularización-precarización	147
Diagrama 5-1 Acoplamiento de la economía española en el sistema C/SP/P	167
Diagrama 6-1 Integración enfoques sobre las clases sociales en Erik Olin Wright	187
Diagrama 6-2 Relaciones de clase de Goldthorpe.....	190
Diagrama 7-1 Interpretación combinada de los modelos teóricos	231
Diagrama 7-2 Reducción de la complejidad	233
Diagrama 7-3 Elementos de legitimación	250
Diagrama 8-1 Recursividad de la incertidumbre en el mercado desregulado	263
Diagrama 8-2 Recursividad en torno a la incertidumbre y la flexibilidad	269
Diagrama 8-3 Sistema de comunicación de la normativa desreguladora.....	276
Diagrama 8-4 Red de recursividad de la flexibilidad.....	278
Diagrama 9-1 Reflexibilidad de la simbología desreguladora	290
Diagrama 9-2 Elementos para la expansión de la cultura de la desregulación.....	312

Índice de árboles

Árbol 3-1 Segmentación de las bases y cotizaciones salariales	110
Árbol 3-2 Segmentación bases y cotizaciones salariales jóvenes 30-40 años 2010-2014	113
Árbol 9-1 Crecimiento del capital cultural-digital: Dispositivos	318
Árbol 9-2 Crecimiento del capital cultural digital: Aplicaciones.....	322
Árbol 9-3 Segmentación capital cultural managerial: Actitud emprendedora	330
Árbol 9-4 Segmentación cultural managerial: Gestión empresarial.....	332
Árbol 9-5 Campos yuxtapuestos en la organización flexible.....	347
Árbol 9-6 Campos yuxtapuestos en la desregulación laboral	354

BLOQUE I

PRESENTACIÓN

LAS RELACIONES LABORALES COMO OBJETO DE LEGITIMACIÓN

Capítulo 1: Objetivo de la investigación y organización del informe de resultados

Capítulo 2: Metodología

1 Objetivo de la investigación y organización del informe de los resultados

Este documento contiene los resultados del trabajo de investigación llevado a cabo en el marco del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia, con cuya defensa se opta a la obtención del grado de Doctor por esta Universidad.

En este capítulo, desarrollamos los objetivos de la investigación, así como la descripción sucinta de los contenidos incluidos en los distintos bloques en los que se presentan los resultados de su fundamentación tanto teórica como empírica.

1.1 Objetivo

Este trabajo de investigación pretende situarse en el marco epistemológico de la reflexividad para establecer un enfoque o mirada con la que comprender mejor cómo las y los trabajadoras/es en España se han acoplado estructuralmente al nuevo marco de relaciones laborales introducidos mediante las reformas laborales implantadas desde los Pactos de la Moncloa, aunque principalmente con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

A partir de un alineamiento con los marcos simbólicos que predisponen a la integración y normalización del trabajo flexible y desregulado, estudiaremos cómo los actores del mercado de trabajo son desregulados mediante la acción de desregularizar, creando y reproduciendo las disposiciones que otorgan sentido práctico a la relación laboral flexible y desregulada.

Comprendemos este acto como un procedimiento autorreferencial por el que las predisposiciones prácticas son, necesariamente, causa y a la vez efecto de la desregulación de la relación laboral.

Como señala García Ruiz, (2009: 87) “El estudio de la mutua influencia entre sujeto y contexto sociocultural ha girado con frecuencia en los últimos años, en torno al concepto de «reflexividad»”.

La relación laboral, y concretamente su desregulación hacia formas atípicas de trabajo autónomo o informales como las que se sitúan en el contexto de la economía colaborativa

o de plataforma, precisan de una mirada que trascienda lo estrictamente estructural y funcional, como han sido tradicionalmente examinadas, para abrirse a una interpretación constructivista que fusione actor y sociedad en una misma unidad de análisis de las dinámicas de cambio social.

La desregulación de la relación laboral, al igual que otras dinámicas de la sociedad actual, se construye a partir del continuo sujeto-sociedad, donde ambos protagonistas pasan a ser un binomio indisoluble.

El punto de inflexión de nuestra investigación, como hemos señalado, se centra en el Real Decreto-ley 3/2012. Sin embargo, este hito del proceso de desregulación, no es más que un punto de referencia que nos servirá para alzar la mirada tanto retrospectiva como prospectiva para examinar la desregulación de las relaciones laborales como una dinámica de legitimación de raíces culturales, simbólicas.

En el siguiente apartado describimos cómo los objetivos específicos de esta investigación, se van desgranado en cada uno de los bloques del presente informe.

1.2 Organización del informe

A lo largo de las siguientes páginas se desarrollan los planteamientos, propuestas teóricas y análisis de las aportaciones empíricas que se han considerado necesarias para alcanzar los objetivos de investigación propuestos.

En este sentido, advertimos al lector de que este documento está estructurado en cinco bloques. Consideramos necesario que se tenga en cuenta la justificación del formato elegido para la exposición de los resultados de la investigación, dado que, aunque los bloques que corresponden al Estado del arte (bloque III), y al Estudio empírico (bloque IV), son los que verdaderamente desentrañan el objetivo de investigación que proponemos, en el Estado actual de la cuestión (bloque II), se profundiza también sobre algunas líneas teóricas y se aporta un estudio empírico que han sido elaborados *ad hoc* para sustentar el planteamiento del problema.

En otras palabras, el bloque II, a pesar de desempeñar la misión de la revisión de los antecedentes y del estado actual de la cuestión, incluye fundamentaciones tanto teórica como empírica que han sido consideradas necesarias para dar paso a la modelación

teórico-empírica del objetivo principal de esta investigación, que se desarrollará en los bloques posteriores.

Hacemos esta aclaración dado que, al llevarse a cabo un análisis en el Estado actual de la cuestión que va más allá de la finalidad descriptiva característica de la revisión de los antecedentes, y a que lo consideramos relativamente extenso, no quisiéramos que este hecho deliberadamente introducido por la necesidad percibida/sentida por el autor a la hora de construir el objeto de conocimiento, fuera una ocasión para que el lector confundiera el debate y análisis introducido en este bloque con el objetivo real de la investigación, que se desarrollará, como decimos, de forma más directa en los bloques III y IV.

La elección de este modelo de informe se debe a que para abordar el estudio del proceso de legitimación de la desregulación laboral que nos ocupa en esta investigación, se tienen en cuenta dos dinámicas de cambio social y económico que afecta especialmente a las relaciones laborales. Por lo que, antes de ser analizadas como partes del mismo proceso legitimador que desarrollaremos en el bloque III “Estado del arte”, precisan ser exploradas por separado con el objeto de ofrecer una mejor posición analítica de cara a ser presentadas al debate teórico y estudio empírico principal de esta investigación.

Con relación a las dos dinámicas que señalamos, nos referimos específicamente a los efectos que sobre las relaciones laborales han tenido, por un lado, la expansión global de la economía en la era digital, que rige y consolida el posicionamiento de la economía española en la semiperiferia europea, y, por otro, la desregulación plasmada en la sucesión de reformas laborales que ha tenido lugar en España desde los Pactos de la Moncloa.

Como describiremos más detalladamente en los objetivos, nuestra intención es verificar, o más bien debatir, sobre el proceso por el cual la desregulación y la flexibilización de las relaciones laborales son el resultado no solo de una transformación del ordenamiento jurídico y de los modos de producción que tiene lugar *ab initio*.

Más allá de estas transformaciones, consideramos que el proceso de desregulación de las relaciones laborales se encuentra fuertemente dirigido por la alteración de las predisposiciones hacia la flexibilización y desregulación manifestada entre los actores

laborales, sucediendo esta transformación con anterioridad a la alteración jurídica, y en el marco más específico del espacio social de reproducción bourdieusiano.

De hecho, consideramos que la desregulación interpretada en el sentido jurídico que establece la protección de la norma mediante la sanción, es exitosa siempre que previamente se haya establecido un sistema de predisposiciones en tal sentido. Por ello, las reformas laborales introducidas en los distintos momentos de crisis económicas en España desde los Pactos de la Moncloa, más que medidas impuestas para la creación de empleo, son un mecanismo que satisface expectativas creadas *a priori* en el sistema social, incluidas las relacionadas con el proceso de desregulación.

Sin embargo, para posicionar la realidad singular de la economía y mercado laboral español ante este debate teórico y empírico que proponemos para su problematización, consideramos que debíamos llevar a cabo un análisis de las dinámicas subyacentes que rigen la expansión de la economía española en la semiperiferia europea, y que tienen su raíz en el período pre-transicional de la historia política y social de España.

Así, hacemos un recorrido histórico y evolutivo de las relaciones productivas y laborales en España, en el que incluimos el análisis de sus asimetrías y vulnerabilidades más importantes que serán examinadas posteriormente dentro del marco actual de las dinámicas expansivas de la era digital y la globalización y, más concretamente, sobre la base de los enfoques teóricos por los que hemos optado para su análisis.

A partir de aquí desarrollamos en el bloque IV el modelo teórico desde el que proponemos una interpretación sociológica en torno a la alteración de las predisposiciones a la organización del trabajo y relación laboral flexibles y desregularizadas.

Para ello, nos focalizamos en el proceso de diferenciación y de división internacional del trabajo que se produce en el contexto del sistema económico global, a partir de un *sistema de comunicación emergente* que da definición y coherencia a esta diferenciación en términos de comunicación, situando a la economía española en una posición semiperiférica en relación a las economías europeas.

Nos basaremos, como veremos, en el hecho de que la desregulación y precarización del mercado laboral y la moderación salarial como resultado del proceso de globalización, no

facilita a los actores los elementos necesarios para conocer las incertidumbres que esta transformación les genera respecto de sus oportunidades en el mercado laboral, dado que, los elementos del proceso de globalización por el que se racionaliza la precariedad y la desregulación, escapan a su control. La pérdida de control sobre los elementos del sistema, como veremos, es una de las circunstancias que proporciona mayor coherencia interna a la fundamentación teórica de los sistemas luhmannianos que utilizaremos para su análisis.

Como resultado de la pérdida de control sobre los elementos que operan en el modelo de expansión económica global, se produce una restricción de los códigos vinculados a dicho proceso, por el que emerge un sistema de comunicación que proporciona un “nuevo” conjunto de elementos y códigos propios, internos y controlables. De tal manera, que posibilitan una comprensión del problema del empleo a partir de recursos disponibles en el sistema que elevan la capacidad para el manejo de la incertidumbre.

La implantación de estos códigos, según nuestra propuesta de análisis, se produce a partir de la alteración del significado del concepto de flexibilidad, relación laboral, trabajo, etc. O, expresado en otras palabras, se altera el conocimiento mismo en torno a estos elementos generando una nueva realidad laboral.

Para aclarar, ponemos como ejemplo el hecho de que un/a trabajador/a no puede ejercer control sobre la moderación salarial ejercida en el marco de su relación laboral por la expansión de la economía en la semiperiferia económica.

Sin embargo, sí que puede controlar otros elementos como la predisposición a la flexibilidad, desarrollo de talento, participación en un proyecto empresarial y otros códigos ampliamente extendidos en el discurso managerial neoliberal coetáneo.

El desarrollo de las predisposiciones a participar en las formas de relación laboral flexibilizadas o desreguladas asociadas a estos discursos, es posterior, o en todo caso *in itinere*, respecto del proceso por el cual se produce la reconversión simbólica de la flexibilidad, por la que los códigos: talento, autonomía, la participación en proyectos empresariales o emprendimientos, etc., alteran el valor económico y cultural tanto de la flexibilidad organizativa como de la desregulación.

Es aquí donde nos inspiramos en el enfoque bourdieusiano para estudiar esta alteración. En este sentido nos basamos en los procesos de significación, que tienen la propiedad de alterar los capitales en torno a las relaciones laborales mediante las predisposiciones y sentido práctico que los actores otorgan a la relación flexible o desregulada. Es decir, a una flexibilidad y desregulación interpretada mediante códigos que permiten alcanzar la comprensión de las incertidumbres del mercado laboral.

El valor de la flexibilidad expresado como una acumulación de capitales cultural, económico e incluso relacional, puede verse alterado mediante un proceso de simbolización. Siendo que esta alteración eleva la concentración de capitales para las formas flexibles de trabajo y desreguladas de relación laboral, principalmente el de carácter simbólico, de lo que se deriva un aumento de las predisposiciones hacia la apropiación de las relaciones flexible o desreguladas.

Sin entrar en el debate en este capítulo introductorio sobre los efectos que esta dinámica tiene en términos de desigualdad, precarización y exclusión, señalamos que la tecnología digital desempeñará un papel de cooperador necesario en este proceso de elevación del valor simbólico.

Mediante la provisión de la tecnología que da soporte a los estilos de trabajo autónomo, se dispone de una herramienta para que los capitales puedan concentrarse selectivamente entre los actores que expresan una mayor predisposición hacia los estilos individualistas, frente a los solidarios.

La accesibilidad generalizada de los recursos digitales a toda la población, elevará la eficacia del discurso neoliberal en torno la autonomía e individualización, ya que proporciona los recursos necesarios para independizar al trabajador/a de los mecanismos de control jerárquico, que pasan a depender de un algoritmo gestionado por un mecanismo exclusivamente electrónico.

Pero, como decimos, la reconversión del valor de la flexibilidad como un modo de relación laboral, organización de trabajo y con una orientación hacia la autonomía, es una condición previa, o en todo caso simultánea, para que los actores tiendan a generar tales predisposiciones o sentidos prácticos de apropiación de los capitales en torno a los capitales asociados a las formas desreguladas.

Así, las reformas laborales junto con las fuertes medidas flexibilizadoras y preparadoras de los entornos desregulados que introducen, son interpretadas como mecanismos lógicos, naturales y prácticos.

Esta predisposición, como podemos presumir, contribuye al éxito de sendas dinámicas transformadoras. De un lado, a la actualización del sistema emergente mediante la creación de un contexto de control de la incertidumbre, y, por otro, al acoplamiento en las posiciones semiperiféricas de la economía española dentro del bloque europeo, al estar ambas dinámicas, estrechamente relacionadas con la presión hacia la moderación salarial, como examinaremos en el bloque II.

Esta opción que hemos elegido para la construcción del problema de investigación, nos obliga a abordar por tanto un doble procedimiento de acotación conceptual para la elaboración del objeto de conocimiento.

Por un lado, precisamos rescatar de las dinámicas de expansión de la economía global, aquellos códigos y conceptos del sistema de comunicación que son objeto de ser restringidos respecto de los que los actores manejan en el día a día: moderación salarial, inseguridad, precarización, etc., y que serán analizados desde el enfoque de sistemas luhmanniano.

Por otro, las simbologías seleccionadas para la modelación del sistema de comunicación por las que se produce la diferenciación de la economía y mercado laboral español en el marco de la expansión de la economía global, y que son operativas dentro del proceso de alteración del conocimiento en torno al trabajo flexible y desregulado. Estos códigos y elementos serán analizados desde la inspiración bourdieusiana.

Por lo tanto, la tesis que defendemos se centra en el hecho de que la alteración de las simbologías en torno al trabajo y relación laboral flexibles convierten a la normativa laboral en un elemento del sistema de comunicación por el que se satisfacen las expectativas construidas a partir del sentido práctico, interpretado desde la inspiración bourdieusiana.

Por otra parte, desde la perspectiva luhmanniana, la desregulación que se expresa en la normativa jurídica no es una herramienta de generación de empleo, sino una actualización

del sistema de comunicación que responde a un proceso de acoplamiento en el sistema-mundo mediante un modelo de salarios a la baja que rige en una de sus posiciones: la semiperiferia.

La expansión en este nivel del esquema del sistema mundo **C-SP-P** (Centro – Semiperiferia – Periferia) es abordada como un proceso de diferenciación del sistema al que el mercado laboral español se enfrenta, tanto para adaptarse (al modelo global) como para diferenciarse (asumiendo un rol económico con mayor protagonismo en la semiperiferia económico-europea).

Este análisis nos será de utilidad para elaborar, en el bloque III, “Estado del arte”, los elementos conceptuales con los que abordar las tensiones que se producen como consecuencia de las contradicciones entre las dos dinámicas que acontecen simultáneamente.

Como ya adelantamos, defendemos en esta tesis que estas contradicciones se resuelven mediante la emersión de un sistema de comunicación por el que se restringen y se seleccionan códigos generadores de una nueva forma de conocimiento en torno a la flexibilidad, desregulación y las incertidumbres que se derivan de su expansión. En definitiva, un sistema de comunicación y conocimiento por el que la desregulación es legitimada, o al menos tiende a su legitimación.

Ambas conceptualizaciones serán por tanto complementarias, ya que mientras que con Luhmann exploraremos **el proceso comunicativo restrictivo** de diferenciación y acoplamiento al sistema mundo, con Bourdieu estudiaremos **el proceso simbólico selectivo** por las que a partir de las simbologías se altera y legitima la predisposición y prospección de la desregulación del sistema de relaciones de trabajo.

En el V bloque, “Estudio empírico”, llevamos a cabo un análisis centrado en dos fuentes de información.

Por un lado, un análisis de contenido de las argumentaciones y motivaciones desarrolladas en los preámbulos de las reformas laborales, de las que deduciremos el proceso de restricción comunicativa respecto del sistema complejo que situamos en la expansión de la economía global.

Estudiaremos los preámbulos como el resultado de un proceso de reducción de la complejidad del sistema globalizado, por el que finalmente se diferencia como sistema de comunicación emergente en los términos que antes definimos.

Por otro lado, llevaremos a cabo un estudio cuantitativo sobre la base de una operación estadística del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). En concreto el estudio 3216: Innovarometro, del mes de junio de 2018 que incluye un conjunto de variables con las que podremos operacionalizar y analizar el volumen y configuración de los capitales bourdieusianos.

Nos centraremos principalmente en el proceso de reconversión simbólica de los capitales económico, cultural y social en torno a la flexibilización organizativa y relacional, para ser interpretada como el mecanismo por el cual se redirige el sentido práctico y las predisposiciones de los actores laborales hacia lo flexible.

En el quinto y último bloque V “Conclusiones finales”, expondremos un conjunto de reflexiones dirigidas a establecer los nexos entre los resultados del análisis de las dos dinámicas que hemos expuesto.

El establecimiento de estos nexos contribuirá, como propuesta que resulta de nuestra investigación, a sostener que la legitimación de la desregulación queda expuesta a dinámicas de globalización con un fuerte efecto precarizador, generador de desigualdad y tendente a una división del trabajo internacional difícilmente capturable por los movimientos sociales, tal y como los conocimos a lo largo del SXX.

El éxito de este modelo de expansión hegemónico neoliberal es interpretado en nuestro análisis como el resultado de la alteración del conocimiento sobre la relación laboral, quedando sus efectos precarizantes invisibles, al haberse restringido el sistema de códigos necesarios para que la interpretación de tales efectos pueda ser verosímil.

2 Metodología

Para llevar a cabo esta investigación se aplicó una variedad de procedimientos de análisis. En primer lugar, se realizó un *desk research* o investigación de escritorio con la que se completó la fase de revisión de los antecedentes. El resultado de esta tarea se tradujo no sólo en la obtención de datos estadísticos que proporcionan una fuente de validación al proceso de construcción del problema de investigación en su primera fase, sino que también facilitó los elementos teóricos e interpretativos que guiaron dicho proceso hasta la elaboración definitiva del estado actual de la cuestión.

La primera fase incluyó, como decimos, un análisis estadístico de la operación del INE: Encuesta de Estructura Salarial, de los años 2010 y 2014. El análisis de estas operaciones nos permitió determinar las alteraciones en la distribución salarial entre los momentos anterior y posterior a la implantación de la reforma laboral introducida mediante la Ley 3/2012.

Se demostró el efecto directo que la flexibilización de las relaciones laborales tuvo en el aumento de las tasas de empleo. Este aumento, sin embargo, vino fuertemente correlacionado con la moderación salarial que fue determinada en términos de pérdida de masa salarial y de las retribuciones salariales por minuto producidas entre los años 2010 y 2014, con la reforma laboral en la mitad de este trayecto.

Para establecer analíticamente esta relación se llevó a cabo un análisis de regresión logística con el que se estableció el efecto moderador que la implantación de las medidas que tienden al uso extendido del trabajo a tiempo parcial ejerce sobre el salario.

Se determinaron las regresiones de Cox, Snell y Nagelkerke para corroborar que la implantación de medidas de flexibilización a partir de los contratos a tiempo parcial produce un ajuste a la baja en el salario con un mayor número de empleos y menor masa salarial.

Para cuantificar este ajuste se calculó la χ^2 con la que se corroboró la dependencia entre los momentos anterior y posterior a la implantación de la Ley 3/2012 y la distribución de la masa salarial entre los contratos a tiempo completo y parcial.

Corroborada la dependencia, mediante el coeficiente ETA se estableció que la alteración en la distribución entre los contratos a tiempo parcial y completo para los períodos 2010 y 2014 explica un 14,1% del total de la varianza salarial.

Como consecuencia de este análisis, se determinó la posición semiperiférica de la economía española en el bloque de las economías europeas. Esta deducción se alcanzó mediante el establecimiento de los nexos entre los hallazgos relativos a la moderación salarial y las diversas fundamentaciones procedentes de los trabajos de Martínez Peinado, (2011 y 2014) y Díaz-Mora y García López, (2016).

Estas fuentes sitúan a la economía española en la semiperiferia europea al expandirse ésta mediante modelos de producción en cadenas internacionales con mayor limitación a la hora de retener la generación de valor en el proceso productivo. Esta limitación sobre la retención del valor generado en la cadena de producción ejerce una fuerte presión hacia la moderación salarial, siendo esta la principal variable que manejamos para situar a la economía en la semiperiferia.

Podemos decir que en el estado actual de la cuestión se argumenta la posición semiperiférica de la economía española dentro del bloque europeo, donde operan las presiones hacia la moderación salarial debido a la especialización productiva basada en modelos tecnológicos de menor nivel de desarrollo, en comparación con las economías centrales como la alemana, modelos con los que no es posible competir en la maximización de la retención del valor generado.

Como principal fuente explicativa de este posicionamiento de la economía planteamos tanto las asimetrías del tejido productivo español derivadas de las herencias del franquismo, junto con el proceso de expansión de la economía global-digitalizada y de la división internacional del trabajo, en donde la economía española se integra mediante la especialización de su sistema productivo.

A partir de aquí nos planteamos que el mercado de trabajo en España se adapta mediante un sistema de comunicación que emerge para separarse esta dinámica expansiva. Mediante la restricción y la selección de códigos en el sistema de comunicación emergente se proporciona una explicación alternativa que posibilita el acoplamiento en esta posición, sin que los efectos moderadores del salario ejerzan tensión en contra de la dinámica expansiva. El fundamento que subyace al modelo emergente, como

analizaremos, se focaliza en la imposibilidad que experimentan los actores laborales a la hora de ejercer control sobre las variables del modelo expansivo.

Esta relación es la fuente principal de la pregunta de investigación de esta tesis, y que se dirige a inspirar una interpretación sobre las dinámicas que legitiman las formas de trabajo desregulado que se instauran en el mercado laboral. Según nuestro enfoque la legitimación se explica sobre la base de un modelo teórico combinado.

Por un lado, debemos explicar el proceso de expansión de la economía global y digital (reducción de la complejidad de los sistemas luhmannianos). Y, por otro, debemos interpretar la solución reducida al espacio de reproducción, donde se elaboran las interpretaciones de las incertidumbres derivadas de este modelo expansivo. Pero, sobre la base de una dinámica de reconversión simbólica de los capitales desde donde se desarrollan las predisposiciones para apropiarse de los objetos flexibles y desregulados, como una relación autónoma, o una posición laboral flexible sometida a los discursos de extracción del talento, creatividad, innovación, etc., cuyo valor ha sido aumentado (reconversión de los capitales bourdieusianos).

Para la fase de modelación del fundamento empírico principal que sostiene este planteamiento, se diseñó una metodología *ex post facto* a partir de la cual se utilizaron diversos procedimientos cualitativos y cuantitativos de análisis.

En primer lugar, como ya hemos mencionado en el capítulo anterior, se realizó una investigación cualitativa consistente en el vaciado de los preámbulos de las 14 reformas laborales que tuvieron lugar desde los Pactos de la Moncloa de 1977 hasta la última reforma del año 2014.

De este análisis se extrajo el conjunto de códigos del sistema de comunicación emergente por el que se dedujo la restricción de los códigos del sistema complejo hegemónico global.

Este análisis incluyó la elaboración de redes de códigos mediante las cuales quedaron expresadas las lógicas de los mensajes que circulan dentro del sistema de comunicación emergente. Mediante el establecimiento de relaciones direccionales, causales y de asociación, se determinó y delimitó el proceso de reducción de la complejidad del sistema-mundo, representado por un sistema de códigos internamente coherentes e impermeables respecto de las significaciones en torno a la moderación salarial, que quedan restringidas por su incongruencia con la selección de códigos encomiásticos del

talento, la innovación, creatividad, emprendimiento y otros códigos presentes en los discursos manageriales alineados con la expansión hegemónica neoliberal.

Para modelar el sistema de capitales bourdieusiano y medir su volumen y configuración, así como las predisposiciones y el sentido práctico que ejercen de campo, utilizamos, además de las modelizaciones basadas en el ACM, (Análisis de Correspondencias Múltiples), muy conocidas en las inspiraciones bourdieusianas, la técnica ASJ (Análisis de Segmentación Jerárquica), mediante árboles de decisión.

Consideramos esta técnica innovadora y de gran utilidad, ya que a partir de los algoritmos de crecimiento CHAID (Chi-Square Automatic Interaction Detection), y CART (Classification And Regression Tree), hemos podido determinar cómo a medida que se van agregando los capitales simbólicos, se transforma el valor del capital laboral-económico flexible y desregulado.

Esta técnica es progresiva, por lo que, mediante la aplicación de índices de mejora, se van seleccionado los capitales simbólicos que mayor efecto ejercen en el crecimiento del valor del trabajo flexible o desregulado.

En resumen, la innovadora metodología empleada representa un modelo *ad hoc*, que incluye varios procedimientos de triangulación metodológica, de datos, de técnicas e incluso teórica.

Este diseño metodológico nos ha permitido ir construyendo nuestro objeto de investigación, y consideramos que la visión en conjunto de los resultados obtenidos de este diseño, permitirán establecer su validez.

BLOQUE II

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

LA LÓGICA SUBYACENTE DE LA DESREGULACIÓN

Capítulo 3: El mecanismo de la desregulación

Capítulo 4: Cronología y consecuencias de la desregulación

Capítulo 5: El planteamiento sociológico del problema de la desregulación

BLOQUE II *LA LÓGICA SUBYACENTE DE LA DESREGULACIÓN*

Al lector

En este bloque que hemos denominado “La lógica subyacente de la desregulación”, planteamos un marco para la observación del proceso de desregulación de las relaciones laborales que será necesario para problematizar y presentar el objetivo de esta investigación.

En total, este bloque consta de tres capítulos. En el primero, debatimos en torno a los manejos discursivos en torno a la desregulación con la intención de demostrar el carácter espurio de la relación que se expresa mediante el binomio flexibilización – recuperación del empleo.

Para ello, describimos y analizamos, por un lado, la supremacía discursiva que se ha desarrollado en torno a la flexibilidad y desregulación en los contextos de temor a la pérdida del trabajo, característicos de la sociedad española, y como una condición que facilita la introducción, reproducción y sostenibilidad de tales discursos en el sistema de comunicación emergente.

También, discutimos el desarrollo de la supremacía de discursos distintos al de la flexibilidad y la tasa de desempleo que tienen lugar en contextos laborales distintos, como el caso alemán y francés, en dónde los efectos de la crisis en el mercado laboral han sido nulos o mínimos e igualmente se acomete la flexibilización en el contexto expansivo del capitalismo financiero.

En el caso alemán, como veremos, se argumenta la pérdida de competitividad, mientras que en el francés se explica mediante la necesidad de simplificar la legislación que ordena las relaciones laborales. Todos ellos acaban en el mismo resultado: flexibilización.

Esto nos permite detectar el carácter espurio de todos estos discursos y, al mismo tiempo, nos sirven para ponerlos en relación como elementos del modelo del sistema – mundo, en el que diferenciamos tres posicionamientos: centro, semiperiferia y periferia.

Según nuestro enfoque, la progresión de la desregulación está estrechamente relacionada con las presiones a la moderación salarial que es ejercida en las posiciones

semiperiféricas, por lo el discurso de la desregulación, no tiene como resultado la creación de empleo sino la satisfacción de las demandas de moderación salarial.

Para desarrollar este argumento, hemos llevado a cabo un detallado estudio empírico y cuantitativo sobre la relación entre la moderación salarial y la aplicación de la reforma laboral flexibilizadora introducida mediante la Ley 3/2012, con el que hemos podido demostrar el impacto de esta dinámica en una creación de empleo muy precarizado y con una reparación relativa de las tasas de desempleo tras la crisis financiera de 2008.

También hemos desentrañado algunas de las características esenciales de la evolución del tejido productivo español que consideramos las principales fuentes explicativas internas que determinan la posición semiperiférica de la economía española.

En el capítulo 4, nos centramos expresamente en el origen histórico de las asimetrías del tejido productivo español, y explicamos algunas de las principales vulnerabilidades de esta dinámica histórica, global, laboral y de la estructura social, que se centran fundamentalmente en la industrialización tardía y en el retraso sistemático en la adaptación a las transformaciones del sistema productivo, ocasionando una sobredimensión de sectores especulativos y dependientes del sistema financiero, como la construcción y el turismo, así como de la industria de subcontratación.

En el capítulo 5 que cierra este bloque, describimos el problema de investigación cuya lógica situamos en este bloque descriptivo del contexto y los antecedentes.

De forma resumida se plantea la necesidad de investigar desde una perspectiva sociológica, la naturaleza de la dinámica expansiva del capitalismo global a partir de sus efectos en la desregulación de las relaciones laborales en España, teniendo en cuenta para ello la posición singular que ocupa la economía española dentro de esta dinámica.

3 El mecanismo de la desregulación

El objetivo de este capítulo es realizar una exposición del resultado del análisis de las fuentes secundarias de datos y de la bibliografía llevado a cabo para conocer las magnitudes de la problemática descriptiva y también comparada del desempleo e inseguridad laboral en España, prestando especial atención a los efectos dramáticos que la crisis del 2008 y las medidas de desregulación laboral que la acompañaron, tuvieron para los trabajadores y la población en general, al menos hasta la crisis por SARS-CoV-2 (COVID-19) de marzo de 2020. La finalidad de este análisis descriptivo es fundamentalmente la de contextualizar y al mismo tiempo la de legitimar la elección del problema de investigación.

Las medidas desreguladoras de la relación de trabajo que se han venido implementando de forma consecutiva desde los Pactos de la Moncloa, junto con el carácter persistente de las altas tasas de desempleo, constituyen un binomio que opera como centro de gravedad de las dinámicas de desregulación. De forma ininterrumpida, este binomio ha venido modelando la relación de trabajo en España a partir, principalmente, de las recurrentes crisis económicas que han marcado el ritmo de elaboración de las narrativas justificadoras de la desregulación y de las reformas laborales.

Es por ello que nuestro interés se centra específicamente en el proceso de construcción de dichas narrativas y discursos que, según nuestro punto de vista, predispusieron a la consolidación de procesos de desregulación y flexibilización de las relaciones laborales en la España del último tercio del SXX y principios del SXXI. Más concretamente aun, nuestro interés se fija en cómo las crisis económicas han supuesto una oportunidad para acoplar las medidas precarizantes a un marco simbólico construido a partir de discursos cuyo único efecto real demostrable, al menos eso pensamos, es el de mitigar las resistencias sociales frente al modelado hegemónico neoliberal de la relación laboral que se instaura tras el fin de la guerra fría.

En otras palabras, consideramos que la transformación del mercado de trabajo no es posible sino no se produce una alteración del imaginario social en torno a la relación laboral que posibilite una alineación viable para las reformas laborales, en nuestro caso de las implementadas desde los Pactos de la Moncloa.

La literatura científica sugiere que, como decimos, estos discursos se elaboran con independencia de evidencias empíricas que no han podido demostrar los efectos que un mayor o menor nivel de regulación laboral pudieran haber tenido sobre las coyunturas económicas de las crisis que motivaron la transformación del marco jurídico laboral. Por el contrario, los elementos omnipresentes en los discursos característicos de los procesos de mercantilización del trabajo, como, por ejemplo: emprendimiento, trabajo digital, economía de plataforma, flexibilidad, etc., si pueden determinarse como evidencia de una estrategia o proceso de construcción simbólica que opera eficientemente en la dinámica de precarización de las condiciones de trabajo y, como veremos, de las condiciones de vida.

Además de todo lo anterior, consideramos que el hecho de que este proceso de construcción simbólica quede reflejado en la dimensión jurídica de la regulación de la relación laboral, es un reflejo y síntoma del carácter macro-estructural y sistémico de la dinámica de cambio social. Así se otorga sentido institucional a la elaboración de una óptica o mirada general que permite la problematización de un hecho que ocurre no sólo en España, sino que pertenece a un contexto globalizado. Dentro de este contexto, encontramos diversos oportunismos surgidos de contextos dispares, como por ejemplo el desempleo, la pérdida de competitividad, o la complejidad de la norma reguladora de la relación laboral que dan oxígeno a la elaboración de discursos motivacionales que sostienen las ventajas de la desregulación. Consideramos que estos oportunismos encubren las dinámicas de desregulación y precarización, restando visibilidad al carácter explicativo que las dinámicas expansionistas del sistema social capitalista tienen sobre el fenómeno de la precariedad y flexibilidad.

Para poder acotar la problemática y establecer el nexo con las fuentes teóricas que nos permitan realizar una aproximación, creemos que es esencial elaborar una descripción contextual introductoria que sitúe el problema en un espacio y tiempo viable para la tarea de la investigación en el marco de una tesis doctoral. Ello implica focalizarse tanto en las magnitudes estadísticas del desempleo y de la precariedad laboral para el conjunto de la población española, así como en las dinámicas y lógicas de la flexibilización y desregulación laboral. Con ellas, podremos calibrar el grado o nivel estructural de esta dinámica para proceder posteriormente a establecer la acotación y planteamiento del problema de investigación, y así identificar la inspiración teórica que utilizaremos en este

trabajo de investigación para interpretar los hallazgos obtenidos mediante el soporte empírico.

Establecer los antecedentes de la desregulación e inseguridad laboral, basándonos en la exposición descriptiva de los indicadores y tasas que reflejan la extensión y profundidad del problema, resulta, en términos estadísticos, una tarea relativamente sencilla. Pero esta tarea se hace compleja al pretender establecer los nexos entre los indicadores de desempleo y desregulación y las dinámicas estructurales de precarización, pues dichas magnitudes, como ya hemos señalado, son el resultado de los distintos conflictos y tensiones estructurales que, aunque reducibles a una lógica neoliberal discursiva que contribuye a la progresión hacia la desregulación, se sitúan en circunstancias de la historia económica y social diferenciadas con complejidades no siempre reducibles ni fácilmente comparables, y por tanto exigen la introducción de distintas inspiraciones teóricas para su comprensión.

Aun así, no sólo nos detendremos en la exposición de los resultados del análisis de las estadísticas del desempleo del SXXI, particularmente en el desempleo producido como consecuencia de la crisis financiera de 2008, sino que también sugeriremos las líneas teóricas que han sido identificadas en el proceso de la revisión bibliográfica. Estas líneas no necesariamente serán las que centran la discusión de los resultados del estudio empírico, pero nos serán de gran ayuda para encontrar el camino de la problematización del objeto de investigación.

3.1 Optimismo y alarma en torno a las estadísticas: Dos vías de desregulación.

Las cifras de desempleo en España, comparadas con las de los países del contexto europeo, siempre se han mantenido históricamente elevadas. Esta diferencia se ha producido no sólo en cuanto a sus tasas brutas, sino también en cuanto a los restantes indicadores específicos utilizados normalmente para captar y describir asimetrías en los contextos de tasas elevadas de desempleo, precariedad e inseguridad laboral. No referimos a las tasas de desempleo juvenil y femenino, desempleos de larga duración, tasas de desempleo regionales, por nivel educativo, etc.

Los efectos que la crisis financiera de 2008 ha tenido sobre el empleo en España singuen siendo visibles 12 años después en todos estos indicadores, tanto generales como

específicos. Sin embargo, para la mayor parte de los países europeos, ya han sido superados. Las notorias diferencias en la evolución de los indicadores en España, junto a con los de Grecia, han sacado a la luz, otra vez, tanto las debilidades del modelo productivo como las falacias y los riesgos verdaderos que se ocultan detrás de las tasas de empleo elevadas como las del año 2007.

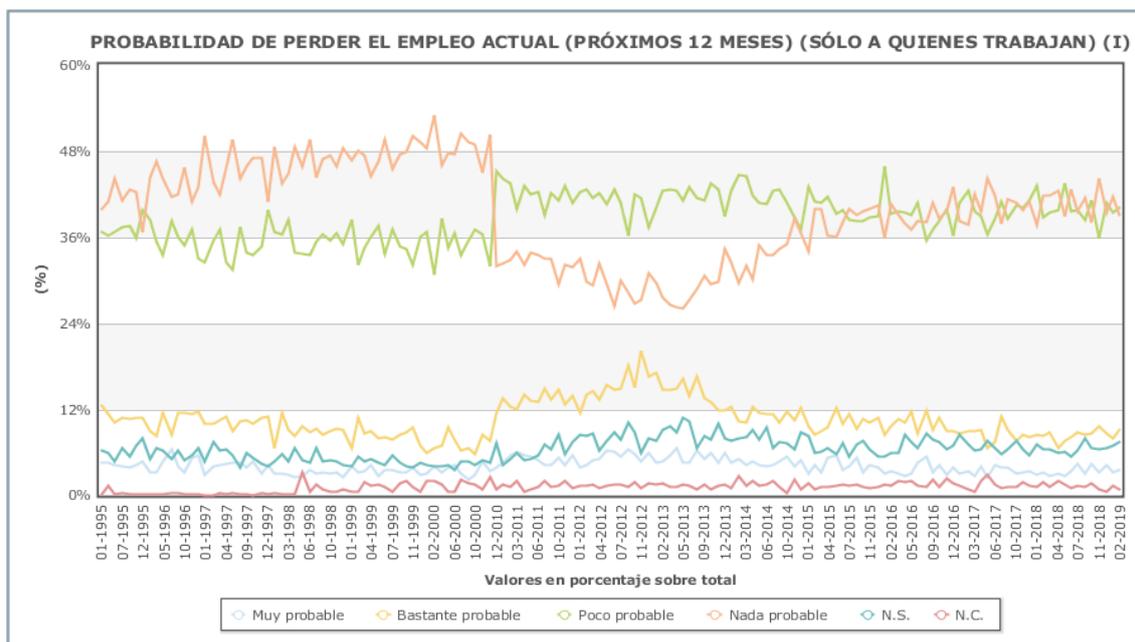
Banyuls y Recio, (2012: 201-202), apuntan a que las cifras espectaculares de empleo del período 1994-1997, enmascaran serias debilidades del sistema productivo. Los autores resumen las vulnerabilidades a partir de varios factores, como el limitado desarrollo tecnológico de las empresas, la baja competitividad de la industria, la especialización en los niveles bajo y medio de la producción o el control externo de los principales grupos industriales, entre otros.

Según estos autores, la euforia y optimismo social y político de la bonanza que caracterizó el mercado laboral de principios de siglo se debió precisamente a los positivos efectos directos que el elevado empleo tiene en la vida cotidiana de las personas. Por la misma razón, los escenarios de desempleo derivados de las crisis económicas producen importantes inquietudes y preocupaciones en la población, siendo estos contextos los más propicios para “prescribir” y justificar reformas desreguladoras tanto paliativas de las altas tasas de desempleo, como preventivas ante el temor y alarma en torno a las mismas.

El gráfico 3.1. revela precisamente las alteraciones en el temor a la pérdida de empleo en distintas etapas del proceso de desregulación del mercado laboral en el que se ha impuesto, entre otras, la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, coincidiendo con el pico más elevado en el temor o percepción de probabilidad de pérdida del empleo.

Aunque en todo el período que abarca la serie representada en el gráfico se han producido, como decimos, sucesivas reformas, la Ley 3/2012 representa un hito desregulador debido al impacto y magnitud de una crisis de origen financiero cuya huella no ha sido descrita exclusivamente en términos de pérdida de empleo, sino también por las situaciones verdaderamente dramáticas que se han producido, como los desahucios o el empobrecimiento y vulnerabilidad extrema de familias en las que todos los miembros de la unidad familiar quedaron afectados por la situación de desempleo.

Gráfico 3-1 Percepción del riesgo de perder el empleo entre 1995 y 2019¹



Fuente: CIS - Series
<http://www.analisis.cis.es/cisdb.jsp>

La abundante evidencia empírica apunta a una discutible eficacia de estas medidas para resolver los desequilibrios productivos. Sin embargo, a la luz de la sucesión que describe la secuencia de implantación, las desregulaciones post-crisis pueden interpretarse como una especie de “acto reflejo”, que se ha instaurado como elemento irracional. Nuestro interés es, precisamente, el de estudiar el sentido estructural y cultural de esta respuesta desreguladora que se racionaliza en el marco de una progresión de la hegemonía neoliberal. Por estructural nos referimos a que esta dinámica se circunscribe, al menos eso pensamos, en un contexto de dominación, dentro del cual se pueden diferenciar posiciones de concentración, distribución y reproducción de poder. Mientras que, por cultural, nos referimos al hecho de que el proceso de dominación es posible gracias a la creación y consolidación de un contexto simbólico de significación receptivo y necesario para que se produzca el acoplamiento de las medidas desreguladoras. Como es obvio, previamente debemos identificar los elementos discursivos, narrativos y de respuesta que,

¹ Entre el año 2000 y 2010 hay un salto en la serie de datos. La fuente está tomada del CIS y para esos años no hay datos disponibles en formato de serie. En todo caso consideramos que la alteración en la percepción del riesgo en torno a la crisis de 2008 y a la Ley 3/2012 puede fácilmente observarse y dimensionarse.

en el marco de las distintas reformas laborales, contribuyen a la correspondencia del binomio símbolo-norma.

En este sentido, y sirviéndonos de ejemplo los efectos dramáticos de la crisis de 2008, y la percepción positiva o negativa que sendas situaciones de pleno empleo y desempleo tienen respectivamente sobre la población, consideramos que nos hallamos un escenario óptimo para describir la función alineadora de los discursos flexibilizadores, o simbologías, que se producen en sincronía con las crisis del empleo y la modelización normativa de la desregulación.

En España, justo antes del inicio de esta crisis, alcanzamos la tasa de desempleo más baja del ciclo de la burbuja financiera, concretamente en el segundo trimestre de 2007, cuando se redujo hasta el 7,93% para ambos sexos², mientras que para ese mismo cuatrimestre la tasa media ponderada de desempleo para los 28 países de la Unión Europea era del 7,2%³.

Si analizamos los datos de la Eurostat, que proporciona tasas de desempleo sintéticas para el año de referencia, observamos que el paro para los 28 países de la Unión Europea, con el efecto elevador de la inclusión de la tasa española en el cálculo, se elevó en 1,5 veces, pasando del 7,2% al 10,8 %⁴ del 2007 al 2013. Entre los mismos años la tasa de paro varía en España, según esta misma fuente, del 8,2% al 26,1%. Es decir 3,18 veces la tasa base; véase el gráfico 3.2.

A partir de la ruptura del ciclo económico que coincide con el período de menor desempleo en España, se produce un crecimiento exponencial del paro hasta alcanzar el 26,94%⁵ en el primer trimestre de 2013, lo que supone un 19,01% de crecimiento en un intervalo de algo menos de seis años, o lo que es lo mismo, el resultado de multiplicar por 3,4 veces la cifra de desempleo del segundo trimestre de 2007.

Debemos señalar que a lo largo de este análisis se hace un uso a veces indistinto de los años 2007 y 2008 como fecha de inicio de la crisis económica. Ello se debe a que, por un lado, se toma como referencia el segundo cuatrimestre de 2007 como la cifra de

² INE: www.ine.es

³ EUROSTAT: <http://ec.europa.eu/eurostat>

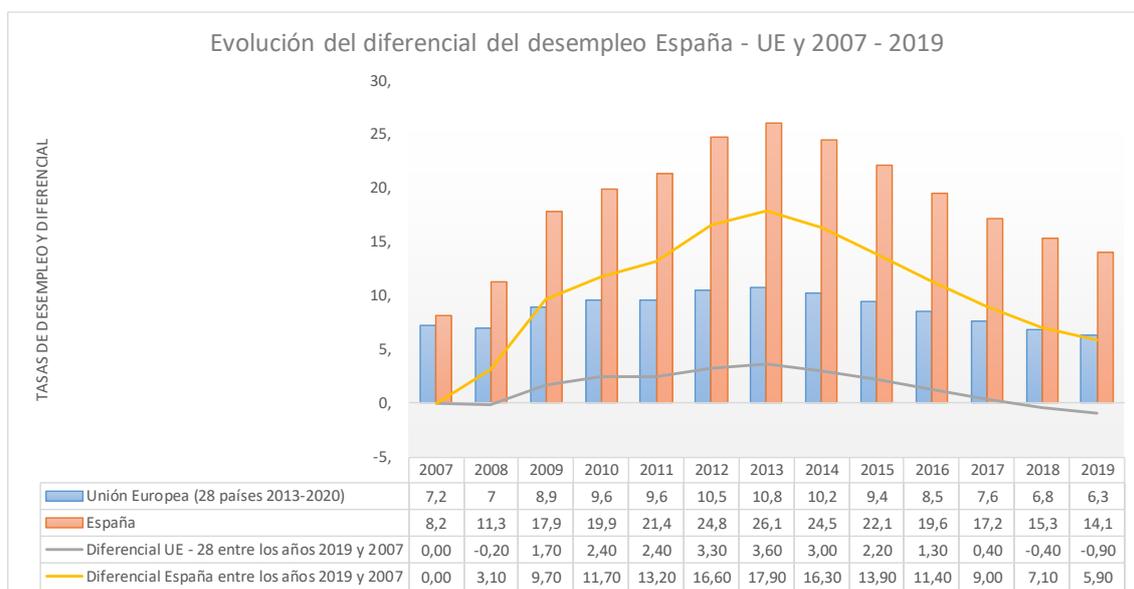
⁴ EUROSTAT:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem120&plugin=1>

⁵ INE: www.ine.es

desempleo más baja conocida del período: 7,93 %; mientras que a finales de 2008 la cifra de desempleo ya había subido al 13,79 % y ya se han podido constatar los primeros impactos sociales de importancia. A pesar de que la crisis se comenzó a notar en el año 2008, la baja cifra de desempleo del segundo cuatrimestre de 2007 resulta muy significativa por lo que es tomada como línea base para establecer el suelo de desempleo en el mismo contexto de la burbuja financiera, cuya crisis se produce en ese año, mientras que comenzó a alterar las tasas de desempleo a partir de 2008.

Gráfico 3-2 Evolución desempleo entre España y la Unión Europea 2007 - 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EUROSTAT
<http://ec.europa.eu>

El gráfico 3.2. también describe cómo ha evolucionado el diferencial al comparar los resultados de desempleo de cada año con el año 2007 tanto para Europa como para España. La evolución de este diferencial refleja que a pesar de que se sigue una tendencia similar al resto de estados del bloque UE-28, queda un largo recorrido hasta recuperar tasas de desempleo similares las del 2007. Cabe señalar que, incluso, en muchos de los países europeos se ha producido una mejora de las mismas a partir del año 2018 ya con un diferencial en negativo.

Por otra parte, el gráfico 3.3. nos es de utilidad para poder diferenciar las singularidades de las economías europeas en términos de tasas de desempleo. Para leer el gráfico debemos tener en cuenta que las barras de color azul, en su mayoría por encima del 0,

expresan el incremento de la tasa de desempleo entre 2007 y 2013, considerado este último como el año con el peor resultado de desempleo para España. Por otra parte, las barras de color naranja, todas por debajo de 0, expresan el desempleo creado a partir de 2007 que ha sido revertido entre 2013 y 2019. La línea amarilla define la cantidad de desempleo creado entre 2007 y 2013 que no se ha revertido entre los años 2013 al año 2019.

Tomamos la tasa de desempleo de 2019 como referente para cuantificar la capacidad de recuperación. Consideramos 2019 el año más reciente, aunque, como hemos podido comprobar en el gráfico 3.3., el aumento de desempleo en Europa producido entre 2007 y 2013 ya se había revertido en 2018 para la mayoría de los países.

Una vez calculados los valores de las series hemos ordenado a los estados de menor a mayor distancia respecto de sus tasas de desempleo en 2007 como sigue en el gráfico 3.3.

Podemos observar al menos dos asimetrías que consideramos importantes a la hora de agrupar los “modelos de desempleo” según sus tasas. Por un lado, la que visualizamos a partir del cruce de la línea que mide el diferencial del desempleo entre 2007 y 2019, que deja a la izquierda a un total de 17 estados con tasas de desempleo menores que en 2007. Mientras que a la derecha tenemos 10 estados con un desempleo en 2019 todavía mayor que el de 2007, exceptuando a Irlanda cuyo desempleo en 2019 es exactamente el mismo que en 2007.

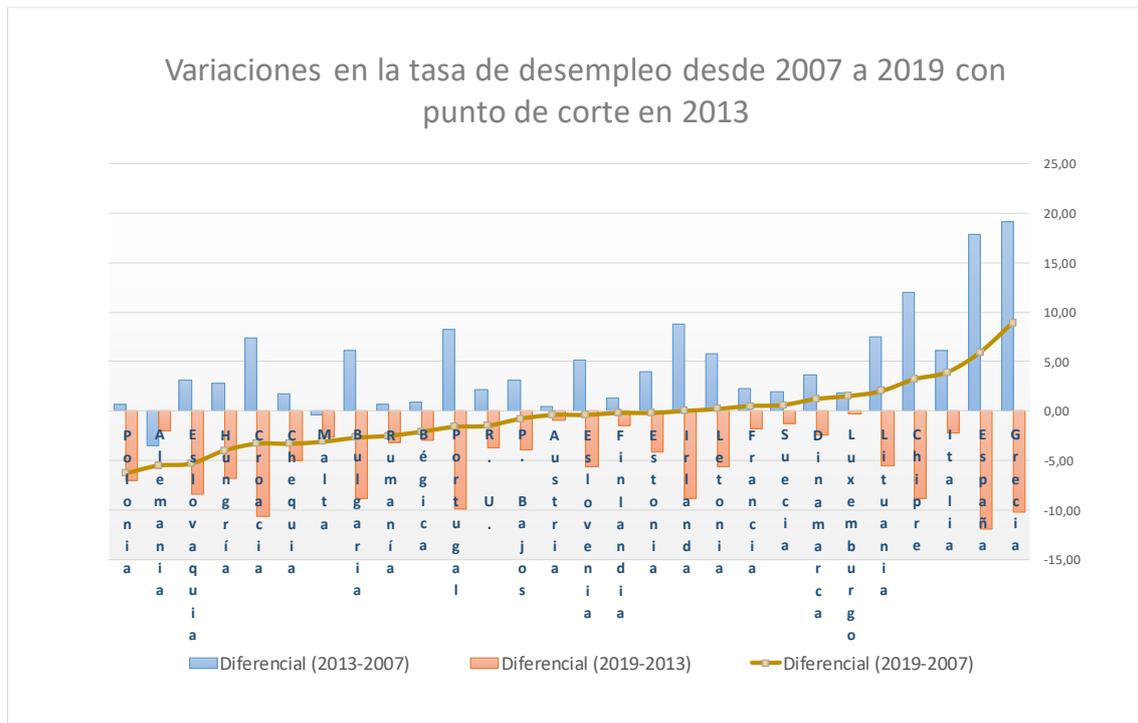
Por otro lado, los diferenciales de los casos en el extremo derecho que representan a los países con las tasas aún elevadas en 2019, que son particularmente notorias para los casos de Grecia y España. A pesar de que el diferencial para Grecia sigue siendo peor que el de España, debemos señalar que la población activa española se sitúa en torno al 8,7 % del total de la de Europa, séptima en el ranking incluyendo a Gran Bretaña. Mientras que la de Grecia alcanza al 1,8 %.

El gráfico 3.3. nos ha permitido cuantificar y ordenar, por un lado, a los estados a partir de una continuidad en la relación entre el desempleo ganado y revertido.

En el gráfico 3.4., por otro lado, representamos una recta en la que se expresa el desempleo de los países del bloque EU-28 en el año 2007. Establecemos esta recta como

línea base o suelo de desempleo para la serie histórica reciente. De esta manera definimos una estrategia para visualizar gráficamente los desplazamientos o movilidad comparada de las tasas de desempleo en el contexto de la crisis financiera sobre la base de un suelo de desempleo.

Gráfico 3-3 Desempleo creado 2008-2013 y pendiente de revertir 2013- 2019.



Fuente: Elaboración propia de datos procedentes de EUROSTAT <http://ec.europa.eu>

En esta recta señalamos las posiciones de desempleo de España y Grecia que, partiendo en la línea base, de una posición de desempleo intermedia con tendencia a alta, experimentan en las siguientes fases, como observaremos, un crecimiento exponencial del desempleo en la primera fase y una reversión parcial en la segunda hasta 2019. Como consecuencia de ambos desplazamientos estos dos mercados laborales se mantendrán significativamente alejados del resto de países del conjunto UE-28, constituyendo, como también veremos más adelante, a la definición de un clúster singular.

Al sustituir el eje de ordenadas de 2007 por el de 2013, observamos cómo en el gráfico inferior izquierdo se produce una deformación de la recta que nos informa de impacto que, en términos de tasas, tiene la crisis financiera sobre el crecimiento de desempleo. Podemos identificar a simple vista 3 clústeres:

- El **CLUSTER 1 (ESTABLES)** contiene a los países que partiendo de un desempleo por debajo del 10%, alcanzan el pico de la crisis por debajo de esta cifra.
- El **CLUSTER 2 (MODERADOS)** contiene a los países que partiendo de un desempleo por debajo del 10%, alcanzan el pico de la crisis por encima del 10% y por debajo del 20%.
- El **CLUSTER 3 (ATÍPICOS)** contiene a los países que, partiendo de un desempleo por debajo del 10, alcanzan el pico de la crisis por encima del 25% y por debajo del 30%.

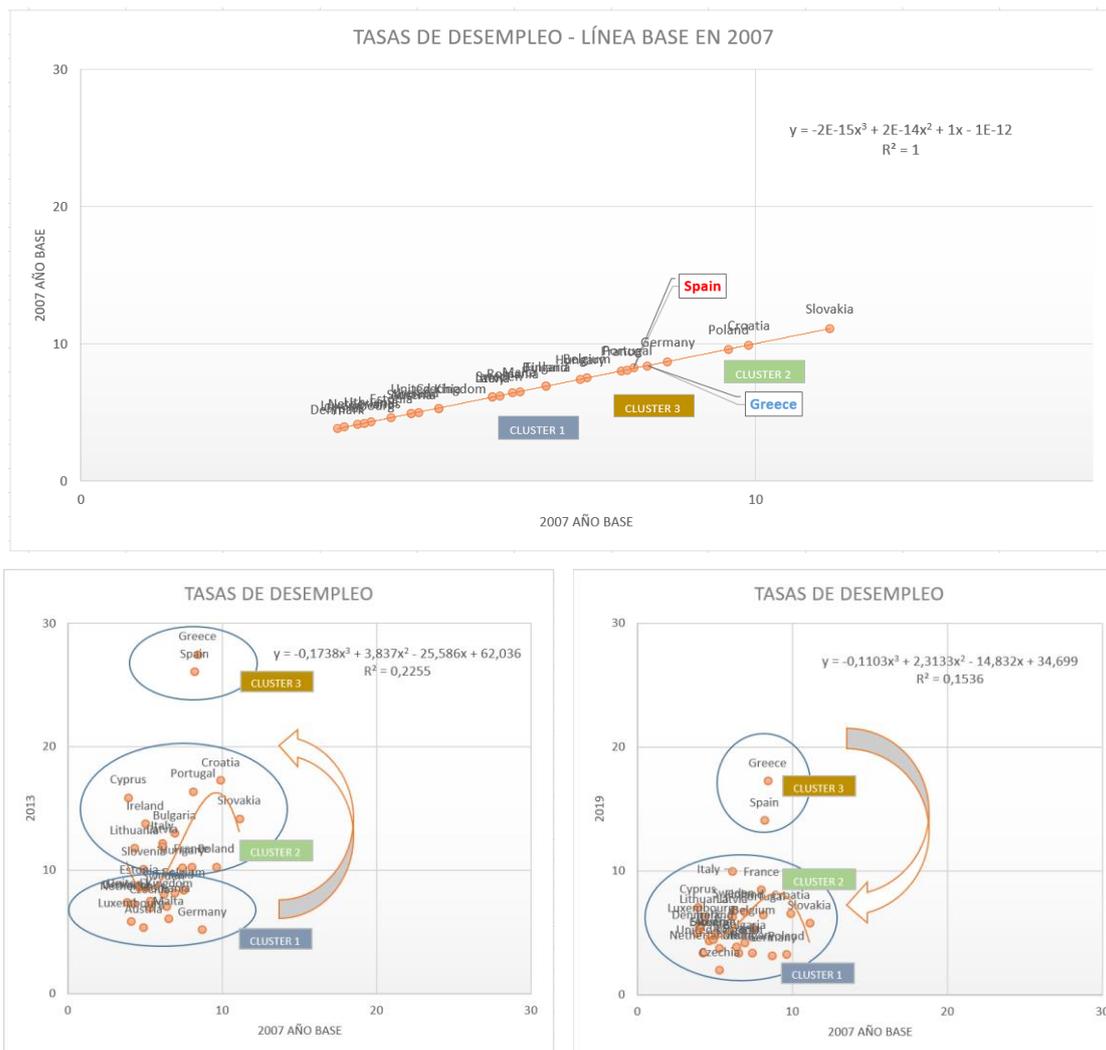
El eje de ordenadas del gráfico de la parte inferior derecha es sustituido por las cifras de desempleo de 2019, permitiéndonos observar cómo se produce un desplazamiento generalizado de la deformidad que describe cómo algunos países revierten sus tasas de desempleo en el período de recuperación, conformando un nuevo clúster compuesto por los de desempleo estable en el que se integran los moderados que han recuperado sus cifras originales. De forma resumida, el clúster 2 vuelve a la posición de 2007, mientras que el clúster 1 mejora su situación y el clúster 3 conformado por Grecia y España permanecen en posiciones de desempleo no revertido tras más de siete años de supuesta recuperación.

De forma descriptiva, apreciamos que la deformidad de la curva se mantiene por tres razones. Una, porque el ritmo de recuperación de las tasas de desempleo de países que habían experimentado un empeoramiento no es homogéneo. Otra porque algunos países del clúster 1 no sólo no habían progresado a un empeoramiento de las cifras, sino que en 2013 habían mejorado las de 2007 (Alemania y Malta). Finalmente, porque la mejora experimentada por algunos países del clúster 2 en 2019 se traduce en una reducción del desempleo muy por debajo de las cifras de 2007 (Hungría y Polonia).

Para representar la curva que señala la deformidad respecto de la línea base se utiliza un ajuste polinómico de grado 3 que es el que mejor ajuste proporciona con un R^2 que arroja el mejor valor posible. La curva cuadrática diferencia 3 momentos de bajada, subida y bajada en los desplazamientos por el eje de las ordenadas que representan las tasas de 2007, 2013 y 2019 del primer, segundo y tercer gráfico respectivamente. Por otra parte,

R^2 por debajo del 0.25, se debe fundamentalmente a la presencia de las variaciones internas de los países en los clústeres que hemos podido diferenciar. No obstante, los agrupamientos cobran sentido ya que sus desplazamientos desde el suelo de desempleo a la crisis, y de la crisis a la recuperación, se producen en las mismas direcciones para el conjunto de los países de un mismo clúster.

Gráfico 3-4 Capacidad de los estados de reversión del desempleo.



Fuente: Elaboración propia de datos procedentes de EUROSTAT <http://ec.europa.eu>

Para terminar de explotar al máximo este análisis de segmentación hemos llevado a cabo un Análisis Clúster Jerárquico a partir de las distancias euclídeas al cuadrado tomadas sobre las cifras de desempleo del período 2005-2019. Este estudio nos permite establecer las agrupaciones considerando no sólo las diferencias entre pares de años sino sobre el

conjunto de las tasas de desempleo de todos los años de la serie 2005-2019 para cada Estado. En este caso hemos ampliado la serie temporal de tasas de desempleo al año 2005 no sólo porque los datos están disponibles en la misma fuente, sino porque al ampliar la serie de datos mejoramos la fiabilidad del análisis, ya que el objetivo es determinar el carácter estructural de los efectos de la crisis en el mercado laboral a partir, tanto de las cifras de desempleo, como de empleo elevado que caracterizaban a los años previos a 2008. En definitiva, cuantos más datos introduzcamos en el análisis para medir las diferencias entre uno y otro país más fiable y mayor será la representatividad de las diferencias estructurales observadas, ya que la hipótesis es que las diferencias de las tasas de los países se reproducen en los distintos momentos estudiados incluyen suelos, techos y los momentos de transición de carácter estructural, permitiendo que las agrupaciones según las tasas de desempleo se expliquen por las lógicas estructurales menos variables.

El objetivo del análisis clúster es comprobar si la segmentación que se ha determinado a partir de la comparación por pares de años en las cifras de desempleo por país, se reproduce al introducir la serie completa de quince años de tasas de desempleo conjuntamente en un mismo análisis no longitudinal.

Debemos señalar que ambas formas de segmentar no son redundantes. Por un lado, al comparar pares de tasas anuales de desempleo, hemos podido visualizar las deformidades respecto de la línea base tanto en el período de aumento de las tasas de desempleo como en el de la reversión, permitiéndonos conocer descriptivamente la característica del mercado laboral de los componentes de cada clúster en términos de repercusión de la crisis en el desempleo a partir de una posición fija.

El análisis clúster jerárquico, sin embargo, nos indicará si los pares de series que, según hemos observado, distinguen clústeres a partir de las deformidades sobre la línea base, devuelven una segmentación similar al introducir todas las del período. En este segundo análisis las mediciones se hacen sobre el conjunto de las distancias y no sobre una posición fija. Ello vendría a sugerir la presencia de una estructura subyacente que modela los impactos de la crisis en todo el período de aumento y recuperación del desempleo que permite distinguir grupos dentro de los 28 estados más allá del comportamiento comparado entre dos años concretos. El análisis clúster nos informará de la organización

de las agrupaciones, pero no visibilizará las deformaciones de la línea base, de ahí su complementariedad con el llevado a cabo en el gráfico 3.4.

Debemos señalar que uno de los retos de las técnicas de segmentación con el uso de múltiples variables es la selección de la combinación adecuada del método de agrupamiento. Estos pueden ser aglomerativos, si consideramos inicialmente a cada caso (Estado) como un grupo que procedemos a agrupar paso a paso con los otros a través del cálculo de las similitudes. O, también pueden ser disociativos, si iniciamos el procedimiento a la inversa y consideramos un único grupo compuesto por todos los casos que comenzamos a particionar a partir de medidas de disimilitud.

Como norma general, el interés se suele establecer en la observación de la estructura global, (Lévy y Varela, 2003). Por ello establecemos un análisis jerárquico, véase gráfico 3.5., mediante método aglomerativo y basado en las distancias euclídeas al cuadrado ya que las tasas de desempleo son variables que poseen un nivel de medición escalar y de razón.

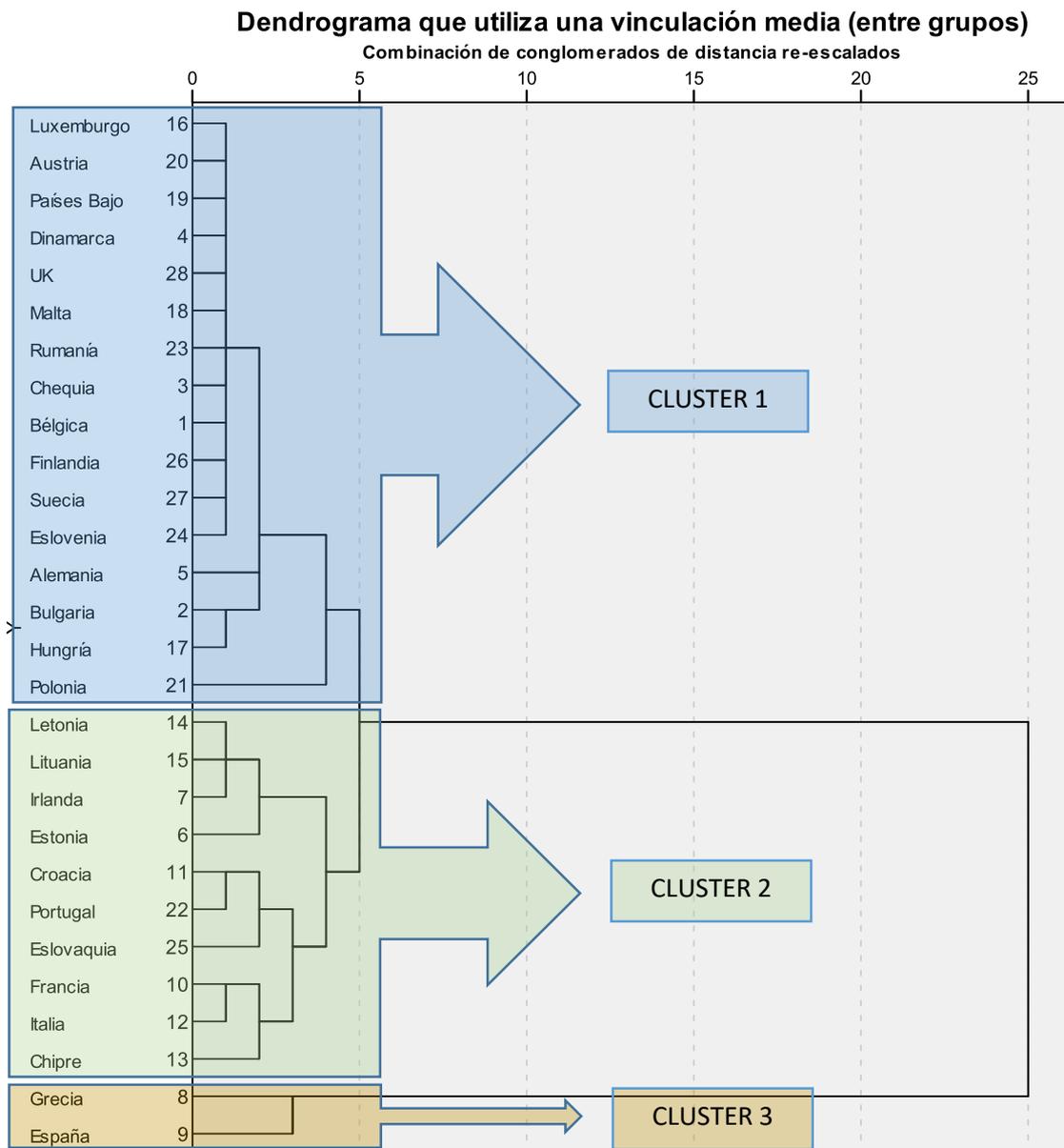
El objetivo por tanto es establecer un procedimiento de agrupación basado en vinculación intergrupala, que nos permita centrar la atención más en la heterogeneidad de un grupo respecto de otro que la homogeneidad dentro de cada grupo. Obtendremos por tanto grupos heterogéneos entre sí. Ello se interpreta como que dos miembros de un clúster pertenecen a este más por lo que les diferencia de los otros clústeres que por lo parecidos que son entre ellos, centrándose, por tanto, en la heterogeneidad inter-grupal.

Así, el gráfico 3.5. nos informa de que tomar diferencias entre pares de tasas de desempleo (comparaciones de dos años), para observar agrupaciones, equivale a considerar al conjunto de las puntuaciones en nuestro caso 15 para cada país, una por cada año, ya que el resultado del análisis de segmentación jerárquica es muy similar al que hemos podido realizar a través de la recta que representa la línea base.

El clúster 3 contiene los mismos casos, España y Grecia. Sin embargo, el clúster 2 del análisis de segmentación jerárquica no incluye a Bulgaria, Eslovenia, Hungría y Polonia. Hemos comprobado que esto se debe a la fijación del criterio artificial que hemos tomado en el análisis de la gráfica 3.4., de establecer el límite inferior del aumento de desempleo

en 2013 para el clúster 2 en el 10% y en el mismo porcentaje para el límite superior del empeoramiento para el clúster 1.

Gráfico 3-5 Segmentación de los países europeos - desempleo 2005 - 2019



Fuente: Elaboración propia de datos procedentes de EUROSTAT
<http://ec.europa.eu>

Con la alteración de estos límites que, como indicamos, se han determinado artificialmente para facilitar su lectura gráfica, las agrupaciones de los países en ambos análisis coinciden exactamente. Lo que nos permite concluir que las deformidades del

gráfico 3.4. son, según el análisis Clúster Jerárquico representado en el gráfico 3.5., de carácter estructural.

Otro dato que merece ser considerado es la distancia que el clúster tres tiene respecto de los otros dos, sobre todo teniendo en cuenta que en esta medición se incluyen las observaciones de las tasas de desempleo de todo el período que, evidentemente, tienden a suavizar las diferencias con relación al análisis de la recta en el que para las diferencias sólo considerábamos las tasas de los años con valores más extremos para el desempleo.

Como señalamos anteriormente, el desempleo es una de las dimensiones negativas del mercado laboral español. El carácter estructural de estas en el contexto EU-28 ha quedado satisfactoriamente representado en el análisis al que hemos sometido a comparación las tasas y sus movimientos en el último período, exceptuando la crisis sanitaria por COVID-19, en el que la crisis financiera de 2008 alteró significativamente todos los mercados laborales de la Unión Europea, posibilitándonos su agrupación.

Con ello pretendemos sostener, acotar y anunciar nuestra hipótesis de investigación, que apunta a sugerir que los elementos discursivos y narrativos que señalan a la desregulación como fundamento causal de las crisis económicas, y por derivada como fundamento paliativo, se basa en una relación espuria construida y elaborada mediante la interiorización de una realidad o circunstancia visible y objetivable para el destinatario del discurso, aunque su relación con proceso de expansión del sistema social es de carácter espurio. Dicha relación espuria la interpretamos por ello como un **oportunismo**, ya que en el proceso transformador que afecta a la desregulación, subyace la respuesta a otras, al menos, dos necesidades de la dinámica expansiva. Por un lado, la económica, como es el caso de la moderación salarial y, por otra la social, como es la reproducción y concentración de las relaciones de dominación.

La sucesión de reformas que han acompañado a los escenarios de picos de desempleo que han quedado descritos en el análisis que acabamos de presentar, con independencia de la naturaleza real de las crisis en las que estas reformas se han motivado oficialmente, han definido un escenario *in crescendo* de pérdida de derechos y precarización que es característico de la evolución reciente, del mercado de trabajo en España.

Las 13 reformas laborales que han venido implementándose desde mediados del año 80 son la clara evidencia de la presencia de un marco interpretativo que enérgicamente dirige la mirada hacia la regulación laboral como causa y solución del problema del desempleo estructural en España, que, sin embargo, y como refuerzo de la hipótesis que planteamos, no se ha podido estabilizar en unas tasas bajas, a pesar de las sucesivas reformas precarizantes.

Este análisis que acabamos de realizar, tiene desde el punto de vista de la investigación, un doble objetivo. Por un lado, hemos podido determinar la singularidad estadístico-descriptiva del caso del mercado español, que viene de la mano de la situación en Grecia. Esto también nos ha permitido calibrar la magnitud del problema del desempleo que, como es visto, tiene proporciones verdaderamente impresionantes en la expresión tanto aritmética como gráfica. En segundo lugar, y precisamente debido a esta magnitud, podemos intuir su potencial a la hora de establecer modelos discursivos orientados. La problemática del desempleo en España no sólo es magna, sino que también es singular.

Ello nos lleva a preguntarnos sobre cómo se traduce esta expresión en el imaginario colectivo, así como sobre la potencialidad sobre una realidad que se presenta llena de amenazas con facetas sociales, sanitarias, educativas con capacidad para comprometer recursos básicos como la vivienda, alimentación o transporte.

Sin embargo, como analizaremos más adelante dentro de este mismo capítulo, el problema del mercado laboral español no es sólo cuantitativo. Además, la calidad del empleo también ha sido comparada con los países del contexto, determinándose la gravedad de la precariedad en sus diversas formas.

Precisamente, este análisis estadístico, nos sirve para calibrar el peso de la amenaza del desempleo en el ejercicio de diseño e implementación de las políticas y praxis empresariales generadoras de precarización. El escenario de precariedad y de desempleo, se ha convertido precisamente en la diana de los discursos generadores de empleo por la vía de una mayor precariedad, y a costa de redistribuir el trabajo mediante fórmulas de parcialidad, economía de plataforma o emprendimiento, con lo que se consigue el efecto perseguido de mejorar las cifras de empleo y a costa de distanciarse de las estrategias para el trabajo digno o trabajo decente.

En los siguientes apartados, nos centraremos en definir el contexto de arbitrariedad de los discursos a los que nos hemos referido.

3.2 La causa: lejos del imaginario colectivo

El controvertido apoyo empírico que ha servido de inspiración a algunos influyentes grupos sociales y académicos para otorgar capacidad explicativa al nivel de regulación de las relaciones laborales sobre la mayor o menor tasa de empleo, así como la incontestabilidad del problema del empleo, como ha quedado descrito en el estudio estadístico y descriptivo realizado en el apartado anterior, ha dado oxígeno a la persistencia y recurrencia del proceso desregulador resuelto en las sucesivas reformas a las que han antecedido casi siempre las crisis económicas (Banyuls y Recio, 2012: 212).

Sin embargo, como decimos, la discusión en torno a las causas de la crisis financiera y laboral no deja de ser controvertida y ofrece, como señalan Schmalz, Sommer, Lorente y Sittel, (2019: 210), divergentes lecturas interpretativas sobre las distintas realidades en el contexto europeo. Por un lado, los autores señalan que los economistas neoclásicos tienden a establecer las causas de la crisis en los elevados costes laborales e ineficacia institucional de los países del sur de Europa. Mientras que los economistas keynesianos y neo-keynesianos, apuntan a la lentitud de la demanda, escasa importación y a las reformas laborales de Alemania. Otros economistas señalan al Euro como factor causal principal, dentro de los cuales se diferencian a los keynesianos y neo-keynesianos que apuntan a la nula o escasa posibilidad de devaluación de la moneda y a los neoclásicos que señalan a la burbuja presupuestaria y a la escasa competitividad.

Pero más allá de los fundamentos económicos que sostienen las distintas interpretaciones sobre los factores macroeconómicos causales de la crisis económica y el desempleo, observamos que la validez que se otorga, en el caso de España, a la capacidad modeladora de la situación de empleo y desempleo del mercado laboral, no recoge semejante controversia, al menos en las motivaciones desarrollada en el proceso discursivo-normativo, que es interiorizado, como veremos en el análisis de las reformas, como una fundamentación estoicamente aceptada.

Por el contrario, el manejo motivacional característico que de forma recurrente observaremos en las reformas laborales en España, puede demostrarse que no es replicable como tal en la casuística de países del entorno, en los que, el inicio de un camino igualmente hacia la precarización y desregulación de la relación laboral, se ha llevado a cabo mediante la puesta en práctica de fundamentaciones alternativas a la modelación de las tasas de empleo, inclusive en el contexto la de la crisis de 2008.

La concurrencia de escenarios económico-laborales diferenciados, sometidos a procesos de transformación que, al igual que en el caso del modelo español, se explican a partir de las directrices del proceso expansionista del capitalismo global, es sugerente del carácter oportunista, arbitrario, espurio y anómico de las narrativas y discursos desreguladores que presentan la flexibilización como solución paliativa y preventiva. Como ya hemos sugerido y profundizaremos en ello, estas medidas no contribuirán de forma directa a la reparación de las cifras de empleo y, sin embargo, a la moderación salarial, factor este último, como fundamentaremos, que caracteriza a las economías de las posiciones semiperiféricas entre las que encontramos a la española en el contexto UE-27.

Seguidamente, y antes de continuar profundizando en el análisis del origen de los desequilibrios del mercado de trabajo en España y sus magnitudes, resumimos brevemente algunos de los referentes más representativos de este movimiento de base neoliberal que en el contexto europeo se desarrolla a partir de distintos elementos discursivos dirigidos a distintas dianas coyunturales que, sin embargo, se producen dentro de una misma estructura de hegemonías.

Con esta exposición intentamos evidenciar la generalización de este movimiento desregulador en diversos contextos nacionales, de los que pretendemos destacar, precisamente, las singularidades, idiosincrasias y, principalmente, el carácter espurio, de las variantes discursivas motivacionales que podemos diferenciar en torno a la desregulación.

A partir de este esquema, elaboraremos una argumentación que sostiene que dichas singularidades se expresan en el discurso normativo atribuyéndoles una eficacia explicativa y justificativa fundamentalmente narrativa, cuando, sin embargo, no ha sido posible despejar, en ninguna de las narrativas, el carácter espurio de esta relación.

Consideramos que se cuestiona así, o al menos eso planteamos, la génesis de un discurso desregulador que, más que con los ciclos económicos, tiene que ver con el proceso de expansión de un sistema social prototipado en el contexto de la economía digital y global que, para dar sostenibilidad a su progresión y expansión, necesita encontrar, fundamentar y expresar discursos con capacidad suficiente para alterar un sistema de relaciones laborales abierto a la moderación salarial, aunque el discurso se centre en distintos oportunismos que se le presentan a este proceso expansivo global.

Quisiéramos insistir en este punto que, a pesar del foco de interés científico que constituye el atrayente y profundo debate sobre la expansión del neoliberalismo y la globalización de la economía, esta discusión se introduce sucintamente en la investigación a modo de contextualización, ya que la consideramos necesaria para la presentación de la problemática que pretendemos abordar.

3.2.1 Alemania

En el caso de Alemania, la transformación de las relaciones laborales se ha llevado a cabo en el mismo sentido que en el contexto español, pero, sin embargo, no se han argumentado motivaciones preventivas o paliativas de control sobre las cifras de empleo que pudieron haberse creado a partir del escenario recesivo de la crisis financiera de 2008, como de forma principal y recurrente si ha ocurrido en España.

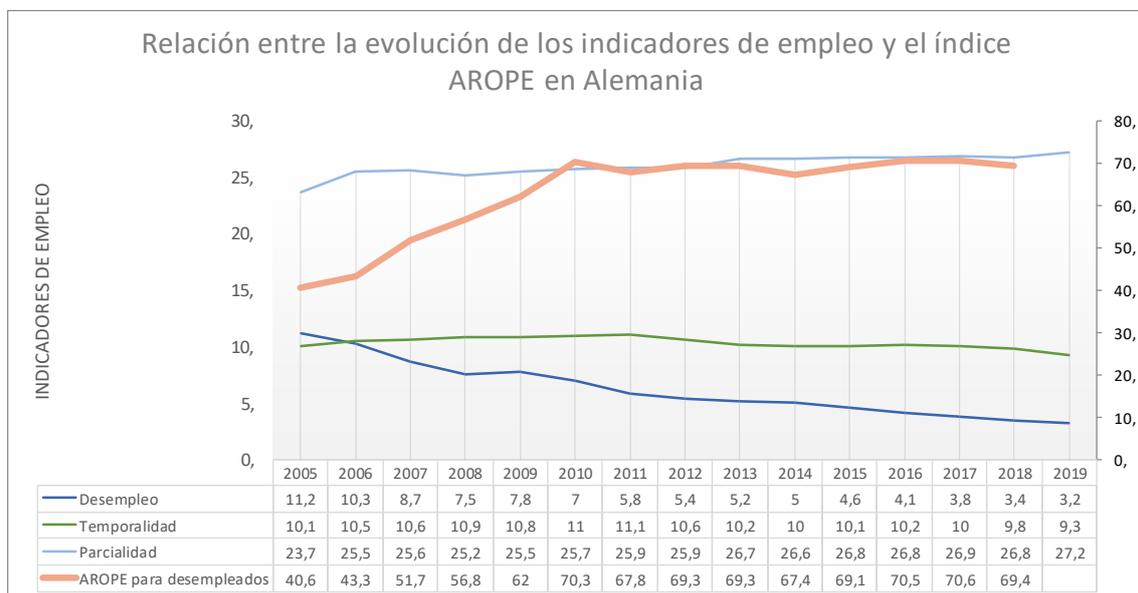
En general, en Alemania tampoco se han producido reformas laborales de gran calado en el período de referencia 2007-2019, ya que la mayor parte de las reformas se habían llevado a cabo con anterioridad en el marco de un ambicioso plan de transformación del mercado de trabajo conocido bajo la denominación de “Agenda 2010”. No obstante, en el período de referencia se ha observado el desarrollo de importantes escenarios de conflictos y huelgas con motivo del fuerte proceso de privatización y desregulación de los servicios públicos que han contribuido notablemente a un empeoramiento de las condiciones y garantías laborales.

El análisis cronológico de las crisis económicas pone todavía más en relieve la evidencia de que el proceso precarizador alemán va más allá de la crisis de 2008 o de cualquier otra. Pudimos observar en los gráficos 3.3. y 3.4., que se produce una conservación e incluso mejora de las tasas de desempleo durante la crisis y los años consecutivos. El mercado

laboral alemán no se vio particularmente afectado por la crisis económico-financiera de 2008, al menos en cuanto a los indicadores macroeconómicos de empleo. Por el contrario, como observamos en el gráfico 3.6., salvo un pequeño incremento de 0,3 puntos porcentuales de 2008 a 2009, el paro en Alemania ha experimentado una constante caída situándose en el 3,2 % en 2019. En este gráfico podemos observar también que, si bien el desempleo experimenta una tendencia decreciente, esta tendencia es, además, previa a la crisis de 2008.

El gráfico 3.6. revela, sin embargo, un incremento significativo del índice AROPE en la población desempleada, guardando esta tendencia una relación particularmente proporcional, a partir del año 2010, con el incremento de contrataciones a tiempo parcial. Esta tendencia se produce en el contexto de implementación de las reformas sociales y de mercado del trabajo denominada “Agenda 2010” llevada a cabo por Gerhald Schröder entre los años 2003 y 2005, con la consecuencia de un importante incremento del empleo temporal entre estos años que no viene reflejado en el gráfico 3.6.

Gráfico 3-6 Evolución del empleo en relación con AROPE⁶ en Alemania



Fuente: Elaboración propia de datos procedentes de EUROSTAT
<http://ec.europa.eu>

⁶ At-risk of poverty rate of unemployed persons.

También se produjo durante los años de implementación de la Agenda 2010 un aumento significativo de la pobreza en la población empleada, que se correlaciona con una pérdida del ajuste salarial de hasta 5 puntos porcentuales si se compara el año 2000 con el 2008, (Kuek, et al.⁷: 43).

De acuerdo con Schmalz y Schneidmesser, (2019: 151-154), esta transformación que se sitúa en la tendencia hacia el empobrecimiento, vulnerabilidad y desregulación laboral, puede plantearse a modo de pregunta sobre el fin del modelo alemán que se basaba una serie de regulaciones laborales que se establecieron con carácter previo a la crisis de 2008. Mediante el sistema de regulación que precedía a la Agenda 2010, el estado delegó una serie de funciones en los actores financieros para dar respuesta en la segunda mitad de SXX a la creciente **demanda de competitividad en el sector industrial y a la sostenibilidad a los salarios decentes para trabajadores cualificados**. Esta relación se sostuvo de forma equilibrada hasta los años 90 y con resultados aceptables pasados los primeros años de SXXI.

Según estos autores, la erosión del modelo avanzado de relaciones laborales que se había producido en Alemania como consecuencia de un mayor protagonismo de los actores financieros, ha estado facilitada por el más que importante y profundo impacto del desarrollo tecnológico, representado por empresas de comercio electrónico como Amazon, Deliveroo y Foodora, (Schmalz y Schneidmesser, 2019: 151).

En el año 2008, la estructura de red institucional sostenida entre la banca, la industria y el Estado que sostenía el equilibrio salarial y la competitividad en el modelo de producción alemán, se rompe por la redirección del interés de los actores financieros hacia el mercado de capitales con compra de deuda a largo plazo. Esta transformación sigue, como es natural, la lógica de globalización y expansión internacional de los mercados de capitales.

Como consecuencia, se produce una transformación del modelo de producción capitalista alemán que es sustituido por una nueva forma de capitalismo financiero cuya lógica Dörre (2019: 15-32), desarrolla a partir del concepto *Landnahme*. Con esta denominación Dörre se refiere al proceso de mercantilización de los activos sociales que previamente habían

⁷ GLOBAL WAGE REPORT (2015) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_194843.pdf

sido des-mercantilizados o no mercantilizados. El concepto de *Landnahme* hace referencia a que el capitalismo no puede reproducirse a sí mismo desde dentro, por lo que necesita expandirse más allá de las fronteras dentro de las cuáles se desplaza en cada momento. De ahí que la vía de expansión del modelo de capitalista alemán se define a partir de la redirección del interés de los actores financieros que sostenían el modelo hasta que la estructuración de la economía internacional evoluciona hacia la economía global. En todo caso, su eje funcional siempre está caracterizado por la estrategia de separación de los propietarios de los medios de producción y la disciplina extraeconómica sobre la fuerza de trabajo, (Dörre, 2016: 19), aunque en el caso alemán, esta disciplina dibujara uno de los modelos más avanzados de relaciones laborales hasta finales del SXX, alterado como resultado de la necesidad de expansión derivada de las dinámicas de cambio y de las tecnologías de la información.

De acuerdo con el autor, (Dörre, 2019⁸) la precarización es el resultado de una dinámica expansiva del sistema social (*Landnahme*) impulsado por el capitalismo financiero que debilita las instituciones y los sistemas regulatorios del mercado laboral.

De forma resumida, la precarización y debilitación de las instituciones reguladoras alemanas se debe a la des-correlación entre los activos financieros y los activos sociales. Los actores financieros negocian ahora en distintos espacios de regulación del *Landnahme* con intereses contradictorios que resuelven mediante la participación en el mercado de capitales.

Ahora, los actores importantes en este proceso son las corporaciones orientadas al mercado mundial que, en el curso de su reacción a la crisis del régimen fordista de acumulación, comienzan a buscar nuevos mercados financieros deslocalizados más allá de las fronteras, abandonando el control de sus bases nacionales.

Al hilo de este enfoque y con el objeto de subrayar la finalidad de deducir el carácter espurio regulación laboral y crecimiento económico que se expresa en el discurso normativo español, Dörre (2016: 20), señala como potenciales causas de la trasgresión de los límites de la acumulación a “la insuficiencia de capital inicial para innovaciones de

⁸ Edición de Kindle sin número de página.

alta intensidad de capital, falta de fuerza laboral, desproporcionalidades entre sectores económicos, falta de recursos naturales u otros problemas ecológicos, desequilibrios económicos por cambios tecnológicos, protestas laborales en procesos de producción, bajo consumo, así como desequilibrios que se originan en un sistema monetario o financiero”.

La mercantilización de los activos sociales se produce precisamente debido al desarrollo del capitalismo financiero, con una fuerte tendencia y demanda de flexibilización del trabajo y del modelo de toma de decisiones en el sector industrial, que pasan a depender de redes transnacionales de control corporativo. La consecuencia directa es una pérdida de capacidad de negociación de las organizaciones de los trabajadores en la negociación debido al desplazamiento de los actores financieros, y de ahí, una pérdida significativa del equilibrio salarial y una erosión en el conjunto de las relaciones laborales.

Los autores señalan que, para el caso alemán, la transformación de las relaciones laborales no se cataliza como consecuencia de la crisis financiera de 2008 ni tampoco por la pertenencia de Alemania al bloque económico europeo, (Ibidem: 164). Este análisis concuerda, al menos racionalmente, con la interpretación de que la erosión de las relaciones laborales se produce en el marco de globalización de las estructuras de producción afectando, como es lógico, a las condiciones salariales.

La economía alemana es una economía de centro, y posee, como explicaremos más adelante, capacidad de retener el valor del proceso de *Landnahme*. Esta propiedad diferencia a la economía alemana de las periféricas o semiperiféricas. La necesidad de introducir moderación salarial, como se deduce se ha venido produciendo por el empobrecimiento de la población trabajadora en Alemania, se puede comprender teniendo en cuenta tanto las posiciones de la economía alemana en el proceso de globalización, así como del punto de partida del proceso desregulador. Alemania se ha convertido en una sociedad de “pleno-empleo precario”, (Schmalz y Schneidmesser, 2019: 164). **De ahí que los elementos discursivos de la transformación y desregulación no presentan al desempleo como un elemento modelador de las relaciones laborales, frente al discurso de la competitividad mediante la moderación salarial.** En este sentido, debemos reconocer que, sin ser visibles en el eje motivacional las causas subyacentes del movimiento desregulador alemán, en comparación con el español, recoge

elementos discursivos más reales que, igualmente, sirven para la modelización de la desregulación.

Pero, como venimos señalando, nuestro interés aquí es presentar, sin profundizar en el debate sobre la naturaleza y causas de la expansión del neoliberalismo, los contextos que sitúan al discurso de la desregulación en una lógica estructural más amplia, para contribuir a determinar tanto el carácter espurio como oportunista de la lógica de todas las narrativas. En otras palabras, estas narrativas satisfacen los fines de expansión del capitalismo global, para las economías centrales y semiperiféricas normalmente la moderación salarial, a través de dianas discursivas dirigidas a variables espurias.

En este sentido, hemos recurrido a las narrativas explicativas que sitúan la transformación del “modelo alemán” en la pérdida de competitividad, para intentar despejarlas del proceso de transformación subyacente que, ajeno a los discursos políticos y/o normativos que sostienen el viraje desregulador, es facilitado, precisamente, por su omisión intencionada y por la focalización discursiva oportunista que se deriva de demandas que varían según el punto de partida que sitúa a la economía en una posición respecto del esquema Centro/Periferia.

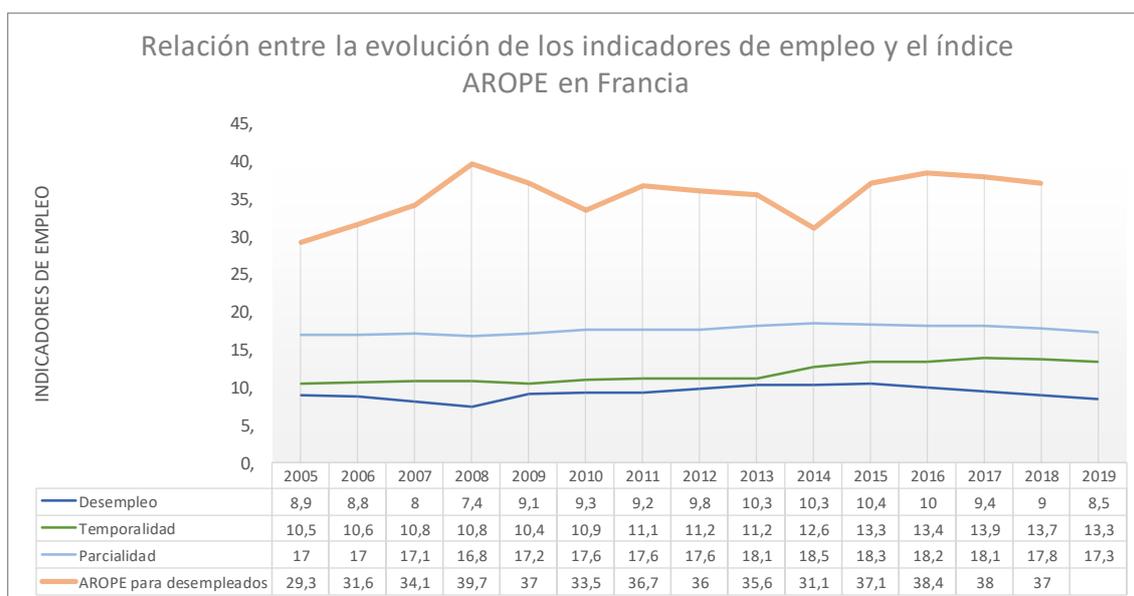
3.2.2 Francia

En el caso francés, la crisis de 2008 sirvió para que el sector empresarial reclamara una mayor flexibilidad que amortiguara los efectos de la recesión (Yon, K., 2019: 73). Sin embargo, a diferencia de los países del sur de Europa, la flexibilización de las relaciones de trabajo no formó parte de la respuesta del programa político de Hollande ante la crisis, (Martin, P., 2016). A ello ha contribuido la tradición no reformista del país galo, con una expresión de resistencia a la pérdida de derechos laborales más fuertemente ejercida por los movimientos sindicales y las organizaciones de los trabajadores, en comparación con otros países europeos.

A diferencia del caso español, el desempleo en Francia, como podemos apreciar en el gráfico 3.7., experimentó un empeoramiento contenido, con diferenciales respecto del mejor dato de desempleo de 2008 que no superaron el 3%. En 2019 la tasa de desempleo en Francia mejora la tasa del año 2006.

El desempleo tuvo por tanto un punto de inflexión en el año de mayor repercusión de la crisis financiera, 2008 con un 7,4%, que evoluciona negativa hasta el 10,4% en 2015 para iniciar un descenso que, en 2019, como señalamos antes, sitúa la tasa a níveles anteriores de la crisis de 2008.

Gráfico 3-7 Evolución del empleo en relación con AROPE⁹ en Francia



Fuente: Elaboración propia de datos procedentes de EUROSTAT
<http://ec.europa.eu>

A pesar del limitado efecto comparado de la crisis de 2008 en las magnitudes del empleo en Francia, y de la “omisión” en el debate político de la cuestión de la rigidez / flexibilidad del nivel de regulación laboral como factor explicativo de este impacto contenido en la crisis, en el año 2015 se elabora un diagnóstico del mercado de trabajo que determinó falta de competitividad de las empresas y en el que, sin embargo, si se recoge el suelo del desempleo cifrado en torno al 10% como factor estructural del mercado de trabajo. Este diagnóstico contribuyó a elaborar un discurso dirigido a iniciar un proyecto de reforma que culminó con su aprobación en julio de 2016 denominada: “Ley relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias laborales”, y puesto en marcha finalmente en enero de 2018 por el gobierno de Macron.

⁹ At-risk of poverty rate of unemployed persons.

Este proyecto estuvo reforzado además por una serie de estudios elaborados por expertos académicos quienes incorporaron a su análisis el diagnóstico realizado sobre el mercado de trabajo francés. Entre ellos el libro sobre “El Trabajo y la Ley” de Robert Badinter (2015), o el informe Combrexelle sobre la “Negociación colectiva, Trabajo y Empleo”, citados en Martin, P. (2016: 46-49). En resumen, estos estudios hacen referencia a la complejidad de la ley francesa que regula tanto las relaciones laborales, en relación a las modalidades de contrato y su aplicación, como la negociación colectiva y a la falta de cultura que, precisamente para dinamizar la negociación, poseían tanto de los representantes de los trabajadores como de la patronal. Y finalmente, como señalamos antes, también a la situación de paro endémico y sostenido como una característica estructural a pesar de ser de menor sensibilidad a la coyuntura introducida por la crisis financiera y otras. Estos argumentos fueron particularmente desarrollados para concluir que la complejidad de la normativa laboral, incluido el modelo de participación sindical en negociación colectiva, ejercía de freno a la dinámica laboral, la creación de empleo y a la competitividad de las empresas, (Martin, P., 2016: 48).

Por otra parte, el distanciamiento de los sindicatos del ala izquierda de los partidos políticos debido al ejercicio de laxitud que estos partidos desempeñaron en el proceso de desindustrialización de los años 80 y 90, debilitó un movimiento sindical que no ha podido ejercer suficiente presión para revertir la aprobación y puesta en vigor de la Ley relativa al trabajo de 2018, (Yon, K., 2019: 73-74).

Al análisis de este distanciamiento también es atribuido concepto “sindicalismo virtual”, con el que se refiere a la reconversión de la legitimación de los sindicatos franceses de movimiento social a proveedores de servicios sociales, excesivamente institucionalizados y convertidos en quasi-servidores públicos, lo que generó descontento y desinterés por parte de los trabajadores, (Ibidem: 74-75).

Esta transición erosiona la capacidad del sindicato en la negociación colectiva, abriendo nuevas brechas de expresión de conflicto por parte de trabajadores que cuyos intereses laborales han pedido representación, como la de los chalecos amarillos a partir de octubre de 2018.

Una de las cuestiones que de hecho preocupa al movimiento sindical en Francia, es precisamente el de restaurar la representatividad de los sindicatos y elevar la agresividad de la estrategia de organización laboral, (Ibidem: 87).

En este contexto de transformaciones de las relaciones de trabajo, y a falta de disponer de más tiempo para valorar el impacto de la reforma laboral francesa en indicadores de empleo y empobrecimiento, y cómo podemos observar en el gráfico 3.7., se produce, a partir del año 2014, un aumento de la temporalidad, disminución del desempleo y aumento del AROPE para los desempleados. Mientras que, por otra parte, con las cifras del año 2019, la tasa de desempleo sigue una tendencia decreciente iniciada con anterioridad a la reforma sin que se aprecie alteración en su constante al atravesar el período de la crisis de 2008.

La reforma laboral francesa mediante la que se desarrolla la desregulación mediante la flexibilidad y discrecionalidad por parte del empresario en la determinación de los salarios y organización del trabajo, se ha sustentado, a diferencia del caso alemán o español, en un **discurso sobre la complejidad de la normativa y la negociación colectiva para introducir mayor discrecionalidad empresarial.**

La expansión del modelo de producción neoliberal que subyace al discurso de la mera complejidad normativa, queda de manifiesto como consecuencia de la creación de nuevas formas de relación laboral especialmente definidas para estimular la economía de plataforma, (Ibidem: 73), descubriendo, al igual que ocurre en los países del contexto, la estrategia de inoculación de marcos conceptuales facilitadores del acoplamiento de medidas que dan sostenibilidad al proceso de expansión del capitalismo financiero y global como sistema social.

3.2.3 Síntesis de la desregulación en países del entorno

Al hilo del análisis anterior, podemos interpretar que, en los diferentes estados miembros de la Unión Europea, se están produciendo nuevas formas de neo-liberalismo que se desarrollan a partir de circunstancias, contextos y dinámicas singulares que, dependiendo de las características estructurales singulares tanto económico-productivas como sociales, evolucionan elaborando discursos y marcos conceptuales facilitadores del acoplamiento

de distintas medidas des-regularizantes. Estos discursos, sin embargo, encuentran espacio en momentos coyunturales de transformación.

En este sentido hemos descrito como ejemplo, por un lado, la dinámica de descentralización de la negociación colectiva e introducción de nuevas formas de trabajo atípico francesa, que se apoya en discursos motivados en la **complejidad normativa y/u organizativa sindical** (Yon, 2019: 73). Por otro, la dinámica de flexibilización que modelo capitalista alemán Landnhome (Schmalz y Scneidemesser, 2019: 154) cuyo discurso se motiva por la falta de competitividad con la que se da sostenibilidad a la salida de los actores. En este caso la flexibilización en realidad pretende dar sostenibilidad a un sistema productivo afectado por la salida de los actores financieros de la red que dio soporte a un modelo de relaciones laborales con equilibrio salarial y competitividad hasta el desarrollo de la economía globalizada. En este último caso, la transición hacia la desregulación, está orientada a **paliar la salida de los actores financieros**.

Complejidad normativa y competitividad son dos elementos discursivos a los que subyace la transformación del sistema de relaciones dentro del modelo de ruptura y expansión del capitalismo global. Sin embargo, como hemos visto en ambos casos, se han identificado y explotado dianas narrativas que tienen la capacidad de establecer un nexo con la realidad directa y cercana de los/as trabajadores/as. Los nexos de estos discursos tienen la propiedad de ejercer un efecto “dramatizador” y “eufórico” que, a nuestro entender, contribuye al modelado de la interpretación de la realidad laboral, dirigiendo el interés, la opinión y el objetivo en superar las amenazas inoculadas mediante el discurso.

Tabla 3-1 Comparativa de los modelos del contexto europeo estudiados

<i>Contexto</i>	<i>Reforma</i>	<i>Alarma</i>	<i>Optimismo</i>
<i>Alemania</i>	Agenda 2010	Baja competitividad	Alta competitividad
<i>Francia</i>	Ley relativa al trabajo	Complejidad normativa	Dinamización de la economía
<i>España</i>	Ley 2012/3	Desempleo	Pleno empleo

En la tabla 3.1., presentamos un esquema resumido de los elementos discursivos presentes tanto en el debate político como en la elaboración de la argumentación motivacional de la norma que consumó las últimas desregulaciones laboral en Alemania y Francia. También relacionamos los elementos discursivos de la normativa del caso español, sirviéndonos de introducción para su desarrollo y discusión en el siguiente apartado, en el que nos detendremos para profundizar tanto el modelo discursivo como el detalle de y magnitudes de la coyuntura laboral sobre la que se construye el modelo.

3.2.4 España

Alonso, (2018: 85), señala que la hegemonía neoliberal se establece y consolida mediante una dinámica en el que la economía financiera internacional se independiza de las limitaciones keynesianas, en la que se incrementan la dimensión, importancia y centralidad de los negocios financieros. Mientras, exactamente lo contrario ocurre con los elementos característicos del Estado de bienestar: salarios reales, negociación colectiva, derechos sociales y representatividad y funcionalidad de los sindicatos.

Así, la evolución reciente de las relaciones laborales en España, está siendo dirigida hacia desregulación constante a través de diversas vías. Una de las principales dianas de la erosión de los elementos del Estado de bienestar es, precisamente, la erosión de las relaciones laborales todos sus atributos, lo que se traduce en una mayor temporalidad, parcialidad, flexibilización de entrada y de salida, utilización de los contratos formativos, entre otras.

Los discursos motivacionales de las reformas laborales se han focalizado más en una y otra medida dependiendo de diversos factores coyunturales del momento en el que se han introducido. Por ejemplo, el avance desregulador de algunas reformas ha estado a veces más condicionada por el cambio y las transformaciones tecnológicas del momento, o por el conflicto social generado como consecuencia de la profundidad de las alteraciones introducidas en relación con las normativas derogadas.

En nuestro caso, acotamos la génesis del contexto temporal más amplio de la dinámica de acoplamiento y alineación, que pretendemos describir en torno a la desregulación y precarización, en los Pactos de la Moncloa de 1977, ya que, a nuestro entender, los Pactos abren paso a un período de transición política y social junto con el que se establecen los

vectores de transmisión de muchas de las relaciones de dominación singulares del caso español. La funcionalidad reproductora de estos vectores, quedará demostrada tanto en la social, económica y productiva, como en el propio desarrollo normativo que se materializa con las sucesivas reformas que van desde la Ley 32/1984 a la 3/2012, (Solá, 2014: 99-125).

Los pactos de la Moncloa abren la caja de pandora de la temporalidad al introducir esta media, en otras, para allanar un proceso de transición democrática que se había puesto en riesgo como consecuencia de la crisis de petróleo de 1973. Estas medidas, entre otras, pretendieron aliviar las tensiones generadas por el contexto de recesión, favoreciendo el reparto solidario de los costes de la recuperación y de la transición entre la patronal, los trabajadores y el gobierno. La introducción de la temporalidad se desarrolló de forma escueta dentro de la sección I (Política de saneamiento económico), en el apartado E (Empleo). En los dos únicos puntos en los que se desarrolla este apartado, se hace mención directa y exclusiva al fomento de la temporalidad:

1. Se adoptarán las medidas paralelas que aseguren una prestación eficaz y rigurosa del seguro de desempleo y un tratamiento prioritario de las modalidades de creación de puestos de trabajo, atendiendo especialmente al empleo juvenil, contratación temporal de los acogidos al subsidio de paro sin pérdida de sus derechos y a las áreas geográficas de mayor índice de desempleo. Para los casos de contratación temporal de acogidos al subsidio de desempleo a partir de 1 de noviembre de 1977 el Estado —con cargo a los recursos de la Seguridad Social— satisfará el 50 por 100 de las cotizaciones que se devenguen.
2. Al objeto de fomentar el empleo juvenil se autoriza, dentro de un programa experimental que se concretará, la contratación temporal por un plazo máximo de dos años para los empleos derivados de los nuevos puestos de trabajo que se creen a partir del 1 de noviembre de 1977, siempre que los mismos se cubran con personas que desempeñen por vez primera un trabajo. Para estos empleos el Estado —con cargo a los recursos de la Seguridad Social— satisfará el 50 por 100 de las cotizaciones que se devenguen.

Estas medidas de temporalidad son inmediatamente desarrolladas, (un mes más tarde), en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo¹⁰.

Tras la aprobación de estos acuerdos, se inicia un período de 30 años que transcurren entre 1984 y 2014, en el que un total de 11 Leyes y 2 Reales Decretos, sin tener en cuenta a los regulan de forma monográfica aspectos específicos como la negociación colectiva¹¹ o el sistema de pensiones¹², han introducido alteraciones en la regulación de las relaciones laborales que han resultado en la profundización de la pérdida de garantías y derechos de la población trabajadora.

El debate teórico y científico en torno a esta transformación de medio plazo recoge el abrupto recorrido de las reformas laborales en España, cuestiona profundamente que las causas de las elevadas tasas de desempleo, motivadas en los preámbulos de estas reformas, se deban realmente a las regulaciones de trabajo argumentadas, y, apuntan a que son la consecuencia directa de la alternancia expansiva y recesiva que caracteriza el ciclo productivo, (Banyuls y Recio, 2012: 212). Ambos autores sugieren que muchas de estas reformas se implementan también por la gravedad de las consecuencias de tan elevado desempleo, predisponiendo a su la utilización como solución urgente demandada por la sociedad, (Ibídem: 213).

En la tabla 3.2., se relaciona el conjunto de reformas laborales con indicación de los derechos y garantías que se han visto afectados. La mayor parte de estas reformas tiene como precedente una crisis o un momento de dificultad económica, siendo extendido el hecho de que en sus preámbulos se justifique la pertinencia de las medidas de flexibilización estableciendo en la rigidez de la relación laboral la causa, y consecuentemente en la flexibilidad la prevención.

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-28229>

¹¹ *Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*

¹² *Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social*

Tabla 3-2 Relación de reformas laborales desde el año 1984.

AÑO	PACTO	Normativa	Fomento contratación indefinida	Fomento contratación temporal	Fomento contratos formación	Fomento contrato tiempo parcial	Bonificación empresas	Protección desempleo	Despidos	Negociación colectiva
1984	Tripartito	Ley 32/1984 de 2 de agosto	No	Si	Si	Si	Si			
1992	No pactada	Ley 22/1992 de 30 de julio	No	Si	No	No	Si	Endurecimiento		
1994	No pactada	Ley 10/1994 de 19 de mayo	No	Si	Si	Si	No		Flexibilizado	Fortalecimiento
1997	Tripartito	Ley 63/1997 de 26 de diciembre	Si	Si	Si	No	Si		Flexibilizado	Fortalecimiento
1998		RDL 15/1998 de 27 de noviembre	No	Si	No	Si	Si			
2001	No pactada	Ley 12/2001 de 9 de julio	Si	Si	Si	Si	Si	Ampliación		
2002	No pactada	Ley 45/2002 de 12 diciembre	No	No	No	No	Si	Ampliación	Flexibilizado	
2006	Tripartito	Ley 43/2006 de 29 de diciembre	Si	Si	Si	No	Si	Ampliación		Fortalecimiento
2009	Dialogo Social	Ley 14/2009 de 11 de noviembre	No	No	No	No	Si	Ampliación		
2010	No pactada	Ley 35/2010, de 17 de septiembre	Si	No	No	No	Si			
2012	No pactada	Ley 3/2012, de 3 de julio	Si	Si	Si	Si	Si		Flexibilizado	Erosión
2013	No pactada	RDL 16/2013, de 20 de diciembre	Si	No	Si	Si	Si	Ampliación	Flexibilizado	
2014	No pactada	RDL 3/2014, de 28 de febrero	No	No	No	No	Si			

De todas las reformas relacionadas en la tabla 3.2., la introducida mediante la Ley 3/2012 abarca todas las dimensiones posibles de flexibilización, afectando tanto a los sistemas

de entrada como de salida del mercado laboral. La magnitud de la crisis del año 2008 supuso una ocasión para los discursos destinados a “consagrar” los beneficios de la flexibilización laboral, que no fue desaprovechada para avanzar hacia una pérdida sin precedentes en los derechos laborales que se habían mantenido relativamente consolidados en las últimas tres décadas, a pesar de las sucesivas reformas flexibilizadoras que igualmente se fueron introduciendo.

La novedad, como señalamos, de esta nueva regulación, se traduce en la introducción simultánea de discursos categóricos y rotundos en torno a la maximización de la flexibilidad de entrada, junto con una reducción de los costes y otras condiciones de despido en empleos estándar, o flexibilización de salida. La flexibilización de salida se basa en la definición y disposición de despidos por parte del empresario, así como de un conjunto de herramientas orientadas a erosionar de forma sustantiva todas las características distintivas del empleo estándar.

Pero, esta reforma, no representa por si sola a la totalidad de la dinámica de precarización reflejada en el ámbito jurídico. A pesar de su fuerte contenido precarizante, se trata de un hito dentro de una ya consolidada tendencia de precarización. Campos y Guamán (2018: 42) señalan que la Ley 32/1984 ya había establecido la vía para la expansión del contrato temporal, que previamente se había inoculado a través del el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre. Mientras que el RD-Ley 43/1977 introduce el concepto y categoría de trabajo temporal, la Ley 32/1984 sienta las bases para el “culto a la precariedad y la degradación del empleo estándar”, que se consolida mediante acompañamiento jurídico en las sucesivas etapas de crisis y/o recesión económica, alcanzando su pico, en la trayectoria que conocemos, con la Ley 3/2012.

De forma muy resumida, la literatura y evidencia científica sobre la segmentación laboral, sostiene que las reformas laborales han operado en dos direcciones muy fácilmente observables. Por un lado, la erosión del mercado primario o estable, y por otro la expansión del mercado secundario o inestable. Estas dos transformaciones se llevan a cabo mediante la alteración de las relaciones laborales y la introducción de un sistema de desregulación.

Doeringer y Piore (1985) sostienen que los mercados laborales están divididos en dos grandes segmentos. Por un lado, el mercado primario, en el que encontramos los empleos

estables o típicos, y, por otro, el secundario, en que se agrupan varias modalidades de empleo inestable o atípico. Ambas modalidades han experimentado transformaciones en su morfología que se ha venido modelando de acuerdo con la sucesión de reformas laborales que enumeramos en la tabla 3.2.

En los siguientes apartados describimos la naturaleza y los resultados de la puesta en práctica de las medidas de desregulación que estimularon el crecimiento del empleo atípico y de atipificaron del empleo estándar.

3.3 Los elementos de la desregulación

Las formas de empleo típico y atípico, como se puede intuir, se definen por oposición, y son dos características operacionalizables para el análisis de la relación laboral, las cuales, han contribuido enormemente a las reflexiones en torno al mercado de trabajo basadas en inspiraciones tanto institucionalistas como de la segmentación laboral.

Según nuestra opinión, estas inspiraciones, a pesar de que no reflejan específicamente por sí solas el sentido sociológico que pretendemos otorgar a nuestra investigación, si son, sin embargo, fundamentales para establecer el enlace con el enfoque analítico-reflexivo en torno a la construcción del marco de significaciones, cuya funcionalidad pretendemos determinar en términos de cómo las relaciones de trabajo son interpretadas y de cómo tales interpretaciones poseen un efecto desclasaste, estructurador. Seguidamente enumeramos algunas de las principales características del enfoque dual que, como decimos, nos proporcionarán elementos de análisis eficaces en nuestra investigación.

3.3.1 Empleo típico

Lorente y Guamán (2018) resumen las principales características del empleo típico o estándar:

- Trabajo asalariado, prestado por cuenta ajena a cambio de un salario, mediante un contrato laboral, y que es organizado y se realiza bajo las condiciones establecidas por el poder empresarial.
- La relación laboral es de duración indefinida, teniendo que abrirse un proceso extraordinario para la extinción de la misma.

- Se desarrolla a tiempo completo, es decir, la jornada de trabajo es completa y definida por la legislación laboral y los convenios colectivos.
- El trabajo se desarrolla en una empresa o espacio productivo propiedad del empresario.
- El trabajador queda obligado por el contrato laboral a realizar su trabajo para un único empresario.

Según los autores, el empleo típico o estándar se basa en el principio recogido en la doctrina jurídica clásica que interpreta que la estabilidad laboral es una condición necesaria para la adecuada y mejor inclusión de las personas en la sociedad, ya que el trabajo y la ocupación siguen operando de mediadores de inclusión e integración.

Por otra parte, los derechos laborales y sociales que se protegen mediante la regulación del empleo estándar, tienen por objeto ordenar las relaciones que operan dentro del binomio trabajador-empresa, cuya asimetría se considera una característica inherente debido a la lógica que se deriva de la posición de dominio propia del empresario (Lorente, 2017).

Los orígenes del empleo típico parecen situarse en el caso de los Estados Unidos de América en el SXIX, (Piore, 1985: 87). Y ha logrado su máximo auge a partir de la segunda mitad del SXX en pleno paradigma industrial de la organización del trabajo.

De forma resumida, la introducción, desarrollo y extensión de esta forma de relación laboral estaría justificada para la empresa por tres factores (Ibídem, 57-91):

- **Nivel de especificidad:**
 - *De las cualificaciones:* El elevado coste de la formación para el empresario y el nivel de especialidad de las cualificaciones de aplicación prácticamente exclusiva a los procesos de producción del empleador, limitan la movilidad y estimulan el desarrollo del mercado interno.
 - *Del puesto de trabajo:* Elevado nivel de especialización del puesto debido a las cualificaciones que se requieren para su desempeño.
 - *De la tecnología:* La tecnología imparte especificidad de las cualificaciones a través de los movimientos de las tareas.

- **La formación en el trabajo:** Las cualificaciones se adquieren en el mismo lugar de trabajo. Esto se produce por varias razones, entre las que se destaca el acceso a la tecnología en el puesto de trabajo y el abaratamiento para la empresa de llevar a cabo la formación en el mismo puesto.
- **La costumbre:** A través de la cual se interiorizan normas de funcionamiento, posibilitando el ejercicio de medidas sancionadoras que el empresario instruye para restablecer la productividad y el éxito económico.

Estos factores resumen de manera muy genérica las principales motivaciones o estímulos empresariales para la consolidación de los mercados internos que, como decimos, tuvieron su momento álgido en el período industrial con el desarrollo tecnológico. En el caso de España, sin embargo, la industrialización tardía, cuya evolución describiremos más adelante, sienta las bases, como señalan varios autores como Solá, (2014); Banyuls y Recio, (2012); Fernández y Fernández, (1999), García Ruiz, (2001); Comín, (1999), entre otros, para un desequilibrio productivo estructural que comprometerá de forma definitiva el desarrollo y evolución de las relaciones laborales. Los enfoques institucionalistas y de la segmentación del mercado de trabajo, se han esmerado en estudiar los efectos del retraso tecnológico sobre los factores empresariales de estímulo del mercado interno en el contexto español, posibilitando una alternativa explicativa que compite eficazmente con el discurso de la rigidez de las relaciones laborales como límite del empleo.

De forma sucinta, esta línea analítica ha demostrado ampliamente que los estímulos empresariales al desarrollo de los mercados internos y de las formas de trabajo típico o estándar en España han estado ampliamente limitados por el retraso tecnológico y la culminación tardía del proceso de industrialización, cuyos efectos son visibles incluso en la transición del SXX al SXXI y a lo largo de lo que llevamos de este.

Uno de los problemas que mejor visibilizan el desequilibrio en el mercado de trabajo ocasionado por el retraso tecnológico, es la relación inversa entre la competitividad de las empresas en los períodos de expansión económica que ha podido observarse en el tejido productivo español. Furió, Blasco y Alonso Pérez, (2015¹³), señalan en el mismo período

¹³ <https://journals.openedition.org/cccec/5721#tocfrom1n1>

de expansión económica que va de los años 1993 a 2007, la competitividad en España se redujo significativamente en comparación a otros países como los Estados Unidos.

La expansión del empleo estable en el contexto de crecimiento económico en España es incompatible, de acuerdo con las interpretaciones que de forma constante se sugieren en las fuentes consultadas, con las importantes limitaciones impuestas por una desviación significativa hacia sectores tecnológicamente poco desarrollados, como las industrias auxiliares o los servicios, conformadas fundamentalmente por pequeñas y medianas empresas de menor carácter tecnológico. En estos sectores, los factores que estimulan el mercado interno: la de especialización, formación en el trabajo y costumbre, están generalmente mucho menos presentes en la gestión de la producción, resultando en un menor desarrollo de mercados internos.

La literatura científica señala a este contexto de asimetría y desequilibrio en la organización empresarial como una de las limitaciones más importantes, endógenas, estructurales y persistentes para desarrollo del empleo estable, y que ha contribuido al modelado de un sistema de empleo con mayor sensibilidad ante las coyunturas desfavorables que tendrán lugar desde finales del SXX hasta entrado el SXXI.

En este contexto tecnológico, que destaca por la centralidad de la dimensión financiera de la economía y un mayor peso específico de los sectores menos tecnológicos, el empleo estable, y a pesar de las políticas de estímulo directo¹⁴, las formas de empleo estándar o estable pierden interés para el empleador.

Desde el enfoque institucionalista y de la segmentación del mercado, se analiza la tendencia hacia formas atípicas de empleo “(...) como consecuencia de una mayor intensidad en las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo orientadas al uso de mano de obra “flexible” para ajustar las condiciones de la producción con menores costes (...)”, Cárdenas del Rey, (2020: 127). Estas tesis y la abundante evidencia empírica que las apoyan refuerza la hipótesis de que la destrucción y creación de empleo en España, lejos de explicarse por el carácter rígido o flexible de las relaciones laborales vigentes, están directamente relacionadas con desequilibrios estructurales que se reproducen y persisten,

¹⁴ De forma generalizada las orientadas a reducir la dualidad en el mercado laboral que se desarrollan en las sucesivas normas, y que consisten en abaratar los costes de despido de los trabajadores estables y maximizar la flexibilidad de entrada.

como veremos en siguientes apartados, como herencia del período pre-transicional, Banyuls y Recio, (2012: 212).

3.3.2 Empleo atípico

Díaz-Salazar (2003: 69) señala que “Desde la perspectiva de las relaciones laborales, el inicio del siglo XXI se caracteriza por el mantenimiento del paro estructural y el paso del empleo estable al contrato temporal”.

Pero, la modalidad de contrato temporal representa una de las posibles múltiples características o dimensiones que definen a la situación atípica de empleo. En este sentido, la OIT¹⁵ diferencia al menos seis tipos distintos de empleo atípico:

- *El empleo temporal*: definido a partir del contrato de duración determinada para cubrir puestos ocasionales y eventuales por circunstancias de la producción. Sin embargo, en el contexto de la cultura de la flexibilidad el uso de esta fórmula se ha extendido profundamente a puestos estructurales y ha puesto en evidencia una praxis empresarial abusiva.
- *El trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido*: Lorente, 2003: 19 define el trabajo a tiempo parcial como el que se desarrolla “(...) a lo largo de una jornada inferior a la normal o jornada completa”. Y también en la medida en la que la reducción de la jornada laboral implica una reducción de los derechos en relación con el empleo estándar.
- *Relación de empleo multipartita*: Son las fórmulas de relación laboral introducidas por la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, mediante las cuáles el trabajador es contratado por una agencia de empleo privada, mientras que realiza el trabajo para una empresa usuaria.
- *Empleo encubierto*: Se trata de relaciones reales de empleo que formalmente se establecen como actividades de autoempleo. Son utilizadas por parte de los empleadores para derivar los riesgos al trabajador y, al mismo tiempo, para evitar los costes laborales. La principal consecuencia de esta fórmula es que el trabajador no tiene acceso a los derechos laborales además de una incorrecta clasificación de la actividad, Thörnquist, A., (2019: 34). Por otra parte, de acuerdo con Benanav,

¹⁵ <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-es/index.htm>

A., (2019: 107-125), la conceptualización de empleo encubierto es también el resultado de una línea de análisis de ciertos operadores estadísticos y analíticos como la OIT que, para aprehender la transformación del sector tradicional al sector informal, ampliamente extendido en las economías en desarrollo, encuentran en esta categoría una mejor línea de aproximación que refleja la naturaleza de los mercados laborales en este tipo de economías, sometidas además a los procesos de globalización. Esto se debe principalmente a que el salario, uno de los más tradicionales y principales elementos de análisis empírico en la economía laboral, no contribuye suficientemente por sí sólo a la construcción de los marcos analíticos para abarcar las nuevas realidades laborales, por lo que estas categorías, en constante desarrollo y expansión, contribuyen satisfactoriamente a la elaboración de los modelos conceptuales y teóricos.

- *La economía de plataforma*: Son las actividades laborales que se llevan a través de aplicaciones digitales gracias a la tecnología de geolocalización. Estas formas de trabajo irrumpen en pleno SXXI y sus implicaciones centran el interés científico actual de prácticamente todas las disciplinas y enfoques, así como de los operadores estadísticos y de las organizaciones que representan a los trabajadores. El interés sobre estas nuevas formas de trabajo deriva del carácter revolucionador, tanto de la organización del trabajo como de las múltiples dinámicas que rigen la vida cotidiana de las personas. La sociedad en red introduce un modelo de cambio con capacidad de transformar no sólo la organización, sino también el significado y la relación de trabajo.
- *El trabajo a domicilio*: Abarca tanto a los trabajadores cualificados en las plataformas digitales y de trabajo a distancia como a los menos cualificados que se caracterizan por ser repetitivos. En estas modalidades encontramos formas de trabajo como los denominados e-Lancers, con mayor demanda de cualificación, o los Micro-workers, con menor demanda de cualificación.

Si bien es cierto que desde finales de SXX se produce la expansión de distintas combinaciones de las formas atípicas de empleo que acabamos de relacionar, como describimos anteriormente y de forma diferencial para los casos de Francia y Alemania, y también como sucede en el caso de España mediante la implantación de las sucesivas reformas que ahondaron en una y otra forma de atipicidad, no lo es menos el hecho de

que estas economías se han integrado en la dinámica desreguladora partiendo de distintas posiciones respecto de la proceso de expansión del capitalismo global.

3.3.3 División global del trabajo: Teoría del sistema-mundo

La teoría del sistema-mundo ha desarrollado dos variaciones de un modelo teórico que contribuyen a la conceptualización de los elementos y dinámicas del proceso de globalización a través de un sistema de categorías de variación. El principal beneficio teórico y empírico de este sistema de categorías es su capacidad para captar y definir los distintos espacios y dimensiones de la estratificación de economía mundial sobre la base, principalmente, de las desigualdades derivadas de las transformaciones que capitalismo impone. Esta modelización nos será de utilidad para situar las dinámicas de desregulación y precariedad laboral en España en el contexto de progresión de la globalización, y, más particularmente, para señalar la profundidad estructural de los cambios que va imponiendo un modelo de producción global, cuya expansión demanda transformaciones de mucho mayor calado que la desregulación.

En el contexto de debate teórico y epistemológico en torno al sistema-mundo, veremos cómo algunos estudios que sugieren para la economía española la pertenencia a una posición semiperiferia, categoría que introduce cierta innovación empírica, no libre de complejidad teórica, pero eficaz para establecer el nexo con algunas evidencias que encontraremos en nuestro análisis.

El uso de la estructura Centro / Periferia, está motivada por la necesidad de comprender no tanto la estratificación de las economías sino más bien los efectos que las lógicas transformadoras y expansionistas neoliberales tienen sobre ciertos países. En este sentido, como veremos a lo largo de este análisis, el proceso de división internacional del trabajo se rige por la necesidad de moderación salarial dirigido, precisamente, a las economías de las semiperiferias que dependen de posiciones centrales. A esta moderación se accede, o al menos esto pretendemos demostrar en este apartado de la investigación, a partir de procesos de flexibilización como la temporalidad, la parcialidad y la utilización de otras formas de empleo precario que han emergido como consecuencia directa del desarrollo de las tecnologías de la información, como la economía de plataforma, el trabajo a domicilio y otras formas muchas veces reforzadas en el esquema neoliberal como los

emprendimientos o el uso extendido y abusivo de las prácticas en empresa, formas, estas dos últimas, que “expresan vasta y multiforme extensión de la precariedad”, (Muñoz-Rodríguez y Santos: 2019: 3).

De forma sucinta, la teoría del sistema-mundo define una variante de análisis que distingue Centro de Periferia, denominado **C/P**, y, por otra parte, otro modelo que distingue Centro, Semiperiferia y Periferia, denominado **C/SP/P**. El segundo modelo es una adaptación del primero que recoge los profundos cambios introducidos por la globalización, ofreciendo una categoría que, como veremos, destapa con más claridad la lógica expansionista del capitalismo. Esta categoría ha tenido usos a veces controvertidos y con resultados confrontados, ya que, en la revisión bibliográfica, hemos podido advertir que, desde una perspectiva principalmente sociológica y estructuralista, suele determinarse como categoría de clasificación para los países desarrollados. Sin embargo, desde otras perspectivas fundamentalmente del área de la economía, esta clasificación obedece puntualmente a las posiciones que ciertas economías ocupan en el proceso de expansión de la economía y la división del trabajo, caracterizándose por estar sometidas a las economías del centro y pertenecer, al mismo tiempo, a las economías del primer mundo, como es el caso de España.

La estructura teórica Centro/Periferia, sugiere que las principales diferencias que determinan la posición de la economía se deben, por un lado, no a lo que se produce, sino a cómo se produce, en referencia al nivel de división y organización del trabajo. Y, por otro, a la capacidad que la economía tiene para retener el valor añadido que resulta de la productividad y de la participación en el comercio internacional, (Martínez Peinado, 2011: 31-59).

Básicamente estos elementos se definen a partir del ciclo **PCC** (Proceso de Circulación de Capitales), permitiendo diferenciar a los países respecto del sistema **C/P** en la economía del rol que desempeñan en el **PCC**. Mientras que el modelo **C/P**, desde una visión comercialista, estratifica como economías Periféricas a las economías estatales con especialización en explotaciones agrícola-ganaderas, industrias extractivas, el modelo **C/SP/P** sitúa a algunas de estas economías, también estatales, en la categoría de Semiperiferia. Esta reclasificación exige una teorización, redefinición y re-conceptualización (Ibídem: 32), fundamentalmente basada en la

fragmentación y en la gestión de redes internacionales de producción, que es explicada por tres factores, según el planteamiento de Martínez Pinedo, de los cuales uno de ellos es, precisamente, los bajos salarios, factor que pretendemos explicar en relación al proceso de atipificación y desregulación.

En pocas palabras, los países cuyo mercado interno rige las relaciones comerciales internacionales mediante la expansión financiera, son los países centrales y poseen capacidad para retener la rentabilidad del progreso técnico (Ibidem: 36). Mientras que, en los países periféricos, son las relaciones comerciales internacionales las que rigen la producción, ya que la presión financiera externa no permite estructurar un consumo interno, y por tanto no retienen la rentabilidad de la demanda tanto productiva como no productiva. La combinación de ambas define un profundo sistema de intercambios desiguales que determina la segmentación y estructuración económica mundial en el que las posiciones semiperiféricas van a desempeñar un papel significativa para dar sostenibilidad al modelo expansivo. Como señala Martínez Pinedo, (2011: 40), en relación a la metamorfosis del capitalismo internacional al capitalismo global, “(...) el capitalismo periférico no podía dar el salto al autocentramiento precisamente porque su funcionalidad periférica estaba diseñada por el funcionamiento autocentrado de los centros del capitalismo”. De ahí que la Semiperiferia irrumpe para evolucionar la estructura **S/P** a la **C/SP/P**.

En este sentido, incluso perteneciendo al primer mundo, algunos países esta posicionados en una posición distinta al Centro, en relación a las posiciones intermedias o semiperiféricas a las que nos referimos. Debe tenerse en cuenta que esta contextualización se hace siempre mediante un acotamiento que incluye la comparación de una economía, como por ejemplo la española, en el contexto de otras economías europeas. Así, a pesar de poseer una capacidad de consumo, no suelen tener la misma capacidad que los países centrales de retener la rentabilidad de la producción, por diversos factores, aunque principalmente tecnológicos.

Mientras que los países centrales basaron en el desarrollo del modelo fordista keynesiano hasta finales de los 80, asegurándose la capacidad tanto de producir como de acceso al consumo mediante el sostenimiento de salarios, los países periféricos se vieron limitados a la hora de desarrollar este modelo debido a su dependencia respecto de los centros que,

a su vez, es el resultado derivado del sostenimiento de las asimetrías estructurales internas. En este sentido, el Pianna (2004)¹⁶, sugiere que las relaciones de poder se establecen fundamentalmente a partir de las relaciones comerciales.

Este enfoque comercial es particularmente relevante para interpretar las posiciones semiperiféricas, ya que algunas economías “auto-centradas” o también de “crecimiento endógeno o de desarrollo hacia adentro”, podrían transformarse en semiperiféricas a partir de dos variables determinantes: (1) la participación en el comercio internacional y, (2) la **DIT** (División Internacional del Trabajo).

A este respecto, un estudio llevado a cabo por Díaz-Mora y García López, (2016: 182) que abarca al conjunto de países europeos, sitúa a la economía española en una posición periférica respecto del modelo **C/P** y dentro de las economías europeas del entorno, junto con Portugal, Grecia e Irlanda. Sin embargo, como revela el propio estudio, al caso de la economía española se le atribuyen ciertas características que la distanciaría de la posición periférica, aunque insuficientes para la posición central, haciéndola coincidir, aunque no desarrolla esta discusión, con una posición intermedia homóloga a la estructura **C/SP/P**. Esta clasificación dentro del modelo **C/P**, se formula para llevar a cabo un estudio empírico en torno a las relaciones comerciales y de producción industrial que se establecen como consecuencia de la fragmentación de los procesos de producción en **PyC** (Partes y Componentes). La gestión de la producción fragmentada se expande como consecuencia de la consolidación del mercado único y de la liberalización de los mercados, así como por el desarrollo de las nuevas tecnologías que facilita la entrada de nuevos participantes en el comercio mundial. Todo ello con el resultado de significativas ventajas salariales para los empresarios, variable que también es sugerida y tratada empíricamente en el estudio de Martínez Peinado, (2011 y 2014).

Según las autoras de este estudio de Díaz-Mora y García López (Ibídem: 192), el proceso de fragmentación de la producción favorece la creación de redes internacionales de producción. Sin embargo, el análisis reveló que las diferencias entre el nivel de desarrollo de las economías que participan en la red no debe ser muy grande debido al elevado coste de poner en funcionamiento un sistema de producción compartido, restringiendo las opciones de entrada a la red de las economías más débiles, de ahí que las economías que

¹⁶ Texto citado consultado en URL: <http://www.economicwebinstitute.org/essays/tradehierarchy.pdf>

se desenvuelven en estas posiciones de la red deben alcanzar cierto grado de progreso técnico y homogeneidad tanto tecnológica como económica, variable que también nos servirá para determinar la disponibilidad de los niveles de ocupación que participan en el proceso de fragmentación de la producción.

Desde el punto de vista del esquema **C/P**, España, como decimos, pertenece a la periferia sur, ya que de acuerdo con los datos del estudio de Díaz-Mora y García López, (Ibídem:179-204), la participación de España en las redes de producción de los procesos de **PyC** se limita básicamente a la industria automotriz y a la de transportes, pudiéndose diferenciar de forma sensible respecto de otras economías centrales del contexto, como Alemania, pero también de otras de la periferia, con menor capacidad de apertura en los sectores tecnológicos.

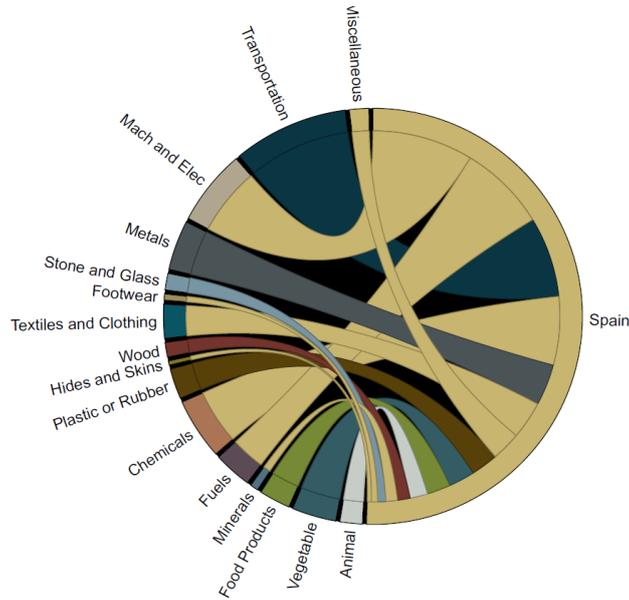
El gráfico 3.8. representa los flujos de importación y exportación de España para el año 2018. La parte derecha monocromada del anillo, representa las importaciones. La parte izquierda policromada del anillo, las exportaciones. En el círculo interior los flujos describen los equilibrios y desequilibrios de la balanza comercial en para cada producto. La asimetría de anillo, los desequilibrios de la balanza comercial en su conjunto.

La sección de anillo que recibe el flujo de las importaciones en España es mayor que el de Alemania. Además, los flujos exportadores están más atomizados con respecto al país germano, con más especialización en sectores tecnológicos e industriales.

En el caso alemán se observa una asimetría con saldo positivo en los sectores tecnológicos y de transporte, mientras que, en el caso de España, a pesar del saldo positivo del transporte, el sector tecnológico arroja un saldo negativo.

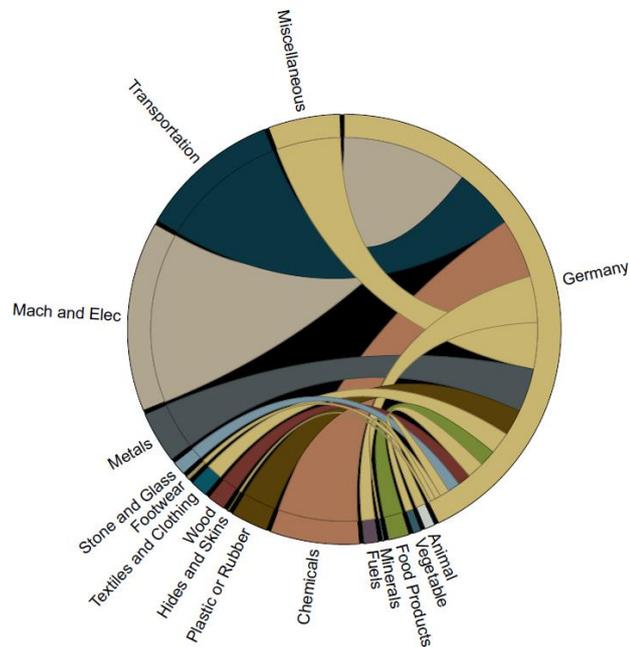
En todo caso, las autoras del estudio al que hacemos referencia, sitúan a la economía española en una posición, como ya hemos mencionado, intermedia, ya que se aleja de ciertas periferias contextualizadas en la UE como Portugal o Grecia, al destacar, precisamente, por una participación sensiblemente mayor en las redes comerciales de los productos de transporte, como evidenciamos en el gráfico 3.9., así como también en el automotor.

Gráfico 3-8 Apertura al comercio internacional en España



Fuente: World Integrated Trade Solutions – World Bank
<https://wits.worldbank.org/>

Gráfico 3-9 Apertura al comercio internacional en Alemania



Fuente: World Integrated Trade Solutions – World Bank
<https://wits.worldbank.org/>

El gráfico 3.9. representa la misma dinámica de apertura comercial para el mismo año 2018 de Alemania.

Esta posición equivale, o al menos se aproxima, a la definición de Semiperiferia del modelo **C/SP/P** planteado por Martínez Peinado (Ibídem: 41), que es definida por un **PCC** globalizado del que, ciertas economías, como la española, pueden extraer, aunque lejos de las economías centrales, una capacidad significativamente mayor para retener valor de la productividad, en este caso derivada de una mayor apertura al comercio de bienes tecnológicos. Aun así, según el autor, determinar si esta situación es estable o dinámica estructuralmente constituye un reto, por lo que la definición de la Semiperiferia se antoja una labor de conceptualización, a pesar de su intuible valor, hartamente difícil.

No obstante, la definición de semiperiferia, aunque teórica y abstracta, como decimos nos es de mucho interés ya que resulta eficaz y muy intuitiva a la hora de aislar algunas de las características distintivas que representan las transformaciones sociales y laborales en la historia social y económica de la España reciente, como la atipicidad laboral o el aumento de las asimetrías en la estructura social. Incluimos aquí una cuestión que desarrollaremos más adelante, y que anunciamos por la oportunidad para establecer su nexo. Nos referimos al retraso en la industrialización que determinarán de forma drástica la posición semiperiférica de la economía (menos competitiva) española, así como el uso extensivo de los elementos de precarización, atipificación y desregulación que lo acompañarán durante la transición y post transición, junto con la moderación salarial.

Consideramos que estas transformaciones pueden ser descritas en mayor o menor nivel de correspondencia respecto de los factores que permiten diferencias posiciones dentro de la estructura **C/SP/P**: **(1)** Empeoramiento de la distribución de los ingresos, **(2) Bajos ingresos** y **(3)** Extraversión –apertura comercial y desajuste entre producción y consumo-, definidos en Martínez Peinado y Cairó i Céspedes, (2014: 262-270), y que van a condicionar paralela y, consideramos que, casualmente, los elementos discursivos de la flexibilización y las de moderación salarial.

El análisis de la transformación y reproducción de las economías a partir de la medición de estos tres factores nos permite establecer un marco analítico para definir y contrastar la correlación entre, por un lado, las narrativas que expresan la causalidad de la rigidez de las relaciones laborales sobre el desempleo, narrativas que son nuestro principal

se establecen a nivel mundial, es posible que la economía española se localice tanto en la Periferia como en el Centro, lo que depende del período analizado, y normalmente siempre dentro el contexto del sistema **C/P**. Mientras que, por otra parte, es posible encontrar a la economía española en posiciones de Semiperiferia o Periferia cuando se compara en el contexto europeo y en el esquema **C/SP/P**. En todo caso, dentro de este contexto-bloque, es muy difícil encontrar a la economía española clasificada en una posición central.

Seguidamente introducimos un análisis que pone de manifiesto los efectos salariales de la reforma laboral en términos definidos por Izquierdo, Lacuesta y Puente, (2013: 56): “(...) una mayor adecuación de las condiciones laborales (salariales y no salariales) a la situación específica de las empresas y facilitar un ajuste más equilibrado entre salarios, empleo y jornada laboral”,

3.3.4 La atipificación está en la moderación salarial

Para llevar a cabo el análisis que relaciona el proceso de ajuste salarial con la Ley 3/2012, hemos diferenciado el momento previo y posterior a la introducción de la Ley, ya que hemos podido apoyarnos en la operación estadística llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística para conocer la Estructura Salarial en los años 2010 y 2014.

Como es sabido, la Ley 3/2012 introduce herramientas de flexibilización de entrada y de salida, aunque no menciona expresamente la moderación salarial como una de sus finalidades. Nuestro análisis pretende demostrar que la flexibilización es en realidad una herramienta de moderación salarial que responde a las demandas expresadas mediante los tres factores definidos en el estudio de Martínez Peinado y Cairó Céspedes (2014), fundamentalmente el factor segundo: bajos salarios, y que son características del proceso de apertura comercial y de división internacional del trabajo.

Con relación a los Salarios Bajos, pretendemos demostrar que se producen, al menos, dos dinámicas distintas. Por un lado, la moderación salarial directa que se traduce en la pérdida de ingresos para algunos trabajadores con independencia del tipo de jornada que realiza en su puesto de trabajo.

Por otra, que, para ciertos puestos de trabajo, se produce una moderación salarial mediante la transformación de la oferta de empleo, que se materializa en un aumento del

peso específico de los puestos de trabajo a tiempo parcial en relación a los de tiempo completo en el mercado.

El esquema que seguimos queda expresado en el diagrama 3.2., en el que se pone de manifiesto el efecto indirecto que la Ley 3/2012 tiene sobre la moderación salarial y el carácter espurio de la relación entre la Ley 3/2012 y la flexibilidad.

Diagrama 3-2 Moderación salarial vía flexibilidad



Para llevar a cabo el análisis, el primer paso será estudiar la relación entre la moderación salarial y las dos formas más generalizadas de precarización: La parcialidad la temporalidad.

3.3.5 Parcialidad, moderación salarial y globalización

Para el estudio de los efectos que sobre la parcialidad tiene la moderación salarial, hemos llevado a cabo un análisis de regresión logística binaria sobre los datos procedentes de la operación estadística llevada a cabo por el INE: Encuesta de estructura salarial

Por un lado, hemos tomado la muestra del año 2010 que mapea la estructura salarial en España con anterioridad a la Ley 3/2012. Por otro, hemos realizado la misma operación llevada a cabo en el año 2014, después de la implantación de la Ley. Como es evidente, la oportunidad para transformar el escenario de parcialidad para favorecer la creación del empleo (según el discurso oficial) y la moderación salarial (según la causa estructural), precisa de la alteración de las condiciones normativas de manera que posibiliten la

adaptación de los contratos a partir de una oferta de salarios determinada, en este caso por la posición periférica en la estructura C/SP/P.

La encuesta de estructura salarial recoge las variables de relación laboral y salario que son necesarias para el cálculo de los parámetros que precisamos analizar para el estudio del ajuste.

La ficha técnica de esta encuesta define los siguientes parámetros.

- **Ámbito poblacional:** cuentas de cotización a la Seguridad Social.
 - Régimen General: secciones B a S de CNAE-09
 - Régimen Especial de Trabajadores del Mar: transporte marítimo (división 50 de CNAE-09). Dentro de cada cuenta se seleccionan a trabajadores asalariados individuales.
- **Ámbito geográfico:** todo el territorio nacional
- **Período de referencia de los resultados:** el año natural
- **Tamaño muestral:** 28.500 establecimientos y 220.000 trabajadores aproximadamente.
- **Tipo de muestreo:** Muestreo bietápico. La unidad estadística de primera etapa son las cuentas de cotización y se utiliza un muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima. Encuesta exhaustiva para establecimientos con más de 500 trabajadores. La segunda etapa son los trabajadores de las cuentas de cotización. El número de trabajadores seleccionados en cada cuenta depende del tamaño de la misma.
- **Método de recogida:** cuestionario cumplimentado directamente por el establecimiento y explotación de ficheros administrativos.

Para llevar a cabo un análisis de regresión logística binaria es preciso en primer lugar definir una variable dicotómica que pretende ser explicada. En nuestro caso:

$$Y_i \begin{cases} \text{Modalidad a tiempo completo} \\ \text{Modalidad a tiempo parcial} \end{cases}$$

La esperanza condicionada (E) a las variables explicativas (Salario base y Salario base del minuto de trabajo) de que un trabajador tenga una relación laboral a tiempo completo o a tiempo parcial es:

$$E[Y_i] = P_i = F(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}) = \frac{\exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}{1 + \exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}$$

Donde F es la función logística.

La aplicación de este modelo se lleva a cabo sobre el supuesto de que la alteración en la composición de los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial facilitada por las nuevas condiciones reguladas a través de la Ley 3/2012, mejora la utilidad para la moderación y ajuste salarial. Sin embargo, la utilidad (U), no se puede observar directamente, dado que está definida por un modelo de regresión compuesto por dos variables salariales. Por un lado, el salario base, y por otro el salario base del minuto del trabajo. Por ello, el modelo se comporta como una regresión lineal múltiple (Lévy y Varela, 2003: 287) subyacente que se incorpora como la perturbación U_i^* . De esta forma.

$$Y_i^* = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + U_i^* \quad i = 1, \dots, N$$

Para estimar el modelo consideramos:

$$Y_i \begin{cases} 1 & \text{si } Y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } Y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Este modelo nos permite conocer la influencia que el salario tiene en la distribución de las modalidades de jornada a tiempo parcial o a tiempo completo, de manera que, dado que la reforma laboral flexibiliza la jornada de trabajo, es esperable que tras la introducción de la Ley 3/2012 se produzca un mayor ajuste salarial mediante la flexibilización de la jornada.

Para establecer esta comparación hemos estudiado, como queda reflejado en la tabla 3.3., una regresión logística con la que se calcula el grado de ajuste salarial antes y después de la introducción de la normativa.

En la tabla 3.3, presentamos el resumen del análisis de regresión logística para ambas muestras de la encuesta de estructura salarial.

Los datos de la matriz han sido ponderados de acuerdo con sendos factores proporcionados por el operador para ambas muestras. A pesar de que la encuesta de 2018 sobre la estructura salarial se llevó a cabo con anterioridad a esta investigación, la operación de micro datos no está disponible en la fecha actual. En todo caso, al realizarse

la encuesta en el momento anterior y posterior a la reforma laboral, y quedar la reforma que altera las condiciones relativamente equidistantes respecto de los extremos en el tiempo de realización de las dos operaciones estadísticas, consideramos que el tiempo transcurrido es suficiente para recoger los efectos de la desregulación.

Para el análisis hemos utilizado como variables explicativas el salario base y el salario base minuto. Ya que la división del tiempo en minutos recoge el carácter parcial del salario.

Con $\sigma < 0.05$ para el contraste multivariado, el modelo nos indica que la variable tipo de jornada es dependiente y se ajusta a partir de alternaciones en el salario, como es lógico, para ambas las estructuras salariales de los años 2010 y 2014. Sin embargo, nuestra intención ha sido la de comparar la magnitud de los ajustes de estos dos momentos que se separan por la implantación de la Ley 3/2012.

La R^2 se sitúa entre los valores de la R^2 de Cox y Snell y R^2 Nagelkerke, por lo que como podemos comprobar en la tabla 3.3., tras la introducción de la Ley 3/2012, se produce una mejora significativa del ajuste de la temporalidad a los salarios base y base del minuto al presentar ambos estadísticos de regresión notables elevaciones tras la implantación de la Ley 3/2012.

Ahora bien, nos debemos preguntar sobre cuáles son las alteraciones respecto de la parcialidad que permiten este ajuste.

Dado que esta información no es apreciable a partir de un modelo de regresión logística, hemos procedido, en primer lugar, a la comprobar mediante test de χ^2 la relación de dependencia de la distribución del tipo de jornada respecto de los momentos previo y posterior a la implantación de la reforma laboral de Rajoy, de manera que, además del mayor ajuste detectado mediante la regresión logística binaria, también podamos conocer si la redistribución de las categorías cualitativas de parcialidad que se ha producido respecto de 2010 que es significativa.

El análisis de la contingencia de la tabla 3.4. permite visualizar la alteración en la distribución de contratos a tiempo parcial, observándose un aumento del 20,3% en 2010 al 23,9% en el 2014.

Tabla 3-3 Ajustes parcialidad y salario: 2010 – 2014 antes y después Ley 3/2012

	Ajuste del modelo para el Mercado Laboral ANTES de la Ley 3/2012	Ajuste del modelo para el Mercado Laboral DESPUES de la Ley 3/2012																																																
Pregunta	¿Ha aumentado el ajuste entre Salario y Parcialidad a partir de la Ley 3/2012?																																																	
Modelo	<ul style="list-style-type: none"> • Regresión logística binaria • Encuesta de estructura salarial 2010 (INE) • Salario Base + Salario Minuto predicen la modalidad de tiempo completo o parcial de la relación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Regresión logística binaria • Encuesta de estructura salarial 2014 (INE) • Salario Base + Salario Minuto predicen la modalidad de tiempo completo o parcial de la relación laboral 																																																
Análisis univariado	<p>Las variables no están en la ecuación (Antes de la Ley 3/2012)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Paso 0</th> <th>Variables</th> <th>SALARIOBASEDELMINUTO</th> <th>1804,991</th> <th>gl</th> <th>1</th> <th>Sig.</th> <th>,000</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>SALARIO BASE</td> <td>171.2063.708</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Estadísticos globales</td> <td></td> <td>3623668,420</td> <td></td> <td>2</td> <td></td> <td>,000</td> </tr> </tbody> </table>	Paso 0	Variables	SALARIOBASEDELMINUTO	1804,991	gl	1	Sig.	,000			SALARIO BASE	171.2063.708		1		,000		Estadísticos globales		3623668,420		2		,000	<p>Las variables no están en la ecuación (Después de la Ley 3/2012)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Paso 0</th> <th>Variables</th> <th>SALARIOBASEDELMINUTO</th> <th>45939,322</th> <th>gl</th> <th>1</th> <th>Sig.</th> <th>,000</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>SALARIO BASE</td> <td>1870267,625</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Estadísticos globales</td> <td></td> <td>4631711,074</td> <td></td> <td>2</td> <td></td> <td>,000</td> </tr> </tbody> </table>	Paso 0	Variables	SALARIOBASEDELMINUTO	45939,322	gl	1	Sig.	,000			SALARIO BASE	1870267,625		1		,000		Estadísticos globales		4631711,074		2		,000
Paso 0	Variables	SALARIOBASEDELMINUTO	1804,991	gl	1	Sig.	,000																																											
		SALARIO BASE	171.2063.708		1		,000																																											
	Estadísticos globales		3623668,420		2		,000																																											
Paso 0	Variables	SALARIOBASEDELMINUTO	45939,322	gl	1	Sig.	,000																																											
		SALARIO BASE	1870267,625		1		,000																																											
	Estadísticos globales		4631711,074		2		,000																																											
Análisis multivariado	<p>Variables en la ecuación (Antes de la Ley 3/2012)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Paso 0</th> <th>B</th> <th>Error estándar</th> <th>Wald</th> <th>gl</th> <th>Sig.</th> <th>Exp(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>Constante</td> <td>-1,370</td> <td>,001</td> <td>3637852,521</td> <td>1</td> <td>,000</td> <td>,254</td> </tr> </tbody> </table>	Paso 0	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)		Constante	-1,370	,001	3637852,521	1	,000	,254	<p>Variables en la ecuación (Después de la Ley 3/2012)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Paso 0</th> <th>B</th> <th>Error estándar</th> <th>Wald</th> <th>gl</th> <th>Sig.</th> <th>Exp(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>Constante</td> <td>-1,157</td> <td>,001</td> <td>2668629,393</td> <td>1</td> <td>,000</td> <td>,314</td> </tr> </tbody> </table>	Paso 0	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)		Constante	-1,157	,001	2668629,393	1	,000	,314																		
Paso 0	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)																																												
	Constante	-1,370	,001	3637852,521	1	,000	,254																																											
Paso 0	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)																																												
	Constante	-1,157	,001	2668629,393	1	,000	,314																																											
Resumen del modelo	<p>Resumen del modelo (Antes de la Ley 3/2012)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Paso</th> <th>Logaritmo de la verosimilitud -2</th> <th>R cuadrado de Coxy Snell</th> <th>R cuadrado de Nagelkerke</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3912721,21*</td> <td>,484</td> <td>,778</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. La estimación ha terminado en el número de iteración 8 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.</p>	Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Coxy Snell	R cuadrado de Nagelkerke	1	3912721,21*	,484	,778	<p>Resumen del modelo (Después de la Ley 3/2012)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Paso</th> <th>Logaritmo de la verosimilitud -2</th> <th>R cuadrado de Coxy Snell</th> <th>R cuadrado de Nagelkerke</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3651987,04*</td> <td>,536</td> <td>,803</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. La estimación ha terminado en el número de iteración 8 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.</p>	Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Coxy Snell	R cuadrado de Nagelkerke	1	3651987,04*	,536	,803																																
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Coxy Snell	R cuadrado de Nagelkerke																																															
1	3912721,21*	,484	,778																																															
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Coxy Snell	R cuadrado de Nagelkerke																																															
1	3651987,04*	,536	,803																																															
Comentarios	<p>Para los modelos de Regresión logística binaria, se estima que la R se sitúa entre los valores de la R de Cox y Snell y de Nagelkerke. Este valor expresa un mayor ajuste entre las bases salariales mensuales y por minuto con la parcialidad después de haberse aplicado la reforma introducida mediante la Ley 3/2012.</p>																																																	

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

Para comprobar si esta alteración en la distribución expresa dependencia respecto de momento pre y post Ley 3/2012, se calcula el test χ^2 que, como es sabido, mide si las alteraciones en distribución son verdaderamente significativas respecto de la distribución teórica de la independencia perfecta. El contraste se lleva a cabo por tanto a partir del cálculo de la diferencia estandarizada entre la distribución teórica y la observada siguiendo la siguiente ecuación:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Tabla 3-4 Empleos por tipo de jornada antes - después de la Ley 3/2012

Tabla cruzada TIPO DE JORNADA*AÑO

TIPO DE JORNADA	TIEMPO COMPLETO	Recuento	AÑO		Total
			2010 (Antes de la Ley 3/2012)	2014 (Después de la Ley 3/2012)	
			9567460	8333577	17901037
		% dentro de AÑO	79,7%	76,1%	78,0%
	TIEMPO PARCIAL	Recuento	2431789	2620275	5052064
		% dentro de AÑO	20,3%	23,9%	22,0%
Total		Recuento	11999249	10953852	22953101
		% dentro de AÑO	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

La tabla 3.5. expresa el valor de sigma = 0,00 < 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis de independencia entre la distribución de los contratos de jornada completa y parcial y los momentos pre y post Ley 3/2012, concluyéndose que tras la ley este escenario ha quedado significativamente alterado con el resultado de una mayor proporción de contratos a tiempo parcial y en detrimento de los contratos a tiempo completo.

Una vez demostrado que hay mayor ajuste salarial a partir del análisis desarrollado en la tabla 3.3., y de la dependencia entre la distribución entre la parcialidad y el momento pre y post a la Ley 3/2012, nos queda aún un siguiente paso que consiste en la medición del impacto real que las alteraciones en la distribución de las categorías de parcialidad ha tenido en términos de moderación salarial teniendo en cuenta el conjunto del mercado de trabajo.

Tabla 3-5 Dependencia estadística reforma laboral y la parcialidad

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44561,199 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	44560,986	1	,000		
Razón de verosimilitud	44521,395	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	44561,197	1	,000		
N de casos válidos	22953101				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,41 E+6.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

Para ello hemos seguido hemos llevado a cabo un análisis de varianza que nos permite calcular de forma sintética la cantidad de salario alterado determinado por la varianza entre los dos momentos pre y post Ley 3/2012 y explicada por las distribuciones de las categorías de parcialidad. Además, también no permite identificar, ya que hemos incorporado las variables tipo de jornada y ocupación, cuál es el sentido de la varianza para cada una de las combinaciones de estas dos últimas variables.

El modelo de análisis de varianza sobre las diferencias salariales, como puede observarse en la tabla 3.6., permite aceptar la H₁ (Alternativa) del siguiente planteamiento:

- H₀: $\mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k =$ las medias poblacionales son iguales
- H₁: al menos dos medias poblacionales son distintas

Con $\sigma = 0,00 < 0,05$ el test ha determinado que al menos en uno de los grupos las varianzas son distintas.

En la tabla 3.7. se determina el valor de ETA al cuadrado que puede interpretarse como la proporción de la varianza del salario que es explicada por las distintas combinaciones de grupos creados a partir de las categorías de pre y post Ley 3/2012, tipo de ocupación y tipo de jornada. ETA al cuadrado demuestra que este modelo permite explicar el 14,1%

de la varianza del salario, lo que nos indica que una varianza semejante del salario por minuto mediada por una reforma laboral dentro de un período de cuatro años de esta magnitud, puede ser descrita como el efecto de la Ley de Rajoy, seguramente por delante del discurso de la recuperación de las cifras de empleo.

Tabla 3-6 ANOVA para las diferencias salariales y parcialidad

			Tabla de ANOVA				
			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SALARIOBASEDELMINUTO * CODIGO DE OCUPACION	Entre grupos	(Combinado)	371950,021	16	23246,876	235428,516	,000
		Linealidad	182469,095	1	182469,095	1847922,604	,000
		Desviación de la linealidad	189480,926	15	12632,062	127928,910	,000
	Dentro de grupos		2266452,221	22953083	,099		
	Total		2638402,242	22953099			

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

Esta hipótesis nos orienta a pensar en que la recuperación de las cifras de empleo no se produce, como efectivamente hemos sugerido, como consecuencia de la flexibilización. Por el contrario, la asociación entre las “cifras de empleo y la distribución de la parcialidad”, sugiere que se trata de una relación de carácter espurio que apoya de forma contundente el carácter instrumental de la reforma laboral. De esta manera advertimos que la recuperación de las cifras de empleo son en realidad un efecto óptico que encubre en realidad un reparto de la masa salarial.

Tabla 3-7 Medidas de asociación para el ajuste salario parcialidad

Medidas de asociación				
	R	R al cuadrado	Eta	Eta al cuadrado
SALARIOBASEDELMINUTO * CODIGO DE OCUPACION	-,263	,069	,375	,141

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

Para completar el análisis de los efectos de la distribución y moderación salarial a partir del empleo de formas atípicas de empleo en el marco del modelo C/SP/P, hemos estudiado las alteraciones salariales y desregulación a partir de las ocupaciones del CNO. Para ello, hemos utilizado el análisis ANOVA con el que hemos medido la varianza entre de los salarios entre los dos momentos.

Lamentablemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO) que se emplea como variable en la Encuesta de Estructura Salarial del INE tanto para 2010 como 2014, tiene un elevado número de categorías. Por esta razón hemos incluido las tablas en las que se detallan las variaciones según las ocupaciones al Anexo 1. En la tabla 3.8. presentamos una síntesis del estudio de ANOVA que nos permite situar a las ocupaciones según los cambios experimentados en la jornada y salario.

En esta tabla distinguimos dos escenarios de moderación salarial relevantes en nuestro análisis:

- 1. Moderación salarial mediante indirecta por aumento de la parcialidad: (G), (H), (J), (K), (O).** Son los trabajadores de los servicios y de la construcción, sectores clave del tejido productivo que en el año 2014 ya se habían empezado a recuperar. Precisamente la recuperación viene de la mano del uso extensivo en estos sectores de los contratos a tiempo parcial. El uso extensivo de este tipo de contratos posibilita la moderación salarial a pesar del aumento de la base salarial en al minuto, por lo que los empresarios se ven beneficiados de estos recursos. Encontramos en este grupo a los trabajadores de los sectores productivos básicos que conforman cuyo protagonismo como sector económico y en el mercado laboral, caracteriza la periferia económica.
- 2. Moderación salarial mediante parcialización directa por bajada de ingresos en la parcialidad y a jornada completa: (D), (E), (P), (C), (L) y (M).** La moderación salarial directa agrupa a los trabajadores del sector industrial y tecnológico: (Técnicos y profesionales de apoyo). Estos trabajadores experimentan una transformación en el sector en el que aumenta baja el salario el salario de los contratos parciales. Sin embargo, el número de empleados a tiempo parcial sobe o baja diferenciado dos sub-grupos. Normalmente aumente el número en los menos cualificados y baja en los de mayor cualificación. Ello demuestra que la moderación salarial sigue dos líneas de gestión del personal. Por un lado, una que tiende a desarrollarse en tamaño y precariedad a partir de las líneas más operacionales del organigrama, en donde se da un aumento de la parcialidad con bajada de sueldos (Técnicos y profesionales de apoyo). Y por otro, estrechando los mandos intermedios (C, L y N), ya que baja el número tanto de trabajadores a

tiempo parcial como a tiempo completo, aunque preserven su salario. Consideramos que este factor está influido por el desarrollo tecnológico y se alinea con el esquema de semiperiferia mediante la introducción de una gestión fragmentada de la producción en red.

Tabla 3-8 Interpretación ANOVA por categorías del CNO

	<i>Aumenta salario a tiempo completo</i>	<i>Baja salario el salario a tiempo completo</i>	<i>Aumenta el salario a tiempo completo</i>	<i>Baja el salario a tiempo completo</i>
	<i>Aumenta el salario a tiempo parcial</i>	<i>Baja el salario a tiempo parcial</i>	<i>Baja el salario a tiempo parcial</i>	<i>Aumenta el salario a tiempo parcial</i>
<i>Aumenta el número a tiempo completo</i> <i>Aumenta el número a tiempo parcial</i>	I Trabajadores servicios protección y seguridad	B Técnicos profesionales e intelectuales	M Operadores de instalaciones y maquinaria fija	
<i>Baja el número a tiempo completo</i> <i>Baja el número a tiempo parcial</i>	F Empleado oficina con atención al público	A Directores y gerentes	C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras N Conductores y operadores de maquinaria móvil	
	<i>Aumenta salario a tiempo completo</i>	<i>Baja salario el salario a tiempo completo</i>	<i>Aumenta el salario a tiempo completo</i>	<i>Baja el salario a tiempo completo</i>
	<i>Aumenta el salario a tiempo parcial</i>	<i>Baja el salario a tiempo parcial</i>	<i>Baja el salario a tiempo parcial</i>	<i>Aumenta el salario a tiempo parcial</i>
<i>Aumenta el número a tiempo completo</i> <i>Baja el número a tiempo parcial</i>				
<i>Baja el número a tiempo completo</i> <i>Aumenta el número a tiempo parcial</i>	G Trabajadores de la restauración y comercio H Trabajadores servicios de salud y cuidados J Trabajadores cualificados sector agrícola K Trabajadores cualificados de la construcción O Trabajadores no cualificados de los servicios		D Técnicos y profesionales de apoyo E Empleados oficina sin atención al público P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias marinas	

La morfología de la moderación salarial en el sistema de ocupación, también sugiere que la economía española evoluciona a partir de centros de gravedad que dominan las variables del mercado de trabajo, reforzando la hipótesis de que el modelo discursivo visible en torno a la capacidad de empleo de la desregulación, no sólo no está construido sobre la base de variables explicativas, sino que refuerza el uso de estrategias que tienden a comprometer de forma sistemática las condiciones laborales con el resultado de una homogenización de la precariedad.

El análisis que hemos llevado a cabo nos ha permitido determinar varios hitos del proceso de precarización que seguidamente enumeramos.

- a) En primer lugar, hemos podido determinar, a partir del estudio de la regresión logística binaria, (tabla 3-3.), la eficacia que sobre el ajuste salarial tienen los procedimientos de flexibilización, en este caso en concreto, sobre la jornada laboral.
- b) En segundo lugar, el estudio de la dependencia estadística entre la parcialidad de los escenarios pre y post Ley 3/2012 mediante la prueba Chi cuadrado de Pearson (tablas 3-4 y 3-5), nos ha permitido determinar que el escenario ha progresado de forma significativa a hacia la parcialidad y guarda relación directa con las normas laborales alteradas mediante las reformas.
- c) En tercer lugar, el análisis ANOVA, nos ha permitido cuantificar la varianza salarial explicada por las alteraciones en la parcialidad entre los escenarios pre y post Ley 3/2012, parcialidad y ocupación (tabla 3-6. 3-7.)
- d) Finalmente, el mismo análisis ANOVA nos ha permitido analizar en detalle 2 mecanismos que describen el proceso de flexibilización de la jornada por ocupaciones, estableciéndose que afecta al grueso de las ocupaciones del CON, dibujando un escenario de aproximación o alineamiento con las posiciones semiperiféricas del modelo C/SP/P para ocupaciones en la industria en la tecnología (dependencia de procesos productivos fragmentados a partir del desarrollo tecnológico), y con posiciones periféricas para ocupaciones elementales,.

Consideramos que el escenario que acabamos de describir a partir del análisis estadístico de la Encuesta de Estructura Salarial, concuerda conceptualmente con el posicionamiento semiperiférico definido en la estructura **C/SP/P** discutido por Martínez Peinado (2014: 265), particularmente con el efecto del Factor II “condiciones de productividad y

competitividad no espuria (basada exclusivamente en los bajos salarios)”, para un modelo de determinado de apertura al comercio internacional.

Además, demuestra la relación que nos habíamos planteado demostrar sobre la pérdida de ingresos para los trabajadores y las trabajadoras de ciertas ocupaciones mediante el incremento del peso específico de la relación laboral a tiempo parcial.

En este mismo sentido, hemos podido determinar también la pérdida de masa salarial que se produce en la transición de la estructura salarial de 2010 a 2014 mediante el cálculo sumatorio de los de los salarios brutos también en la media del salario bruto al minuto, según se expresa en la tabla 3.9.

Además, para el caso de España, el factor de los bajos salarios concuerda conceptualmente también con el contexto de ventajas salariales para los empresarios derivadas de los procesos de fragmentación e integración en cadenas producción y apertura comercial descritas en el trabajo de Díaz-Mora y García López, (2016: 181).

Tabla 3-9 Evolución de la masa salarial de 2010 a 2014

<i>Media del salario bruto</i>		<i>Sumatorio de salario bruto al minuto por el total de minutos / 1000</i>	
Informe		Informe	
Media		Suma	
AÑO	MASASALARI AL_UNIDADE S_MINUTOS	AÑO	MASASALARI AL_UNIDADE S_MINUTOS
2010 (Antes de la Ley 3/2012)	21,3947	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	256737765,8
2014 (Después de la Ley 3/2012)	21,3082	2014 (Después de la Ley 3/2012)	233406582,9
Total	21,3534	Total	490144348,7

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

Precisamente, los escenarios 1 y 2 de flexibilización de los salarios, incluyen profesionales técnicos e intelectuales, más concretamente las categorías de ocupaciones del CNO:

- (1) Directores y gerentes
- (2) Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

- (3) Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- (4) Técnicos, profesionales de apoyo

En estos escenarios también se produce una elevada concentración de los niveles formativos:

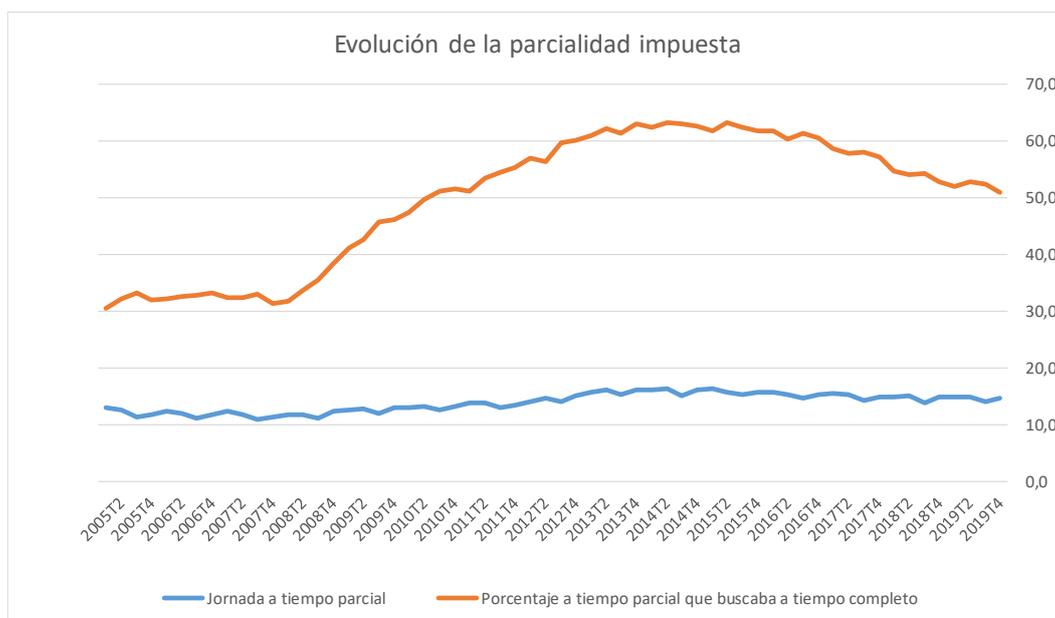
- (1) Segunda etapa educación secundaria
- (2) FP
- (3) Diplomados universitarios
- (4) Licenciados y doctores

En el Anexo 2, incluimos detallado los resultados de un análisis ANOVA que confirma la pérdida de peso salarial para prácticamente todas las combinaciones de las categorías de Ocupación y Nivel Formativo.

3.3.6 Recuperación del empleo vs. parcialidad

La serie de datos representada en el gráfico 3-10 visibiliza de forma concluyente la enorme contradicción con que los y las trabajadores/as interiorizan el modelo de flexibilización mediante la parcialidad de la jornada.

Gráfico 3-10 Evolución de la parcialidad laboral impuesta



Fuente: Elaboración propia de datos procedentes de INE-EPA <http://www.ine.es>

La expansión de los contratos a tiempo parcial se produce en contra de las expectativas y preferencias de las trabajadoras y los trabajadores que, en general, prefieren las modalidades de empleo a tiempo completo.

La línea de color naranja del gráfico recoge las manifestaciones expresadas por los/as trabajadores/as a tiempo parcial en las que indican que la relación laboral que mantienen bajo esta modalidad se debe a la ausencia de oferta de trabajo a jornada completa.

Una proporción notablemente más pequeña de los trabajadores compatibilizan su preferencia en primer lugar con el empleo a tiempo parcial al que han tenido la oportunidad de acceder.

A pesar de ello, la contratación a tiempo parcial se ha extendido a partir de la aplicación del Real Decreto-Ley 3/2012. La curva que representa la evolución este tipo de contrataciones demuestra su mayor implantación con un pico precisamente en el año 2014, año en el que hemos estudiado la estructura salarial. En los años posteriores, a pesar de producirse una inversión en la tendencia, no se han alcanzado las cifras del momento previo a la crisis, con un diferencial en 2019 respecto de ese punto de partida en 2008, que aún equivale a más el 25% adicional de trabajadores/as a tiempo parcial que percibe su realidad laboral como impuesta.

Las fórmulas de la parcialidad se han introducido con el argumento de poder facilitar y adaptar la fuerza de trabajo a los ritmos de producción en la empresa. Sin embargo, muchos de estos contratos se emplean de forma fraudulenta por parte de los empresarios, debido sobre todo a las dificultades de poder aplicar una fiscalización y control de su correcta aplicación, y a la facilidad para evitar la regularización de los trabajadores que normalmente trabajan un número de horas significativamente mayor que las que especifica el contrato.

En el momento de la aplicación del Real Decreto-Ley 3/2012 -8 julio de 2012-, la tasa de desempleo alcanzaba al 24,79%¹⁷ de la población en general, cifra que se vio incrementada seis meses más tarde hasta el pico de los 26,94%.

¹⁷ Idem

Pero la respuesta legislativa por parte del gobierno con la que se impone el criterio de la flexibilización paliativa para subsanar los efectos de la crisis sobre el mercado laboral, no se lleva a cabo exclusivamente mediante la parcialidad. Otros procedimientos de flexibilización de entrada y salida están ampliamente contemplados en la Ley 3/2012. La reforma se introduce “(...) abriendo la puerta a la expansión del empleo temporal y parcial como fórmula para crear empleo, y después, dado el volumen alcanzado por el empleo temporal, a tratar de reducirlo fomentando la contratación indefinida”, Lorente, Pitxer y Sánchez, (2013: 35).

Hemos centrado nuestro análisis en la parcialidad en primer lugar por el hecho ampliamente descrito con abundante evidencia empírica de que se trata de la estrategia desreguladora que más claramente contribuye a moderación salarial, en consonancia con los factores de caracterización de las economías semiperiféricas, intermedias o dependientes de las economías centrales. Todas estas clasificaciones, documentadas y analizadas en el contexto teórico del sistema-mundo, permiten establecer los vectores que contribuyen objetivamente a explicar que los efectos que las dinámicas de globalización tienen en términos de alteración de la relación laboral se construyen sobre la base de la moderación salarial. Sin embargo, la parcialidad, no es sino una de las dimensiones más representativas del trabajo atípico que explican la desregulación en el contexto sistema-mundo de la semiperiferia.

En el siguiente apartado desarrollamos, aunque de forma más escueta, un análisis e interpretación estadística de la evolución de esta forma atípica de empleo en torno a la última gran reforma laboral del año 2012.

3.3.7 Temporalidad, moderación salarial y globalización

El despido se puede determinar, con la Ley 3/2012 en vigor, de forma preventiva, y sobre la base de parámetros de previsión de resultados de la empresa. La disminución continuada de ventas o ingresos sería causa suficiente para realizar despidos baratos y directos.

La Ley 3/2012 introduce una fuerte flexibilización de salida, regulando el despido objetivo con una muy inferior indemnización para el trabajador cuando la empresa es capaz de justificar menor beneficio, incluso sin tener pérdidas.

Tabla 3-10 Ajustes temporalidad y salario: 2010 – 2014 antes y después ley 3/2012

	Ajuste del modelo para el Mercado Laboral ANTES de la Ley 3/2012	Ajuste del modelo para el Mercado Laboral DESPUÉS de la Ley 3/2012																																								
Pregunta	¿Ha aumentado el ajuste entre Salario y Temporalidad a partir de la Ley 3/2012?																																									
Modelo	<ul style="list-style-type: none"> • Regresión logística binaria • Encuesta de estructura salarial 2010 (INE) • Salario Base + Salario Bruto predicen la modalidad de tiempo indefinida o temporal de la relación laboral 																																									
Análisis univariado	<p>Variables que no están en la ecuación (Antes de la Ley 3/2012)</p> <table border="1" data-bbox="730 1077 839 1655"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>BASE</th> <th>Puntuación</th> <th>gl</th> <th>Sig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Paso 0</td> <td></td> <td>718153,589</td> <td>1</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>SALBRUTO</td> <td>921966,018</td> <td></td> <td>1</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>Estadísticos globales</td> <td>929326,883</td> <td></td> <td>2</td> <td>,000</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	BASE	Puntuación	gl	Sig.	Paso 0		718153,589	1	,000	SALBRUTO	921966,018		1	,000	Estadísticos globales	929326,883		2	,000	<ul style="list-style-type: none"> • Regresión logística binaria • Encuesta de estructura salarial 2014 (INE) • Salario Base + Salario Bruto predicen la modalidad de tiempo indefinida o temporal de la relación laboral <p>Variables que no están en la ecuación (Después de la Ley 3/2012)</p> <table border="1" data-bbox="730 376 839 954"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>BASE</th> <th>Puntuación</th> <th>gl</th> <th>Sig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Paso 0</td> <td></td> <td>787118,948</td> <td>1</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>SALBRUTO</td> <td>887729,839</td> <td></td> <td>1</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>Estadísticos globales</td> <td>916285,622</td> <td></td> <td>2</td> <td>,000</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	BASE	Puntuación	gl	Sig.	Paso 0		787118,948	1	,000	SALBRUTO	887729,839		1	,000	Estadísticos globales	916285,622		2	,000
Variables	BASE	Puntuación	gl	Sig.																																						
Paso 0		718153,589	1	,000																																						
SALBRUTO	921966,018		1	,000																																						
Estadísticos globales	929326,883		2	,000																																						
Variables	BASE	Puntuación	gl	Sig.																																						
Paso 0		787118,948	1	,000																																						
SALBRUTO	887729,839		1	,000																																						
Estadísticos globales	916285,622		2	,000																																						
Análisis multivariado	<p>Variables en la ecuación (Antes de la Ley 3/2012)</p> <table border="1" data-bbox="884 1032 933 1700"> <thead> <tr> <th></th> <th>B</th> <th>E.T.</th> <th>Wald</th> <th>gl</th> <th>Sig.</th> <th>Exp(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Paso 0 Constante</td> <td>-1,234</td> <td>,001</td> <td>3192067,315</td> <td>1</td> <td>,000</td> <td>,291</td> </tr> </tbody> </table>		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Paso 0 Constante	-1,234	,001	3192067,315	1	,000	,291	<p>Variables en la ecuación (Después de la Ley 3/2012)</p> <table border="1" data-bbox="884 327 933 994"> <thead> <tr> <th></th> <th>B</th> <th>E.T.</th> <th>Wald</th> <th>gl</th> <th>Sig.</th> <th>Exp(B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Paso 0 Constante</td> <td>-1,335</td> <td>,001</td> <td>3220500,900</td> <td>1</td> <td>,000</td> <td>,263</td> </tr> </tbody> </table>		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Paso 0 Constante	-1,335	,001	3220500,900	1	,000	,263												
	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)																																				
Paso 0 Constante	-1,234	,001	3192067,315	1	,000	,291																																				
	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)																																				
Paso 0 Constante	-1,335	,001	3220500,900	1	,000	,263																																				
Resumen del modelo	<p>Resumen del modelo (Antes de la Ley 3/2012)</p> <table border="1" data-bbox="975 1167 1062 1570"> <thead> <tr> <th>Paso</th> <th>-2 log de la verosimilitud</th> <th>R cuadrado de Cox y Snell</th> <th>R Nagelkerke</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>11194877,9^a</td> <td>,126</td> <td>,192</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. La estimación ha finalizado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de los parámetros han cambiado en menos de ,001.</p>	Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R Nagelkerke	1	11194877,9 ^a	,126	,192	<p>Resumen del modelo (Después de la Ley 3/2012)</p> <table border="1" data-bbox="975 461 1062 864"> <thead> <tr> <th>Paso</th> <th>-2 log de la verosimilitud</th> <th>R cuadrado de Cox y Snell</th> <th>R Nagelkerke</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>9651264,26^a</td> <td>,133</td> <td>,207</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. La estimación ha finalizado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de los parámetros han cambiado en menos de ,001.</p>	Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R Nagelkerke	1	9651264,26 ^a	,133	,207																								
Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R Nagelkerke																																							
1	11194877,9 ^a	,126	,192																																							
Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R Nagelkerke																																							
1	9651264,26 ^a	,133	,207																																							
Comentarios	Para los modelos de Regresión logística binaria, se estima que la R se sitúa entre los valores de la R de Cox y Snell y de Nagelkerke. Este valor expresa un mayor ajuste entre las bases salariales mensuales y por minuto con la temporalidad después de haberse aplicado la reforma introducida mediante la Ley 3/2012.																																									

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

Ello hace que los incentivos a la reducción de la temporalidad tengan un doble atractivo para las empresas. Por un lado, el incentivo en sí mismo, normalmente a través de bonificaciones al contrato a tiempo completo, y, por otro, el abaratamiento de los costes de rescisión de los contratos. Por lo que el empleo indefinido, como categoría, va perdiendo capacidad para diferenciarse de las modalidades atípicas a medida que va quedando profundamente erosionado. Ello tendrá como resultado el hecho de que la temporalidad pierda capacidad explicativa en la modelización de la moderación salarial frente a la parcialidad.

Para el análisis de la temporalidad hemos determinado las variables salario base y salario bruto al mes. Al contrario que en el análisis de la parcialidad, el salario de la fracción de minuto no recoge necesariamente las alteraciones en la temporalidad. El análisis de la regresión logística que se describe en la tabla 3-10 refleja evidentemente que se produce ajuste salarial respecto de la distribución de los contratos de duración determinada y fijos para ambos momentos del análisis. Es decir, antes y después de la Ley 3/2012.

Tabla 3-11 Empleos temporales y fijos según jornada antes y después Ley 3/2012

Tabla cruzada TIPO DE JORNADA*AÑO*DURACION DEL CONTRATO

DURACION DEL CONTRATO			AÑO		Total		
			2010 (Antes de la Ley 3/2012)	2014 (Después de la Ley 3/2012)			
DURACION INDEFINIDA	TIPO DE JORNADA	TIEMPO COMPLETO	Recuento	7750790	6991280	14742070	
			% dentro de AÑO	83,4%	80,6%	82,1%	
		TIEMPO PARCIAL	Recuento	1543987	1680939	3224926	
			% dentro de AÑO	16,6%	19,4%	17,9%	
	Total		Recuento	9294777	8672219	17966996	
			% dentro de AÑO	100,0%	100,0%	100,0%	
	DURACION DETERMINADA	TIPO DE JORNADA	TIEMPO COMPLETO	Recuento	1817446	1342297	3159743
				% dentro de AÑO	67,2%	58,8%	63,4%
TIEMPO PARCIAL			Recuento	887835	939336	1827171	
			% dentro de AÑO	32,8%	41,2%	36,6%	
Total		Recuento	2705281	2281633	4986914		
		% dentro de AÑO	100,0%	100,0%	100,0%		
Total		TIPO DE JORNADA	TIEMPO COMPLETO	Recuento	9568236	8333577	17901813
				% dentro de AÑO	79,7%	76,1%	78,0%
	TIEMPO PARCIAL		Recuento	2431822	2620275	5052097	
			% dentro de AÑO	20,3%	23,9%	22,0%	
	Total		Recuento	12000058	10953852	22953910	
			% dentro de AÑO	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE
<https://www.ine.es/>

En el caso de la temporalidad, los valores de la R^2 , evidencian que efectivamente se produce una mejora en el ajuste salarial importante, aunque como predecíamos, de menor impacto que la parcialidad.

El estudio de la de χ^2 revela que, al contrario que lo que sucedía con la parcialidad, los contratos indefinidos mejoran su relación con respecto a la forma atípica de la temporalidad. Por esta razón hemos introducido en el análisis una capa para mezclar las categorías de temporalidad y parcialidad de forma conjunto y comparadas por años, como se refleja en la tabla 3.11.

Como podemos observar los empleos de duración indefinida aumentan con relación a los temporales del año 2010 al año 2014. Sin embargo, al introducir la parcialidad como capa, observamos que se produce un incremento de contratos a tiempo parcial tanto en las modalidades de trabajo temporal como indefinido. Este análisis no dice que el empleo indefinido absorbe un gran número de contratos a tiempo parcial y demuestra nuevamente que la parcialidad es el mecanismo innovador introducido por la reforma que más eficazmente contribuye a la moderación del salario.

Tabla 3-12 Dependencia estadística reforma laboral y la parcialidad

Tabla cruzada TIPO DE JORNADA*AÑO*DURACION DEL CONTRATO

DURACION DEL CONTRATO			AÑO		Total	
			2010 (Antes de la Ley 3/2012)	2014 (Después de la Ley 3/2012)		
DURACION INDEFINIDA	TIPO DE JORNADA	TIEMPO COMPLETO	Recuento	7750790	6991280	14742070
			% dentro de AÑO	83,4%	80,6%	82,1%
	TIEMPO PARCIAL	Recuento	1543987	1680939	3224926	
		% dentro de AÑO	16,6%	19,4%	17,9%	
	Total	Recuento	9294777	8672219	17966996	
		% dentro de AÑO	100,0%	100,0%	100,0%	
DURACION DETERMINADA	TIPO DE JORNADA	TIEMPO COMPLETO	Recuento	1817446	1342297	3159743
			% dentro de AÑO	67,2%	58,8%	63,4%
	TIEMPO PARCIAL	Recuento	887835	939336	1827171	
		% dentro de AÑO	32,8%	41,2%	36,6%	
	Total	Recuento	2705281	2281633	4986914	
		% dentro de AÑO	100,0%	100,0%	100,0%	
Total	TIPO DE JORNADA	TIEMPO COMPLETO	Recuento	9568236	8333577	17901813
			% dentro de AÑO	79,7%	76,1%	78,0%
	TIEMPO PARCIAL	Recuento	2431822	2620275	5052097	
		% dentro de AÑO	20,3%	23,9%	22,0%	
	Total	Recuento	12000058	10953852	22953910	
		% dentro de AÑO	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

La dependencia de la parcialidad en el proceso de ajuste y flexibilización de la relación laboral queda demostrada en la tabla 3-12., en la que se expresan para χ^2 valores de sigma por debajo de 0,05, tanto para los empleos fijos como temporales.

Finalmente, el análisis ANOVA, véase tabla 3-13, corrobora sin embargo que a pesar de que los contratos indefinidos experimentan una pérdida, esta es significativamente menor que la que se produce con los empleos de duración determinada en prácticamente todas las ocupaciones, véase Anexo 3, y niveles formativos, véase Anexo 4. Sin embargo, se produce un importante movimiento de ajuste salarial que es debido, precisamente, a que la pérdida que se produce en el número de puestos de trabajo temporal es objeto de una intensa flexibilización contratos mediante parcialidad, lo que influye significativamente en la moderación salarial tanto absoluta como relativa en términos de salario/minuto.

Tabla 3-13 ANOVA para las diferencias salariales y parcialidad

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SALARIO BRUTO ANUAL * CODIGO DE OCUPACION	Entre grupos	(Combinado)	1,614E+15	15	1,076E+14	603821,437	,000
		Linealidad	7,205E+14	1	7,205E+14	4043879,084	,000
		Desviación de la linealidad	8,932E+14	14	6,380E+13	358103,034	,000
	Dentro de grupos		4,088E+15	22947184	178168775,2		
	Total		5,702E+15	22947199			

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

Hay que destacar, por lo tanto, que la varianza explicada sobre la variable temporalidad, está fuertemente influenciada por la variable parcialidad, al darse una representación significativa de la parcialidad en la progresión hacia el trabajo de relación indefinida.

Tabla 3-14 Asociación para el ajuste salario temporalidad

	R	R al cuadrado	Eta	Eta al cuadrado
SALARIO BRUTO ANUAL * CODIGO DE OCUPACION	-,355	,126	,532	,283

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

En estos apartados, hemos podido determinar la correspondencia que se da entre la moderación salarial y la flexibilización de la relación laboral mediante la temporalidad que, frente a la parcialidad, desempeña una función de menor alcance, aunque dicho efecto es demostrable y cuantificable.

Pero la moderación no sólo se produce por el uso más extendido de las formas atípica de empleo. También influye la flexibilización de salida, es decir el abaratamiento de los costes de despido que se incluye dentro de las medidas introducidas en la reforma laboral de Rajoy.

3.3.8 Recuperación del empleo vs. temporalidad

El crecimiento del trabajo temporal y parcial involuntario, así como la moderación salarial, forman parte de una tendencia general que particularmente tiene lugar en el centro y sur de Europa, (Guamán y Lorente, 2015: 3). Los autores señalan que, aparte de la flexibilización de salida desarrollada por la Ley 3/2012, las empresas disponen de mecanismos variados para evitar la contratación indefinida, como por ejemplo “las técnicas de subcontratación y *outsourcing* y el recurso de las empresas de trabajo temporal (ETTs)”, (Ibídem: 8).

Los autores, que desarrollan una detallada cronología descriptiva de la evolución jurídica de la desregulación, sitúan el punto de inflexión normativo en la Ley 35/2010, a partir de la cual se otorga una especial relevancia a las denominadas ETTs. También hacen referencia a la narrativa encomiástica que de las agencias de empleo hace la Ley 3/2012, y apuntan a la doble finalidad que ejemplifica el cambio de rol de las ETTs, que pasan de ser proveedores de mano de obra a asumir como encomienda el fomento del empleo mediante un proceso de apertura para que “las empresas utilicen el volumen y las condiciones laborales de una plantilla “flexible” como un instrumento más de la gestión de la producción”, (Ibidem: 9).

La evolución de la desregulación no siempre es medible, sin embargo, a partir del estudio descriptivo de las tasas. Como hemos podido comprobar, el ajuste se lleva a cabo mediante una redefinición de las características de la atipicidad de las categorías de temporalidad y parcialidad. Características que son alteradas a través de la sucesión de

reformas. El análisis multivalente ha permitido captar y describir los efectos de las estrategias de expansión económica en términos de salarios,

Desde el enfoque de esta investigación creemos que ciertas narrativas y discursos dirigen la transformación del mercado laboral a un espacio indiferenciado de precariedad, es decir, que la precariedad, modelada por la falta de acceso al empleo y la moderación salarial, tiende a ser una categoría cada vez de menor eficacia en contextos de análisis de clases sociales cuando este recurso es considerado un elemento para la reproducción social.

Por otra parte, este fenómeno se produce, a la luz del análisis llevado a cabo, mediante una redistribución del salario a partir de un marco de regulación flexible de la oferta de empleo. Tanto la masa salarial como su media, como expresa la tabla 3.9., se reducen sensiblemente, por lo que el empleo, lejos de recuperarse, se redistribuye ajustando parcialidad y salario.

Creemos que la transformación del escenario de la relación laboral, en combinación con las narrativas que pronostican las ventajas de esta transformación, contribuye a eliminar la percepción de riesgo tanto por pérdida de una condición como por falta de oportunidad de acceso a la misma, en relación al empleo estándar, fijo, seguro, estable que, o bien no es accesible o bien ha perdido las cualidades de empleo típico. El riesgo descrito en la sociología de Luhmann, “se constituye como objeto de observación cuando se le distingue de todo lo demás (es decir, de todo lo que no es riesgo)”, Galindo, J, (2015: 152). Por deducción, la percepción de riesgo de perder un empleo o de moderación salarial disminuye al eliminar del escenario las situaciones de oportunidad de empleo y empleo digno.

Aunque el análisis de estas narrativas será el objeto de discusión del estudio teórico y empírico que estamos en proceso de definición, consideramos adecuado exponer, en este punto, un análisis que cierra este bloque y que pretende demostrar que la indiferenciación ya no es sólo una cuestión de discurso, sino que es empíricamente objetivable. Esta descripción será necesaria para establecer la indiferenciación como paso previo a la percepción de no riesgo.

3.4 Elementos de precariedad en el horizonte de la atipicidad

El análisis de la desregulación mediante la parcialidad y la temporalidad nos ha permitido determinar cómo la reforma laboral ha posibilitado la construcción de un espacio para el ejercicio de la moderación salarial de manera que en el mercado de trabajo se ha producido un reajuste en las distribuciones de las categorías atípicas explicado por la moderación salarial.

Esta moderación, como hemos argumentado, se alinea no sólo con la crisis económico financiera que afectó a partir del año 2008 a la economía española. Tanto la flexibilización como la moderación salarial responden a las demandas de un proceso más amplio y global de expansión económica en el que la economía española confluye, dependiendo de la perspectiva de comparación, en la posición semiperiférica (contexto europeo), o central (contexto global) dentro del esquema **C/SP/P** y de acuerdo con las teorías del sistema mundo.

Se establece así una especie de tiranía salarial, que regirá el nuevo esquema de clasificación de los puestos de trabajo y que tiende a explicar las alteraciones en las características del empleo atípico, así como la atipificación del empleo estándar. La erosión, al abarcar todas las posibles formas de relación laboral, tiene un efecto para el conjunto de la fuerza de trabajo, sobre la que hemos podido determinar, a partir del análisis que discutimos en el apartado siguiente, dos hallazgos que consideramos clave en la problematización del objetivo de nuestra investigación. Por un lado, la pérdida de diferenciación progresiva que respecto del salario ofrece el esquema temporal-indefinido y tiempo parcial – tiempo completo, y, por otro, la permutación de la temporalidad por la parcialidad en el esquema de flexibilización.

Para llevar a cabo este análisis, hemos procedido previamente a factorizar los distintos desagregados o dimensiones de la variable salario disponibles en la Encuesta de Estructura Salarial. Antes de proceder a la factorización, se han calculado los pesos de cada una de estas variables para la fracción equivalente al minuto, de esta manera despejamos del componente salarial los otros elementos de la relación laboral, como la temporalidad o la parcialidad, que serán estudiados, en este caso, como explicativos. Con el mismo conjunto de variables saturando los factores, como muestra la tabla 3.15., para

las dos muestras, el objeto de este análisis factorial es el de reducir la dimensional de la variable que procederemos salario para que la podamos a estudiar como elemento de diferenciación, y en su caso, para estudiar cómo se produce una pérdida o una ganancia en su capacidad de diferenciar. El salario en la encuesta de Estructura Salarial viene definido por las siguientes dimensiones:

- (1) *SALARIO BASE*
- (2) *PAGA EXTRAORDINARIA MENSUAL*
- (3) *PAGOS POR HORAS EXTRAORDINARIAS*
- (4) *COMPLEMENTOS SALARIALES*
- (5) *COMPLEMENTOS SALARIALES POR TURNO DE TRABAJO*
- (6) *RETENCIONES IRPF EN EL MES DE OCTUBRE*
- (7) *CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL*
- (8) *BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTINGENCIAS COMUNES DEL TRABAJADOR*
- (9) *SALARIO BRUTO ANUAL*

A partir de aquí se llevó a cabo un análisis de sendas muestras, de las que, por separado, se extrajeron los factores mediante el método de componentes principales y seguidamente fueron rotados por el método Varimax, que minimiza el número de variables saturadas por factor, simplificando su análisis.

De las nueve dimensiones de la variable salario, se descartó la (3) PAGOS POR HORAS EXTRAORDINARIAS, dado que en el modelo no saturó claramente en ningún factor y, además, su distribución en ambas muestras ha demostrado ser residual.

Una vez que se calcularon los factores sin la dimensión (3), con todas las dimensiones claramente saturadas en diferentes factores, se procedió a determinar la fiabilidad del constructo obtenido en el primer factor, con 5 variables saturadas relacionadas con las bases y cotizaciones salariales. El test Alfa de Cronbach que hemos utilizado para determinar la fiabilidad no posee un p-valor que nos permita tomar la decisión de aceptar o rechazar la fiabilidad del constructo. Sin embargo, de forma consensuada se asume que los valores aceptables para determinar la fiabilidad se sitúan en torno al 0,7. Los valores

pueden oscilar en 0 y 1, y cuanto más se aproximen a la unidad, mayor se fiabilidad se considera que tiene el constructo.

Al estudiar la fiabilidad del factor 1 en el que se saturan las dimensiones del salario y cotizaciones, obtuvimos un valor muy pequeño para alfa de Cronbach. El mismo análisis determinó el impacto en el alfa de extraer del constructo factorial la dimensión del salario bruto que se había incluido, elevando el valor del test a una puntuación entorno al 0,7 para ambas muestras. Por lo tanto, en el factor 1 saturan las variables expresadas en la tabla 3.15. junto con el valor de α -Cronbach para la factorización en ambas muestras.

Al análisis factorial demostró capacidad para reducir 3 factores las 7 de las nueve dimensiones salariales introducidas en el estudio, explicando para la muestra de 2010 el 80,64% de la varianza, mientras que para la muestra de 2014 un total de 80,86.

Las dimensiones que convergen en cada uno de los factores son las mismas para ambas muestras, variando las cargas de una a otra, como puede apreciarse en la tabla 3.15.

Una vez obtenidas las puntuaciones factoriales mediante el método de regresión, han sido guardadas para proceder a su análisis.

Otro aspecto a destacar del análisis factorial que llevamos a cabo es que la denominación de los factores ha resultado una tarea sencilla, ya que las dimensiones que saturan en cada factor describen características o elementos comunes y a la vez diferenciados.

Así, basaremos el análisis del factor 1 bajo la denominación de “BASES Y COTIZACIONES SALARIALES”, medidas en minutos.

El principal reto que plantea el análisis factorial, una vez que se lleva a cabo y se determina la coherencia interna del conjunto de las dimensiones saturadas en un mismo factor, es, precisamente, que tipo de análisis puede llevarse a cabo con las puntuaciones calculadas.

En nuestro caso, hemos planteado un análisis de segmentación jerárquica, cuyo resultado viene representado en los diagramas 3.2. y 3.3., nos ha permitido determinar un hallazgo que consideramos fundamental para contextualizar el problema de la investigación.

Tabla 3-15 Extracción de factores variables salariales EES¹⁸ 2010 y 2014

Saturación de las variables en los factores (Muestra 1: 2010)				Saturación de las variables en los factores (Muestra 2: 2014)			
Matriz de componente rotado^a				Matriz de componente rotado^a			
	Componente				Componente		
	1	2	3		1	2	3
contribucion_seguridad_social_minuto	,909			contribucion_seguridad_social_minuto	,893		
base_cotizacion_seguridad_social_minuto	,903			base_cotizacion_seguridad_social_minuto	,891		
salario_base_minuto	,810			salario_base_minuto	,841		
retención_IRPF_octubre_minuto	,740			retención_IRPF_octubre_minuto	,760		
complementos_salariales_por_turno_trabajo_minuto		,771		complementos_salariales_por_turno_trabajo_minuto		,782	
complementos_salariales_minuto		,722		complementos_salariales_minuto		,745	
paga_extraordinaria_mensual_minuto			,983	paga_extraordinaria_mensual_minuto			,990
Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.				Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.			
Prueba de fiabilidad para el factor/componente 1				Prueba de fiabilidad para el factor/componente 1			
Estadísticas de fiabilidad				Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N de elementos			Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,686	4			,704	4	

Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

3.4.1 Pérdida de diferenciación

El análisis de segmentación jerárquica es una técnica que utiliza algoritmos automatizados de segmentación basados en pruebas, bien de regresión, para el caso de variables continuas, o en la χ^2 para variables categóricas. En el caso de las variables continuas, también es posible realizar el análisis a partir de algoritmos basados en la χ^2 , conocido como CHAID (*Chi-square automatic interaction detection*).

¹⁸ Encuesta de Estructura Salarial

En este caso, al utilizar como variable explicada las bases y cotizaciones salariales por minuto expresadas en puntuaciones factoriales, utilizamos el algoritmo basado en pruebas de regresión, conocido como CART (*Classification and Regression Trees*).

El objetivo es determinar si la variable explicada “bases y cotizaciones salariales” de la población trabajadora asalariada, puede ser segmentada a partir de las variables explicativas “temporalidad”, “parcialidad” y “año con relación a la aplicación de la Ley 3/2012”.

El diagrama 3.2., revela que la Ley 3/2012 tiene un efecto “poda” en el árbol de segmentación. Como podemos advertir, el nodo 6 que expresa la media normalizada de las bases y cotizaciones salariales, es un nodo terminal, ya que el proceso de segmentación se detiene en este punto.

Cada uno de los nodos contiene los descendientes homogéneos respecto de su nodo superior, mientras que estos son heterogéneos respecto de los inferiores. Por ello, el algoritmo introduce un criterio de parada que se basa en el tamaño de los nodos por debajo del umbral preestablecido que resultaría de continuar con la segmentación.

En otras palabras, cuando un nivel más profundo de segmentación no es capaz de determinar grupos internamente homogéneos y heterogéneos entre ellos, el algoritmo se detiene.

Así, la aplicación de la regla de parada en el nodo 6, explica que tras la aplicación de la Ley 3/2012, los empleos a tiempo parcial dejan de diferenciarse internamente entre temporales o de duración indefinida si consideramos el factor bases y cotizaciones salariales.

Sin embargo, no ocurre lo mismo con el nodo 4, que concentra a los trabajadores a tiempo parcial antes de la Ley 3/2012. En este caso no se aplica el algoritmo de parada para la otra variable del modelo, dando lugar a una segmentación de la parcialidad según la temporalidad del contrato.

Efectivamente, la Ley 3/2012 introduce elementos de flexibilización generalizados que, en la praxis, implican una mayor homogeneidad en el conjunto de los trabajadores en base a los salarios.

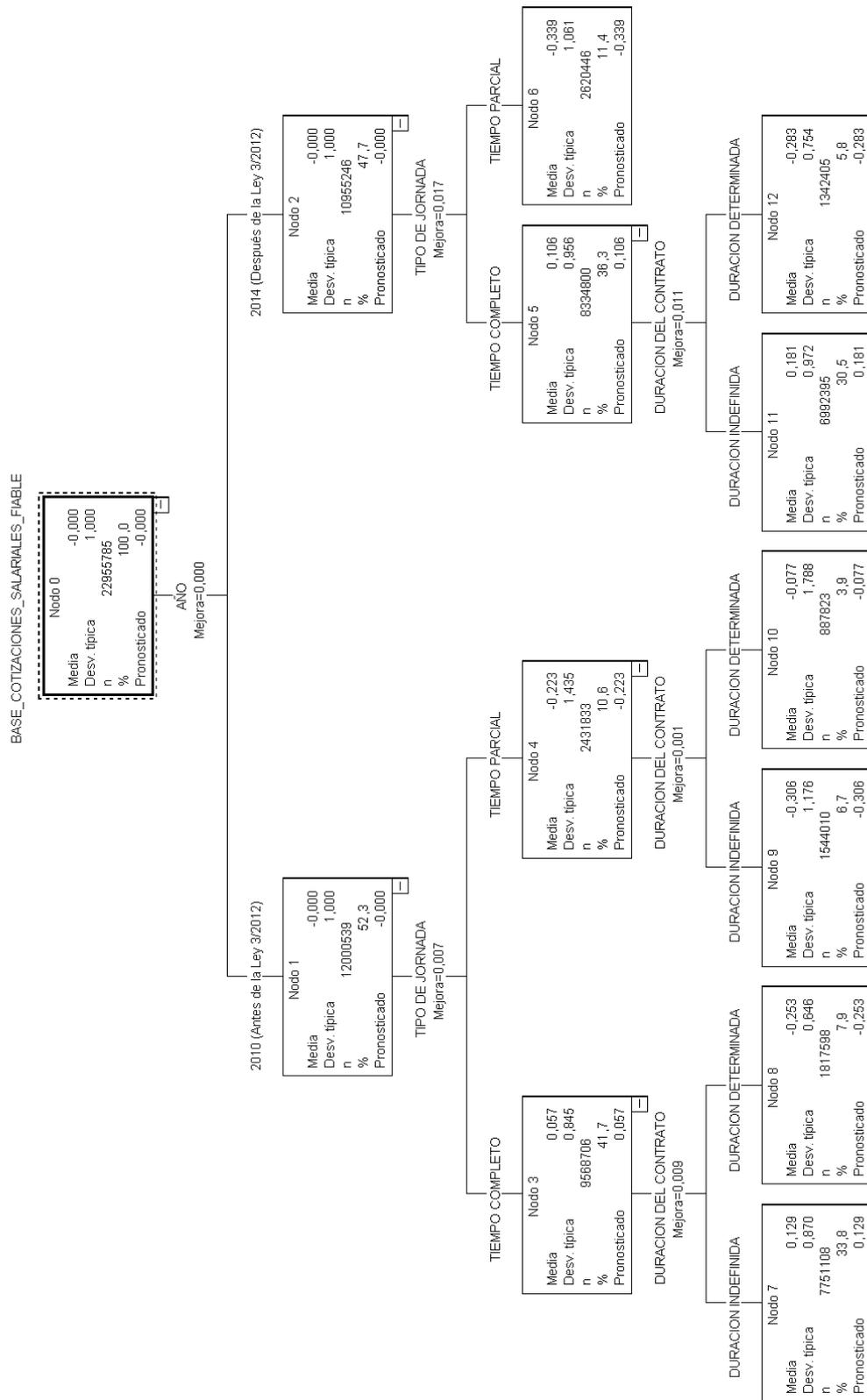
La homogeneización del salario a partir de la desregulación de la relación laboral, genera un marco apropiado para evitar formas estándar con mayor protección y salario.

Esto ocurre bien porque se eliminan cargas salariales al empresario, o porque se abre la regulación al uso extendido de las formas atípicas.

Desde el punto de vista de las clases sociales, la homogeneización del salario tiene un efecto notable en las dinámicas de desclasamiento. Según un estudio cualitativo llevado a cabo por Bogino-Larrambeberé, (2018: 491-512), el salario es un elemento discursivo omnipresente en la percepción de los jóvenes con cualificación superior, que se ven incapaces de reproducir posiciones estructurales análogas a las de sus ascendientes directos de clases profesionales y formadas. Los jóvenes con estas vivencias tienden a elaborar autopercepciones que, sin embargo, no están encauzadas en el contexto de la movilización colectiva. Por el contrario, son interiorizadas estoicamente como amargura personal, generación perdida, pérdida de control, disociación o desorientación social, por citar algunos elementos de la investigación llevada a cabo que reproduce las aportaciones conceptuales más significativas de los trabajos teóricos y empíricos desarrollados por académicos de la talla de Bourdieu, Chauvel o Peugny, sobre esta cuestión. Concretamente, este trabajo de investigación, incorpora el elemento salarial procedente del exhaustivo trabajo teórico y empírico de Chauvel, (2006), que asocia el desclasamiento a clases de jóvenes asalariados. Como señala el autor del estudio, "(...) la desestabilización de estas categorías –anteriormente consideradas al margen de las dificultades encontradas por las clases populares– es ilustrada a través de múltiples índices, tales como: el estancamiento de los ingresos intermedios, la debilitación del asalariado, la devaluación de los títulos superiores y los procesos de movilidad social descendente, (Ibidem: 494).

Este estudio, como decimos cualitativo, logra establecer los perfiles de interpretación que los jóvenes con formación superior tienen del desclasamiento dependiendo del origen social. Pero, a pesar del carácter cualitativo del enfoque, señalamos el aspecto cualitativo porque el salario ha sido una dimensión muy cuantitativamente trabajada, advierte del manejo vivencial y de las interpretaciones en torno a los problemas derivados del salario, principalmente aquellos que son vividos como no propios a su posición de origen.

Árbol 3-1 Segmentación de las bases y cotizaciones salariales



Fuente: Elaboración propia a partir de metadatos de Encuesta de Estructura Salarial (2010 y 2014) INE <https://www.ine.es/>

La pérdida de salario empuja a estos jóvenes hacia abajo en relación a su origen de clase media, pero, al mismo tiempo, tampoco permite a los que proceden de las clases más bajas rentabilizar estructuralmente la oportunidad de acceso a la formación superior, según las expectativas que le había generado el propio sistema en torno al acceso a la educación superior.

Lamentablemente la Encuesta de Estructura Salarial no dispone de la variable origen social. Ni tampoco de otras variables a partir de las cuales pudiera ser calculada por alguno de los métodos conocidos para su análisis. Sin embargo, hemos podido detectar ciertas alteraciones entre las muestras del año 2010 y 2014, que sugieren la progresión entre estos años, de un comportamiento de la variable salario que sigue la misma línea de análisis en el estudio cualitativo referenciado en esta revisión en relación al desclasamiento.

El Árbol 3-1, representa la clasificación de los jóvenes de 30 a 40 años de según formación para las bases salariales y de cotización. Como puede observarse de forma general, la media de las puntuaciones factoriales normalizadas del factor “bases y cotizaciones salariales” del minuto de trabajo bajan significativamente para el conjunto de la población asalariada.

Otro elemento de alteración de interés es que la categoría de FP pasa de compartir nodo con la enseñanza secundaria en la muestra de 2010, a incluirse en el nodo de Licenciados, Ingenieros y Doctores y también con la de Diplomados. Obsérvese que con relación al nodo (1), la media del factor de los/as trabajadores/as con titulación universitaria en 2010, nodo (3), era mucho más elevada. En el año 2014, al colapsar la población con titulación universitaria, forman un grupo homogéneo, nodo (5) con una media en las bases y cotizaciones salariales que, respecto de su nodo raíz (2), minimizan la deferencia. A todo ello debemos sumar que el nodo (2) que agrupa toda la muestra del año 2014, tiene una media del factor igual a 0,282. Mientras que la media del factor para el nodo (1) que agrupa a la muestra de 2010 es igual a 0,492.

A pesar de que en el nodo (12), Licenciados, Ingenieros y Doctores, de la muestra del año 2014, tiene una media significativamente mayor que las otras categorías dentro de la misma muestra, es sin embargo significativamente menor que el nodo (7) compuesto por la misma categoría formativa para el año 2010.

Los nodos (13) compuesto por FP, y (14), compuesto por diplomados, ambos para el año 2014, indican una media sensiblemente mayor para la FP. Por lo que la transición de la FP al nodo de la formación superior, tiene un efecto de contención sobre la moderación salarial.

Todos estos movimientos de categorías de un nodo a otro, así como la pérdida de salario medida por los factores salariales y de cotización base, indican homogeneización, concentración y desplazamiento hacia la moderación salarial en todas las categorías formativas. El análisis salarial de las categorías de estudios superiores, concuerda con las narrativas referenciadas del estudio cualitativo llevado a cabo por Bogino-Larrambeberé, (2018: 491-512), y sostienen la hipótesis de la función desclasaste de la moderación salarial que se expresa de estos movimientos.

El debate teórico y análisis empírico del desclasamiento distingue tres dinámicas diferenciadas. Por un lado, el **(1) desclasamiento intergeneracional**, que se analiza verticalmente; por otra parte, el **(2) desclasamiento intrageneracional**, y, finalmente, el **(3) desclasamiento escolar**, Bogino-Larrambeberé, (2015: 114).

El análisis que hemos aportado a partir de la segmentación jerárquica, concuerda con el desclasamiento intrageneracional, ya que no incluimos la clase social de origen determinada para los progenitores. No obstante, el desclasamiento intrageneracional requiere de estudios longitudinales que recojan la trayectoria del / de la trabajador/as, en la que quede reflejado cómo a lo largo de su vida experimenta pérdida de clase social observable a través de pérdida de empleo o ingresos.

No obstante, dada la representatividad de la muestra y del escaso margen temporal que las separa, consideramos que la tanto la pérdida de salario determinada, así como la desviación hacia formas atípicas de empleo y atipificación del empleo estable, recogen sobradamente, las dinámicas de desclasamiento que en este caso pueden haber sido catalizadas por el proceso de moderación salarial instrumentalizado por la desregulación

3.5 Síntesis del capítulo

La erosión del salario y de otros derechos laborales asociados

En este capítulo hemos presentado la fundamentación que permite interpretar la división internacional del trabajo a partir del modelo **C/PC/S** como conceptualización de la teoría del Sistema Mundo.

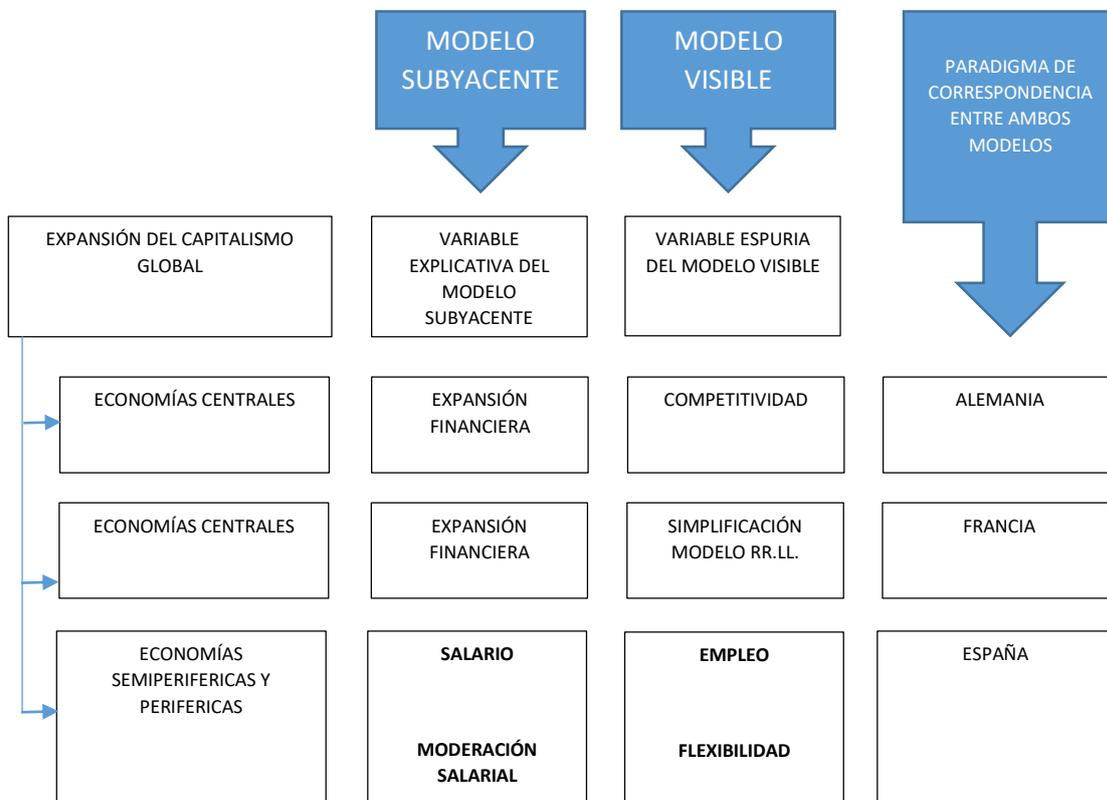
Desde el punto de vista de este modelo teórico, la irrupción de la tecnología digital, el carácter expansionista del capitalismo y la moderación del salario, contribuyen a proponer una clasificación de las economías a partir de la estructura **C/PC/S**.

En el caso de las economías semiperiféricas, el factor “moderación salarial”, ha posibilitado el establecimiento del nexo con las políticas de desregulación que se han introducido en la historia reciente de las relaciones laborales en España. Las políticas de desregulación, a pesar de que se rigen por las directrices del modelo de expansión de la economía basada en la digitalización, satisface las necesidades del proceso de adaptación de moderación salarial que caracterizan a las semiperiferias.

Por otra parte, la evidencia empírica sugiere un efecto homogeneizante en el salario, en que se desarrolla hacia las posiciones más bajas de la estructura laboral. Al mismo tiempo se ha establecido el nexo con los procesos de desclasamiento y pérdida de posiciones estructurales derivadas de este proceso de homogenización y pérdida de ingresos. Se han citado como apoyo empírico para la corroboración de esta hipótesis, algunos trabajos de tipo cualitativo que al respecto se han llevado a cabo en torno a la experiencia del desclasamiento, en los que se describen al menos tres tipologías igualmente condicionados a la moderación y homogeneización salarial.

En el diagrama 3-3, representamos los efectos diferenciales de las distintas combinaciones entre la dinámica de expansión de la economía digital (modelo subyacente), con los discursos reformistas en las posiciones central y periférica europea.

Diagrama 3-3 Posición C-SP-P y respuesta visible al modelo subyacente expansionista



4 Cronología y consecuencias de la desregulación

En el capítulo 3, hemos descrito el carácter estructural del desempleo y de la precariedad, estableciendo la convergencia de la moderación salarial y la desregulación con la posición semiperiférica del sistema mundo, y por tanto hemos otorgado al análisis una perspectiva principalmente dependiente de las dinámicas externas que caracterizan el ciclo expansivo.

En el capítulo 4, lo que se pretende es, sin embargo, despejar la lógica interna y evolutiva que sitúa a la economía española, con todas sus consecuencias estructurales, en la posición adecuada para establecer la convergencia con la semiperiferia descrita en el capítulo anterior.

La historia económica proporciona algunas explicaciones que, aunque no aporten un enfoque innovador, son necesarias para establecer nuestro objeto de investigación, que se centra en parte a la omisión que, de las características y desequilibrios heredados de periodo pre-transicional, se lleva a cabo a la hora de expresar el carácter causal que las rigideces de la regulación laboral tienen en el desempleo.

Esta situación describe precisamente, una de las vulnerabilidades que consideramos más importantes del proceso desregulador, y que consiste en la eficacia del discurso flexibilizador al presentarse como soporte motivacional de las reformas flexibilizadoras, cuando con la desregulación se contribuye, sin embargo, al alineamiento con las posiciones semiperiféricas en las que se ejercen presiones hacia la moderación salarial. Si a esto sumamos este contexto económico-laboral es particularmente sensible a las alternancias de los ciclos expansivos y recesivos de la economía, (Banyuls y Recio, 2012: 212), se podrá deducir el carácter sincrónico del discurso, de las reformas y de la actualización de los componentes del sistema respecto de los ciclos coyunturales. Este enfoque sistémico será expuesto más adelante en el punto 4.2.1.

En este capítulo, por tanto, presentamos algunas razones propuestas por la histórica económica que explican la cronología del proceso desregulador del que situamos su punto de partida en los Pactos de la Moncloa de 1977. Sin alcanzar en los años 80 un efecto estadístico sobre la temporalidad comparable a los de final de siglo, los pactos introducen por primera vez la defensa de esta medida de desregulación como solución al problema del desempleo. No obstante, señalaremos además algunas de las características más

relevantes de los modos de producción que evolucionan desde el período de la segunda posguerra, ya que la identificación del carácter histórico y evolutivo de los desequilibrios productivos y estructurales contribuirá a definir las algunas de las tensiones y conflictos estructurales que serán objeto del análisis final en esta investigación.

4.1 Génesis y desarrollo de la desregulación

Las transformaciones que tuvieron lugar desde que se rompió el ciclo de la burbuja financiera de finales del SXX hasta la actualidad, y que particularmente afectaron al mercado de trabajo y las a las relaciones laborales y, en general, a todas las dimensiones de la vida cotidiana de la población española, han sido objeto de un profundo interés y observación motivados desde todas las disciplinas científicas.

Dentro del esquema de motivaciones teóricas y empíricas, la Sociología, y concretamente la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, son se han ocupado más intensa y extensamente del análisis de las trasformaciones del trabajo, tanto por el carácter central que este ocupa en la sociedad y en la vida de las personas, como por el complejo sistema de relaciones y dinámicas que son, precisamente, la expresión del carácter estructural y conflictivo que subyace a la relación laboral y a su proceso de transformación.

Cronológicamente, la transformación de los modos de producción, han sido ampliamente analizados a partir de los cambios tecnológicos y de los efectos que el desarrollo y aplicación de estos han tenido en la gestión, organización y relación de trabajo. Como ya hemos señalado, los modos de producción y las relaciones de trabajo y sus transformaciones han estado estrechamente relacionadas con las transformaciones en la estructura social, debido, como decimos, a la naturaleza cohesionante o desestructurante de esta relación. Como es sabido, hoy hay un amplio debate en torno a la pérdida del papel centralidad y de los límites que se plantean en torno trabajo asalariado, y que reflejan el momento de profunda crisis que afecta profundamente al modelo de sociedad.

Cabe, si acaso, hacer aquí hacer una mención, para advertir al lector de que la cronología de los tres paradigmas de la organización social del trabajo que exponemos seguidamente, sirve fundamentalmente para establecer la lógica secuencial en la evolución de las asimetrías del tejido productivo como fuente de explicación del proceso de precarización. De que su exposición está planteada para que nos permita establecer las lógicas que

perduran en el tiempo a pesar de las transformaciones y que, sin embargo, no son contempladas en el discurso cotidiano actual en torno a las causas del gran problema del desempleo y de la precariedad que acabamos de calibrar en el capítulo 3.

La exposición cronológica finaliza con el paradigma de la sociedad en red que, en combinación con desequilibrios heredados que describiremos en este capítulo, trataremos de explicar cómo características endógenas que predisponen al posicionamiento semiperiférico con las conocidas consecuencias sobre el posicionamiento en la división internacional del trabajo. Este ejercicio es necesario llevarlo a cabo para poder aislar el carácter subyacente y causal de la precarización del carácter espurio del discurso flexibilizador. La combinación resulta en el mecanismo que pretendemos presentar como el causa y modelo de expansión en la economía semiperiférica. La desregulación como moderadora salarial y el discurso flexibilizador como marco receptor de los elementos simbólicos de la precariedad.

4.1.1 A la cola en la producción en masa

Coriat, (2000), se refiere a la producción de flujo continuo como la “piedra angular” de cualquier sistema de organización del trabajo. Su análisis descriptivo y evolutivo del proceso de implementación y consolidación de la producción en masa sitúa su inicio en la primera guerra mundial, en la que se sientan las bases para la “racionalización” capitalista del proceso de trabajo, principalmente estimulada por la necesidad de abastecer y satisfacer la demanda de material bélico.

De forma muy generalizada podemos decir que el modelo de producción en masa se implementa por la combinación de dos mecanismos. Por un lado, una dinámica productiva mediante la cual se aumenta la eficiencia de la producción en la fábrica, lo que se conoce como taylorismo. Y, por otro, una dinámica de elevación del consumo para dar salida a la creciente productividad, lo que se conoce como fordismo.

El análisis histórico-descriptivo más genérico en torno a la producción en masa, sitúa su consolidación en la segunda mitad del SXIX, principalmente en Estados Unidos. El contexto de cambio en el que se circunscribe el modelo combinado Taylorista-Fordista, se caracteriza por un constante desarrollo de la industrialización, la incorporación de

inmigrantes al tejido productivo y las simultáneas crisis del mercado (Kölher y Martín, 2005).

Finkel, (1994), por otra parte, pone de relieve que, ya sea de acuerdo con la investigación basada tanto en la inspiración regulacionista como fuera de esta, la organización fordista del trabajo continúa en la actualidad, y destaca que ello se debe a que la producción en masa trasciende a la gestión de la producción en el taller, y está planteada como “una estrategia de organización orientada a la producción y la comercialización en masa”, estrategia compatible con las estrategias comerciales propias de los modelos de producción que han sucedido al fordismo y el taylorismo, y que afecta, como hemos visto, a la característica de apertura comercial de los centros y de las semiperiferias.

Sin embargo, la revisión bibliográfica de la que se deduce el vigente debate sobre la perduración de la estrategia fordista en las subsiguientes etapas de transformación de la organización social del trabajo, incluida la actual, resulta harto difícil de sintetizar, y su análisis detallado no contribuye a lo esencial de esta investigación. Debemos recordar que con este ejercicio se pretende determinar los desequilibrios de este sistema de producción, hasta poder llegar con ellos al modelo de producción que caracteriza a la sociedad en red. Pero como decimos, el análisis sobre las herencias del fordismo como un modelo de producción en su conjunto resulta contradictorio, y muchos autores señalan distintos momentos de auge, hegemonía y declive del fordismo que, dependiendo del enfoque teórico y epistemológico, pueden solaparse o incluso contradecirse, no necesariamente en el análisis, pero sí frecuentemente en su cronología.

Es por ello que, para abordar nuestra investigación, procederemos a la selección intencionada de los elementos más significativos de las transformaciones organizativas de la producción en masa. Estos son los que concretamente nos permitirán establecer la secuencia lógica de las transformaciones que derivan en el modelo de organización laboral actual, y cuya correspondencia con las dinámicas de estratificación social también actuales, en las que se incluyen los desclasamientos, la moderación salarial y la precarización, se establecen, precisamente, como resultado de la evolución histórica que desarrollamos forma descriptiva y secuenciada en torno a los desequilibrios del tejido productivo.

En este sentido, lo que nos interesa destacar del modelo de organización fordista-taylorista del trabajo, no es tanto la transformación de los procesos de la producción de masas, ni su naturaleza tecnológica, ni tampoco su propuesta de innovación en la gestión de la producción.

Resulta del todo evidente que la innovación tanto tecnológica como en la gestión, tienen como resultado una interacción con la forma de organización del trabajo, y por tanto debe considerarse, y así se hace, como un **factor de transformación de su estructura** y más allá, de la **estructura social**, como en la actualidad queda reflejado con las nuevas formas y organización del trabajo derivadas de del modelo productivo en red. Por ejemplo, las economías de plataforma, precarias, desreguladas y al mismo tiempo impensables sin el adecuado nivel de desarrollo de las tecnologías que caracteriza la sociedad en red.

Dicho esto, el período de producción en masa que distinguimos como paradigma en el inicio del proceso de transformación general de la organización del trabajo que consideramos en nuestro análisis, es el que necesariamente coincide con el desarrollo paralelo de dos dinámicas diferenciadas. Por un lado, el proceso de reorganización del trabajo en línea que se inicia con la “producción en masa de cadenas *standard*, jerarquía estricta y personal descualificado y nuevo, en lo que concierne al proceso productivo”, Bibiano, (1993). Y, por otra parte, el proceso de transformación de los mecanismos de distribución de los recursos socialmente valorados que derivan en la reclasificación de los sujetos en distintas posiciones sociales. Como también señala Bibiano, (1993), la movilización de la fuerza de trabajo del campo hacia las ciudades en las que se incorpora a la industria, se lleva a cabo con una potente presión hacia la descualificación mediante la transformación del comportamiento laboral errático propio de la agricultura por la fijación y cronometraje del trabajo.

Ambos procesos de transformación, organización social del trabajo y redistribución de los recursos de valor social, son la base de una orientación hacia el consumo que tendrá un impacto determinante en las dinámicas de estratificación, en las clases y en la movilidad social y, por supuesto, en los posicionamientos actuales en el modelo **C/SP/P**. Todos estos elementos de la estructura social experimentarán transformaciones significativas a lo largo de todo el período que comprende la concepción del Estado de bienestar de la segunda mitad del SXX y actual SXXI, transformaciones que no se han

llevado a cabo de la misma forma en todos los países debido, precisamente, a los distintos desequilibrios que los caracterizan.

En el caso de España la transformación del proceso de industrialización con la introducción y consolidación del modelo de producción fordista, **se culmina en la segunda mitad del SXX**. En este sentido, como señala Bibiano, (1993), “...Todos los elementos configuradores del fordismo como un modo de gestión de la mano de obra — lo que incluye tanto el proceso de trabajo como la esfera del consumo— pueden reconocerse en las relaciones industriales durante los años sesenta en España”.

Este período, acotado por el desarrollo del modelo de producción en masa, ha resultado ser la base para la consolidación de innumerables dinámicas y espacios de desigualdad que hoy en día se siguen reproduciendo. De entre los hitos de la desigualdad más relevantes destacamos dos directamente relacionados con los procesos de estratificación social en la historia social de España. Por un lado, la internacionalización del capital que trascenderá a las transformaciones consecutivas del modelo productivo hasta llegar a la globalización. Y, por otro, la migración, tanto rural-urbana como internacional. A través del discurso de un jornalero calabrés de la segunda postguerra, Coriat, (2000), describe con adecuada precisión, el conflicto que comienza a definirse a partir de esta transformación: “...mientras que en las universidades y las comisiones de Estado se debate doctamente sobre los «umbrales» de inversión requeridos para el «despegue», los de abajo, los jornaleros agrícolas, hacen la maleta”.

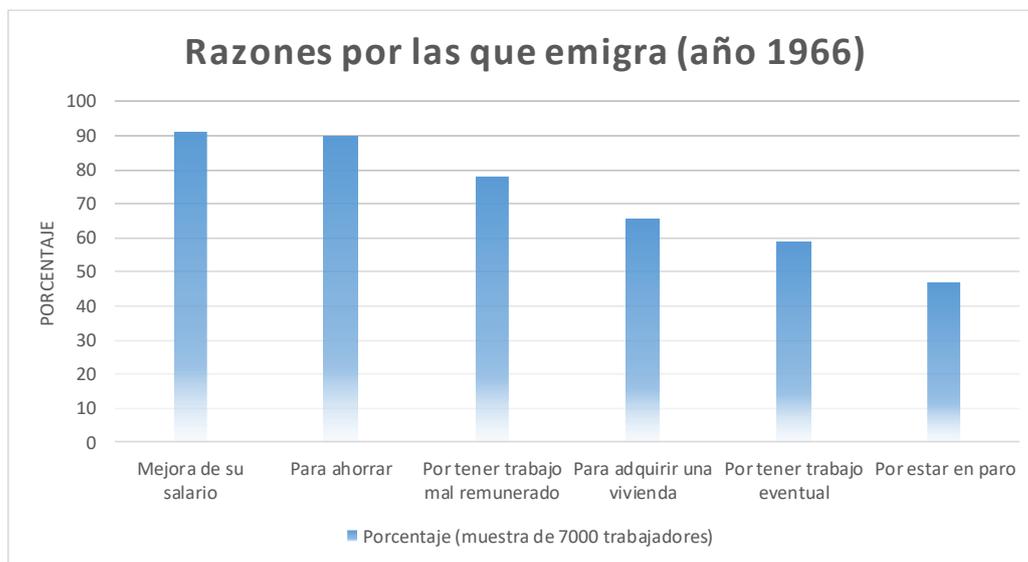
Esta realidad que afecta por igual al caso español. Una encuesta que realizó el Instituto Nacional de Emigración en 1966, a trabajadores que emigraban al extranjero, se les preguntó las principales razones por las que emigraban. El resultado de la encuesta se expresa en el gráfico 4.1.

Examinemos por otra parte las bases motivacionales del desarrollo Real Decreto **1674/2012** de 14 de diciembre, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de la acción “Tu primer trabajo EURES” (Gil y Fernández, 2015):

[...] la necesidad de que muchos jóvenes bien formados abandonen el mercado de trabajo español y busquen oportunidades en el extranjero, motivada por la

incertidumbre a la hora de entrar en el mercado de trabajo, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general de nuestro país [...] ‘la estrategia española de empleo’ ha incluido la movilidad como un aspecto determinante a reforzar. Asimismo, en el artículo 13 se establece como una competencia del Servicio Público de Empleo Estatal coordinar e impulsar acciones de movilidad en el ámbito estatal y europeo, así como ostentar la representación del Estado español en la red EURES”

Gráfico 4-1 Razón por la que los trabajadores españoles emigraban en el año 1966



Fuente: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes¹⁹

Como podemos observar a la luz tanto del contexto económico de los años sesenta, con el proceso de industrialización inconcluso, y los bloques norte y sur ejerciendo las diferencias de lo que hoy podemos observar entre periferia y centro, este, guarda estrechas analogías con las motivaciones que sientan las bases para articular mecanismos de salida al extranjero de una fuerza de trabajo del SXXI, que, salvo por la diferencia de que en el año sesenta no era cualificada y la de este siglo si, demuestra que el Real Decreto 1674/2012, bien podría haber sido de utilidad a los emigrantes del año 1966.

¹⁹ http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/exiliados-y-emigrados-19391999--0/html/ffdf03e4-82b1-11df-acc7-002185ce6064_8.html

El desarrollo del modelo de producción en masa basado en la introducción de las tecnologías y la reorganización del trabajo en cadena, se va implementando con profundas asimetrías entre los bloques del sur y del norte. Pero profundicemos en su lógica.

Uno de los factores que fundamenta sobre la transformación de la estructura social sobre la base de la introducción de la producción en masa es la posición laboral de la fuerza de trabajo, y por tanto, su posición social. Sin embargo, uno de los factores que influye de forma incipiente en esta transformación es la regulación salarial que se define en el contexto de la relación laboral.

La relevancia que adquiere el salario en la metamorfosis del trabajador se debe a su carácter objetivizador, ya que pasa de ser un estímulo para la producción a ser un instrumento de reproducción del trabajador. “Hay que señalar aquí la importancia de la mutación, ya que también significa que el salario comienza a relacionarse -en la misma práctica capitalista- no ya solamente con la cantidad de «trabajo aportado», sino también con la cantidad de trabajo necesario para que el obrero asegure sus gastos de reproducción”, Coriat, (2000). De acuerdo con el mismo autor, la introducción de la regulación salarial fue un innovador y eficaz “dispositivo tayloriano de lucha contra el oficio” que, por un lado, significó para el obrero un estímulo para la producción, mientras que para el empresario supuso lograr vencer las prácticas de las resistencias propias de la adhesión al sindicato.

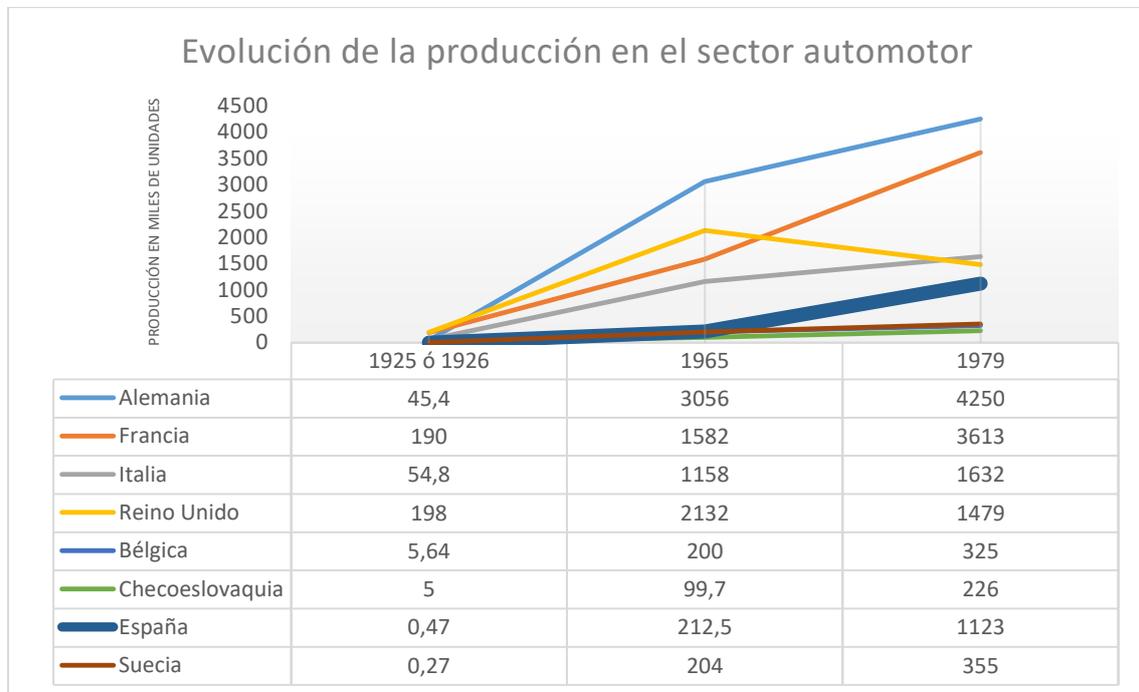
Para poder calibrar la profundidad y magnitud de esta transformación, no sólo en la organización de la producción sino en la transformación de la estructura social, la literatura científica suele mirar la evolución del sector productivo que más de la mano hay ido en el desarrollo del modelo de producción en masa: el sector automotor.

La implantación de la producción en cadena en el sector del automóvil se consolida en primer lugar en los Estados Unidos a lo largo de la primera mitad del SXX, en donde se considera que la superación de la fase de producción artesanal se culmina, a pesar de que en muchos casos las cadenas de producción son más bien cortas. Pero es en la segunda mitad de SXX cuando el proceso se completa en Europa, (García Ruiz, 2000)

En el gráfico 1, podemos observar como este proceso de expansión se produce en distintos países europeos, entre los que España destaca por un despegue posterior al de sus vecinos,

y revelando un componente de industrialización tardía que, como analizaremos más adelante, acontecerá asociado a las transformaciones estructurales de la sociedad.

Gráfico 4-2 Evolución de la producción en el sector automotor



Fuente: García Ruiz, (2001)

Como señala el gráfico 4.2., la implementación del proceso de producción en masa, ejemplificado por la industria automovilística, sitúa a España a la cola de los países industrializados.

Durante los 40 años de franquismo, las medidas económicas impuestas por el régimen se orientaron a la protección y reproducción de la estructura de poder económico preexistente, (Nadal, 1975). De esta manera se limitaron las posibilidades de que se produjera una amplia y profunda transformación de la industria y una la modernización económica sobre el conjunto de la estructura productiva.

El proceso de industrialización en España llega a partir de la segunda mitad del SXIX con la mecanización del sector textil y de los procesos de extracción de hierro y construcción del ferrocarril. En comparación con los países protagonistas de la revolución industrial como Inglaterra, Holanda o Bélgica, no es un inicio tardío, aunque, sin embargo, el desarrollo de la industria en España se produjo en la segunda mitad del SXX durante el régimen de Franco (Fernández Cuesta y Fernández Prieto, 1999).

Hasta la primera mitad del SXX, el tejido productivo estaba caracterizado por un ordenamiento dual. Por un lado, un grupo reducido de grandes empresas vinculadas al Estado y a las multinacionales y, por otro, un importante número de pequeñas empresas que se habían quedado al margen de la modernización (Sola, 2014).

Sin embargo, la política económica del franquismo consiguió esquivar estos desequilibrios, sintomáticos de la ausencia de una clase capitalista emprendedora equiparable a la de los países industrializados del contexto, mediante la implantación de medidas proteccionistas del mercado interno y favorecedoras hacia las clases privilegiadas por el régimen, cuyo modelo productivo se definía de forma independiente al desarrollo tecnológico. Solá, (2014), diferencia al menos cinco medidas que contribuyeron, por un lado, a responder de forma espontánea a los desequilibrios del tejido productivo interno y, por otro, a los intereses de reproducción del régimen:

(...) (1) mecanismos represivos que fijaban a la baja los salarios; (2) un sistema financiero ligado a los grandes grupos empresariales, que ofrecía capital a tipos de interés muy bajos; (3) proteccionismo comercial que garantizaba un mercado interno cautivo; (4) una estructura fiscal claramente regresiva; y (5) una Administración pública claramente clientelista y discrecional. (Solá, 2014; pp. 108)

Con estas medidas orientadas a reforzar el limitado desarrollo industrial y en plena post Guerra Civil, el régimen franquista dio una respuesta a final de los años 50 a una crisis económica con riesgos de suspensión de pagos.

El Plan de Estabilización puesto en vigor en el año 1959 favoreció la culminación de la industrialización que incluía la liberalización de los procesos productivos y la eliminación de los aranceles que favorecían el mercado interno en las décadas anteriores. Esto obligaría al tejido productivo a modernizarse extendiendo las economías de escala y elevando el grado de división del trabajo y por tanto de la productividad.

Sin embargo, este Plan de Estabilización no sólo tuvo como consecuencia un crecimiento de la actividad industrial con desequilibrios, sino también una reordenación de la actividad económica que supuso las bases de desigualdades territoriales visibles en la actualidad.

La economía de escala introducida con la producción *fordista* produjo una diversificación de la producción dependiente de la industria principal que, si bien en su comienzo supuso una descentralización, a largo plazo se tradujo en una concentración espacial por los beneficios derivados de la proximidad. Además, el número de fábricas de la industria principal se vio reducido debido a que el modelo de economía de escala permitió elevar la oferta de la producción a un ritmo más elevado que la demanda.

En resumen, el Plan de Estabilización contribuyó a la implantación de los modelos de producción *fordista*. Sin embargo, las industrias se trasladaron de forma selectiva a ciertos emplazamientos que contaban con cierto grado de desarrollo industrial y que tenían mejores accesos debido a mejores vías de comunicación. Ello contribuyó a que se produjera un vaciado industrial en ciertos territorios menos privilegiados en infraestructuras públicas, como una precaria y deteriorada red viaria, produciendo como consecuencia un aumento en los desequilibrios de producción y riqueza entre las distintas regiones (Fernández Cuesta y Fernández Prieto, 1999)

Por lo tanto, las transformaciones en la industria supusieron en realidad proceso de desindustrialización selectiva y concentración territorial de la industria cuya principal consecuencia ha sido la de dejar un espacio para su sustitución mediante la implantación y desarrollo de actividades de escaso valor añadido, como gran parte de los servicios, y, paralelamente una importante actividad especulativa financiero-inmobiliaria que como se verá más tarde sustentaría el desarrollo económico de los años posteriores a la transición. (Solá, 2014)

Durante los años 60 y en la primera mitad de los 70 el desarrollismo favoreció el crecimiento industrial. Sin embargo, su carácter desigual motivó una migración masiva tanto interna como a otros países de Europa, ocasionando un efecto positivo en el equilibrio de la estructura laboral pero también un efecto negativo sobre el desarraigo producido por la migración forzosa.

Además de todo ello, este desarrollismo se basó en la concentración de la actividad industrial ligada a un limitado número de grandes grupos empresariales, favoreciendo la consolidación de un modelo industrial dualizado en el que se distingue de un lado un pequeño grupo de industrias con gran influencia sobre la regulación laboral y **un extenso número de empresas del sector industrial de carácter subsidiario de la gran**

industria que se establece a partir de la deslocalización de sus actividades como consecuencia del Plan de Estabilización de 1959.

El desarrollo de este modelo industrial dio como resultado una estructura económica incapaz de hacer frente la crisis económica que se produjo con la primera crisis del petróleo del año 71. La coincidencia en el tiempo de ambos cambios afectó al proceso de negociación en el que se acordó una combinatoria adecuada de flexibilización y gasto social que no comprometiera la transición.

Los efectos de la flexibilización externa contribuyeron a una precarización del trabajo en un modelo productivo desequilibrado, favoreciendo la des-incentivación para la cualificación profesional y la migración hacia otros sectores y actividades menos productivas.

La mayor parte de las reformas laborales, bien introducidas en el estatuto de los trabajadores, o a través de la fórmula del decreto ley cuya validez es inmediata a su aprobación, han estado precedidas por situaciones de crisis de desocupación. De tal manera, que la trayectoria de las sucesivas reformas laborales ha puesto de manifiesto que las políticas de empleo asumen la tesis neoliberal de que la rigidez del mercado laboral es causa de la desocupación, por lo que las reformas que de forma sucesiva se implantan desde el inicio de la transición tienen un fuerte componente de flexibilización.

Sin embargo, como hemos podido establecer en este apartado, las crisis en el mercado laboral español, están principalmente relacionadas con los desequilibrios del tejido productivo que se sitúa en la semiperiferia, reproduciendo modelos de comportamiento ante las crisis que sitúan a los años 60 y SXXI en prácticamente el mismo esquema de respuesta laboral (véase gráfico 4.1., y por tanto expuesto a constantes presiones de moderación salarial que se resuelven mediante la sincronización de reformas flexibilizadoras con etapas de crisis o estabilidad económica, adaptando el mercado laboral a las necesidades de moderar el salario, con las consecuentes repercusiones en la precarización.

4.1.2 Segmentación laboral y clase social en los años 90

Lorente y Guamán (2016), sitúan el origen normativo de la Gran Transformación que supuso la llegada del desempleo masivo y de la flexibilización al mercado laboral español en la implementación de la Ley 32/1984 de 10 de marzo²⁰.

Sin embargo, es a partir de los años 90 cuando se produce la introducción de importantes cambios relacionados con la aplicación de los nuevos desarrollos tecnológicos y de innovaciones con importantes impactos en la gestión de la producción y la logística. Estos cambios tecnológicos contribuyeron, en la práctica, a consolidar el giro definitivo hacia el uso extensivo de las formas de contratación temporal.

En el debate académico se establecen dos enfoques que, según tomemos uno y otro, permite situar esta transformación de la organización flexible del trabajo en el debate sobre su desarrollo jurídico, años 80, o en el del desarrollo de las praxis desreguladoras gerenciales de los años 90.

Si bien es cierto que en los años 90 se introducen las leyes desreguladoras (1) Ley 22/1992 de 30 de julio²¹, (2) Ley 10/1994 de 19 de mayo²², (3) Ley 63/1997 de 26 de diciembre²³ y (4) RDL 15/1998 de 26 de noviembre²⁴, estas son en realidad un desarrollo de más fórmulas de temporalidad, flexibilización de salida o desarrollo de la parcialidad que se habían definido en estatuto de los trabajadores del año 84. De ahí que el punto de inicio para el desarrollo del marco jurídico desregulador de este período tiende a situarse en los años 80, mientras que la praxis desreguladora recogida en el análisis de la economía laboral, en los años 90.

Este proceso de estructuración laboral que se lleva a cabo mediante el desarrollo de la temporalidad, no sólo no contribuye a romper el suelo del desempleo, ya que este permaneció alto a pesar de que el desarrollo jurídico movilizara la flexibilización como elemento de creación de empleo, sino que además, con la consolidación de una temporalidad estructural por encima del 30%, se introdujo un elemento de diferenciación

²⁰ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17436>

²¹ <https://www.boe.es/boe/dias/1992/08/04/pdfs/A27112-27116.pdf>

²² <https://www.boe.es/boe/dias/1994/05/23/pdfs/A15800-15805.pdf>

²³ <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-27989-consolidado.pdf>

²⁴ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-27395>

en el mercado de trabajo con importantes consecuencias en la estructura social. Con su desarrollo, se consolida la diferenciación de dos tipos de trabajadores: estables o *insiders* y precarios u *outsiders*.

Guamán y Lorente, (2015: 6-14), desarrollan detalladamente la lógica que hegemoniza la explotación laboral como estrategia empresarial, centrada para estos años principalmente en la temporalización. Los autores sostienen que las innovaciones tecnológicas y de la gestión introducidas en el marco de este paradigma de organización flexible del trabajo, supusieron el equivalente, por la profundidad de su impacto estructural, a las transformaciones en la industria del automóvil introducida con la lógica de la producción en masa. El desarrollo de las TICs y los avances en la logística posibilitan una organización del trabajo en unidades productivas mucho más pequeñas, eficientes y compartimentadas comparadas con las industrias tradicionales de organización vertical²⁵.

La nueva forma de producción basada en management científico, estimuló y extendió los modelos de gestión de la producción como el JIC (Just In Case). Este tipo de gestión se basa en el desarrollo de la fragmentación y especialización en la fabricación, de manera que la empresa pasa a especializarse en la producción de los **PyC**, partes y componentes, como señalamos en el capítulo 3. Pero, al mismo tiempo que este modo de organización le permite a la empresa no sólo mejorar la eficiencia y la calidad del proceso de producción y de montaje, tiene unos efectos determinantes sobre la organización de los trabajadores, al separar a estos de sus tareas por medio de grandes existencias reguladoras de la producción y el abastecimiento. La fuerza de la representación sindical pasa a ser determinante, ya que el trabajador pierde una importante capacidad de ejercer presión, al disponer la empresa de un modelo enormemente rígido de producción e igualmente flexible en el abastecimiento y montaje, (Finkel: 1994:176)

La temporalidad trataría de resolver la incertidumbre empresarial generada ante la oportunidad de maximizar los beneficios de la implantación de las innovaciones tecnológicas, organizativas y logísticas mediante la disponibilidad de fórmulas de contratación flexible compatibles con las innovaciones en la logística y en la gestión introducidas mediante las transformaciones tecnológicas.

²⁵ Ídem

El reajuste de los precios con que era factible atender a la creciente demanda era posible gracias al aumento de la eficiencia introducida mediante estas innovaciones, que aumentaba radical y proporcionalmente con la fragmentación de la producción y la flexibilización del trabajo.

La dualización *insider/outsider* ha sido y es una modalidad de análisis de la organización social del trabajo que se caracteriza por diferenciar dos tipos de relación laboral básicas, mercados internos y externos, aunque con abundantes subcategorías. El mercado interno es el que, grosso modo, estaría compuesto por los trabajadores fijos y estables, mientras que el externo lo estaría por los trabajadores temporales e inestables. El desarrollo de esta diferenciación siempre ha estado en el discurso neoliberalizador que justifica y avala el crecimiento económico a partir de un mayor tamaño del mercado externo, permitiendo un mayor ajuste con el proceso de fragmentación de la producción. El desarrollo de los modos de fragmentación de la producción se llevaría a cabo por tanto mediante el uso extensivo de fórmulas precarias y flexibles de empleo, consolidando así la precarización generalizada mediante la flexibilización de entrada. Este sería el paso previo a al desarrollo de otras estrategias de flexibilización de salida en la próxima década

Desde el punto de vista sociológico, estas transformaciones tuvieron dos repercusiones objetivables en las estructuras de clase y que ha sido analizadas por la sociología por sus efectos precarizadores y por la alteración que supusieron en las dinámicas de movilidad social. En este sentido, la literatura científica revisada se refiere constantemente a dos factores que son el resultado de la implementación de la temporalidad. En primer lugar, el establecimiento de un suelo de desempleo fijado en el 15% y, en segundo, la superación del umbral del 30% en la contratación temporal, Polavieja, (2003).

El salario y la ocupación han sido dos variables han despertado el interés sociológico tanto desde las inspiraciones neo-weberianas como neo-marxistas.

Desde la perspectiva neo-weberiana, el salario se constituirá como uno de los elementos más relevantes del sistema de clases, ya que su asignación diferencial obedece al esquema de ocupaciones, Parkin, (1984). De ahí que muchos de los autores neo-weberianos consideren la estructura ocupacional como un elemento principal, no el único, de cálculo y de medida de la clase social. El auge de la utilización de estos instrumentos coincide precisamente con la evolución del modelo de producción en línea y especializada. Y su

declive, con el auge de la sociedad en red. No obstante, no se considera una herramienta caducada en la actualidad, aunque su especificidad y sensibilidad ha demostrado ser más elevada en períodos de la historia de la organización del trabajo en los que los modelos de producción en cadena o fragmentados poseían mayor protagonismo frente a otras modalidades en las que la producción y el trabajo han sido flexibilizadas en el contexto de globalización.

El menor interés actual por un análisis encaminado a específicamente establecer los nexos entre los conceptos de clase y las categorías de clase y salario como dimensiones principales, parece estar relacionada con la corriente sociológica en la que se evidencia una pérdida de motivación teórica entre los investigadores y académicos del área, quienes consideraban que “..., hablar de clases y de lucha de clases es de viejos nostálgicos sesentistas. Las clases aparecen en los discursos teóricos hegemónicos como vergonzantes restos arqueológicos de eras prehistóricas”, ignorándose de este modo lo que otrora constituyó la uno de los principales focos de interés de la sociología”, Inda y Duek, (2007).

Los años 90 supusieron para la sociología una especie de acto de conciliación respecto de la confrontación entre dos corrientes teóricas que prototiparon el conocimiento sociológico del SXX. La tensión entre el marxismo y anti-marxismo predominó en “el período que va de 1918 a 1989, del fin de los Imperios y la revolución rusa a la caída del muro de Berlín, y que los historiadores han llamado el corto siglo XX o la «guerra civil de occidente»”, Lamo de Espinosa, (1996).

Este hecho tuvo quizás que ver con la menor influencia en la teoría sociológica general, en comparación con otras obras, de trabajos de inspiración neo-marxista de autores como Erik Olin Wright en el intento de recuperar esta tradición para la sociología contemporánea.

En todo caso, la producción científica que tuvo lugar entre los años 80 y principios de SXXI, sobre todo las de inspiración neo-weberiana, sí que dejó considerables y valiosas evidencias sobre cómo la implantación de las medidas de flexibilización durante estos años afectó a los nexos entre las relaciones de producción y las posiciones de clase.

Como rasgo distintivo del enfoque neo-weberiano, “la situación de mercado constituye el principio decisivo de diferenciación de clase en las economías donde hay mercado (labora y de bienes) y autopropiedad individual, esto es, en aquellas economías –modernas– donde, según esta tradición, la clase constituye a su vez un principio de estratificación”, (de Francisco, 1999: 3). Todo ello equivale a decir que en el enfoque neo-weberiano el resultado de la lucha de clases viene dado por éxito de los miembros de una sociedad en la obtención de las recompensas ofrecidas por el mercado, en este caso el mercado laboral, en el que los trabajadores compiten.

Siguiendo al mismo autor, el principal problema epistemológico de las teorías estructuralistas, ha sido el de cómo establecer los principios de unificación y diferenciación y de aquí a cómo se construye la estructura de clases. A este respecto, el enfoque neo marxista introduce el criterio de explotación que viene ejercida por la coacción estructural que ejerce las relaciones dominantes de propiedad.

Aunque ambas perspectivas ofrecen puntos de vistas alternativos, pudiera parecer que en un mercado laboral en el que precisamente es posible una mejor delimitación de las situaciones laborales a través de una normalización de la dualidad, serían mejor aplicables concretamente los modelos teóricos basados en la búsqueda de criterios de unificación y diferenciación, ya que todas las categorías parecen estar alineadas a partir de una segmentación.

Ambos enfoques han contribuido diferencialmente al análisis de clases sociales. Por un lado, los conceptos de inspiración marxista, trabajados particularmente por Erik Olin Wright, han contribuido, dado su nivel de abstracción, al análisis de procesos de cambio macro-social. Mientras, el enfoque neo-weberiano se ha situado a nivel de los micro procesos de diferenciación social. En todo caso ha podido establecerse una conversión de ambos enfoques consistente en la asimilación, por parte del enfoque neo-weberiano, de del principio de causalidad estructural, (Ibídem 6-12).

Aunque es a la sociología latinoamericana a la que se debe la actividad científica más productiva en este sentido, sí que son de destacar las exitosas incursiones españolas de Carabaña, así como desde otros autores de la economía crítica inspirados en las teorías económico-institucionalistas y de los insiders-outsiders. Ambos enfoques permiten establecer una mejor correspondencia con de las categorías de clase social elaboradas

dentro de las corrientes tanto neo-marxistas propias de Erik Olin Wright, así como también las neo-weberianas trabajadas por Goldthorpe y colaboradores.

4.1.3 La sociedad en red y globalización.

En torno al comienzo del nuevo milenio tiene lugar una transformación tecnológica que contribuirá al estímulo de la tendencia flexibilizadora de final de SXX. Nos referimos específicamente al desarrollo y uso extendido de las tecnologías que dan soporte a la sociedad en red y que Castells (2000) sitúa en el nivel de un cambio de paradigma industrial con respecto al anterior, basado en la producción y distribución de la energía, con tales efectos en la organización de la producción que se le atribuyen propiedades transformadoras de la estructura social y, desde el punto de vista reflexivo, por tanto un nuevo escenario para el análisis de la estructuración social:

La reestructuración de las empresas y organizaciones, permitida por la tecnología de la información y estimulada por la competencia global, está llevando a una transformación fundamental del trabajo: *la individualización del trabajador en el proceso de trabajo*”, Castells, (1999: 294)

En términos de organización del trabajo la digitalización es básicamente un proceso de descentralización que posibilita a las empresas crear grupos empresariales con las tareas deslocalizadas respecto del centro de trabajo. Las tecnologías basadas en internet dan paso a que la unidad del proceso de producción se independice de la empresa para pasar a depender del proyecto empresarial (Castells, 2000: 46). Ello supone una transformación de la ocupación, no sólo en cuanto a tareas, competencias, formación, procesos, etc., como en los años 90, sino también en cuanto al tipo de relación laboral que pasa a extremar la flexibilidad hasta el punto de que los escenarios laborales tradicionalmente estándares son habituales las actividades productivas sin relación laboral, pasando a ser una realidad cotidiana de los sectores tecnológicos, como decimos, antes formalizados.

En los modelos de trabajo que definimos en el período fordista y de la gestión científica de la producción, dos mecanismos intervenían en la organización del trabajo. Por un lado, la mecanización, y por otro la fragmentación y especialización, respectivamente. Para ambos modos, se produce una estrecha relación con el carácter asalariado del trabajo, modelado en el contexto del Estado de bienestar en el que, dependiendo de las

circunstancias específicas de la estructura económica, y del nivel de desarrollo de las políticas keynesianas, los trabajadores podían estar más o menos protegidos.

El surgimiento de este nuevo tipo de modo de producción digital, sin embargo, posee tal capacidad de alterar toda esta relación laboral, particularmente en torno al salario, que en el debate teórico son abundantes las inspiraciones que se atreven incluso a visualizar el horizonte del final del trabajo asalariado, Riesco-Sanz, (2000: 609-636)

Las modalidades de trabajo digital, que se sostienen ampliamente mediante relaciones de tipo informal, como las que surgen en los contextos de la economía de plataforma o economía colaborativa, han dado lugar a la utilización de eufemismos que expresan con máxima precisión el carácter extremadamente precario del trabajo, donde al no existir una formalización de la relación laboral, dejan de tener sentido la práctica mayoría de los conceptos que caracterizaban al trabajo en el período fordista y pos-fordista. Salario, vacaciones, permisos, protección por desempleo, maternidad, etc. Todos ellos desaparecen dentro de un marco de vacío jurídico laboral que da sostenibilidad a los espacios para que este tipo de relaciones digitales – no laborales, se desarrollen sin límites. Uno de los eufemismos más recurridos es el de **uberización** de la economía, del que son conocidas ampliamente las condiciones de inseguridad aplicables a todos los ámbitos de la realización de la actividad laboral.

El desafío para revertir o moderar este proceso de devastación de las formas de trabajo digno o decente es doble. Por un lado, el que se deriva de la enorme inercia globalizadora semiperiférica en la que estas formas de relación laboral y trabajo encajan sin ofrecer ninguna otra alternativa viable dadas las asimetrías del tejido productivo al que venimos apuntando. Pero, por otro, este modo de producción ha contribuido enormemente a la por la debilitación individual y colectiva, al haberse individualizado el proceso de producción de relación laboral, limitando las posibilidades del ejercicio, mediante las fórmulas tradicionales, de una organización de los trabajadores que represente sus intereses frente a las asimetrías de la relación de trabajo.

El trabajador digital forma parte por tanto de un proyecto empresarial cuya vinculación con el trabajador se difumina en un abanico de nuevas formas de no-relación laboral cuya agenda de formalización parece no estar exenta de tensiones, principalmente en las

economías periféricas y semiperiféricas. Ello se debe precisamente porque soporta el ejercicio de la presión incondicional hacia la moderación salarial.

La maximización de la flexibilidad salarial se produce evidentemente mediante la eliminación del contrato de trabajo. Las tecnologías permiten instrumentalizar paralelamente el proceso de adhesión del trabajador al proyecto empresarial tecnológico, en el que participa de una forma completamente personalizada y deslocalizada.

Además, la complejidad que define la relación entre la lógica de la tecnología y la relación laboral no es fácilmente reducible. La cultura digital, no pertenece exclusivamente al mundo laboral. La socialización digital abarca el hogar, la familia, el ocio y la educación, de manera que penetra en la vida cotidiana de las personas rompiendo las barreras que tradicionalmente conocíamos como diferenciadoras de los ámbitos personal y laboral. Facilitando así el proceso por el cual, una persona trabaja, atiende necesidades familiares, se forma, se relaciona, se divierte, en un mismo espacio digital, virtual. Se genera así un contexto de simbolización respecto del trabajo en el que se normaliza la indiferenciación de las dimensiones laboral y personal, dando cabida así a un proceso discursivo encomiástico-tecnológico por el cual el sujeto cede en su capacidad de visualizar los impactos precarizadores del proceso digital.

Tabla 4-1 Percepción sobre el riesgo de eliminar puestos de trabajo / efecto innovación

Tabla cruzada Provoca que se eliminen puestos de trabajo porque las empresas necesitan menos trabajadores/as* Aumenta la calidad de vida de las personas

		Aumenta la calidad de vida de las personas				Total
		Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	
Provoca que se eliminen puestos de trabajo porque las empresas necesitan menos trabajadores/as	Muy de acuerdo	502 32.7%	659 20.7%	319 38.0%	83 49.7%	1563 27.3%
	Bastante de acuerdo	470 30.6%	1699 53.3%	374 44.6%	64 38.3%	2607 45.5%
	Poco de acuerdo	374 24.4%	630 19.8%	122 14.5%	9 5.4%	1135 19.8%
	Nada de acuerdo	189 12.3%	199 6.2%	24 2.9%	11 6.6%	423 7.4%
	Total	1535 100.0%	3187 100.0%	839 100.0%	167 100.0%	5728 100.0%

Fuente: CIS
www.cis.es

La tabla 4.1. expresa la relación entre los riesgos que las personas perciben respecto de la pérdida de trabajo y la ganancia en calidad de vida de la innovación. Se trata de una

encuesta llevada a cabo por el CIS (Centro de Investigaciones Sociológica) en septiembre de 2018²⁶.

La tabla 4.2. refleja dependencia estadística, con p-valor para $\chi^2 < 0.05$. Además, los valores del coeficiente d Gamma²⁷ indican que la reducción proporcional del error al considerar la relación simétrica es superior al -15%. El coeficiente d de Somers²⁸ para “Provoca que se elimine puestos de trabajo” dependiente de “Mejora la calidad de Vida”, es del 11%. El p-valor para ambas mediciones es <0.05 , por lo que las reducciones del error, al pesar de ser moderadas, son significativas.

El análisis nos permite demostrar que cuanto más aumenta la percepción de que la innovación mejora la calidad de vida, la percepción del riesgo de pérdida de trabajo se reduce en un 15%, y de forma significativa, poniendo en evidencia el éxito del proceso de transformación tecnológica.

Tabla 4-2 Dependencia riesgo pérdida de oportunidades de trabajo-innovación

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	377.994 ^a	9	.000
Razón de verosimilitud	385.674	9	.000
Asociación lineal por lineal	98.830	1	.000
N de casos válidos	5728		

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 12,33.

Fuente: CIS
www.cis.es

Este estudio del CIS desarrolla toda una batería de dimensiones en cuanto a la innovación principalmente digital y sus implicaciones en el mundo laboral que examinaremos detenidamente en el apartado empírico para demostrar el escaso margen que los significados en torno a la seguridad en el trabajo tienen frente a los capitales simbólicos en torno de la tecnología digital. Y con ello intentaremos demostrar algunas de las contradicciones internas más llamativas de la dinámica de expansión neoliberal y de su

²⁶ CIS: InnoVarómentro. Estudio 3216.

www.cis.es

²⁷ Anexo 5

²⁸ Anexo 5

avance a partir de las “innumerables pequeñas «debilidades» cotidianas, de la búsqueda de la promoción personal, de la aceptación apresurada de los privilegios materiales o simbólicos”, Bourdieu, (1999: 15), en nuestro caso, producidos por el efecto cegador de la vida digital.

Resulta obvio que las implicaciones reales en términos estructurales y precarizantes, tanto de las relaciones de trabajo como de las condiciones sociales de existencia ocasionadas como consecuencia del proceso de digitalización, presentan un reto que si no imposible, si es harto difícil de poder ser despejado explícitamente de la hegemonía neoliberal que las sostienen.

El proceso de expansión global tiene un peso específico casi monográfico en la dinámica de precarización principalmente en las economías periféricas y semiperiféricas, en las que se han desarrollado formas “(...) no convencionales de uso del trabajo que conforman a menudo espacios y estatutos híbridos de empleo, muchas veces escasamente o mal formalizados, que interactúan cotidianamente pero se acoplan con dificultad a las instituciones y mecanismos del trabajo asalariado tradicional, Riesco-Sanz, (2020: 610).

La proliferación de estas formas en la estructura laboral en España, tiene que ver, con la posición que ocupa en el bloque geopolítico europeo, que como hemos estudiado en el capítulo 3, está enormemente influenciada por la presión a la moderación salarial que se resuelve mediante esta vía de precarización e informalización del trabajo. A éste problema, como señala Minguélez, (2003: 158), “(...) se aduce también la razón de la localización. Como nunca en el pasado, las empresas pueden moverse de un punto a otro del planeta y muchos productos pueden ser transportados desde cualquier punto de producción a cualquier punto de consumo. Esto implica que muchos productos pueden realizarse en mercados en los que el coste de trabajo es mucho menor de lo que era habitualmente, (...), las empresas de los países centrales se ven obligadas a reducir al máximo esos costes para poder competir”.

Para los países de la periferia o semiperiferia, la flexibilización de la relación laboral no sólo tiene implicaciones de debilitación individual, sino también colectiva, ya que al menor vigor de sus demandas debido a que se siente inseguro, también se están debilitando las bases de la representación sindical, (Ibidem: 159).

Muchos autores observan el proceso de precarización por el desarrollo de la sociedad digital y la globalización como una heterogenización, en el sentido de que se crea un sinfín de espacios informales, combinaciones con formas precarias, asalariados y autónomos, etc. Sin embargo, todas estas formas se sufren los efectos de la presión hacia la moderación salarial, que tiende a producir una fuerte igualación en los posicionamientos estructurales que derivan en el desclasamiento respecto de las generaciones anteriores. En este sentido, las nuevas generaciones desempeñan una función de ajuste de la crisis económica, Chauvel, (2010: 89), cuyo éxito se debe precisamente a las debilidades del mecanismo de alineamiento vertical que supone un traumatismo generacional duradero.

4.1.4 La transición de los desequilibrios

La tabla 4-3., presenta una generalización de las tres dinámicas que transformaron la organización social del trabajo desde que se introduce el modo de producción en línea. También se describen los factores de cada una de las dinámicas que influyen el proceso de diferenciación, así como los mecanismos limitadores que actuaron en el caso español influyendo tanto como mecanismo de reproducción de las asimetrías del tejido productivo como de expansión de la economía en el posicionamiento semiperiférico en el tercer período actual.

El objetivo del análisis que hemos llevado a cabo y que sintetizamos en la tabla 4.3., es el de establecer una línea argumental que sostenga que el mercado de trabajo español ha estado expuesto históricamente a contextos de reproducción de dichas asimetrías en el tejido productivo, en las que la desregulación, lejos de alcanzar el objetivo de resolver el problema del desempleo por el que fueron motivadas, desempeñan una función adaptativa. En otras palabras, los desequilibrios son necesarios para satisfacer las demandas moderadoras del salario del proceso expansivo en las posiciones semiperiféricas de la economía.

Este escenario ha resultado ser un campo fértil para la expansión de formas precarias de empleo donde las fuertes demandas de moderación salarial resultan en la consolidación de un escenario actual de debilitación individual y colectiva de los trabajadores como resultado del proceso de individualización del trabajo.

Tabla 4-3 Transformaciones modelo productivo - impacto estructural laboral

Modelo	Salarización (Fordismo-Taylorismo) 1960-1980	Flexibilización (Post-fordismo) 1980-2000	Desregulación (Sociedad en red) 2000-2020
Procesos transformadores de la organización del trabajo	SECTORIZACIÓN GRAN EMPRESA	SEGMENTACIÓN PEQUEÑA EMPRESA	DIGITALIZACIÓN SEGMENTACIÓN EN RED INTERNACIONAL DE PRODUCCIÓN
Resultado del proceso en la organización del trabajo	Producción en línea	Fragmentación	Individualización
Factor diferenciador social	SALARIO	RELACIÓN LABORAL	SIMBOLOGÍAS
Expresiones del factor diferenciador	Sector agrícola: Rural Sector Industrial: Urbano	Mercado interno: Insider Mercado externo: Outsider	Indiferenciación: vida personal Indiferenciación: vida laboral
¿Cómo se analiza la estructura y movilidad social?	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Valoración del puesto • Cualificación • Fijación en el puesto • Cronometraje • Comportamientos erráticos en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Escalas de clase • Ocupaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Volumen capital • Configuración de capitales • Enclasmientos • Desclasamientos
Salario de inclusión	X	X	
Salario de exclusión		X	X
Mecanismo limitador del desarrollo de salarios inclusivos en España	<ul style="list-style-type: none"> • Retraso industrialización • Asimetría del tejido productivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Asemitrías del tejido productivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Asimetrías del tejido productivo • Convergencia en la semiperiferia
Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Homogenización de la regularización para gran parte de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Segmentación • Dualización 	<ul style="list-style-type: none"> • Homogenización de la desregulación para gran parte de los trabajadores

Por lo tanto, a pesar de que el análisis histórico contextual se inicia con los desequilibrios que se gestan en la primera etapa de la evolución de los modos de producción contemporáneos, tanto en el debate teórico como en el apoyo empírico, centraremos nuestro interés particular en las consecuencias sociales de los desequilibrios productivos objetivables en el contexto de la sociedad en red, ya que estos son el resultado de una transmisión que ha contribuido al alineamiento sostenido con las economías periféricas y semiperiféricas.

Tanto el escenario de precarización laboral como la conversión del modelo productivo con la posición semiperiférica (dentro del espacio geopolítico europeo) en la que se integra la economía española actual, son el resultado singular de la transición y reproducción de las asimetrías económicas y sociales españolas por las tres etapas que se han caracterizado por los distintos modos de producción que hemos enumerado.

Todas las reformas laborales, como hemos podido observar, han hecho un ejercicio de evitación constante y sostenido respecto de las causas estructurales del tejido productivo, mientras que se han centrado en la adaptación de las demandas de desregulación y moderación.

Solá (2014), analiza las causas de los desequilibrios del mercado laboral español precisamente a partir de la crítica al discurso que sitúa tanto a la rigidez del mercado laboral como al legado histórico franquista en el origen de los desequilibrios económicos y laborales, otorgándole un mayor protagonismo al segundo sobre el primero y focalizándose en las evidencias disociadoras de la rigidez como causa principal de los desequilibrios.

La primera cuestión de peso son las profundas diferencias en la evolución económica y social de España respecto de los estados del contexto en los que, las mismas *praxis* flexibilizadoras, reformadas o desregularizadas desde su inicio, resultan en distintas situaciones de equilibrio corregido de la oferta y demanda de mano de obra.

Tras la Segunda Guerra Mundial, Europa experimenta la llamada *era dorada* del capitalismo centrada en la clase trabajadora y en políticas sociales que contribuyeron a la estabilización, el desarrollo y la modernización.

Mientras tanto, en España se vivieron cuarenta años de Franquismo cuyo mecanismo de sostenimiento estaba basado, como afirma Solá (2014: 102) en “una economía política con tres grandes rasgos centrales: el carácter autoritario y socialmente raquítico del Estado, el atraso y la ineficiencia de la estructura productiva, y la subordinación económico-política del trabajo”. (p. 102)

Desde la perspectiva histórica, estos tres rasgos característicos de la economía política han ejercido una influencia directa en la organización y estructuración de la economía. En la transición política, que por consenso se sitúa tras la muerte de Franco en el año

1975, hasta la consolidación del sistema democrático con la II y III Legislaturas de España entre los años 1982 y 1989, con mayoría absoluta del Partido Socialista Obrero Español, se comienzan a producir una serie de cambios, formalmente establecidos como hemos señalado repetidas veces en los Pactos de la Moncloa de 1977. Los pactos definitivamente no se concibieron con el objeto de subsanar los desequilibrios de los 40 años del franquismo sobre el triángulo -tejido productivo - mercado laboral – estructura social-, sino que se definieron a partir de la política económica que caracterizó el régimen y bajo la amenaza de riesgo al que estaba expuesto el proceso de transición debido a los efectos de la crisis del petróleo de 1973.

A partir del año 95 se produce un crecimiento y desarrollo de la economía basada en una sobredimensión del sector servicios y, sobre todo, del sector de la construcción. En todo caso, debe reconocerse que, de forma paralela a la consolidación de un modelo especulativo de crecimiento económico, se produjo un desarrollo de políticas exitosas, si las comparamos con las economías emergentes de principios del presente siglo, que permitió una redistribución de la riqueza mediante la implantación de un sistema tributario eficaz. En estos 30 años, aproximadamente de los años 80 al 2010, se produce un desarrollo de políticas con grandes inversiones en servicios públicos que han supuesto una diferencia respecto de otros estados que, en el inicio del proceso de crecimiento económico, partieron de contextos de bienestar similares a los de España, como Portugal y Grecia.

Sin embargo, otros sectores, fundamentales para garantizar un crecimiento sostenible, como el sector tecnológico o industrial, no se han desarrollado suficientemente como para lograr una integración en los contextos competitivos y más estabilizados de la Unión Europea. El déficit industrial en el sistema productivo español se ha seguido reproduciendo a pesar del crecimiento económico.

Este modelo de organización industrial debe tenerse en cuenta para comprender el perfil del empleo en los sectores productivos de España, que se comienza a definir a partir de finales de los años 60 reproduciéndose a sí mismo, y se mantiene consolidado hasta la actualidad. Este modelo, como hemos visto fragmentado y tecnológicamente menos desarrollado que las economías centrales, posee las características distintivas de las posiciones semiperiféricas del bloque europeo.

Según un informe elaborado por el INCYDE (2003), el peso proporcional de los trabajadores en la subcontratación industrial en relación con los trabajadores de la industria en España es en el año 1998 de 22,7%, mientras que en Alemania es del 11%.

Una de las debilidades observadas que tiene prevalencia en la subcontratación industrial son las garantías que exigen los contratistas respecto de la realización del producto o prestación de los servicios. Según el INCYDE (2003: 252) esta "... flexibilidad implica la realización de horas extraordinarias y de ajuste de la producción por parte de las subcontratistas, esfuerzos que al no haberse contemplado bajo una relación formalizada en contrato rara vez se reconocen".

En España la proporción de la subcontratación en la industria respecto del conjunto del sector industrial es mucho mayor que la media europea y especialmente que la de países de perfil central como Alemania. Además, el peso proporcional de la industria respecto de los otros sectores es significativamente menor. En su conjunto este tipo de organización de la producción maximiza las necesidades de flexibilización y las exigencias que en general requieren los contratistas a las subcontratas. Al tratarse de empresas de menor tamaño, las subcontratas ofrecen menos opciones de regular estas situaciones de ajustes de producción y realización de horas extraordinarias mediante la negociación colectiva y los convenios laborales, propiciando situaciones de indefensión de los trabajadores si los comparamos con el mercado laboral de la industria no subcontratista. Además, la integración de las industrias subcontratista en las dinámicas del modelo de producción internacional en red basado en la fragmentación en **PyC**, tienen limitadas opciones de alterar la lógica de este procedimiento, ya que el centro de toma de decisiones se encuentra fuera de esta cadena productiva. También se debe considerar el fuerte contexto competitivo internacional que da la posibilidad de deslocalizar y trasladar la producción de un a otro contexto productivo frente a las posibles movilizaciones de los trabajadores.

A partir de finales del año 2006, se produce la ruptura del modelo productivo bicéfalo: construcción y servicios, que viene en parte dado como consecuencia del colapso financiero internacional.

Esta situación se produjo en España con una seriamente comprometida opción de reorientación de la actividad económica hacia la industria y tecnología que permitiera

amortiguar los efectos de la ruptura del modelo especulativo de la burbuja inmobiliaria, situando a la realidad económica, social y especialmente laboral española en una más que difícil situación.

La falacia del crecimiento económico en España ha sido sostenida por una estructura productiva cuya combinatoria sienta las bases de un Estado de Bienestar vulnerable y de alto riesgo para su sostenibilidad. Por un lado, un desequilibrio industrial gestado durante el franquismo y reproducido durante y después de la transición política y, por otro, como segundo elemento estructural, una concentración de actividades especulativas de la construcción y servicios subsidiarios altamente expuestos a la crisis del sector financiero.

4.2 La dinámica de la desregulación

En el apartado anterior, hemos desarrollado la evolución de los modelos de producción siguiendo el hilo de las transformaciones de la economía española desde que se culminara el proceso de industrialización. También hemos descrito algunas de las principales singularidades que determinan el retraso en la culminación de este proceso, así como las réplicas de sus asimetrías que se producen hasta la situación actual.

En este apartado prestaremos atención a cómo se produce la sincronización de las reformas laborales en las sucesivas etapas de crisis coyunturales y estabilidad, sin que, desde los Pactos de la Moncloa de 1977 o el Estatuto de los trabajadores de 1984, incluidas las 11 reformas de mayor calado que se implementan hasta la más reciente Ley 16/2013 de 20 de diciembre, se haga referencia alguna a las asimetrías del tejido productivo ni, como se deduce, a la posible causalidad que dichas asimetrías sobre los problemas del desempleo.

En general, todas las reformas laborales que se han producido desde el inicio de la transición democrática, han estado políticamente motivadas como una respuesta a las elevadas tasas de desempleo producidas en contextos de recesión o depresión característicos de las fases finales de ciclos económicos.

Como señala Pérez Infante, (2015) “...Desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 se han aprobado un número bastante elevado de reformas laborales que han modificado con mayor o menor intensidad la regulación de las relaciones laborales y el mercado de trabajo en España. Estas reformas, además, suelen tener una mayor extensión y profundidad en

épocas de crisis económica (como es el caso de las reformas de 1984, 1994, 2010, 2011 y 2012) que en las épocas de expansión económica.”

Por el contrario, como también se advierte en el fragmento reproducido en la cita anterior, ha sido menos frecuentes, que no inexistentes, la implementación de políticas flexibilizadoras en contextos de bonanza económica o de elevada tasa de ocupación. Los modelos motivacionales en uno u otro tipo de reforma, nos referimos a las que se aplican en contextos de crisis coyuntural o de estabilidad, poseen una base argumental diferenciada. Todo ello sugiere que la dinámica de la desregulación tiene una agenda que puede establecerse de forma unívoca a partir de contextos de crisis, recesión o depresión de la economía y estabilidad.

Para situar el punto de inicio de esta agenda desreguladora y sostenida, consideraremos los Pactos de la Moncloa de 1977. Los pactos introducen algunos de los elementos que consideramos generadores de las primeras formas atípicas de empleo reconocidas en la regulación jurídica del mercado laboral desde la postguerra. En concreto, los Pactos²⁹ desarrollan dos líneas de introducción de la temporalidad, que ya han sido reproducidas en el capítulo anterior.

En estos acuerdos, los trabajadores representados por los sindicatos, principalmente por algunos sectores de CCOO, aceptaron asumir de forma solidaria los costes de los procesos de estabilización de la democracia.

De esta manera, se pretendió una aproximación entre los partidos del gobierno, la patronal y los sindicatos como medida para resolver los graves problemas económicos que se dieron en el contexto de la crisis del petróleo del año 73, sobre todo la inflación y el desempleo, aliviando de esta manera las tensiones estructurales de una economía que pudo haber comprometido el proceso de transición política y restauración democrática en España.

Efectivamente, el temor a que las dificultades económicas supusieran un riesgo para el proceso de democratización, contribuyó a motivar unos acuerdos de moderación salarial

²⁹ *Pactos de la Moncloa*

https://www.mpr.gob.es/servicios2/publicaciones/vol19_I/index.html

y flexibilidad que impulsaran la actividad empresarial. Para ello, como se recoge en sendos puntos de las políticas de saneamiento, se autorizaron medidas como el uso de la forma contratación temporal en ciertos colectivos y circunstancias. Sin embargo, al innegable efecto negativo de la crisis energética, se deberá sumar el de las asimetrías estructurales, productivas y sociales heredadas del franquismo, y que definen el contexto de negociación en el que tres actores colectivos: la empresa, los trabajadores y el gobierno, acuerdan y definen formas precarización que, aunque no serán de inmediata y profunda aplicación, servirán de inicio en el desarrollo de una cultura reformista desreguladora que acompañará la historia de las relaciones laborales hasta la actualidad.

Cada uno de los actores, contribuiría a la causa única de aliviar las tensiones derivadas de sus debilidades en relación con los otros actores del tripartito:

- a. Por un lado, la **fuerza de trabajo** desocupada, principalmente los jóvenes que necesitan tener acceso al empleo. Las medidas, a su vez, deberían beneficiar a los jóvenes desempleados mediante dos mecanismos:
 - Uno selectivo, que se dirige a jóvenes acogidos al subsidio, para contribuir a aliviar la presión sobre las prestaciones,
 - Otro, dirigido a jóvenes que acceden a empleos derivados de nuevos puestos de trabajo, atendiendo mediante la flexibilidad las demandas del tejido productivo.
- b. Por otro lado, **el estado**, con una capacidad limitada de recaudación vía gravámenes a la renta de trabajo tanto a empleadores como empleados.
- c. Y, finalmente, **la empresa**, con capacidad limitada de crear y mantener empleos estables debido a la baja productividad derivada de una industrialización tardía que es considerada la causa de muchos de sus desequilibrios, como veremos más adelante.

A pesar de que las cifras de temporalidad no se incrementaron significativamente tras el desarrollo de los acuerdos en la RD-Ley 43/1977, se introduce por primera vez su fundamentación jurídica como respuesta a situaciones de desequilibrios del mercado laboral. Se establece así una la vinculación entre las medidas desreguladoras con los

efectos paliativos y preventivos en el desempleo que va a operar en las sucesivas reformas con independencia del carácter cíclico de la economía o de la naturaleza de la crisis.

El diagrama 4.1. representa los hitos de este proceso de transformación. Permite establecer la coordinación de los procesos reformistas con las crisis coyunturales, y definir al mismo tiempo el proceso diacrónico de moderación salarial. Desde nuestro enfoque, este proceso diacrónico es posible gracias a la alternancia de dos elementos discursivos diferenciados que motivan la introducción de medidas de desregulación en contextos de recesión, pero también en momentos de estabilidad. De un lado el discurso encomiasta de las propiedades de creación de empleo y, por otro, el discurso del carácter preventivo y de necesidad de profundización de la desregulación como resultado del proceso de recuperación de empleo, inducido, según la motivación normativa por las medidas desreguladoras introducidas por la reforma anterior, pero producido, sin embargo, por la dinámica de un modelo cíclico que, en todo caso, se ve reforzado por la instrumentalización de la moderación salarial que se logra mediante la desregulación, con un efecto cuantitativo en la redistribución del empleo mediante su precarización, con innegables efectos estadísticos reflejados en las tasas.

Diagrama 4-1 Lógica sincrónica-diacrónica discursiva desregularización-precarización



Fuente: Elaboración propia

Consideramos que esta alternancia discursiva obedece a una la lógica sincrónica vinculada a las situaciones coyunturalmente cambiantes, mientras que el proceso precarizador es un elemento diacrónico que obedece a la constante presión de moderación salarial que es ejercida por la dinámica expansiva de la economía periférica que describimos en el capítulo 3.

En los siguientes apartados intentaremos explicar ambas lógicas para integrarlas en una única, con la que revelamos su estrategia que será discutida en el estudio teórico desde la perspectiva de la teoría de sistemas.

4.2.1 Discurso en torno a la capacidad paliativa de la desregulación

Como ya veníamos anunciando, la introducción de medidas de flexibilización no se produce únicamente con la Ley3/2012. En el diagrama 4.2. vemos representadas las medidas de desregulación que consideramos más importantes del proceso desregulador que venimos describiendo. El conjunto de las medidas que se introducen desde los Pactos ya fue desarrollado en la tabla 3.2. Sin embargo, consideramos que las reflejadas en el diagrama 4.2. permiten representar exitosamente la lógica del modelo expansivo.

No obstante, el diagrama no solo representa la cronología de las sucesivas reformas desreguladoras, sino también establece el contexto coyuntural de crisis económica que sirve de base para el desarrollo de los elementos discursivos motivadores de su implementación.

Los preámbulos e introducciones de todas estas leyes, hacen siempre referencia expresamente a los efectos que sobre el empleo han tenido las distintas situaciones de coyuntura económica.

Citamos, como ejemplo de la significación paliativa que se esgrimen en las motivaciones gubernamentales en torno a los efectos de las crisis económicas sobre el empleo, y los efectos esperados de la desregulación sobre la recuperación del empleo, los siguientes fragmentos:

Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo: “La gravedad de la situación por la que actualmente atraviesa la economía española, así como la necesidad ineludible de una profunda reforma de sus aspectos institucionales más característicos al objeto de que éstos respondan a los criterios y principios de una moderna economía de mercado,

han sido reconocidas por todas las fuerzas políticas con representación parlamentaria, y este reconocimiento se ha concretado en los acuerdos suscritos, en el ámbito económico, por el Gobierno y las referidas fuerzas políticas.

(,) la autorización para poner urgentemente en vigor las normas relativas a contratación temporal, tanto de los trabajadores acogidos al subsidio de desempleo como de los beneficiarios del Programa Experimental de Empleo juvenil (...).”³⁰

Ley 32/1984 de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores: “La adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio, constituye una necesidad imperiosa en orden a conseguir que las perspectivas de un crecimiento económico futuro, más sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la creación del mayor número de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno.”³¹

Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación: “La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo.

El Gobierno, convencido de que las políticas que deben adoptarse para conseguir tales objetivos exigen cambios estructurales profundos y el esfuerzo solidario de todos los agentes involucrados en su adopción y aplicación, convocó a los agentes sociales para la búsqueda consensuada de soluciones, que de antemano sabía que no serían fáciles, aunque sí de urgente aplicación.

Es imposible ignorar que para recuperar la senda del crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas, como base imprescindible del mantenimiento y de la creación de empleo, junto a medidas de carácter estrictamente económico, es necesario abordar la reforma del marco de relaciones laborales, para, salvaguardando el necesario equilibrio de quienes las protagonizan, permitir con su intervención la permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas.”³²

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: “La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de

³⁰ BOE nº 283, de 6 de noviembre de 1977, (pp. 25966-25967)
<https://www.boe.es/boe/dias/1977/11/26/pdfs/A25966-25969.pdf>

³¹ BOE nº 186, de 4 de agosto de 1984, (pp. 22731)
<https://www.boe.es/boe/dias/1984/08/04/pdfs/A22731-22736.pdf>

³² BOE nº 122, de 23 de mayo de 1994, (pp. 15800)
<https://www.boe.es/boe/dias/1994/05/23/pdfs/A15800-15805.pdf>

relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes.”³³

Estos fragmentos tomados todos de reformas introducidas con **carácter urgente**, y que se emplean como fundamento de las motivaciones y justificación de la implementación de las medidas de desregulación que introducen y desarrollan, se produce paralelamente a las coyunturas de crisis económica y nos advierten claramente del trasfondo ideológico del proyecto desregulador, ya que se utilizan como pretexto para avanzar y maximizar en este proceso de forma sistemática.

De hecho, en la Ley 3/2012, este “(...) mismo hilo argumental se repite a lo largo del texto legislativo: la destrucción de empleo, las cifras de paro, el desempleo de larga duración o la elevada temporalidad son problemas que se manifiestan en toda su agudeza por la "insostenibilidad del modelo laboral español", sin que en ningún momento se haga mención alguna al modelo productivo, a la estructura empresarial, a la cultura y a los modelos de gestión empresarial dominantes, o a las políticas de empleo y a las políticas económicas y fiscales con incidencia en el mercado laboral que, desde el gobierno, se llevan a cabo. Es como si el mercado laboral se construyera sobre sí mismo, fuera independiente y sin ninguna conexión con la actividad económica sobre la que se sustenta”, Alós, Beneyto y Jódar, (2017: 75).

En el mismo sentido de este análisis, Pérez Infante, (2015: 250), señala que tras las aplicaciones de la Ley 3/2012, se han introducido modificaciones por medio del RD-Ley 11/2013 de 2 de agosto y el RD-Ley 16/2013 de 20 de diciembre, con las que se avanza en la contratación a tiempo parcial y temporal. Esta progresión es destacada por producirse en el contexto de máximo nivel de desempleo. En el año 2013 se alcanzaron los niveles más elevados con cifras próximas al 26%.

Si ya las reformas laborales, por su propia naturaleza, es muy difícil que favorezcan y posibiliten la creación de empleo por si solas, si no se produce una mejora notable de la actividad económica, al ser la demanda de trabajo una demanda derivada de la producción, esa dificultad puede convertirse en imposibilidad en una situación de crisis económica y hasta de recesión económica como ha sido la de la economía española en el

³³ BOE nº 162, de 7 de julio de 2012, (pp. 5)
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-9110-consolidado.pdf>

periodo 2008-2013, máxime cuando a esas reformas se añade una estricta y rigurosa política de austeridad. (Ibídem).

Al hilo de nuestro análisis, podemos corroborar que la progresión de la desregulación se desarrolla en base a tres criterios:

- En primer lugar, es recurrente y tiene lugar siempre que hay una crisis económica. No hay crisis sin reforma laboral. Aunque en períodos de bonanza se introducen medidas desreguladoras, estas presentan una base motivacional, aunque con la misma base ideológica, adaptada al contexto de mayor estabilidad o crecimiento económico.
- En segundo lugar, las reformas que tienen lugar en períodos de recesión destacan por su dureza y su fundamentación, que siempre sitúa a las “rigideces” del empleo estable o estándar como principal barrera para la creación de empleo.
- En tercer lugar, ninguna de estas reformas establece nexo alguno con las asimetrías características del tejido productivo, que resultan limitantes para la creación de empleo, máxime en situaciones de crisis económica, y fundamentales para la comprensión del carácter endógeno de los desequilibrios en el mercado laboral.

Se trata de una respuesta jurídica que, según nuestra opinión, refuerzan la hipótesis de que obedecen al mismo principio expansionista de la economía semiperiférica. Se trata de un mecanismo de actualización de la regulación laboral que, lejos de producir empleo o de resolver desequilibrios o asimetrías sirve de instrumentalización para la moderación de la variable dominante de la semiperiferia, el salario.

4.2.2 Discurso preventivo desregulador

Por otro lado, las reformas que se llevan a cabo en contextos de estabilidad económica, también introducen dinámicas de desregulación. Sin embargo, en este caso, el tipo de discurso pasa de ser paliativo a centrarse en la necesidad de **prevención** o y de **profundización** de la desregulación.

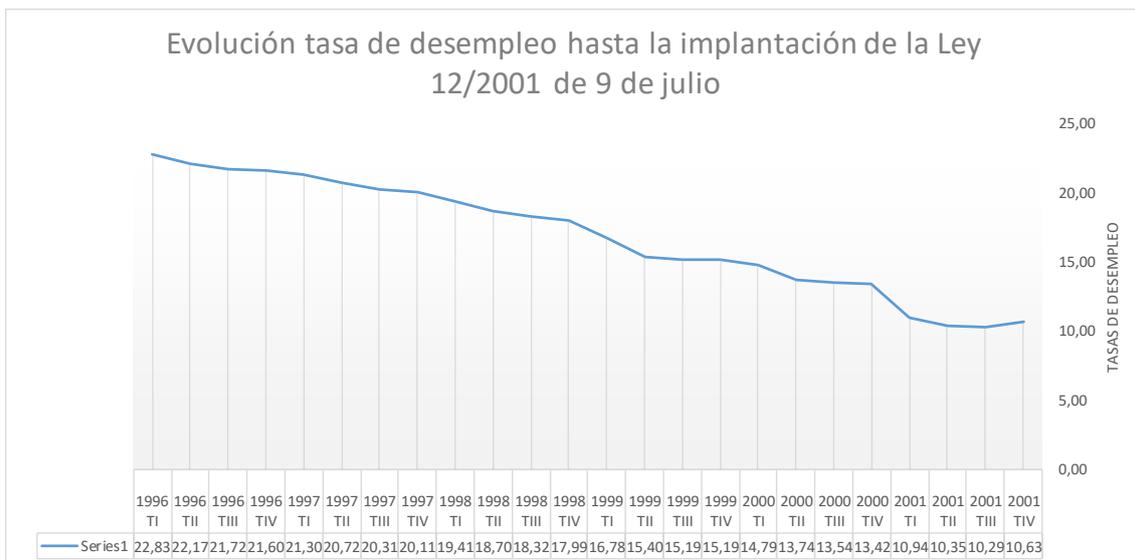
Tal es *el caso de la Ley 12/2001 de la que extraemos el siguiente fragmento:*

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad; “El tiempo transcurrido desde estas reformas ha puesto de relieve unos efectos globalmente positivos derivados de las mismas, traducidos en el incremento del número de contratos indefinidos y a tiempo parcial, y ha puesto también de relieve problemas prácticos o disfunciones en determinadas materias, como el trabajo a tiempo parcial, de los que se ha derivado probablemente el que no se hayan alcanzado plenamente todas las posibilidades de desarrollo de la contratación que podrían haberse esperado”.

Para situar este fragmento en la lógica que queremos demostrar, vamos a señalar que el desempleo en España había descendido, gracias a la precarización de la relación laboral, de forma continuada desde unas cifras próximas al 23% en 1996 al 10,3% en el trimestre en el que se produce la implantación de la Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes.

Podemos apreciar que, a pesar de las cifras que demuestran una significativa recuperación del empleo, el mercado laboral experimenta un proceso de desregulación que es introducido por la Ley 12/2001 en el que se amplía los ámbitos de aplicación y se flexibiliza aún más la fórmula del trabajo a tiempo parcial.

Gráfico 4-3 Descenso del desempleo hasta Ley 12/2001 de 9 de julio



Fuente: INE - EPA
<https://www.ine.es/>

En contra de este proceso de desregulación, las tesis críticas con el neoliberalismo optan por demostrar la complejidad de las interrelaciones entre crisis económicas, desempleo y las características de las relaciones laborales, y de esta manera, cuestionan la eficacia de la flexibilidad como estrategia reguladora de la relación entre crisis económica y desempleo.

Así se refuerza nuestra hipótesis de que el proceso de desregulación es una estrategia de respuesta que se sincroniza con las crisis coyunturales como una oportunidad para la instrumentalización de la dinámica diacrónica de moderación salarial:

“(…) el problema del paro español no es sólo consecuencia de la crisis económica. Sin negar la incidencia de la misma y el carácter diferencial y de mayor impacto de la crisis española sobre el empleo, el paro también era elevado en la fase de crecimiento (1993-2007). Asimismo, lo sería en los años sesenta si se contabilizan los cerca de dos millones de españoles que abandonaron el país camino a Europa para encontrar un empleo. El crecimiento del empleo de los años sesenta fue muy modesto respecto al crecimiento de la economía y la emigración redujo los datos del desempleo. Sería más correcto pensar que las causas del paro tan elevado son múltiples y que sería posible encontrar las distintas manifestaciones apuntadas.” (Furió y Alonso, 2015)

La lógica del proceso de consolidación de la moderación salarial parece obedecer exitosamente a las medidas de flexibilización que se introducen ante situaciones no creadas en el mercado laboral, pero ante las cuales, la flexibilización posee una gran sensibilidad en el movimiento del empleo debido a su efecto moderador salarial con el que se acopla a la dinámica de la posición semiperiférica de la economía. La sensibilidad del mercado laboral que se traduce en una respuesta creadora de empleo precario tras la implantación de las reformas, contribuye desde luego a otorgar credibilidad al discurso falaz de la flexibilidad:

Las razones de esta sensibilidad del empleo se deben, en parte, al modelo productivo de la economía española y, en parte, a los problemas relativos al mercado de trabajo o a las distorsiones que genera ese mercado. En cuanto al modelo productivo de la economía española, este se basa en un peso relativamente alto (tanto en la producción como el empleo) de sectores como la construcción y las actividades turísticas, con tecnologías medias o bajas y con muchos puestos de trabajo temporal, estacional o inestable, mientras que, por el contrario, los sectores tecnológicamente avanzados y con empleos más estables tienen un peso relativamente bajo. Hay muchas ocupaciones de salarios bajos y de productividad por ocupado reducida, fácil de cubrir y de amortizar, mucho más fácil que las ocupaciones que requieren un alto nivel

tecnológico y de cualificación. Y a ello ha contribuido el proceso de desindustrialización que se ha producido en España en las últimas décadas. (Pérez Infante, 2015)

Consideramos que la posición de la económica española en la semiperiferia está debidamente justificada no sólo por el modelo de gestión de la producción, fragmentada y con un nivel de desarrollo tecnológico intermedio en la industria y sobredimensionada en los sectores servicio y construcción, sino además por la adaptación sincrónica y diacrónica, instrumentalizada mediante la flexibilización, a las presiones de moderación salarial de la semiperiferia.

En el próximo apartado, procedemos a enumerar y describir algunas de las consecuencias sociales más relevantes que esta lógica de la precarización, flexibilización y reproducción de las asimetrías y desequilibrios del tejido productivo, han tenido para la población española, lo que nos servirá para introducir finalmente el planteamiento del problema de investigación que pretendemos desarrollar dentro de este contexto.

4.3 Consecuencias de la desregulación

El interés por la comprensión del proceso precarizador no tiene obviamente una motivación exclusivamente epistemológica. El carácter dramático que sobre la vida de las personas ha tenido tanto el desempleo y la precarización resultante de las últimas crisis económicas, también constituye, como no puede ser de otra manera, un acicate que inspira la investigación desde una perspectiva sociológica.

Así, el binomio desregulación-precariada, puede diferenciarse tanto como una categoría para la comprensión de las lógicas de las dinámicas de las sociedades modernas, y por tanto para la validación de los modelos explicativos, como también por el valor que su soporte empírico posee para dar visibilidad descriptiva a la magnitud de la precariedad que caracteriza el modelo de sociedad.

4.3.1 Carencias materiales

Los impactos sociales que se han producido durante y tras el período de mayor tasa de desempleo, han podido ser advertidos por los **indicadores de carencia** que se calculan a través de la Encuesta de Condiciones de Vida. Estos indicadores contemplan tres aspectos o dimensiones:

- En primer lugar, los indicadores que se refieren a la capacidad de dar cobertura de necesidades básicas como la alimentación y la vivienda, y que se utilizan para detectar situaciones de imposibilidad de pago de hipoteca o alquiler, facturas de servicios básicos como la electricidad o el agua, o para acceder a una alimentación equilibrada.
- En segundo lugar, se calcula un indicador que tiene como finalidad determinar la capacidad de hacer frente a imprevistos en el hogar a medio o largo plazo.
- Finalmente se define y utiliza otro indicador para determinar la capacidad en el hogar de acceder a recursos de bienestar, como por ejemplo disponer de los recursos necesarios para disfrutar de al menos una semana de vacaciones fuera del hogar.

Tanto la precarización como el aumento exponencial de la tasa de desempleo, particularmente la que tuvo lugar en el año 2008, tuvieron un impacto negativo generalizado que se ha podido reflejar en los tres indicadores que calculan las carencias señaladas.

En este sentido debemos subrayar que, si bien es cierto que se ha podido determinar el carácter general de este impacto en los tres indicadores, estos han tenido un comportamiento diferencial dependiendo de las características socio-económicas del origen social de las personas, reflejando los problemas de desigualdad añadidos.

Sanzo (2016: 11-24), resume las principales magnitudes que describen el aumento de las carencias producidas entre los años 2004 y 2008, (antes de la crisis económica) y detectadas por en los tres tipos de indicadores:

- **Problemas de alimentación:** en el conjunto de hogares compuestos por personas en situación activa que han sufrido recortes en los ingresos como consecuencia de la crisis, los problemas de alimentación recogidos por el indicador se elevan del 10,3 % al 18,6 % y del 17,7 % al 35,5 % respectivamente, según los niveles medio-alto, o muy alto de la caída de ingresos experimentada.
- **Dificultades para afrontar gastos extraordinarios:** En los hogares que experimentan mayores caídas de ingresos, la incidencia de este tipo de problemas

pasa de ser del 59,1 % en 2004 a 81,2 % en 2008. Para los hogares con impacto medio o alto la incidencia pasa a ser del 39,7 % al 61,7 %.

- **Imposibilidad para disfrutar de una semana de vacaciones al año fuera del hogar:** La incidencia de este problema para hogares con caídas de ingresos de tipo medio o alto pasa a ser del 49,6 % al 66,4 %, mientras que para los afectados por caídas de ingresos muy elevadas la incidencia evoluciona del 62,8 % al 81,8%.

4.3.2 Carencias de salud

Otro de los impactos derivados tanto de la precarización como de la crisis económico-financiera de 2008, se refiere al de la salud de los ciudadanos, entendiendo por salud una dimensión diferenciable dentro del concepto de bienestar que depende de las situaciones de carencia, por lo que la salud es considerada como un factor estructurado por las situaciones de precariedad, aunque analíticamente es difícil de dimensionar:

Conviene diferenciar entre efectos a corto y a largo plazo, entre efectos directos e indirectos y entre consecuencias reversibles e irreversibles de las crisis. Además, hay que distinguir entre efectos de la crisis sobre la salud y efectos sobre los servicios sanitarios, que a su vez pueden resultar en cambios de salud. **Hay que diferenciar también entre los efectos sobre la salud y sobre el bienestar, siendo difusa la frontera entre ambos conceptos.** Además, la repercusión de las crisis sobre la salud y el bienestar dependen fuertemente del contexto institucional, de los mecanismos públicos contracíclicos y de la vertebración de la sociedad civil. (Oliva Moreno et al, 2018: 23)

El interés más tardío sobre los impactos en la salud de la población, en comparación con los relativos a las carencias, se debe fundamentalmente a que los efectos en la salud, aunque previsibles y objetivables a partir de proyecciones de tipo demográfico, son observables a más largo plazo, y a que, por esta misma razón, no se dispone aún de datos fiables sobre el impacto de las políticas de austeridad sanitaria en la salud de las personas. Los análisis llevados a cabo hasta la actualidad revelan ciertas contradicciones que han motivado incluso una tendencia a autocrítica científica respecto de las inspiraciones teóricas utilizadas para abordar el análisis de los efectos que sobre la salud de las personas

tienen los contextos de políticas sanitarias restrictivas. Se han introducido debates sobre la necesidad de desarrollar resiliencias o aprendizajes para un mejor sistema sanitario y sobre todo sobre la educación en salud como mediador de los efectos a largo plazo (Thomson et al, citado en Oliva Moreno et al, 2018: 28).

Sin embargo, diversos trabajos de investigación basados tanto en la revisión de las publicaciones científicas, así como estudios pormenorizados a nivel de comunidades autónomas, sugieren que se han producido impactos negativos objetivables y actualmente observables en la salud de la población desempleada, a diferencia de la población ocupada. Si por un lado los resultados generales generan cierta desorientación al ser contradictorios, los datos relativos a la población desocupada son más contundentes, poniendo de relieve los efectos directos de la desigualdad:

“(...) los resultados observados para la población general no deben ocultar las grandes diferencias identificadas entre grupos sociales y por estatus de ocupación. Así, para aquellos indicadores de los que se dispone de información (enfermedades declaradas y comportamientos en salud), existen marcadas diferencias entre la población desempleada y la población ocupada y entre las personas sin estudios o con estudios primarios y las personas de educación superior”. (Ibídem: 17).

El desempleo, así como otros factores concomitantes como la dificultad de acceso a la vivienda o la falta de acceso a una alimentación equilibrada, han podido asociarse a situaciones de peor salud de la población:

La tasa de desempleo es uno de los indicadores más dramáticos de la situación española. En este momento solo Grecia supera a nuestro país en esta situación, que es un determinante clave para muchos problemas de salud y una de las causas del aumento de las desigualdades sociales en España. Como determinante a corto plazo tiene efectos conocidos sobre la salud mental, sobre la que actúa de forma directa con ansiedad y depresión, así como sobre otros problemas relacionados con la pérdida de control sobre las decisiones de las personas y la pérdida de autoestima (Carmona López et al, 2015).

Se ha podido corroborar, por tanto, que el desempleo tiene un efecto directo tanto sobre las carencias, que abarcan una horquilla que va desde las básicas hasta las del bienestar, como sobre la salud de la población.

Pero no sólo el desempleo tiene un efecto sobre la salud. Varios estudios advierten del impacto que tienen tanto la temporalidad como la parcialidad en la salud, principalmente psicológica de las personas. En un estudio cualitativo en el que se estudian los efectos sobre la salud de la precariedad en sus diversas formas, Amable, Benach y González, (2001; 172) señalan que “estar desempleado puede no ser peor que tener un trabajo en la «zona gris» o en la zona precaria del mercado de trabajo. Por otra parte, algunos estudios señalan que en la relación entre el desempleo y salud intervienen factores como la pobreza, los estigmas y el aislamiento social, aspectos que probablemente también intervienen en el caso del trabajo temporal.”

Este trabajo llevado a cabo con anterioridad a la crisis de 2008, pone de manifiesto el interés que desde el punto de vista epidemiológico tienen para las ciencias de la salud el análisis de las condiciones de precariedad, principalmente las derivadas de la inseguridad laboral. También llama la atención sobre la abundante bibliografía que contribuye a la conceptualización de la precariedad e inseguridad laboral en términos de salud, y sin embargo no son tan abundantes los escasos trabajos de carácter empírico que se llevado a cabo desde la medicina, lo que alerta sobre los importantes efectos que sobre la salud de las personas tiene el proceso de precarización y que aún no han podido ser descritos.

Precisamente, Benach, et al. (2014: 81-90), a la luz del análisis que evidencia los efectos negativos en la salud, no sólo del desempleo sino de la temporalidad y la parcialidad, tanto como dinámicas de precarización en general, pero particularmente como resultado de las reformas introducidas en el 2012, por el escaso eco que tales efectos en la salud tienen en las reivindicaciones y movilizaciones sociales. En este sentido sugieren la visión individualista y biomédica asociada a las causas inmediatas de la enfermedad como posible explicación de la omisión en el interés de las ciencias médicas. Este vacío nos advierte, sin embargo, del enorme impacto no descrito que de forma directa y profunda puede tener el proceso de precarización sobre la salud, más allá de la precarización derivada de una reforma desreguladora puntual.

En definitiva, los efectos sobre la salud han sido vistos más ampliamente desde la perspectiva del desempleo que desde la perspectiva de la precarización, a pesar de su más que potencial capacidad explicativa. También se ha demostrado que hay un mayor interés por parte de las ciencias sociales que por parte de las ciencias de la salud a la hora de despejar los efectos que, de forma significativa, pueden ser atribuidos a las reformas precarizadoras. Como ejemplo de esta evidencia, señalamos un estudio llevado a cabo en España que demuestra “como el «presentismo» ha aumentado notablemente en los últimos años debido a la actual crisis económica: dese el 45% en 2010 al 85% en 2012”³⁴, Ibídem (2014: 88).

4.3.3 Desclasamiento

Como ya advertimos en el capítulo 3, en el que presentamos evidencias empíricas sobre el efecto poda de la desregulación con el que se reduce la diferenciación por la extensión de la precarización salarial en jóvenes procedentes de clases medias, y en la misma línea del estudio cualitativo desarrollado por Bogino-Larrambeberé, (2018: 491-512), podemos señalar que uno de los efectos que ha sido advertido con más contundencia, o al menos con más interés desde el punto de vista sociológico, es precisamente el del desclasamiento.

La perspectiva cualitativa más abundantemente explorada en torno a esta alteración de la estructura de las clases sociales, viene ofreciendo un marco para la conceptualización y operacionalización del desclasamiento que, aunque haya sido principalmente desarrollada en el contexto académico de la sociología francesa, ha traspasado sus fronteras debido precisamente a su fortaleza intuitiva y por el potente sentido explicativo que confiere al carácter dominante de las dinámicas expansivas del sistema global, en el que las relaciones de trabajo van siendo fuertemente erosionadas transformando las características de la estructura social, y de ahí las dinámicas de movilidad social tanto vertical como horizontal.

Bourdieu, en muchos de sus trabajos ya llamó la atención sobre la frustración que muchos jóvenes sienten al no poder reproducir las posiciones estructurales de sus progenitores o

³⁴ Por “presentismo” se entiende la presencia del/de la trabajador/a enfermo/a en el puesto de trabajo por el miedo a la pérdida del trabajo en condiciones de precariedad.

no poder rentabilizar estructuralmente el acceso a la formación universitaria, describiendo dinámicas de movilización hacia abajo y de inmovilizaciones en las clases bajas, respectivamente.

Pero más allá del desclasamiento que se produce como una dinámica general que acompaña la constante presión hacia la moderación de los salarios y de la desregulación, se puede constatar, que este fenómeno ha sido particularmente acelerado en la sociedad actual. En el caso de España, podemos tomar como referente un estudio cualitativo llevado cabo por Alonso et al., (2017: 158), del que se deduce “la frustración extraordinaria ante la asunción (teñida de un enorme fatalismo) de la precariedad como condición vital y la imposibilidad no ya de acceder al mismo nivel de vida que sus progenitores, sino de desarrollar un proyecto vital con cierta autonomía a medio plazo.”

La percepción de los procesos de movilidad social descendente también ha sido, por tanto, documentada en estudios más amplios en el contexto español, no sólo de la crisis de 2008 sino también en general. Sin embargo, el impacto de la crisis financiera generó un panorama de interés científico en torno a la movilidad social que ha podido ser descrito incluso en términos de cambio de hábitos, sobre todo de consumo, así como de los significados atribuidos a estos cambios en términos de posición de clase social auto-percibida, como se deduce en este fragmento de Alonso, (2016: 26):

Los participantes hacen referencia a cambios de hábitos, con la reducción de consumos considerados superfluos (tabaco, cine) y con restricciones incluso en aquellos que se considerarían necesarios pero que ya no pueden financiarse. Se enfatiza que el gasto se ha ajustado al máximo, describiendo con detalle estrategias de ahorro que dramatizan la propia condición de víctima de la crisis: por ejemplo, estar más pendientes de que las luces innecesarias estén apagadas en el hogar, abandono de las marcas de alimentación clásicas en favor de las marcas blancas, transición de las cajetillas de tabaco convencionales al tabaco de liar, traer el tupper a la oficina en lugar de almorzar el menú del día, y un largo etcétera. En esta dramatización de su situación personal, la mayoría de los sujetos realizan una presentación de sí mismos en la que tratan de transmitir que ellos, que en el pasado habitaron en una confortable clase media, hoy se han instalado en un espacio social inferior, donde el consumo se centra exclusivamente en la satisfacción básica de las necesidades.

Las implicaciones de la desregulación y precarización en la estructura social también resultan notables por tanto no sólo desde el punto de vista de la lógica de la dinámica de empobrecimiento y de movilidad descendente, medible cuantitativamente a partir de

una estructura social heredada. Sino que, además, tiene un carácter transformador de la concepción de la clase social que se ve modificada como consecuencia del conflicto y la tensión que se produce en el proceso de transmisión vertical de la clase, en la que los descendientes de una generación, no encuentran las vías para la reproducción de posición, dado que tales posiciones no están, o se encuentran en la base de un precipicio desestructuraste.

4.3.4 Desigualdad

Las reformas sociales que se llevaron a cabo, incluidas las laborales, han tenido efectos diferenciados en la población, Lasheras y Pérez, (2013: 32). En este sentido hemos podido comprobar que el escenario de desclasamiento y la precarización, a pesar de ser una constante para todos los estratos sociales, tiene un impacto diferencial.

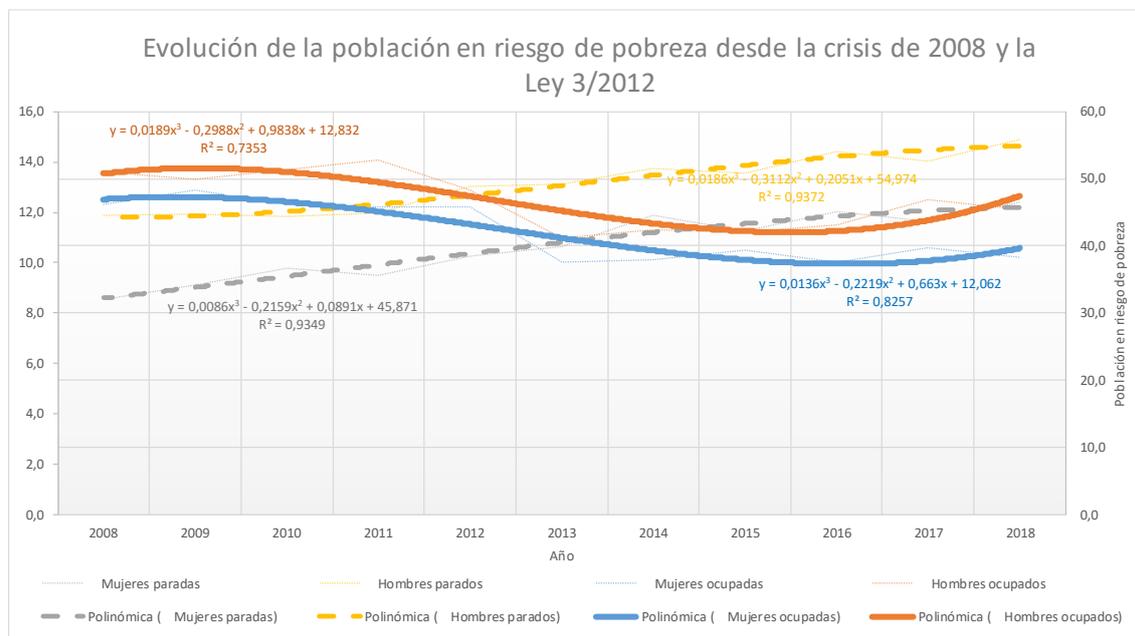
El desempleo y la precariedad no son problemas únicamente de estructura del tejido productivo, sino también un problema de distribución que, es decir de cómo las situaciones más precarias y más privilegiadas se reproducen y crecen diferencialmente como consecuencia de las crisis de empleo. La crisis de 2008 sacó a la luz las graves deficiencias y capacidad de disponibilidad y organización de los recursos del Estado de bienestar, que resultó en situaciones verdaderamente dramáticas como lo desahucios que afectaron a familias extremadamente vulnerables, aumento de la mendicidad y de la extrema pobreza. El Estado de bienestar, dejó absolutamente desprotegida a una

“Otro rasgo de la crisis en España es que, a diferencia de la mayoría de los países europeos, la capacidad de las redes de protección social, ya era claramente insuficiente antes del cambio de ciclo. La crisis ha puesto de manifiesto las lagunas del sistema de protección, sin disponer de una garantía de ingresos mínimos con graves problemas de fragmentación interna y territorial en los actuales subsistemas. La respuesta al aumento de las necesidades ha sido muy desigual, sin que los mecanismos de ayuda creados con carácter transitorio hayan dado cobertura al número creciente de hogares sin recursos. Frente a estas carencias, una de las lecciones de anteriores episodios de crisis y del propio desarrollo de la actual en algunos países es que a la destrucción de empleo no le sucede un empeoramiento radical de la situación de los hogares pobres cuando existen redes de seguridad económica adecuadas.” (Ayala, Cantó y Martínez, pp. 25, en Laparra y Pérez, 2010)

En el gráfico 4.4., presentamos un análisis descriptivo y evolutivo del riesgo de pobreza al que quedan expuestos 4 colectivos diferenciados de la población española entre los

años 2008 y 2018. El gráfico refleja por tanto dos momentos. Por un lado, la crisis financiera y por otro la implantación de la Ley 3/2012.

Gráfico 4-4 Evolución riesgo de pobreza en la población ocupada y desocupada



Fuente: INE - EPA
<https://www.ine.es/>

Para calcular el ajuste del índice del riesgo de pobreza con el año, y dado que pretendemos reflejar dos momentos en este período, hemos procedido a realizar un ajuste cuadrático. El ajuste cuadrático nos permite reflejar dos momentos. En primer lugar, el producido con la crisis de 2008 y, en segundo lugar, el producido mediante la recuperación con la implantación de la Ley 3/2012. Dado que los riesgos de pobreza para las poblaciones empleada y desempleada son sensiblemente diferentes, hemos introducido un eje secundario que nos permite realzar visualmente la tendencia del riesgo de pobreza para la población empleada, de manera que podamos comparar los efectos no sólo cuantitativos sino cualitativos. En el gráfico, observamos cuatro dinámicas de desigualdad.

- En primer lugar, un aumento constante del riesgo de pobreza como tendencia general que se ha comprobado mediante un ajuste lineal. El ajuste lineal no se ha incluido en esta gráfica con el objeto de mejorar la visualización de las otras dinámicas que consideramos más relevante en el análisis. Sin embargo, la hemos

incluido en el Anexo 6. Las constantes de la ecuación lineal son en todos los casos de signo positivo.

- En segundo lugar, observamos el importante ascenso del riesgo de pobreza en la población desocupada y su distanciamiento con la población que tiene un trabajo. Ello evidencia que el Estado de bienestar no es capaz de cubrir las carencias de la población desempleada. Este aspecto queda también mejor reflejado en el Anexo 6. Nótese que en el gráfico 4.4., la escala del eje primario que representa el riesgo de pobreza para la población ocupada tiene el tope en el 16%, mientras que para la población desocupada el tipo del eje secundario es del 60%. Se produce por tanto un muy sensible aumento de la brecha de pobreza entre la población ocupada y desocupada que, además, es particularmente significativa dado que las tasas de desempleo tras la crisis de 2008 no han conseguido revertirse en España, y siguen estando, antes de la crisis por SARS-CoV-2, por encima del 14,4%, de media sobre las 4 mediciones anuales del año 2019, que reflejan el mejor dato tras el inicio de la reversión del indicador de desempleo tras su tope en 2013.
- En tercer lugar, esta diferencia, además de reflejar las debilidades del Estado de bienestar, evidencia una dinámica de desigualdad derivada de forma directa con el importante aumento de la base estructural del desempleo en España que para las generaciones actuales es muy poco probable se revierta hasta alcanzar las cifras que se lograron en el auge de la burbuja inmobiliaria.
- En cuarto lugar, quisiéremos llamar atención sobre los dos movimientos del riesgo de pobreza que se reflejan para la población ocupada. Si por un lado hasta la implantación de la Ley 3/2012 se venía experimentando una reducción del riesgo, observamos que, tras su implantación, recordemos que tuvo lugar en la práctica a lo largo del año 2013, el riesgo de pobreza comienza a experimentar un sensible aumento, reflejo de las consecuencias que las dinámicas de desregulación y la moderación salarial que producen, tienen igualmente sobre la población ocupada. Análisis que sigue en la línea de nuestra hipótesis de alineamiento con la semiperiferia y la división mundial del trabajo, que presenta un escenario del tejido productivo en España con limitada capacidad para retener valor transferible a las economías de las familias.

Como respuesta a las circunstancias devastadoras que sobre la vida de las personas tiene la consolidación de la combinatoria del aumento de la atipificación del empleo en un contexto de altas tasas de desocupación y retraimiento del estado de bienestar, se producen una serie de movimientos ciudadanos que, como define Baylos (2012), son el reflejo de “(...) una cierta tendencia a la organización autónoma por parte de quienes forman parte de este inmenso volumen de trabajo precario y muy cualificado, para quienes la existencia de un trabajo estable es un recuerdo de la generación de sus padres...” (p. 47)

La naturaleza de este nuevo proceso de desclasamiento y de desigualdad dentro del desclasamiento, en oposición al sostenimiento de otras categorías menos vulnerables, son la objetivación de escenarios de mayor y/o al menos distinta desigualdad que deriva en importantes situaciones de tensión social que han dado lugar el surgimiento de un nuevo tipo de movilizaciones, como la del 15-M, Plataformas de afectados por las hipotecas, etc.

El surgimiento de este tipo de movilizaciones se ha dado sobre todo en países periféricos de la Unión Europea. Las reivindicaciones que sientan las bases de la identidad de estos movimientos, no se refieren exclusivamente a las laborales. El impacto de la crisis económica y social del año 2007 ha afectado a todas las condiciones de la existencia de una generación. Las manifestaciones de los jóvenes precarios en Lisboa en marzo de 2001, la de Roma en 2011 o el 15-M español de 2011, como hemos señalado, son el reflejo de la génesis y diseminación de una identidad que se va dibujando como una nueva categoría de clase social.

Esta nueva categoría estará compuesta de un lado, por un gran número de jóvenes que no tienen opciones de reproducir, ni mucho menos mejorar, las situaciones de clase social vinculadas a las condiciones de empleo que pudieran haber sido transmitidas verticalmente por las posiciones de clase de sus progenitores. De otro, por adultos que no son capaces de reproducir su estatus mediante procesos de movilidad horizontal mientras que son expulsados del mercado laboral.

Standing (2012: 17), hace referencia al carácter global de ésta nueva identidad de clase, atribuyendo a la aceptación generalizada de la agenda neoliberal la consecuencia directa

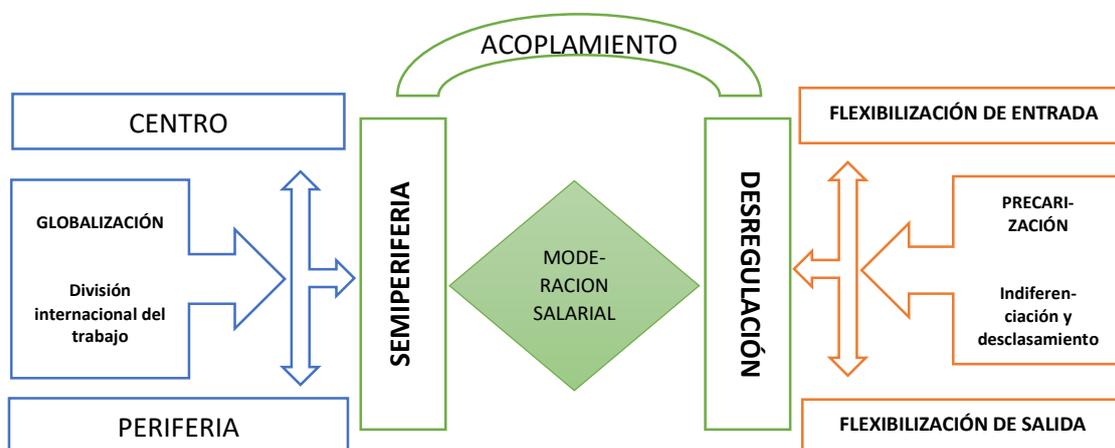
de “(...) la creación de un “precariado” global, consistente en cientos de millones de personas sin un anclaje estable en su trabajo (...)”

5 El planteamiento sociológico del problema de investigación

En los capítulos tres y cuatro hemos llevado a cabo un análisis que nos ha permitido establecer el nexo entre las dinámicas hegemónicas del capitalismo global y los desequilibrios del tejido productivo español.

Según nuestro análisis, las praxis desreguladoras de la relación laboral son componentes principales que rigen el acoplamiento de la economía española en la posición semiperiférica europea, ya que sirven de instrumentalización de las dinámicas de moderación salarial.

Diagrama 5-1 Acoplamiento de la economía española en el sistema C/SP/P



Una vez que hemos establecido esta dinámica contextual, que viene sintetizada en el diagrama 5.1., nuestro interés se centra, principalmente, en identificar, describir y debatir sobre dos tipos de transformaciones que posibilitan el alineamiento con las formas de trabajo desregulado y precarizado mediante la moderación salarial en el contexto español.

5.1 Discursos de la desregulación de las reformas laborales

Por un lado, nos referimos a los discursos y narrativas dirigidas a alterar el marco de significados en torno al trabajo y a la relación laboral. En este sentido, hemos señalado reiteradamente a lo largo de los capítulos precedentes el hecho de que todas las reformas laborales han desarrollado una argumentación motivacional selectiva y muy dirigida hacia la expansión de formas flexibles de trabajo, reivindicando al mismo tiempo los beneficios que estas formas tienen para la creación del empleo, así como para la

modernización del mercado de trabajo. Esta dinámica, como hemos argumentado, sienta sus bases ideológicas en los Pactos de la Moncloa, y se desarrollarán en las 14 reformas laborales que han tenido lugar hasta la actualidad en materia específica de regulación de la relación laboral.

En este sentido, los resultados de estas reformas en términos de creación de empleo son, como mínimo, controvertidos, ya que, con independencia del debate ideológico, la generación de empleo se debe al proceso de fragmentación mediante la parcialidad y temporalidad y a la redistribución de una misma masa salarial en un mayor número de puestos de trabajo asalariado, mejorando la contabilidad del desempleo y empeorando los derechos y condiciones laborales.

5.2 Dinámicas de precarización y desclasamiento

Por otro lado, nos referimos a los efectos que las alteraciones de los marcos de significación en torno a las formas de trabajo tienen en la transformación de las estructuras sociales dado el carácter central del trabajo y la relación laboral. Como hemos visto, las formas de trabajo desreguladas que se crean y desarrollan sobre la base de este proceso potenciador de la flexibilidad y de la moderación salarial, tienen un efecto desclasante y precarizador que afecta al conjunto de la estructura social.

En este sentido, en nuestro análisis, también nos hemos apoyado en abundante material bibliográfico para defender el hecho de que se ha producido una homogeneización de las condiciones de trabajo, que se produce, de forma resumida, mediante movimientos descendientes en las ocupaciones de la clase media y mediante la profundización de la precariedad en las ocupaciones de la clase trabajadora. Esto se debe a la mayor presión sobre los desplazamientos salariales descendientes, así como al bloqueo de los desplazamientos ascendentes que se frustran a pesar de la participación de los actores en las dinámicas que el sistema social provee, o que al menos así se interpretan en el imaginario social, como movilizados ascendentes de clase, por ejemplo, el acceso a la enseñanza universitaria.

5.3 Correspondencias entre la mutación discursiva y la precarización

El problema de nuestro trabajo de investigación es, precisamente, llegar a determinar las correspondencias entre, por un lado, las categorías del marco conceptual y de

significación que, en torno a los beneficios de la desregulación, se promueven a través de los discursos motivacionales de las reformas laborales, y, por otro, las categorías derivadas de las dinámicas de precarización y desclasamiento que producen en estructura social.

De tal manera, que podamos corroborar la hipótesis relativa a la presencia de un espacio de legitimación política y jurídica que satisface una doble necesidad INTERNA y EXTERNA:

- INTERNA: por un lado, la de reproducir las asimetrías y desequilibrios del tejido productivo español, o lo que es lo mismo, las estructuras de dominación, y,
- EXTERNA: por otro, la de la integración de la economía española en el proceso de expansión de la semiperiferia, tal y como viene expresado en el diagrama 5.1., que define, también, una estructura de dominación globalizada cuyo principal resultado es una división internacional del trabajo con países cuyas principales dinámicas expansivas se dirigen:
 - al mercado financiero (centrales),
 - al modelo de fragmentación producción y participación en redes internacionales, homogéneos tecnológicamente y con una relativa capacidad para retener el valor añadido del proceso productivo (semiperiféricos)
 - al modelo de especialización de los sectores primarios como la agricultura e industrias extractivas del sector energético (periféricos)

Según nuestro enfoque, la función de eje articulador que desempeña la desregulación, y la eficacia del discurso para alterar el marco de significaciones en torno al trabajo con el que se genera un panorama de simbologías que movilizan y desclasas a los y las trabajadores/as hacia formas legitimadas de precariedad, contribuyen a satisfacer ambas necesidades estructurales internas y externas.

Mientras que la eficacia de la desregulación como eje articulador y acoplador de la economía española en la semiperiferia ha sido discutida en este bloque, la correspondencia entre la movilización de las categorías de significación en torno a la relación laboral expresadas en la agenda política y jurídica, y las dinámicas de

desclasamientos, serán planteadas teórica y empíricamente como problematización sociológica y como objetivo de esta investigación en los siguientes apartados.

Consideramos que este movimiento o mutación jurídico y político discursiva es una variable de utilidad en el modelo que predice la progresión de la hegemonía neoliberal en los niveles de bloque geopolítico.

También consideramos que las mutaciones discursivas, al menos las que encontramos en el modelo motivacional de los argumentarios jurídicos de las reformas laborales, son una fuente valiosa de información sociológica, ya que están estratégicamente hiladas por la agenda política, mientras que estoicamente son adaptadas por la agenda ciudadana. La supremacía del discurso y de la amenaza de desempleo juega un papel más que relevante, a nuestro juicio, en la definición del escenario más apto para la progresión de la dinámica de desregulación y de la moderación salarial, la primera como una solución panegírica, y la segunda como una relación dominante que subyace estratégicamente oculta ante la supremacía discursiva de la generación de empleo.

5.4 La sociología como marco para la problematización

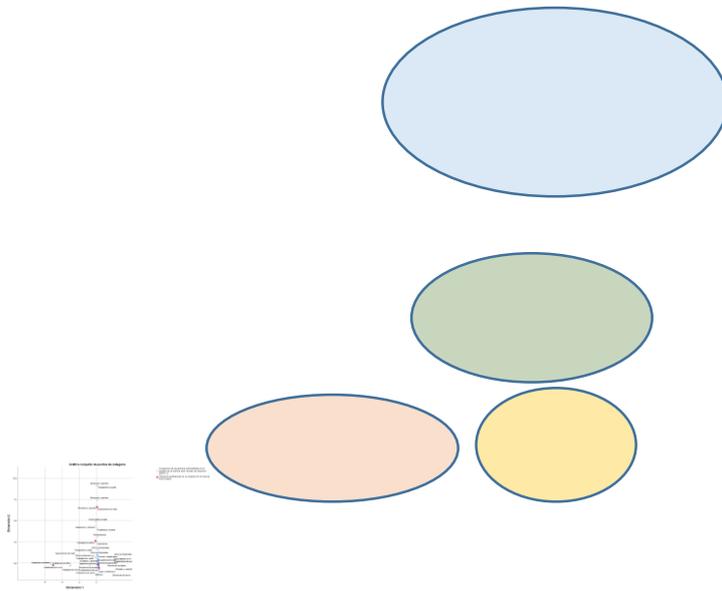
Desde el punto de vista sociológico, el salario y la relación de trabajo poseen una histórica y muy significativa función estructurante.

De hecho, la historia de la regulación jurídica del trabajo ha servido para establecer los límites que separan las zonas de inclusión y exclusión, subordinando el acceso a los sistemas de protección a la relación de trabajo expresamente asalariada y dejando de lado históricamente a las formas de empleo autónomo, o a su mutación discursiva que conocemos como emprendimiento, (Lefebvre, 2009: 45-78).

En el gráfico 5.1. podemos apreciar la estructura de ocupaciones según están agrupadas en modalidades de relación laboral asalariada o no asalariada. La estructura está calculada a partir de un análisis de correspondencias múltiples entre las categorías de ocupación y los distintos tipos de relación laboral con expresa referencia a si se trata de una relación asalariada o no asalariada. La gráfica refleja cómo las distintas ocupaciones se agrupan en distintos espacios de

inclusión o exclusión respecto de las garantías laborales, dándonos una visual de cómo está organizada la estructura ocupacional en el año 2014.

Gráfico 5-1 Estructura de las ocupaciones: Asalariados/as - no asalariados/as



*Fuente: CIS – www.cis.es
Encuesta de Prestigio Ocupacional y Estructura Social, 2014*

En el área amarilla están agrupadas las ocupaciones cuya relación laboral es de carácter asalariada y pertenecen tanto a los sectores privado como público, cuya posición se distingue por los dos puntos de color rojo. Estas ocupaciones, como se puede apreciar, tienen un nivel de concentración mucho más elevado que los otros grupos de ocupaciones, al quedar reguladas, a pesar de pertenecer a ambos sectores público y privado, por el mismo principio de subordinación jurídica que da acceso a las garantías laborales (la relación asalariada). La densidad y concentración en el espacio de un gran número de ocupaciones que se posicionan en este lugar central refleja el peso estructural del trabajo asalariado.

En el área de color verde se concentran de forma más dispersa las ocupaciones tradicionalmente conocidas como profesiones liberales. Farmacéuticos, médicos, veterinarios, arquitectos y otros profesionales, cuya actividad laboral se ejerce de forma colegiada y con acreditación habilitante, no encontrándose subordinados a la relación laboral, de manera que su remuneración no es salarial, sino mediante el pago de

honorarios por la prestación de servicios. El tipo de relación laboral no es asalariada y normalmente está ejercida en la modalidad de autónomos, como se señala en el punto rojo en la posición más o menos central de esta zona.

En la zona de color azul, encontramos a los empresarios/as con asalariados/as, gerente/s y directores/as de corporaciones y compañías, que, por las características de su relación con los bienes de producción, forman parte del ápice de toma de decisiones en el ámbito gerencial.

El área de anaranjada del gráfico de conjunto, agrupa a las ocupaciones que tradicionalmente han sido consideradas dentro la “zona gris” de la relación asalariada.

En este sentido, tanto el derecho como las ciencias sociales, se han enfrentado al reto de generar nuevas categorías para la conceptualización y estudio empírico de las ocupaciones que se ubican en este espacio, dado que sus líneas divisorias no están claras y resultan en una novedad desde el punto de vista de la regulación jurídica, que se deriva de la transformación de la tecnología y de la utilidad que estas nuevas formas de producir tiene para satisfacer las necesidad del modelo de expansión.

El derecho del trabajo, por ejemplo, ha precisado someter a examen el novedoso sistema de relaciones que se establece en el ámbito de la *gig economy*, distinguiendo entre proveedores de servicios, usuarios y consumidores finales y las plataformas virtuales que actúan como intermediarios. Dentro del sistema de relaciones, se diferencian los procesos de inscripción de los profesionales en la plataforma en la que prestan sus servicios, el de la ordenación algorítmica de la asignación de los servicios a los profesionales, la relación de confianza que los consumidores establecen respecto de la plataforma y la flexibilidad y voluntariedad del prestador de los servicios a la hora de elegir y aceptar encargos a partir de los riesgos y volumen de negocio calcula como viables en el marco de sus expectativas, (García González, 2019: 14-15).

Desde el punto de vista de la praxis jurídica, este tipo de relaciones, dada la tradición de subordinación de la relación salarial que, aun erosionada, prevalece en el ordenamiento del mercado laboral, representan un reto que sitúa el debate en un punto de tensión entre el derecho vivo, que viene dado por una casuística que se articula dentro de la zona gris,

la dogmática jurídica que precisa revisar sus categorías para examinar a fondo su aplicación a este nuevo sistema de ordenación de las relaciones laborales y desprotegida por la escasa o nula jurisprudencia, y la evolución jurídica marcada por el legislador a la hora de establecer la línea divisoria entre la relación contractual o no contractual, Martín Valverde, (2009: 15)

Sin embargo, el debate científico-jurídico, sí que tiende a otorgar y a alinear todo su sistema de categorías a la consideración del carácter laboral y contractual de esta relación, en base a la aplicación del principio *nomen iuris* por el que, el legislador, está obligado a dejarlo de lado en caso de litigio. El *nomen iuris*, se refiere a los acuerdos a los que las partes de un contrato se comprometen según su consideración particular cuanto a la naturaleza del objeto o materia a la que se refiere el contrato. Por ejemplo, las partes intervinientes en un contrato de prestación de un servicio en esta “zona gris” del mercado de trabajo, pueden considerar que no se trata de un contrato de trabajo. Sin embargo, en el caso de que estos acuerdos fueran causa de litigio, el legislador dejaría de lado el *nomen iuris*, que podríamos expresar como principio por el cual “las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son”. Este principio es de aplicación dado que “la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello si las funciones entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1. TRET, el contrato tendrá índole laboral cualquiera sea el nombre que los contratos le dieran. Las funciones o requisitos del contrato son la prestación voluntaria de servicios por cuenta ajena mediante retribución y dentro de la organización y dirección del empresario”, en la publicación de Rodríguez-Piñero Royo, 1996, citado en García González, (2019: 16).

Esta definición resulta de particular interés a la problematización que estamos planteando en torno a la transformación de la relación laboral en el seno del proceso de expansión de la economía global, ya que nos permite capturar el modelo de acoplamiento que por su propia naturaleza tiende a desarrollar el empresario para maximizar el rendimiento de los recursos que el sistema económico le presenta.

Para comprenderlo mejor, consideraremos al debate jurídico-científico como modelo. Este debate se focaliza en el examen de las notas relativas a la laboralidad que suelen

quedar reflejadas en las relaciones contractuales que regulan la economía de los encargos o colaborativa.

Se distingue, por un lado, la ajenidad de los frutos, que se refiere al beneficio que el empleador obtiene del encargo al profesional que realiza el servicio, sin que este último perciba lucro por el mismo.

Por otra parte, la ajenidad del riesgo, se refiere al hecho de que los riesgos inherentes a la prestación del servicio recaen en el benefactor de los frutos, de tal manera de acuerdo al principio de *nomen iuris*, a los extremos expresados en un contrato por el que, en el marco de la economía colaborativa, el propietario de una plataforma se auto-exime de los riesgos de la prestación del servicio, el legislador debería considerarlo nulos, resolviendo en favor del carácter laboral de la relación en los términos del estatuto de los trabajadores.

El empresario, como señalamos antes, dispone de un mecanismo tecnológico que le permite organizar una relación contractual maximizando la ajenidad del riesgo y la apropiación del fruto.

Por otra parte, la naturaleza del modo de producción transformado por el cambio tecnológico, se sitúa en una zona gris respecto de la subordinación salarial y por tanto en cuanto a la naturaleza del contrato.

Se trata de una oportunidad que, desde el punto de vista sistémico, se abre para producir una adaptación de los componentes del sistema de relaciones, y, por tanto, salvo tensión inducida por el ejercicio de la dogmática jurídica, deja abierto un espacio para la progresión de la praxis desreguladora y moderación salarial con una homogeneización hacia las capas más bajas de los derechos del trabajo.

Sin embargo, la homogeneización en torno a las condiciones de trabajo precario, con mayor temporalidad, flexibilidad, moderación salarial, así como con el surgimiento de nuevas formas de relación laboral encubierta, en relación a todas formas de emprendimiento, trabajo autónomo o trabajo colaborativo que tiene lugar en las economías de plataforma, se desarrolla, paralelamente, a la heterogeneización que se deriva precisamente de este amplio abanico de formas de relación laboral.

“La fuerza expansiva con la que se muestra hoy el trabajo asalariado en las principales economías del mundo podría llevarnos a presuponer – equivocadamente– que estamos asistiendo a su homogenización. Nada más lejos de la realidad. Hoy asistimos en Europa a un incremento en la heterogeneidad y pluralidad de las modalidades de uso de las capacidades productivas de las poblaciones: ya sea en el seno mismo del trabajo asalariado formal (trabajo subcontratado, interino, a tiempo parcial, por horas...), o en su combinación variable con modalidades no asalariadas (trabajo por cuenta propia, trabajo voluntario, prácticas en empresas, trabajo no remunerado...) o directamente no declaradas”, (Riesco-Sanz, 2019: 610)

Uno de los aspectos más significativos de las últimas reformas laborales, es precisamente el fomento del trabajo autónomo. En concreto, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, establece mecanismos de apoyo a la actividad emprendedora que van más allá de la articulación de ayudas, dirigiéndose específicamente a los niveles formativos de la Enseñanza Secundaria y Universitaria como espacios para inculcar y fomentar la cultura emprendedora:

Artículo 5. El emprendimiento en las enseñanzas universitarias.

1. Se promoverán las iniciativas de emprendimiento universitario para acercar a los jóvenes universitarios al mundo empresarial.
2. Las universidades fomentarán la iniciación de proyectos empresariales, facilitando información y ayuda a los estudiantes, así como promoviendo encuentros con emprendedores.”³⁵

El uso ideológico y narrativo del concepto de emprendimiento se plantea como una mutación discursiva del trabajo autónomo con el que a través de las políticas pública se lleva a cabo un “lavado de cara” del problema del retraso económico. Esta alteración simbólica permite situar a la economía española en los discursos neo-liberalizadores de la “innovación”, “individualismo”, “modernización” mediante programas que tienen un limitado impacto real en los presupuestos públicos, igual que de limitado es un impacto real en la creación de empleo, (Ibídem: 617-620).

Esta promoción de la cultura emprendedora, ha conseguido calar en una parte importante de la población española, sobre todo la más joven, entre la que se ha generado un nuevo

³⁵ BOE nº 223 de 28 de septiembre de 2013: Ley 14/2013, de 27 de septiembre, (pp. 16)
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-10074-consolidado.pdf>

mapa de conceptos, símbolos, narrativas, discursos de frecuente uso que define espacios bien delimitados de significados y que por tanto son utilizados como mecanismo de diferenciación. Como ejemplo citamos en la tabla 5.1., una muestra de 50 vocablos que son frecuentemente utilizados en la cultura emprendedora sobre todo universitaria.

Tabla 5-1 Vocablos característicos de la cultura emprendedora

<i>Account manager</i>	<i>Business plan</i>	<i>CIO: Chief Information Officer</i>	<i>Elevator Speech</i>	<i>Networking</i>
<i>ARR – Average Recurring Revenue</i>	<i>Business to business o B2B</i>	<i>CMO: Chief Marketing Officer</i>	<i>Entrepreneur</i>	<i>Outsourcing</i>
<i>Benchmarking</i>	<i>Bussiness Angels</i>	<i>Coaching</i>	<i>Feedback</i>	<i>Partner</i>
<i>Bootstrapping</i>	<i>Cash flow</i>	<i>COO: Chief Operating Officer</i>	<i>Hub</i>	<i>Senior</i>
<i>Brainstorming</i>	<i>CCO: Chief Communications Officer</i>	<i>Coworking</i>	<i>Influencer</i>	<i>Spin-off</i>
<i>Branding</i>	<i>CDO (Chief Design Officer)</i>	<i>Crew</i>	<i>Junior</i>	<i>Startup o start-up</i>
<i>Briefing</i>	<i>CDO (Chief Digital Officer)</i>	<i>Crowdfunding</i>	<i>Know-how</i>	<i>Storytelling</i>
<i>Brownie</i>	<i>CDO (Chief Diversity Officer)</i>	<i>CTO: Chief Technology Officer</i>	<i>Landing page</i>	<i>Trainer</i>
<i>Bullshit</i>	<i>CEO: Chief Executive Officer</i>	<i>Daily plan meeting</i>	<i>Lean Startup</i>	<i>Win win</i>
<i>Business accelerator</i>	<i>CFO: Chief Financial Officer</i>	<i>Elevator pitch</i>	<i>Mentoring</i>	<i>Workshop</i>

Este mapa de vocablos y terminología que es característica de la cultura emprendedora, no sólo la encontramos en el uso cotidiano del lenguaje de los/as emprendedores/as, sino que forman parte también del acervo de los programas formativos, concursos, premios y otro tipo de eventos promocionales del emprendimiento que se llevan a cabo en su mayoría mediante promoción de iniciativas públicas con impacto territorial y social.

Otra evidencia de la alteración de los marcos simbólicos que pone de manifiesto el éxito de esta estratégica de abaratamiento del mercado de trabajo, (Ibídem: 616), es el uso extendido de *hashtags*, o palabras clave clicables, en todas las redes sociales, para expresar las propiedades del itinerario emprendedor en las que se suele resaltar una abundante variedad de conceptos que expresan valores normalmente individualistas, materialistas, etc. Reproducimos en la tabla 5.2. los 30 *hashtags* más citados³⁶.

Consideramos que las formas de trabajo atípico, informal y precario, que emergen como consecuencia del proceso de desregulación, moderación salarial y desregulación, están, al mismo tiempo, apoyadas en base a un nuevo marco de simbologías que otorgan sentido

³⁶ <https://www.tagsfinder.com/es-es/related/empresario/>

vital y social a tales formas de relación laboral. Estas simbologías tienen, desde la perspectiva bourdieusiana, la propiedad de convertirse en un capital que contribuye a la reproducción y estructuración de la sociedad. El capital simbólico puede aplicarse a cualquier objeto, material o inmaterial. Según Bourdieu, el capital simbólico estaría definido como cualquier propiedad (cualquier tipo de capital, físico, económico, cultural, social), cuyas categorías son percibidas y reconocidas por los agentes sociales por su valor diferencial, Bourdieu, (1994: 116).

Tabla 5-2 Hashtags más citados en torno al emprendimiento

#emprendedor	#empresario	#marketing
#emprendedores	#metas	#lujos
#motivacion	#emprende	#finanzas
#exito	#trabajo	#libertad
#emprendimiento	#riqueza	#mentesmillonarias
#negocios	#negocio	#marketingdigital
#liderazgo	#frases	#actitud
#emprender	#libertadfinanciera	#business
#dinero	#empresarios	#lujo
#inspiracion	#sueños	#entrepreneur

Como señala Fernández (2013: 35-36), esta definición llama la atención porque el capital simbólico no es un capital más, sino “modo de enfatizar ciertos rasgos relacionales del capital en general”.

La eficiencia del capital simbólico viene expresada en el pensamiento bourdieusiano como una forma de violencia, al expresar las propiedades del sistema de dominación. Por ejemplo, las simbologías asociadas al concepto de emprendedor, extensamente desarrollado en la cultura gerencial, estarían expresando la dinámica de movilización de los individuos a la lógica expansionista del capitalismo. Como señala Alonso, (2018³⁷), “es imprescindible asumir que el *Zeitgeits* de nuestro tiempo es la hegemonía del mercado y la emergencia de nuevas subjetividades emprendedoras e individualistas”.

Para que estas subjetividades se desarrollen dentro de esta lógica hegemónica neoliberal, es necesario que se establezca un marco de significación que reduzca la complejidad del sistema, para el acoplamiento de los individuos se produzca de forma eficiente.

³⁷ Edición Kindle sin numeración

En este sentido, nuestra investigación se centrará en dos aspectos de este proceso de desregulación laboral.

En primer lugar, estudiaremos la dinámica de legitimación en torno a los modelos de significación sobre los atributos del trabajo flexible y de las nuevas formas de trabajo en torno a las economías de plataforma.

En segundo lugar, estudiaremos como este contexto de significación se consolida mediante el desarrollo de un sistema de simbologías que permiten consolidar, a pesar de la precarización, inseguridad y desclasamientos que se derivan de estas nuevas formas de relación laboral, estas formas de trabajo dentro de la estructura social, en la que se diferenciarán estrategias de reproducción específicas, cuyo resultado final, será la actualización de los componentes del sistema social.

Para el estudio de la legitimación y alineamiento estructural del marco de significación, nos basaremos en la inspiración teórica luhmanniana, ya que su perspectiva sistémica nos ofrece los elementos para la conceptualización de los modelos de significación como estrategia de actualización de los componentes en la dinámica expansiva del capitalismo global.

Por otro lado, la inspiración bourdieusiana nos será de utilidad para identificar las simbologías que sirven para enfatizar las propiedades mercantilistas de los componentes del sistema mediante su interiorización y desempeño en el espacio social.

BLOQUE III

ESTADO DEL ARTE

ACOPLAR, REPRODUCIR, DESCLASAR

Capítulo 6: Mirar la estratificación social desde los clásicos

Capítulo 7: La mirada posmoderna

BLOQUE III *ACOPLAR, REPRODUCIR, DESCLASAR*

Al lector

En este bloque presentamos la base teórica que, inspirada en una variedad de enfoques, ha sido intencionadamente definida por disponer, a nuestro juicio, del conjunto de categorías necesarias para ser trasladadas al estudio empírico con el que se pretende abordar el objetivo de la investigación.

Sin embargo, en capítulo 6 de la tesis, hacemos un repaso de las perspectivas estructuralistas, sobre todo basadas en el pensamiento neo-marxistas y neo-weberiano, que demuestran el resultado incompleto que ofrecen los estudios basados en las escalas de clase, por ejemplo, el Erikson, Goldthorpe, Portocarero Schema (EGP), para estudiar los efectos precarizantes y desclasantes de varias de las dinámicas de la sociedad posmoderna.

En este sentido presentamos los enfoques inspirados en la sociedad líquida como alternativa, dado que captan con mayor eficacia el sentido oculto de las dinámicas de dominación, que operan en el campo de las simbologías, y que como señala Bourdieu, tienden a ocultar el sentido de la apropiación del capital económico, debajo, como pretendemos demostrar en nuestro análisis, de las simbologías encomiásticas del talento, la innovación y la creatividad.

Todo ello bajo los eslóganes que proclaman como virtud, el acto de extraer “la mejor versión de uno mismo”, frecuentemente orientado hacia el proyecto empresarial, que globaliza tanto el talento extraído del/de la trabajador/as como el valor añadido durante el proceso productivo.

La teoría de sistema luhmanniana ofrece varios conceptos operativos desde el punto de vista racional. Es conocido de forma extendida la dificultad de trasladar a un modelo empírico los extremos de este planteamiento teórico. Sin embargo, hemos podido extraer una utilidad empírica de los de los conceptos de autorreferencialidad e indexicalidad autopoiética de los códigos. Estos códigos acaban por crear un sistema de comunicación

por el que el talento y de trabajo autónomo, individual y desregulado, poseen valor simbólico y tienden a ser apropiados elevando su valor.

En este sentido, abordamos el problema de la complejidad de explicar la desregulación laboral como una dinámica regida por el proceso de expansión de la economía periférica, y, a partir de aquí, planteamos que las respuestas biográficas de los/as trabajadores, que acaban por verse como flexibles, desregulados y con propiedades talentosas, creativas e innovadoras, operan dentro de un mecanismo de autorreferencialidad, dentro de un sistema simplificado, que restringe explicaciones externas, y crea su propia visión de la incertidumbre.

Consideramos que la focalización en desregulación como acontecimiento que caracteriza a un sistema social emergente, puede explicarse como una estrategia de reducción de la complejidad por el que se restringen las vías de comprensión de la realidad social a una realidad flexible y desregulada.

Una vez despejada la lógica sistemática y selectiva de los acontecimientos del mercado de trabajo que se reducen en el proceso comunicativo (en nuestro caso en las normativas laborales), debatiremos también sobre el proceso de construcción de las simbologías. En este sentido, la perspectiva bourdieusiana también nos ofrece un sistema de categorías operativas para el análisis, concretamente en torno a las estrategias simbólicas, el *habitus* (expresado en términos de sistema de predisposiciones), para comprender cómo sobre los acontecimientos seleccionados por el sistema: flexibilidad, emprendimiento, intra-emprendimiento, etc., emerge otro diferenciado que se produce y reproduce sobre la base de simbologías y hábitos específicos.

Como es sabido, en el caso de Bourdieu, al contrario que lo que sucede con Luhmann, las bases conceptuales se establecen en el mismo proceso de extracción de la realidad. Bourdieu no fue dado a desarrollar definiciones de sus conceptos. Por el contrario, se definen *in itinere* durante su análisis. Este extremo los hemos aplicado también a nuestro estudio por lo que el debate de sus conceptualizaciones se desarrolla en el siguiente bloque.

Finalmente, también consideramos algunos de los elementos de debate teórico en torno a los desclasamientos, que nos servirá para describir las tensiones que tienen lugar en el

seno de los espacios sociales reproducidos, con relación a la pérdida vertical de estatus y al bloqueo del movimiento ascendente.

Aunque no profundizamos mucho sobre esta cuestión, sí que extraemos algunos datos y análisis que nos permiten concluir cómo el proceso de desregulación lleva consigo la imposibilidad de sostenimiento vertical del estatus. Es decir, una parte significativa de los trabajadores/as, no pueden reproducir el estatus social de sus ascendientes, dado que la estructura ha sido movilizadora en su conjunto a posiciones de la parte baja de la estructura.

6 Mirar la estructuración social desde los clásicos

La sociología ha venido prestando especial atención al problema de la progresión de la desregulación y precariedad y más específicamente sobre los efectos que estas dos dinámicas tienen sobre la estratificación de las sociedades.

En este sentido, hemos podido constatar que, con bastante frecuencia, la investigación llevada a cabo en torno a la precarización se ha problematizado teóricamente a partir de la naturaleza de las dinámicas de estratificación social, relaciones de producción, clase social y de movilidad.

Así, a lo largo de su desarrollo como ciencia, la sociología ha observado estos aspectos desde distintas perspectivas o enfoques, lo que le ha permitido evolucionar como ciencia, así como adaptarse a los cambios producidos por las transformaciones sociales y por las necesidades de crear nuevos marcos conceptuales con los que el investigador pueda aproximarse a la realidad emergente.

En este capítulo repasaremos brevemente las principales líneas de las teorías más extendidas en la sociología de SXX. Discutiremos las limitaciones de los enfoques del conflicto y del funcionalismo y utilizaremos el resultado de esta discusión para sentar las bases que justificarán la elección de la combinatoria de enfoques con las que optamos al examen del problema de investigación que planteamos en el capítulo 4.

6.1 Neo-marxismo y apertura al dialogo teórico de Erik Olin Wright

Marx no proporcionó una clasificación o conceptualización de la idea de clase social. A pesar de su constante referencia a la división de clases para la elaboración de su teoría, no fueron operacionalizadas como tal. Es por ello que su interpretación se produce siempre en términos de condiciones materiales de existencia, soliendo ser compleja y hasta a veces contradictoria, (Kerbo, 2004: 93).

No obstante, como señala Pla, (2013: 3), “(...) de la definición del concepto de relaciones de producción y de su concepción teórica y epistemológica general es posible comprender que para Marx la pertenencia a una clase social es una pertenencia material, signada básicamente por la propiedad o no de los medios de producción. En consecuencia, la

estructura social tiene una forma dicotómica: burgueses (propietarios) y proletarios (no propietarios)”.

La perspectiva que subyace al enfoque marxista se fundamenta por tanto en la construcción de la clase social a partir del conflicto que se inicia “(...) con la propiedad privada de los medios de producción, proceso por el cual una clase pasa a tener el control del excedente producido socialmente, explotando a la otra clase para sus propias necesidades, (...)”, (Ibídem).

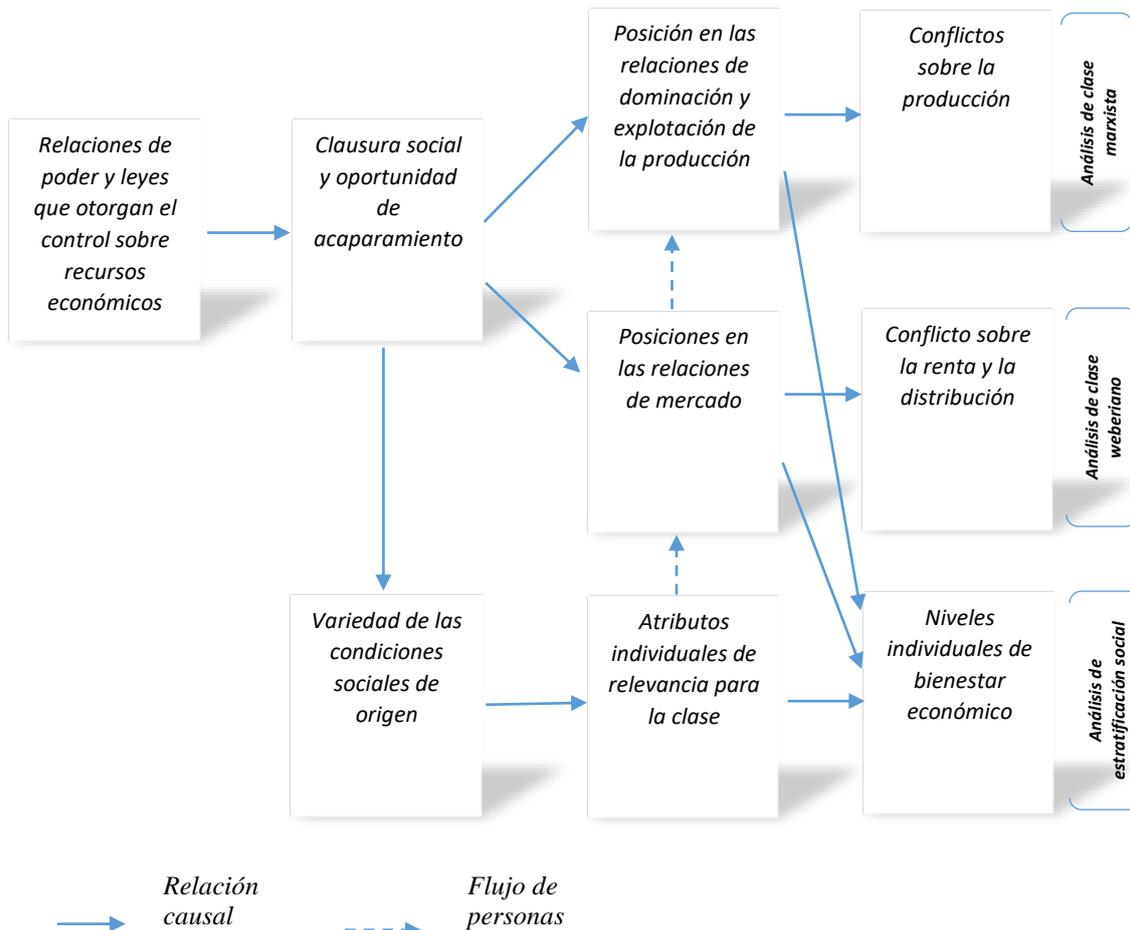
En los años 80, Erik Olin Wright lleva a cabo una reelaboración de los conceptos de la teoría marxiana con el objeto de analizar las estructuras de clase. Convencido de que el marxismo es el enfoque teórico que mejor capta la naturaleza y contradicciones del capitalismo, su desarrollo teórico evoluciona desde un enfoque fundamentalmente marxista hacia una apertura al diálogo con otras inspiraciones teóricas, (Clemenceau, Fernández y Rodríguez de la Fuente, 2016: 32).

El diagrama 6.1. identifica y relaciona los puntos de intersección entre ambas perspectivas que confluyen en el conflicto en torno al poder que, en un caso estará condicionado por la posesión o no de los bienes de producción y, en el otro, por el acceso a posiciones específicas del sistema de relaciones que se da en el mercado de trabajo, como veremos más adelante.

Es precisamente a través de la relación de poder, examinadas desde el enfoque neo-marxista como neo-weberiano, en el que se produce una convergencia de ambos enfoques contemplada en la propuesta más evolucionada de Wright. La utilidad analítica de la relación de poder para ambas perspectivas viene dada por el hecho de que el acaparamiento de la renta a partir de la clausura social es posible determinarlo ya sea mediante la propiedad de los bienes de producción (neo-marxismo), o mediante las prácticas que se producen en el ámbito de las relaciones sociales por las que el individuo va adquiriendo y transformando atributos desde el inicio de su vida (neo-weberianismo). Ello requiere el ejercicio de la relación de tanto poder (propiedad) así como la supervisión y disciplinamiento (relación) de la fuerza de trabajo, (Clemenceau, Fernández y Rodríguez de la Fuente, 2016: 33).

De acuerdo con Wright, (2009: 103), la clase no debe identificarse simplemente con los atributos individuales de las personas ni con sus condiciones materiales de vida; más bien, debemos referirnos a una clase a partir de las interconexiones entre estas dos dimensiones.

Diagrama 6-1 Integración enfoques sobre las clases sociales en Erik Olin Wright



Fuente: Wright, E.O. (2009: 111)

Así, en el esquema de clases sociales de Wright, se diferencia principalmente la relación de control del capital. Sin embargo, también es posible llevar a cabo un análisis mediante el cual se puede deducir la posición de clase a partir de las interacciones por las que el individuo se empodera frente a los subordinados o controla las decisiones en el ámbito de la producción. Estas posiciones están diferenciadas a partir de las categorías de control sobre la organización (nivel de autoridad dentro de la empresa) y de las cualificaciones (ocupación y nivel educativo), con sus diversas combinatorias, y es esta la incorporación, consideración o apertura a la corriente neo-weberiana que se integra en el modelo de Wright, (Ibídem: 34-35 y 40).

Son por tanto tres las dimensiones que se distinguen en las relaciones de explotación de la propuesta de Wright que, basada en el esquema de la clase social neo-marxista (propietarios y asalariados), permite establecer el nexo y el análisis con las categorías relacionales propuestas por el enfoque neo-weberiano. Relacionamos seguidamente el esquema de clase social neo-marxista compatible con el análisis integrado de Wright, en el que se distinguen las relaciones de propiedad, organizativas y cualificaciones.

Antes debemos señalar que el sistema de relaciones que se establece dentro las categorías de esta clasificación, no ha sido elaborado expresamente para satisfacer las necesidades categoriales del enfoque neo-weberiano. Podemos afirmar que, esta clasificación de clases es esencialmente neo-marxista, sin embargo, el carácter relacional inherente de las categorías que en esta clasificación se desarrollan, permite el examen neo-weberiano de las mismas, tendencia que hemos visto proyectada en la fase más avanzada de la inspiración teórica planteada por Wright. Con esto intentamos concretar que la apertura a la interpretación neo-weberiana no resulta en una clasificación distinta de clase social neo-marxista, sino que es el manejo analítico neo-weberiano de la clasificación de clase neo-marxista la que este proceso de apertura. En todo caso, desde ambas perspectivas que tienden a conceptualizar el conflicto de clases a partir de sendas clasificaciones, se ha expresado abiertamente el carácter no excluyente de sus enfoques.

Clase social neo-marxista, (Domingo-Salvany et al, 2013: 563)

Personas propietarias

1. Capitalista
2. Pequeños empresarios
3. Pequeña burguesía

Personas asalariadas

4. Directivo/a experto/a
5. Directivo/a semi-experto/a
6. Directivo/a no experto/a
7. Supervisor/a experto/a
8. Supervisor/a semi-experto/a

9. Supervisor/a no experto/a
10. Trabajador/a experto/a
11. Trabajador/a semi-experto/a
12. Trabajador/a no experto/a

En este esquema vemos que en el apartado de personas asalariadas se recogen las posiciones en la organización que se distinguen por la capacidad de controlar las decisiones en el proceso de producción. Se trata de una clasificación de tres categorías: directivos/as, supervisores/as y trabajadores/as, que se multiplican por tres al combinarse con carácter de experto/a, semi-experto/a o no experto/as de las posiciones de clases. En este carácter de experiencia: (cualificación y nivel educativo), en combinación con la posición en la estructura productiva, se asientan las estrategias relacionales que los individuos desarrollan para definir un espacio de clausura social que limitará las opciones de acaparamiento de recursos. Como vemos en el diagrama 5.1., el enfoque neo-marxista se focaliza en las relaciones materiales (posesión o no de bienes de producción), mientras que el neo-weberiano en los conflictos por las posiciones en el mercado que son alcanzables a partir de las estrategias relacionales.

6.2 Neo-weberianismo de Goldthorpe

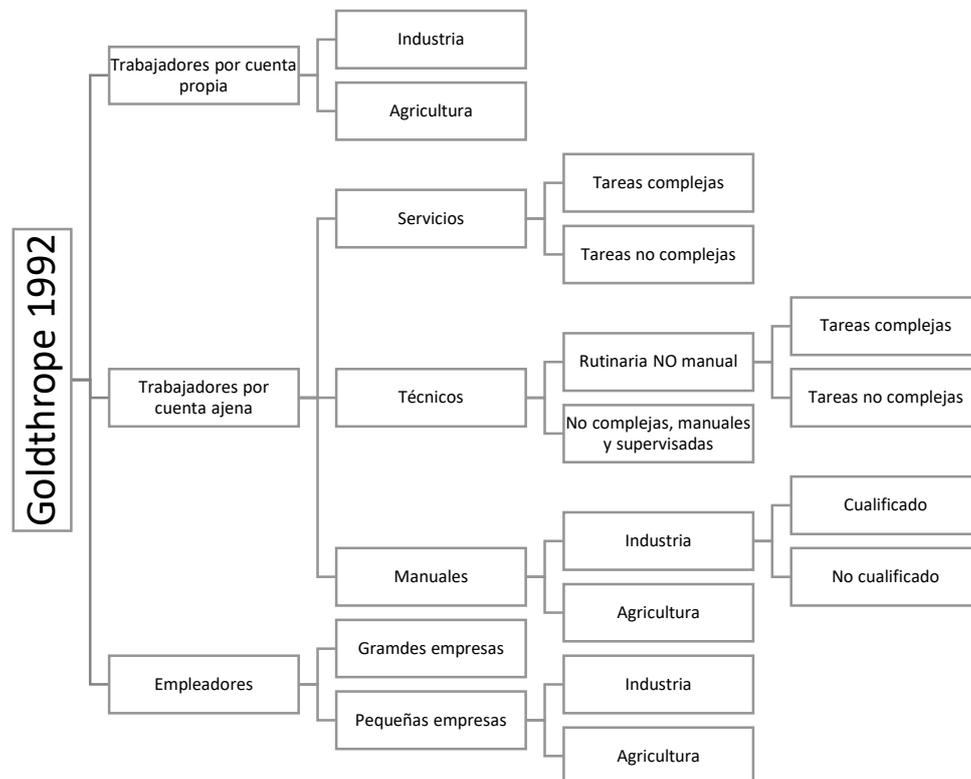
De la misma forma que ocurre con el caso de Wright al evolucionar de la concepción de clase neo-marxista a la integración del enfoque neo-weberiano, de forma inversa sucede con el enfoque planteado por Goldthorpe. Como señalan Clemenceau, Fernández y Rodríguez de la Fuente, (2016: 19), Goldthorpe insistió en la influencia tanto de la corriente marxista como weberiana en sus trabajos, y criticó la oposición con que es presentada muchas veces por la propia sociología el desarrollo de ambos enfoques.

Desde el punto de vista de Goldthorpe, las clases sociales se definen por su relación con las otras clases sociales particularmente a través del mercado de trabajo y las unidades productivas.

El carácter weberiano de este enfoque tiene que ver con el hecho de que considera que la naturaleza de la relación que los individuos mantienen con el mercado laboral y las unidades productivas, tiene la capacidad de alterar la estructura social, ya que estas dinámicas relacionales pueden potencialmente estabilizar los intereses de clase

homogeneizando los recursos que detentan, a partir, precisamente, de ese sistema de relaciones.

Diagrama 6-2 Relaciones de clase de Goldthorpe



El diagrama 6-2 representa los tipos de relación (empleadores – empleados – auto-empleados) con que Goldthorpe y sus colaboradores (Erikson y Portocarero) llevan a cabo la conceptualización de la clase social. De esta clasificación se elabora un esquema conocido como EGP (Erikson, Goldthorpe, Portocarero Schema), ampliamente utilizado en las encuestas desde los años 80 hasta la actualidad. Seguidamente enumeramos las categorías del sistema de clasificación EGP.

Clase social neo-weberiana, (Domingo-Salvany et al, 2013: 563)

1. Directores/as y gerentes de establecimientos de 10 o más asalariados/as y profesionales tradicionalmente asociados/as a licenciaturas universitarias

2. Directores/as y gerentes de establecimientos de menos de 10 asalariados/as, profesionales tradicionalmente asociados/as a diplomaturas universitarias y otros/as profesionales de apoyo técnico. Deportistas y artistas
3. Ocupaciones intermedias: asalariados/as de tipo administrativo y profesionales de apoyo a la gestión administrativa y de otros servicios
4. Trabajadores/as por cuenta propia
5. Supervisores/as y trabajadores/as en ocupaciones técnicas cualificadas
6. Trabajadores/as cualificados/as del sector primario y otros/as trabajadores/as semi-cualificados/as
7. Trabajadores/as no cualificados/as

Para Goldthorpe, la movilidad social no se produce por el esquema de gradaciones que se establece en una jerarquía, sino por el sistema de relaciones que da como resultado la diferenciación. Este sistema de relaciones se establece en el ámbito de las relaciones con el mercado de trabajo y las relaciones productivas, de tal forma que la naturaleza de la participación de los individuos en las mismas, se explica por variables no sólo del campo material, como la posesión o no de bienes de producción. Por el contrario, el sistema de relaciones define un esquema de clases más complejo, con categorías discontinuas o nominales. Es por ello que los autores del modelo EGP abogan por el carácter no definitivo de la estructura de clases que, en todo caso, debe construirse como un proceso de crecimiento de conglomerados de empleados en la población activa en la que introduce como variable de diferenciación los tipos de contratación, (Clemenceau, Fernández y Rodríguez de la Fuente, 2016: 23).

El esquema EGP ha generado varias versiones que han sido adaptadas a distintas operaciones estadísticas nacionales para conocer la variable clase social, calculadas a partir de la relación con la propiedad y con el tipo de relación laboral, así como por el carácter manual o no manual y cualificado o no cualificado de la relación, véase tabla 6.1.

Obsérvese en la clasificación el solapamiento del nivel educativo en distintos niveles de control organizativo, generando categorías diferenciadas dentro de la misma clase. Por ejemplo, en la Clase Media Media/Alta, tenemos que los/as técnicos/as profesionales subordinados y los profesionales poseen el mismo nivel educativo. Sin embargo, la clase general siempre queda limitada por el nivel de control en el proceso productivo.

Tabla 6-1 Esquema de clases sociales utilizada por el CIS en sus encuestas

CLASE SOCIAL - CIS										
Clase Media / Media-Alta			Nuevas clases medias		Viejas clases medias		Obreros/as cualificados/as		Obreros/as no cualificados/as	
Profesionales tradicionales	Altos/as directivos/as y grandes empresarios/as	Técnicos/as y profesionales subordinados/as	Administrativos/as	Trabajadores/as en rutinas administrativas y los servicios	Pequeños negocios y trabajadores/as autónomos/as de cuello azul	Agricultores/as y braceros/as del campo cualificados/as	Trabajadores/as cualificados/as, artesanos/as y capataces/zas	Operadores/as y otros trabajadores/as semicualificados/as	Peones y otros trabajadores/as no cualificados/as (excluye agrícola)	Agricultores/as y braceros/as del campo no cualificados/as

Varios autores, entre ellos Carabaña (1997: 80), consideran el esquema de clasificación EGP como laxo, “(...), de manera que está justificado considerar lo suyo más como un esquema a la busca de una teoría que al contrario”, en referencia explícita al trabajo de Goldthorpe. En el apartado 5.4. discutiremos algunas de las limitaciones de este modelo.

6.3 Estructural funcionalismo de Parsons y la estabilización del conflicto

Parsons reparó en el reduccionismo insostenible con el que el marxismo aborda la clase social. Desde su punto de vista, efectivamente, la clase social no puede ser interpretada exclusivamente a partir de la dicotomía que expresa la relación en torno a la propiedad de los medios de producción. En las sociedades modernas, las relaciones de dominación se construyen sobre un sistema mucho más complejo de interacción entre los individuos, cuyo resultado puede ser expresado en términos de distribución de poder, como por ejemplo el que se adquiere al acceder a una posición de control sobre la toma de decisiones en el proceso productivo. Ello no desmerece el enorme valor, según Parsons, que la problematización de la lucha de clases a partir del conflicto sobre la propiedad, ha tenido para el pensamiento económico utilitarista, recalando la concurrencia de nuevos enfoques teóricos y circunstancias sociales que permiten superar las contribuciones de este enfoque, (Duek e Inda, 2014: 171-172)

Como alternativa, o quizás como complemento a la luz de este reconocimiento con que Parsons consagra la proposición marxista, se produce una redirección conceptual de la propiedad hacia el rol y el estatus y a las relaciones que los sujetos mantienen con los objetos que son la fuente de variaciones de estos dos elementos.

Parsons desarrolla cuatro modelos de relaciones dentro de los cuales se resuelve el problema de la asignación e integración que determina el grado de autosuficiencia de la sociedad considerada como un sistema. Es decir, “(...) como un “marco en el que sus miembros pueden satisfacer todas sus necesidades individuales y colectivas”, *Ibíd*em: 159:

- el organismo conductual
- el sistema de personalidad
- el sistema social
- el sistema cultural

A la idea de Parsons le es inherente la de sistema de recompensas, ya que la estratificación se mide en términos de conformidad de la acción respecto de los valores colectivos. En este sentido, la estratificación es para Parsons, “(...) una valoración: es la atribución de un valor cualquiera a la unidad, valor que (...) corresponde al reconocimiento de su contribución al sistema, es decir, de su función en el sistema. En la medida en la que un sistema está estratificado según las contribuciones diferenciales de sus participantes, es esperable una correlativa diferenciación en los bienes concedidos (recompensas)”, *Ibíd*em: 156.

La perspectiva parsoniana también reconoce el estrecho margen para la distribución de bienes y recompensas, por lo que se establece un sofisticado sistema en cuanto a las competencias y efectividad cuya variabilidad, por pequeña que sea, debe correlacionarse con variaciones significativas en el sistema de recompensas, de tal manera que el nivel de competencia y efectividad en sí mismo es un elemento de diferenciación y por tanto de estratificación, (Parsons, 1966: 129; cit. en Hernández de Frutos, 1997: 113).

La obra de Parsons es conocida por tanto por ser “la más importante declaración funcionalista en todos los aspectos que se haya realizado nunca”, (Kerbo, 2004: 117), como por su carácter excesivamente abstracto, de lo que se deriva su limitación en el plano empírico.

6.4 Crítica a los enfoques estructuralistas y funcionalistas del conflicto

Desde el punto de vista del conflicto, la fuente de éste puede estar localizada bien en el proceso productivo que se determina por la propiedad de los bienes de producción, o bien por la posición en el mercado de trabajo que se alcanza a partir de la lógica de relaciones sociales.

A pesar de que las perspectivas neo-marxistas y neo-weberianas que respectivamente desarrollaron sus fundamentaciones de forma relativamente independiente hasta finales de SXX, estas encontraron su punto de convergencia en el carácter estructural de la estratificación, ya que se construye mediante sendos procesos de acaparamiento: la plusvalía, en el caso del neo-marxismo original de Wright, la renta en el neo-weberianismo de Goldthorpe.

A pesar de la apertura del intercambio de interés que se produjo entre ambos enfoques, el resultado de este entendimiento también ha sido sometido a crítica.

6.4.1 Crítica a los enfoques estructuralistas del conflicto

Al hablar de los conceptos de estratificación, clases sociales y movilidad social debemos dirigir la mirada a los más importantes precursores de esta línea de análisis que se inició a finales de los años 70.

El esquema de ocupaciones en los que se basan las inspiraciones neo-marxistas o neo-weberianas para elaborar las escalas de clase, parece presentar al menos dos limitaciones que operan en contra de su eficacia frente a otros modelos de análisis sociológicos posmoderno, más orientados sobre el proceso reflexivo y comunicativo.

Por un lado, y sin despreciar los logros de ambas inspiraciones neo-marxistas y neo-weberianas sobre el empleo de escalas para visualizar e interpretar la estructura social a partir de la conceptualización de las clases sociales, las inspiraciones teóricas postmodernas nos advierten de las limitaciones de llevar a cabo una mirada sociológica basada exclusiva o principalmente a partir de las ocupaciones.

Como hemos debatido en el bloque de antecedentes, las ocupaciones se encuentran cada vez menos diferenciadas debido al uso extensivo de fórmulas de flexibilización que tienden a homogeneizar la estructura laboral a partir de la expansión de los segmentos

desregulados, precarizados salarialmente. Y al mismo tiempo heterogeneidades por la utilización de complejas combinaciones de fórmulas de empleo atípicas y los distintos niveles competenciales y de cualificación que impone el constante proceso de cambio tecnológico.

La ocupación como fuente monográfica para establecer las categorías de clase se elaboran siguiendo un esquema pre-construido y teóricamente definido y desarrollado para captar estructuras persistentes en el tiempo y, en todo caso, movilidades genealógicas verticales entre progenitores y descendientes. Esta perspectiva más apropiada para los modelos de organización fordista, se ha visto alterada debido a los efectos en las ocupaciones introducidos por el desarrollo de las tecnologías en red. Como señala Sennett, (2006: 20), “(...) «nada es a largo plazo». En el ámbito del trabajo, la carrera tradicional que avanza paso a paso por los corredores de una o dos instituciones se está debilitando. Lo mismo ocurre con el despliegue de un solo juego de cualificaciones a lo largo de una vida de trabajo. Hoy, un joven americano con al menos dos años de universidad puede esperar cambiar de trabajo al menos once veces en el curso de su vida laboral, y cambiar su base de cualificaciones al menos tres veces durante los cuarenta años de trabajo”.

Como es sabido, detrás de esta “distracción estructuralista” por la que no repara en las limitaciones de la utilización monográfica de la ocupación como fuente de información sobre la clase social, se encuentra el viraje teórico que la sociología lleva a cabo tras el final de la guerra fría a partir de la cual la interpretación de la realidad social comienza a desarrollarse sobre la base de la posmodernidad, crítica, en el sentido académico, con la concepción de la estructura como una realidad que sirve para determinar las alteraciones en el sistema social.

Un aspecto de la transformación de la sociología que pone precisamente de manifiesto este viraje, es el cuestionamiento sobre la metodología de interpretación del trabajo y la relación laboral a partir del uso de escalas de prestigio profesional y clase social que de forma extensiva ha sido utilizada desde el último cuarto de SXX. De hecho, uno de los elementos teóricos del concepto ocupación que viene asociado como principal dimensión de la clase, es el salario, elemento que, como hemos visto en el análisis del capítulo 3, ha perdido, no total, pero si sensiblemente, su capacidad explicativa, pasando de ser una

variable que permite precisamente visualizar las alteraciones estructurales, a ser una dimensión cada vez más homogénea e indiferenciada.

Desde la perspectiva neo-weberiana, el salario se constituirá como uno de los elementos más relevantes del sistema de clases, ya que su asignación diferencial obedece al esquema de ocupaciones, Parkin, (1984). De ahí que muchos de los autores neo-weberianos consideren la estructura ocupacional como un elemento principal, no el único, de cálculo y de medida de la clase social. El auge de la utilización de estos instrumentos coincide precisamente con la evolución del modelo de producción en línea. Y su declive, con el auge de la sociedad en red. No obstante, no se considera una herramienta caducada en la actualidad, aunque su especificidad y sensibilidad ha demostrado ser más elevada en períodos de la historia de la organización del trabajo en los que los modelos de producción en cadena poseían mayor protagonismo frente a otras modalidades de producción distintas a la organización flexible.

El menor interés comparativo por un análisis encaminado a específicamente establecer los nexos entre los conceptos de clase y las transformaciones en las relaciones laborales de este período, parece estar relacionada con la corriente sociológica en la que se evidencia una pérdida de motivación teórica entre los investigadores y académicos del área, quienes consideraban que “..., hablar de clases y de lucha de clases es de viejos nostálgicos sesentistas. Las clases aparecen en los discursos teóricos hegemónicos como vergonzantes restos arqueológicos de eras prehistóricas, ignorándose de este modo lo que otrora constituyó la preocupación de la sociología”, Inda y Duek, (2007).

Por otra parte, los años 90 supusieron para la sociología una especie de acto de conciliación respecto de la confrontación entre dos corrientes teóricas que prototiparon el conocimiento sociológico del SXX. La tensión entre el marxismo y anti-marxismo predominó en “el período que va de 1918 a 1989, del fin de los Imperios y la revolución rusa a la caída del muro de Berlín, y que los historiadores han llamado el corto siglo XX o la «guerra civil de occidente»”, Lamo de Espinosa, (1996).

Este hecho tuvo quizás que ver con la menor influencia en la teoría sociológica general, en comparación con otras obras, de trabajos de inspiración neo-marxista de autores como Erik Olin Wright en el intento de recuperar esta tradición para la sociología contemporánea.

En todo caso, la producción científica que tuvo lugar entre los años 80 y principios de SXXI, sobre todo las de inspiración neo-weberiana, sí que dejó considerables y valiosas evidencias sobre cómo la implantación de las medidas de flexibilización durante estos años afectó a los nexos entre las relaciones de producción y las posiciones de clase.

Como rasgo distintivo del enfoque neo-weberiano, “la situación de mercado constituye el principio decisivo de diferenciación de clase en las economías donde hay mercado (laboral y de bienes) y autopropiedad individual, esto es, en aquellas economías – modernas- donde, según esta tradición, la clase constituye a su vez un principio de estratificación”, (de Francisco, 1999: 3). Todo ello equivale a decir que en el enfoque neo-weberiano el resultado de la lucha de clases viene dado por el éxito de los miembros de una sociedad en la obtención de las recompensas ofrecidas por el mercado, en este caso el mercado laboral, en el que los trabajadores compiten.

Siguiendo al mismo autor, el principal problema epistemológico de las teorías estructuralistas, ha sido el de cómo establecer los principios de unificación y diferenciación y de aquí a cómo se construye la estructura de clases. A este respecto, el enfoque neo marxista introduce el criterio de explotación que viene ejercida por la coacción estructural que ejercen las relaciones dominantes de propiedad.

Aunque ambas perspectivas ofrecen puntos de vistas alternativos, pudiera parecer que en un mercado laboral en el que precisamente se posibilita una mayor delimitación de las situaciones laborales a través de una normalización o indiferenciación salarial y una mayor diferenciación de las cualificaciones y especialidades, serían mejor aplicables los modelos teóricos basados en la búsqueda de criterios de unificación y diferenciación centrados en las competencias, ya que todas las categorías parecen estar alineadas con un “incremento en la heterogeneidad y pluralidad de las modalidades de uso de las capacidades productivas de las poblaciones: ya sea en el seno mismo del trabajo asalariado formal (trabajo subcontratado, interino, a tiempo parcial, por horas...), o en su combinación variable con modalidades no asalariadas (trabajo por cuenta propia, trabajo voluntario, prácticas en empresas, trabajo no remunerado...) o directamente no declaradas”, (Riesco-Sanz, 2019: 610).

No obstante, ambos enfoques han aportado diferentes análisis de clases sociales. Por un lado, los conceptos de inspiración marxista, trabajados particularmente por Erik Olin

Wright, han contribuido, dado su nivel de abstracción, al análisis de procesos de cambio macro-social. Mientras, el enfoque neo-weberiano se ha situado a nivel de los micro procesos de diferenciación social. En todo caso ha podido establecerse una conversión de ambos enfoques consistente en la asimilación, principalmente por parte del enfoque neo-weberiano, del principio de causalidad estructural, (de Francisco: 1999: 6-12).

Sin embargo, ambas perspectivas no dejan de expresar el proceso de estratificación a partir de una ordenación estructural que resulta reduccionista. El significativo proceso, por un lado, de precarización generalizada e indiferenciación salarial y, por otro, de diferenciación respecto de recompensas que se defienden en márgenes cada vez más estrechos, no son suficientes para recoger los innegables efectos de las simbologías en torno al consumo, los hábitos y nuevas formas variadas de trabajo, que son una fuente cada vez más relevante de diferenciación en las sociedades actuales.

6.4.2 Críticas al funcionalismo de Parsons

El pensamiento parsoniano recoge algunas obviedades sustentables sin necesidad de verificación empírica, como por ejemplo el mejor reconocimiento en términos de recompensas de las élites económicas y políticas. Sin embargo, Parsons establece que la sociedad tiene necesidades propias y que las élites obran en beneficio de la sociedad, sin profundizar en el papel del poder, del que consideraba que su movilización es principalmente motivada por la obtención de estatus, mientras que los altos ingresos serían una fuente secundaria (Kerbo, 2004: 120-121).

Este problema epistemológico que fue sometido a debate, tendió a resolverse al considerar que “(...) Al esforzarse por vivir de acuerdo a los valores dominantes (...), la gente contribuye a satisfacer las necesidades de la sociedad”, (Ídem).

Como el propio Parsons reconoce su enfoque teórico es analista y su sometimiento a los procesos de validación empírica por tanto limitados, por lo que sus postulados se sitúan en el nivel de paradigma, (Ibídem: 123).

Podemos establecer las limitaciones que representa la teoría parsoniana sobre la estratificación en tres puntos que son de relevancia en nuestra investigación.

Por un lado y como hemos advertido en el debate teórico en torno a esta inspiración, su formulación es empíricamente difícilmente trasladable, lo que no quita para que sirva de referente para la interpretación de algunos aspectos concretos en el proceso de construcción del objeto de investigación.

Por otra parte, y también como se ha advertido en la revisión sobre el estado de la cuestión, esta perspectiva carece de elementos diferenciadores eficientes para la mejor comprensión del proceso de reproducción del poder, que, por otra parte, es un elemento central en el modelo de expansión de la economía mundial en los tres niveles de diferenciación que hemos establecido: **C/SP/P**.

Finalmente, al igual que los planteamientos de Wright y Goldthorpe, la modelización de la estratificación social en Parsons carece de las categorías simbólicas y de significación que explican los procesos de alteración de los marcos de simbologías para el acoplamiento estructural y de significación en torno a las formas de trabajo. Este aspecto es central en nuestra investigación, por lo que seguidamente procederemos a abordar los enfoques que resultarán más operativos en la misma.

7 La mirada posmoderna

El vocablo “estirpe” es un préstamo lexicológico del latín *stirp, stirpis* (raíz y tronco de una familia o linaje) para referirse al conjunto formado por la descendencia de un sujeto a quien ella representa y cuyo lugar toma, (RAE). Este préstamo se produce en el SXV para denotar concretamente las relaciones de ascendencia y descendencia especialmente de la nobleza, de sangre “limpia”. Como señala Canessa, (2000), “(...) Adherida al arquetipo de la vida noble, el ideal de la sangre limpia extremó la desigualdad de aquella sociedad hispánica ya sobrejerarquizada”³⁸.

A pesar de los notables avances en el desarrollo de las modelizaciones teóricas dirigidas a la descripción e interpretación estructural de las transiciones verticales y horizontales de la clase social en la literatura sociológica contemporánea, resulta llamativo que no se haya introducido un vocablo consensuado para denotar la verticalidad de la transmisión del precariado, de tal manera que, al igual que ocurre con el epíteto “noble estirpe”, se visibilice, incluso si se tratara de una mera pretensión literaria, el factor hereditario del vasallaje, o precariado, así como la relevancia que tal visibilización posee para el análisis sociológico, particularmente para arrojar luz al problema epistemológico de la transmisión vertical, y más precisamente en la descripción de los procesos de reproducción de las desigualdades y de la dominación.

Tal es así, que cuando en la sociología predominante de la modernidad y alta modernidad nos referimos a las clases medias, haciendo uso de escalas basadas en ocupaciones, distinguimos entre las antiguas y las nuevas, otorgando significados disímiles para dar visibilidad a la dirección, normalmente ascendente, de un proceso de movilización de una clase a otra. Nótese a este respecto que no conocemos, de momento, ninguna encuesta o estudio que, llevado a cabo por operadores estadísticos de nivel nacional, diferencie entre antiguas clases trabajadoras, que denoten el estancamiento estructural, o nuevas clases trabajadoras que recojan los desclasamientos de quienes, incluso poseyendo un capital educativo equivalente o superior al de los progenitores, es decir transmitido o adquirido,

³⁸ En relación al control social ejercido por el Santo Oficio, que a partir del SXV durante la Inquisición, inició el “cortejo de fuegos purificadores”, como lo describe la autora, para cristalizar la condición social de los “cristianos viejo” y así evitar exponerse a los riesgos de un “tatarabuelo converso o de oficio vil”.

acaban empleándose en ocupaciones precarizadas, o incluso más inestables y salarialmente moderadas en comparación con las de sus ascendientes.

El manejo del fenómeno del desclasamiento, comienza a ser habitual en la sociología del SXXI. Sin embargo, su problematización y conceptualización trasciende a las definiciones conocidas de clase social con que hasta finales del SXX se llevó a cabo el manejo teórico y empírico del problema de la estratificación y la movilidad social.

La sociología posmoderna se enfrenta no sólo al reto, como hemos visto no exento de controversias, de definir los atributos materiales y / o relacionales que sirven de diferenciación de la clase social, para poder así establecer una clasificación que satisfaga las demandas de las perspectivas estructural y funcionalistas.

Además, debe proponer modelos explicativos que permitan discernir las estrategias que los actores emplean para movilizarse, reproducirse o adaptarse a las transformaciones de un sistema social sometido a embestidas de las dinámicas hegemónicas globalizadoras, y a una división internacional del trabajo en la que, aun manteniéndose el carácter central del trabajo en la organización social, va cediendo en las propiedades de diferenciación que el salario y estabilidad confieren dentro de la estructura social, en el caso de España, expandida en la semiperiferia.

La división del trabajo desarrolla su heterogeneidad y desigualdad en el sistema mundo, donde el capital tiende a movilizarse principalmente hacia las economías centrales, mientras que el trabajo se precariza principalmente en las posiciones periféricas y semi-periféricas, con limitada capacidad de retener el valor generado en el proceso productivo.

Por ello, en las economías periféricas y semiperiféricas se produce una relativización, como decimos, del nivel salarial o seguridad en el empleo como variables de diferenciación de espacios sociales, dando paso a nuevos elementos de diferenciación dentro del sistema. Pero, el valor diferencial de estos nuevos elementos no sólo debe medirse, según nuestro enfoque, en términos de cómo se satisfacen las necesidades de diferenciación de los actores dentro de un sistema social, sino a partir de como este modo de diferenciación contribuye a mejorar los engranajes y eficacia del modelo de explotación y dominación. Como señalan Wright, (2019) y Castells (2000), en una economía globalizada donde el capital puede fácilmente moverse alrededor del mundo en

busca del lugar más favorable para la inversión mientras que el trabajo está mucho más arraigado a los lugares concretos, el poder de este desequilibrio se intensifica, generando un tipo de desigualdad muy específica: la explotación. A pesar de la visión estructuralista del autor, en la que hace uso de elementos simbólicos característicos de la hegemonía neoliberal para describir procesos de diferenciación y desigualdad interna en el mercado de trabajo, como “ganador” o “perdedor”, consideramos que internamente, esta lógica puede operar, en el caso del mercado laboral español, en el sentido precisamente contrario, es decir en la igualdad en el sistema semiperiférico. En el mismo sentido, Martín Artiles *et al.* (2018: 128), señala que “(...) no parece haberse producido una polarización en las trayectorias en términos de ganadores y perdedores, sino una estratificación o segmentación de trayectorias laborales en un contexto de fuerte incertidumbre que ha marcado el periodo 2007-2015”.

Mientras que en las economías centrales esta dinámica puede constituir un factor de desigualdad interna, que estimula a los actores a desempeñar estrategias de movilidad, en las economías semiperiféricas donde el valor generado en la cadena de producción no es tan fácil de retener, esta modelización simbólica resulta más complicada. De ahí el desarrollo del contexto de políticas públicas con elevación de la artillería discursiva panegirista en torno a la flexibilización y a otras formas de trabajo no asalariado como los emprendimientos, flexibilidad, etc.

Como señala Alonso, (2017³⁹), “(...) la producción en serie da paso a una producción flexible, y esto requiere que, donde se hacía hincapié en el control de la producción, ahora se haga en la flexibilidad y la destrucción creativa; donde se hablaba de planificación, ahora se perciba la necesidad de más innovación; donde había jerarquías directivas, se consoliden estructuras horizontales; donde había equipos de dirección ahora haya emprendedores. Este nuevo paradigma de empresa en red recibe un nuevo impulso con la globalización económica y el desarrollo de las tecnologías de la información, y se convertirá en la referencia clave del discurso empresarial que agitará el fantasma de la globalización para demandar de individuos y organizaciones más innovación, compromiso, flexibilidad”.

³⁹ Versión KINDLE sin paginar

Innovación, emprendimiento, compromiso, flexibilidad, creatividad, adaptación al cambio, trabajo en equipo, esfuerzo, iniciativa, capacidad para tomar decisiones, capacidad de asumir riesgos, intraemprendimiento, logro, meta, ser tu propio jefe, éxito, internacionalización, innovación social, emprendimiento social, disponibilidad, proactividad, orientación al cliente, generación de valor, son, entre otros, algunos de los elementos narrativos que distinguen a las deidades del trabajador / de la trabajadora flexible en el mercado laboral de la sociedad en red.

En el caso del mercado de trabajo español, además, en un contexto de moderación salarial en el que, de no ser por ciertas tensiones sociales y estructurales que en la praxis han provocado estos usos narrativos, cobraría sentido el principio parsoniano por el que la vivencia de los valores dominantes son la fuente principal de prestigio y estatus, mientras que las diferencias entre poder y riqueza, serían secundarias, Kerbo, (2004: 118).

Por lo tanto, la validez de las inspiraciones teóricas sobre las que consideramos debe basarse la observación y el análisis de este proceso transformador, depende, en parte, de la capacidad para conceptualizar y operacionalizar la problemática de la hegemonía económica global en términos de simbologías con las que los actores sociales transforman, interiorizan, adaptan y reproducen el marco de significaciones.

Y más concretamente en la operacionalización de las clases sociales a partir de esta dinámica de capitalización simbólica con la que se supera la concepción dualista y objetivista en torno a la clase social. En este sentido, la perspectiva bourdieusiana se propuso superar la perspectiva por la que se “identifican las clases sociales con grupos discretos, simples poblaciones numerables y separables por fronteras objetivamente inscritas en la realidad, y las teorías subjetivistas o marginalistas, que reducen el «orden social» a una especie de clasificación colectiva obtenida por la agregación de clasificaciones individuales por las que los agentes se clasifican y clasifican a los demás”, (Bourdieu, citado en Fernández, 2013: 45).

El manejo de la simbología como un capital que modula el reconocimiento de valor de otros capitales, ya sean materiales o intangibles como los capitales culturales, económicos o relacionales, supone una novedad que no sólo rompe con la rigidez estructural de los esquemas teóricos del SXX, sino que también da cuenta de la profundidad de los efectos transformadores de la tecnología sobre la sociedad en la estratificación social, alejada cada

vez más de los diseños de categorías estancas compuestas por ocupaciones. En torno a las simbologías y los marcos de significación, la sociología del SXXI pretende detectar los movimientos en términos de espacio social, en los que las escalas⁴⁰ que ampliamente fueron utilizadas por las inspiraciones neo-marxistas y neo-weberianas de SXX no resultan operativas para conceptualizar la estratificación social.

Como señala Bourdieu, (2000: 17), “...para interpretar de manera adecuada lo que se inscribe en una tabla de contingencia que pone en relación la profesión, la edad o el sexo y la preferencia por *El clavecín bien temperado* o por *El concierto para la mano izquierda*, será preciso, rompiendo simultáneamente con el uso ciego de los indicadores y con los falsos análisis esenciales, que no son otra cosa que la universalización de una experiencia singular, hacer explícitas por completo las múltiples y contradictorias significaciones que revisten estas obras, en un momento dado, para el conjunto de los agentes sociales y, en especial, para las categorías de individuos que las distinguen o que se oponen a ellas (en este caso particular, los herederos y los «recién llegados»)”.

La investigación sociológica en torno a las ocupaciones y las clases sociales, ha experimentado por tanto una redefinición de su mirada epistemológica en el mismo sentido, redirigiendo el interés sobre el problema de la clasificación de las clases sociales en favor de estudios sobre la pobreza y las desigualdades derivadas de la expansión de la economía global, y cuya forma de abordaje ha servido para reivindicar la complejidad del funcionamiento del sistema social, irreductible a categorías estancas y estables de la estratificación.

Por lo tanto, para poder establecer el alcance que las políticas de desregulación de los mercados y radicalización de la flexibilidad en términos de estratificación, necesitamos estudiar dos cuestiones que consideramos principales.

⁴⁰ Bergman and Joye (2005) Escalas de clase más ampliamente utilizadas

- *Cambridge Social Interaction and Stratification Scale (CAMSIS)*
- *Swiss Socio-Professional Categories (CSP-CH)*
- *John H. Goldthorpe's class schema*
- *International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)*
- *Donald J. Treiman's prestige scale*
- *Erik Olin Wright's class structure*

En primer lugar, cómo ha afectado la desregulación a las condiciones de clase, es decir, al volumen y configuración de los capitales que los actores poseen. En este sentido también necesitamos conocer cómo operan los marcos simbólicos mediante los que se otorga valor y se legitiman los capitales que resultan del proceso de desregulación, emprendimiento, innovación, tecnología, adaptabilidad, etc., legitimando de paso el proceso de expansión neoliberal en el mercado laboral y sociedad española.

Por otro, como este proceso se puede reducir a una serie de categorías operacionalizables, por un lado, para que sean empleadas por los actores en las distintas dinámicas laborales, y, por otro, para el observador pude describir este proceso de reducción de la complejidad como una estrategia de expansión del sistema social. En este sentido, la observación, debe permitirnos establecer el principio de reducción de la complejidad como una operación que da acceso al espacio social, donde operan las simbologías y significaciones del neoliberalismo que sirven de legitimación a las formas de empleo precarizadas y otras combinaciones de formas de trabajo no reguladas.

7.1 Reducir la complejidad

Desde la perspectiva luhmanniana, el número de acontecimientos reales posibles que se producen en un contexto de complejidad está sometido a un proceso de selección de aquellos que son relevantes en un medio, por el que se “restringe el número de formas de relacionarse con él”, (Baert y Carreira da Silva, 2011: 93).

Esta idea de Luhmann nos permite situar la observación la desregulación laboral desde una perspectiva sistémica y más concretamente en el proceso de restricción narrativa por el cual el discurso jurídico y político en torno al problema del desempleo se restringe al código binario flexible-rígido de la relación laboral. Se eliminan así, por tanto, del sistema de comunicación, otras formas de relación con el problema del desempleo, e incluso de la precariedad, como por ejemplo cualquier referencia a expresiones o elementos de comunicación relativa a los procesos expansionistas de la economía semiperiférica y sus consecuencias reorganizativas, estratificantes, desigualitarias, dominantes, precarizantes. Tal es el caso, como pretendemos demostrar, de los discursos motivacionales de la ordenación jurídica del mercado de trabajo desarrollado en prácticamente todas las reformas laborales desde los Pactos de la Moncloa.

Otra propiedad del sistema luhmanniano que consideramos adecuada para observar el proceso desregulador, tiene que ver con el carácter autorreferencial de los acontecimientos seleccionados por el sistema. En otras palabras, el discurso focalizado en la legitimación de la flexibilización, contribuye a crear un sistema independiente por el que narrativas de la desregulación de las relaciones laborales se convierten en un elemento del sistema de referencia, que, desde nuestra perspectiva, le otorgará autonomía respecto de los otros elementos que, a pesar de estar relacionados, pertenecen a un sistema de comunicación diferente. Por lo tanto, en la aproximación al análisis luhmanniano a la flexibilidad laboral no la considerarla como una categoría de relación laboral, sino una categoría del sistema de comunicación que proporciona al sistema social elemento para referirse a sí mismo.

Con el objeto de aclarar este razonamiento luhmanniano, Urteaga, (2010: 313), utiliza como ejemplo la referencia al arte empleada por el propio Luhmann. “Retomando el ejemplo del arte, incluso unos objetos que pertenecen al ámbito doméstico, son dignos de convertirse en objetos artísticos. Es suficiente que formen parte de una comunicación en el seno del sistema artístico para beneficiarse de un estatus de objeto de arte y no necesitan referirse a la trascendencia. Asimismo, el derecho no consiste en adaptar lo que es justo por naturaleza porque preexiste a cualquier comunicación jurídica, aunque esté constituido por unas reglas jurídicas”.

De igual forma, la relación laboral a tiempo parcial, temporal, la economía de plataforma, etc., forman parte, a nuestro juicio, del sistema de comunicación en el marco las relaciones de trabajo en el mercado laboral español. De tal manera que estos elementos se van desarrollando y consolidando en un modelo de comunicación hasta que sistema social se independiza del proceso de expansión en la economía semiperiférica. Es decir que, a pesar de que el proceso de desregulación de las relaciones laborales está estrechamente relacionado y articulado con la presión hacia la moderación salarial ejercida por el proceso expansivo semiperiférico, en el mercado laboral se consolida un modelo de comunicación y autorreferencial por el que la flexibilidad se interpreta de forma independiente de este proceso, de mayor complejidad, y más relevante aún, como la principal o única explicación.

Retomando el ejemplo tomado por Urteaga, al igual que cualquier elemento en el ámbito doméstico puede convertirse en un objeto de arte que se beneficia de su estatus en el sistema artístico, ocurre que las formas de trabajo atípicas o nuevas formas de trabajo pueden convertirse en objetos de relación de laboral que adquieren estatus dentro del sistema de mercado laboral, beneficiándose del mismo. Como, por ejemplo, el estatus del emprendedor de éxito, innovador, independiente, el trabajador intraemprendedor, adaptable, flexible. Estos elementos dan sentido a la interpretación de la modelación interna del sistema a partir de los conceptos de rigidez o flexibilidad aplicados a la relación laboral, y proporcionan una solución interna, interiorizada y por tanto creíble por los actores, al problema de la situación de desempleo. A pesar de sus consecuencias precarizante, es la flexibilidad se configura como un elemento explicativo sostenible en el sistema de comunicación, e independiente de la globalización y la expansión en la economía semiperiférica.

Estos elementos vienen además apoyados por el sistema jurídico, desde donde se refuerza su significación como estrategias recuperadoras de la tasa de empleo, dinamización del mercado laboral, modernización, adaptación a Europa, etc., construyendo así la base de las reglas jurídicas, en nuestro caso, las reformas laborales posteriores a los Pactos de la Moncloa.

La validez, en principio teórica, que este enfoque de sistemas propuesto por Luhmann tiene para nuestra investigación, viene dada precisamente porque en la definición del sistema social se incluyen, juntos o separados, elementos como las sociedades, sus instituciones o más particularmente, las “formas de comportamiento regidas por las reglas”, (Baert y Carreira da Silva, 2011: 93). Es más, el propio Luhmann, utilizó como ejemplos de reducción progresiva de la complejidad, los “cambios en el ordenamiento legal”, (ibídem., pp: 94).

En este sentido, sería posible establecer si las reglas de comportamiento flexible, temporal y desregulado del mercado de trabajo, se expresan en términos de una restricción comunicativa y sistemática, con el objeto de modelizar el sistema emergente y controlar internamente la incertidumbre del propio sistema mediante un conjunto de elementos seleccionados en el sistema de comunicación como modelo de autorreferencia.

Es decir, un modelo de comunicación que permita determinar el riesgo de una mayor o menor tasa de empleo a partir de un sistema de control exclusivamente interno: flexibilización de las relaciones laborales; y con una implícita restricción, particularmente en el seno de la comunicación, de los factores externos a los que se les ha restringido la entrada: expansión de la economía semiperiférica y moderación salarial.

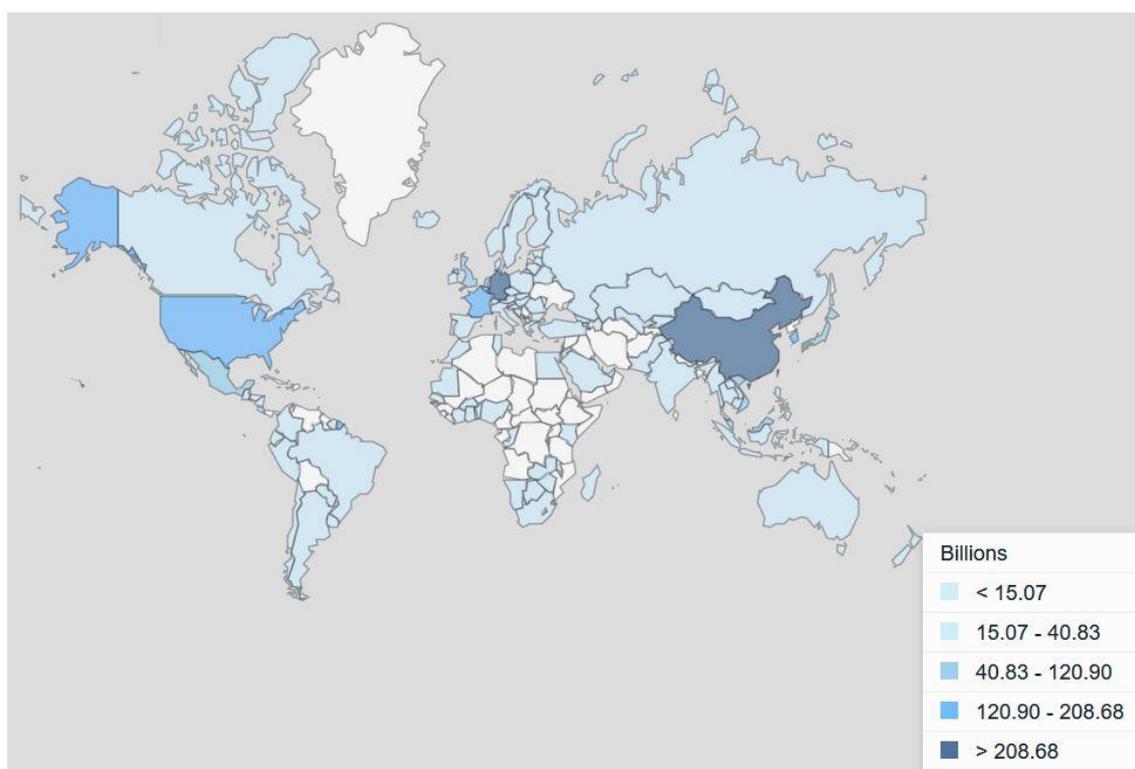
Este mecanismo resulta en el surgimiento de un sistema autorreferencial que va adquiriendo más importancia a medida que la complejidad, que en nuestro caso viene dada por el proceso de expansión de la economía semiperiférica y su reordenamiento en el sistema-mundo globalizado, va aumentando.

El concepto luhmanniano de autopoiesis radicaliza este procedimiento autorreferencial, dado que implica que “las fronteras del sistema están producidas por sus propias operaciones”, Urteaga, (2010: 313). En nuestro caso, las fronteras del discurso flexibilizador tienden a establecer elementos estructurales que se relacionan exclusivamente de forma interna, de tal manera que la incertidumbre sobre las situaciones del mercado de trabajo se resuelve mediante el uso restringido de estos elementos estructurales, (ibídem). En otras palabras, la comprensión de la problemática del desempleo, en el caso de España, se elabora sobre la base de la relación entre los sistemas binarios: creación y destrucción de empleo, flexibilidad y rigidez, y otros elementos discursivos que otorgan coherencia interna, exclusivamente en el sistema de comunicación, a este tipo de conceptos.

Creemos oportuno recordar aquí, el planteamiento propuesto por Martínez Peinado, (2011: 32), al introducir un “marco metodológico y analítico para el mantenimiento del uso de la estructura Centro/Periferia, reconceptualizándola como otra estructura de la forma Centro/Semiperiferia/Periferia (en adelante, C/SP/P). Y se argumenta su necesidad para explicar el Sistema Capitalista Global actual, no tanto por la “nueva” estratificación de economías nacionales, sino por la propia mutación del sistema (de internacional a global). La tesis que propongo es que no es que China, Brasil o la India cambien, sino que el capitalismo global las cambia, y esa medida en que las cambia es la medida en que se convierten en Semiperiferia, convirtiéndose así, en la muestra de la reestructuración autocentramiento/extraversión global, independientemente de las fronteras nacionales”.

Desde la perspectiva luhmanniana, la tesis de Martínez Peinado refleja la elevación del nivel de complejidad del sistema mundo, y de ahí que estimule el desarrollo de un marco autorreferencial que debe contener elementos para separar el proceso de globalización del de la precarización, de tal manera que sea posible su adaptación exitosa. No se debe interpretar como una contradicción el principio de causalidad que Martínez Peinado otorga al capitalismo como transformador de China, Brasil, etc., respecto de la idea de diferenciación por la que sería aplicable la perspectiva luhmanniana de que los sistemas se diferencian mediante un proceso interno. De hecho, ambas perspectivas se refuerzan dado que la teoría de sistemas de Luhmann sugiere que la diferenciación surge a partir de una elevación de la complejidad, en nuestro caso, la descrita por Martínez Peinado, (Ídem)

Gráfico 7-1 Exportación de tecnologías 2019



Fuente: World Bank

Es decir que, mientras que la división internacional del trabajo aumenta de complejidad por su expansión y reordenación global, emerge paralelamente un sistema autorreferencial que se independiza del proceso de expansión global, creando un sistema de categorías y códigos internos que favorece el desarrollo de estructuras propias del

sistema e independientes (en términos de comunicación) de otros sistemas con los que se relaciona, aunque dependientes (funcionalmente) respecto de su modelo de interacción.

Es importante que tengamos en cuenta que en el contexto de los sistemas sociales luhmannianos, “esta idea se traduciría en la neutralización de todos los antecedentes y condiciones de pertenencia a un dominio que no se fundamenta en este ámbito. Dicho de otra forma, la comunicación no está programada desde el exterior”, (Urteaga, 2010: 313). Es decir, que los elementos autorreferenciales, como señalamos, se localizan y desarrollan dentro del propio sistema. Aunque simultáneamente satisfagan las demandas del sistema complejo. Este planteamiento, nos permite reforzar el hilo de argumentación que planteamos en el bloque II, por que le señalamos que las distintas economías, en el caso de los ejemplos de Alemania y Francia, encuentran sus propios elementos internos para emerger un sistema de comunicación autorreferencial. Mientras que en el caso español es la flexibilidad – rigidez, en caso de Alemania sería la competitividad o no competitividad y en el caso de Francia la complejidad o simplicidad del ordenamiento jurídico de la negociación colectiva.

Al hilo del planteamiento luhmanniano, debemos reparar también en el hecho de que el proceso de elevación de la complejidad del sistema se produce a partir de la posmodernidad, en sincronía con la expansión de la economía global. Ello no quita que la aplicación de esta mirada teórica al problema de la desregulación, pueda retrotraerse a la complejidad previa a la globalización. Recordemos que los códigos referenciales en torno a la flexibilidad, según debatimos en el capítulo 4, fueron introducidos en el marco de los Pactos de la Moncloa, a nuestro entender, para reducir la complejidad del sistema derivada de los desequilibrios internos de la estructura productiva heredada del régimen franquista.

Sin embargo, “la aparición de los subsistemas se corresponde con la necesidad de la sociedad de alcanzar un nivel superior” (Ibídem, 307), por lo que consideramos que, a pesar de que en la transición democrática ya se estuviera anunciado la necesidad de crear un sistema de diferenciación, el sistema de reproducción heredado del régimen franquista demostraba aún su eficacia, o al menos gran parte de sus elementos autorreferenciales entre los que la flexibilidad no poseía valor de diferenciación. Es decir, no se habría

alcanzado el suficiente grado de complejidad como para que en el sistema social evolucionara a partir de una diferenciación, dado que los modelos de producción en cadena o por estacionalización no habrían experimentado aún la metamorfosis globalizadora estimuladora de la flexibilización.

Es por ello que el sistema autorreferencial en torno a las formas de trabajo precario en el mercado laboral, no emerge funcionalmente hasta que efectivamente irrumpe el proceso expansivo del capitalismo global, cuando se eleva exponencialmente la complejidad del sistema. Así, es posible constatar los efectos reales del proceso de desregulación laboral en la reorganización y emergencia del sistema de desregulación, que se evidencian a partir de las reformas posteriores al estatuto de los trabajadores del año 1984. Como señalan Lorente y Guamán, (2018: 42), “Si realizamos un análisis de la evolución del empleo en España durante las tres últimas décadas podemos empezar destacando que el ciclo expansivo de la segunda mitad de los años ochenta se tradujo en una intensa creación de empleo –en gran medida temporal- hasta el año 1991, año en que se inicia la crisis económica. Desde el punto de vista normativo, el punto de inflexión en ese momento fue la reforma laboral realizada por la Ley 32/1984”. Sin embargo, los Pactos de la Moncloa ya habrían anunciado la necesidad de flexibilizar el mercado laboral, como detalladamente estudiamos en el Bloque II. Es más, las reformas de los años 84 y 92, no tuvieron el mismo efecto desregulador que el que tuvo la del 94, en el que se consumó la regulación de las empresas de trabajo temporal, extendiendo sin precedentes el uso de la temporalidad y parcialidad con un impacto sin precedentes.

Para ir acotando el esquema conceptual que extraeremos de la propuesta teórica luhmanniana para inspirar nuestra mirada sobre la diferenciación del sistema laboral post transicional, vamos a descomponer los elementos teóricos y prácticos de la misma para ir así estableciendo con más claridad los nexos con las situaciones de la relación laboral devenida con las reformas.

7.1.1 La complejidad globalizadora y la reducción de la complejidad laboral.

Por un lado, tenemos la necesidad del sistema social de elevar su grado de complejidad. “La complejidad no es, entonces, sólo la cantidad de las relaciones estructuralmente posibles, sino su selectividad; tampoco es sólo un conjunto de conocimientos (empíricamente asegurados) entre las variables tamaño y estructurabilidad, sino la

relación entre la determinación positiva del tamaño y la determinación negativa del efecto de eliminación de la estructura. La complejidad tiene su unidad, en consecuencia, bajo la forma de una relación: en la relación de la posibilidad recíproca de cantidades de elementos y órdenes reductivas. En cuanto, unidad de su sistema, la complejidad en sí misma es de naturaleza relacional. Se puede hablar de mayor complejidad, en referencia a los sistemas, cuando aumenta la selectividad de las relaciones posibles de acuerdo con el tamaño y la estructura del sistema”, Luhmann (1975a, 207), citado por Rodríguez y Arnold (1999:101).

Si consideramos que la operación de reducir los efectos sobre las tasas de empleo a la flexibilización de las relaciones laborales resulta en un proceso enormemente selectivo, dada la complejidad real que se da en la relación entre de la moderación salarial y el modelo expansionista que subyace en la realidad, efectivamente, como se señala en la cita de Rodríguez y Arnold, podemos hablar de una mayor complejidad.

La eliminación de la estructura de todos los elementos del sistema que explican la desempleo, salvo flexibilidad, es, a la luz de las relaciones que hemos desarrollado en torno al modelo de expansión de la economía semiperiférica, efectivamente enorme. Y, por tanto, la necesidad de eliminación de toda esta gran cantidad de elementos y relaciones nos advierte del elevado grado de complejidad.

Pero, la complejidad que se eleva en base a la expansión de la economía semi-periférica, resulta, desde el punto de vista del individuo, difícil de interiorizar. Recordemos que desde la perspectiva luhmanniana, esta dificultad no tiene necesariamente que ver con la capacidad o no de interpretar la lógica de este sistema emergente, sino más bien con la necesidad que los actores sociales tienen de identificar soluciones internas y funcionales, restringiendo en el sistema de comunicación la entrada de fuentes externas de transformación, ya que estas fuentes externas tendrían una nula capacidad para desarrollar un sistema de comunicación mediante códigos que permitan jerarquizar la incertidumbre.

Como señala Urteaga, (2010: 306), “Solo es cuestión de diferenciaciones internas, que son secundarias a la hora de comprender la manera según la cual la sociedad actúa, se transforma y produce acontecimientos. El principio de diferenciación que estructura verdaderamente la sociedad moderna es funcional”.

En el mismo sentido Luhmann considera el sistema complejo como un “sistema forzado a tratar la complejidad del mundo como un problema de selectividad interna, su funcionamiento rige su organización interna y la orienta primariamente hacia la conservación de los límites sistémicos, en ella predominan los mecanismos selectivos de reducción de complejidad; de esta manera, la organización ocupa un lugar central porque es el soporte de la diferencia de la complejidad interna del sistema respecto de la complejidad externa y de la complejidad de otros sistemas del entorno”, (Pignuoli, 2012: 36).

Por esta razón, la globalización no suele ser observada ni comprendida por parte de los actores por sus implicaciones estructurales ni reorganizativas. Consideramos poco probable que de un acto cotidiano como la compra de una prenda de vestir a través de la plataforma AMAZON, un/a comprador/a, miembro de una familia domiciliada en un barrio de una ciudad mediana española, con un nivel de estudios secundarios y trabajador/a del sector servicios, repare en que, de la naturaleza de la operación comercial realizada, resulte una minoración de la capacidad que los trabajadores que participan en el proceso de producción del artículo adquirido tienen a la hora de retener el valor económico generado. De la misma manera ocurre con los/as trabajadores que producen esta prenda respecto de las razones por las que su trabajo es precario mientras que su valor se multiplica desde que es producido en la periferia hasta que llega a las economías centrales o semi-periféricas. Al restringir esta percepción, compleja, el sistema valida elementos de comunicación que se mantienen dentro de unos límites que configuran el espacio interno. Es aquí donde la flexibilidad se convierte en un elemento que posibilita una interpretación de la incertidumbre sobre la situación del empleo, ya que su complejidad es mucho más reducida con relación al funcionamiento general del sistema.

En este sentido, consideramos que el discurso jurídico y político se halla liberado de la necesidad de establecer los nexos entre la incertidumbre de la situación laboral con la compleja realidad subyacente que caracteriza el proceso de expansión de la economía global y hegemonía capitalista.

Efectivamente, para Luhmann, “la globalización no es una realización de la política porque el único sistema que no es mundial es precisamente el político, que se caracteriza por el hecho de estar sometido a la diferenciación regional. No obstante, se desarrolla

cada vez más una política mundial, que está orientada hacia unos intereses no regionales y que solo se sirve de los Estados para recoger las exigencias de la sociedad mundial en materia de adaptaciones y de reestructuraciones regionales. Esta política constituye una auto-descripción y de una comunicación delimitada territorialmente. Luhmann indica que una limitación regional es la mejor forma para optimizar el funcionamiento”, Urteaga, (2010: 316).

El sistema de desregulación y el sistema de expansión de la economía semiperiférica están acoplados, pero su lógica de comunicación interna es independiente, y esto garantiza el éxito del proceso de adaptación del sistema interno a la complejidad de la hegemonía capitalista.

7.1.2 Autopoiesis indexical

El carácter indexical de las expresiones utilizadas en el lenguaje laboral, viene dado por su comprensión intrínsecamente contextual. Es decir, el trabajo desregulado al que nos referimos, lo entendemos en el contexto del precariado, pero estrictamente dentro de un contexto determinado. Es decir, resulta poco probable que por precaria que fuera su relación laboral, un trabajador de una cadena de producción fordista de los años 50 pudiera a esta expresión otorgarle el mismo significado que un trabajador de la economía de plataforma. De ahí su carácter autorreferencial. El trabajo precario como elemento del sistema de desregulación emerge no como algo objetivo, sino como una realidad autorreferenciada del mercado laboral que permite a sus miembros distinguir este sistema de otros gracias a las expresiones que la relacionan con su contexto singular. No se está distinguiendo al precariado por el carácter objetivo de la precariedad, sino por la por el carácter autorreferencial que se deriva de la interacción con su contexto.

Desde la perspectiva luhmanniana, los actores se relacionan con este elemento, transformándolo y reproduciéndolo a partir del sistema de comunicación. La comprensión de la referencia, ya sea precariedad, flexibilidad, temporalidad o cualquier otra perteneciente al sistema de comunicación, “sólo puede realizarse bajo estas condiciones altamente restrictivas”, (Robles, 2002: 345).

Con relación al carácter indexical de los elementos de la comunicación en el sistema se ha desarrollado un amplio debate, sobre todo a la hora de diferenciar la expresión

indexical, referida a un contexto o sistema diferenciado, de una expresión objetiva, equivalente a cualquier sistema. En este sentido, “todos los intentos por sustituir completamente a las expresiones indexicales por proposiciones objetivas tropiezan con la dificultad siguiente: en el proceso de sustitución obligadamente fluyen nuevamente expresiones indexicales, las que deben ser nuevamente reparadas. Esto hace que todos los programas de sustitución o de reparación se conviertan inevitablemente en paradójicos porque queriendo suprimir la indexicalidad, se la reproduce. Cualquier desparadojización conduce nuevamente a una nueva paradoja, de tal manera que por ello dichos programas debieran ser obligadamente infinitos”, (Ibídem: 346-347).

El objetivo deseado sería por supuesto lograr identificar tales expresiones objetivas para sustituir las indexicales y analizarlas empírica y teóricamente. El resultado de este debate es infructuoso y tiende, como decimos, a concluir en la paradoja que lleva el proceso de búsqueda de la expresión objetiva a una sucesión infinita de definiciones, ya que es innegable el carácter indexical que contiene la misma intención de hallar la expresión objetiva.

Esta paradoja se resuelve sin embargo asumiendo el carácter práctico que debe caracterizar la objetividad. En este sentido, en nuestro caso consideramos como autorreferencial y no autorreferencial, o lo que es lo mismo indexical o no indexical, a las expresiones cuyo significado está asociado a la reducción de la incertidumbre dentro de un determinado sistema que se ha logrado diferenciar precisamente mediante el nexo entre el autorreferente y la singularidad del contexto desarrollado para que los actores interactúen sobre la base de una incertidumbre simplificada.

Por ejemplo, en el sistema de desregulación de la relación laboral, el concepto flexible es indexical ya que en la comunicación estará asociado a un nivel de incertidumbre en el mercado laboral, en relación concretamente a la tasa de desempleo. Igualmente, la expresión flexible permite establecer un nivel determinado de incertidumbre respecto de las posibilidades de acceso a una gran variedad de recursos: nivel de ingresos, posibilidad de conciliación laboral, endeudamiento, seguridad, prestigio, etc. Así resolveríamos la paradoja al estimar el valor práctico de la expresión indexical en términos de moderación de la incertidumbre dentro del sistema. Por derivación, consideramos que los elementos

que no permiten estimar las incertidumbres en el sistema no son indexicales, no son autorreferenciales y por tanto no pertenecen al sistema.

Por otra parte, en la perspectiva luhmanniana también se señala que no es posible hablar de sistema si éste no se separa de su entorno, y más concretamente de una distinción inicial a partir de la cual emerge, (Borch, 2011: 21)

En el caso de los elementos de comunicación que históricamente están presentes en el marco de las relaciones laborales, es difícil encontrar alguno que posea un carácter indexical autorreferencial exclusivo del sistema de desregulación actual. Nos tendríamos que remontar a una situación previa a la introducción de los primeros derechos del trabajo de la historia contemporánea para poder identificarlos. Sin embargo, podemos fácilmente establecer que el sistema binario: trabajo formal – informal, posee un mayor valor indexical en mercados de trabajo donde la informalidad es más extendida que en España. Igualmente, este sistema tendría menos valor en los países europeos que no forman parte del arco mediterráneo donde es más habitual. También, podemos establecer que: el sistema binario flexible – rígido, posee un mayor valor indexical desde que ha sido introducido por las reformas laborales y en la praxis empresarial mediante las sucesivas reformas laborales implementadas desde los Pactos de la Moncloa.

El carácter autopoietico de esta dinámica, viene dado por la naturaleza productiva y autoprodutiva del sistema generado a partir de la comunicación, que se establece entre los referentes y la situación contextual. La flexibilidad, en otras palabras, viene para quedarse, a menos que cambie la complejidad del sistema más amplio. De ahí que el sistema sea particularmente restrictivo a la hora de incorporar elementos que pudieran contradecir o amenazar esta dinámica, como pudiera ser, a nuestro parecer, la emergencia de cualquier elemento de significación que, más allá de este ejercicio de investigación, sacara a la luz la convergencia de este proceso de desregulación con una dinámica de solución única que se expresa en términos de moderación salarial y como estudiaremos más adelante, desclasamiento. Será poco probable que, a pesar de que el desclasamiento es una categoría objetiva y ampliamente descrita empíricamente, se sitúe en la misma línea de autorreferencia que en el caso de la desregulación.

En este caso la hipótesis sería validar la formulación por la que la flexibilidad y la desregulación poseen valor para predecir la incertidumbre en el sistema en cuanto a la

situación del empleo-desempleo, mientras que no predice la incertidumbre sobre el desclasamiento dado que está excluido del sistema de comunicación, a pesar de estar estrechamente relacionada.

Desregulación y desclasamiento son dos sistemas diferenciados que se articulan con la complejidad del proceso expansivo. Sin embargo, su delimitación y autonomía e independencia comunicativa posibilitan el éxito de la estrategia expansiva, compleja.

7.1.3 La doble contingencia

Esta idea guarda relación con la de la doble contingencia que se desarrolla también en la concepción del sistema luhmanniano y viene a significar que los sistemas tienden a buscar una solución interna que permita operar en términos de incertidumbre, (Pignuoli, 2013: 35).

Para que la búsqueda de una solución sea exitosa en términos de calibrado de la incertidumbre, es preciso que en el marco de un sistema tal solución se articule como un proceso de comunicación. Recordemos que para Luhmann la comunicación es la unidad de análisis sociológico.

Para Luhmann la comunicación es una síntesis de tres elementos: información, participación y comprensión, cuyo resultado emerge a partir del procesamiento del emisor o *alter*. El *alter* para Luhmann es el emisor y no el *ego*, de manera que la preponderancia sociológica está en el receptor en vez del emisor, (Pignuoli, 2016: 138). Sin embargo, en el modelo analítico el emisor supone una fuente de información fundamental, dado que expresa las expectativas del *ego*. La recursividad de la comunicación establece la doble contingencia.

Para ilustrar este planteamiento vamos a enunciar nuestro problema de investigación a partir de esta lógica del sistema de comunicación. En este caso, las reformas laborales que son una fuente de información para nuestro análisis, proporcionan unos esquemas de comprensión laboral que incluyen el estímulo de la flexibilidad, de tal manera que el emisor, en nuestro caso el actor político y jurídico que motiva y decreta la desregulación respectivamente, están expresando una expectativa que ya ha podido ser generada en el *ego* (receptor) en torno al contenido de la comunicación (desregulación, flexibilidad,

etc.). Es el *ego* quién está aceptando la comunicación del *alter* como si se tratase de una premisa del *ego*. De ahí que, estableciendo el nexo entre el modelo de comunicación luhmanniana y el sistema de desregulación desarrollado a partir de las reformas laborales, es posible establecer otro de los elementos de la teoría de Luhmann. Concretamente, el de la improbabilidad de éxito, entendiendo por éxito en la comunicación el hecho de que el receptor interprete las premisas del emisor como suyas propias. Así, el éxito de la comunicación es improbable cuando el contenido del mensaje no es una expectativa del *ego* para conocer el nivel de incertidumbre, lo que derivaría en un no sistema, en una expresión inteligible salvo para el emisor. En otras palabras, la improbabilidad del éxito surge cuando el emisor (*alter*) construye el mensaje de forma unilateral e independiente, con el anhelo de imponer una lógica en el sistema de relaciones. A este concepto asociamos la doble contingencia, ya que esta se produce cuando los actores identifican los códigos que tienen sentido para ambos.

Esta dinámica determina precisamente el proceso de diferenciación del sistema luhmanniano, debiéndose interpretar como éxito el hecho de que la desregulación haya sido interpretada como una elección por parte de los actores del mercado laboral y no como una intencionalidad de los actores políticos a la hora de transformar el sistema de relaciones laborales. Si los actores no confluyen en un mismo sistema de códigos en la que la flexibilidad otorgue sentido a sus acciones, el sistema no emerge o no se diferencia.

Nuestro objeto es por tanto el análisis del emisor, no porque éste esté pretendiendo transformar la realidad de la relación laborales para acoplarlas a las demandas de expansión en la economía semiperiférica, elevando así el rango de actuación del sistema político al ámbito internacional, en el que, conforme a la proposición de Luhmann carece de jurisdicción. Sino por representar, precisamente, una dinámica construida mediante la simplificación. El *ego*, reconoce que la flexibilidad modera, en su lenguaje, la incertidumbre en relación a la probabilidad de estar en situación de empleo o de desempleo.

Así, la comunicación es exitosa si el emisor *alter* expresa una expectativa del *ego* de manera tal que este último la comprende y considera parte de su selección, es decir, es autorreferencial. De ahí, corroboramos que la comunicación no es un fenómeno sociológico más, sino que se trata del problema de la sociedad misma. Según Luhmann.

La probabilidad de que los receptores comprendan e interioricen como una realidad del sistema tanto la desregulación como la flexibilidad, depende de que ambas sean conceptos autorreferenciales.

La recursividad del proceso de comunicación se establece a partir de la expectativa del emisor de que su mensaje sea comprendido, y de la del receptor quien espera que el mensaje contenga una selección de sus propias categorías de comprensión de la realidad. Esto describe el proceso de emergencia por el cual se produce la diferenciación.

Otro ejemplo extraído de una fuente que distinta al de esta investigación que nos permite mejorar la comprensión del concepto de doble contingencia, se define por el hecho de que el “Alter depende de lo que activa ego y viceversa «yo hago lo que tú quieras, cuando tú hagas lo que yo quiero»”, (Luhmann 1996, citado en Lewkow, 2009: 5).

En nuestro caso, se trataría de conocer los elementos de la comunicación que posibilita su éxito, es decir no como un proceso que orienta hacia el modelo flexible del mercado laboral, sino como un proceso de confirmación de la flexibilidad como una selección mutua por parte de los actores del mercado laboral.

Debemos subrayar, aunque resulte obvio, que la aceptación de las categorías de información que se manejan en el contexto de comunicación y de doble contingencia, no son categorías aceptables o no aceptables, en el sentido de expresar características deseables del sistema, sino categorías que permiten fundamentalmente mejorar la comprensión de la incertidumbre generada en torno a una propiedad del sistema, en nuestro caso la desregulación. Los actores no ven satisfechas las necesidades de comunicación por el hecho de que las relaciones laborales se desregulen, sino porque la desregulación de las relaciones laborales les permite calibrar la incertidumbre dentro de un conjunto de opciones viables y controlables.

Por ello, los destinatarios del mensaje sobre la desregulación lo introducen en el contexto de su comprensión del sistema en que se desenvuelven, siendo compatible el ejercicio del rechazo hacia tales categorías. Se trata por tanto de un sistema de comprensión sobre una realidad, que se diferencia de otros sistemas de comprensión, como podría ser, en nuestro caso, el carácter subyacente de la moderación salarial derivada de la expansión de la hegemonía capitalista en el bloque de las economías semiperiféricas y sus consecuencias

desclasantes. Aunque excesivamente complejas y referidas a otro sistema de comunicación.

Tales elementos se sitúan de la comunicación posibilitan el proceso de alineamiento de las estructuras compleja y simplificada como estructuras adyacentes.

7.1.4 Alineamiento estructural

Berian y García, (1998: 12), señalan que “Luhmann teoriza la «persona» como aquella forma que sirve — de modo evolutivamente cambiante — al acoplamiento estructural entre sistemas psíquicos y sociales”.

A pesar de la necesidad de nuestra cultura de identificar a las personas como unidades independientes de los contextos en los que se desenvuelve, éstos no lo son. Es más, como vemos en el modelo de teorización sobre la persona de Luhmann, las personas no son sistemas, y por tanto una persona es un elemento que no se diferencia de su sistema por complejo que este sea.

Más allá del debate en torno a la continuidad sujeto sociedad que se podría abrir a partir de este planteamiento, lo que nos interesa extraer es fundamentalmente el rol sistémico que el sujeto desempeña en el proceso y acto de la comunicación.

El alineamiento estructural se produce efectivamente cuando la probabilidad de no éxito del proceso de comunicación es menor. Es decir que aumenta cuando las expectativas del *ego* sobre mensaje del emisor *alter* están razonablemente satisfechas.

En la tabla 7.1., representamos el sistema de elementos de comunicación luhmanniana para el análisis de la desregulación de las relaciones laborales como un sistema emergente, que surge como estrategia de reducción de la complejidad del proceso de expansión de la economía semiperiférica, y que se reproduce como un sistema de comunicación autónomo, aunque adyacente a la expansión semiperiférica.

Debemos de esperar por tanto que, en un sistema con escasa probabilidad de fracaso, tanto los hitos como los resultados del proceso de reducción de la complejidad que relacionamos en la tabla 6.1., estén presentes en el mensaje del emisor, y además satisfaga

la necesidad del receptor de conocer las incertidumbres que afronta en el mercado de trabajo.

Tabla 7-1 Elementos del sistema luhmanniano de comunicación

	Modelo complejo	Reducción de la complejidad
Denominación	Expansión de la economía semiperiférica	Desregulación de las relaciones laborales
Hitos del proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentación internacional de la producción. • Redes de producción 	<ul style="list-style-type: none"> • Discurso empleo / flexibilidad • Reformas laborales • Flexibilización
Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Organización Internacional del trabajo: C/SP/P • Moderación salarial en las periferias y semiperiferias • Concentración del control en el centro • Escasa capacidad de retener valor de la producción en las periferias y semiperiferias • Desigualdad internacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Desregulación • Precarización • Desclasamiento • Homogeneización de las clases sociales hacia la parte baja de la estructura • Moderación salarial en el conjunto del tejido productivo y de la estructura social

Fuente: Elaboración propia

El sistema de comunicación luhmanniano se establece a partir del empleo de códigos binarios, como por ejemplo el científico, en el que se establecen los criterios de verdadero / falso. En el sistema de desregulación de la relación laboral, identificamos los siguientes códigos binarios:

Código: Procedimientos binarios

- (flexible / rígido)
- (temporal / fijo)
- (jornada completa / jornada parcial)
- (empleo / desempleo)
- (mercado interno / mercado externo)
- (entrada / salida)

Siguiendo la lógica del sistema luhmanniano, en nuestra investigación nos centraremos en la improbabilidad de éxito de que el *ego* vea satisfechas las expectativas de conocer la incertidumbre sobre las relaciones de trabajo a partir de mensajes con códigos descifrables por parte del emisor *alter*, por lo que el emisor es en realidad la vía de acceso para conocer cómo el *ego*.

7.1.5 Metodología

A partir del análisis de las motivaciones y razonamientos desarrollados en los preámbulos de las reformas laborales, estudiaremos de forma cualitativa el sistema de códigos empleados para estructurar el sistema de desregulación de la relación laboral como un sistema autónomo.

En el bloque II, hemos podido establecer que los sistemas complejo y simplificado (expansión de la economía semiperiférica y desregulación, respectivamente), se encuentran coordinados a partir de un común denominador que consideramos principal: moderación salarial. En este bloque III hemos establecido la relación entre ambos a partir de un sistema de intercambio que favorece la adaptación del sistema simplificado en la adyacencia de la complejidad.

Al mismo tiempo hemos propuesto la teoría de sistemas luhmanniana como una inspiración teórica apropiada para abordar la estrategia de la reducción de la complejidad, que hemos podido identificar mediante la emergencia de un sistema de comunicación que denominamos desregulación de las relaciones laborales, y que se independiza de la complejidad a partir de la generación de códigos mediante los que es posible la interpretación satisfactoria de la incertidumbre dentro de este sistema.

De esta manera se desarrolla un sistema de comunicación simplificado que logra su autonomía a partir del carácter autorreferencial y recursivo de sus elementos de comunicación. En definitiva, el sistema de desregulación de la relación laboral, ofrece la posibilidad de reducir la complejidad del sistema y al mismo tiempo se diferencia del modelo de expansión global. De ahí su carácter adyacente y a la vez autónomo.

También hemos hecho referencia a otros elementos cuya lógica dentro de este proceso de diferenciación puede equivaler a la moderación salarial, como el de la homogeneización

de la tecnología en el sistema semiperiférico. Sin embargo, lo consideramos alternativo, es decir que, proporcionando información valiosa sobre este proceso de diferenciación del sistema, esta es fundamentalmente acumulativa respecto de la variable moderación salarial, por lo que no lo incluimos en este análisis. Además, dada su complejidad, resultaría merecedora de un tratamiento monográfico.

El análisis cualitativo del sistema binario de códigos de comunicación que llevaremos a cabo sobre las reformas laborales, nos permitirá definir el carácter autorreferencial del sistema de desregulación de la relación laboral para poder representarlo como un mapa.

El recorrido jurídico reformista de la desregulación laboral nos sitúa en la perspectiva del emisor o *alter*. Actores políticos y jurídicos. Como ya señalamos, la perspectiva luhmanniana pretende otorgar protagonismo al *ego*, que en este caso serían los destinatarios, o actores del mercado laboral.

No obstante, precisamente para priorizar la perspectiva del *ego*, Luhmann invierte los roles en la perspectiva de sistemas, indicando que la comunicación ejercida por el *alter* no es otra cosa sino una expectativa del *ego* para pueda ser realizada en el sistema como un proceso autorreferencial.

Por esta razón, consideramos que los elementos de comunicación en torno a la desregulación de las relaciones laborales que se desarrollan en la sucesión de reformas laborales no sólo son propios del *alter*, sino que se refieren particularmente al *ego* y por al sistema de actores del mercado laboral.

De ahí que en nuestro estudio empírico sobre esta dinámica se centre en la determinación del esquema de conceptos de la reforma laboral que permiten establecer el sistema de desregulación como autónomo e independiente respecto del proceso de expansión de la economía semiperiférica en el sistema global. Permittiéndonos romper dos realidades comunicativas que, a nuestro juicio, fundamentan el éxito del proceso de expansión hegemónica del capitalismo global.

Como es evidente, esta perspectiva no nos permite conocer la improbabilidad de éxito de la comunicación, sino más bien los códigos sobre los que elaboramos nuestra hipótesis

relativa a la reducción de la complejidad a partir de la selección de los elementos de desregulación.

Para estudiar responder a la pregunta sobre las expectativas, desarrollaremos un segundo apartado teórico y empírico sustentado en los capitales simbólicos bourdieusianos y en la teoría de campo que explicaremos más adelante. Tras el estudio empírico presentaremos unas conclusiones en la que fusionaremos ambas perspectivas para otorgar una interpretación única en el marco de este diseño teórico.

7.1.6 Crítica

Es fácilmente deducible que el postulado luhmanniano no deja de ser hermético y fundamentalmente pragmático, racional y teórico. Como señala Urteaga, (2010: 302) “La teoría del sociólogo alemán es compleja y la dificultad no se limita al estilo de su obra. Su finalidad no consiste únicamente en la transformación de los hechos en problemas y del mundo en improbabilidad, sino que además el estilo mismo de los libros de Luhmann se caracteriza por su aridez. Se suceden largos pasajes de abstracción teórica que parecen estar completamente desconectados de la realidad empírica, pero, de pronto, se interpone, en una frase, una nota o una ilustración, una escena trivial”.

El examen bibliográfico ha demostrado, efectivamente, el gran interés que esta perspectiva de sistema tiene para interpretar las dinámicas por las que los sistemas emergen y se reproducen. Ello se deduce de su aplicación que ha sido documentada en varios campos, fundamentalmente inspirados en el derecho y la política, (Martínez García, 1987).

Sin embargo, también hemos apreciado la enorme dificultad a la hora de llevar a cabo el proceso de validación mediante procesos inductivos basados en observaciones, e hipotético deductivos orientados a validar las hipótesis derivadas de la relación entre las variables contempladas en este modelo teórico. Por lo tanto, no se suele producir una circulación suficientemente fluida entre los axiomas teóricos y las observaciones. Nos referimos claro está a que la aplicación de los mecanismos de control que deben establecerse como nexos ente la teoría y la observación son limitados, y por tanto consideramos que el enfoque luhmanniano debe triangularse teóricamente al pretender usarlo como una inspiración observacional de realidades concretas.

La perspectiva luhmanniana nos parece muy intuitiva, y considéranos que su enfoque no por ser fundamentalmente racional o paradigmático merece ser restringido como herramienta interpretativa. Todo lo contrario, consideramos que propone una herramienta epistemológica para dirigir una mirada francamente esclarecedora de la dinámica por la que la desregulación laboral emerge como un sistema autorreferencial, rompiendo en el nivel indexical con la realidad compleja del proceso de expansión hegemónico capitalista.

En nuestra investigación, consideramos la interpretación de esta ruptura como fundamental, dado que nos permite sugerir un punto de vista sobre la razón por la que la expansión de la economía semiperiférica y la desregulación de las relaciones laborales son dos procesos profundamente relacionados que deben su éxito precisamente a partir del carácter impermeable de los sistemas de tal manera que su restricción comunicativa mutua favorece la expansión de ambos.

No obstante, como señalamos, consideramos que la perspectiva luhmanniana resulta eficiente para demostrar la naturaleza restrictiva de la comunicación en torno a sus significaciones y estructura. Sin embargo, una vez que hemos resuelto el problema de situar y describir el proceso de emergencia del sistema de desregulación de la relación laboral, nos queda por determinar la dinámica por la que esos códigos binarios que expresan las expectativas de los actores del mercado laboral, se resuelve internamente, y más concretamente en términos de calibrado de las incertidumbres.

En torno al sistema de códigos, se desarrolla un sistema de normas cuyo significado en el sistema se expresa como capital simbólico. Es decir, si posee valor para las unidades psíquicas, posee valor en la estructura comunicativa, y por tanto responden a las expectativas del sistema de determinar la incertidumbre, convirtiéndose además en autorreferenciales. Seguidamente relacionamos algunos de los más importantes que presentamos a modo de ejemplo:

Valores, normas y expectativas del sistema

- innovación
- emprendimiento
- compromiso
- flexibilidad
- creatividad
- adaptación al cambio
- trabajo en equipo
- esfuerzo

- iniciativa
- capacidad para tomar decisiones
- capacidad de asumir riesgos
- intraemprendimiento
- logro
- meta
- ser tu propio jefe
- éxito
- internacionalización
- innovación social
- emprendimiento social
- disponibilidad
- proactividad
- orientación al cliente
- generación de valor

Para estudiar el carácter autorreferencial de estos códigos, normas y valores, analizaremos su carácter simbólico siguiendo la perspectiva bourdieusiana sobre la reproducción social.

7.2 Simbologías de la reproducción de la relación laboral posmoderna

Desde una perspectiva fundamentalmente sociológica, la problematización de la desigualdad, el conflicto y las relaciones de dominación se ha llevado a cabo a partir del análisis del escenario de la lucha por los derechos de acceso al trabajo decente y a las condiciones de bienestar y de igualdad.

Así, encontramos, por un lado, que la ocupación y las relaciones de trabajo se han estudiado tradicionalmente como atributos caracterizadores de las posiciones en las que los actores asumen un rol específico en el proceso de apropiación del trabajo. A partir de aquí, se interpreta el conjunto de relaciones de producción para definir la naturaleza de la estructura.

Funcionalmente, el carácter constante de las posiciones y roles que los actores sociales desempeñan, confieren a las posiciones propiedades de diferenciación visualizables para los actores, posibilitando al sociólogo describir su estructura y estudiar las dinámicas de reproducción (vertical), y de alienación, a partir de relaciones de dominación. También le es de utilidad al sociólogo para observar las alteraciones tanto verticales como horizontales y estudiar las dinámicas de movilización sobre la base de una estructura más o menos fija. La estabilidad de las relaciones sociales proporciona una solidez estructural que contribuye a fijar las posiciones de clase. Todo ello da lugar a una institucionalización que da forma a los sistemas sociales.

Pero, por otro lado, la sociología de la posmodernidad ha profundizado en el análisis de las condiciones sociales de existencia, entre ellas la ocupación y la relación laboral, como realidades permanentemente desequilibradas, reivindicando el abandono del supuesto carácter sistémico de las posiciones sociales característico del estructural-funcionalismo y de las sociedades industriales y post-industriales, como hemos señalado en el primer capítulo de este bloque.

Tanto desde una como de la otra perspectiva o inspiración teórica, la relación laboral y la ocupación, forman parte del panorama de estas conceptualizaciones que estimulan el debate sociológico sobre los problemas de la sociedad actual, ya que además de ser elementos que dan visibilidad a las dinámicas sociales, se ha podido obtener de sus observaciones un valioso soporte empírico para establecer los nexos con las modelizaciones teóricas, ya sean estructuralistas o reflexivas.

Pero, la motivación de este viraje epistemológico hacia la posmodernidad que se da desde finales de SXX, se debe fundamentalmente a la crisis intelectual del funcionalismo y del estructuralismo de los años 70. La sociología de finales de SXX, influida, grosso modo, por la crítica a la “pretensión estructuralista de encontrar constantes universales en la explicación de lo social (...) y un marcado énfasis en acontecimientos particulares que no podían ser identificados como simples variaciones estructurales”, (Angelcos, 2016: 77), se abre paso hacia inspiraciones teóricas encaminadas a interpretar el capitalismo avanzado como un modelo orientado a “producir obediencia a partir del disciplinamiento de los cuerpos”⁴¹, (idem), llevando el interés observacional desde lo estable, que sería el foco de atención del estructuralismo, al flujo de acontecimientos, a lo pasajero, y a la aceptación de que “(...) todo aquel orden que podamos descubrir es un fenómeno local, fluctuante y pasajero”, (Bauman, 2015: 85).

Las teorías estructuralistas, a partir de meritorios y también renovados esfuerzos para reflejar el carácter estructural de este conflicto, han sido capaces de describir la erosión que ciertas clases sociales han experimentado a la vista de los efectos del avance de la hegemonía neoliberal, o lo que es lo mismo, del retroceso en cuanto a las políticas de

⁴¹ En relación a sendas conceptualizaciones de la acción comunicativa de Habermans y del cuerpo en Foucault como el espacio en torno al individuo en el que se visibilizan los modos de sujeción en relación al campo del poder.

equi-distribución del bienestar entre las clases sociales, que se traduciría en un aumento de la desigualdad.

Los enfoques estructuralistas y funcionalistas que han explorado las escalas de ocupaciones, se han posicionado como las aproximaciones teóricas y metodológicas más extendidas en el análisis de las clases social durante el SXX, y esta generalización ha contribuido también al hecho de que la mayor parte de las operaciones estadísticas dirigidas por los organismos oficiales las incorporen a sus análisis. Así, desde que fueran introducidas en los años 40, las escalas de clase han sido ampliamente utilizadas científicamente como elemento central para el estudio de las dinámicas de estratificación. Mientras que otras dimensiones estructurales que contribuyen a interpretar la estratificación como una dinámica cultural de producción colectiva, han sido empleados como elementos auxiliares.

Erik Olin Wright, uno de los máximos exponentes del estudio de las clases sociales desde los postulados neo-marxistas, señalaba que mientras que las ocupaciones se deben interpretar como relaciones de producción, las clases sociales se deben interpretar como relaciones sociales de producción, (Jiménez, 2011: 54). De esta forma ya se advierte sobre las limitaciones epistemológicas de la ocupación como único o principal elemento para la construcción de un modelo teórico sobre las clases sociales, advertencia que sin embargo no caló en los postulados de otros reconocidos referentes estructuralistas como Goldthorpe o Portocarrero, como señalamos en el capítulo 5.

Por ello, uno de los principales escollos para el enfoque estructural-funcionalista es el hecho de que una clase social puede no estar exclusivamente caracterizada por una posición explicitada a partir de un “enfoque gradacional o atributivo en el que las mismas son definidas a partir de ubicar a los individuos en un continuum referido a un valor o atributo, como la renta o el estatus”, (Clemenceau, et al., 2016: 20), en referencia a los esquemas de clasificación social de las escalas propuestas por Goldthorpe o Wright.

Por el contrario, la ocupación, el trabajo, la tarea realizada y, por supuesto, la relación laboral, pueden ser elementos de significación inestables sumamente complejos de aprehender.

El conjunto de atributos que caracteriza una relación laboral puede ser analizada para dar visibilidad a las tensiones y complejidades estructurales en las que el individuo se desenvuelve, interpreta su posición y gestiona los capitales de que dispone para intencionadamente sostenerse en la dicha posición.

La gestión de los capitales puede resultar a su vez en una movilización de una posición a otra, e incluso, influir en el proceso de subjetivación con el que son interpretadas las realidades laborales dentro su espacio social.

Pero, con independencia de las limitaciones que pudieron objetivarse respecto de las aproximaciones estructuralistas, no podemos menospreciar el hecho de que en el final SXX se produce una transformación tecnológica profunda que acompaña, y no sólo por las limitaciones reconocidas al estructuralismo, la necesidad de transitar hacia una epistemología que redirija el foco de atención a la individualización como el resultado del proceso globalizador.

En este proceso de transformación tecnológica, la digitalización se convierte en el vector que sitúa al sujeto en un horizonte – mundo, alterando todo tipo de dimensiones estratificantes, entre ellas su lenguaje, su relación con el consumo y por supuesto con la producción.

La necesidad de un giro observacional respecto de las ocupaciones fue advertida por Castells, (1999: 248), al afirmar en su análisis sobre la capacidad de la tecnología para transformar la estructura social, que “las sociedades informacionales son sin duda desiguales, pero las desigualdades provienen menos de su estructura ocupacional, relativamente ascendente, que de las exclusiones y discriminaciones de las que son objeto los trabajadores”.

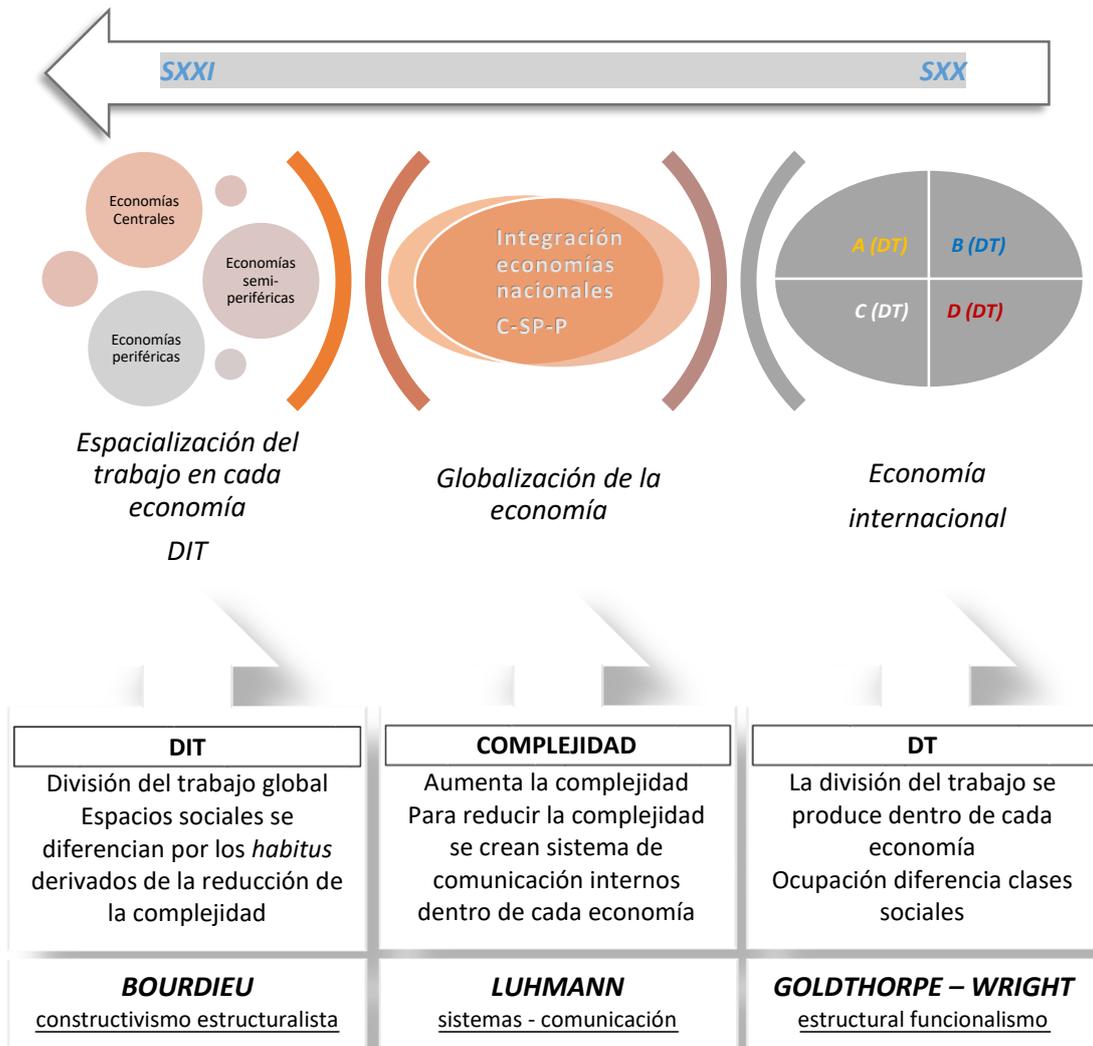
7.2.1 La subjetivación de la desregulación y la estratificación social

Respecto de las inspiraciones estructural y funcionalistas, como decimos, la mirada hacia los procesos de subjetivación aporta una importante innovación en el análisis de las estrategias de estratificación y reproducción social.

Como hemos visto a partir de la inspiración basada en el enfoque luhmanniano, a través del uso selectivo de la comunicación se puede determinar cómo se producen sendos

procesos de restricción o y expresión de los códigos y elementos de significación con la que el sistema establece el calibrado de la incertidumbre y el riesgo. Desde esta perspectiva es posible establecer un modelo teórico para examinar cómo los sistemas se diferencian y emergen sobre la base de un modelo de comunicación restrictiva.

Diagrama 7-1 Interpretación combinada de los modelos teóricos



Fuente: Elaboración propia

A partir de aquí nuestra propuesta es intentar conocer cómo estos códigos y significados permiten identificar prácticas y predisposiciones hacia los *habitus* que practican los actores en un mercado laboral dentro del proceso de desregulación. De tal manera que

podamos identificar espacios sociales donde los capitales simbólicos se correspondan con las predisposiciones a ciertos *habitus* de desregulación.

Desde nuestra perspectiva, los códigos binarios: flexible – rígido, autónomo – dependiente, innovador – no innovador, individual – social, etc., se expresan de forma combinada en cada uno de los distintos actores del sistema social. Esta combinatorias resultan en situaciones singulares de incertidumbre que pueden ser interpretables internamente en el sistema gracias al reconocimiento que los actores llevan a cabo de tales códigos. En este proceso tienen una importancia fundamental, para la perspectiva bourdieusiana, el conjunto de simbologías que permiten identificar aquellos capitales cuya posesión delimita el espacio social al que pertenece un grupo de actores.

Nuestro interés es por tanto establecer, una vez que asumimos que, dentro de las fronteras de un sistema de comunicación autónomo, la incertidumbre es medible a partir de un número finito de las posibles situaciones derivadas de la combinatoria de los códigos de comunicación, cómo se produce la interpretación de los códigos por parte de los actores del sistema. Ello nos dará a conocer información sobre cómo se produce el proceso de legitimación de los códigos, que consideraremos la fuente empírica que evidencia un doble acoplamiento. De un lado el acoplamiento de las prácticas de regulación en una cultura de desregulación (legitimación), y por otro la el de la emergencia de una cultura de la desregulación que se acopla al proceso expansionista de la economía semi-periférica (acoplamiento).

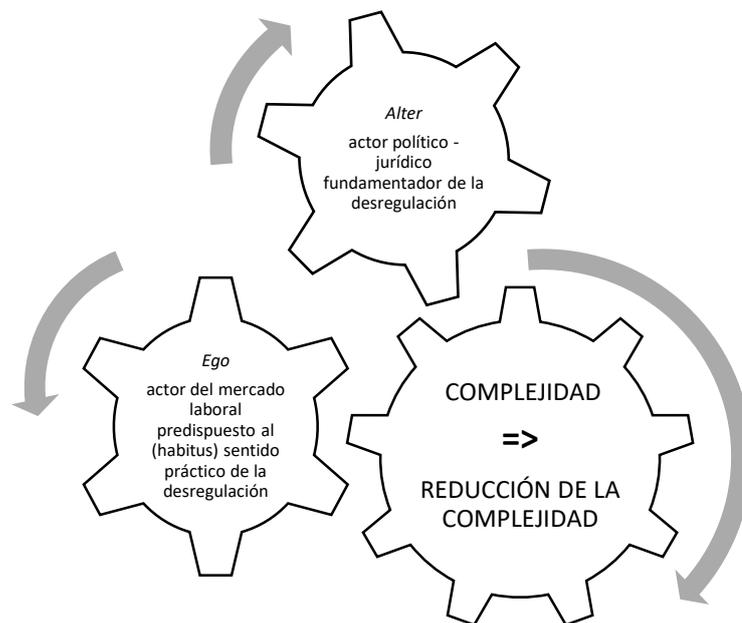
En el diagrama 6.1., se propone una representación de la combinatoria de los enfoques teóricos que señala no sólo la lógica cronológica del proceso de elevación de la complejidad derivada de la globalización, y de su reducción mediante la emergencia y diferenciación de un sistema de comunicación que opera en las distintas posiciones del sistema **C/SP/P**. Recordemos que en el capítulo cuatro describimos los casos de Alemania y Francia en donde las motivaciones para el desarrollo de flexibilización se atribuye a criterios de competitividad y artificialidad jurídica. En el diagrama, también reflejamos la evolución de las inspiraciones teóricas que, en torno a las clases sociales, se ha producido entre los momentos previos y posterior a la elevación de la complejidad del sistema en el contexto de la globalización.

Inspirados en esta interpretación de la lógica desreguladora de las relaciones laborales, pretendemos explorar una posible vía para establecer la relación causal de la consolidación y expansión de las formas desreguladas de relación laboral en la dinámica comunicativa siguiendo el modelo que expresamos en el diagrama 6.2.

Es este modelo el emisor o *alter* (actor jurídico o político), es un emisario que expresa las expectativas del (receptor) o *ego* que se reproduce en un campo donde los *habitus* están predispuestos para que tales actores alcancen su reproducción en los espacios sociales mediante las prácticas de la desregulación.

Como vemos, pasamos de una inspiración estructuralista y objetiva a una estructuralista, pero subjetiva, en la que la división del trabajo no es el producto de una posición estructural fija, sino construida, al igual que se construyen las significaciones de las relaciones de trabajo flexible, tecnológica, creativa, moderna, etc.

Diagrama 7-2 Reducción de la complejidad



En este sentido también “Bourdieu se propuso desarrollar una teoría de las clases sociales que superase la oposición entre las teorías objetivistas, que identifican las clases sociales con grupos discretos, simples poblaciones numerables y separables por fronteras objetivamente inscritas en la realidad, y las teorías subjetivistas o marginalistas, que reducen el «orden social» a una especie de clasificación colectiva obtenida por la

agregación de clasificaciones individuales por las que los agentes se clasifican y clasifican a los demás”, (Bourdieu, 1978, 1979 y 1991; citado en Fernández, 2013: 45).

Esta perspectiva nos permite establecer el nexo con la modelización luhmanniana, ya que los códigos binarios se expresan como subjetivación de los elementos del sistema de comunicación, produciendo un proceso de restricción y expectativa con las que se determina el calibrado de la incertidumbre y el riesgo en un contexto de comunicación. La representación de la incertidumbre en el modelo de comunicación, es, desde esta perspectiva, la principal fuente de su consolidación. De esta manera el sistema se diferencia de la complejidad, y al mismo tiempo crea un entorno cultural estimulante de la desregulación en el que los actores manifiestan su predisposición a partir del desarrollo de un capital cultural compatible con la praxis desreguladora.

Mediante la subjetivación, por tanto, no sólo se establece un nuevo sistema de división del trabajo y estructuración basado en la individualización, como sugiere el enfoque bourdieusiano, sino también se refuerza el proceso de emergencia y diferenciación de un sistema por el que reduce su complejidad respecto de la expansión en el modelo **C/SP/P** en el sistema mundo que describimos a partir del enfoque luhmanniano.

La sociología de la posmodernidad ofrece una variedad de aproximaciones teóricas interpretativas sobre este proceso de significación. El enfoque reflexivo, por ejemplo, interpreta que los sistemas sociales se diferencian a partir de la definición de los de los elementos autorreferenciales. Estos pretenden describir los procesos de acoplamiento estructural entre los sistemas de comunicación y la conciencia autorreferencial, y sugieren que los acoplamientos se producen cuando los “pensamientos” se convierten en elementos del sistema social desde el momento en que se produce su comunicación, (Pont Vidal, 2017: 20).

Castells, (2000: 43), también expone el proceso de significación en la misma línea de acoplamiento, al señalar que “el significado no se produce en el ámbito cultural: es el ámbito cultural el que se produce por la consolidación del significado. El significado resulta de la interacción simbólica de mentes que están ecológica y socialmente constreñidas y al mismo tiempo son biológica y culturalmente capaces de innovar. El

significado es producido, reproducido y discutido en todos los estratos de la estructura social, tanto en la producción como en el consumo y en la experiencia como en el poder”.

En este sentido, las alternaciones que ha venido experimentado la clasificación de los tipos de relación laboral, incluidas las formas objetivamente precarizantes introducidas como el trabajo autónomo dependiente, describen también, o al menos eso creemos, una alteración de la morfología de la estructura social que puede examinarse a partir de **cuatro enfoques u ópticas**:

- En primer lugar, los **SIGNIFICADOS en torno a la relación laboral como condición de clase** que define a una posición en relación al resto de la estructura social.
- En segundo lugar, la **VIOLENCIA SIMBÓLICA DOMINANTE ejercida en el contexto neoliberal para redirigir los significados hacia un marco coherente con sus intereses**. La violencia simbólica surge como resultado del proceso recursivo, pero no unilateralmente por parte del *ego* o del *alter*. Este punto de vista sugiere que la expectativa satisfecha, es un acto de violencia simbólica, ya que impone una manera de entender el riesgo restringiendo otras posibles. Por ejemplo, el riesgo sobre el empleo / desempleo, puede conocerse mediante el grado de flexibilización de las relaciones laboral o del nivel de implementación de formas de empleo atípica o informal, como se ahonda en la relación laboral al manifestar que la flexibilización es una medida para la salida del desempleo. Recordemos que este proceso restrictivo, está fundamentado, según nuestro enfoque, en menguar las referencias al proceso expansionista del que se deriva una moderación salarial, omitido en el discurso motivador de la norma.
- En tercer lugar, las **TENSIONES derivadas de la confrontación entre la violencia simbólica practicada en el contexto neoliberal y las resistencias ejercidas por las simbologías que posibilitan la interpretación de las alteraciones de la relación laboral como una amenaza para el bienestar**. También tenemos que recordar que el sistema de comunicación recoge los elementos que no necesariamente resultan aceptables para los actores como modelo de praxis laboral, sino que son los que se aceptan como modelo de explicación de la incertidumbre o del riesgo. De ahí que las tensiones tengan

sentido como un proceso de resistencia ante el riesgo de pérdida bienestar, sin que se establezca el nexo con la amenaza del modelo expansionista de la economía semiperiférica. Sin embargo, el discurso contribuye a la aceptación estoica de la desregulación.

- **EL ACOPLAMIENTO ESTRUCTURAL Y LA ALINEACIÓN DE MARCOS DE SIGNIFICADOS obtenido como resultado del conflicto.** Es decir, el proceso de cesión de ciertos derechos como resultado directo de la simbolización. El intraemprendimiento, la innovación, el esfuerzo, la adaptabilidad, la flexibilidad y la aceptación de la temporalidad, como valores practicados y acoplados a la estructura social mediante el uso de simbologías con la consecuente reordenación del sistema, diferenciación y solución del conflicto.

El capital simbólico se manifiesta, desde la perspectiva bourdieusiana, mediante prácticas de clase. Como señala Bourdieu, (1977: 70), “Los condicionamientos asociados a una clase particular de condiciones de existencia producen *habitus*, sistemas de predisposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser el producto de la obediencia a reglas, y a la vez que todo esto, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción orquestada de un director de orquesta”.

Entendemos así que la subjetivación en torno a las distintas formas de relación laboral que emergen como resultado de la diferenciación del sistema y de la reducción de la complejidad de la expansión capitalista, se produce a partir de la elaboración de mensajes que se dirigen a **“organizar y gobernar a los ciudadanos en el contexto de sus propias condiciones, que significan derechos jurídicos representados por las instituciones normalizadoras de conductas y concepciones determinadas del mundo”**, (Estrada et al, 2020).

Sin embargo, estos mensajes forman parte de un reservorio ideológico en el que el carácter inconsciente de su contenido es independiente de su posición respecto a la relación de dominación en la estructura estructurada, y, por tanto, se introduce como una

predisposición que no obedece a unas las orientaciones de un “director de orquesta”, como describe Pierre Bourdieu en su definición de *habitus*, sino que son resultado del proceso recursivo.

Al referirnos al carácter independiente de las posiciones de dominación respecto de la construcción del marco simbólico por el que se otorga significado a una relación o actividad laboral o forma de estas, consideramos de forma implícita y explícita la concepción de estructura social defendida por Castells, (2000: 43), quien afirma que, en su interpretación de estructura social, “(...) no existe dominancia sistémica”, sino que “(...) existen todos los estratos de la estructura social, plegados entre sí, distinguibles sólo en términos analíticos”.

Siguiendo esta argumentación, y como señalan Alonso y Fernández, (2018: 9), con relación a las modas *manageriales* o metalenguajes de la gestión de los recursos humanos, “los postulados de los discursos gerenciales de las clases dirigentes y de los gurús empresariales, se aceptan en la actualidad como si estos fueran simple «sentido común», algo natural y de necesaria aplicación, una vez que además estas ideas centrales son impulsadas por expertos reconocidos, sean consultores, empresarios de éxito o gurús de la gestión”.

La revisión de la extensa producción científica internacional y nacional que llevan a cabo los autores en su obra, concluye que el resultado de la práctica y extensión de estas narrativas gerenciales que proclaman las bondades de la flexibilización, desregulación, digitalización, y externalización o globalización de los procesos de trabajo, todo ellos con radicales consecuencias en la regulación de las relaciones laborales, se resuelve con una redistribución hacia arriba de la riqueza, y refuerza la vulnerabilidad de las clases medias y trabajadoras. En otras palabras, los máximos beneficiarios del proceso por el cual la complejidad se reduce mediante la emergencia de un sistema de comunicación que rompe la conexión interpretativa del proceso expansionista, pero con el que íntimamente se encuentra funcionalmente acoplado, resultan ser las economías y los actores económicos que se encuentran en las posiciones centrales. Este proceso es paralelo a la erosión de los derechos de trabajo y del bienestar en las posiciones periféricas y semi-periféricas.

Los defensores de este enfoque analítico proclaman por tanto que el proceso de construcción y reconstrucción de los significados no es otra cosa sino una estrategia a

través de la cual se domina sin ejercer dominación, se violenta sin ejercer la violencia, produciéndose así una impávida cesión en los derechos que protegen a los estratos más vulnerables de la estructura social.

Es más, también señalan que la visualización del proceso de estructuración y estratificación social es un ejercicio analítico improbable mediante la observación rutinaria o superficial, y requiere necesariamente de complejas metodologías y conceptualizaciones teóricas para poder ser descifrada.

En este sentido, todas las clases sociales, como señala Castells, se encuentran plegadas en un mismo complejo discursivo, sin que, de la práctica y la acción cotidiana, se les pueda atribuir una direccionalidad manifiesta. Por ejemplo, en el proceso de contratación y prestación de un servicio en el marco de la economía de plataforma, todos los actores perciben un beneficio objetivamente identificado en el modelo de comunicación (en términos de visibilización de la incertidumbre), sin que de la forma directa se visibilice de este acto una relación de dominación y de clase, como más objetivamente puede sin embargo establecerse en el marco de contrato de trabajo mediante el cual el trabajador mantiene una visible relación de asimetría respecto del empresario que lo emplea.

El modelo de producción de las economías colaborativas, es quizás el que de forma más evidente que reproduce la característica de rebajar la expresión de la relación asimétrica.

El éxito en la expansión de este tipo de relación y la restricción de información en torno a la relación de dominación se debe, a nuestro entender, al proceso de «alineamiento de marcos», que se define como el “nexo entre las organizaciones interpretativas de los individuos y las organizaciones de los movimientos sociales, de tal manera que los intereses, valores y creencias individuales, y las actividades, metas e ideología de las organizaciones de los movimientos sociales sean congruentes y complementarios”, (Chihu, 1999).

7.2.2 Capital simbólico

Desde la perspectiva bourdieusiana la definición de capital simbólico no resulta tan compleja como dinámica. Como señala Fernández, (2013), la intención de Bourdieu en su obra, respecto de las conceptualizaciones teóricas, no era tanto definirlas sino más bien interpretarlas *in situ* en el contexto de las investigaciones empíricas. Así, cuando

Bourdieu se refiere al capital simbólico, pretende *in itinere* dar forma a las categorías con las que los agentes sociales reconocen y otorgan valor a un capital o posesión. Ello nos deja poco espacio para el diseño de un marco teórico previo a la tarea empírica, sugiriendo que la adopción de esta perspectiva debe responder a la necesidad de que las conceptualizaciones se desarrollen *in itinere*.

Según Bourdieu, cualquier propiedad física o inmaterial poseída por los actores puede ser interpretada como capital simbólico, siempre que los otros actores le reconozcan un valor. Este proceso de interpretación se produce de forma dinámica. Como señala Ávila, (2005: 160), “(...) por medio del juego social, de la interacción, se generan las prácticas culturales verbales y no verbales”.

Así, por ejemplo, la particular destreza en el uso de las nuevas tecnologías puede analizarse en términos de capital cultural-educativo, pudiendo tal capital poseer además un valor simbólico para ciertos actores, mientras que para otros no. Por lo tanto, el uso de la tecnología, es un capital cultural y educativo, y también simbólico.

El valor simbólico se “construye” a partir del sentido práctico que se manifiesta mediante el *habitus* y la predisposición a este. Como decimos, la práctica del manejo de la tecnología que se adquiere como un capital cultural, posee valor ya que permite al actor establecer un sentido práctico en torno a la tecnología. Pero el sentido práctico no se mide precisamente por el valor material de dicho capital, sino por el hecho de que el resto de actores reconocen el valor de este capital para que mediante las predisposiciones a las prácticas que se derivan de su posesión se definan las fronteras del espacio social que se reproduce y donde los actores se reproducen.

El carácter restrictivo de la comunicación respecto de los conflictos que subyacen a este proceso de segmentación, (usuario o no usuario de la tecnología), hace posible que en la sociedad estas divisiones se interpreten como orden, y no como un conflicto, (Fernández, 2013: 45). Es decir, el acceso o no a un espacio mediante la posesión de un capital, así como el *habitus*, y el sentido práctico que define sus predisposiciones, no es percibida como una dinámica de exclusión, sino como una forma de organización, a nuestro entender, por representar el sistema de incertidumbres con el que los actores interpretan el contexto laboral.

En el sistema de comunicación que acotamos en particular al proceso de la desregulación de las relaciones laborales, y en general en el mercado de trabajo, no es posible la conexión con la integración en la economía semiperiférica dado que no existen códigos para ello, Sin embargo, si permite al actor saber que cuanto mayor es su dominio de la tecnología y más capital simbólico en torno a esta cultura acumule, sus posibilidades de acceder al mercado de trabajo aumentan, y viceversa. De esta manera está satisfaciendo su principal necesidad de conocer qué capitales le permiten integrarse en un modelo que se ordena a partir de estos capitales, sin advertir las tensiones subyacentes.

7.2.3 La articulación del capital en torno al capital simbólico

Para Bourdieu, la posición social del actor en un espacio social se define por el volumen y configuración de capitales que posee. Los capitales sociales en el enfoque bourdieusiano son de cuatro tipos:

- Simbólico
- Cultural o educativo
- Social o relacional
- Económico o material

Sin embargo, la función del **capital simbólico** se distingue por ser el que determina el valor relativo de los demás capitales en el contexto del espacio social. Así, una misma configuración de capitales cultural, social y económico puede tener distinto peso de uno a otro espacio.

Así, la posesión de capitales que poseen valor en las dinámicas laborales, son también expresiones simbólicas que ostentan un determinado valor de acuerdo a cómo es percibido e interpretado el orden social más allá de las tensiones subyacentes.

Por ejemplo, ser el CTO (*Chief of Technology Officer*), o el CIO (*Chief of Information Officer*), o el CCO (*Chief of Communication Officer*), de una compañía internacional, no sólo se refiere a posiciones altas en la estructura *managerial* y directiva de una empresa, sino que son denominaciones que simbolizan y expresan información a los otros actores en torno a los valores que delimitan un espacio social caracterizado por una cultura de emprendimiento, intraemprendimiento, esfuerzo personal, innovación. El carácter

simbólico que poseen estas propiedades culturales puede fácilmente ser apreciado en los discursos *manageriales*.

Si se nos permite la expresión, los gurús del discurso *managerial* de la cultura del esfuerzo y de la “extracción de lo mejor de cada uno”, son una modalidad de quijotes del neoliberalismo que, a base de mensajes fuertemente dirigidos a maximizar la extracción de lo individual, son capaces de atraer la atención de un sujeto absolutamente huérfano de la visión lo complejo, y por tanto incapaz de establecer el nexo con la presión globalizadora, hegemónica y estructural que contiene un mensaje encomiasta de lo individual.

Así, es habitual reconocer el uso de eslóganes hábilmente formalizados, normalmente mediante la sinécdoque (la parte por el todo), como, por ejemplo, “Sé la mejor versión de ti mismo”, “Hazte un favor y brilla con luz propia”, (todo está en el individuo), por citar alguna de los miles de “perlas literarias” de la cultura neoliberal que podemos encontrar en muchos de los programas de fomento del empleo y el emprendimiento financiados por programas del sector público.

De hecho, como señala Alonso, 2013⁴², “La política económica e institucional es el tercer pilar sobre el que se sostiene el discurso de los gurús de la innovación social”. En el mismo sentido, Alonso señala que el imaginario empresarial se ha encargado de arquetipar a la burocracia como la perfecta antagonista en “(...) esta época de celebración del hedonismo (...) frente a los valores positivos que se confieren al moderno espíritu de empresa: innovación, creatividad, en definitiva, el arte del *management* que va a cumplir el papel de héroe protagonista, tan irreal y estereotipado como los actores de las películas del Hollywood más reaccionario”.

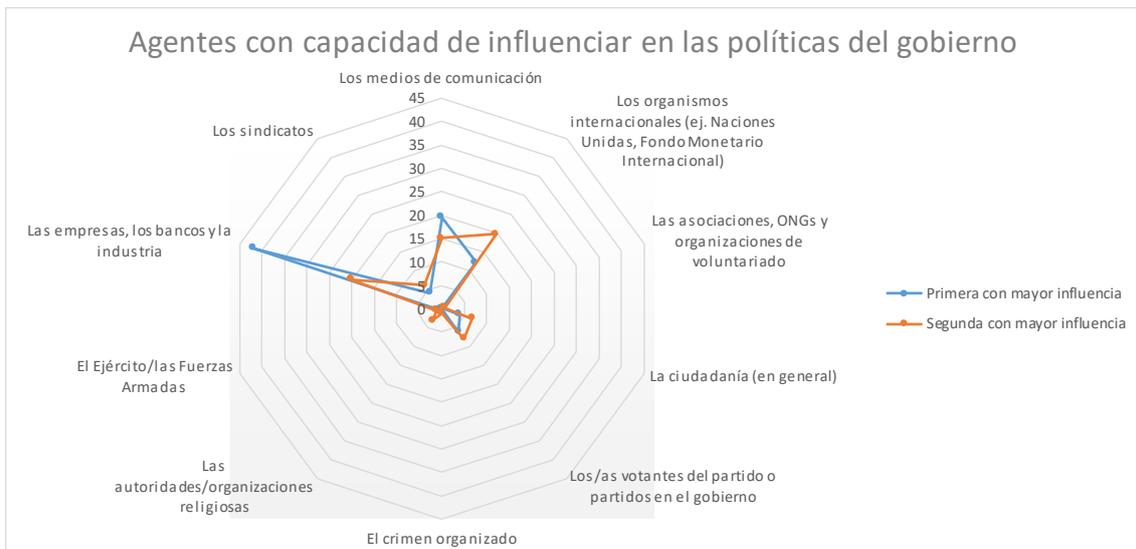
Según nuestra opinión, que procederemos a verificar en el siguiente bloque, estos eslóganes están inteligentemente dirigidos a delimitar los elementos de codificación de la incertidumbre, en nuestro caso en el contexto de la relación de trabajo. Y particularmente muy extendidos en las narrativas estimuladoras del liderazgo, la creatividad, la superación personal, el positivismo, el liderazgo y la motivación, entre otros.

⁴² Versión *e-book* sin paginar

Se rompe así con cualquier conexión comunicativa entre el modelo expansivo **C/SP/P** (moderación salarial en las periferias y semi-periferias), y su versión simplificada y restrictiva (desregulación laboral). Estos eslóganes se centran en que cualquier circunstancia positiva o negativa en cuanto al devenir de la relación laboral o profesional, es gestionable en el exclusivo ámbito de lo individual, viable, igualmente, en la exclusividad restrictiva de la desregulación.

Es más, en el mejor de los casos, dicho devenir se considera inalterable, por lo que obvia y bloquea cualquier dinámica de resistencia articulable mediante los movimientos sociales. De manera que el bloqueo o resistencia a la progresión es doble: por un lado, por el poder de convicción del discurso que desvía completamente la atención hacia la individualización, y, por otro, por el fatalismo característico, aunque no generalizado, de la inalterabilidad de la dirección de los cambios impuestos en los contextos de dominación.

Gráfico 7-2 Dominación de los actores en la influencia en el gobierno



Fuente: CIS – Estudio 3135/0-0: *Los ciudadanos y el Estado III* (abril - 2016)
http://www.cis.es/cis/open/cm/ES/2_bancodatos/estudios/ver.jsp?estudio=14278&cuestionario=17139&muetra=23824

En el gráfico 6.1., podemos observar la capacidad de influencia que es atribuida a los actores del mercado laboral. Frente a la marginalidad con la que es percibida la capacidad de influencia de las organizaciones sindicales con una más que limitada influencia,

seguida de las organizaciones internacionales, asociaciones y ciudadanía, encontramos a mucha distancia con mayor influencia a las empresas, los bancos y la industria.

Consideramos que esta doble limitación al ejercicio de resistencia a las transformaciones facilita impuestas de por los actores dominantes del mercado laboral, favorece la consolidación de los mensajes que reivindican el rol de lo individual frente a lo colectivo, estableciéndose de esta manera una brecha para la modelización y acoplamiento de simbologías legitimadoras.

Así, el **capital simbólico** de la sociedad en red y globalizada tiene una diana o foco en lo individual, en el elemento más egoísta (representado en el *alter* luhmanniano y esperado-demandado por el *ego* expectante). Es decir, en la expresión de lo individual a través de las expresiones de un *alter* (actores políticos, juristas y gurús), que esperan satisfacer unas expectativas ya creadas por el *ego*, al tiempo que esta espera que el *alter* responda a sus expectativas individualistas.

Esta recursividad tiene, nada menos, que, la capacidad para establecer los límites de interpretación de la incertidumbre en torno a la situación del empleo en un rango de dianas dirigidas que, como decimos, se sitúa expresa y selectivamente dentro de las propiedades individualistas. De esta manera el sujeto acaba interpretándose a sí mismo como la solución (deseable porque es deseada y deseada porque es deseable), a cualquier circunstancia de desregulación de la relación laboral. Matizamos aquí, aunque ya lo hemos hecho de forma reiterada en varios de los apartados en los que desarrollamos esta problematización, que por deseable no consideramos los movimientos de desregulación, sino que es la interpretación de su valor en términos de incertidumbre lo que resulta recursivamente deseable por el *alter* y por el *ego*.

Como señala Alonso, (2013⁴³), “(...). Las ideas gerenciales han contribuido de forma significativa a modelar el espacio social de la contemporaneidad, edificando de los grandes marcos de sentido actuales (particularmente el individualismo en sus vertientes tanto hedonista como egoísta, y su correlato necesario, la descolectivización y la desestructuración de todo lo social), pero también repercutiendo en cuestiones más

⁴³ Versión KINDLE sin paginar

concretas que afectan el proyecto vital de los individuos, como es el énfasis en el emprendimiento, la mercantilización de *todo*, la necesidad de la desigualdad económicas y social y sus consecuencias sociales (incertidumbre, riesgo, precariedad y degradación acelerada del medioambiente)”.

Pero, como hemos señalado, la funcionalidad del capital simbólico estará particularmente definida para señalar y seleccionar aquellos **capitales, fundamentalmente culturales**, que particularmente posean un valor para consolidar la diana individualista.

Por poner ejemplos, en la actualidad se dispone de un sinfín de programas formativos, no sólo en el ámbito no reglados, sino también, y cada vez con mayor abundancia, reglados en el ámbito curricular universitario.

Igualmente, numerosísimos programas de fomento del emprendimiento, intraemprendimiento, creatividad, innovación, superación personal, etc., en ámbito de la gestión pública de los gobiernos locales, regionales, nacionales e incluso europeos.

Desde nuestra perspectiva de investigación, consideramos que este tipo de recursos formativos y de estímulo de la cultura emprendedora, intraemprendedora, esfuerzo personal, superación y otras deidades del individualismo, suele estar concurrenciosos por **personas que poseen o buscan poseer un capital** con el que “saber comportarse en las más variadas situaciones, y todo de forma no deliberada, no consciente, para no resultar pedante, pretencioso, hortera o cursi (por señalar algunos resultados de su búsqueda calculada). Por tanto, es una forma de capital sujeta a los límites del cuerpo físico de su poseedor, que no puede circular, es decir, no puede venderse de forma explícita en el mercado, aunque sea una habilidad por la que se puede obtener dinero” Martínez García⁴⁴: (1998: 7).

Sin duda, estos **capitales culturales** sirven para definir un espacio social con predisposiciones a prácticas fuertemente influenciadas por todo tipo de actores del sector privado, público y ciudadanos, dentro del que regirá igualmente un sistema relacional que configura otro de los capitales bourdieusianos: el relacional o social.

⁴⁴ <https://josamaga.webs.ull.es/Papers/clase-bd-usal.pdf>

A través del **capital social o relacional** se establecen igualmente las simbologías que permiten al sujeto adquirir mejores posiciones. Cuanto más próximos y mejores son los lazos que tienen los actores con los otros actores protagonistas del emprendimiento, éxito, superación personal, innovación, mejor posicionados estarán para tener opciones de reproducción y/o movilización, pudiendo participar de los *habitus*, así como desarrollas las predisposiciones propias del espacio social de reproducción.

Los trabajos empíricos en los que el **capital relacional** ha sido conceptualizado, han demostrado que mientras que el **capital cultural** se aprende, el **capital relacional o social** se adquiere casi siempre de origen. Ello significa que las personas con un determinado origen familiar, estarán mejor equipadas, especialmente en términos de **capital social** a la hora de rentabilizar las inversiones en **capital cultural**. Por ello el capital relacional determina el proceso de reproducción de desigualdades dentro de un sistema, así como el “éxito” en los procesos de movilización social, (Crul, Schneider, Keskiner y Lelie; 2016: 327).

Esta propiedad resulta particularmente crítica, dado que, en nuestra investigación, partimos del supuesto de que por más que los marcos simbólicos predispongan a la “transición tecnológica”, no todos los actores del sistema dispondrán de las mismas oportunidades de maximizar sus inversiones para incorporar capital cultural, dado que su capital relacional puede actuar como mecanismo de promoción o de restricción. De ahí, que como señalamos antes, la desregulación de la relación laboral, así como la maximización de la expresión de lo individual, no son tanto un resultado recursivamente deseable, sino más bien se trata de los elementos para la comprensión de un modelo de incertidumbre, a partir del cual el sujeto se reconoce en el espacio social y reconoce a los demás.

Finalmente, el **capital económico** es considerado como el conjunto de bienes y servicios apropiados que permiten al actor ejercer dominación sobre el resto de los actores. La apropiación de los bienes está legitimada culturalmente, por lo que, a diferencia de los otros capitales, no precisa ser ocultado mediante estrategias simbólicas. Como señala Martínez García⁴⁵: (1998: 4), “El capital económico es el reconocido socialmente como

⁴⁵ <https://josamaga.webs.ull.es/Papers/clase-bd-usal.pdf>

capital, es decir, como medio para ejercer el poder sobre recursos o personas (apropiación de bienes y servicios), sin necesidad de ocultar esta dominación para que sea legítima⁴⁶, claramente objetivado, con derechos bien definidos, como medio de apropiación más extendido. Es la forma que más se intenta extender debido a las ventajas que supone en el cálculo racional de expectativas de los actores, especialmente cuando las relaciones sociales son sumamente impersonales y, por tanto, no pueden basarse en el conocimiento personal de aquellos con los que se intercambia. Evita todo el esfuerzo necesario para ocultar el interés en el intercambio”.

Se trata de una concepción del capital en el sentido marxista más estricto y por tanto es el resultado del proceso de reproducción y/o apropiación que es posible gracias a la acción combinada y estratégica de los otros capitales. En nuestra investigación el proceso de apropiación está estrechamente relacionado con el proceso de división del trabajo internacional y con integración de la estructura económica en la semi-periferia.

De ahí que nuestro interés radica precisamente en conocer cómo los procesos cultural y simbólico favorecen la metamorfosis en torno a las relaciones laborales, en el sentido de establecer las correspondencias con los modelos de producción digital y globalizado.

De acuerdo con nuestro análisis, este proceso deriva en la consolidación de un modelo de estructuración **C/SP/P**, con lo que el interés que posee el capital económico esta principalmente relacionado con una pérdida de capacidad de diferenciación en el contexto de la económica española y mayor diferenciación en el sistema mundo, donde los países centrales aumentan la capacidad de retener el valor del sistema productivo u obtener ventajas económicas (apropiación) derivada de la expansión global del capitalismo financiero.

Consideramos que estos razonamientos han quedado suficientemente desarrollados en el bloque II, donde se expuso la dinámica de reordenación de las economías con abundante material empírico que en el caso de España demostró la pérdida de diferenciación que se

⁴⁶ Nota del autor: *Que no haya necesidad de ocultar el interés explícito en la dominación no quiere decir que sean legítimo comerciar con todo. La apreciación de lo que es legítimo comerciar dependerá tanto de normas sociales como de habitus. La idea es que las ventajas que supone el intercambio explícito en sociedades donde es muy difícil establecer el control mediante redes sociales informales, lleva a la generalización del capital económico.*

produce a partir de la variable salario. Sin ahondar evidentemente sobre el conjunto de las dinámicas de desigualdad, consideramos que este análisis contribuye a reafirmar el rol protagonista que los análisis de los capitales simbólico y cultural tienen en nuestra investigación sobre la legitimación de la desregulación de las relaciones de trabajo. Por ello el capital económico y material no se profundizará en las transformaciones que de este capital se hayan podido producir como consecuencia del proceso de legitimación de la desregulación laboral.

Tabla 7-2 Relación de capitales con sus características y funciones

CAPITAL	CARACTERÍSTICA	FUNCIÓN
Simbólico	Requiere esfuerzo para ser ocultado	Asociar los elementos de significación a los demás capitales
Relacional o social	Limita o restringe al acceso a los otros capitales. Es dependiente de los otros capitales	Movilización - Reproducción
Económico o material	Define la posición de los actores en la estructura social	Dominación - Apropiación
Cultural o educativo	Genera los códigos de significación	Delimitar los espacios sociales donde el <i>habitus</i> expresa la predisposición hacia los capitales culturales

La tabla 6.2. contiene un resumen de los capitales bourdieusianos junto con sus características y funciones que desempeñan en el proceso de reproducción social.

Como señalamos anteriormente, dado que en nuestra investigación nos centraremos en la segregación de la complejidad y desarrollo de un sistema autónomo de comunicación, nos centraremos especialmente en el análisis de los capitales simbólico y cultural.

No obstante, para culminar esta revisión sucinta del enfoque bourdieusiano que utilizaremos para interpretar el problema de investigación, introducimos una breve reseña sobre los conceptos de *habitus* y campo que nos facilitará el proceso de análisis en el apartado empírico.

7.2.4 Habitus y campo. De lo complejo al sentido práctico

Mientras que el capital es el que determina la posición del sujeto en la estructura social, el *habitus* expresa la predisposición del actor a comportarse de conformidad a la posición social definida por la configuración de los capitales que posee. Así, el *habitus* se define como un sistema de predisposiciones expresadas en un sistema de relaciones que, a su vez, definen el concepto de campo en la teoría bourdieusiana, (Turnbull, et al, 2019: 6).

El “juego” ocurre en campos siempre competitivos, donde la acumulación de capitales y el estatus siempre está en juego. Se supone que los agentes tienden a percibir el campo en términos de intereses, lógicas y creencias vinculadas a ese campo. La teoría de campo requiere comprender que los campos son relacionales y no compuestos de una entidad. Son un sistema de relaciones, (Stahl y Dale, 2018: 42).

Por ejemplo, siguiendo la propuesta anterior, la habilidad con el manejo de las operaciones informáticas predispone a los actores a una serie de *habitus*, como la preferencia por el teletrabajo, el uso de las redes sociales como fórmula generalizada de comunicación, la compra preferentemente mediante *market places*, o la participación en espacios de trabajo de la economía colaborativa especialmente diseñada para la organización de la producción mediante recursos electrónicos en red.

Este tipo de *habitus*, define un campo social en el que, en el caso de este ejemplo, los otros actores del mismo espacio social hipotéticamente consideran que la cultura tecnológica posee un valor distintivo. El reconocimiento de este valor otorga al sistema de relaciones y prácticas sociales que se llevan a cabo dentro de este campo, una funcionalidad autorreferencial, ya que las prácticas vienen reforzadas por el conjunto de simbologías que informan sobre el carácter interno o externo de las prácticas en el campo. Así, el campo es un espacio social para la acción y la influencia dirigidas a la retención y distribución de los capitales económico o material, educativo o cultural, social o relacional y simbólico.

Por ejemplo, como venimos señalando, está muy extendido en el nuevo discurso *managerial*, el estímulo de prácticas expresamente relacionadas con el intraemprendimiento, flexibilidad, innovación social y creatividad de los trabajadores. Estos discursos se plantean en el contexto de la economía postindustrial y globalizada,

donde las incertidumbres y riesgos están dimensionados en torno a la vertiginosidad de los cambios tecnológicos y su impacto en la organización de los modos de producción en una economía totalmente abierta y competitiva.

Las incertidumbres y riesgos se determinan así por la capacidad de desarrollar prácticas laborales afines a los retos de la vertiginosidad del cambio tecnológico. A pesar de que estas prácticas laborales deriven en asimetrías como las que venimos explicado.

Así, las predisposiciones a estas prácticas sociales configuran un espacio y campo social donde los valores más característicos son el individualismo, la meritocracia y deseo de expansión personal a través del trabajo, en oposición a los antiguos trabajadores industriales, (Alonso, 2018⁴⁷).

Como señala también Alonso, (ídem), “... para poder llevar adelante este tipo de proyectos es imprescindible el compromiso de los trabajadores, ya que su autonomía deber redundar en un beneficio para las empresas y es imperdible que se alineen con los intereses de esta. Para favorecer tal compromiso, el objetivo será diluir, en la medida de lo posible, los marcos que articulan las estructuras organizacionales, reduciéndolas a simples redes a las que se conectan creativos intraemprendedores”.

En nuestra investigación, a pesar de que ante las reformas desreguladoras de las relaciones de trabajo se han generado situaciones de rechazo importantes, definiendo un espacio objetivo de conflicto y tensión social, la política reformista desreguladora consigue implementarse. Así se va obteniendo el resultado esperado en el contexto de denominación en relación a la moderación salarial, y se pone en evidencia la eficacia de la herramienta desreguladora para crear un esquema de opciones de formas de trabajo que opera en el sector productivo para producir este ajuste moderador del salario.

Consideramos que, en parte, el éxito de la expansión de estas reformas, se debe a que el legislador selecciona y restringe los códigos y elementos referenciales que le permiten presentar el proceso de reforma como un acoplamiento con la “sociedad moderna”, adaptada a las nuevas tecnologías y vanguardista. De ahí, que la eficacia del proceso desregulador se fundamente en la presencia de códigos que refuerzan el sentido práctico de las relaciones laborales desreguladas. Es decir, estos códigos son referencias reales y

⁴⁷ Edición Kindle sin numeración de páginas

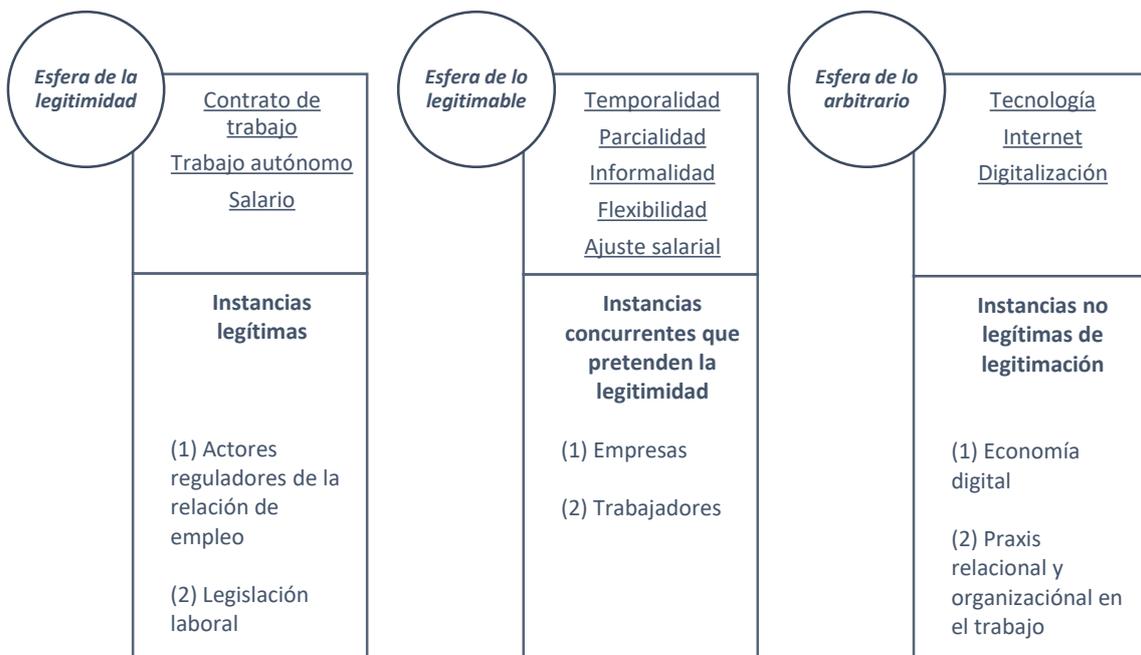
prácticas que se materializan de predisposiciones: solapamiento de los espacios personales con los del trabajo, flexibilización, empleo no asalariado, objetivos, prácticas para la innovación, creatividad, superación del fracaso, etc.

En términos de Bourdieu, la desregulación será interpretada por su sentido práctico, visible a partir de la expresión de una predisposición a la desregulación mediante ciertos *habitus* asociados a la flexibilidad.

En el diagrama 6.3. expresamos las distintas esferas del proceso de legitimación de las prácticas de desregulación, (Bourdieu, 2002: 32). Como podemos apreciar, la esfera de lo legítimo introduce las formas emergentes de trabajo precario, desregulado y flexible, así como las instancias que lo procuran.

Al mismo tiempo, la esfera de lo arbitrario reproduce la tecnología facilitadora del proceso de legitimación, así como las instancias específicas que, en el proceso de producción, se asocian al mecanismo motivador en las instancias de la esfera de lo legítimo. Es decir, las economías colaborativas, digitales y los modos de organización del trabajo en la sociedad digital, con los trabajadores y las empresas como actores que legitiman las formas de trabajo en la esfera de legitimidad.

Diagrama 7-3 Elementos de legitimación



Fuente: Bourdieu, (2002: 32)

La noción de campo resulta operativa para establecer el modo de entender una gran parte de las dinámicas implícitas en el proceso de emergencia del sistema de desregulación. Nos referimos a la restricción de simbologías pertenecientes al contexto de la complejidad, así como a la emergencia de simbologías que consolidan ciertos *habitus*, flexibilizadoras y reforzados mediante un sistema de capitales simbólicos que le confieren valor. Se define así el concepto de campo de la desregulación de las relaciones laborales.

La noción de campo en el pensamiento bourdieusiano se lleva a cabo a partir de tres pasos:

1. Campo de poder
2. Actores que compiten en el campo
3. Predisposiciones o *habitus*

En nuestra investigación intentaremos establecer el sistema de capitales simbólicos en torno a ciertas formas de trabajo flexible, así como identificar las predisposiciones de los actores en ciertos espacios configurados a partir del *habitus* y volúmenes y configuración de capitales.

Para establecer las correspondencias con el proceso desregulador, utilizaremos también el sistema binario de códigos con el que a partir de las reformas laborales se produce una reducción de la complejidad, y al mismo tiempo la ruptura comunicativa con la dinámica expansionista en de la semiperiferia económica.

Dentro de este espacio identificaremos las estructuras de dominación dentro del proceso de desregulación de la relación laboral, evidentemente a través del ejercicio de ciertas violencias de tipo simbólico.

Por otra parte, pretendemos diferenciar a los actores que compiten a partir del capital relacional que poseen para desenvolverse en las distintas situaciones de desregulación. Ello nos permitirá demostrar el carácter restrictivo y reproductivo que es ejercido a partir de ciertas violencias simbólicas en el campo de dominación o de poder.

Finalmente establecernos las principales predisposiciones que nos permitan identificar espacios claramente definidos donde se produce la reproducción y donde será posible establecer, aunque sea de forma subyacente, algunas de las tensiones que se derivan de la

ruptura de los modelos de producción industrial con la expansión de la globalización y la sociedad en red.

7.2.5 Método

Para estudiar el modo por el que se elaboran las significaciones en torno a distintos elementos en el mercado de trabajo dentro del contexto de desregulación, vamos a utilizar una operación estadística elaborada por el CIS. Concretamente el estudio nº 3216 llevado a cabo entre los meses de junio y septiembre de 2018⁴⁸.

El estudio nº 3216, “INNOVARÓMETRO”, contiene una gran variedad de indicadores que posibilita la medición de ciertos capitales simbólicos asociados a las prácticas del trabajo en el contexto de digitalización. Asimismo, también es posible describir los *habitus* que determina las predisposiciones en el espacio social a la reproducción de prácticas desreguladoras de la relación laboral. El reconocimiento del valor simbólico de ciertos capitales que poseen los actores, nos permitirá describir su acoplamiento al marco de significación producido por la diferenciación respecto del sistema complejo de expansión global.

Utilizaremos técnicas multivalentes compatibles con los modelos de correspondencias tradicionalmente utilizados en los enfoques bourdieusianos, así como otros menos explorados en esta perspectiva, como el análisis de segmentación jerárquica.

7.2.6 Crítica

Bourdieu fue particularmente reacio a elaborar definiciones y una conceptualización sobre los diferentes elementos teóricos de los que se sirvió para llevar a cabo su abundante producción científica. De ahí que el plantear la conceptualización teórica en la investigación inspirada en el enfoque bourdieusiano, resulta un ejercicio difícilmente abordable sin el uso combinado de los elementos empíricos, por lo que siguiendo la línea de análisis que su perspectiva propone se empleará igual procedimiento, todo ello a pesar de que en las páginas precedentes hayamos intentado sugerir las líneas principales para la conceptualización y operacionalización. Por lo tanto, el proceso de construcción de los conceptos se llevará a cabo in *intinere* durante el estudio empírico.

⁴⁸ Anexo 7

Por otra parte, al considerar la concepción de Bourdieu respecto del *habitus* partimos del supuesto de que las predisposiciones son inconscientes y éstas determinadas por las condiciones de existencia. Es decir, por las experiencias del sujeto. A partir de aquí el sujeto expresa sus gustos, prácticas, preferencias por el trabajo, etc., que se manifiestan a partir del *habitus*, (Hart, 2019: 586).

Esta condición nos avoca a tener en cuenta ciertos elementos del origen de clase y del capital cultural que resultan necesarios para establecer la relación entre tales condiciones materiales de existencia y las predisposiciones.

Las condiciones sociales de existencia, nos permitirá además conocer las lógicas del proceso de estratificación y movilidad social, que analizaremos a partir de los desclasamientos que se derivan del proceso de precarización y desregulación.

A este respecto debemos tener en cuenta que la operación estadística referida para el análisis no aporta suficientes elementos para la caracterización del origen. Sin embargo, utilizaremos fuentes de datos de operaciones estadísticas igualmente recientes que referenciaremos convenientemente a medida que se vayan introduciendo en el análisis.

7.3 La fatalidad del desclasamiento

Una de las consecuencias que ya hemos descrito en el bloque II, se refiere al proceso de desclasamiento que se deriva de la imposibilidad que las generaciones de la precariedad y desregulación laboral, tienen para reproducir las mismas condiciones de clase

De acuerdo con Peugny, 2010, (citado en Bogino Larrambeber, 2016: 115), se describen tres tipos de desclasamientos:

1. el desclasamiento social intergeneracional
2. el desclasamiento social intrageneracional, y
3. el desclasamiento escolar

Mientras que la primera modalidad de desclasamiento aborda la pérdida de estatus con relación a los padres, la segunda trata el desclasamiento dentro de la trayectoria del individuo. La tercera, aborda finalmente los desclasamientos que se producen por la incapacidad de rentabilizar la inversión formativa.

En nuestro análisis, el concepto de desclasamiento resulta particularmente importante, dado que desde la perspectiva bourdieusiana, las estrategias que los sujetos llevan a cabo para movilizarse están estrechamente relacionadas con sus predisposiciones, es decir por el *habitus* y el capital cultural adquiridos.

Como ya señalamos las predisposiciones son “fruto de todo lo que éstos aprehenden en relación a unas condiciones materiales de existencia –y de los condicionamientos que éstas imponen-, que hacen a los agentes delimitar lo potencialmente posible -o las potencialidades objetivas” (Bourdieu, 1991:93, citado en Jiménez, 2011: 53).

En este sentido, nos centraremos particularmente en el impacto que las predisposiciones a la cultura de lo individual y de trabajo desregulado ha tenido en términos de desclasamiento, para determinar así la correspondencia con el proceso de indiferenciación salarial descrito en los niveles de mayor moderación.

Para finalizar, debemos subrayar que a pesar de que en la exposición de esta justificación y marco teórico hayamos introducido un elevado número de conceptualizaciones para ser debatidas en el apartado empírico, éste último estará especialmente limitado al proceso de restricción que mediante el uso de los códigos binarios se ha llevado a cabo en las motivaciones esgrimidas en las reformas laborales, lo que nos permitirá establecer no sólo un hilo conductor para el conjunto de los análisis, sino también una acotación para centrar la problemática en el ámbito exclusivo de la desregulación de las relaciones laborales en el mercado laboral español.

Por esta razón, comenzaremos por el análisis cualitativo de las reformas laborales para estudiar el proceso de ruptura con el modelo de complejidad, para, a partir de ahí, proceder al estudio cuantitativo de los procesos de legitimación de las formas de trabajo flexible bajo el marco conceptual bourdieusiano.

BLOQUE IV

ESTUDIO EMPÍRICO

LA LEGITIMACIÓN DE LO IRREGULAR

CAPÍTULO 8: Flexibilidad y empleo: el alcance de la subjetivación de lo complejo

CAPÍTULO 9: Dinámicas de reproducción en la reducción de la complejidad

BLOQUE IV *LA LEGITIMACIÓN DE LO IRREGULAR*

Al lector

En este bloque desarrollamos el estudio empírico sobre la base de las conceptualizaciones que hemos desarrollado en el apartado teórico.

En primer lugar, en el capítulo 8, llevamos a cabo un análisis para determinar y definir la dinámica de reducción de la complejidad y diferenciación del sistema de desregulación laboral respecto de la expansión de la economía semiperiférica. A partir del estudio de las distintas reformas laborales identificamos las características fundamentales de los sistemas luhmannianos: Autorreferencialidad, recursividad y autonomía.

La confluencia de estas características dentro de la dinámica de desregulación nos permitió conocer el grado en que este sistema de comunicación se encuentra diferenciado respecto de la dinámica expansionista de la economía semiperiférica.

A partir de un estudio cualitativo llevado a cabo con ATLAS TI, diferenciamos códigos y codificamos los preámbulos de las reformas laborales.

Con análisis de los códigos de las relaciones entre los códigos construimos el contenido de los mensajes que transitan dentro del sistema de comunicación expresado a partir de los preámbulos.

Demostramos su carácter restrictivo respecto de las dinámicas globalizadoras y selectivos respecto de los discursos preventivos y paliativos de las crisis económicas. La flexibilidad en las normativas, se expresan como el principal norte de una estrategia discursiva que se acopla sincrónica y cronológicamente a los momentos de crisis. Mientras que los discursos paliativos se concentran en los períodos de crisis, los preventivos en los momentos de estabilidad.

Por otra parte, determinamos que se establece una doble restricción con contexto europeo. De un lado se pone como referencia los modelos flexibles de algunos países europeos como causa de su buena “salud laboral”, y al mismo tiempo se omite otras variables económicas que claramente desagavían al sistema productivo español. El resultado de

esta doble restricción en el discurso resulta en un mensaje dirigido, parcial y fundamentado, exclusivamente, dentro del ámbito de la política.

En el capítulo 9, y una vez establecido y valorado el nivel de diferenciación, procedimos a un análisis sobre las estrategias que, dentro del sistema diferenciado, se llevan a cabo para su consolidación u reproducción. De manera que además de determinar el acoplamiento estructural con el sistema complejo, estudiamos las dinámicas de legitimación que internamente se producen bajo una estricta restricción de las dinámicas regidoras del sistema complejo.

En primer lugar, llevamos un análisis de los capitales bourdieusianos de los que incluimos todas sus 4 categorías:

1. Económico,
2. Cultural
 - Incorporado
 - Objetivado
 - Institucionalizo
3. Social o relacional

Para el análisis de estos capitales nos hemos centrado en los aspectos relativos a la relación laboral y los bienes culturales en torno a las tecnologías digitales que rigen el proceso de desregulación.

El capital simbólico, (cuarto), lo introducimos sin embargo para estudiar cómo se alterna el valor de los otros capitales. En concreto, estudiamos como se produce el mecanismo por el cual la relación laboral flexible, o desregulada, la cultura gerencial y tecnológico-digital, se convierten, a partir de un proceso simbólico, en fuentes de apropiación de capitales asociados a una mayor oportunidad de ingresos, en un entorno en el que son más escasos, y con mayor desigualdad en la distribución de los mismos y a base de un crecimiento exponenciales de la disponibilidad para la flexibilización y desregulación de algunos/as trabajadores/as, precisamente quienes mayor concentración de capitales apropiados poseen.

El análisis de correspondencias múltiples (ACM) muy empleado en los estudios bourdieusianos, nos permitió determinar los espacios de reproducción social. Mientras que el análisis de segmentación jerárquica (ASJ), nos permitió determinar las líneas de crecimiento simbólico, al mismo tiempo que una mayor concentración de predisposiciones flexibles y desreguladas.

8 Flexibilidad y empleo: el alcance de la subjetivación de lo complejo

En este capítulo desarrollamos un estudio empírico y cualitativo con el que pretendemos determinar el carácter diferencial, autónomo y recursivo del sistema de comunicación que se establece en el marco de las transformaciones laborales introducidas mediante las 14 reformas laborales que fueron implantadas desde los Pactos de la Moncloa.

Con este análisis intentamos delimitar las fronteras que se fijan para la interpretación de la desregulación laboral, basándonos, como hemos señalado, en el mensaje construido por el emisor (alter), en nuestro caso el actor jurídico y político.

Para poder corroborar el carácter recursivo del sistema, nos basaremos en la perdurabilidad en el tiempo de los elementos de comunicación que sostienen la transformación y desarrollo del marco jurídico y desregulador de las relaciones laborales. Estudiaremos los elementos del sistema de comunicación que permanecen a lo largo de los 43 años que separan el momento actual de los Pactos de la Moncloa.

Estableciendo el nexo con el análisis del modelo sincrónico-diacrónico que establecimos en el bloque II, plantearemos el mayor esfuerzo comunicativo que se lleva a cabo en los momentos de crisis, al detectarse en estos períodos una mayor incidencia en la argumentación de la necesidad de transitar hacia un modelo de flexibilidad y desregulación. En otras palabras, pretendemos validar el carácter autorreferencial a partir no solo del manejo restrictivo de los códigos de comunicación a lo largo de un amplio período de tiempo, sino también a partir de la selección diferencial que de tales elementos se lleva a cabo según los contextos de crisis o estabilidad:

Tabla 8-1 Códigos binarios restringidos y seleccionados

crisis	-	estabilidad
medidas paliativas	-	medidas preventivas
desempleo	-	empleo
lo que debe cambiar	-	lo que se debe conseguir

El uso selectivo y restrictivo de los elementos discursivos, así como la modulación de la intensidad narrativa que se produce de forma sincronizada con los ciclos económicos,

viene a demostrar, a nuestro entender, que el énfasis por la desregulación de la relación laboral puede expresarse en términos de un sistema emergente de códigos que modelará la emergencia de nuevas identidades laborales en el marco de las relaciones.

Dirigido a identificar e introducir códigos con los que interpretar una realidad que busca romper, en términos de comunicación, con todas las conexiones con la complejidad que se deriva de la tensión entre el proceso expansiones de la economía global y los códigos de significación de la relación laboral fordista (estándar), el sistema que emerge busca encontrar un espacio con el que simplificar la interpretación de las incertidumbres laborales aliviando esta tensión, lo que paralelamente resulta en el acoplamiento con la semiperiferia económica mundial. Procurando un interpretación parcial y subjetiva pero internamente lógica y alineada, se homogeniza un modelo que desempeña un rol diferenciado en la división internacional del trabajo.

El sistema emergente desde nuestra perspectiva deviene, por un lado, del uso *ad hoc* de distintas combinatorias del sistema de códigos binarios como de una estrategia para adaptar y consolidar un discurso desregulador sirviéndose de las alternancias de los ciclos económicos, sistema binario que nos permite corroborar el carácter autorreferencial del sistema, ya que el uso de uno u otro código del par en los distintos momentos de los ciclos económicos, nos da a entender que contienen un significado que presumimos es útil para el receptor, de cara a elaborar una comprensión, subjetiva, de los riesgos presentes en el mercado de trabajo: empleo estándar = menos oportunidades, empleo desregulado más oportunidades.

La autorreferencialidad es, sobre todo, una dinámica que permite establecer la ruptura con el sistema complejo de expansión económica global, legitimando los elementos internos del sistema de comunicación emergente mediante una nueva identidad: el/la trabajador/a irregular, desregularizado/a, flexible.

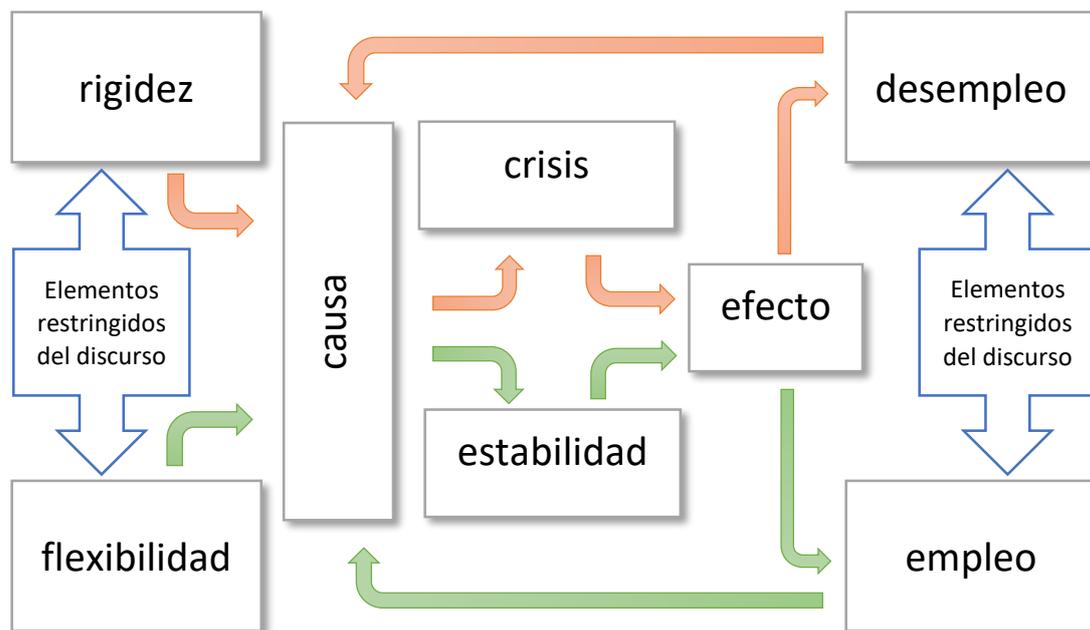
En todo caso, para establecer el carácter recursivo, autónomo y diferencial, nos apoyaremos también en las aportaciones empíricas que desarrollaremos en el capítulo 9, en el que analizaremos la naturaleza reproductiva del sistema a partir de la inspiración bourdieusiana. Por lo que en este capítulo 8 nos centraremos, fundamentalmente, como

hemos señalado, en delimitar las fronteras del sistema de comunicación y su ruptura comunicativa con la complejidad del modelo expansionista.

8.1 Modelo binario de incertidumbre recursiva

El modelo de comunicación que pretendemos examinar e interpretar sobre la base de la conceptualización de los sistemas sociales de Luhmann, sigue el esquema representado en el diagrama 8-1.

Diagrama 8-1 Recursividad de la incertidumbre en el mercado desregulado



Fuente: Elaboración propia

En el diagrama queda representado el modelo autorreferencial por el que se restringe todo tipo de elementos de significación, salvo aquellos que expresamente se refieren al carácter rígido o flexible de la regulación laboral y a las situaciones de empleo y desempleo que tiene lugar en sintonía con el alter. El modo de restricción, como viene expresado en el diagrama 8-1, se establece por la definición de circuitos más o menos cerrados de comunicación.

Los elementos del sistema representado junto con su modelo de relación, describen los procesos teóricamente autorreferenciales y diferenciadores que esperamos encontrar en el conjunto de reformas laborales que se han implementado desde los Pactos de la Moncloa. Un total de 14 reformas laborales, en cuyos preámbulos se anuncian las

motivaciones para la implantación de las medidas desreguladoras que se justifican oficialmente a partir de elaboradas narrativas y discursos que encuentran su espacio en distintos momentos del ciclo económico, y que procederemos a decodificar.

En nuestra opinión, estas narrativas refuerzan el esquema de significaciones en torno a la interpretación de las incertidumbres del mercado laboral sobre la base restringida del carácter flexible o rígido de las relaciones laborales.

Así, se diferencian dos dinámicas binarias que focalizan el discurso jurídico:

Flexibilidad	=>	Estabilidad	=>	Empleo
Rigidez	=>	Crisis	=>	Desempleo

Mediante el análisis cualitativo procedemos a conceptualizar las narrativas que, según nuestro enfoque, están dirigidas a consolidar ambas dinámicas de significación dentro del sistema de comunicación.

Sin embargo, con ello no sería suficiente para elevar el discurso y las narrativas presentes en las normativas de desregulación a un proceso de emersión de un sistema, por lo que procederemos igualmente a intentar verificar si el marco de comunicación cumple con los 3 requisitos fundamentales de la teoría luhmanniana:

1. Autorreferencial / comunicativo
2. Diferenciador / restrictivo
3. Autonomía / independiente de otros sistemas

Como ya señalamos en el marco teórico, desde la perspectiva de sistemas luhmanniana la concurrencia de estos tres elementos de comunicación determinan la naturaleza emergente del sistema. En este punto debemos recordar que el fundamento del sistema social es, precisamente, el sistema de comunicación, por lo que el análisis que procederemos a realizar no se focaliza en el impacto del proceso de desregulación en la organización del mercado de trabajo, ni tampoco en las relaciones laborales.

A este respecto, consideramos que en el bloque II presentamos abundante evidencia empírica que demuestra los efectos de la desregulación de las relaciones laborales en la

moderación salarial y en el acoplamiento de la economía española en las posiciones semiperiféricas.

Por el contrario, se trata aquí de examinar si el sistema que emerge es un sistema fundamentalmente de comunicación autorreferencial, por lo que las desregulaciones de las relaciones laborales son interpretadas tanto por los emisores (alter), como por los receptores (ego) –recordemos que en el sistema luhmanniano están invertidos-, como esclarecedoras de la incertidumbre en el mercado laboral. Es decir, como elementos para determinar las probabilidades de los sucesos de empleo y desempleo y por tanto como información necesaria para desenvolverse dentro del mismo según situaciones de flexibilidad o rigidez y empleo o desempleo.

Consideramos que el escenario de comunicación, a pesar del componente fundamentalmente subjetivo del marco referencial que delimita sus fronteras, se debe a que precisamente en el mismo se cumplen las tres condiciones esenciales del sistema luhmanniano: auto-referencialidad, diferenciación y autonomía funcional. Estas condiciones garantizan su sostenibilidad y perdurabilidad debido a que, además del manejo interno-subjetivo de la incertidumbre, su resultado favorece el éxito del proceso de acoplamiento en el sistema-mundo, con el que no se comunica mediante el sistema autorreferencial, pero sin embargo se acopla gracias a la congruencia del resultado que produce: moderación salarial y división internacional del trabajo.

A pesar de que nuestro modelo de análisis está, como podemos apreciar, fuertemente influenciado por la inspiración conceptual luhmanniana, de este posicionamiento teórico no se deriva un planteamiento hipotético deductivo del que podamos establecer una lógica de validación de las conceptualizaciones luhmannianas.

Como ya hemos sugerido en el apartado teórico, la teoría de sistemas luhmanniana es un constructo fundamentalmente pragmático, del que resulta poco viable la sistematización de un conjunto estable de elementos de análisis para que pueda ser aplicado de forma estructurada a una casuística. Como señalan Brans y Rossbach, (1997: 463), Luhmann es actualmente leído como un sociólogo con su propia epistemología, aunque, sin embargo, se están explorando los nexos entre su teoría y las aproximaciones constructivistas y post-estructuralistas.

Pero, en nuestro caso, consideramos que los elementos del sistema luhmanniano captan con suficiente eficacia el proceso de diferenciación en el modelo **C/SP/P**, así como el carácter autorreferencial y autónomo del sistema de comunicación que emerge como resultado de esta diferenciación. Esta lógica nos da paso a un terreno más allanado para examinar las dinámicas de reproducción que se rigen internamente como un proceso comunicativamente independiente del sistema **C/SP/P**.

Seguidamente procedemos a presentar el análisis cualitativo de las narrativas que contienen las motivaciones de las reformas laborales desde los Pactos de la Moncloa, donde intentaremos despejar las fronteras del sistema.

8.2 Recursividad general del sistema de desregulación

Mediante el programa informático ATLAS TI 9.0, se precedió a crear un proyecto en el que incluimos la totalidad de las 14 reformas laborales que consideramos para el período de análisis:

- *2014 RD 3 2014 de 28 de febrero*
- *2013 RD 16 2013 de 20 de diciembre*
- *2012 Ley 3 2012 de 6 de julio*
- *2010 Ley 35 2010 de 17 de septiembre*
- *2009 Ley 14 2009 11 de noviembre*
- *2006 Ley 43 2006 de 29 de diciembre*
- *2002 Ley 45 2002 de 12 de diciembre*
- *2001 Ley 12 2001 de 9 de julio*
- *1998 RD 15 1998 de 27 de noviembre*
- *1997 Ley 63 1997 de 26 de diciembre*
- *1994 Ley 10 1994 de 19 de mayo*
- *1992 Ley 22 1992 de 30 de julio*
- *1984 RD 1991 1984 de 31 de octubre*
- *1984 Ley 32 1984 de 2 de agosto*

El procedimiento de análisis se lleva a cabo a partir de la revisión de los preámbulos que contienen las motivaciones de las normas introducidas en la regulación de las relaciones laborales.

Como ya señalamos, en la perspectiva luhmanniana los códigos binarios poseen una capacidad extraordinaria para reducir la complejidad de los sistemas, por lo que en una primera fase procedemos a elaborar un sistema básico de códigos que, a medida que vamos realizando la segunda fase del análisis (codificación), se completa con la introducción de nuevos pares de códigos para extraer *in itinere* los elementos de diferenciación del sistema de comunicación que van surgiendo.

El resultado final del proceso de codificación resultó en una lista de 77 códigos, la mayoría de ellos agrupados de forma binaria.

- *Flexible – Rígido*
- *Crisis – Estabilidad*
- *Baja incertidumbre – Alta incertidumbre*
- *Mirada interna (estructura económica España) – Mirada externa (Europa)*
- *Temporal – Indefinido*
- *Jornada a tiempo parcial – Jornada a tiempo completo*
- *Preventivo – Paliativo*
- *Estabilidad – Inestabilidad*
- *Empleo – Desempleo*
- *Dependiente – Independiente*
- *Formal - Informal*
- *etc...*

La utilidad de los códigos binarios para el análisis viene dada por la posibilidad de ser agrupados según la casuística de combinaciones entre pares, de manera que las conexiones que se producen a partir de la selección de uno u otro elemento del par, debe expresar los límites del sistema de comunicación.

Así, el carácter estructural del sistema de comunicación viene reflejado tanto por la coherencia interna, (comprensión del marco de incertidumbre derivado del mensaje), de

las opciones binarias que se expresan en un mensaje, como por su replicación a lo largo de los discursos de las 14 reformas laborales que se desarrollan en un período de 30 años que separan la *Ley 32 1984 de 2 de agosto* del *RD 3 2014 de 28 de febrero*. Cuanto más estructurada sea la comunicación a partir de un código, los mensajes que caracterizan la estructura poseerá un mayor enraizamiento.

En el diagrama 8-2, tenemos una representación resumida del sistema general de comunicación para las reformas laborales, en el que podemos apreciar dos espacios centrales del sistema que siguen el esquema binario general de la evolución normativa a partir de los códigos:

- flexible => baja incertidumbre => trabajador => mirada a otras economías (en color azul)
- rígido => alta incertidumbre => empresa => mirada a la economía interna (en color naranja)

Dos o más códigos están unidos al pertenecer a un mismo mensaje y las relaciones en la red tratan de reproducir el mismo sentido de conexión expresada en la narrativa.

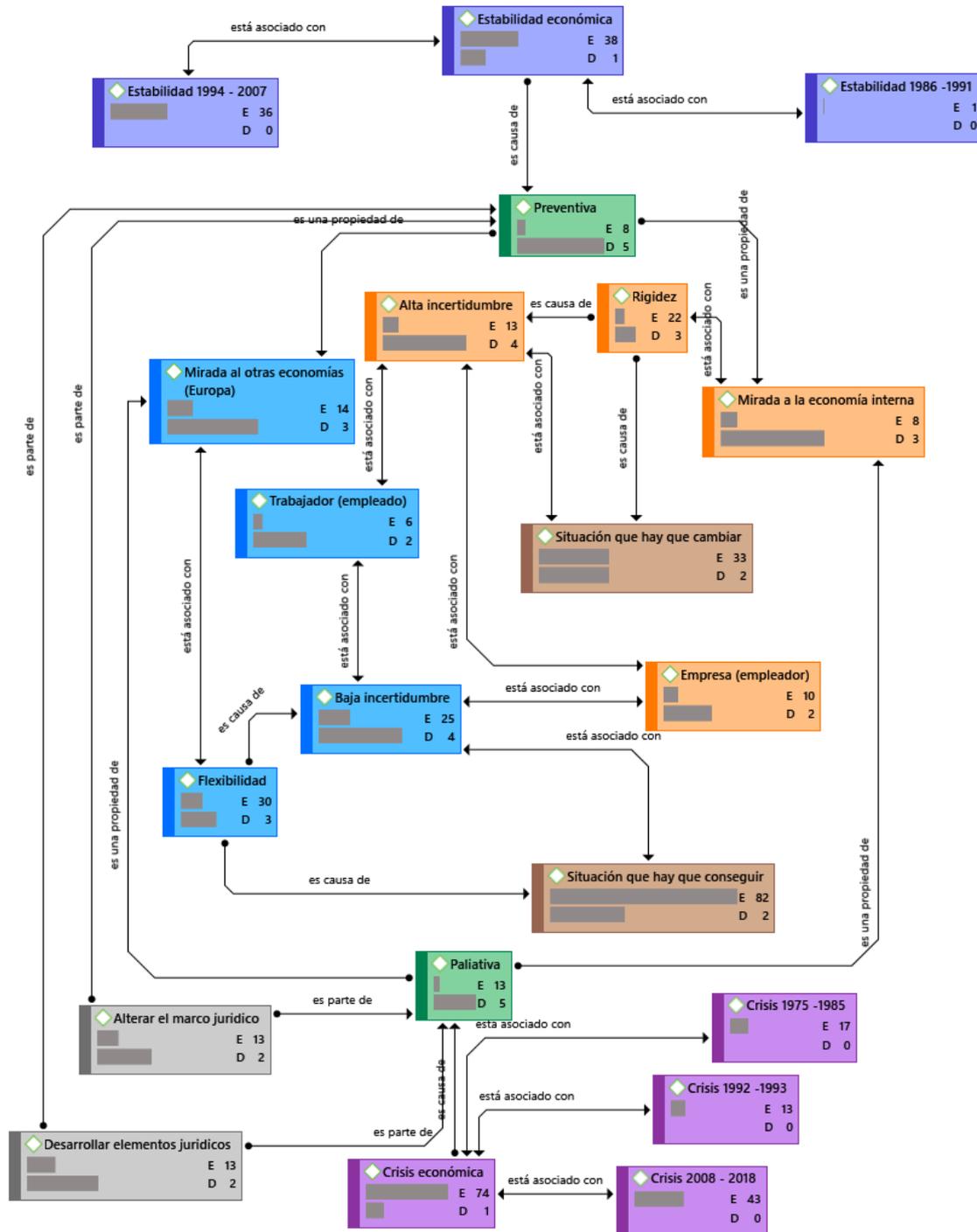
Como señalamos, los enraizamientos representan el número de fragmentos o mensajes que contiene el código. Se trata de una medición que se hace sobre el conjunto del sistema de codificación que se llevó a cabo en el que se incluyen todas las reformas laborales a las que reiteradamente nos hemos referido.

A pesar de que se ha seguido un procedimiento exhaustivo de codificación, debemos tener en cuenta que los mensajes siempre vienen estructurados a partir del uso singular del lenguaje elaborado por el emisor, por lo que todo criterio estandarizado de codificación puede pasar por alto códigos a lo largo del discurso.

Como podemos apreciar en el diagrama 8-2, los sistemas de códigos a los que hemos hecho referencia tienen distintos niveles de enraizamiento. Por ejemplo, la suma de los enraizamientos del sistema de flexibilidad da como resultado 75 codificaciones, mientras que en el caso de la rigidez la suma es de 43. De la misma forma, el código “situación que se pretende conseguir”, está más ampliamente representado que el referido a la

“situación que se pretende cambiar”, con 82 y 33 citaciones que respectivamente expresan sendos enraizamientos.

Diagrama 8-2 Recursividad en torno a la incertidumbre y la flexibilidad⁴⁹



⁴⁹ INDICADORES DE LA RED

D: Densidad o frecuencia del código

E: Enraizamiento o número de conexiones con otro código

El mayor enraizamiento del código “situación que se pretende conseguir”, tiene que ver con el hecho de que la mayor parte de las reformas laborales han sido desarrolladas en momentos de crisis económica.

Desde el punto de vista del sistema de comunicación, las reformas laborales serían el resultado de un proceso de modelado del sistema de comunicación en el que se introduce el concepto de flexibilidad con el objetivo de paliar los efectos de la crisis económica y así interpretar la incertidumbre. Para ello se apoya en referentes de relación flexible descontextualizado en los que se pueden constatar los limitados impactos que en el empleo tienen las crisis, concretamente en los países europeos vecinos. Estos países son observados, de forma recurrente en la normativa, como modelos de flexibilización ideales o más modernos que el español, y particularmente por quedar protegido el empleo, según la narrativa, por la parcialidad y temporalidad que incluyen sus normativas.

La construcción de la asociación entre la baja incertidumbre y la flexibilidad, se lleva a cabo sobre la base de dos elementos. Por un lado, el trabajo a tiempo parcial, más intensamente referenciado en las últimas reformas, sobre todo las del SXXI, y, por otro, la temporalidad, que se observa como una realidad endémica que debe remitir, y a la que se refieren prácticamente todas las reformas laborales desde el año 1984.

Sin embargo, la mayor parte de las estrategias reguladoras tienden a establecer mecanismos de control de la temporalidad a partir de la flexibilización de salida de los trabajadores. Tal es el caso de la apuesta por la normalización de las Empresas de Trabajo temporal:

(...) los riesgos que se han imputado a las empresas de trabajo temporal no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social, se hace necesario (...) establecer ahora su régimen jurídico, garantizando mediante los adecuados requisitos, limitaciones y controles,

el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social⁵⁰.

Podemos apreciar que existe una restricción singular en la interpretación de la incertidumbre o riesgo al no establecerse un foco narrativo que señale el efecto de normalizar de la temporalidad en un contexto de escasez de empleo. En otras palabras, el efecto precarizante queda oculto debajo de la selección de los códigos flexibilidad y empleo.

De hecho, las actuaciones clandestinas serían en realidad una norma subsidiaria que surge por la ausencia de un modelo normativo que ampare la flexibilidad, al menos hasta que se regularon las Empresas de Trabajo Temporal, de ahora en adelante ETTs. Ello nos lleva a sugerir la hipótesis de que la normativa (emitida por el alter) está atendiendo, siguiendo fielmente al enfoque luhmanniano, una expectativa del ego, que se adelanta a la normativa, recordando siempre que nos referimos expresamente al sistema de comunicación. En otras palabras, al derecho positivo, o derecho escrito, precede el derecho vivo, o la costumbre, el uso o la convención.

Encontramos que, en este caso, la reducción de la complejidad, ésta se produce efectivamente en el evento de la normativización, por la que se establecen condiciones fuertemente restrictivas en el sistema de comunicación. Las ETTs son explicadas por su eficacia en modelos económicos donde se produce de forma concomitante una mayor disponibilidad de oportunidades de ingresos. Sin embargo, en caso del mercado laboral español, las ETT se produce justamente para regular su escasez, como evidenciamos en el bloque II.

(...), desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, han venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden

⁵⁰ «BOE» núm. 131, de 2 de junio de 1994. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, pp. 4-5. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOE-A-1994-12554-consolidado.pdf>

canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales. Por otra parte, para los trabajadores constituye un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares⁵¹.

Este es un claro ejemplo, a nuestro entender, de desnaturalización de la relación entre la flexibilidad y la probabilidad de empleo, ya que se trata en realidad de una relación espuria que depende de la disponibilidad de salario o ingresos, por lo que técnicamente se trata de un mecanismo de moderación salarial y reparto de una cantidad poco alterable de empleo disponible. En realidad, se están extrapolando modelos de mercado de trabajo bajo una narrativa que restringe parte de los códigos que operan en el modelo de origen, dado que su aplicación en el mercado de trabajo local, restarían lógica interna y autonomía al sistema de comunicación. De paso, la omisión selectiva de las variables endógenas que determinan la escasez de empleo y acceso a los ingresos, son el resultado igualmente de una restricción selectiva para aumentar la autonomía y estimular la emersión del sistema de comunicación que reinterprete la flexibilidad como una oportunidad de ingresos y de empleo, contribuyendo así a la legitimación de las formas desreguladas de relación laboral.

Las crisis económicas, como ya señalamos en el bloque II, son momentos estratégicos de la expansión de la desregulación mediante la normalización de este tipo de modelos de flexibilización, ya que ofrecen una ocasión para establecer una comparación entre flexibilidad y niveles de empleo plausible si se restringe del modelo la inseguridad de ingresos en la realidad laboral local y la seguridad que opera en el modelo de origen.

⁵¹ «BOE» núm. 131, de 2 de junio de 1994. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, pp. 4. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOE-A-1994-12554-consolidado.pdf>
Fragmento del preámbulo:

Un factor adicional que consideramos debe tenerse en cuenta a la hora de valorar la eficacia que el código flexibilidad tiene al establecer el horizonte interpretativo de la incertidumbre laboral, es la tendencia hacia los recortes en las políticas sociales (Klammer, 2000, citado en Martín-Artiles, Molina y Carrasquer, 2016: 194). Los autores llevan a cabo un estudio empírico multinivel en el que examinan la variable dependiente: “demanda de políticas redistributivas”, concluyendo que esta varía significativamente a partir de las condiciones del mercado de trabajo, entre otras.

De acuerdo con Martín-Artiles, Molina y Carrasquer, (2016: 188-191), tanto la percepción de la incertidumbre como las demandas y actitudes ante las políticas redistributivas, están alteradas por distintas circunstancias del mercado de trabajo y por la situación de desigualdad dentro de la estructura social.

Según los autores las demandas redistributivas, particularmente en los países del sur de Europa, están asociadas a las desigualdades en los ingresos, la segmentación de los mercados laborales y el modelo del estado de bienestar. Y, evidentemente, también con la posición que el individuo ocupa dentro de una estructura fuertemente influenciada por estas tres variables.

Consideramos que la pertenencia de España al grupo de países que más demandan políticas redistributivas y más expuestos a modalidades de trabajo temporal y a una mayor incertidumbre respecto de los ingresos (ibídem: 200), corrobora nuestra hipótesis de que el código flexibilidad es un elemento de comunicación que sirve para dibujar un horizonte que prioriza la oportunidad de empleo frente a la restricción de ingresos que se deriva de la misma, ya que el aumento de la oportunidad de empleo proporciona una fuente de ingresos, aunque sea moderada, ante la carestía o retraimiento de políticas redistributivas.

Como sabemos, el modelo de maximización de la flexibilidad, tanto de entrada como de salida, ha venido acompañado de importantes recortes de los recursos del Estado de bienestar. En este sentido, el contrato a tiempo parcial también está desarrollado expresamente en la normativa como una herramienta de redistribución del empleo que opera en un contexto de restricción de medidas de redistribución, por lo que funcionalmente se trata de un mecanismo de redistribución no sólo de empleo, sino también de los ingresos disponibles.

Como podemos comprobar en el desarrollo motivacional de la propia normativa:

El trabajo a tiempo parcial constituye una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo. Aunque han sido diversas las reformas que han modificado la regulación de este contrato, lo cierto es que el nivel de contratación a tiempo parcial en nuestro país no es equiparable al existente en otros países de la Unión Europea. El trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un **mecanismo de redistribución del empleo**. La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, admitiendo la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, e incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes⁵².

Este elemento es también desarrollado en la reforma introducida posteriormente en el año 2013:

La adopción mediante este real decreto-ley de la nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, se justifica en la necesidad urgente de impulsar la utilización de esta modalidad de contratación como fórmula de creación y redistribución de empleo ya que, pese a haberse incrementado su uso en los últimos años, todavía es una figura infrautilizada en comparación con otros países de nuestro entorno, pese a las importantes ventajas que aporta a empresas y trabajadores a la hora de organizar el tiempo de trabajo de un modo más flexible.⁵³

Es más, el análisis de la literatura científica, así como el mismo estudio empírico que hemos llevado a cabo, revela la estrecha asociación que se produce entre, por un lado, la

⁵² BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, pp, 7. <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/dof/spa/pdf>

(La negrita es una modificación introducida para destacar la parte sustancial del texto)

⁵³ BOE» núm. 305, de 21 de diciembre de 2013. Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, pp. 103151. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/21/pdfs/BOE-A-2013-13426.pdf>

lógica binaria que se desenvuelve entre la baja y elevada parcialidad y, por otro, la baja o elevada incertidumbre y seguridad en los ingresos, (ibídem).

Sin embargo, del modelo de mercado laboral introducido mediante las reformas, podemos apreciar que a la hora de establecer los nexos con un referente que valide la introducción y desarrollo de la flexibilidad, se restringe del sistema de comunicación a todo referente a las políticas redistributivas que no se llevan a cabo salvo expresamente a partir de la parcialidad.

En la tabla 8.1. representamos las variables en formato de códigos binarios desarrollados en el estudio de Martín-Artiles, Molina y Carrasquer, (2016: 188-200),

Tabla 8-2 Selección y restricción de los códigos del sistema de referencia

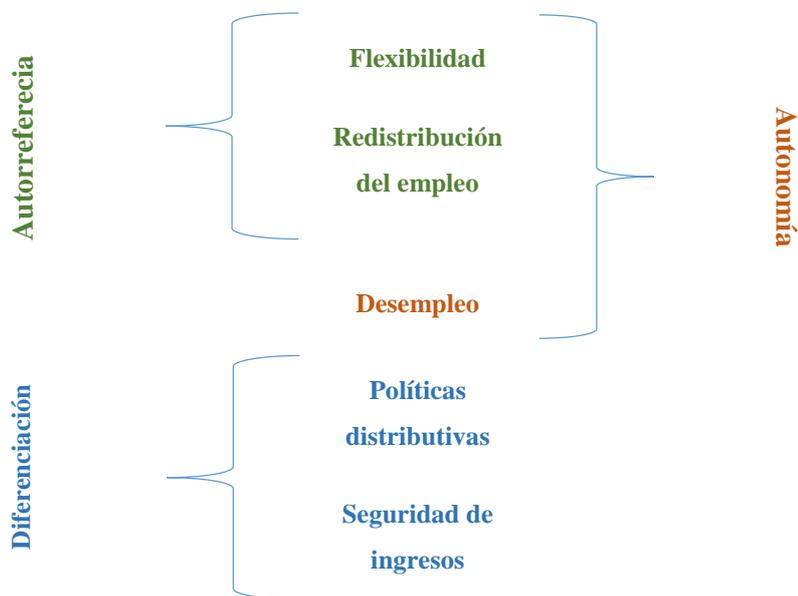
<i>Modelo de referencia</i>	Regulación jurídica española	
<i>Flexibilidad</i>	X	Códigos seleccionados
<i>Alta tasa de empleo</i>	X	
<i>Derechos laborales</i>		Códigos restringidos
<i>Seguridad en los ingresos</i>		
<i>PIB Alto</i>		
<i>Gasto en protección social alto</i>		

Fuente: Elaboración propia

En el modelo de motivación jurídica se seleccionan la flexibilidad y la alta tasa de empleo como elementos de recursividad, eliminando los demás códigos que no contribuyen a la autonomía del sistema, es decir a códigos que escapan del control de los agentes. La flexibilidad se plantea como un modelo de redistribución, por lo que en el contexto de asimetrías internas del mercado de trabajo español más sostendrían el sistema de comunicación.

En este sentido, como señala Pont Vidal, (2018: 8), “En la adaptación a los sistemas sociales que realiza Luhmann, un sistema autopoietico produce los elementos que lo componen con la ayuda de los propios elementos que lo componen. Se trata de una condición para su producción autorreferencial. La condición de la existencia de capacidad de conexión de un elemento del sistema autopoietico es básica para su mantenimiento”.

Diagrama 8-3 Sistema de comunicación de la normativa desreguladora



En resumen, hemos observado que las reformas laborales reproducen un sistema de recursividad que se basa en el binomio flexibilidad – redistribución de empleo. Al agregarle el nivel elevado de desempleo se le otorga autonomía, ya que la flexibilidad ejerce un efecto en la redistribución del empleo, mientras que la restricción a los ingresos es un código restringido del sistema que contribuye a su diferenciación.

8.3 Recursividad de la flexibilidad

En este apartado examinamos la flexibilidad como un código singular, eje y centro del sistema de comunicación. En el diagrama 8.3-1 planteamos los flujos de los códigos que describen el sentido con el que se plantean las acciones en torno a la flexibilidad. Observamos que la desregulación del trabajo estándar se produce mediante dos vías. Por un lado, la parcialidad y por otro la temporalidad.

Como señalamos, las reformas se implantan en mayor medida en los momentos de crisis, en comparación con los momentos de estabilidad. Dependiendo del contexto coyuntural de la crisis y del punto en el que se encuentra el proceso de expansión de la economía global, el sistema de desregulación emergente priorizando por distintas medidas de flexibilidad.

Una peculiaridad de los sistemas de Luhmann, es que, a pesar de diferenciarse de lo complejo mediante su reducción, y de crear su propio mecanismo autorreferencial con que excluyen los códigos del entorno, son sistemas que sin embargo pueden captar las perturbaciones del entorno.

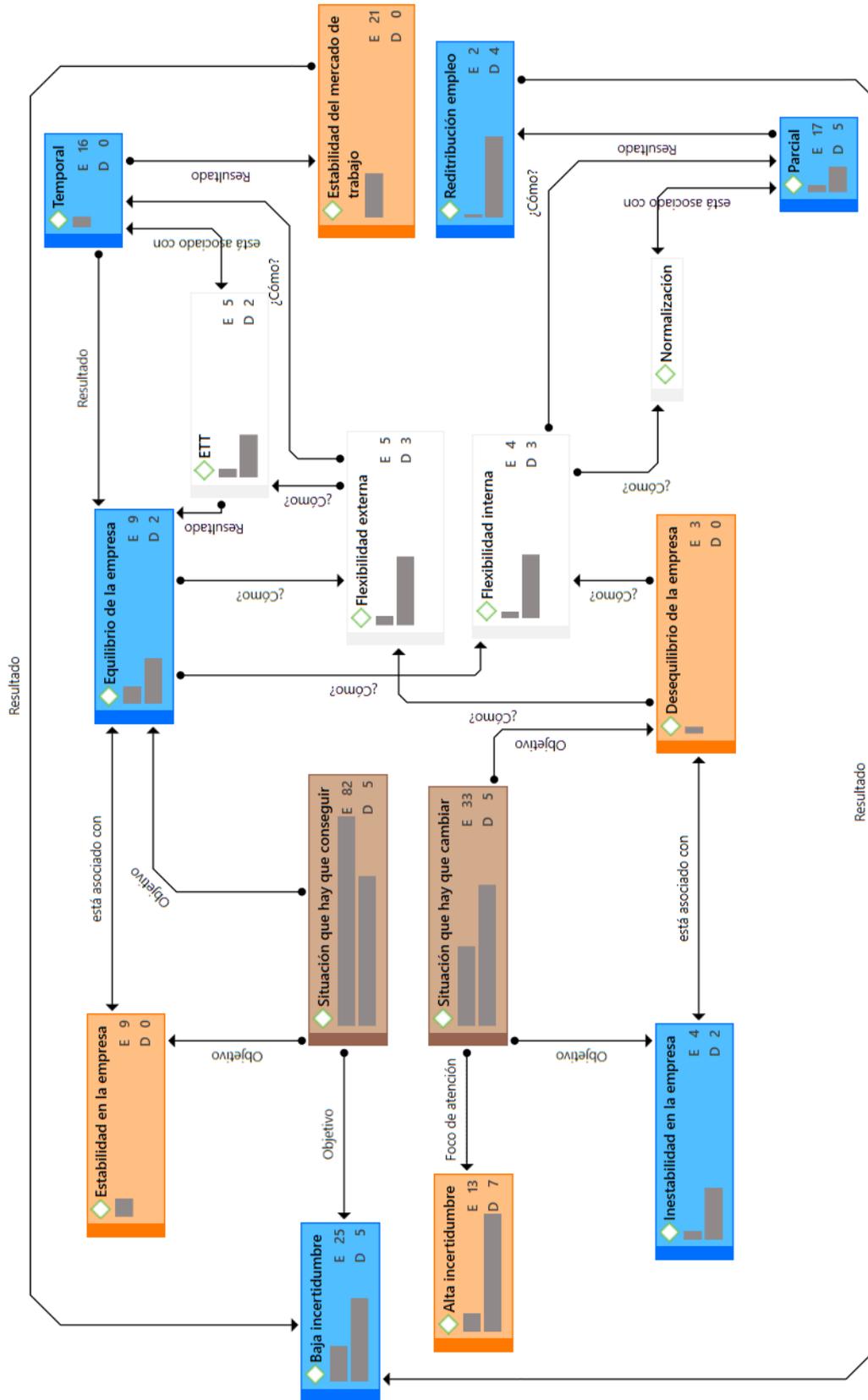
Tal es así que es de esperar que las alteraciones producidas por las situaciones de crisis, como las crisis económicas o las transformaciones derivadas de la expansión de la economía semiperiférica, tienen calado dentro del sistema, aunque su reacción o impacto se construye a partir, precisamente, de sus propios elementos discursivos, manejados con independencia de la lógica de las transformaciones del contexto.

Como señala Martín Artiles, (2003: 231), “El concepto de autopoiesis hace referencia a la diversidad de sistemas, lo que aplicado al campo de las relaciones laborales significa que la empresa, las relaciones laborales y la economía se pueden interpretar como sistemas que producen sus propios elementos internos de reproducción. Los sistemas autopoieticos están autoorganizados de dos formas: por un lado, organizan sus propios límites y por otro, organizan también sus estructuras internas, de modo que los sistemas tienden a reproducirse a la vez que adaptarse a las variaciones del entorno (por ejemplo, el sistema de empresa se adapta continuamente a las variaciones del entorno mediante las señales e indicadores económicos que emite dicho entorno).”

Así, podemos interpretar las distintas direcciones del proceso de flexibilización de las relaciones laborales como una adaptación singular, solo comprensible dentro del sistema de comunicación que examinamos, ante perturbaciones o alteraciones del entorno, como por ejemplo las crisis del petróleo, la de principios de los años 90 o la del año 2008.

A la luz de la restricción que se produce en el sistema de códigos y de relaciones entre los mismos, que son con los que se interpreta la incertidumbre sobre el mercado laboral después del largo proceso de ordenación jurídica de las relaciones laborales iniciado en los Pactos de la Moncloa, consideramos que debemos también introducir otro concepto de la teoría luhmanniana que creemos nos puede ser de utilidad a la hora de mejorar la interpretación del sistema de comunicación que hemos obtenido como resultado del análisis.

Diagrama 8-4 Red de recursividad de la flexibilidad



Nos referiremos a una anomalía respecto de la consideración clásica del sistema, dado que en Luhmann, los actores tienden a cooperar en vez de entrar en conflicto. Es decir, buscan una integración, estabilidad y orden, (ibídem: 232).

De tal manera, que la empresa y el trabajador, ambos receptores del mensaje del actor jurídico, someten su libertad individual a las condiciones de cooperación que el derecho instruye “como una manera de anticipar los posibles conflictos mediante la disposición de medios de comunicación. La comunicación es por tanto la clave de bóveda para dar cuenta de las transformaciones, de las exigencias de adaptación al entorno y de requerimientos de cambios en el sistema de empresa”, (ibídem: 231).

Dicho de otro modo, la norma satisface las expectativas del ego, pero no las de los derechos laborales, sino la de un orden contextual. Y la estrategia es la diferenciación, es decir, la búsqueda de un sistema de comunicación que aleje del contexto a los elementos que pueden resultar en un conflicto, restringiéndolos de la comunicación, por lo que técnicamente, podemos interpretarla como un artificio, en términos de la dinámica laboral, pero como un sistema eficiente en términos de adaptación y reproducción.

Encontramos así que en el diagrama 8-3 los mecanismos comunicativos que justifican y definen los modelos de interpretación de la flexibilidad, satisfacen las expectativas de ambos actores en cuanto a la comprensión de las incertidumbres. Por un lado, las empresas obtienen como beneficio un mayor ajuste, mientras que los trabajadores obtienen un mayor reparto del empleo disponible, lo que supone ciertas mejoras en cuanto a las garantías de acceso a los ingresos, aunque sean moderados.

También se obtiene una reducción de la dualidad, que implica necesariamente una mayor exposición a procesos de rotación en los puestos de trabajo. Sin embargo, se trata de condiciones aceptables en comparación con las amenazas del sistema complejo, en donde se manejan códigos de división internacional del trabajo, moderación salarial, dominación, deslocalización y desigualdad, por ejemplo, que son códigos de desorden, incertidumbre, aumento de complejidad, etc.

El sistema representado en el diagrama 8.4, nos permite comprender cómo la búsqueda de un modelo interpretativo de la incertidumbre laboral, en términos de empleo para el

trabajador y organización de los recursos humanos para el empresario, sirve para converger en el foco de la baja incertidumbre: equilibrio de la empresa y estabilidad en la empresa, convirtiéndose en el elemento de orden que se impone frente a los efectos de la redistribución del empleo, para el caso de los trabajadores. El sistema traslada de la empresa al trabajador la carga de la solución a la incertidumbre, expuesto al manejo de la moderación salarial, la deslocalización y desigualdad.

8.4 Síntesis valorativa

Los principales hallazgos de la presente sección se centran en dos. Por un lado, el éxito en la ruptura comunicativa con el sistema complejo y expansionista de la economía española en la semiperiférica mundial como modelo de interpretación de la incertidumbre en el mercado de trabajo. Esto se debe según nuestro enfoque, a la omisión de los códigos necesarios para interpretar la incertidumbre laboral a partir del estado, evolución y posicionamiento de la economía española respecto del fenómeno de la globalización y de los códigos que verdaderamente explican este proceso de integración.

Y, por otro, la identificación de un modelo de comunicación interna en el que el alter y el ego desarrollan un sistema de códigos con los que interpretar de una forma idiosincrática la naturaleza del proceso desregulador, imprescindible para converger en la semiperiferia, aunque huérfano de un discurso causalístico.

La subjetivación del riesgo equivale a subjetivación del problema, y de ahí a resolverlo subjetiva e individualmente. Este elemento es de fundamental importancia dado que nos será de gran utilidad para establecer el marco de análisis del proceso de reproducción dentro del sistema de desregulación, que procederemos a aislar como resultado de este proceso de diferenciación, y dentro de su lógica reproductiva idiosincrática.

La idea luhmanniana de que el sistema social es cerrado, y de que no se relaciona con otros sistemas a partir de un mismo lenguaje, aunque sí se comuniquen, no parece ser muy congruente, fundamentalmente teniendo en cuenta que en la praxis empresarial moderna y globalizada las empresas se desenvuelven en un contexto abierto de intercambio de códigos.

Sin embargo, algunos análisis en torno a las relaciones laborales que toman como base la teoría de sistemas luhmanniana, indican que la gestión empresarial tiende a focalizarse en el consenso con los trabajadores y en contra de los niveles más altos del sistema: gobierno, política, sindicatos, Marín Artiles, (2003: 232). Es en este punto donde los agentes sociales procuran encontrar una explicación a la incertidumbre generada. Un punto en común que opere de forma viable en el sistema de relaciones.

La pérdida de centralidad de la acción sindical y de los movimientos de los trabajadores, así como en las políticas redistributivas de los gobiernos, sugiere que la focalización en lo individual es una característica del sistema emergente. La individualización, que ya hemos introducido como elemento hegemónico neoliberal, sirve para que el alter y el ego, en este caso la empresa y el trabajador, trátense de la empresa tradicional o de las economías de plataforma u otras formas de trabajo colaborativo, sitúen en el individuo el centro de gravedad para la comprensión de la incertidumbre.

En sentido, los actores del sistema se comunican mediante un código reconocido entre los mismos. La flexibilidad es un punto de encuentro, es la unidad de análisis de los sistemas luhmannianos. Este punto de encuentro equivale a la definición luhmanniana de la doble contingencia, que se “corresponde a la configuración de sistemas conversacionales de interacción, las estructuras propias de dichos sistemas y que los observadores construyen conversando - como la articulación de los turnos del habla -“, (Robles, 2002: 366).

Sin embargo, nuestro análisis no se basa, evidentemente, en el análisis de dichas “conversaciones”, sino en cómo la normativa jurídica proporciona los códigos para que estén disponibles en el momento en el que estos van a tener la oportunidad de ser utilizados en el discurso, y a partir de estos elevar la lógica del sistema de comunicación emergente junto con las nuevas identidades laborales que surgen de los puntos de encuentro, o de la doble contingencia.

Desde la perspectiva luhmanniana, los sistemas jurídicos son los reservorios de los códigos que permiten “inmunizar” al sistema laboral de cara a los procesos de conflicto. Por analogía a la expresión utilizada, el conflicto actuaría como parasitación del sistema laboral. Es decir, los códigos del sistema emergente intervienen “fagocitando” los códigos

restringidos (antiguos códigos “parásitos” del período fordista y del uso manipulado del discurso del paternalismo franquista, para de esta manera poder expulsarlos de las relaciones laborales mediante el uso de la comunicación, (Meier, 2020: 69-70)

De ahí que hemos podido identificar dos modelos de expansión del sistema de comunicación emergente del proceso de desregulación. Uno para los momentos de estabilidad económica, y otro para los momentos de crisis. Al hilo del planteamiento anterior, las reformas introducidas en los momentos de estabilidad prepararían la inmunidad contra los códigos de la estabilidad laboral, disponiendo de los elementos para que sean reabsorbidos por el sistema de comunicación y para marginalizarlos en los momentos de crisis económica donde prepostera la lógica “doble contingente” de lo flexible y lo irregular.

Los diagramas 8-1 y 8-2 claramente identifican los códigos (preventivo y paliativo) que selectivamente se dirigen a la previsión del carácter cíclico de los modelos económicos.

La analogía organicista que promulga el pensamiento luhmanniano cobra sentido desde prácticamente todas las perspectivas. Por ejemplo, “(...), las células orgánicas autopoieticas se reproducen a sí mismas y —a través de los sistemas inmunológicos— determinan y defienden los límites del sistema. De manera similar, los individuos definen sus propias identidades a través de operaciones autopoieticas: sólo un individuo puede decidir lo que acepta como aquello constitutivo de su individualidad y cómo delimitar su identidad frente a otros individuos que determinan sus identidades de modo autopoietico”, (Fuchs, 2000: 210).

Hemos insistido en que los mensajes encomiásticos del valor de lo individual, es un recurso del sistema que sirve de espejo al individuo para verse integrado en el mismo, es decir de punto de encuentro con la doble contingencia.

Esta problematización tiene que ver, como también hemos sugerido, con el desarrollo de la sociedad en red y el conjunto de innovaciones tecnológicas que ha posibilitado la transformación del modo de producción, separando al individuo de la lógica del proceso productivo y distributivo y fortaleciendo su protagonismo individualista. Conceptos como

talento, liderazgo, autonomía, éxito individual, logro, etc., señalan las propiedades para el control de la incertidumbre.

Como señalaba Castells, (2001) “...Se está produciendo una transformación decisiva en el trabajo y el empleo. Causada por la globalización y la empresa en red y ayudada por las tecnologías de la información y las comunicaciones, la transformación más importante operada en el modelo de empleo concierne al desarrollo de la flexibilidad en el trabajo, como forma dominante de los ajustes laborales”

El debate científico actual, apunta a que el ritmo del cambio social, tecnológico, económico y, por tanto, del mercado laboral, es de tal vertiginosidad y magnitud, que resultará en una normalización del carácter perecedero y de corto plazo de los conceptos y categorías de análisis de las relaciones de trabajo que van surgiendo, y a que estos conceptos y categorías requerirán de constantes actualizaciones para garantizar el adecuado rigor en los análisis y en el desarrollo de modelos explicativos.

Tal es así, que el elevado nivel de complejidad, derivada de las tensiones de las nuevas formas de producir con el estatus quo de las relaciones de trabajo, ha forzado a los investigadores a la utilización de recursos metafóricos, como es el caso del término: “uberización”, para referirse a la precarización subyacente, aunque objetivable, del trabajo organizado en el marco de las “falsas” plataformas de economía colaborativa. O, por ejemplo, el empleo de conceptos más abstractos, como el de trabajo inmaterial, introducido para intentar una aproximación conceptual al carácter imperecedero del valor de uso de la mercancía que produce el trabajador, una vez incluso que esta mercancía ha sido consumida, (Giordano y Montes, 2012).

Se trata todas ellas de fórmulas de trabajo muy individualizadas y con un doble efecto. Por un lado, dan fuerza a la percepción de que la trayectoria laboral depende de la gestión autónoma de las características individuales, exclusivamente, y, por otro, al carácter imprescindible que tal característica tiene para integrarse en el trabajo globalizado, relativizando el carácter precarizador, el menos en el discurso.

Sin embargo, en el ámbito real de las relaciones laborales, la “necesidad” que las dinámicas gerenciales proyectan a la hora de profundizar en las adaptaciones de la relación laboral se basa en los extraordinarios impactos singulares de la digitalización,

que, en general “comportan alteraciones de enorme calado y que nos enfrenta a nuevos retos, hasta el presente apenas vislumbrados. Entre los factores más destacados del escenario en el que irrumpe la digitalización de la economía destacaría de manera resumida los siguientes: conexión con la globalización, universalidad y celeridad”, Cruz, (2017: 15).

El debate sociológico en torno al trabajo y las relaciones laborales, parece por tanto haberse centrado en los impactos de la digitalización, conceptualizada en las dinámicas de sociedad en red de Castells, y sobre todo en sus implicaciones estructurales y culturales de los mecanismos de legitimación y dominación social que se establecen a partir de la violencia simbólica.

En el siguiente capítulo daremos una interpretación inspirada en las categorías conceptuales bourdieusianas para “distinguir”, como las distintas formas irregulares o flexibles de relación laboral, acaban por converse en capitales o portadoras de capitales que se intercambian y se reproducen en espacios sociales “especializados” en la flexibilidad, consumando la emersión de un sistema complejamente reducido en el que los códigos seleccionados operan de diferenciación y “distinción” en el sentido bourdieusiano, y, al mismo tiempo restringiendo los códigos pertenecientes al sistema complejo luhmanniano.

9 Legitimación de la desregulación de la relación laboral

Como venimos sugiriendo a lo largo del proceso de construcción del objeto de conocimiento que nos ocupa en esta investigación, consideramos que las transformaciones de las relaciones laborales en el mercado de trabajo español pueden interpretarse como el resultado de una operación de selección y restricción de un conjunto de códigos dentro de un sistema de comunicación.

Sin embargo, para que esto sea efectivo de acuerdo al modelo de interpretación teórico que estamos utilizando, estos códigos deben estar relacionados entre sí de tal manera que conformen un sistema de comunicación internamente lógico y coherente. En términos de legitimación, los códigos que refuerzan el carácter flexible y desregulado de la significación en torno a la relación laboral, deben corresponderse con las predisposiciones de los actores hacia las nuevas formas de relación laboral que emergen.

Desde nuestro enfoque y aplicado a la problemática que analizamos, este sistema comunicativo está compuesto por una serie de elementos que contribuyen a reinterpretar y reconstruir los conceptos y significados de la flexibilización y desregulación. Esta operación se produce por **dos vías**.

- En primer lugar, **restringiendo de la comunicación ciertas significaciones que resultan contradictorias con el sistema emergente**, como, por ejemplo, cualesquiera de las significaciones en torno a las formas estables y garantistas de relación laboral, propias del empleo estándar, y que compiten con las significaciones del sistema emergente (flexibilidad, externalización, desregulación, emprendimiento), o con la génesis expansionista neoliberal que introduce la flexibilidad como vía para la moderación salarial derivada de la presión del proceso expansivo en la semiperiferia económica europea. Aunque esta relación opera objetivamente en el proceso de desregulación, no puede ser controlada por los actores dentro del espacio social en el que se desenvuelven, y donde se desregula la relación laboral para atender esta demanda del proceso expansivo. La incapacidad de los agentes para ejercer control sobre esta dinámica expansionista neoliberal, es una de las principales fundamentaciones por las que

un nuevo sistema emerge, sostenido por la concurrencia de los en un mismo modelo de comprensión de la realidad, según la teoría de sistemas de Luhmann.

- En segundo lugar, **elevando la coherencia interna del sistema de comunicación mediante mecanismos de subjetivación**, que hacen que las formas de relación laboral emergente, no sean sólo reconocidas, sino que además se beneficien de una distinción que hace que los actores se predispongan a su apropiación y acumulación. Esta es la vía de aproximación que desarrollaremos en este capítulo.

De acuerdo con Bourdieu, (2011: 206), las diferencias objetivas que se miden mediante la acumulación de propiedades materiales, fundamentalmente de tipo económico o cultural, se convierten en “distinciones reconocidas”, de acuerdo con las representaciones que los actores crean con relación a tales propiedades.

Así, los trabajadores/as talentosos/as, creativos/as, innovadores/as y flexibles son reconocidos en el contexto laboral por una doble vía. En primer lugar, porque sus propiedades se distinguen de sus opuestas, es decir lo flexible de lo rígido, lo innovador de lo conservador, lo creativo de lo convergente, lo autónomo de lo dependiente, etc. En segundo lugar, porque en el sistema social existen grupos dotados con los esquemas necesarios para reconocer y predisponerse a reconocer tales distinciones, (Ídem).

A partir de aquí se determina que para que una práctica sea considerada como un símbolo de distinción, es decir como un capital simbólico, por ejemplo, la organización flexible, la relación laboral independiente, la competencia digital e innovadora, se le debe situar en relación con otras que puedan sustituirlas en el universo social donde se representan, por ejemplo, la organización rígida, la relación laboral por cuenta ajena, las competencias para el trabajo manual o analógico, convencional.

Nuestra hipótesis consiste en demostrar que las propiedades incorporadas a las relaciones de trabajo desreguladas, están desigualmente distribuidas en el sistema social. Además, es posible identificar ciertos grupos para los que tales propiedades operan como signos distintivos que tienden a concentrarse dentro de los mismos, delimitando las fronteras de un espacio social. Para que este proceso se llegue a dar, será necesario determinar que estas propiedades son reconocidas también como signos de distinción para quienes no las poseen. Este sistema de reconocimiento simbólico y de predisposición a su apropiación,

es el que nuestro juicio opera como estrategia de legitimación de la desregulación de las relaciones laborales y con el que se completa el proceso de diferenciación del sistema de comunicación emergente respecto del sistema complejo.

El hecho de que las prácticas flexibles, desreguladas, digitales, etc., incorporadas a las relaciones laborales se constituyan en una fuente de capital simbólico, no es suficiente, sin embargo, para que los actores puedan obtener rentabilidad de las mismas. Para que ello ocurra, debe producirse una reconversión de estos capitales en otras formas objetivas de capital en la que quede inscrito su valor de cambio.

Así, por ejemplo, la predisposición hacia la práctica digital, gerencial talentosa, creativa, innovadora o flexible, deberá ser transformada en un capital cultural o económico del que pueda obtenerse una rentabilidad. En el caso del capital cultural, el valor es incorporado normalmente mediante un mecanismo de institucionalización. Es decir, el título que acredita la posesión de dichos capitales posee un valor de cambio en el mercado que a los actores les permite acceder a posiciones privilegiadas para obtener lucro.

El capital económico, sin embargo, son las apropiaciones materiales, incluidos los ingresos, que se obtienen como consecuencia de la rentabilidad de los capitales simbólico, cultural y social. Más adelante propondremos un intento de ordenación de la lógica interna del funcionamiento de estos capitales, a pesar de que no fue expresada como tal por Bourdieu, dejándola visibilizar únicamente a partir del establecimiento del nexo con cada uno de sus estudios empíricos.

9.1 El carácter reflexivo de la legitimación

De acuerdo con Beck, (Posadas, 2011: 46-50), el período fordista-taylorista-keynesiano que definía el contrato social ciudadano-trabajador, y construido a partir de la seguridad a largo plazo que proporcionaba el salario y empleo estable, se transforma en el último cuarto de siglo XX rompiendo las bases del estado de bienestar y del modelo democrático en occidente. Con la llegada de la segunda modernidad, el empleo flexible traído de la mano de la tecnología digital y la globalización, eclipsa este contrato. A partir de aquí, los actores tienden a desarrollar respuestas biográficas ante la imposición de que el empleo ya no es para siempre, quedando suprimidos muchos derechos del Estado de bienestar.

En nuestro enfoque analítico, por tanto, planteamos que el actor y la sociedad se satisfacen mutuamente sus expectativas de cara a transitar por el camino hacia la desregulación de la relación laboral. Esta dinámica es considerada una respuesta biográfica, es decir una adaptación por la que el/la trabajador/a acaba por pensarse a sí mismo en este contexto de la expansión de la flexibilidad y la desregulación, buscando, o lo que es lo mismo, justificando y legitimando, formas de relación laboral que se crean o rediseñan en congruencia con el contexto.

El ejercicio reflexivo de la legitimación de la desregulación laboral se produce en el mismo acto de predisposición y participación al intercambio de bienes económicos y culturales simbolizados que tiene lugar en el mercado de lo flexible y desregulado. Pero, para que este movimiento se inicie, debe darse un sistema de creencias⁵⁴ sociales o colectivas que ejerzan un poder sobre los creyentes para movilizar su predisposición.

Así, según nuestra propuesta, una de las operaciones por las que emerge la identidad del trabajador/a desregulado/a y flexible, se define a partir de la creencia en que tales formas poseen un valor distintivo: innovación, creatividad, talento, etc. Ello implica también la creencia de que estos signos distintivos son más escasos en formas contrarias de la relación laboral, es decir en las relaciones estables y estándar. Esta “creencia distribuidora de creencias”, será la que construya la estructura que al mismo tiempo orientará a los actores a dirigir sus predisposiciones, de ahí el carácter estructurante (estructura las predisposiciones de los actores), constructivo (es creado por las creencias de los actores) y reflexivo (se produce por un reconocimiento mutuo).

En este sentido, como señala Bourdieu, (2011: 209), “En su carácter de adhesión que ignora que hace existir aquello a lo que adhiere, la creencia no sabe o no quiere saber que todos los factores del encanto más intrínseco de su objeto, su carisma, no son otra cosa que producto de las innumerables operaciones de crédito o de descrédito, todas en igual grado inconscientes de su verdad, que se realizan en el mercado de los bienes simbólicos

⁵⁴ De acuerdo con Bourdieu, (2011: 209) “La creencia se define por el desconocimiento del crédito que ella otorga a su objeto y que contribuye por ello a los poderes que sobre ella tiene dicho objeto, nobleza, crédito, notoriedad, prestigio, reputación, honor, renombre, o incluso don, talento, inteligencia, cultura, distinción, gusto, proyecciones de la creencia colectiva que la creencia cree descubrir en la *naturaleza* de sus objetos.

y se materializan en símbolos oficialmente reconocidos y garantizados, signos de distinción, índices de consagración y certificados de carisma”.

Pero, esta creencia no emerge de forma espontánea. Todo lo contrario, se basa en el miedo a la carencia de tales capitales, al miedo a la falta “de buen tono o al pecado contra el gusto, e inevitablemente dominados por los poderes trascendentes a los cuales se entregan por el solo hecho de reconocerlos (arte, cultura, literatura, alta costura u otros fetiches mundanos), y por los depositarios de esos poderes, arbitrarios árbitros de elegancias (modistos, pintores, escritores o críticos), simples creaciones de la creencia social que ejercen un poder real sobre los creyentes, ya se trate del poder de consagrar los objetos materiales transfiriendo sobre ellos lo sagrado colectivo, o bien del poder de transformar las representaciones de quienes les delegan su poder”, (ídem).

En el caso de los lenguajes y discursos gerenciales creadores de los ideales de los emprendimientos e intra-emprendimiento, que dentro del organigrama empresarial rediseñan las actividades y los modos de relaciones de acuerdo a sus propios ideales, se genera un contexto ético empresarial y corporativo de autopromoción responsable que vincula a quienes están excluidos por no querer comportarse de manera correcta, (du Guy, 2019).

La primera evidencia, desde un punto de vista exclusivamente racional, que se deduce de esta dinámica, es que los códigos y las simbologías que emergen en el nuevo sistema, no pueden exponer a los actores y a la sociedad ante situaciones contradictorias, salvo en situaciones de tensión que no son propias de contextos en los que, de forma generalizada, la reconversión simbólica de los capitales cultural y económico se produce fehacientemente, como planteamos en nuestro análisis, hacia la relación laboral desregulada.

En el diagrama 9-1, representamos el movimiento reflexivo en torno a la reproducción y reconversión simbólica de los capitales en la que, exclusivamente a efectos analíticos, distinguimos a los actores de su contexto social.

Para clarificar, la predisposición hacia la flexibilidad y la desregulación suele producirse en los entornos donde están presentes los signos de la innovación, talento y creatividad,

entre otros tantos códigos del discurso managerial y digital. El carácter simbólico de estos códigos se da por una doble circunstancia. Por un lado, debido a la predisposición de los actores en la construcción de “comportamiento responsable”, consagrando el carisma de quienes se acoplan a los mismos: flexibilidad, desregulación y otros códigos de la cultura managerial y digital. Y, al mismo tiempo, la de restringir las formas estándar, seguras y estables de organización por resultar las “menos responsables”: trabajo estable, seguro, protegido, indefinido, regulado, que ponen en riesgo los ideales laborales carismáticos.

Diagrama 9-1 Reflexibilidad de la simbología desreguladora



Sin embargo, debemos subrayar que planteamos esta dinámica como un modelo teórico que, llevado a la realidad, evidentemente operaría bajo la influencia de una gran cantidad de variables que determinan el singular nivel de progresión de la desregulación en cada contexto laboral, resultando en diversas casuísticas, fragmentos de clase social o incluso del mercado de trabajo, (Assusa, 2013: 143).

También señalamos que el sentido crítico de éste análisis es, sobre todo, analítico. No estamos sometiendo a juicios de valor la “cultura emprendedora”, ni muchos menos las propiedades esenciales, necesarias y fundamentales que se plantean desde el discurso managerial. Sin embargo, nos planteamos una manera de abordar, como define du Guy, (2019: 216), “la dislocación contemporánea de las relaciones laborales”.

De hecho, el desdén intelectual con el que muchas veces son observados los conceptos de emprendimiento, intra-emprendimiento, así como muchos otros elementos de los discursos manageriales, hace un flaco favor al debate científico de altura si tal desdén redundara en una pérdida de interés por una cuestión que altera la racionalidad gubernativa, la del triunfo del/de la emprendedor/a, de la individualidad como empresa y del empresario de sí mismo, (Gordon, 1987:300, cit. en de Guy, 2019: 89).

En la tabla 9-1 señalamos algunos de los códigos (discursos managerial, digital, paliativo y preventivo) y sus incorporaciones (capitales simbólicos de mutuo reconocimiento: talento, autonomía, tecnología, etc.), que analizaremos como fuente de reconversión económica del capital flexible-desregulado.

Tabla 9-1 Sistema de códigos restringidos y seleccionados en el mapeo de la incertidumbre



El hecho de que tal dislocación venga acompañada de un conjunto de nuevas identidades laborales emergentes, nos hace cuestionar el uso del discurso y del lenguaje como

principal fuente de movilización del cambio en las relaciones laborales. No se trata de que la creatividad y la innovación, o el esfuerzo personal y flexibilidad, como objetos que conocemos al incorporarlos en nuestro lenguaje, sean merecedores de una restricción o censura en el ámbito objetivo de la observación científica.

En nuestro caso, todo lo contrario, estudiamos estos objetos, esencialmente, por su uso comunicativo, cuyas consecuencias parecen apuntar a un deterioro y erosión de muchas de las condiciones esenciales para garantizar una redistribución de la riqueza e ingresos y un modelo inclusivo de relación de trabajo.

9.2 Construcción de un espacio de reconversión hacia lo desregulado

La presión que es ejercida mediante estos procesos de simbolización y subjetivación de la flexibilidad y desregulación de la relación laboral, es la base, a nuestro entender, de la generación de varios espacios con formas heterogéneas de relación laboral, que, sin embargo, satisfacen de forma homogénea las presiones hacia la moderación del salario, como hemos argumentado ampliamente en el bloque II de esta investigación. Como señala Riesco-Sanz, (2019: 610),

“Hoy asistimos en Europa a un incremento en la heterogeneidad y pluralidad de las modalidades de uso de las capacidades productivas de las poblaciones: ya sea en el seno mismo del trabajo asalariado formal (trabajo subcontratado, interino, a tiempo parcial, por horas...), o en su combinación variable con modalidades no asalariadas (trabajo por cuenta propia, trabajo voluntario, prácticas en empresas, trabajo no remunerado...) o directamente no declaradas. Modalidades no convencionales de uso del trabajo que conforman a menudo espacios y estatutos híbridos de empleo, muchas veces escasamente o mal formalizados, que interactúan cotidianamente, pero se acoplan con dificultad a las instituciones y mecanismos del trabajo asalariado tradicional. Una pluralidad de modos y estatutos de empleo que se combinan con una geometría variable y abren no pocos desafíos desde el punto de vista de la coordinación y organización de los procesos productivos, pero también desde el punto de vista de la calidad y protección del empleo, al tiempo que apuntan a cambios importantes en la conformación de los regímenes de empleo conocidos en Europa”.

Además de la moderación salarial, es evidente que otros aspectos asociados a las garantías definidas en el contexto del Estado de bienestar se ven también profundamente afectadas. En torno al estatuto del trabajo asalariado, en la historia socio-laboral europea se cristalizan un conjunto de derechos sociales y laborales, que dejan excluidas a las formas

no asalariadas. Sin embargo, como podemos comprobar, estas formas se están extendiendo ampliamente con el surgimiento de las economías de plataforma apoyadas en las tecnologías digitales y por muchas políticas laborales que se traducen en marcos normalizadores de la externalización de la producción, erosionando tanto la relación salarial de estos/as trabajadores/es, así como al propio sistema de derechos por su impacto en la lógica redistributiva, (Ibídem, p. 609).

Por tanto, cuando hablamos de moderación salarial, nos referimos a la erosión de todos los mecanismos de redistribución de ingresos y garantías de igualdad, incluidas las prestaciones y subsidios por desempleo, así como otras prestaciones que se ven directamente afectan por la erosión de los salarios, como las prestaciones sanitarias, sociales y las pensiones.

Pero como decimos, este escenario ha generado espacios heterogéneos donde las formas de relación laboral se mezclan con conceptos como la excelencia trabajadora, el intra-emprendiendo, etc.

La pregunta que nos planteamos es, ¿cómo estos distintos espacios llegan a definir sus fronteras para diferenciarse de otros espacios, y, además, ¿cómo se reproducen en el tiempo?, en atención a los espacios heterogéneos que, como decimos, se producen como consecuencia de las nuevas formas de relación laboral, y que transforman de las condiciones de existencia a la que los actores se ven expuesto al haberse visto erosionado el conjunto de garantías del Estado de bienestar.

Las respuestas a estas preguntas que pretenden inspirarse en el pensamiento bourdieusiano, están estrechamente relacionadas con los conceptos de campo y espacio social.

Para Bourdieu el campo “se encuentra determinado por la existencia de un capital común y la lucha por su apropiación. (...) el campo posee una estructura determinada por las relaciones que guardan entre sí los actores involucrados”, (Chihu, 1998: 182).

A partir de aquí, Bourdieu considera que el espacio social está “compuesto por una yuxtaposición de campos”, (Bourdieu, 2011: 16). Mediante el uso de las técnicas del Análisis de Correspondencias Múltiples, Bourdieu procuró determinar la estructura de las

prácticas sociales para superponerlas a la estructura de clases y sus fracciones, (Ibídem, p. 17). Así obtiene una medición del espacio social donde los actores ocupan posiciones objetivas: (apropiaciones económicas y culturales), desde donde llevan a cabo prácticas y predisposiciones subjetivas: (reconocimiento mutuo del valor de las posesiones), mediante un sistema de relaciones sociales objetivas: (vinculaciones entre los actores que ocupan posiciones similares, o no, dentro del sistema, para garantizar su propia sostenibilidad mediante el intercambio de capitales.

Así, el espacio se define a partir de tres propiedades. Por un lado, el volumen que se expresa por la suma de todos los capitales que posee el actor: económico, cultural, simbólico y social; por otro, por cómo están configurados estos capitales o cómo se distribuyen en el volumen total; y, por último, su evolución histórica, es decir cómo se reproducen en el tiempo tales volúmenes y configuraciones. Mientras que los capitales económico y cultural determinan la estructura, los capitales simbólico y social determina la rentabilidad adicional, (Ibídem, p. 18).

Tabla 9-2 Formas de capital y su rol en la definición del espacio social

Formas OBJETIVAS de capital ¿qué son? (Valor de utilidad)		Formas SIMBÓLICAS de capital ¿qué significan? (Valor de cambio)	Formas RELACIONALES de capital ¿cómo se distribuyen? (Sostenibilidad)
Capital económico	<i>Relación laboral flexible o desregulada</i>	<i>Prestigio</i>	<i>Mantenimiento en el espacios social o vectores para acceder</i>
	<i>Lucro</i>	<i>Prestigio / Poder</i>	
	<i>Inversión: tecnología</i>	<i>Autonomía</i> <i>Flexibilidad relación</i>	
Capital cultural	<i>Autonomía y flexibilidad</i>	<i>Individualización</i> <i>Inclusión</i> <i>Fragilidad organizativa</i>	
	<i>Formación gerencial</i>		
	<i>Formación digital</i>		

En la tabla 9-2 presentamos un esquema que representa, de forma resumida, algunos de los roles que cada tipo de capital desempeña en el proceso de reconversión del capital

simbólico en capital económico-cultural y que serán tratados empíricamente a lo largo de este capítulo.

Siguiendo el planteamiento bourdieusiano, nuestro interés principal se centra en determinar las estructuras del conjunto de prácticas que se dirigen a la apropiación de los capitales económicos y culturales que se disponen en el espacio de la regulación laboral flexible y desregulada.

En términos analíticos, la simbolización en torno a lo flexible, la creatividad y el talento, deben de servir de “moneda de cambio”, para que los actores del mercado laboral determinen las inversiones necesarias para su apropiación: formación tecnológica y managerial (capital cultural-escolar), o bienes tecnológicos e inversiones en proyectos empresariales (capital económico). Al mismo tiempo, las posesiones culturales y económicas que rigen las formas flexibles y desreguladas, deben estar distribuidas de tal manera que permitan visibilizar las posiciones que ocupan los actores dentro de los espacios sociales, así como de sus fronteras.

Para evidenciar el proceso de legitimación de la desregulación de las relaciones laborales, estableceremos correspondencias entre los distintos tipos de capital extraídos de la inspiración bourdieusiana, y dos tipos de modelización de la relación laboral hacia la que los/as trabajadores/as manifiestan sus predisposiciones:

- la prospección de los escenarios organizativos flexibles
- las predisposiciones a la relación de trabajo desregulado

En nuestro análisis, partimos de la base de que estas formas de organización emergen como consecuencia de la incorporación a de una gran variedad de códigos del discurso managerial (capitales simbólicos): individualismo, autonomía, talento, creatividad, etc. En otras palabras, los poseedores de un mayor volumen de capitales simbólicos gerenciales y digitales se desenvolverán en espacios sociales cuyas fronteras estarán delimitadas por las propiedades específicas de configuración y volumen de capitales. Estas propiedades son compatibles con las estrategias de reproducción que se dirigen al sostenimiento de estas propiedades. Mientras que los actores que no dispongan de estos capitales simbólicos, y que inicien una movilización hacia tales espacios tenderán a una

serie de predisposiciones para consumir el movimiento. Esta es la naturaleza estructurante del *habitus*, que rige el comportamiento de los actores hacia una clasificación de capitales (estructura), cuyas predisposiciones o *habitus*, (constructivista), legitima y culmina el proceso estructurante, en nuestro estudio, de reconversión hacia la flexibilización de la organización del trabajo y desregulación de la relación laboral.

Los capitales simbólicos en torno a los discursos digitales y gerenciales⁵⁵, serán considerados como principal fuente de recursividad, a la que hacíamos referencia en los modelos luhmannianos desarrollados en el capítulo 8, en este caso del sistema de empleo. De tal manera que estas simbologías en torno a la individualización, digitalización, etc., acabarán por predisponer a las formas de organización flexible y desregulación de las relaciones laborales que es donde se encuentran particularmente concertados y valorados.

Son varios los contextos cultural-laboral-digital impulsores o generadores de predisposiciones a la flexibilización que podemos operacionalizar a partir del estudio 3216 del CIS, y que utilizaremos como apoyo empírico:

- *Del discurso managerial*
 - Actividades grupales de emprendimiento, intra-emprendimiento (P26a-1)
 - Compartir un espacio con emprendedores/as (P26a-3)
 - Participación en un proyecto de creación de empresa mediante aporte de capitales o tiempo (P26a-2)
 - Pago por objetivos (P41- 2)
 - Trabajo mediante retos (P41 – 6)
 - Promoción de la creatividad de los trabajadores (P41 – 7).
- *Del discurso digital (inteligencia artificial e innovación)*
 - Innovación
 - Reorganización de los procesos de trabajo (P3)
 - Eliminación de puestos de trabajo (P4 – 8)
 - Motivación innovadora
 - El talento natural (24)
 - El esfuerzo personal (24)

⁵⁵ Nos referimos a los discursos gerenciales o manageriales indistintamente

- El deseo de progresar económicamente (24)
 - El deseo de mejorar la vida de las personas (24)
 - La disposición a arriesgarse (24)
 - La educación en general (24)
 - La formación a través de los estudios especializados (24)
 - La experiencia de trabajo (24)
- Uso de internet
 - El comercio por Internet sustituirá el hábito de salir de compras (P15-1)
 - Aplicaciones informáticas sustituirán las tareas (P18)
 - La inteligencia artificial eliminará puestos de trabajo (P19 – 1)
 - Uso de formas de teletrabajo (37 - 9)
 - Importancia de las formas de teletrabajo y flexibilidad (37a - 9)

9.3 Capitales en torno a la organización y relación flexibles

Antes de analizar el proceso de legitimación de la organización y relación laboral flexible y desregulada, respectivamente, procedemos a operacionalizar los capitales bourdieusianos que nos servirán para determinar los espacios sociales de la desregulación, y al mismo tiempo haremos estudio descriptivo de cada uno.

9.3.1 Capital simbólico

El capital simbólico es un concepto fundamental en Bourdieu para poder determinar los espacios sociales. Según Bourdieu, los capitales pueden ser de tipo material que serían aquellos que se pueden medir y contabilizar dentro del mundo físico. Mientras que los capitales simbólicos son las interpretaciones que los actores hacen de los capitales materiales. Sobre los capitales simbólicos los actores “se encargan de descifrar significaciones y actualizar las operaciones cognitivas por cuyo intermedio los agentes las producen y las descifran”, (Bourdieu: 2011: 199). Las clasificaciones de los objetos en la realidad, como la relación laboral flexible, rígida o desregulada, no sólo se produce por los indicadores que miden tales distribuciones, sino también por las posiciones que los actores ocupan en tales distribuciones. De ahí que las clasificaciones tienden a adaptarse a las distribuciones, y por tanto a reproducirlas. Es decir, si los objetos interpretados como

más valiosos están clasificados en las posiciones más privilegiadas o distinguidas, la distribución de tales capitales determinará su clasificación, definiendo la estructura de concentración de capitales sobre las que se desarrollan predisposiciones otorgando sentido práctico a cada una de las formas de relación laboral. En formato de pregunta lo expresaríamos: ¿Cuál es el sentido práctico que la relación laboral desregulada tiene de acuerdo a una estructura que clasifica a las distintas formas de relación laboral de acuerdo con otros capitales?

De acuerdo con Bourdieu, (Fernández, 2013: 33-60), el capital simbólico no puede presentarse de forma independiente de los otros capitales, ni los otros de forma independiente de este, ya que en realidad el capital simbólico se define como el valor que se reconocen entre sí los actores al poseer distintas configuraciones de capitales clasificables en cualquiera de las restantes 3 categorías.

Por esta razón, el valor subjetivo que el capital simbólico incorpora a los distintos capitales es inherente a éstos. Un capital cultural, económico o social, no puede ser medido quedando huérfano de la interpretación con la que los otros actores del espacio social determinan su valor.

El símbolo es un capital que, en definitiva, tiene la propiedad de alterar el valor de los otros capitales, y por tanto el volumen que los actores acumulan de cada uno de estos. Dado que desde la perspectiva bourdieusiana los actores se predisponen a la acumulación de capitales como principal fuente de poder y posicionamiento estructural, deducimos que la acumulación de los capitales simbólicos relativos al talento, creatividad, innovación etc., son objetos valiosos sobre los que se desarrollan predisposiciones para su acumulación.

9.3.2 El capital económico

El capital económico está constituido por todas las posesiones materiales o inmateriales que tienen un valor como mercancía. En nuestro estudio consideramos la relación laboral como un instrumento que regula la operación por la que se produce un intercambio de trabajo y remuneración, y por tanto la analizamos como un capital económico.

El capital económico que consideramos como relación laboral puede interpretarse como un bien o como un objetivo a alcanzar, por lo que el valor de sus distintas formas está expuesto a alteraciones simbólicas que rigen su modo de apropiación.

Nos referimos, para precisar, a una relación laboral estable, flexible o a una forma de trabajo desregulado como bienes apropiables y escasos que se distribuyen en un mercado laboral a partir no sólo de la adaptación a un sistema de normas objetivas, sino a partir de los intercambios simbólicos que se producen en la práctica real, (Bourdieu, 2007: 85).

De acuerdo con Bourdieu, (2001, 158), “el capital económico sirve de base a todos los demás tipos de capital, pero de otra, las manifestaciones transformadas y travestidas del capital económico no pueden nunca reconducirse a él totalmente”.

En otras palabras, la explicación bourdieusiana del acto de transformación de un capital económico a partir del capital simbólico orienta a que tal alteración se produce con el objetivo de ocultar el hecho de que el interés último es el capital económico, y, por tanto, como se señala en la anterior cita de Bourdieu, no puede reconducirse a él. Es decir, los procesos simbólicos deben operar como máscara de la intención de apropiación que los actores tienen sobre los bienes, o simplemente de los capitales económicos que poseen.

Así, el conocimiento de una relación laboral desregulada, es una **revelación** que procede estrictamente del **conjunto de códigos que el actor ha incorporado interactuando con su entorno mediante sistema de comunicación con códigos restringidos y seleccionadas**, que son los únicos con los que visibilizar su posición, así como los capitales más apropiados para reproducirse en la misma o movilizarse en el espacio social.

Sobre la base de esta interpretación, el actor elabora el conjunto de las predisposiciones y prácticas laborales con las que se interpreta a sí mismo con relación a la flexibilización y desregulación de la relación laboral

Para precisar, el resultado desigual de esta dinámica de distribución del empleo y de los ingresos, no sería fruto, según viene recogido en el discurso managerial, de una condición de base respecto de las posesiones capitales objetivas del actor, sino más bien de una opción personal libre de los condicionantes estructurales.

De manera tal que la construcción simbólica de la flexibilidad y desregulación como espacios de talento e innovación, no se definen tanto como disposiciones al intercambio de capitales económicos (rendimiento del proceso productivo para el proyecto empresarial y lucro para el trabajador), como más bien al prestigio y distinción que aporta el reconocimiento mutuo de los discursos manageriales, desnudos de valor económico.

En este sentido, en un estudio llevado a cabo por, Holhaust y Strokes, (2018: 3457), se ha podido demostrar que de los diversos factores que explican la mayor cantidad de ingresos de los trabajadores freelance, es el *ingratiatio*⁵⁶, especialmente dirigido a una demostración de disponibilidad, flexibilidad horaria y a la atención de las necesidades que de forma espontánea pueda demandar el cliente del *freelancer*, el que mayor peso explicativo tiene en la función de regresión logística.

En los tres modelos que se analizaron con combinatorias de distintos factores, el *ingratiatio* resultó ser el factor más explicativo, arrojando en todos una $p < 0.001$, quedando muy por encima de muchos otros atributos fundamentales como el manejo de idiomas, el país de origen o el nivel educativo, (Ibídem, p. 3461).

En otras palabras, la flexibilidad y la desregulación son opciones no aceptadas estoicamente como consecuencia de una actitud conformista ante el escenario de moderación salarial y flexibilización. Sino más bien se trata de una respuesta biográfica activa y pro-activa, fuertemente estructurada mediante la hábil estrategia neoliberal de recaptación de valor añadido a la que los/as trabajadores/as se predisponen a partir de un sistema de capitales simbólicos que rige el sistema de intercambios y apropiación del resto de los capitales en un mismo espacio, configurándolos de manera tal que se yuxtaponen o se alinean con la relación laboral desregulada y la organización del trabajo flexible. De forma competitiva, los/as trabajadores/as se incorporan a esta estrategia transformando su proyecto individual en un proyecto empresarial, donde se crean los campos para movilizar los recursos del lucro en el ámbito de la desregulación.

⁵⁶ El concepto de *ingratiatio* hace referencia a la señal por la que el trabajador pretende congraciarse con sus clientes, gustarles y atraerles.

La tabla 9-3, presenta las diferencias de las medias para las preferencias de distintos aspectos del discurso managerial (salario por objetivos / horario flexible / relación con las personas / posibilidades de ascender / retos / promoción de la creatividad entre los/as trabajadores/as).

Tabla 9-3 Asociación códigos del discurso managerial y la relación laboral

		Informe					
Preferencia entre trabajar por cuenta propia o ajena		El pago del salario por objetivos VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO	El horario flexible VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO	La relación cara a cara entre las personas VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO	Las posibilidades de ascender VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO	Que tenga retos VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO	Que se promueva la creatividad de los/as trabajadores/as y la aportación de ideas VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO
Un empleo por cuenta ajena (empleado/a, asalariado/a)	Media	6,25	8,11	8,30	8,25	7,95	8,36
	N	3026	3169	3179	3184	3123	3117
Trabajar por cuenta propia (autoempleo, autónomo/a, empresar)	Media	6,61	8,25	8,38	8,41	8,22	8,59
	N	2326	2443	2440	2441	2398	2403
Total	Media	6,41	8,17	8,33	8,32	8,07	8,46
	N	5352	5611	5620	5624	5521	5519

Para todos los aspectos del discurso, la media entre quienes prefieren el trabajo por cuenta propia es más elevada y concentran por tanto un mayor volumen de capital simbólico.

El análisis ANOVA representado en la tabla 9-4, demuestra que las diferencias entre las medias son significativas para todos los ítems, salvo para la relación cara a cara con las personas.

En términos generales podemos apreciar que la disposición al trabajo autónomo presenta una mayor simbolización en torno a los discursos managerial que la disposición a las formas de empleo dependiente.

La distribución y clasificación de las preferencias por las formas de ordenación de los procesos y de las actividades laborales que vienen reflejadas en las tablas 9-3 y 9-4, están en la línea teórica que plantea du Gay, (2019: 67-70), al relacionarlas el proceso de construcción de identidades subjetivas de los trabajadores dentro del proyecto objetivo de gobernanza capitalista. Desde un punto de vista reflexivo, esta estructura objetiva de disposiciones prácticas bourdieusianas, es interpretada como una forma de construir la

identidad del actor o del agente, en nuestro caso del/de la trabajador/a. Ya que esta estructura orienta, o le restringe, las prácticas y las representaciones hacia las que el actor, de forma inconsciente e independiente de su voluntad, debe de seguir para apropiarse de ciertas formas de capital económico, como el salario por objetivos, posibilidades de ascenso y otros aspectos relacionados como los retos y la creatividad que se rentabilizan económicamente en el contexto de la flexibilidad y desregulación.

Tabla 9-4 ANOVA para el factor preferencia por los tipos de relación laboral

Tabla de ANOVA							
			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
El pago del salario por objetivos VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO * Preferencia entre trabajar por cuenta propia o ajena	Inter-grupos (Combinadas)		175,135	1	175,135	24,726	,000
	Intra-grupos		37897,260	5350	7,083		
	Total		38072,396	5351			
El horario flexible VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO * Preferencia entre trabajar por cuenta propia o ajena	Inter-grupos (Combinadas)		29,732	1	29,732	8,091	,004
	Intra-grupos		20614,140	5609	3,675		
	Total		20643,872	5610			
La relación cara a cara entre las personas VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO * Preferencia entre trabajar por cuenta propia o ajena	Inter-grupos (Combinadas)		8,169	1	8,169	2,788	,095
	Intra-grupos		16458,355	5618	2,930		
	Total		16466,523	5619			
Las posibilidades de ascender VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO * Preferencia entre trabajar por cuenta propia o ajena	Inter-grupos (Combinadas)		35,875	1	35,875	11,984	,001
	Intra-grupos		16830,687	5622	2,993		
	Total		16866,562	5623			
Que tenga retos VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO * Preferencia entre trabajar por cuenta propia o ajena	Inter-grupos (Combinadas)		99,449	1	99,449	28,517	,000
	Intra-grupos		19248,259	5519	3,487		
	Total		19347,708	5520			
Que se promueva la creatividad de los/as trabajadores/as y la aportación de ideas VALORACIÓN DE ESTE ASPECTO EN EL TRABAJO * Preferencia entre trabajar por cuenta propia o ajena	Inter-grupos (Combinadas)		67,313	1	67,313	24,405	,000
	Intra-grupos		15217,664	5517	2,758		
	Total		15284,977	5518			

La predisposición a la relación desregulada es constante en todos indicadores, salvo para la relación cara a cara con las personas.

Llevado este análisis a la estrategia managerial, por un lado, esta estructura señala las vías para la obtención de mayores oportunidades de maximización del rendimiento económico de la tarea realizada por el trabajador, limitada dentro del espacio social que se distingue por una concentración de los hitos y simbologías del discurso managerial. De otra parte, la estructura sirve de plataforma para la re-captación de los rendimientos del modo de producción basada en el individualismo para el proyecto empresarial.

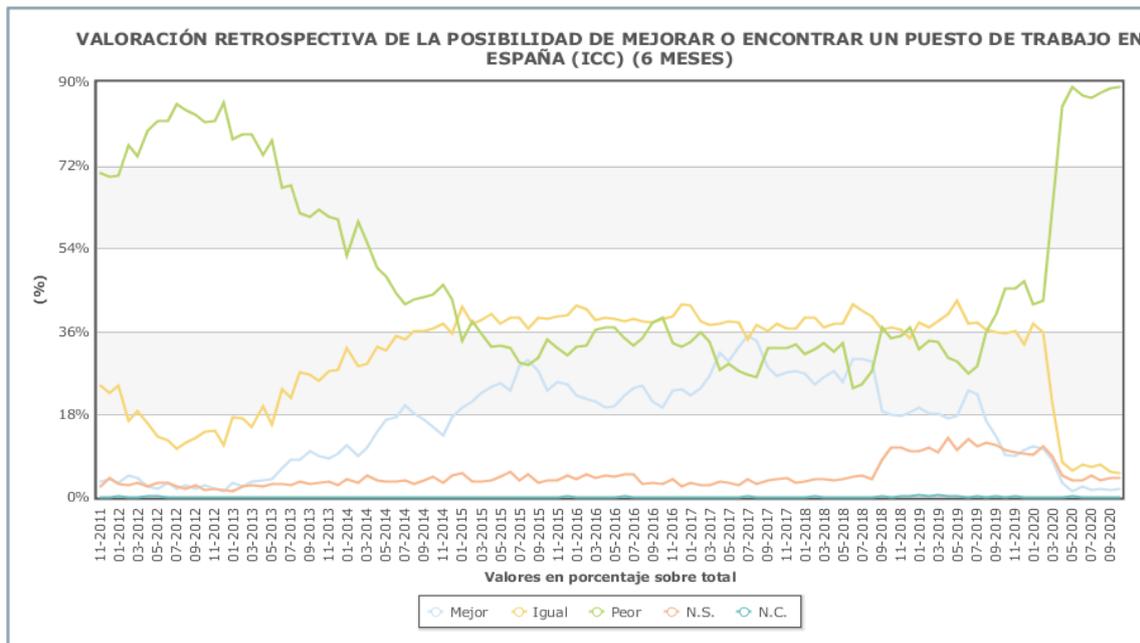
Es evidente que la ruptura del eje solidario deja al / a la trabajador/a desprovisto/a de los mecanismos, fundamentalmente del contrato social, por el que se garantizaba el acceso a al bienestar como era conocido dentro del período fordista-taylorista keynesiano. Dada la distribución de las predisposiciones que se definen en esta estructura, parece ser que el margen para las formas solidarias que en el marco de la organización jerarquizada los/as deben establecer para conservar o lograr los derechos laborales, se va estrechando. O lo es más de lo que lo era en el contexto de lucha contra las asimetrías de la relación empresa-trabajador del período fordista. Para todos los indicadores analizados, hay una desviación positiva en las disposiciones hacia los elementos discursivo-manageriales que, además, es sistemáticamente más acusada entre los actores que prefieren las formas desreguladas de relación laboral, que representa al 43,5% del total de la muestra.

Pero, volviendo a Bourdieu, examinamos el interés de la relación desregulada por su sentido de ocultación del capital cultural. A pesar de que no describa una realidad ampliamente extrapolable a una población de trabajadores y trabajadoras, que como ha quedado ampliamente documentado, ven con preocupación los impactos en el empleo de las sucesivas crisis económicas, así como la evolución de la regulación laboral, el discurso managerial que lleva asociado las formas desreguladas y flexibles de trabajo, va siendo recogido por los “paladines” de la era del trabajo digital, así como por la regulación jurídica, ejerciendo, a través de la simbolización, de la mano invisible de la dinámicas de dominación que alteran y legitiman poco a poco la desregulación laboral.

En lo gráfico 9-1, podemos apreciar la evolución de la percepción retrospectiva sobre la situación en España para encontrar/mejorar un puesto de trabajo respecto de hace seis meses. Esta evolución, como analizaremos seguidamente, guarda una relación sincrónica con momentos de cambio y de discursos políticos que pone en evidencia el carácter simbólico del capital económico-laboral.

Así, resulta de interés corroborar que, tras la aplicación de la Ley 3/2012, con la inclusión de fuertes medidas de flexibilización, incluida la expansión de la parcialidad que forma parte de un mismo binomio junto con la presión hacia la moderación salarial, como describimos en el bloque II, la percepción de que la situación/escenario en España es propicia para encontrar o mejorar el empleo, mejora en el tiempo, aunque sin cruzarse con las proporciones de la línea de empeoramiento.

Gráfico 9-1 Retrospectiva oportunidades de empleo/mejora en España



Fuente: CIS
www.cis.es

Esta tendencia la observamos sobre todo en los años que van desde el 2012 al 2018, año en el que la entrada del PSOE en el Gobierno viene acompañada de una voluntad, no desarrollada en el programa electoral ya que se accede mediante moción de censura, de derogación de la Ley 3/2012.

Sin embargo, durante todo el período que va desde 4º trimestre de 2013 al 4º trimestre de 2019, la variación inter-trimestral del PIB⁵⁷ se ha mantenido siempre positiva confirmando una situación de estabilidad económica, restando capacidad explicativa al

⁵⁷ INE: www.ine.es

indicador sobre las alteraciones en las percepciones tanto retrospectivas (gráfico 9-1), como prospectivas (gráfico 9-2).

Desde nuestro punto de vista, es probable que la vocación de derogar la Ley 3/2012 manifestada por el gobierno socialista, sea o haya sido percibida como una amenaza para una parte significativa de la población en el contexto de recuperación de las cifras de empleo que se produce a partir de la flexibilización, con precarización y moderación salarial incluidas. Consideramos que el temor a los efectos de la crisis puede estar detrás de esta sincronía entre la intención del gobierno de derogar la reforma laboral y el repunte de la percepción negativa tanto retrospectiva como prospectiva en el año 2018.

De hecho, un fuerte incremento de esta misma percepción de empeoramiento tanto retrospectivo como prospectivo, se produce coincidiendo con las elecciones de noviembre de 2019, cuando el PSOE forma por primera vez en la historia democrática española, un gobierno de coalición con UNIDAS PODEMOS, con una intención, esta vez programática, de derogación de la Ley 3/2012. De hecho, esta percepción de empeoramiento que reflejada en sendos puntos de inflexión en ambas tablas.

En el año 2020, como podemos apreciar, esta percepción empeora extremadamente por la situación de pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19), contexto cuyos impactos quedan por ser interpretados fuera del marco temporal de realización de esta tesis.

Respecto de la situación prospectiva, por otra parte, se tiene un comportamiento similar, aunque más marcado. Vemos en el gráfico 9-2 la línea representada en color azul en la que, salvo en el año 2016 coincidiendo con las elecciones generales de diciembre de 2015 y su réplica en junio de 2016, la percepción prospectiva del escenario de mejora es más elevada incluso que la de empeoramiento, al contrario que en la serie retrospectiva de la gráfica 9-1.

A pesar de que la reelección del presidente Rajoy en junio de 2016, no trajo consigo la derogación de su propia ley en el programa electoral, podemos comprobar que en los momentos de cambio de gobierno se generan situaciones de tensión respecto de la percepción tanto retrospectiva como en la prospectiva del escenario laboral en España. Sin embargo, como podemos apreciar, el temor al empeoramiento es corregido durante el

9.3.3 El capital cultural

El capital cultural resulta fundamental para poder establecer su relación con las predisposiciones al *habitus*. Desde la perspectiva bourdieusiana, “las personas con mayor educación formal, más recursos económicos y un origen social más elevado tendrán un comportamiento cultural que podríamos entender como más sofisticado, refinado o, haciendo uso de un término polémico, pero de gran tradición, legítimo, (Gayo, 2013: 143). Los capitales cultural tecnológico y gerencial, que son analizados en nuestra investigación como principal fuente de legitimación a las prácticas desarregladas de las relaciones laborales, no son ajenas a este principio bourdieusiano.

Capital cultural-digital

En el caso concreto del capital cultural tecnológico-digital, se da la circunstancia singular de que éste ha sido adquirido fundamentalmente en la sociedad actual, en un período de tiempo relativamente corto (desde los años 90 y principalmente a partir del año 2010 con la expansión de la internet), en el que las tecnologías de la red han remodelado los mercados de trabajo, el consumo y los modos de producción.

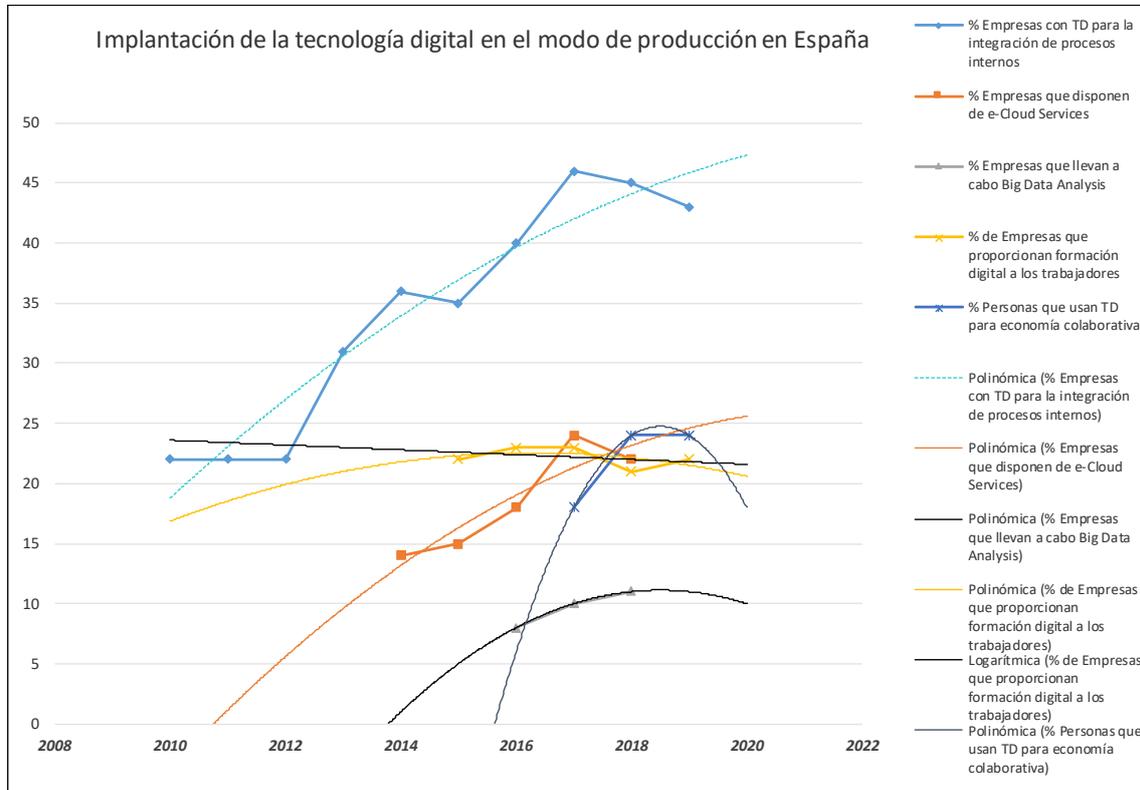
Consideramos este hecho determinante dado que, como veremos más adelante al distinguir entre los distintos tipos de capital cultural, en el caso de la tecnología digital, el proceso de institucionalización, que se produce por el reconocimiento de las competencias digitales mediante acreditación escolar, se ha llevado cabo en un período de tiempo muy corto, haciendo que el capital incorporado generacionalmente (conjunto de habilidades y competencias que no necesariamente tienen por qué estar acreditadas), sobre todo entre los nativos digitales prevalezca sobre el capital cultural acreditado.

Como vemos en los datos reflejados en el gráfico 9-3, la Eurostat recoge datos para elaborar indicadores sobre la sociedad digital, desde aproximadamente el año 2010, y no para todos los parámetros que se consideran cruciales para evaluar el impacto de la introducción de la tecnología digital tanto en el conjunto del sistema social en general como particularmente en el mercado laboral.

El gráfico refleja que la introducción de la tecnología digital en distintas áreas del mercado laboral español se produce a partir del año 2010. Sin embargo, la internet en

España llega al mundo académico universitario a través de la red IRIS a finales de los años 80. Y es en el año 2001 cuando se supera la barrera de un millón de personas que eran usuarias de internet, para llegar al año 2010 a superar los 30 millones⁵⁸.

Gráfico 9-3 *Implantación de la tecnología digital en el proceso productivo en España*



Fuente: EUROSTAT

<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

De acuerdo con Alwin y Krosnick, 1991; y Guillaume 2002, (cits. en Vincent, 2005: 583), las generaciones son construidas de forma reflexiva. Vincent, también advierte de las significativas desigualdades producidas en el inicio de la transición digital, han afectado principalmente a la generación conocida como millennials, nacidos entre los años 80 y principios del 2000, quienes acceden al mercado laboral con importantes desigualdades dada la asimetría en la accesibilidad tecnológica en las primeras fases de su explosión.

En este sentido recalca, en su estudio basado en la revisión teórica, que, si bien es cierto que las distintas generaciones no necesariamente desarrollan una conciencia generacional

⁵⁸ ONTSI, Observatorio nacional de las telecomunicación y de la SI <https://servicesgap.red.es/single/?appid=c39c3c09-4e12-4485-b662-ee2673c46ec2&sheet=b7571d1f-4979-484d-aa73-02ee06fe749f&opt=ctxmenu&select=clearall>

original y distintiva, esta es potencial, y su expresión puede quedar fuertemente determinada en la historia vital como una respuesta cultural. Este enfoque enfatiza el papel del aprendizaje cultural y de la memoria a lo largo del curso de la vida en la construcción de generaciones conscientes de sí mismas, Vincent (2005: 585).

Por lo tanto, en torno a la digitalización no sólo observamos su efecto alterador en términos de elevación de la eficiencia en los modos de producción, logística y distribución, sino que a la tecnología digital le envuelve un halo de estímulos y recompensas profundamente adictivos que han sido capaces de alterar rápida y profundamente los modos de comprensión del mundo. Éste “halo”, ha repercutido principalmente en la cultura digital de las generaciones que se están incorporando en la actualidad en el mercado laboral. Siendo que esta cultura altera legitimando formas de relación desregulada como las economías de plataforma o el trabajo externalizado, es generador de no pocas desigualdades frente a aquellos/as trabajadores/as que no han incorporado este capital en su socialización temprana.

Ovelar, Benito y Romo, (2009: 41), debaten a partir de un trabajo de revisión teórica, sobre el concepto “Educating the Net Generation”, concluyendo que,

Los jóvenes sienten una fascinación por las nuevas tecnologías y tienen una enorme facilidad para desenvolverse con ellas. Han integrado además entornos virtuales como la mensajería instantánea en su forma de relacionarse con los demás, hasta el punto de no establecer una barrera clara entre los contactos a través de la red y los contactos presenciales. Tienen una preferencia clara por las imágenes frente al texto, una habilidad innata para la orientación espacio-visual fruto de su experiencia con juegos digitales, una clara tendencia hacia el aprendizaje a través de la exploración y una sorprendente capacidad para mantener la atención sobre varios focos de forma simultánea. Aun matizando que se trata de una generalización, los autores definen a estos jóvenes como "optimistas y resueltos", aficionados por las nuevas tecnologías, pero también "activistas" decididos a implicarse públicamente. Por el contrario, tendrán una reacción negativa con cualquier contenido o actividad que les parezca "lenta".

Las redes sociales, por ejemplo, permiten a los jóvenes que se encuentran en pleno proceso de socialización, crear sus propias páginas, marcas, señas, etc. Como señalan Echeburúa y Requesens, (2002: 51): “Los principales factores que parecen fomentar las cualidades adictivas de Internet son los siguientes: la facilidad de acceso, la disponibilidad (la Red está siempre disponible y sin demora de la gratificación), la falta de límites (no

hay principio ni fin), la experiencia de la distorsión del tiempo mientras se está conectado (lo cual produce una sensación de disociación y una alteración de la conciencia), la percepción de anonimato y un sentimiento de desinhibición (la capacidad de representar diferentes roles o de revelar aspectos incómodos u ocultos de uno mismo), así como un coste relativamente bajo”.

El fuerte componente adictivo de la tecnología digital favorece la incorporación directa de este capital cultural sobre todo en las generaciones que se han socializado en la cultura tecnológica en edades tempranas, produciéndose o facilitando un trasvase directo de esta cultura al contexto laboral. De tal manera que, teóricamente, la apropiación de capital escolar como forma de legitimación en el mercado laboral digital, es menos determinante para los/as nativos/as que para los/as no nativos/as. Es decir, a menor edad, menos necesaria sería la acreditación tecnológica, posibilitando a los agentes desenvolverse en los espacios de distinción tecnológico-digital.

Capital cultural managerial

Dentro del contexto digital, encontramos significativos cambios que se han producido en la cultura gerencial, hasta tal punto de que ha alterado radicalmente su modelo de gestión de la producción y de la organización de la empresa.

Un ejemplo de este cambio es la introducción del concepto de “innovación abierta”, con el que Chesborogh, (2006), plantea el ocaso de la empresa aislada en su propio proceso de innovación. Según este autor, la posición cómoda y dominante de las grandes empresas está amenazada en la mayoría de las industrias. Las pequeñas empresas utilizan Internet para vender sus productos a nivel mundial o para adquirir capital riesgo para sus investigaciones. Y, lo que podría ser aún más alarmante, estas pequeñas empresas resultan muy atractivas para los titulados/as superiores (fundamentalmente recién egresados/as), dejando a las multinacionales como segundas opciones.

La aplicación de la tecnología digital para la creación de soluciones innovadoras en el ámbito empresarial, por lo tanto, no se desarrolla mediante la incorporación y protección interna del talento, sino a partir de la participación en redes de intercambio de innovación de tal manera, que el talento individual es expuesto a un proyecto colaborativo y

empresarial en el que la relación entre las contribuciones y retribuciones quedan difuminadas. Como señalan Zubillaga y Ardanza, (2018: 37):

“La colaboración se articula, por tanto, como un proceso por el cual distintas organizaciones comparten información, recursos y responsabilidades para planificar conjuntamente, implementar y evaluar un programa de actividades que responden a un objetivo compartido. Así mismo, este tipo de apertura implica compartir riesgos, recursos, responsabilidades, y gratificaciones. Implica el compromiso mutuo de los participantes, creando y fortaleciendo marcos para la interconfianza, lo cual requiere tiempo, esfuerzo y dedicación. Como consecuencia de ello dentro de este tipo de relaciones en ocasiones resulta difícil determinar las contribuciones individuales a la creación de valor”.

En nuestro modelo de análisis, consideramos que este nuevo modelo productivo y organizativo posee un valor analítico relevante, dado que la incorporación del capital cultural-tecnológico al proyecto empresarial se va produciendo mediante una dinámica *bottom-up* en el que los poseedores de un mayor capital cultural digital legitiman las formas de trabajo flexible y desregulado que son de las que mejor rendimiento económico se obtiene de los capitales digitales.

Por contra, nuestra hipótesis también sostener que a menores concentraciones de capital digital cultural se produce una respuesta simbólica restrictiva en el mercado laboral asociado a “modos o formas contrarias”, no legítimas, menos carismáticas y restringidas en el espacio social de lenguaje encomiástico managerial.

De acuerdo con la mirada bourdieusiana, los actores digitalmente “díscolos”, buscarán formas de apropiación del capital cultural mediante su institucionalización, es decir mediante un capital escolar, que acredite su sentido digital. La movilización de estos actores se produciría por el miedo a la carencia de este “bien”, que otorga prestigio laboral en un mercado laboral ordenado y estructurado digitalmente, siendo que esta movilización, es un campo o fuerza que se yuxtapone a otros campos movilizados por el discurso managerial, y mediante el cual se estructura y legitima el espacio de las relaciones laborales desreguladas.

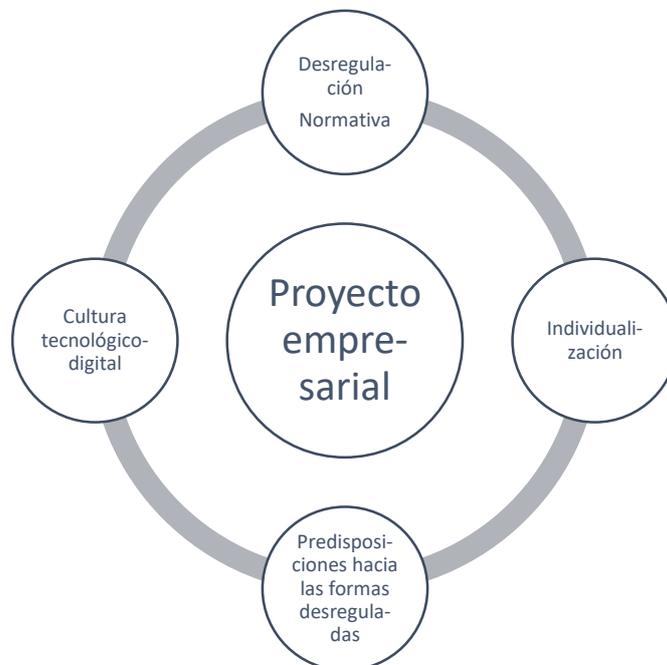
Es decir, siguiendo el ejemplo anterior, que describe el proceso de sustitución de la fuerza de trabajo a partir de las nuevas generaciones digitales, se va definiendo un nuevo conjunto de elementos que las caracterizan:

- Empresario/a digital del propio proyecto vital y laboral,
- Empresarial-trabajador-colaborativo, generador de estructuras de innovación abierta
- Talento digital, creativo e innovador,
- No siempre proporcionalmente recompensado,
- Normalmente externalizado o flexibilizado internamente.

Pero, como decíamos antes, la cultura tecnológica que precisa incorporarse a este modelo de trabajador/a-producción, está estrechamente relacionada con la maduración digital temprana, o como son conocidos, los “nativos digitales”.

Según nuestro punto de vista, la concentración de un mayor capital digital en las cohortes más jóvenes, eleva el nivel de restricción respecto de las simbologías en torno de la relación laboral estable como fuente de capital económico, cediendo más fácilmente a otras formas de dominación sustentadas de las virtudes personales y digitales, más alineadas con el proyecto empresarial y cooperativo, y más flexibilizables y desregularizables.

Diagrama 9-2 Elementos para la expansión de la cultura de la desregulación



En el diagrama 9-2 se presentan los tres elementos que en nuestro modelo de análisis operan como capitales culturales que propician y favorecen la desregulación.

Consideramos que la incorporación del capital cultural-tecnológico es un factor de gran capacidad explicativa en la dinámica de legitimación de las formas flexibilizadas y desreguladas de relación laboral. El capital tecnológico se define en el mismo espacio del “proyecto empresarial” y la “innovación abierta”, por lo que, dentro de sus límites, la relación desregulada y la organización flexibles quedarán funcionando como sus reservorios, elevando su valor simbólico.

9.3.3.1 *Estados del capital cultural*

Para examinar nuestra proposición sobre los efectos legitimadores que la incorporación de los capitales cultural-tecnológico y managerial tienen en la legitimación de las formas desreguladas de relación laboral, procederemos a definir brevemente los estados del capital en el pensamiento bourdieusiano.

9.3.3.1.1 *Capital cultural incorporado*

La mayor parte de las propiedades del capital cultural se pueden deducir del hecho de que, en su estado fundamental, está vinculado al cuerpo y presupone la incorporación. La acumulación de capital cultural requiere una incorporación que, en la medida en que supone un trabajo de inculcación y asimilación, cuesta tiempo, y tiempo que debe ser invertido personalmente por el inversor: el trabajo personal, el trabajo de la adquisición es el trabajo del “sujeto” sobre sí mismo (hablamos de “cultivar”). El capital cultural es un bien que se ha convertido en un ser, una propiedad formada por un cuerpo que se ha convertido en parte integrante de la “persona”, en un hábito.”, (Bourdieu, 1979: 3-4).

Para clarificar, en el caso de los los/as nativos/as digitales, consideramos que esta incorporación se produce en la socialización temprana, de tal manera que la tecnología digital, si se nos permite la expresión, es un entorno natural.

Los no nativos/as digitales, no interactúan con el entorno digital de la misma forma. Como señala Bourdieu, (2011: 211), “En la distinción natural el privilegio incluye su propia justificación. La teatralización legitimadora que acompaña siempre al ejercicio del poder se extiende a todas las prácticas, en especial a los consumos que no tienen necesidad

de estar inspirados en la búsqueda de la distinción para ser distintivos, tal como la apropiación material y simbólica de las obras de arte, que parece tener por único principio las disposiciones de la persona en su singularidad irreemplazable”.

Una de las cuestiones distintivas que precisamente tiene relevancia en nuestra investigación, es hecho de que el capital incorporado es interpretado como el *habitus*. Como señala Bourdieu, (Ibídem: 140), “Del «tener» ha surgido el «ser»”. Se trata de un problema fundamental en la teoría bourdieusiana la imposible transferibilidad del capital cultural incorporado, de tal manera que, aplicado este concepto a nuestro caso, un/a “nativo/a digital”, cultivado/a en la destreza de la tecnología en red, expresa el capital cultural en forma de *habitus*, no como una respuesta estratégica ante en el mundo laboral, sino como una expresión de su identidad en todas las dimensiones de la vida cotidiana.

9.3.3.1.2 Capital cultural objetivado

De acuerdo con Bourdieu el capital cultural puede ser apropiado como un bien material, requiriendo de un capital económico, o bien como un bien simbólico. Mientras que para el primer modo de apropiación le hace falta disponer de los recursos económicos, para el segundo debe poseer el capital cultural incorporado que le permitirá interpretar o utilizar el capital apropiado, (Ibídem, p. 218).

El capital cultural en un estado objetivado tiene un cierto número de propiedades que solo se definen en su relación con el capital cultural en su forma incorporada. El capital cultural objetivado en soportes materiales como escritos, pinturas, monumentos, etc., es transmisible en su materialidad. Una colección de pinturas, por ejemplo, también se transmite como capital económico.

Pero lo transmisible es la propiedad jurídica y no lo que constituye la condición de apropiación específica, es decir, la posesión de los instrumentos que permiten bien comprar un cuadro o utilizar una máquina, y que, al no ser más que capital incorporado, están sujetos a las mismas leyes de transmisión, (Ibídem: 5).

9.3.3.1.3 Capital cultural institucionalizado

El tercer tipo de capital cultural planteado por Bourdieu, se adquiere de forma institucionalizada mediante la expedición de un título que acredita y reconoce el capital cultural incorporado. En este sentido, Bourdieu (1987), señala que,

(...) Al conferirle un reconocimiento institucional al capital cultural poseído por un determinado agente, el título escolar permite a sus titulares compararse y aun intercambiarse (substituyéndose los unos por los otros en la sucesión). Y permite también establecer tasas de convertibilidad entre capital cultural y capital económico, garantizando el valor monetario de un determinado capital escolar. El título, producto de la conversión del capital económico en capital cultural, establece el valor relativo del capital cultural del portador de un determinado título, en relación a los otros poseedores de títulos y también, de manera inseparable, establece el valor en dinero con el cual puede ser cambiado en el mercado de trabajo. La inversión escolar sólo tiene sentido si un mínimo de reversibilidad en la conversión está objetivamente garantizado.

Como hemos señalado en los apartados anteriores, el capital cultural tecnológico digital se incorpora de forma fundamentalmente generacional, como forma de referirnos al proceso de socialización temprana que caracteriza la era digital junto con la expansión de la internet en todas las dimensiones de la vida cotidiana.

Sin embargo, el aprendizaje en la transformación digital, como señalan Perazzo, (2008: 6) y Martín Barbero, (2003), no es tan sólo un proceso de incorporación de una novedad tecnológica, sino que implica una alteración de la relación entre los procesos simbólicos que se formalizan en la cultura y las formas tanto de producción, en el ámbito laboral, como de relación en las demás dinámicas de la vida cotidiana.

9.3.3.2 *Análisis de la concentración de los capitales cultural managerial y digital*

La encuesta 3216 del CIS, introduce un conjunto de variables relativas a la formación recibida y al impacto que esta formación ha tenido en el proceso de adaptación a las nuevas tecnologías.

Consideramos que el análisis de segmentación jerárquica a través de los árboles de clasificación es una técnica de gran utilidad en el estudio del proceso de reconversión de capitales. Es decir, en el proceso por el cual a medida que van añadiéndose simbologías

distintivas de un capital en el espacio social, este se acumula o, al menos, aumentan las predisposiciones hacia su acumulación.

La idoneidad de este procedimiento se debe al hecho de que, durante el análisis, se aplican, según la opción técnica más apropiada a la naturaleza de los datos y a la finalidad del análisis, diversos tipos de algoritmos de crecimiento, en nuestro caso, de las simbologías. El crecimiento de las simbologías dirigidas a ciertos capitales, nos permitirá distinguir distintas líneas de reconversión.

Las distintas técnicas son adaptaciones del método para asegurar su aplicabilidad para los distintos niveles de medición de las variables independientes y dependientes.

En la tabla 9-5 se describen las principales características diferenciadoras de las distintas opciones de esta técnica, ya que en los análisis que iremos efectuando a lo largo de este capítulo utilizaremos selectivamente una u otra técnica dependiendo de la finalidad del análisis y de los criterios técnicos del procedimiento de segmentación.

Tabla 9-5 Diferencias técnicas algoritmos de clasificación jerárquica

CARACTERÍSTICA	AID⁵⁹	CHAID⁶⁰	CART⁶¹	QUEST⁶²
V. DEPENDIENTE	<i>Cuantitativa</i>	<i>Cualitativa</i>	<i>Ambas</i>	<i>Cualitativas</i>
PREDICTORES	<i>Ambos</i>	<i>Cualitativos</i>	<i>Ambos</i>	<i>Ambos</i>
FUSIÓN	<i>Binaria</i>	<i>Múltiple</i>	<i>Binaria</i>	<i>Binaria</i>
FISIÓN	<i>MCE o F</i>	<i>Significación</i>	<i>Índices de mejora</i>	<i>Significación</i>
ORDEN	<i>Fusión/Fisión</i>	<i>Fusión/Fisión</i>	<i>Fusión/Fisión</i>	<i>Fisión/Fusión</i>
TRATAMIENTO DE LOS CASOS PERDIDOS	<i>Autónomo</i>	<i>Autónomo</i>	<i>Sustitutos</i>	<i>Sustitutos</i>
FILTROS	<i>Asociación</i>	<i>Significación</i>	<i>Mejora</i>	<i>Significación</i>

*Fuente: Ortiz et al. (2017: 183)
Elaboración de los/as autores/as a partir de Mercado: 2007*

59 AID (Automatic Interaction Detection)
60 CHAID (Chi-Square Automatic Interaction Detection)
61 CART (Classification And Regression Tree)
62 QUEST (Quick, Unbiased, Efficient Statistical Tree)

9.3.3.2.1 Capital cultural digital

En el árbol 9-1 examinamos la variable predisposiciones que la hora adquirir un dispositivo digital, de acuerdo a cómo viene formulada la pregunta en el estudio del CIS 3216 de junio de 2018:

- *P38.- A continuación, le voy a leer una lista de productos. Cuando Ud. quiere comprar alguno de ellos del que no tiene mucha información, ¿qué es lo que hace habitualmente antes de comprarlo? (Si la persona entrevistada hace varias cosas, indique la más frecuente para cada producto).*

Las posibles respuestas a esta pregunta, son:

1. *Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)*
2. *Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tema, etc.)*
3. *Leer información (en Internet, en revistas, etc.)*
4. *Comprar directamente (sin tener información adicional)*
5. *(NO LEER) No suele comprar estos productos*

La pregunta 38 está dirigida a varios ítems, en este caso del Árbol 9-2 analizamos específicamente el ítem:

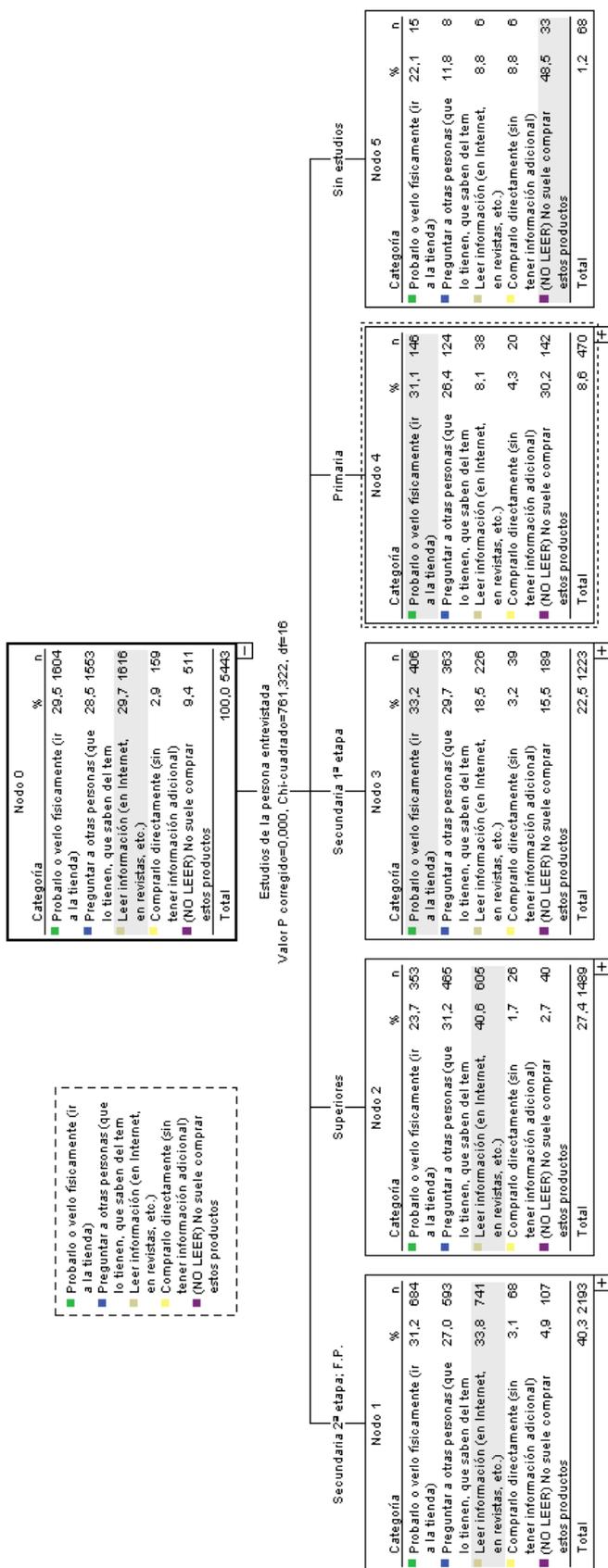
- *Smartphones, tablets, e-books, consolas, ordenador, etc.*

El árbol 9-1 nos permite calcular la convergencia de los capitales cultural incorporado, institucionalizado y objetivado. Sin embargo, dada la longitud de crecimiento del árbol, incluimos en esta representación sólo el primer nivel de segmentación, mientras que los restantes se incluyen en el Anexo 9.

La adquisición de la tecnología digital es un proceso de apropiación de un capital económico. Sin embargo, la compra está condicionada los distintos estados del capital cultural del comprador, por lo tanto, no es lo mismo que el acto de la compra sea variará significativamente a partir del grado de incorporación de la cultura digital del comprador.

Árbol 9-1 Crecimiento del capital cultural-digital: Dispositivos

Smartphones, tablets, e-books, consolas, ordenador, etc.



De acuerdo con el primer nivel de segmentación, donde encontramos los nodos del 1 al 5, encontramos que el capital cultural institucionalizado, (nivel educativo), posee una mayor capacidad de segmentación que la edad, con la que esperamos distinguir al capital cultural incorporado de los/as nativos/as digitales, que, como hemos venido proponiendo, poseen una elevada cultura digital propia de su generación. El algoritmo CHAID, ha determinado, sin embargo, que, comparativamente, el nivel educativo segmenta mejor que la edad, por lo que ha particionado a la muestra en primer lugar tomando este criterio.

Riesgo

Estimación	Típ. Error
,610	,007

Métodos de crecimiento: CHAID
 Variable dependiente: Smartphones, tablets, e-books, consolas, ordenador, etc.

Los niveles educativos secundarios de segunda etapa, FP y superiores, (nodos 1 y 2), suelen contrastar información mediante fuentes de documentación, posiblemente especializadas, demostrando que su nivel de conocimiento tecnológico es avanzado, y por tanto se desenvuelven en medios culturales donde existe un sistema de contraste de la información que maximiza el rendimiento económico de la inversión.

Por el contrario, los nodos 3 y 4, que concentran a las personas con niveles formativos primarios y secundarios de segunda etapa, no tienen acceso a este tipo de mecanismos de control de la información, posiblemente porque no disponen de la cultural necesaria como para discriminar la información, o bien porque la sofisticación de la tecnología digital que adquieren no lo demanda. Para estos nodos, la compra se suele decidir normalmente en el mismo establecimiento de venta.

Finalmente, en el nodo 5, se concentran las personas sin estudios, que manifiestan mayoritariamente no comprar este tipo de productos. Esta es la opción para el 48,5% de los casos.

Dado que el árbol expresa un crecimiento que difícilmente podemos recoger en la una sola página, hemos recortado alguna de sus ramas mediante la operación “ocultar hijos”.

Los crecimientos por debajo del primer nivel de segmentación, quedan desarrollados en el Anexo 10.

Estudios primarios y secundarios de primera etapa

En el caso de las personas con estudios secundarios de primera etapa o primarios, en ningún caso para las diferentes el contraste de la información tecnológica en medios especializados es una primera opción. En el caso de las personas de más de 55 años o más, encontramos que quienes tienen estudios primarios (nodo 15) indican que no suelen comprar este tipo de tecnológica como categoría más frecuente (37,9%), mientras que quienes tienen estudios secundarios de primera etapa, (nodo 12), la categoría con mayor frecuencia es la de preguntar a otras personas (32,9%).

En el caso de los estudios primarios, no existen diferencias significativas entre las restantes edades, (nodo 16), que manifiestan que se informan en la misma tienda dónde realizan la compra, como categoría con mayor frecuencia, (36,8%). Mientras que para los que poseen estudios secundarios de primera etapa, la información en el mismo punto de venta también es la primera opción para todas las edades, aunque el algoritmo hace una diferenciación para el rango de 35-49 años, (nodo 13) que suelen pregunta a otras personas (28,8%), frente a las edades más jóvenes de 18-34 años, (nodo 14) que se informan a través de internet o revistas (28%).

Estudios secundarios de segunda etapa, FP y superiores

En el caso de los estudios superiores, para las edades comprendidas entre los 18 y 50 años, (nodo 11), se suele recurrir a medios de información (13,8%), mientras que para las personas mayores de 50 años (nodo 10), se recurre a revistas e internet como fuente.

El caso de los estudios de secundaria de segunda etapa y FP, para los rangos de edad de entre 18 y 49 años, se recurre a la información en internet y revistas (18 -24 años: 50,7%; 25-34 años: 38,4%; 35-49 años: 33,5%). En el caso de las personas de más de 50 años (nodo 6), la opción más frecuente es preguntar a otros: 36,9%.

Dentro del rango de los 35-49 años (nodo 7), hay diferencias entre quienes tienen estudios secundarios de 2ª etapa (nodo 17): 40,3% se informan en el mismo punto de venta,

quienes estudiaron FP (nodo 16), que consultan fuentes de información en revistas e internet: 36,3%.

Se trata también del nodo más influenciado por el comportamiento grupal a la hora de observar la tendencia. El número de jóvenes que compra cuando otros/as ya han comprado es menor en comparación con los nodos adyacentes.

De acuerdo con el análisis de segmentación, el crecimiento del capital cultural digital objetivado, está asociado al estado institucionalizado en primer lugar y al incorporado en segundo de este tipo de capital. Es decir, a mayor nivel formativo se dan mecanismos de control para el intercambio de capitales más sofisticados, que al mismo tiempo expresan el suficiente grado de capital incorporado como para poder desenvolverse dentro de la espacialidad tecnológica.

A menor capital incorporado e institucionalizado, los actores tienden a buscar información de terceras personas y en los puntos de venta, donde la informalidad en el intercambio de información facilita la comunicación dado el menor nivel de capital digital incorporado.

En el árbol 9-2, desarrollamos el mismo análisis para el ítem:

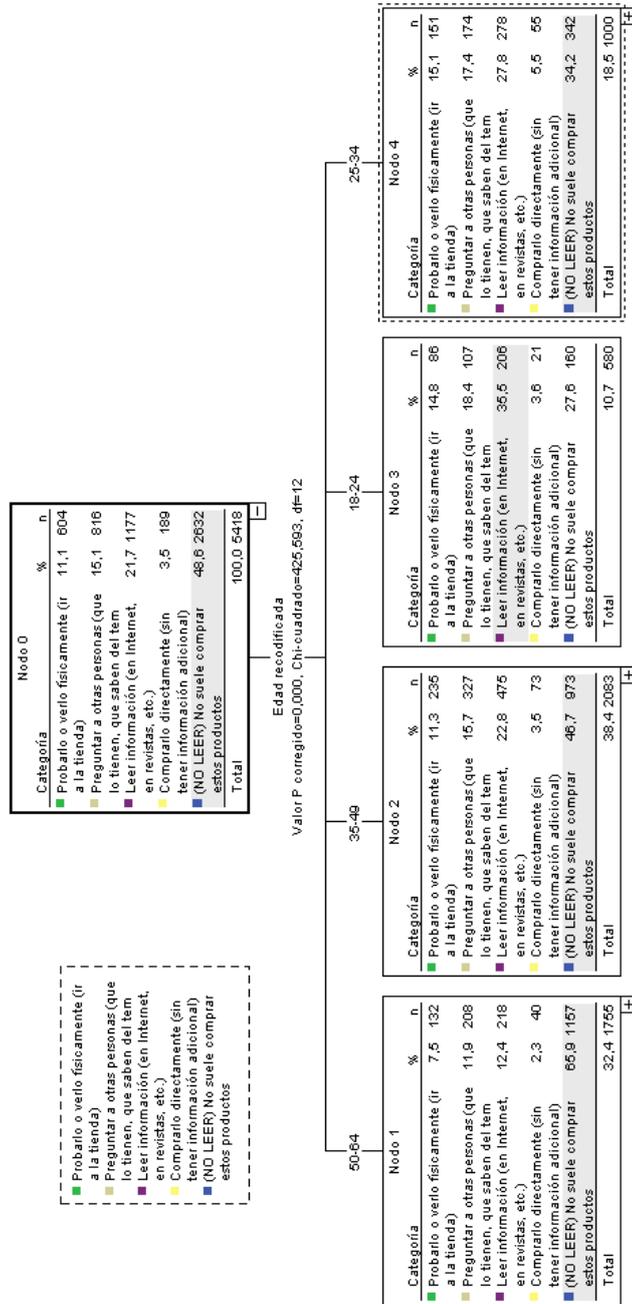
- *Aplicaciones informáticas para móvil u ordenador y juegos*

En este caso el capital objetivado es fundamentalmente el software, que consideramos de mayor rango explicativo dado que, comparado con el hardware (dispositivos analizados en el árbol 9-1), esperamos exprese una yuxtaposición con capital cultural incorporado, del que debería ser más dependiente para su correcto manejo. Al igual que con el Árbol 9-1, en el caso del Árbol 9-2, representamos el primer nivel de segmentación, mientras que los siguientes niveles de crecimiento se representan en el Anexo 11.

La primera observación que consideramos es que, en este caso, el algoritmo determina que, en vez del nivel formativo, el primer criterio de segmentación es la edad, (nodos 1; 2; 3 y 4).

Árbol 9-2 Crecimiento del capital cultural digital: Aplicaciones

Aplicaciones informáticas para móvil u ordenador y juegos



Riesgo

Estimación	Típ. Error
,497	,007

Métodos de crecimiento: CHAID exhaustivo
Variable dependiente: Aplicaciones informáticas para móvil u ordenador y juegos

El software es un capital cultural-digital que, para los rangos de edad de 25 a 45 años, la categoría más frecuente es la de que no se suele comprar estos productos (25-34 años: 34,2%; 35-49 años: 46,7% y 50-64 años 65,9%), nodos 4; 2 y 1 respectivamente.

Las personas de entre 18 y 24 años (nodo 3), sin embargo, adquieren este producto informándose en revistas e internet (34,2%), demostrando que a menor edad un mayor dominio de las informaciones para ser sometida a control ante medios más formales que los contactos o el punto de venta.

Dentro de este grupo de jóvenes, quienes tienen formación superior (nodo 13), elevan el uso de esta fuente de control formal al 37,7% de los casos. Mientras que, para niveles de formación inferior, la categoría más frecuente pasa a no comprar este tipo de productos en entre los estudios secundarios de segunda etapa y FP (nodo 12) con un 35,4% y de un 46,8% para los niveles de la secundaria de la primera etapa y primaria (nodo 14).

En el caso de las personas de entre 34 y 49 años (nodo 2), para todos los niveles formativos, nodos 8; 9; 10 y 11, la categoría más frecuente es la de que no suelen comprar este tipo de productos. Sin embargo, todas son distintas en cuanto a las distribuciones en las demás categorías. Resumimos los puntos más importantes:

- Nodo 8 (Secundaria 2ª etapa y primarios): Prevalencia alta de consulta internet y revistas combinada con a otras personas
- Nodo 9 (Superiores): Prevalencia bastante alta de consulta internet y revistas combinada con a otras personas
- Nodo 10 (Secundaria 1ª etapa): Concentración alta en no compra
- Nodo 11 (Primaria y sin estudios): Concentración muy alta en no compra

Finalmente, en el rango de 50 a 64 años también se produce una concentración en “no suele comprar estos productos”, nodos 5: Secundaria 2ª etapa y FP; 6: Superiores y 7: Secundaria 1ª etapa, Primaria y sin estudios, con 59,8 %; 46,5% y 80,7% respectivamente.

Las principales diferencias entre las tres categorías es fundamentalmente el nivel de concentración en esta categoría además de una mayor tendencia entre los estudios superiores a la hora de consultar información en internet y revistas (22,7%).

Aparte del árbol de crecimiento con el que demostramos el proceso de yuxtaposición de los distintos estados de los capitales, también hemos incorporado un estudio del espacio social a partir de un análisis de Correspondencias Múltiples,

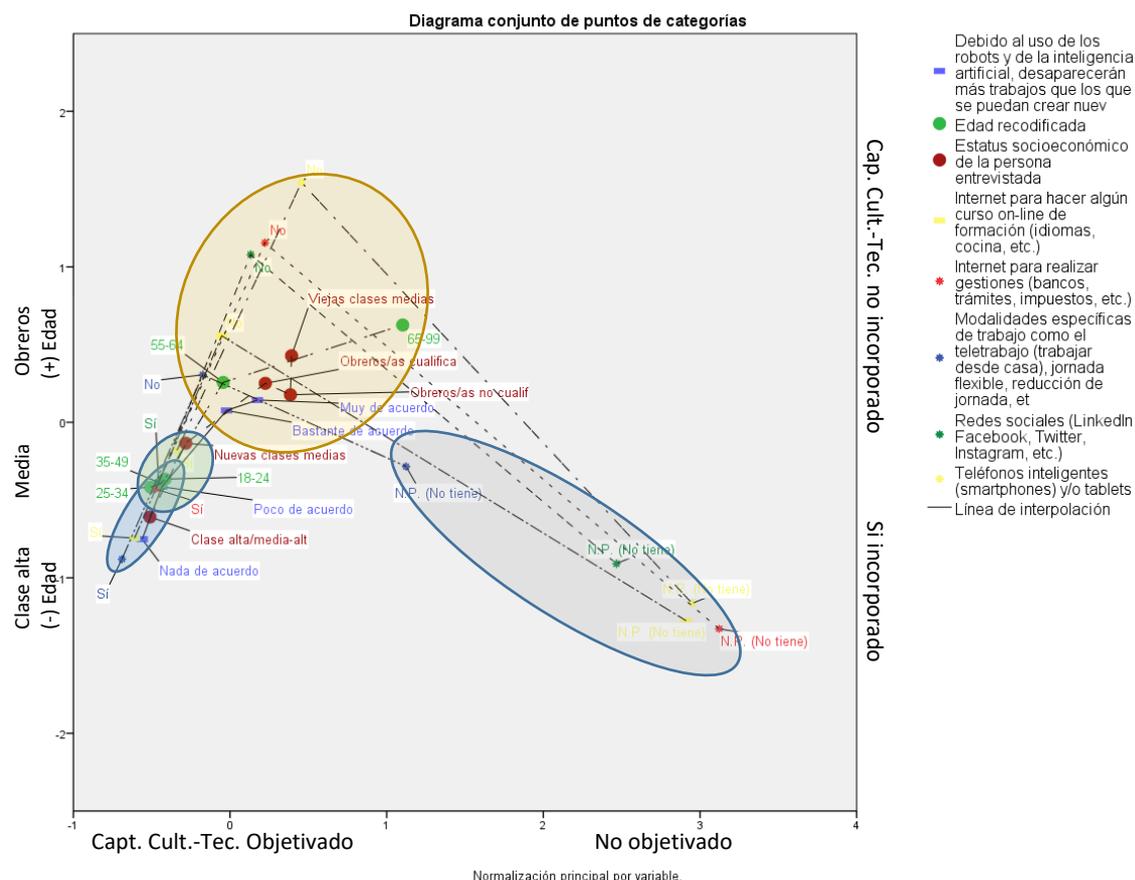
El gráfico 9-5 representa un análisis de correspondencias múltiples que se lleva a cabo sobre la base de un conjunto de variables que miden la distribución de algunas dimensiones del capital cultural-digital incorporado y objetivado.

En este análisis también se incluye la variable estatus social, edad y percepción de que la introducción de la inteligencia artificial y la robótica destruirán puestos de trabajo a un mayor ritmo del que son capaces de crear.

Para cada hábito se recoge la categoría de uso mediante las opciones de sí; no; o no dispone de dicho capital. De manera que, para la lectura e interpretación de categorías conjuntas, podemos medir o establecer las dimensiones tanto del capital objetivado, posee el capital o no, como incorporado, expresa la posesión del capital mediante el uso o la práctica.

El análisis del gráfico 9-4, corrobora en primer lugar la hipótesis en torno a la generación de los nativos digitales. Como vemos en la posición del tercer cuadrante, identificamos a la población de más jóvenes que no están nada de acuerdo con que la inteligencia artificial y la robótica destruirán puestos de trabajo (más que los que crearán), y que participan en modalidades de trabajo con jornada flexible, reducción horaria, teletrabajo, etc. Se trata del espacio social coloreado en azul, que como podemos observar en el gráfico 9-5, (puntos de objeto etiquetados mediante número de caso) se encuentran en una zona de elevada densidad, por lo que conforman un espacio que consideramos de cierta representatividad.

Gráfico 9-4 Correspondencias clases, edad y capitales culturales-tecnológico



El en mismo gráfico 9-5, (medidas de discriminación), vemos como es precisamente la edad, sobre el resto de sociodemográficas, la variable que más peso tiene dentro de este espacio. Además, dentro de este grupo encontramos también a las personas con mayor predisposición al uso de internet para la realización de actividades formativas.

Además, incluimos el estatus social⁶³, según viene definido en el estudio 3216⁶⁴ de junio de 2018⁶⁵, revelando que se trata de las personas próximas, en general a la clase alta/media-alta⁶⁶. En este caso, aunque la medida de discriminación para esta variable

⁶³ Clase social analizada por el CIS según el modelo de Goldthorpe en la que se recoge el nivel de subordinación en la jerarquía organizacional.

http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/NotasdeInvestigacion/NI010_CNO11-CNAE09_Informe.pdf

⁶⁴ Estudio 3216 CIS http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3200_3219/3216/FT3216.pdf

⁶⁵ En la nota al pie de página anterior hemos incluido el enlace al cuestionario del estudio 3216, para que pueda ser consultado sin necesidad de ser incluido en el ANEXO, dado el elevado número de páginas que posee.

⁶⁶ Escala de clase social EGP

resulta ser menor, no es despreciable, y además cobra sentido al poder ser ordenadas sus categorías, mediante las líneas de interpolación, de forma decreciente y en el mismo sentido que la edad y que las percepciones respecto de la pérdida de puestos de trabajo como consecuencia de la introducción de la inteligencia artificial y la robótica.

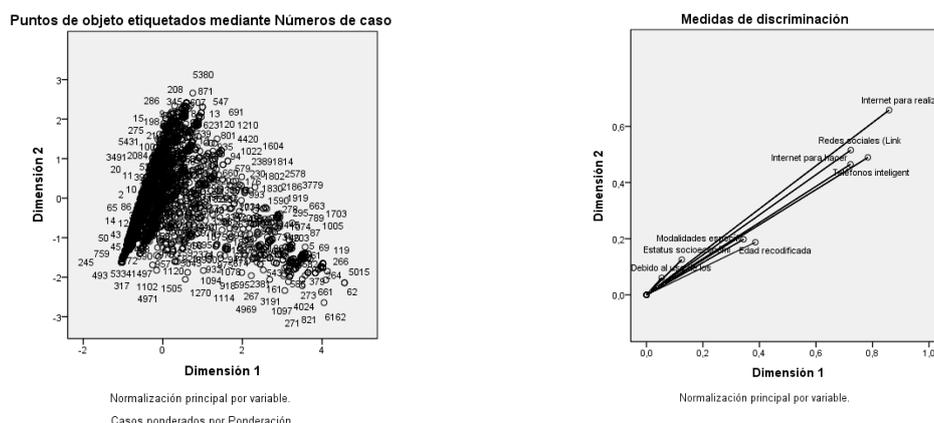
Este extremo puede corroborarse mediante la definición de un espacio consecutivo en color verde, aunque menos diferenciado del anterior, ya que como vemos se solapa en el espacio, representado por las nuevas clases medias.

En este grupo observamos un incremento del rango de edad (siendo igualmente jóvenes), y de la percepción de que la inteligencia artificial y la robótica pueden representar una amenaza para el empleo. En el espacio social es más común el uso de la tecnología digital (capital incorporado) para las redes sociales, fundamentalmente para las relaciones interpersonales y para la realización de gestiones en el ámbito doméstico, como trámites bancarios y generales o pago de impuestos.

En el espacio de color amarillo, encontramos a las antiguas clases medias junto con los obreros cualificados y no cualificados, de edades por encima de los 55 años, con un uso limitado de la tecnología digital (residualmente uso de teléfonos inteligentes y que perciben un elevado riesgo de pérdida de puestos de trabajo como consecuencia de la robótica y de la inteligencia artificial).

Finalmente, en el área gris, encontramos un espacio social de menor densidad (véase la zona coincidente con el gráfico 9-5 –puntos de objeto etiquetados mediante número de casos–), sin capital cultural-digital objetivado, situado en la dimensión 2 dentro de la zona de clase alta y menor rango de edad.

Gráfico 9-5 Distribución del capital cultural tecnológico incorporado y objetivado



Al hilo de estos resultados, corroboramos dos de las líneas de debate que hemos introducido en nuestro análisis.

(1) Nativos digitales

Por un lado, el carácter generacional del capital cultural-tecnológico incorporado, más concentrado en los rangos de edades que se corresponden con los “nativos digitales”, y que se va reduciendo a medida que se eleva la edad.

La disminución del capital cultural-tecnológico incorporado a partir de la edad, la establecemos sobre la base de los usos digitales. Como hemos podido comprobar, en los rangos de edades más bajas, la tecnología digital está asociada a espacios en los que es más importante o está más disponible para el desempeño laboral y formativo, demostrando en ésta área de aplicación un elevado arraigo cultural fruto de una socialización más intensiva y de la incorporación por la parte baja de la estructura demográfica laboral. Por su reciente incorporación al mercado de trabajo, son trabajadores/as con menor inercia en cuanto a garantías laborales que siguen operando de forma retroactiva para las más viejas, y más predispuestos al managerial del proyecto empresarial, intraempreendedor/a creativo/a y de la innovación abierta.

(2) La flexibilidad como campo de cultivo de la cultura digital

La percepción de amenaza sobre el empleo que tiene la introducción de la inteligencia artificial y la robótica, disminuye en los espacios sociales de los más jóvenes (con mayor capital cultural digital incorporado), y con las clases más altas, más expuestas discursos

manageriales al tener ocupaciones más gerenciales (este análisis será introducido en siguientes apartados). A medida que se eleva la edad y baja la clase social, los usos de las tecnologías digitales pasan limitarse más al ámbito doméstico hasta quedar finalmente recluidas al ocio. Así, los entornos con mayor concentración de capital cultural digital incorporado, están más predispuestos a los modos de flexibilización y menos temerosos del cambio tecnológico en cuanto al empleo.

En términos de brecha digital nuestro análisis sugiere que la fuente de desigualdad se expresa en términos de capital cultural incorporado, más que en términos de capital cultural objetivado. Como hemos podido observar, la mayor parte de la población dispone de recursos digitales, variando su uso a partir de la edad, es decir de la generación según ha sido más o menos socializada en la cultura digital.

Consideramos que la fiabilidad de este análisis es satisfactoria a la luz de los valores del Alfa de Cronbach, que expresan la adherencia de las variables a las dimensiones 1 y 2, expresadas en los ejes de abscisas y ordenadas respectivamente. El Alfa de Cronbach suele considerarse fiable a partir de un valor del 0.60, (López-Roldán y Fachelli, 2015: 146).

Tabla 9-6 Alfa de Cronbach para capital cultural digital incorporado y objetivado

Resumen del modelo

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza explicada	
		Total (Autovalores)	Inercia
1	,857	3,997	,500
2	,719	2,699	,337
Total		6,695	,837
Media	,801 ^a	3,348	,418

a. El Alfa de Cronbach Promedio está basado en los autovalores promedio.

En la tabla 9-2, se resumen los valores del Alfa de Cronbach, que, además de expresar un elevado nivel de fiabilidad, también demuestran una inercia elevada próxima al 84%, que se traduce como el total de la varianza explicada sin corregir.

9.3.3.2.2 Capital cultural managerial

En el caso del capital cultural managerial, examinamos su grado de incorporación e institucionalización a partir de dos ítems formulados en el estudio 3216 del CIS:

- **P49c.-** *[PROCEDE DE P49.] SÓLO A QUIENES HAN IDO A LA ESCUELA (3 en P49) ¿En qué medida, mucho, bastante, poco o nada, su formación actual/conseguida...?*
 - *Le ayuda/ayudó a desarrollar una iniciativa o una actitud emprendedora*

En el Árbol 9-3 sometemos a una segmentación jerárquica de la muestra para estudiar cómo se distribuye este capital cultural managerial a partir de las variables edad y nivel formativo.

En este caso, el capital cultural institucional demuestra mayor influencia en la jerarquización de la muestra y por esta razón se sitúa en el primer nivel de jerarquización.

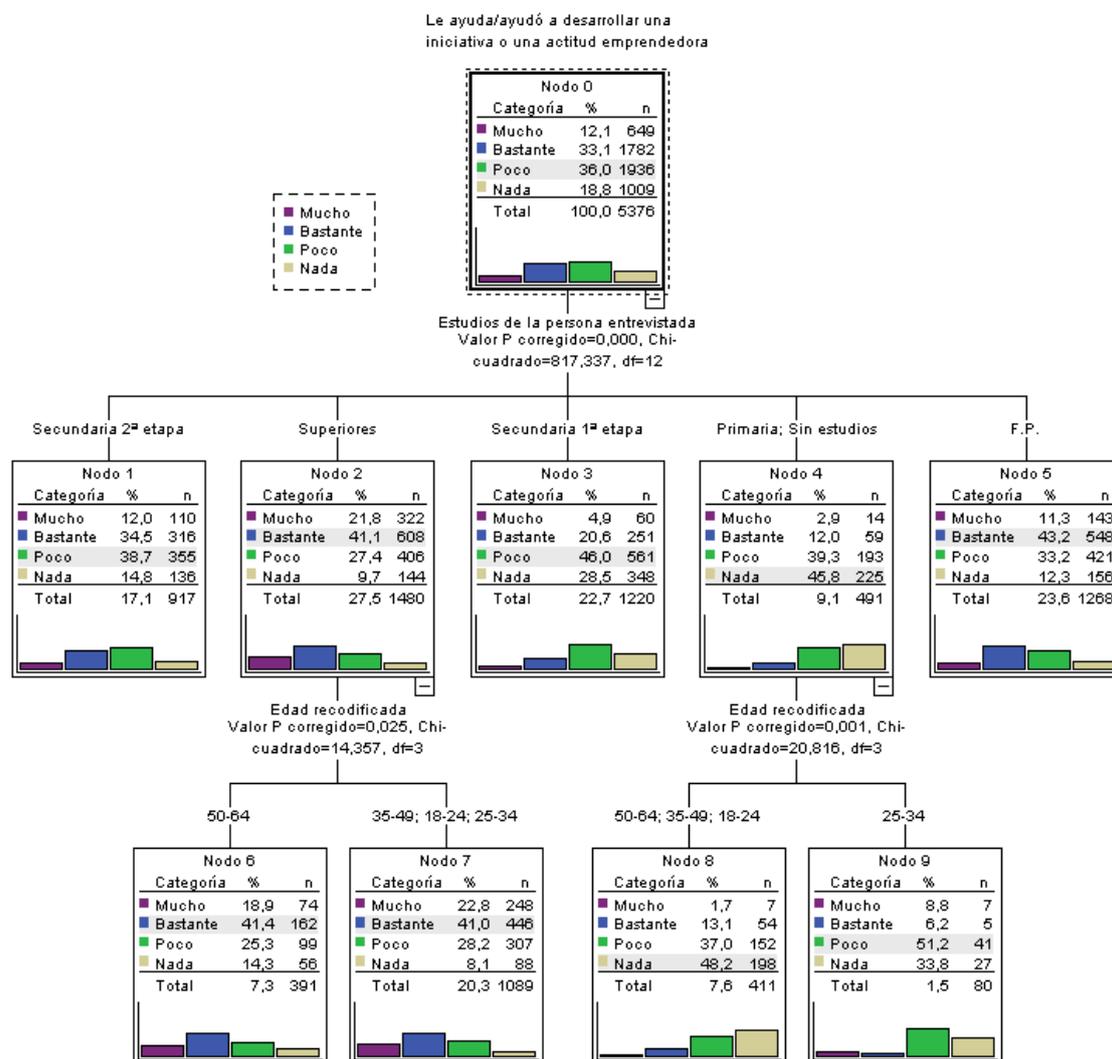
Observamos que los niveles formativos Superior y de FP, nodos 2 y 5 respectivamente, son los que concentran mayor concentración en el estado institucionalizado del capital cultural emprendedor 41,1% y 43,2% respectivamente.

En el caso de las enseñanzas universitarias, notamos el impacto del giro neoliberal del modelo educativo que ha venido teniendo lugar en los últimos 30 años. El nodo 7, representado por las edades de entre 18 y 49 años, se diferencia del nodo (6) adyacente, que representa a los mayores de 50, al elevar la proporción de repuesta en la categoría de mucho manifestar, lo que sugiere que los modelos educativos actuales se han reorientado definitivamente (Pardo y García, 2013: 39-85).

En el mismo sentido, Santos y Muñoz (2017: 132), señalan que “los universitarios y universitarias, precisamente por el hecho de haber pasado por la universidad, conforman un grupo que ha estado particularmente expuesto a los mensajes y discursos sobre el emprendimiento y el capital humano”.

Este impacto lo notamos en el nivel generacional, donde los mayores de 50 años han quedado menos expuestos.

Árbol 9-3 Segmentación capital cultural managerial: Actitud emprendedora



Riesgo

Estimación	Típ. Error
,570	,007

Métodos de crecimiento: CHAID exhaustivo
Variable dependiente: Le ayuda/ayudó a desarrollar una iniciativa o una actitud emprendedora

En el caso de la FP, particularmente dirigida a las profesiones, (nodo 5), no se producen crecimientos por debajo del primer nivel de segmentación, indicando que el elevado

capital cultural-managerial incorporado, queda institucionalizado de forma homogénea para todos los grupos de edad.

Los niveles educativos secundario de 1ª y 2ª etapas, concentran la respuesta en el limitado nivel de institucionalización y, seguramente de capital managerial incorporado, con un 38,7% de la respuesta en la categoría “poco”, para la 2º etapa (nodo 1), y de 46% para la 1ª etapa (nodo 3).

Los estudios primarios y sin estudios, (nodo 4), la respuesta se concentra en la categoría “nada”, con un 45,8%. Sin embargo, se constata una alteración para las personas de entre 25 y 34 años (nodo 9), que mejoran a “poco” con relación al resto de edades colapsadas en el nodo adyacente (8), con 48,2% de la respuesta en “nada”.

En el Árbol 9-4, también estudiamos el ítem:

- *Le da/dio conocimientos para crear y/o gestionar una empresa*

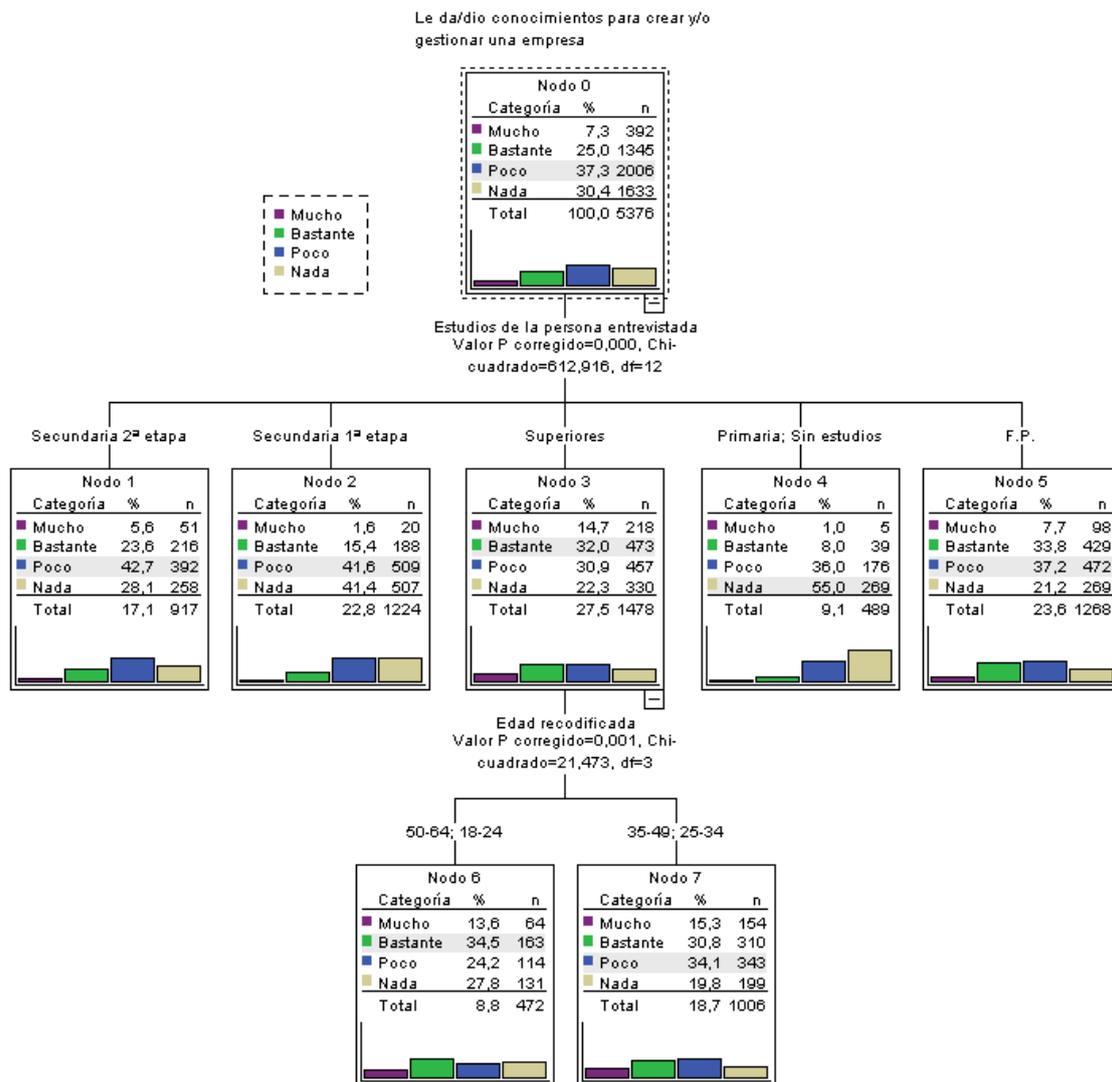
El capital cultural managerial institucionalizado para este ítem parece estar concentrado fundamentalmente en los estudios superiores (nodo 3), con un 32% de respuesta en la categoría “bastante”, y un 14,7% en la categoría “mucho”.

Observamos una nueva ramificación por edades que diferencia a los rangos extremos de 18-24 y 50-64 años (nodo 6), de los rangos intermedios de 25-34 y 35-49 años (nodo 7). En este caso el rango de mayor edad parece coincidir con los más jóvenes en el valor de las competencias adquiridas para gestionar una empresa. Sin embargo, si observamos la distribución del conjunto de las categorías, se produce una desviación que se inclina hacia la categoría de “nada” en el nodo con el rango de mayor edad, orientando el resultado a la misma conclusión que obtuvimos para el árbol 9-3 respecto de la exposición de los estudiantes universitarios más jóvenes a los discursos manageriales.

En todo caso, las competencias para el emprendimiento, son introducidas en el sistema universitario de forma transversal, mientras que el capital educativo para la gestión de una empresa, es más específico del currículo de ciertos grados, de ahí la dispersión en la respuesta.

Los capitales digitales y manageriales, quedan distribuidos formando espacios muy definidos. Los/as jóvenes y los/as universitarios, y más en concreto la combinación de ambas categorías, parecen más favorecidos/as en la estructura de distribución del capital cultural managerial y digital. Esta concentración de capitales, como venimos defendiendo en nuestro modelo de análisis, influirá en el sistema de predisposiciones hacia las relaciones flexibles y desreguladas.

Árbol 9-4 Segmentación cultural managerial: Gestión empresarial



Riesgo

Estimación	Típ. Error
,600	,007

Métodos de crecimiento: CHAID exhaustivo
Variable dependiente: Le da/dio conocimientos para crear y/o gestionar una empresa

Pero antes de estudiar cómo estas prácticas flexibles y desreguladas se yuxtaponen definitivamente con los capitales culturales manageriales y digitales, estudiaremos brevemente algunas características del capital relacional que también nos servirá para incluirlo en el análisis del campo.

9.3.4 El capital relacional

El capital relacional o social está definido por el conjunto de relaciones a través de las cuales al sujeto que posee un capital puede transferirlo a otros miembros y viceversa. De acuerdo con Bourdieu,

(...) el volumen de capital social poseído por un individuo dependerá tanto de la extensión de la red de conexiones que éste pueda efectivamente movilizar, como del volumen de capital (económico, cultural o simbólico) poseído por aquellos con quienes está relacionado", (Bourdieu, 2001: 148-150)

En nuestro caso, esta medida relacional nos permite determinar la presencia de un sistema de conexiones que satisface las necesidades concretas de intercambio de capitales cultural-digital y managerial.

El valor del capital relacional puede determinarse a partir del esfuerzo que los actores llevan a cabo para dar visibilidad a sus propios capitales y para poder visibilizar los capitales disponibles en el espacio social. Este esfuerzo también se expresa en términos de sentido práctico que definen el *habitus*, pues este esfuerzo se refleja como una predisposición.

Las relaciones garantizan a los actores poder acceder e intercambiar capitales de valor reconocido, y al mismo tiempo se garantiza el funcionamiento estructurado de la flexibilización y desregulación dentro del espacio social.

El estudio 3216 del CIS, en la pregunta 34, cuestiona sobre el círculo de contactos, incluido el/la mismo/a entrevistado/a, que dominan las habilidades para programar un ordenador y gestionar un negocio o una empresa. Además, en la pregunta 35. Se formula una pregunta sobre el número de contactos que, entre otras cosas, le puede proporcionar para encontrar un empleo o un puesto de trabajo.

- *P34.- A continuación, se incluye una lista de habilidades y recursos que las personas pueden tener. Indique si es Ud. mismo/a el que posee esa habilidad, algún miembro de su familia, un/a amigo/a cercano/a o bien un/a conocido/a.*

Las posibles respuestas son

1. *Ud. mismo/a*
2. *Un/a miembro de su familia*
3. *Un/a amigo/a o conocido/a cercano/a*
4. *(NO LEER) No tiene/puede/sabe ni Ud. ni ningún familiar, amigo/a, conocido/a*

Lo ítems que analizamos son

- *Puede programar en un ordenador*
- *Sabe gestionar un negocio o empresa*

Mediante un Análisis de Correspondencias Múltiple, estudiaremos el mapa del capital social o relacional construido en torno al intercambio de capital cultural tecnológico y empresarial, y al mismo tiempo mediremos la dimensión del capital relacional para el intercambio de información sobre oportunidades de empleo. Situaremos los espacios construidos a partir de las variables del estatus social (escala EGP), y edad.

El gráfico 9-4, podemos diferenciar al menos tres espacios. Por un lado, un espacio social en azul que representa a la clase alta/media-alta, con capacidad propia para programar un

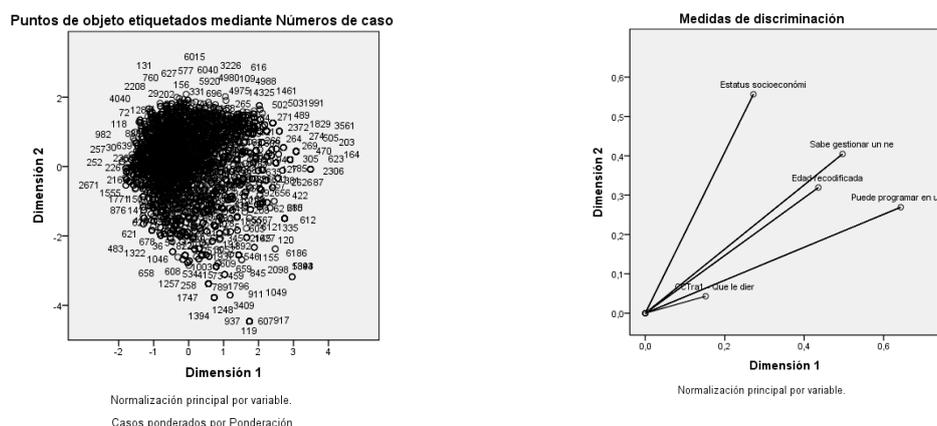
hay disponibilidad de contactos para la programación de un ordenador y los contactos para encontrar un empleo están por debajo de 2. El modelo de análisis no permite bien distinguir edades asociadas a este espacio. Consideramos que la clase social en la cuestión del capital relacional, ejerce más influencia que la variable edad, a pesar de haber incluido la variable sobre la programación informática, teóricamente más próxima a las generaciones nativo/a-digitales.

En el ámbito de las redes sociales, los capitales culturales gerencial y tecnológico se encuentran concentrados sin duda entre las clases sociales más elevadas de la escala EGP. Además, dentro de este espacio queda claro que la densidad de contactos informantes de oportunidades de empleo o puesto de trabajo es más elevada.

Desde nuestra perspectiva, el sistema de capitales sociales cumple el rol que le presuponemos como vector de transmisión de los discursos y simbologías manageriales, así los capitales de la cultura tecnológica que conlleva asociada. Dentro de este espacio, corroboramos que se desarrolla un estructurado sistema de intercambio de informaciones que sirven de base a la transmisión e recursos económicos (información sobre oportunidades de empleo), y que además se basan en el mutuo reconocimiento de los capitales gerenciales y tecnológicos. En este sentido, como señala Bourdieu, (2001: 149), “en estas relaciones de intercambio, en las que se basa el capital social, los aspectos materiales y simbólicos están inseparablemente unidos, hasta el punto de que aquellas sólo pueden funcionar y mantenerse mientras esta unión sea reconocible”.

La bondad de este modelo puede comprobarse mediante los valores del alfa de Cronbach. Como vemos para la dimensión 1 el valor de alfa es $> 0,6$. Para la dimensión 2 sin embargo es menor. A pesar de que en la mayoría de los análisis de correspondencias múltiples a los que hemos recurrido para determinar los espacios sociales generan valores del alfa muy por encima de 0,6, es de esperar que para las estructuras multidimensionales los valores de alfa sean bajo. Ello nos permite corroborar con cierta rotundidad la fiabilidad de las dimensiones creadas a partir de las variables introducidas en los modelos, y además aceptar como válido el valor de alfa de 0,465 generado en los espacios sociales calculados para el capital relacional.

Gráfico 9-7 Distribución del capital social con sus medidas de discriminación



Las medidas de discriminación del gráfico 9-6, demuestran el peso de la variable estatus socio-económico en la dimensión 2, y del capital tecnológico en la dimensión 1.

Tabla 9-7 Valores de Alfa de Cronbach para capital social, estatus y edad

Resumen del modelo

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza explicada	
		Total (Autovalores)	Inercia
1	,625	1,999	,400
2	,465	1,593	,319
Total		3,593	,719
Media	,554 ^a	1,796	,359

a. El Alfa de Cronbach Promedio está basado en los autovalores promedio.

En los siguientes apartados, examinaremos como bloque final de nuestro análisis empírico, algunas de las características del proceso de reconversión de los capitales hacia la predisposición flexible y desregulada.

9.4 La reconversión del capital (explicar que es la reconversión de la RRL)

De acuerdo con Bourdieu (1979: 6), las estrategias de reconversión del capital económico en capital cultural, que se encuentran entre los factores cíclicos de la explosión educativa y la inflación de las calificaciones educativas, se rigen por las transformaciones en la estructura de las oportunidades de lucro aseguradas por las distintas especies de capital.

Por esta razón, en el análisis del capital económico, hemos establecido la relación laboral como espacio de yuxtaposición de este capital. Nuestra hipótesis es que la relación laboral desregulada es un campo de poder económico que está sometido a un proceso simbólico, a partir del cual los actores desarrollan una serie de predisposiciones, orientadas a la apropiación de los capitales que se intercambian dentro de un espacio “flexible y desregulado” con fronteras definibles.

En este sentido, las distintas formas de relación laboral tienen un valor que es alterado a partir de la simbolización. De ahí que para que la relación desregulada y la organización flexible se definan como relaciones y modos de producción “valiosos”, es decir con un valor reconocido entre los actores, es preciso que se contextualicen en la cultura de lo flexible y lo desregulado, contexto que, según nuestro parecer, no se desarrolla a base de normativas y reformas laborales, sino a partir de estrategias simbólicas y reflexivas que alteran las estructuras profundas del mercado laboral, de la economía y de la sociedad.

Según señala Bourdieu, (2011: 40), “(...), se advierte -en el seno del campo del poder e incluso en el seno del campo del poder económico- la oposición de agentes que, en función de la estructura del capital que poseen -más bien económico o más bien cultural- se orientan hacia estrategias de reproducción fundadas sobre la inversión en la economía o sobre **la estructura de las posibilidades diferenciales de beneficio que objetivamente ofrecen a sus inversiones los diferentes mercados sociales**⁶⁷, se imponen sistemas de preferencias (o de intereses) diferentes y propensiones totalmente distintas a invertir en los diferentes instrumentos de reproducción”.

Así, y de acuerdo a los análisis que previamente hemos llevado a cabo en torno a los capitales económico, simbólico, cultural y relacional, estimamos que la relación laboral desregulada gana posiciones estructurales al ofrecer mejores posibilidades de lucro y prestigio para ciertos colectivos de trabajadores/as.

Tales beneficios, como es obvio y a la luz del análisis que venimos realizado, se deducen de una operación mediante la que los agentes laborales y la estructura de posibilidades de beneficio, se han construido mutuamente, de tal manera, que la relación laboral estándar

⁶⁷ Negrita introducida para señalar la relevancia de la argumentación en el análisis que se lleva a cabo

queda desplazada simbólicamente. Para poder aproximarnos, e interpretar, la realidad del/de la trabajador/a desregulado, no podemos utilizar los raseros del modelo de producción fordista desarrollado en el ideal del Estado de bienestar, dado que, en la desregulación de las relaciones laborales, se están alterando las condiciones de existencia misma.

El modelo de análisis estadístico que proponemos para examinar cómo se produce esta transformación, plantea una dinámica simbólica aditiva. Para clarificar, en nuestro modelo de análisis, consideramos que las simbologías por las que los actores se reconocen entre sí y a sus apropiaciones, se van sumando a través de líneas de crecimiento de capitales que van configurando posiciones y niveles mediante un procedimiento de fisión y fusión de capitales. Para ello utilizaremos el procedimiento de segmentación jerárquica denominado algoritmo CART, (Classification and Regression Trees).

En este caso, en vez de utilizarse la medida de la Chi-cuadrado o significación, el utiliza índices de mejora. Se consideran dos tipos de índice de mejora en el caso del algoritmo CART, siendo que estos dependen del carácter dicotómico o no de la variable dependiente, así como de la priorización en la homogenización (fusión) interna del nodo o de la heterogenización (fisión) entre estos.

El proceso de segmentación se produce en 4 fases, (Trujillano, 2008: 65):

1. *construcción*
2. *parada del proceso de crecimiento del árbol*
3. *poda del árbol ya que se utilizan criterios de sobreajuste que maximizan el crecimiento del árbol*
4. *selección de árbol más adecuado para generalizar el resultado*

El procedimiento CART es un algoritmo que busca obtener una partición de la muestra a partir de la máxima diferencia de la distribución de la variable dependiente y según las distintas posibles combinaciones distribuciones de las variables independientes (fisión)- Pero al mismo tiempo utiliza algoritmos para determinar la distribución de la variable dependiente más pura, (fusión), es decir que mejor represente la diversidad de la variable dependiente.

En el caso de que las variables dependientes sean dicotómicas y se priorice en la fisión, se utiliza el índice binario. Mientras que cuando son polinómicas y se prioriza la fusión, se emplea el índice de Gini.

En nuestro caso, vamos a tratar en ambos análisis una variable dicotómica Y , que asume los valores J representados por la letra j que pueden presentarse con una frecuencia p para un conjunto de t grupos, utilizamos el índice binario.

- $Y = (\text{las organizaciones rígidas se flexibilizarán}): (j_{\text{si}}; j_{\text{no}})$
- $Y = (\text{relación laboral preferida}): (j_{\text{autónomo}}; j_{\text{cuenta ajena}})$

Además, hacemos hincapié en identificar la heterogeneidad, ya que buscamos grupos cuyas prácticas de reconversión de capitales (espacios de reproducción), se encuentren bien diferenciados. En todo caso, los índices binarios no minimizan los procedimientos de fusión.

En el cálculo de cualquiera de los tipos de índice, los casos están segmentados de tal manera que la suma relativa de los segmentos debe alcanzar el valor de la unidad, como expresa la siguiente ecuación:

$$\sum_{t=1}^T p_t(j) = 1$$

Es decir, el sumatorio de las proporciones (p) de los distintos subgrupos (t) que fusionan mediante distintas combinatorias de frecuencias para las categorías (j), equivale al total de la muestra.

A partir del nodo 0, el índice binario busca la partición en grupos lo más homogéneos posible internamente y heterogéneos entre ellos.

De acuerdo con Ortiz, Rúa y Bilbao, (2017: 184), el índice binario se define “(...) como una media al cuadrado de las diferencias absolutas de los porcentajes de cada grupo segmentado por el producto del peso de los grupos segmentados”, y se representa mediante la siguiente expresión:

$$\Phi (s, t) = \left[\frac{\sum_{j=1}^2 |p(j|t_L) - p(j|t_R)|}{2} \right]^2 p_L p_R$$

Es decir, se segmenta mediante combinatorias de categorías que maximicen la diferencia de un grupo respecto del otro, incluyendo dentro de cada grupo aquellas categorías de las variables predictivas que más se aproximen a este objetivo.

Previamente, el algoritmo calcula un índice de diversidad, para establecer la iniciación del proceso de crecimiento del árbol. Este algoritmo calcula el grado de diversidad entre los subgrupos que quedan a la izquierda y a la derecha del nodo raíz.

En otras palabras, el algoritmo identifica las impurezas del nodo, ofreciendo una alternativa para que estas impurezas sean tratadas mediante divisiones a la derecha y a la izquierda del nodo. Este procedimiento se lleva a cabo estadísticamente mediante la siguiente operación:

$$\Phi (s, t) = i(t) - p_L i(t_L) - p_R i(t_R)$$

Donde:

- s es el criterio o variable clasificadora (predictora o independiente)
- t es un subgrupo
- i es el índice de diversidad antes de la división
- p es la proporción de casos en la categoría
- L (left) a la izquierda del nodo raíz
- R (right) a la derecha del nodo raíz

Dado que $p_L p_R$ alcanza su máximo valor cuando en ambos grupos la proporción es igual a 0.5, resultando su producto en 0,25, cuanto más grandes sean las diferencias entre las p_j proporciones de las categorías de la variable dependientes en un grupo compuesto por categorías del variables homogéneas, más se favorecerá la división.

En nuestro análisis determinamos dos campos de yuxtaposición de los capitales bourdieusianos:

- **CAMPO 1** (*organización del trabajo*): P15_3 *Las organizaciones rígidas y controladas darán paso a otras con más flexibilidad*
- **CAMPO 2** (*desregulación*): P25- *tipos de empleo preferidos*

Por otra parte, estimamos los siguientes grupos de capitales:

- **CAPITALES MANAGERIALES:**
 - **EMPREDIMIENTO**
 - P26A_1 Participar en encuentros con emprendedores
 - P26A_2 Participación en un proyecto empresarial
 - P26A_3 Compartir espacio de coworking con emprendedores/as
 - **INNOVACIÓN P24A**
 - P24A El talento natural
 - P24A El esfuerzo personal
 - P24A El deseo de progresar económicamente
 - P24A El deseo de mejorar la vida de las personas
 - P24A La disposición a arriesgarse
 - P24A La educación en general
 - P24A La formación a través de los estudios especializados
 - P24A La experiencia de trabajo
- **CAPITALES DIGITALES:**
 - **INTELIFENCIA ARTIFICIAL Y RÓBOTICA**
 - P19_1 Pérdida de empleos
 - P19_2 Ayuda en trabajos difíciles
 - P19_3 Ayuda en trabajos en general

9.4.1 El campo de la organización flexible

En este apartado examinamos la prospectiva de la organización flexible de trabajo como una de las fuentes principales de legitimación de la desregulación.

La flexibilización es un concepto polisémico (Martínez Pastor y Bernadi, 2011: 383). De entre la gran variedad de significados que se atribuye a la flexibilización, Blossfeld *et al*, (2005:5), señalan al menos: 1) la flexibilidad numérica, cuando las empresas pueden ajustar el número de empleados -por ejemplo, mediante contratos de duración

determinada o despidos-; 2) la flexibilidad mediante la externalización que se produce mediante la subcontratación de determinadas tareas, por ejemplo subcontratando a autónomos/as que no tengan contrato laboral; 3) la flexibilidad salarial mediante el ajuste de los salarios o beneficios a las condiciones cambiantes del mercado; 4) la flexibilidad temporal mediante la opción de ajustar los horarios de trabajo; y 5) la flexibilidad funcional, que se refiere a la medida en que los empleados pueden asumir una amplia gama de tareas mediante la formación y la educación superior, así como los sistemas de incentivos.

El concepto de flexibilidad, por lo tanto, resulta ciertamente complejo de abordar, dado que un enfoque holístico requiere que se incluyan todas sus formas, así como también las distintas perspectivas del/de la trabajador/a como de la empresa, o “proyecto empresarial”.

De hecho, Martínez Sánchez *et al*, (2007: 149), señalan que “el impacto conjunto de las dimensiones de flexibilidad en el trabajo (...) pueden ser complementarias o sustitutivas de la externalización y que también influyen en los resultados de la empresa: flexibilidad funcional, flexibilidad numérica interna y flexibilidad numérica externa”.

Así, se ha podido determinar que la satisfacción, (Ibídem: 135), que se deriva del mejor ajuste organizacional y del sistema de gratificaciones asociado a la flexibilidad funcional del se ven beneficiados/as algunos/as trabajadores/as, resulta en una intensificación de la flexibilización externa para otros/as dentro de la misma organización empresarial.

En este sentido, corroboramos que la estrategia de flexibilización de la empresa no puede interpretarse o analizarse a partir de una dimensión única y aislada, ya que la flexibilidad es una característica del entorno laboral compleja aplicada a múltiples situaciones, de diversas formas, por causas y con efectos diversos, y hasta contradictorios.

Pues, a pesar de los efectos negativos que la flexibilización en general tiene para los derechos de los/as trabajadores/as en el conjunto de los mercados laborales, (Brookes, James y Rizov, 2018; Heyes y Lewis, 2014), ciertas dimensiones de la flexibilidad, son beneficiosas para los/as trabajadores/as, como por ejemplo en el caso en el que “(..) los empleados tienen mayor acceso a las prácticas de flexibilidad funcional cuando la

empresa externaliza más intensivamente las actividades periféricas”, (Martínez Sánchez et al, 2007: 136).

A este respecto, tal y como señalan Blossfeld *et al*, (2005: 8), existen varias consideraciones teóricas con relación a la cuestión de cómo se distribuyen los riesgos de la flexibilidad en el mercado entre diferentes grupos ocupacionales. De forma resumida, los riesgos de la flexibilización en general, y en este caso de la organizativa en particular, son más elevados cuanto más baja es la posición en la jerarquía (Breen, 1997 y Goldthorpe, 2000; cit. Ídem).

En este sentido, las tesis de Castells, (2005: 45), sostienen que en el contexto de expansión del sistema global y de las tecnologías digitales, este proceso de flexibilización implica la profundización de la lógica capitalista, por la que las empresas buscan imponer sus metas principales a través de la intensificación de la productividad. Lo que viene a sugerir que todas las estrategias de flexibilización, incluida la funcional y organizativa, están encaminadas a la búsqueda de una mayor capacidad de retención del valor generado en el proceso productivo, orientándose hacia las formas más precarizadas que afectan al conjunto de la fuerza de trabajo, ya que se la flexibilidad general se construye mediante el uso combinado de sus distintas formas.

Por otra parte, Gutiérrez, Rubio y Montoya, (2011: 76), también señalan que “un menor grado de centralización y formalización de la toma de decisiones, a través por ejemplo de una mayor autonomía y una estructura más plana, son necesarios para adaptarse rápidamente a los cambios del entorno”. Este hecho sustenta la lógica de la externalización y de la flexibilización en todas sus formas posibles como estrategia principal para la mejora de los resultados de la empresa, en un entorno digital, tecnológico y global que dinamita toda estable.

En resumen, las organizaciones tienden en el contexto de la economía global y digital a reestructurarse hacia las formas de los “proyectos empresariales”, menos jerarquizadas y con una clara tendencia a descentralizarse mediante la externalización de muchas de sus operaciones, lo que se logra mediante una flexibilización selectiva que incluye beneficios para un grupo reducido de trabajadores/as, normalmente en el ápice estratégico, mientras que para otros, una gran mayoría, deviene una desregulación que incluye tanto una

flexibilización de salida: externalización de parte de las operaciones y despidos de trabajadores/as, como interna contratos temporales y de jornada a tiempo parcial.

Por tanto, desde un sentido holístico, la flexibilidad organizativa se sitúa en un contexto más general que afecta al conjunto de la organización empresarial. El sistema de relaciones laborales jurídicamente implantado facilita su gestión en virtud de los intereses de la empresa, o del proyecto empresarial y en virtud de las interpretaciones de los/as trabajadoras, que visibilizan, según nuestra perspectiva, las formas flexibles y desreguladas como oportunidades de lucro dentro de un sistema que, a pesar de la desregulación y precarización, ofrece un número determinable de oportunidades que sirve para establecer metas gestionables mediante los códigos propios y controlables proyectados en los discursos manageriales: talento, creatividad, adaptabilidad, innovación, etc.

Seguidamente analizamos la prospección hacia la organización flexible frente a la rígida como una simbología que incluye todos los aspectos de la flexibilización.

Para realizar este análisis, tomamos como variable explicada o dependiente, el CAMPO 1, formulado en el cuestionario de la siguiente manera:

Criterio, variable dependiente

P15.- Dígame si Ud. está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases. En los próximos 15 años...

(1) *De acuerdo* (2) *Desacuerdo*

- **Las organizaciones rígidas y controladas darán paso a otras con más flexibilidad**

Predictores, variables independientes

- **Capitales del discurso managerial**
- **Capitales del discurso digital**

En el Árbol 9-5, se lleva a cabo una segmentación jerárquica con algoritmo CART que describe el proceso de crecimiento de la simbología managerial y digital en yuxtaposición con el escenario prospectivo de la organización flexible.

El método de crecimiento, como describimos teóricamente más arriba, va sumando combinaciones de los criterios considerados en el análisis, en nuestro caso todos los capitales los capitales manageriales y digitales que describimos anteriormente en la descripción de la técnica que aplicamos.

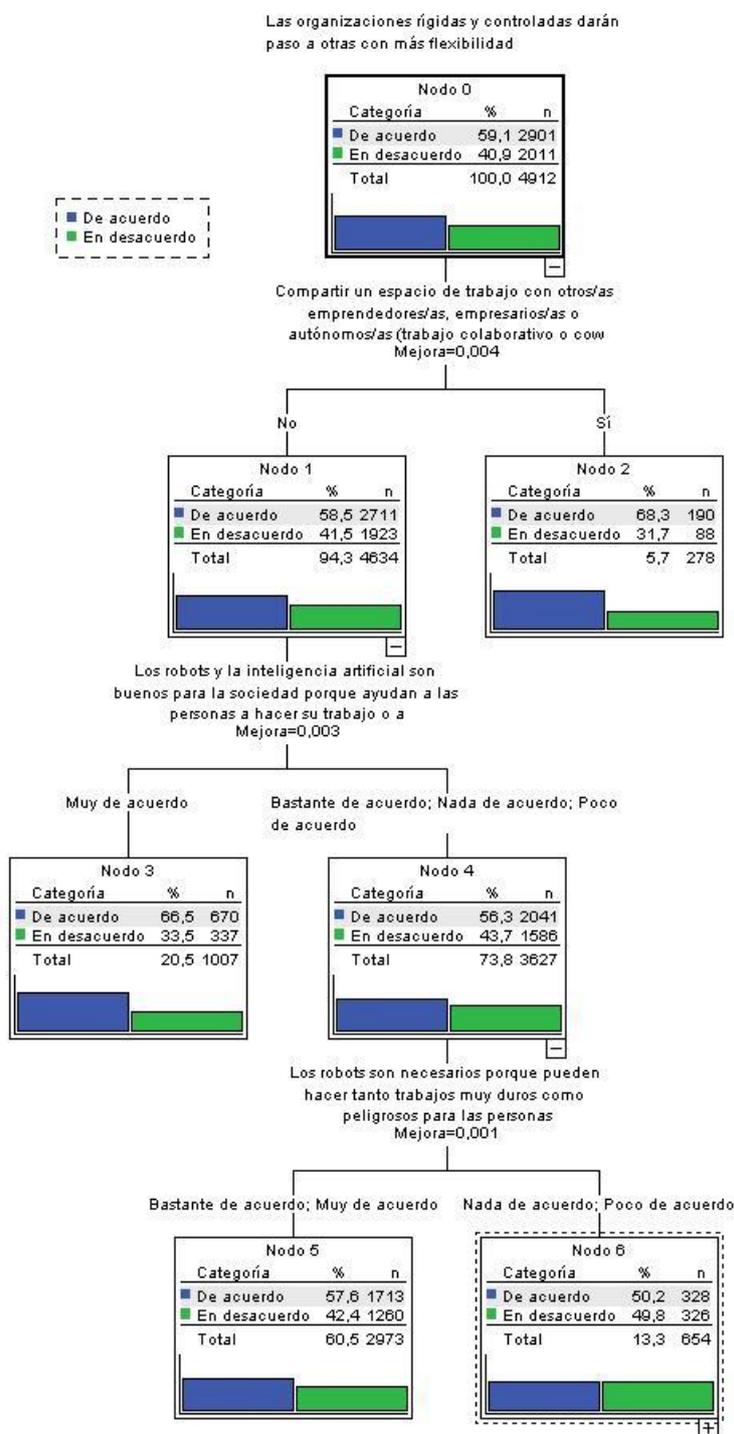
El algoritmo de crecimiento es interpretado como un proceso de reconversión del espacio de flexibilización organizativa porque el proceso de suma de los criterios no es aleatorio, es decir, como ya señalamos anteriormente, el algoritmo selecciona la mejor partición a partir de un proceso de depurado del nodo (fusión) y de maximización de las diferencias entre las combinatorias de las categorías de las variables independientes (fisión).

Esto nos indica que el proceso de crecimiento sigue un estricto orden lógico predictivo sobre el espacio de flexibilización en el que los criterios seleccionados actúan como campo. Es decir, cada línea de crecimiento del árbol que se deriva del nodo basal señala las influencias de las simbologías en torno a los capitales, que se van acumulando hasta llegar al nodo terminal de cada línea de crecimiento. Así, a medida que va creciendo el árbol por adición simbólica va aumentando la concentración de la prospección flexible, señalando la yuxtaposición de las líneas de crecimiento.

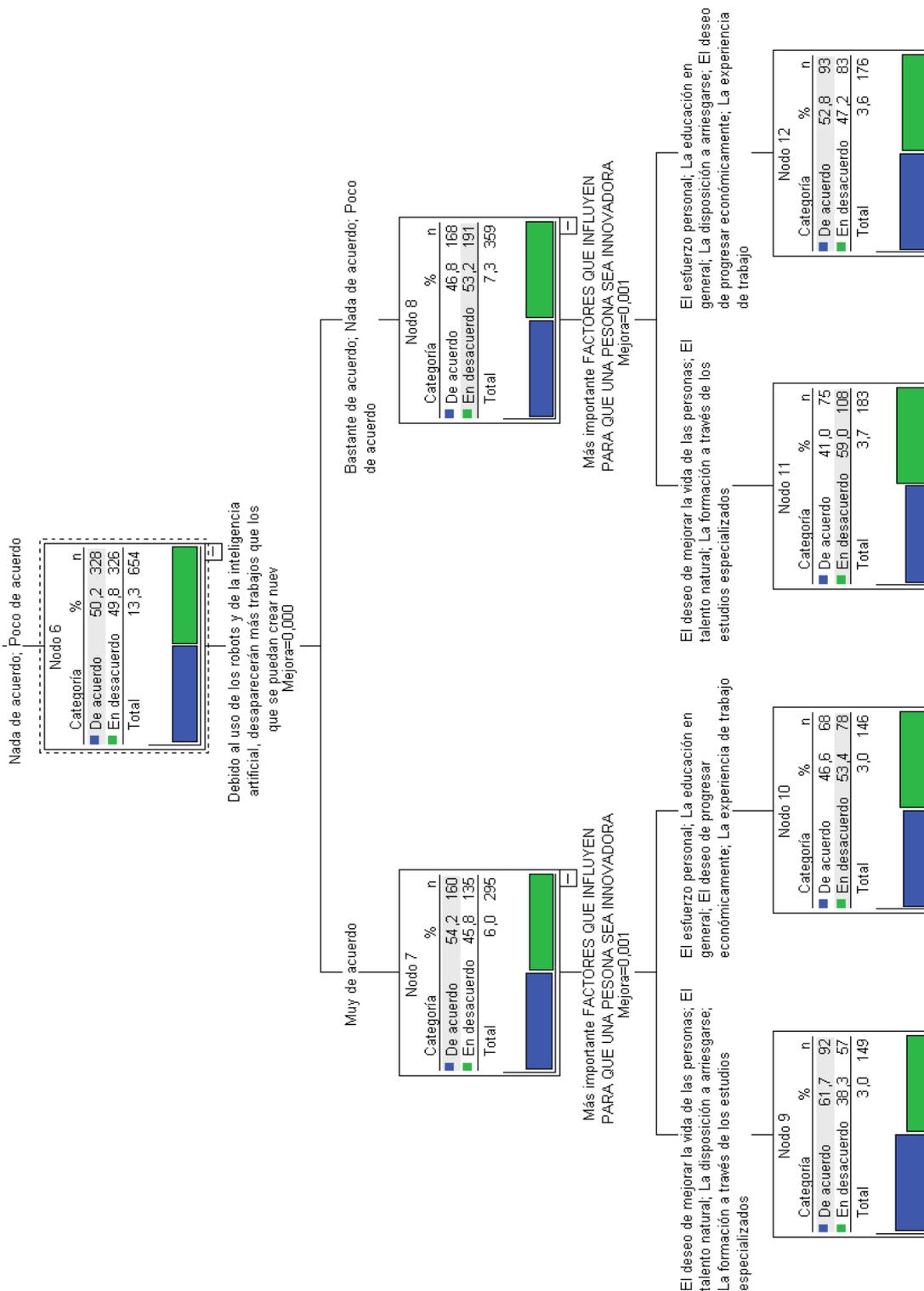
Además, el árbol descarta aquellos criterios que, habiéndose incluido en el análisis, no han sido elegidos al haber quedado restringidos por su menor peso en el crecimiento de las ramas del árbol.

Por otra parte, la profundidad del árbol es mayor a la que finalmente utilizamos, ya que hemos introducido una regla de parada para evitar un análisis más engorroso.

Árbol 9-5 Campos yuxtapuestos en la organización flexible



CONTINUACIÓN DEL NODO 6



Casi el 60% (nodo 0) de la muestra opina que la organización del trabajo progresará hacia la flexibilización. Entre ellos, se produce un crecimiento de hasta el 68,3%, entre los agentes predispuestos a compartir espacios con otros/as emprendedores/as (nodo 2). El nodo 2 es terminal, ya que para todas las posibles combinaciones de crecimiento no se producen diferencias significativas respecto de la distribución del nodo 2. Eso quiere decir que este nodo es el más puro de todos los posibles y se paraliza su crecimiento.

Entre quienes no compartirían un espacio con emprendedores (nodo 1), hay una menor prospección hacia la flexibilización (58,5%). Sin embargo, este nodo presenta impurezas, por lo que el proceso de crecimiento continúa para depurarlas.

En el nodo 3, que agrupa a las personas que están muy de acuerdo con que los robots y la inteligencia artificial ayudan a las personas a hacer su trabajo, se da un crecimiento respecto del nodo 1 de hasta un 66,5% para la prospección sobre la flexibilización. Tenemos otra vez un nodo terminal puro que detiene su crecimiento. Sin embargo, su nodo adyacente 4, (bastante, poco o nada de acuerdo) indica una pérdida de crecimiento de la prospección hacia la flexibilización hasta el 56,3%. Nos encontramos nuevamente con un nodo impuro que debe proseguir su crecimiento.

El nodo 5, (los robots son necesarios porque pueden hacer los trabajos muy duros y peligrosos para las personas) indica un crecimiento respecto del nodo 4 de hasta el 57,6%, deteniéndose su crecimiento por la pureza del nodo. En el nodo adyacente 6, se pierde prospectiva (50,2%) respecto del nodo 4 y es un nodo también impuro que debe crecer. Nótese que hemos “ocultado niños”, pero continuamos en la página siguiente desde el nodo 6.

A partir del nodo 6 se diferencia entre quienes están “muy de acuerdo” con que la inteligencia artificial y la robótica sustituirán puestos de trabajo (nodo 7) y quienes en el nodo 8 están “bastante, poco o nada de acuerdo”, con 54,2% y 46,6% de prospección, respectivamente. Ambos nodos son impuros.

Entre quienes están muy de acuerdo con que los robots y la inteligencia artificial destruirán empleo, hay un crecimiento terminal en el nodo 9 con un 61,7% de prospección hacia la flexibilidad entre quienes consideran que los factores más importantes de para

que una persona sea innovadora son “el deseo de mejorar la vida de las personas, el talento natural, la disposición a arriesgarse, la formación a través de los estudios especializados”. Se trata de nodo donde se expresa la mayor prospectiva flexibilizadora.

Del nodo 8, con menor nivel de acuerdo sobre los efectos destructores de empleo de la robótica y la inteligencia artificial, la línea de crecimiento se da en el nodo terminal 12, quienes consideran que los factores más importantes de para que una persona sea innovadora son “el esfuerzo personal, la educación general, la disposición a arriesgarse, el deseo de progresar económicamente y la experiencia en el trabajo.

Conclusión sobre la reconversión de la organización flexible

La segmentación ha permitido definir una variedad de campos que se yuxtaponen con una mayor o menor prospección sobre la organización flexible a partir de diversos capitales simbólicos del discurso managerial y digital.

En general, observamos que la concentración de los discursos manageriales generan nodos puros, con mayor concentración de prospección flexible y nodos impuros que se depuran mediante la adición de capital simbólico managerial. Estos nodos se “purifican” creciendo la prospección hacia la flexibilización mediante una mayor concentración de capital simbólico managerial.

En el caso del discurso digital, observamos que la prospección hacia la utilidad de la tecnología los robots para el trabajo progresan con un aumento de la prospección flexible. Sin embargo, el capital simbólico digital es secundario respecto del managerial, y genera diversos nodos impuros que precisan mayor crecimiento del árbol hasta encontrar el punto terminal. En este caso observamos que en la línea de crecimiento de los nodos 8 y 12, predomina la relativización del miedo a que la robótica y la inteligencia artificial destruyan empleo, mientras que en los factores de la innovación se encuentra el deseo de progresar económicamente y la predisposición a arriesgarse como elementos más característicos del discurso managerial.

Mientras que en la línea de crecimiento de los nodos 7 y 10, con mayor previsión de riesgo para el empleo por la introducción de la robótica y la inteligencia artificial,

encontramos elementos más solidarios como por ejemplo el deseo de ayudar a la vida de las personas.

Cada una de estas líneas de crecimiento agrupa a personas con la misma perspectiva respecto de la flexibilidad, y se desenvuelven en un mismo espacio en el que tales símbolos son reconocidos mutuamente.

Antes de proceder al análisis final de la dinámica de los campos, realizamos el análisis correspondiente a la relación desregulada.

9.4.2 El campo de la relación desregulada

Dado que nuestro análisis no se dirige al debate sobre la concepción de los capitales bourdieusianos en general, sino a la eficacia que tales concepciones poseen para conocer las dinámicas particulares del proceso de legitimación de las relaciones laborales desreguladas dentro del contexto de expansión en las economías semiperiféricas, no nos fijaremos tanto en el origen social de los actores como fuente de sus predisposiciones.

Por el contrario, más bien, nos centraremos en el efecto que el esfuerzo simbólico dirigido desde los discursos manageriales tiene sobre la percepción de la población de trabajadores y trabajadoras.

Estos efectos, a nuestro entender, variarán según los actores hayan captado o no el mensaje economista de lo autónomo, lo individual, la búsqueda de talento, el esfuerzo, la innovación y la creatividad, como principales simbologías que se dirigen a satisfacer las expectativas de flexibilización del capital económico-laboral.

Asumimos que estos efectos (simbólicos) son reales, por un lado, para consolidar el imaginario en torno al proyecto empresarial como espacio de captación del talento, creatividad, innovación, y, por otro, y de las formas flexibles y desreguladas de relación laboral como mejor oportunidad estructural para el lucro.

Consideramos que mediante este proceso se establece la naturaleza autorreferencial-indexical que determina la dinámica de diferenciación que ya expusimos a partir de la inspiración luhmanniana. De hecho, consideramos que este discurso funciona como reservorio de los elementos y códigos del proceso de diferenciación, que harán del capital

económico-laboral desregulado, autónomo y flexible, un capital simbólico altamente valorado; relegando sus efectos asimétricos y excluyentes a una colateralidad causada, según orienta el propio discurso managerial, por las características individuales deslegitimadas en el ambiente tecnológico-digital: solidaridad y búsqueda de estabilidad o seguridad basadas en simbologías restringidas como la rigidez y garantías salariales y del bienestar a salvo de los ciclos económicos.

Al hilo de lo anterior, también consideramos de este discurso el efecto desnaturalizador que ejerce a partir la interpretación no estructuralista de la condición laboral.

Es decir, partimos de la base de que el mensaje encomiástico de lo individual, relega el devenir laboral y de su relación a un discurso binario en términos de: (+) si posee / (-) no posee: (+) cultiva / (-) no cultiva, las características y atributos individuales necesarios para acoplarse a las simbologías individualistas que, en correspondencia con la flexibilización, dan paso a las oportunidades de trabajo y a concentrar ingresos entre quienes compiten en talento, creatividad y otras formas individualizadas de organización de la producción. Por tanto, omite e ignora otros factores de índole social o estructural, que no poseen significado o valor en el modelo.

De hecho, el sistema se ha diferenciado precisamente restringiendo los códigos de conexión con este proceso expansionista y precarizador. Si esta diferenciación no se hubiera satisfecho eficazmente de manera que la introducción de medidas desreguladoras como respuesta al desempleo y la modernización del sistema productivo no fuese lo suficientemente creíble, en términos estrictos de comunicación, podría correrse el riesgo de estar expuesto a un *Fehlleistung* o desliz freudiano.

El concepto de *Fehlleistung* es traducido del alemán al español como “acto fallido”. Es un concepto introducido por Freud es de utilidad en el psicoanálisis para distinguir el acto por el que se manifiesta una expresión contraria a la intención consciente del sujeto. En nuestro caso, sería como desvelar un intento de manipulación por el que la promoción de las formas flexibles y desreguladas desarrollada en el ordenamiento jurídico, fuera en verdad una estrategia para vencer definitivamente la capacidad explicativa de los códigos restringidos, presentando un panorama de códigos encubridores de la dinámica expansionista en la economía semiperiférica.

Por el contrario, si el sistema de significaciones está lo suficientemente bien acoplado, siendo coherente con las predisposiciones, la desregulación siempre tenderá a ser comprendida como una adaptación a la tecnología y a las dinámicas del mercado, y no como una estoica adaptación al sistema de dominación de la hegemonía neoliberal.

En estos principios extraídos de la inspiración bourdieusiana, yace el poder de las simbologías en el proceso de desregulación de las relaciones laborales, que se legitiman, fundamentalmente, a partir de las predisposiciones, fuerza y energía de la física social con las que se consuma el proceso de su legitimación.

Examinamos en el Árbol 9-6, las líneas de crecimiento simbólico en torno a la desregulación laboral que analizamos mediante la pregunta del estudio 3216 del CIS:

Criterio

P25.- Independientemente de cuál sea su situación actual, si pudiese elegir entre los siguientes tipos de empleo, ¿cuál preferiría en este momento...?

- (1) Un empleo por cuenta ajena (empleado/a, asalariado/a)
- (2) Trabajar por cuenta propia (autoempleo, autónomo/a, empresario/a)

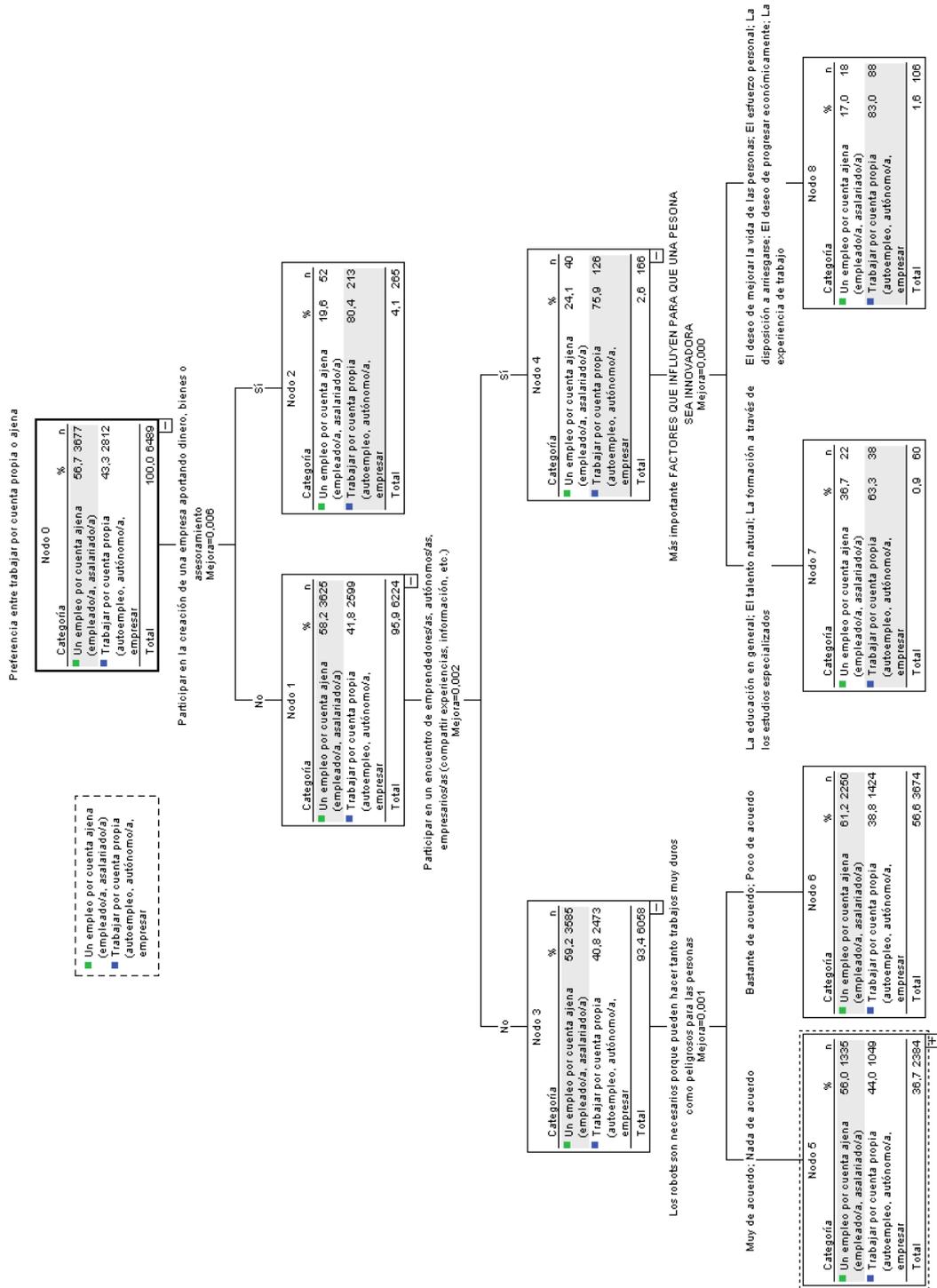
Predictores, variables independientes

- **Capitales del discurso managerial**
- **Capitales del discurso digital**

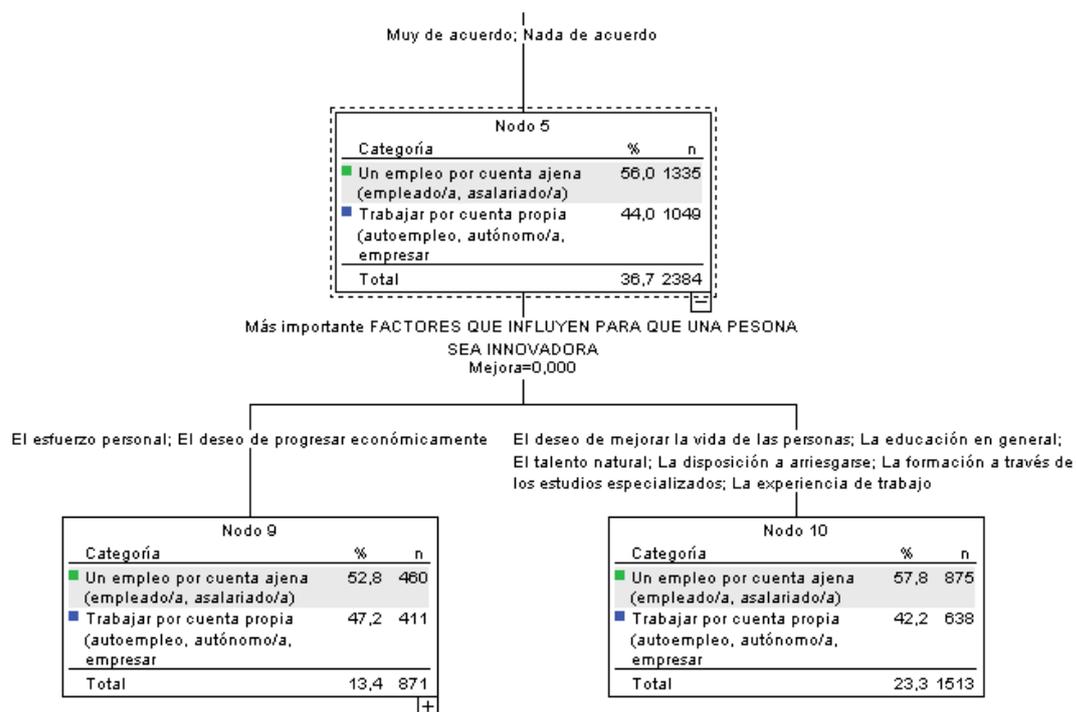
En primer lugar, observamos que el 43,3% de las personas (nodo raíz 0), con independencia de que situación laboral que ocupan, preferirían un trabajo por cuenta propia, ser su propio empresario.

Este porcentaje se incrementa al 80,4% entre las personas que estarían dispuestas a participar en la creación de una empresa, (nodo 2). Se trata de un nodo puro que no precisa crecer.

Árbol 9-6 Campos yuxtapuestos en la desregulación laboral



CONTINUACIÓN



Entre quienes nos participarían en la creación de una empresa (nodo 1), el porcentaje de preferencia por el trabajo por cuenta propia desciende moderadamente hasta el 41,8%. A partir de este nodo encontramos un crecimiento entre los que participarían en una reunión con emprendedores y empresarios para compartir experiencias (nodo 4), con un crecimiento de la predisposición hacia la desregulación de hasta el 75,9%, frente a los que no (nodo 3) con una pérdida igualmente moderada respecto de su raíz (nodo 1) que alcanza el 40,8%.

El nodo 4 describe una línea de crecimiento sobre el discurso managerial que culmina en los nodos terminales 7 y 8, con un 63,3% y 83%, respectivamente de predisposición a la desregulación. El nodo 8 con mayor disposición a la desregulación, reconoce simbologías más propias del discurso managerial en comparación con el nodo 7. En concreto el deseo de progresar económicamente y la predisposición a arriesgarse.

Del nodo 3 surgen dos líneas de crecimiento, una terminal (nodo 6) y otra impura (nodo 5). El nodo 6 con una aceptación intermedia de la robótica y la inteligencia artificial

representa la mayor predisposición al trabajo por cuenta ajena de todo el árbol. El nodo expresa las posiciones extremas que se depuran mediante crecimiento.

Se desprende el nodo terminal 10, con menor predisposición que su nodo adyacente (9) a la relación desregulada (42,2%), y con una concentración del discurso manageriales más solidarios. Por el contrario, el nodo 9 expresa mayor predisposición a la desregulación con contracción de simbología más característica del discurso managerial (esfuerzo personal y deseo de progresar económicamente).

La reconversión de la relación flexible a partir de la simbolización se produce fundamentalmente a partir del discurso managerial. Las simbologías encomiásticas de tales discursos generan campos muy específicos que significativamente derivan en crecimientos lógicos, contundentes y progresivos de predisposiciones hacia la desregulación. Se trata de grupos normalmente compuestos por un número reducido de actores. Sin embargo, nos llama la atención que en todas las líneas de crecimiento el suelo de la preferencia por el autoempleo se sitúe en el 40% aproximadamente.

Este dato revela el conflicto que se produce en un imaginario constantemente bombardeado por discursos manageriales que, sin embargo, no terminan de encajar en los escenarios realistas de los proyectos empresariales y de los empresarios de uno/a mismo/s.

Son, según nuestro parecer, identidades a medio camino cuya disposición no culminada hacia la flexibilización no ejerce de un campo determinante en el espacio social desregulado, pero, sin embargo, mitiga o restringe el discurso opuesto del empleo estable.

Al igual que señala Alonso, (2018⁶⁸), “pensamos, junto con Pierre Bourdieu, (...), que la mayor aspiración del científico social es romper la *doxa*, abrir la caja negra de los relatos que nos impone un sentido común construido, y a la vez neutralizado, que tiende a consagrar las posiciones sociales dominantes invisibilizando el sistema de desigualdad que las crean y las relaciones asimétricas que las producen”.

⁶⁸ Versión Kindle sin paginar

La flexibilidad, talento, predisposición y adaptabilidad, se convierten, más que en un modo organizativo con valor de utilidad, en un bien con valor de mercado en el sentido marxiano. Es decir, en una marca/producto que eleva el volumen del capital cuya disposición eleva el volumen simbólico del / de la trabajador / a que lo posee, alentado por una promesa de apropiación de lucro. Se trata de un eufemismo

Estableciendo el nexo con el planteamiento luhmanniano por el que los actores tienden a reorganizar el conocimiento en torno a los objetos para devolverlos al espacio del control de la incertidumbre mediante un sistema de códigos (DIFERENCIACIÓN DEL SISTEMA), en el caso de la inspiración bourdieusiana encontramos una dinámica que opera en el ámbito de la acción social por el que los actores reconvierten sus capitales para preservar su posición social (DISTINCIÓN DENTRO DEL SISTEMA). De la combinatoria de ambas dinámicas deviene la legitimación, según nuestro enfoque, de la legitimación de las relaciones laborales desreguladas.

Es decir, los actores que ostentan una posición social sobre la base de un volumen y configuración de capitales, se verán obligados a reconvertirlos si desean conservar su posición social. Para clarificar, aquellos actores que en un contexto productivo ocupaban una posición social gracias a una relación laboral estable, permanente y protegida, tenderán a reconvertir ese tipo de relación en una relación desregulada y flexible. Para ello deberán apropiarse de capitales culturales (tecnológico y managerial) que mejoren las posibilidades de intercambio de capitales en el mercado de trabajo organizado en espacios flexibles y desregulados. Las simbologías encomiastas que elevan el valor de este tipo de relación, por el miedo a la carencia de los capitales tecnológico y managerial, propiciarán las disposiciones a su concentración y apropiación, (Bourdieu, 2011: 41). En el caso contrario, los actores que no produzcan este movimiento de capitales corren el riesgo de perder su posición social.

Es evidente que esta movilización que describimos no es extensible al conjunto de la estructura laboral. Sin embargo, la evolución del proceso desregulador señala que cada vez son más los grupos de agentes provistos de este tipo de capital cultural proclives a iniciar la reconversión “oponiéndose al capital amenazado”, (Ibídem).

Como señalábamos anteriormente, este movimiento se produce a partir de la creencia de que la carencia de capital simbólico flexible y desregulado, puede acarrear como consecuencia una pérdida de volumen de capital que sitúe al actor en peor posición en el mercado de intercambio de capitales. Se trata de la creencia organizadora de las creencias en torno a la relación desregulada.

9.4.3 Síntesis

En el análisis inicial de esta tesis en el que hicimos un estudio de la desregulación de las relaciones laborales a partir de las sucesivas reformas introducidas desde los Pactos de la Moncloa, comenzamos a sugerir que los ordenamientos jurídicos no vienen sino a confirmar la consumación de la progresión de la hegemonía neoliberal. A lo largo de las páginas sucesivas intentamos demostrar que las praxis laborales están estructuradas por dinámicas sociales mucho más profundas, cuyas tensiones se visualizan en el campo.

El campo es el resultado de todos los procesos en torno a la acumulación de los capitales, por los que los actores se predisponen a acometer los hábitos mediante los que se reproducen en las posiciones sociales a las que acceden en virtud del capital general (volumen y configuración) acumulado, así como aquellos por los que pretenden su apropiación. De acuerdo con Bourdieu, el capital general es “una fuerza dentro de un campo” o “energía de la física social”, (Bourdieu, cit. en Fernández, 2013: 85)

Como señala Bourdieu, (2000: 88), “(...), en un estado del campo en el que el poder es omnipresente, así como en otros tiempos en que se rehusaba reconocerlo ahí donde salta a la vista, no resulta superfluo recordar que, sin hacer de él, mediante otra forma de disolverlo, una especie de «círculo cuyo centro está en todas partes y en ninguna», debemos saber descubrirlo allí donde menos se deja ver, allí donde es más perfectamente desconocido: el poder simbólico es en efecto ese poder invisible que sólo puede ejercerse con la complicidad de quienes no quieren saber que lo sufren o que incluso lo ejercen”.

Esta explicación nos es del todo oportuna para matizar que la simbolización encomiasta de lo de lo autónomo, lo talentoso e individual, puede subyacer en el discurso como códigos con los que se simboliza lo flexible y lo irregular, es decir como interpretación por la que se construye el conocimiento del objeto “flexibilidad o irregular” como modelador de la incertidumbre en el proceso de apropiación de capitales.

La estrategia simbólica es además eficaz para soslayar las resistencias ejercidas en contra de los procesos de flexibilización, dado que dichas estrategias no se dirigen en contra de los códigos restringidos, sino en contra de una concepción operativa de la flexibilidad por la que se lleva a cabo una operación de selección y restricción de códigos dentro del sistema de comunicación.

En otras palabras, no se trata de que la moderación salarial y la precarización no expliquen la expansión del sistema, sino que dicha explicación, no contribuye a la hora de interpretar la incertidumbre. El control sobre la expansión semiperiférica escapa al control del sujeto. Sin embargo, la maximización de la expresión de su talento, creatividad, innovación, etc., dirigida a un proyecto empresarial desregulado y flexible, si puede ser controlable, para satisfacer las demandas del proceso de dominación y explotación a cambio de un estrecho margen de beneficio general y muy concentrado en grupos de actores muy selectos dada su elevada predisposición al discurso managerial. La estrechez del beneficio, sin embargo, no resta eficacia al proceso de legitimación, ya que, como señala Bourdieu, el sujeto, a merced del proceso de reconversión simbólica, se convierte en cómplice sin querer saber que sufre o ejerce la predisposición que tales discursos manageriales.

La estrategia simbólica vence en el proceso de transformación no por modificar el valor de los capitales, sino por modificar a los capitales en sí mismos. No se dota a la relación desregulada o flexible de una propiedad que eleve su valor objetivo, sino que se cambia el contexto de significación de la relación desregulada, para que este capital eleve su el valor subjetivo para el actor, y el valor económico para el proyecto empresarial y conjunto selecto de trabajadores fuertemente predispuestos al discurso managerial.

Al hilo de este razonamiento, retomamos la cita del profesor Martínez Peinado, (2011:32), al sugerir que “no es que China, Brasil o la India cambien, sino que el capitalismo global las cambia, y esa medida en que las cambia es la medida en que se convierten en Semiperiferia, convirtiéndose así, en la muestra de la reestructuración autocentramiento/extraversión global, independientemente de las fronteras nacionales”.

Trasladado a nuestro estudio sobre la desregulación laboral, el modo en que nosotros recogemos este planteamiento se define por el hecho de que el capitalismo es más que un modelo económico, un sistema de conocimiento, un sistema de comunicación.

La alteración del capital mediante los procesos simbólicos, es, al fin y al cabo, una alteración del conocimiento de las cosas, de ahí la difícil tarea de poder visualizarlo mediante procedimientos de observación desprovistos de un modelo de interpretación estructurado.

El apoyo empírico que hemos discutido en este capítulo se basa precisamente en detectar las correspondencias entre las simbologías en torno al mundo tecnológico-digital, que rige el proceso de globalización, y las prácticas laborales que rigen la organización desregulada y de moderación salarial del trabajo como solución adaptativo-biográfica.

9.5 La erosión de las condiciones objetivas de existencia: el desclasamiento

Como apartado final de este capítulo abordamos brevemente una cuestión estrechamente relacionada con los procesos los procesos de desregulación y flexibilización.

La disposición expresada en términos de preferencia por el empleo por cuenta propia, combinada con el rechazo o menor disposición manifestada en las mismas líneas de crecimiento de algunas simbologías del discurso managerial, pone de manifiesto el conflicto y la tensión generada en el espacio de la desregulación, donde la mayor parte de los empleos son precarios en todas sus posibles definiciones y dimensiones.

La combinación de un imaginario de abundante prosperidad emprendedora y desregulación digitalizada alimentado desde muchas instancias públicas incluidas la de la enseñanza, choca con las disposiciones, y posibilidades reales a iniciar andaduras empresariales individuales, incluso en el escenario de precarización y erosión de las condiciones laborales.

Como señalan Martínez Pastor y Bernardi, (2011: 387) con relación a las sucesiva reformas laborales que se ha implementado desde 1994, y antes de la gran reforma de 2012, “la evolución de los ingresos entre generaciones (con una depreciación para los que tienen más estudios de las generaciones más recientes), el subempleo, la economía sumergida o la disparidad entre las disposiciones legislativas en materia laboral y las escasas medidas para velar su cumplimiento son otros rasgos que caracterizan al modelo de flexibilización español”.

En este contexto de precarización, los/as trabajadores/as en general, y especialmente los/as jóvenes, han estado expuestos a un contexto de instigación jurídica y simbólica para reconvertir lo flexible e irregular en un espacio atractivo de intercambio de capitales. Sin embargo, las contradicciones y las tensiones que antes señalamos ha quedado manifiestas en las líneas de crecimiento que define los campos para la acción, pone en cuestionamiento otro principio básico de la teoría bourdieusiana referida a los enclasmientos, desclasmientos y reenclasmientos.

De acuerdo con Bourdieu, (2011: 135), los procesos de reconversión de los capitales por los que los agentes buscan mediante su intercambio en el espacio social, elevar su valor o conseguirlos para elevar o sostener una posición actual, “(...) dependen de las posibilidades objetivas de ganancia ofrecidas a sus inversiones en cierto estado de los instrumentos institucionalizados de reproducción (la costumbre y la ley sucesoria, el mercado del trabajo, el sistema escolar, etc.) y del capital que han de reproducir”

En este sentido, la tensión que se pone de manifiesto entre las disposiciones a trabajar por cuenta propia, y la restricción o menor predisposición a la participación en actividades concretas de intercambio de capitales como, por ejemplo, participan en un evento con emprendedores, compartir experiencias con otros empresarios, o participar en un proyecto de creación de empresa o proyecto empresarial, pone de manifiesto las contradicciones en un mismo espacio respecto de las posibilidades objetivas de los instrumentos de reproducción que los actores pueden encontrar en el mercado de trabajo.

A la luz del fuerte proceso de precarización laboral y de las contradicciones que albergan las nuevas identidades laborales, que reproducen las propias contradicciones del capitalismo global, encontramos que, en el mercado laboral de la era digital, se han roto los instrumentos de la reproducción social.

Las propias contradicciones que arrojan las identidades laborales de medio camino, sostenidas en la falacia de la autonomía e individualismo como mecanismo de control de la incertidumbre, las que dejan huérfanos/as, según nuestro parecer, de la visión realista que sitúa del horizonte laboral en semiperiferia del sistema mundo y con escaso margen para alterar la realidad, salvo si se altera su significado.

10 Conclusiones finales

Señalamos en este capítulo las conclusiones más relevantes de los distintos apartados de esta tesis. Presentamos, en primer lugar, las conclusiones principales del estudio de revisión de los antecedentes sobre la base de las cuales planteamos el problema de investigación.

Seguidamente, incluimos unas conclusiones que combinan el Estado del arte y el estudio empírico para cada una de las inspiraciones teóricas en las que nos hemos basado para problematizar la desregulación de las relaciones laborales.

Finalmente, expondremos unas breves reflexiones generales que contemplan un enfoque integrado de todas las fases de la investigación.

10.1 Conclusiones relativas al estudio de los antecedentes

En esta investigación, hemos partido del hecho corroborado empíricamente, de que las relaciones laborales en España experimentan en lo que llevamos de siglo un progresivo proceso de desregulación. Nos fijamos para ello en tres hechos fundamentales.

En primer lugar, el aumento sostenido de la parcialidad entre los/as trabajadores/as asalariados/as, a partir sobre todo de las reformas laborales de 2006, Ley 43/2006 de 12 de diciembre, con un impacto selectivo entre los contratos indefinidos, y de 2012, Ley 3/2012 de 3 de julio, con impacto general, pero de forma más selectiva entre los contratos de duración determinada. A partir de la Ley 3/2012 el proceso de desregulación se profundiza al expandirse las formas combinadas de parcialidad y temporalidad, a las que además se les adiciona la flexibilidad de salida.

En segundo lugar, el aumento de la flexibilidad de salida para los/as trabajadores/as *insiders*, con un importante abaratamiento de las indemnizaciones por despido y un aumento de flexibilización de las condiciones para que la empresa determine despidos objetivos a partir de la Ley 3/2012. Esta medida de flexibilización propicia que en algunos momentos las estadísticas de los empleos indefinidos tiendan a subir, pero siempre acompañados de la profundización de las condiciones de flexibilidad externa. Los contratos que amparan estas formas de empleo vienen además fomentados por el Estado, a partir de bonificaciones y subvenciones a la empresa para la contratación indefinida.

Finalmente, nos fijamos en el aumento sostenido del trabajo no asalariado, que incluye diversas formas de emprendimientos como los autónomos, autónomos dependientes y autónomos integrados en economías de plataforma. El análisis del impacto de las economías de plataforma representa un reto metodológico ya que las operaciones estadísticas nacionales no permiten claramente distinguir este sector dentro de las formas de trabajo autónomo. No obstante, según una estimación realizada en el año 2014 a partir de diversas fuentes incluido el World Bank: 2014, en España las cifras de empleos en la economía de plataforma se situarían entre los 100.000 y 500.000, es decir entre 0,5 y 1 por 100 de la población, (Kuek, 2015: 30)

Hemos debatido además sobre el hecho de que la precariedad se produce como consecuencia del uso combinado de diversas formas de relación laboral flexibilizadas introducidas mediante los cambios normativos, y a que esta precarización, se traduce no sólo en una pérdida de los derechos del Estado de bienestar, sino en una moderación salarial, incluidos los costes para la empresa, como una respuesta específica a las presiones que son ejercidas sobre las economías que ocupan posiciones periféricas, respecto de un bloque más amplio de economías, como es el caso de la economía española dentro del bloque europeo.

Hemos corroborado también que la flexibilización emprendida desde un movimiento reformista de las relaciones laborales, y que surte los efectos políticamente esperados en las prácticas empresariales, permite tal acoplamiento en la semiperiferia productiva del sistema-mundo y en la periferia europea, pudiéndose comprobar que incluso en un escenario de pérdida de masa salarial, deviene un mayor número de contrataciones, facilitando los acoplamientos periféricos y semi-periféricos, según se considere uno y otro bloque de referencia.

Finalmente, dentro en el bloque de los antecedentes, también hemos estudiado la cronología del sistema productivo español para establecer que las asimetrías que lo caracterizan se fueron construyendo a partir de los retrasos en la modernización de la industria, así también como a partir de las políticas económicas implementadas durante el régimen franquista.

Todas estas circunstancias, de las que en nuestro análisis hemos deducido cómo interaccionan para determinar su lógica interna, sitúan a economía española en una

posición semiperiférica respecto del bloque europeo desde la que en la actualidad afronta los retos de la globalización y el auge de la economía digital.

De entre todos los desafíos que se derivan de este momento expansivo neoliberal sin precedentes, nos fijamos principalmente en los modos con los que, sociológicamente, es afrontado el implacable progreso de la flexibilización, desregulación y precarización de las relaciones laborales.

A partir de aquí, nos hemos planteado que las dinámicas por las que actualmente se legitima la desregulación de las relaciones laborales, que son el objeto de nuestra investigación, pueden ser analizadas e interpretadas a partir de una doble dimensión, externa e interna.

La dimensión externa consiste, precisamente, en el proceso por el cual se produce un acoplamiento de la economía española dentro de las posiciones semiperiféricas del bloque europeo, sometidas a una presión hacia la moderación salarial que es correspondida a partir de un ajuste entre dos factores del sistema productivo. Por un lado, la restricción de las garantías laborales y, por otro, el encuadre de las actividades productivas dentro de unos rangos tecnológicos que limitan la capacidad de retener el valor generado en la cadena de producción.

En el caso de la economía española se ha producido una integración en el bloque de los socios europeos cuyo contexto productivo es menos desarrollados tecnológicamente, (periferia sur y este)⁶⁹,

Los países Centrales del bloque europeo, por otra parte, reubican en las economías periféricas “aquellas fases más intensivas en mano de obra y menos capacidad tecnológica para aprovechar las ventajas comparativas de estos países”, (Díaz-Mora y García López, 2016: 200). Entre estas ventajas comparativas, la principal es la moderación salarial.

⁶⁹ Utilizamos de forma ambigua el concepto de periferia y semiperiferia, dado que en las investigaciones consultadas los/as autores/as se refieren a las posiciones en el sistema global dependiendo del punto de referencia. De tal manera que, mientras que en el sistema-mundo España ocupa una posición semiperiférica, al reducir su ámbito comparativo al bloque europeo es analizada como periferia. Así, en el uso que hemos dado a este concepto a lo largo de nuestra investigación y en estas conclusiones, respetamos la denominación utilizada en la fuente sin precisar el ámbito de su comparación.

Se produce así una especialización que eleva la lógica de la división internacional del trabajo, en el que las economías se integran en alguna de las en posiciones C-SP-P (Centro, Semi-Periferia y Periferia), según el nivel tecnológico y la receptividad a la moderación salarial.

Dentro de esta dimensión externa, también hemos argumentado los impactos de la globalización de la economía digital, tanto como un proceso causal de la integración en las redes de producción y comercialización de los países semiperiféricos, pero al mismo tiempo concomitante, dado que la tecnología digital ha traído consigo innovaciones importantes en cuanto a los productos y servicios.

Estas innovaciones se materializan con la creación de empresas y corporaciones de diversos sectores (Glovo, Amazon, Uber, Netflix, Airbnb, etc.), que se integran directamente en las formas de organización flexible, sin haber transitado previamente por el modelo de empleo estándar. Nos referimos, por ejemplo, a las economías colaborativas.

De forma resumida, la dinámica exterior que determina en España la movilización de las relaciones laborales hacia las formas desreguladas, procedentes o no de formas estándar, es interpretada en nuestro estudio como el resultado de la expansión global del capitalismo digital y del reordenamiento de la división internacional del trabajo.

A partir de aquí, abordamos la dimensión interna que, a la postre, resulta ser el foco de interés principal de esta tesis y el planteamiento de nuestro problema de investigación.

En concreto, nos preguntamos ¿cómo los actores del mercado laboral acaban por integrarse dentro de esta dinámica de desregulación?, es decir ¿cómo se adaptan?, y más concretamente, ¿qué rol desempeñan en el proceso de legitimación de las formas flexibles y desreguladas de relación laboral?

Para responder a estas cuestiones elaboramos un modelo teórico que interpreta el proceso de legitimación en dos fases analíticas.

10.2 Conclusiones relativas al estudio teórico y empírico inspirado en Luhmann

En una primera fase determinamos analíticamente la ruptura comunicativa con el proceso expansionista-global que describimos como dinámica externa en el estudio de los antecedentes.

La teoría de sistemas de Luhmann nos presentó un axioma que resultó de utilidad para elaborar el proceso de construcción de nuestro objetivo de investigación en esta fase.

Para Luhmann, “(...) todo sistema (desde una célula hasta la más sofisticada arquitectura social) se constituye y mantiene como una unidad diferenciada respecto de un ambiente que siempre ofrece más posibilidades existenciales de las que él puede materializar en cada momento”, (García Bueno, 1997: 1-2).

Así, nos hemos planteado que, de la dinámica expansionista de la economía global y digital, que introduce nuevas formas de relación laboral que van más allá incluso de la flexibilización, deviene un sistema complejo, dado que comparte escenario con un imaginario vigente en torno a las relaciones laborales propias del estado de bienestar, produciéndose fricciones entre las distintas significaciones en torno a las condiciones de existencia.

Como señala Zucchetti, (2003), cit. en Garza, (2009: 125), “La discusión acerca del trabajo atípico tiene detrás la comparación con un tipo ideal de trabajo, que, en países desarrollados, en algún período de su historia, llegó a ser mayoritario: industrial, estable, subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras de quién es trabajador subordinado y ante quién es patrón (relación laboral bilateral), de tiempo completo y con contrato por tiempo indeterminado, con seguridad social”.

La solución interpretativa a esta discusión, que pretende transitar desde el contexto académico a la observación de la praxis cotidiana de los/as trabadores/as en el mercado laboral, nos ha venido de la mano, como decimos, del axioma luhmanniano, que explica la diferenciación de los sistemas complejos a partir de un sistema de comunicación emergente.

Siguiendo la línea de análisis de Hartzén, (2019: 11), que considera que las relaciones laborales pueden ser interpretadas como un sistema con función autopoietica, analizamos las reformas laborales implementadas desde los Pactos de la Moncloa como reservorios de un sistema de códigos dirigidos a que a lo largo del tiempo se asegure una comunicación recursiva en torno a la flexibilidad.

Así, el proceso por el cual se asegura la comunicación del sistema emergente a lo largo del tiempo, tiene que ver con el concepto luhmanniano de “sistema inmunológico”,

(Meier, 2020: 70). Es decir, se trata de que los códigos en torno a la flexibilidad y desregulación, estén disponibles y asegurados en el caso de que emerja un conflicto que sirva de ocasión para progresar en la línea discursiva. La disponibilidad del sistema de códigos en torno a lo flexible, es precisamente lo que hace que la comunicación sea recursiva, pues está disponible en el sistema, y organizado dentro de un sistema jurídico que, para Luhmann, resulta ser el principal elemento del “sistema inmunológico”, (ídem).

De ahí que hemos podido distinguir, a partir de nuestro análisis empírico cualitativo, cómo las reformas laborales disponen de un amplio reservorio de códigos en torno a la flexibilización y desregulación, del que han hecho un uso autorreferencial selectivo, dependiendo del ciclo económico en el que cae la reforma.

De forma resumida, mientras que en el período de crisis los códigos son de carácter “paliativos”, en los de estabilidad económica son “preventivos”, mientras que en todos ellos se utilizan sobre el mismo concepto autorreferencial: la flexibilización.

A partir de nuestro análisis cualitativo, hemos construido la lógica interna del sistema de comunicación, identificado selectivamente los códigos disponibles los distintos momentos del modelo reformista de comunicación recursiva.

Pero, en este sistema, en el que el que el agente regulador (emisor) es el discurso político, y los/as receptores/as son los/as trabajadores/as, los roles son intercambiados, de tal manera que el ego, es el receptor, mientras que el alter es el emisor.

Esto nos ha llevado a determinar, en aplicación de la perspectiva luhmanniana, que el mensaje del emisor no es otra cosa sino una expectativa satisfecha del receptor, circunstancia que otorga a la relación alter-ego una circularidad temporal.

Para clarificar, la pregunta a la que pretende responder el emisor del mensaje (discurso político recogido en la motivación jurídica), siguiendo la perspectiva luhmanniana, (Luhmann: 1998), es: ¿cuál es el tipo de relación laboral a la que espero (yo regulador) se predisponga el otro (trabajadoras/es) en base a lo que yo haré (desregular la relación laboral)?

Esta pregunta tiene, como es obvio, un sentido bidireccional, de tal manera que en el caso de ser los/as trabajadores/as los/as emisores/as del mensaje, la pregunta a la que pretenden responder mediante la selección de los códigos que caracteriza una u otra forma

desregulada de relación laboral es: ¿cuál es el ordenamiento jurídico de las relaciones laborales que espero que desarrolle el agente regulador en base a mi predisposición hacia las distintas formas de relaciones laborales?

Sin pretender resolver en esta investigación, ni mucho menos, la veta académica trazada sobre la teoría luhmanniana, debido a la fuerte atribución metafísica y filosófica en torno a la interpretación de los sistemas sociales, hemos desarrollado un modelo de análisis cualitativo que consideramos aporta lógica al proceso por el cual, de la complejidad derivada de la expansión neoliberal, emergen sistemas de comunicación en el marco del mercado laboral y de las relaciones laborales, que permiten al sistema acoplarse a las demandas de la dinámica expansiva, que en el caso de las economías periféricas europeas y semiperiféricas del sistema-mundo, se presiona sobre la moderación salarial y la flexibilización.

Así, nuestra interpretación en torno a la reducción de la complejidad luhmanniana que caracteriza la expansión hegemónica neoliberal y sus consecuencias, consiste, precisamente, en la supresión de los códigos que otorgan, a las formas estándar de empleo, una significación que pudiera competir contra lo que se espera que el regulador haga con relación a la predisposición del/de la trabajador/a: fórmulas flexibles, desreguladas y tecnológicas de empleo, introducidas selectivamente para moderar los conflictos en los momentos de crisis o preparar los códigos durante los momentos de estabilidad económica para que estén disponibles en el cambio de ciclo.

De esta manera, los recursos de trabajo y relación laboral estable, seguro, indefinido, y otras garantías propias del “trabajo ideal”, dejan de formar parte de las condiciones existenciales, al depender de dinámicas que escapan al control de los actores, y que forman parte de un “sistema complejo”, dominado por un proceso expansivo a nivel global y que el sistema de comunicación se encargó de desplazar. Mientras que los códigos en torno a la flexibilidad, comienzan a encontrar su lugar en un discurso legitimador.

Chen *et al.* (2019: 2735-2794), desarrollaron una investigación cuantitativa a partir de la cual determinaron que los conductores de Uber, expresan diferentes preferencias en cuanto a las formas de flexibilidad que incorpora la plataforma. Estas formas se manifiestan a partir de códigos no contemplados en las significaciones de los empleos

tradicionales o del “tipo ideal de trabajo”. El concepto de relación laboral se modela a partir de códigos que señalan al actor un nuevo conjunto de experiencias (flexibilizadas), en nuestro caso dentro del sistema laboral, que formarán parte de sus condiciones de existencia, y, por tanto, son las que le proporcionan el conocimiento de los límites de la incertidumbre, dado que van ganando probabilidad dentro de su espacio social.

Así, la relación estándar, segura y estable deja de estar presente en el lenguaje al mismo tiempo que deja de estar presente en las expectativas de los actores. O al menos, como parece ser, su presencia es más débil y remota.

Efectivamente, al igual que en estudio llevado a cabo sobre los trabajadores de Uber (ídem), en nuestra investigación hemos podido determinar que el panorama de preferencias y predisposiciones en torno a lo flexible, lejos de suplantar a los ideales de la relación de trabajo estándar de finales del SXX, se encuentran aún en su fase introductoria, que no incipiente.

De hecho, en el análisis cualitativo que hemos representado mediante las redes de codificaciones, hemos podido constatar el esfuerzo argumental a la hora de otorgar al empleo estable, rígido, seguro, etc., un nexo causal directo con las situaciones de desempleo generadas por las rupturas de los ciclos económicos financieras. Restringiendo del eje motivacional, cualquier nexo con la dinámica expansionista o con las asimetrías del tejido productivo heredadas del régimen franquista que, en su dinámica de reproducción que alcanza al sistema productivo actual, es la principal causa, o así lo hemos interpretado a raíz de nuestro análisis, del acoplamiento de la economía española en la periferia europea.

10.3 Conclusiones relativas al estudio teórico y empírico inspirado en Bourdieu

La vocación bourdieusiana con la que hemos observado el sistema de códigos que identificamos en los preámbulos de las reformas laborales, nos ha permitido establecer el carácter reproductivo del sistema emergente.

Así, establecimos la lógica por la cual la diferenciación del sistema de comunicación en torno a la flexibilidad opera internamente como una dinámica simbólica de reconversión de capitales.

Mediante la reconversión, descubrimos que los capitales culturales que se concentran en los espacios de flexibilidad y desregulación, están estrechamente relacionados con las necesidades que estas formas de relación laboral tienen respecto de las demandas de moderación salarial en el contexto expansivo neoliberal. En concreto, en el estudio 3216 del CIS, de junio de 2018 (INNOVAROMETRO), determinamos dos tipos de capitales que responden a esta definición: el capital cultural-digital y el capital cultural-managerial.

De forma resumida, a medida que estos capitales se van acumulando progresivamente, definiendo una línea de crecimiento simbólico por la que se eleva el valor de los capitales culturales incorporados, objetivados e institucionalizados, se produce una mayor concentración tanto en las preferencias por los modos de relación laboral desregulada (autónomos), como por la prospectiva hacia la flexibilización de la organización del trabajo.

Dado que la configuración y el volumen de estos capitales definen las condiciones de producción del *habitus*, cuanto mayor es la concentración de capital digital y managerial, más sentido práctico adquiere la relación flexible y desregulada.

El análisis llevado a cabo sitúa a la organización flexible y a las relaciones laborales desreguladas como dianas de las simbologías en torno a la innovación, creatividad, emprendimiento, etc. De ahí que el reconocimiento mutuo de las simbologías managerial y tecnológica entre los actores, tiende a predisponer a su apropiación, definiendo un espacio cultural tecnológico managerial que eleva el valor económico de ambos bienes culturales, que encuentran un espacio para poder ser intercambiados en los escenarios de la organización flexible y la relación desregulada.

En términos generales, hemos podido determinar que las predisposiciones hacia estos capitales, operan con mayor intensidad en el ámbito de la preferencia por la relación laboral autónoma y de una mayor prospectiva hacia la flexibilización organizativa que en

entornos de trabajo más estandarizado. Y que esta intensidad sigue un sentido creciente y ordenado y en la misma dirección y ritmo de crecimiento que tales preferencias.

Para todos los capitales culturales analizados, distinguimos los tres tipos de capital cultural en Bourdieu, es decir incorporado, objetivado e institucionalizado.

10.3.1 Capital cultural-digital

Respecto del capital cultural tecnológico-digital, descubrimos que su incorporación (conocimientos y habilidades digitales interiorizadas) e institucionalización (certificaciones que acreditan los conocimientos y las habilidades), operan como formas de apropiación de capital económico. Así, cuanto más objetivado es el capital cultural, (posesiones culturales tecnológico-digitales) más fácil es su reconversión a capital económico.

Para determinar la objetivación del capital económico hemos llevado a cabo un análisis factorial sobre el grado reticular (número de contactos) que cada actor reconoce tener para satisfacer de forma espontánea distintas demandas sociales, incluidas las tecnológicas y la búsqueda de oportunidades de empleo.

A partir de una pregunta específica del estudio 3216 del CIS, pudimos determinar no solo el grado, sino el espacio social donde operan estos contactos. El factor tecnológico y laboral funcionan en la misma dimensión social o relacional. Para clarificar, un contacto que es una fuente de capital tecnológico-digital (información o ayuda), opera en el mismo espacio social que los contactos laborales. Estos son identificados y reconocidos por el valor de del capital apropiado en un mismo sistema de relaciones.

Con otra pregunta, objetivamos también el grado de incorporación del capital tecnológico y el reconocimiento de la apropiación que de este capital se produce entre los actores de la red, incluido familiares, amigos/as y conocidos/as.

Nuestra conclusión es que la tecnología opera como un capital cultural en las tres dimensiones bourdieusianas reconvirtiéndose en un capital económico al que los actores aplican un valor de cambio frente a su valor de uso. Sin embargo, también reconocimos el carácter fuertemente generacional que impone el proceso de sustitución de la fuerza de trabajo. Las generaciones nativo-digitales, demuestran tener una mayor incorporación de

los capitales culturales digitales, y también una mayor predisposición hacia formas desreguladas que otros segmentos de población. Igual ocurre, aunque con un menor nivel, con los /as trabajadores/as de las clases sociales alta/media-alta y con formación superior, dejando en el otro extremo a trabajadores/as, normalmente de las antiguas clases medias, compuesta por agricultores/as y pequeños/as empresarios/as.

El nivel de apropiación del capital cultural es reconocido a partir de las relaciones en cualquiera de las dimensiones de la vida cotidiana, no necesariamente en el ámbito laboral. Sin embargo, es en el ámbito laboral donde operan de forma más coherente con el proceso de crecimiento y de reconversión económica de estos capitales.

10.3.2 Capital cultural-managerial

Los discursos manageriales también operan como simbologías de reconversión económica de capitales culturales, que se proyectan sobre todo en las formas de relación laboral flexible y desregulada, al igual que el capital cultural-digital.

Los capitales culturales manageriales moldean los espacios laborales mediante la creación de nuevas identidades de trabajador/as, cuyo ideal simbólico rezuma talento, flexibilidad, creatividad, disponibilidad y solapamiento de todas las dimensiones de la vida cotidiana con la actividad laboral.

La dinámica jurídica de la desregulación de las relaciones laborales no supera sin lugar a dudas a las fronteras de la praxis real en torno a la moderación salarial para la que se supone fue desarrollada. En la práctica se ha podido determinar que la maximización del beneficio de la libre disposición de la fuerza de trabajo consumada en la identidad simbolizada del / de la trabajador/as ha generado situaciones que se extralimitan en la frontera jurídica.

Nuestro análisis ha demostrado que el crecimiento de las simbologías manageriales progresa en el mismo sentido que las prospecciones hacia la organización flexible y la relación desregulada, donde ganan protagonismos los intra-emprendedores, el trabajo colaborativo y autónomo que no se benefician de los instrumentos normativos de estímulo de la contratación indefinida, a pesar de sus bonificaciones.

Formas cada vez más difusas e individualizadas se someten al control de su tarea al algoritmo digital frente a la jerarquía organizativa de la empresa fordista, convirtiendo al trabajador en un: trabajador-empresario del proyecto empresarial, gracias a la implantación y extensión de una tecnología que proporciona los recursos para una organización del trabajo donde se eliminan las fronteras de sus otras identidades, familiar, social, recreativa, etc.

También, a partir, de la construcción mutua de la identidad laboral neoliberal y la desregulación de la relación de trabajo, hemos podido determinar uno de hitos más significativos del pensamiento bourdieusiano. Nos referimos en concreto a la orientación del proceso simbólico hacia el ocultamiento del hecho de que el interés último, es el capital económico, y, por tanto, el capital simbólico no puede reconducirse a él.

Así, mientras que el deseo de progresar económicamente es el factor percibido como menos importante en el carácter innovador, hemos podido contradecir esta afirmación mediante el análisis de simbologías que elevan el valor cultural del proceso innovador, para ser sometido en el mercado a un intercambio con un valor que supera el de su utilidad.

Otro de los conceptos que destacamos de la teoría bourdieusiana e incluimos en nuestro análisis por su valor inherente al proceso de reconversión de los capitales, es el de *habitus*. Para Bourdieu el *habitus* es la dinámica por la que el contexto social se interioriza en el sujeto, haciendo que lo objetivo concuerde con lo subjetivo.

El valor del capital simbólico, como hemos venido argumentando en nuestro análisis teórico y empírico, está en relación con el reconocimiento mutuo entre los actores de un espacio social. Tal es así que, si las simbologías en torno a las propiedades flexibles y desreguladas de la relación laboral son reconocidas, tiende a desarrollarse una predisposición por parte de los actores hacia tales formas.

En el caso de la legitimación de las formas irregulares de relación laboral, el *habitus* se define a través de las predisposiciones de los actores hacia tales formas (estructura subjetiva: dependiente de las simbologías encomiásticas de lo individual, el talento, la creatividad, innovación etc.), aproximándose de esta manera a las definiciones de las

relaciones laborales que se ajustan a las presiones de moderación salarial y flexibilización propias de las posiciones económicas semiperiféricas en el bloque europeo (estructura objetiva: dependiente del ordenamiento de la división internacional del trabajo y de la).

La concentración de capitales culturales en torno a la relación laboral desregulada demuestra la consolidación y normalización de la identidad de los/as trabajadores/as flexibles y desregulados/as. Sobre éstas identidades hemos determinado que se generan un conjunto de predisposiciones que tienden a que los actores del mercado laboral se reproduzcan en tales identidades, legitimándolas como el resultado de una lógica comunicativa independiente de la expansión hegemónica neoliberal.

En este sentido, las normativas desreguladoras de las relaciones laborales responden, en términos de comunicación y de dinámica cultural, tanto a las expectativas de los/as trabajadores/as como a la dominación neoliberal, que mediante la alteración simbólica de los capitales culturales que predisponen a lo irregular, encuentra su método para estar en todas partes, sin estar en ningún lado.

10.4 Reflexiones finales

En este último apartado presentamos unas breves reflexiones finales en torno a las inspiraciones teóricas y metodológicas, con las que hemos intentado aproximarnos a las fronteras del conocimiento para aportar una mirada

10.4.1 La propuesta teórica

Las aplicaciones empíricas de las teorías luhmannianas son una opción bastante reciente en la investigación sociológica (Bacerra, 2014: 16-39). Las dificultades epistemológicas en torno al sistema social que es objeto de su debate, más desarrolladas desde enfoques racionales, metafísicos y filosóficos, han supuesto un prejuicio a la hora de inspirar y sostener su fundamentación empírica que, sin embargo, en actualidad está saliendo a la luz.

Los trabajos de Meier (2020) y Hartzén (2019), que directamente establecen los sistemas de relaciones laborales e industriales como un objeto de conocimiento en aplicación de las conceptualizaciones luhmannianas, son la prueba que lo corrobora.

En nuestro caso, nos hemos encontrado con la dificultad de la falta de referencias que nos orientaran sobre los pasos a seguir a partir de esta perspectiva en la que, sin embargo, hemos insistido por su carácter intuitivo para la problematización de nuestro objeto de conocimiento.

El resultado ha sido una mirada, que, siendo un resultado necesitado de ser sometido a debate, constituye un acicate para que el defensor de esta tesis se comprometa con esta línea de análisis para su explotación futura.

Por otra parte, la incorporación de las teorías estructurales constructivistas de Bourdieu, nos han permitido profundizar en el análisis del proceso de legitimación de la desregulación de la relación laboral dentro del sistema de comunicación que emerge como resultado de la ruptura con la complejidad expansiva neoliberal.

Así, la legitimación de la relación laboral desregulada la concebimos a partir de un proceso de ruptura y de reproducción de su resultado, por lo que ambas inspiraciones teóricas han sido consideradas como las más oportunas.

10.4.2 La propuesta metodológica

Mediante los algoritmos de crecimiento desarrollados a partir del ASJ (Análisis de Segmentación Jerárquica), hemos introducido dos técnicas (CHAID y CART) que en la revisión de los antecedentes nos han parecido poco exploradas en el para el análisis empírico de las conceptualizaciones teóricas de Bourdieu.

Creemos que su uso tiene sentido para el estudio de los procesos de reconversión de los capitales, ya que, mediante los algoritmos de crecimiento, hemos podido determinar las combinaciones de simbologías que van añadiendo valor económico a los capitales.

Al tratarse de una técnica de segmentación, además, nos proporciona un resultado con el que podemos definir un espacio social, que consideramos deber ser profundizado mediante otro tipo de técnicas más exploradas, como el ACM (Análisis de Correspondencias Múltiples), que igualmente hemos incorporado, creemos, que con buenos resultados.

El análisis de las conceptualizaciones luhmanniana ha sido abordado desde un enfoque cualitativo, permitiéndonos determinar cómo a partir de los códigos binarios, se diferencia el sistema de comunicación emergente. El análisis cualitativo de estos códigos, explorados en los preámbulos de las reformas laborales mediante el programa ATLAS TI versión 9, nos ha permitido establecer cómo el sistema de comunicación se prepara para los momentos de conflicto, y cómo los códigos de la relación flexible y desregulada, están disponibles para avanzar en la diferenciación de un sistema que, para su análisis posterior, hemos examinado desde la perspectiva estructural constructivista de Bourdieu, poniendo en relación ambas inspiraciones convergen, desde distintas posiciones, en corroboración de la progresión en la legitimación de las relaciones laborales en España.

SECTION VI

EXTENDED SUMMARY OF THE THESIS

***THE DYNAMICS OF LEGITIMATION OF DEREGULATED LABOUR
RELATIONS IN SPAIN***

Chapter 11: Objective and organisation of the results report

*Chapter 12: Methodology and summary of the Background, State of
the Art and Empirical Study sections*

Chapter 13: Final Conclusions

11 Objective and organisation of the results report

This document contains the results of the research work carried out within the framework of the Doctoral Program in Social Sciences of the University of Valencia, with whose defence the candidate is eligible to obtain the degree of Doctor from this University.

In this chapter, we develop the objectives of the research, as well as a succinct description of the contents included in the different blocks in which the results of its theoretical and empirical foundation are presented.

11.1 Objective

The present research aims to place itself in the epistemological framework of reflexivity to establish an approach or view with which to better understand how workers in Spain have been structurally coupled to the new framework of labour relations introduced through the labour reforms implemented since the Moncloa Pacts, although mainly with Royal Decree-Law 3/2012, of February 10.

Starting from an alignment with the symbolic frameworks that predispose to the integration and normalisation of flexible and deregulated work, we will study how the actors of the labour market are deregulated through the action of deregulating, creating and reproducing the predispositions that give practical meaning to the flexible work relationship.

We understand this act as a self-referential procedure by which practical predispositions are, necessarily, the cause and at the same time the effect of the deregulation of the labour relationship.

As García Ruiz (2009: 87) points out “The study of the mutual influence between the subject and the sociocultural context has in recent years frequently revolved around the concept of «reflexivity»”.

The employment relationship, and specifically its deregulation towards atypical forms of autonomous or informal work such as those situated in the context of the collaborative or platform economy, require a look that transcends the strictly structural and functional as

they have been traditionally examined, to open up to a constructivist interpretation that merges actor and society in the same unit of analysis of the dynamics of social change.

The deregulation of the labour relationship, like other dynamics in today's society, is built from the subject-society continuum, where both parties become an indissoluble binomial.

As previously indicated, the tipping point of our investigation is centred on Royal Decree-Law 3/2012. However, this milestone in the deregulation process is nothing more than a point of reference that will serve to raise our gaze both retrospectively and prospectively to examine the deregulation of labour relations as a dynamic of legitimation of cultural, symbolic roots.

In the following section we describe how the specific objectives of this research are laid out in each of the blocks of this report.

11.2 Organisation of the report

Throughout the following pages the approaches, theoretical proposals and analysis of the empirical contributions that have been considered necessary to achieve the proposed research objectives are developed.

In this sense, we advise the reader that this document is structured in five sections. We consider it necessary to take into account the justification of the format chosen for the presentation of the research results, since, although the sections that correspond to the State of the Art (section III), and to the empirical study (section IV), are those that truly unravel the research objective that we propose, in the current state of the question (section II) we also delve into some theoretical lines and provide an empirical study that has been elaborated ad hoc to support the problem statement.

In other words, section II, despite performing the mission of reviewing the background and the current state of the issue, includes both theoretical and empirical foundations that have been considered necessary to give way to the theoretical-empirical modelling of the main objective of this research, which will be developed in later sections.

We make this clarification given that, when carrying out an analysis in the current state of the matter that goes beyond the descriptive purpose characteristic of the background review, which we consider relatively extensive, we would not want this fact deliberately

introduced by the need perceived/felt by the author when constructing the object of knowledge, was an occasion for the reader to confuse the debate and analysis introduced in this section with the real objective of the research, which will be developed more directly in sections III and IV.

The choice of this report model is due to the fact that in order to address the study of the process of legitimation of labour deregulation that concerns us in the present research, two dynamics of social and economic change are taken into account, which especially affect labour relations. Therefore, before being analysed as parts of the same legitimising process that we will develop in section III “State of the Art”, they need to be explored separately in order to offer a better analytical position so as to be presented to the main theoretical debate and empirical study of this research.

In relation to the two dynamics indicated, we refer specifically to the effects on the labour relations that have had, on the one hand, the global expansion of the economy in the digital age, which governs the positioning of the Spanish economy in the European semi-periphery, and, on the other, the deregulation embodied in the succession of labour reforms that have taken place in Spain since the Moncloa Pacts.

Our intention has been to verify, or rather to debate, the process by which deregulation and relaxation of labour relations are the result not only of a transformation of the legal system and of the modes of production that takes place *ab initio*.

Beyond these transformations, we consider that the process of deregulation of labour relations is strongly directed by the alteration of predispositions towards flexibility and deregulation manifested among labour actors, this transformation happening prior to the legal alteration, and in the more specific framework of the Bourdieusian social space of reproduction.

In fact, we consider that deregulation, interpreted in the legal sense that establishes the protection of the norm through sanctions, is successful provided that a system of predispositions has been previously established in this sense. For this reason, the labour reforms introduced at different times of economic crisis in Spain since the Moncloa Pacts, rather than measures imposed for job creation, are a mechanism that satisfies expectations created *a priori* in the social system, including those related to the deregulation process.

However, in order to position the singular reality of the Spanish economy and labour market before this theoretical and empirical debate that we propose for its problematisation, we consider that we should carry out an analysis of the underlying dynamics that govern the expansion of the Spanish economy in the European semi-periphery, and that have their roots in the pre-transitional period of the political and social history of Spain.

Thus, we follow a historical and evolutionary journey of productive and labour relations in Spain, in which we include the analysis of their most important asymmetries and vulnerabilities that are subsequently examined within the current framework of the expansive dynamics of the digital age and globalisation and, more specifically, on the basis of the theoretical approaches we have chosen for its analysis.

From here we develop in section IV the theoretical model from which we propose a sociological interpretation around the alteration of the predispositions to flexible and deregulated work organisation and employment relationships.

For this we focus on the process of differentiation and international division of labour that occurs in the context of the global economic system, based on an emerging communication system that gives definition and coherence to this differentiation in terms of communication, placing the Spanish economy in a semi-peripheral position in relation to the European economies.

We will base ourselves on the fact that the deregulation and relaxation of the labour market, as well as the wage moderation as a result of the globalisation process, does not provide the actors with the necessary elements to know the uncertainties that this transformation generates in relation to their opportunities in the labour market, given that the elements of the globalisation process by which precariousness, deregulation and expectations about employment in general are rationalised, among which we include quality, are beyond their control.

The loss of control over the elements of the system, as we will see, is one of the circumstances that provides greater internal coherence to the theoretical foundation of the Luhmannian systems that we will use for the analysis. The actors choose to elaborate their own explanations, based on their own and controllable elements with which they can

elaborate systems of understanding of the uncertainties generated by the different social dynamics that affect their daily life, including work.

In this sense, the pressure towards wage moderation that governs the global scenario, as well as the expansion of financial capitalism that flees to international markets neglecting the needs of local productive systems, are beyond the control of labour actors. These expansionist dynamics cannot be used to elaborate a communication system with controllable elements and codes, which make them interpret and integrate throughout the range that goes from uncertainty to perfect certainty, since they are not at their fingertips.

As a result of the loss of control over the elements that operate in the global economic expansion model, there is a restriction of the codes linked to said process, giving rise to the emergence of a communication system that provides a "new" set of own, internal and controllable elements and codes.

The implementation of these codes, according to our analysis proposal, occurs from the alteration of the meaning of the concept of flexibility, employment relationship, work, etc. Or, expressed in other words, knowledge itself is altered around these elements.

To clarify, we give as an example the fact that a worker cannot exercise control over the wage moderation exercised within the framework of his labour relationship due to the expansion of the economy in the economic semi-periphery.

However, they can control other elements such as the predisposition to flexibility, talent development, participation in a business project and other widely extended codes in contemporary neoliberal managerial discourse.

The development of predispositions to participate in the flexible or deregulated forms of labour relationship associated with these discourses, is later, or in any case *in itinere*, with respect to the process by which the symbolic reconversion of flexibility takes place, by which the codes: talent, autonomy, participation in business projects or undertakings, etc., alter the economic and cultural value of both flexibility and deregulation.

It is here that we draw inspiration from the Bourdieusian approach to study this alteration. In this sense, we rely on the processes of meaning, which have the property of altering capital around labour relations through the predispositions and practicality that the actors

give to the flexible or unregulated relationship. That is to say, to flexibility and deregulation interpreted through codes that allow us to understand the uncertainties of the labour market.

The value of flexibility expressed as an accumulation of cultural, economic and even relational capital can be altered through a process of symbolisation since this alteration increases the concentration of capital for flexible forms of work and unregulated labour relations, mainly that of symbolic capital, which results in an increase in predispositions towards the appropriation of flexible or unregulated relationships.

Without entering into the debate in this presentation block on the effects that this dynamic has in terms of inequality, precariousness and exclusion, we point out that digital technology will play a necessary cooperative role in this process of raising symbolic value.

Through the provision of technology that supports autonomous work styles, a tool is available so that capitals can selectively concentrate among the actors who express a greater predisposition towards individualistic styles, as opposed to solidary ones.

The generalised accessibility of digital resources to the entire population will increase the effectiveness of the neoliberal discourse around autonomy and individualisation, since it provides the necessary resources to make the worker independent from hierarchical control mechanisms, which become dependent on an algorithm managed by an exclusively electronic mechanism.

But, as we say, the reconversion of the value of flexibility as a form of labour relationship, work organisation and with an orientation towards autonomy, is a precondition, or in any case simultaneous, for the actors to tend to interpret the labour reforms as a mechanism that satisfies the expectations created.

Labour reforms, together with the strong flexibility and preparation measures for the deregulated environments that they introduce, are interpreted as logical, natural and practical mechanisms.

In this dynamic of flexibility and deregulation, both workers and companies and regulatory agents omit, ignore or, more precisely, ignore the origins and structural or

structuring causes of this phenomenon, which is situated in the moderating wage pressure exerted with greater force in the semi-peripheral positions of the European economy, as well as the network society model, it serves as the basis for globalising more and more productive activity.

The predispositions to flexibility, as we can presume, contribute to the success of transformative dynamic paths. On the one hand, to the updating of the emerging system by creating a context for controlling uncertainty, and, on the other, to the coupling in the semi-peripheral positions of the Spanish economy within the European bloc, as both dynamics are closely related to the pressure towards wage moderation, as we will examine in more detail in section II.

This option that we have chosen for the construction of the research problem obliges us therefore to tackle a double procedure of conceptual delimitation for the elaboration of the object of knowledge.

On the one hand, we need to rescue from the dynamics of expansion of the global economy, those codes and concepts of the communication system that are subject to be restricted with respect to those that the actors handle on a day-to-day basis: wage moderation, insecurity, precariousness, etc., and that will be analysed from the Luhmannian systems approach.

On the other hand, the symbologies selected for the modelling of the communication system by which the differentiation of the Spanish economy and labour market is produced within the framework of the expansion of the global economy, and which are operative within the process of altering knowledge around flexible and unregulated work. These codes and elements will be analysed from the Bourdieusian inspiration.

Therefore, the thesis we defend focuses on the fact that the alteration of the symbologies around flexible work and employment relationships make labour regulations an element of the communication system by which the expectations built from practicality, interpreted from the Bourdieusian inspiration, are satisfied.

On the other hand, from the Luhmannian perspective, the deregulation that is expressed in the legal regulations is not a tool for generating employment, but rather an update of

the communication system that responds to a process of coupling in the world-system through a model of decreasing wages that prevails in one of its positions: the semi-periphery.

The expansion at this level of the scheme of the world system **C-SP-P** (Centre - Semi-periphery - Periphery) is approached as a process of differentiation of the system faced by the Spanish labour market, both to adapt (to the global model) and to differentiate itself (assuming an economic role with greater prominence in the European economic semi-periphery).

This analysis will be of use to elaborate, in section III, "State of the Art", the conceptual elements with which to approach the tensions that are produced as a consequence of the contradictions between the two dynamics that occur simultaneously.

As previously indicated, in this thesis we will defend that these contradictions are resolved through the emergence of a communication system by which codes that generate a new form of knowledge are restricted and selected around flexibility, deregulation and the uncertainties that arise of its expansion. Ultimately, a knowledge system by which deregulation is legitimised, or at least tends to legitimise it.

Both conceptualisations will therefore be complementary, since while with Luhmann we explore **the restrictive communicative process** of differentiation and coupling to the world system, with Bourdieu we study **the selective symbolic process** which alters and legitimises the predisposition and prospection of deregulation of the labor relations system from the symbologies.

In section V, "Empirical study", we carry out an analysis focused on two sources of information.

On the one hand, a content analysis of the arguments and motivations developed in the preambles of the labour reforms, from which we will deduce the process of communication restriction regarding the complex system that we place in the expansion of the global economy. We will study the preambles as the result of a process of reducing the complexity of the globalised system, through which it finally differentiates itself as an emerging communication system in the terms defined before.

On the other hand, we will carry out a quantitative study based on a statistical operation of the CIS (Centre for Sociological Research). Specifically, study 3216: Innovarometer, from June 2018, which includes a set of variables with which we can operationalise and analyse the volume and configuration of Bourdieusian capital.

We will focus mainly on the process of symbolic reconversion of economic, cultural and social capital around organisational and relational flexibility, to be interpreted as the mechanism by which the practical sense and predispositions of labour actors are redirected towards flexibility.

In the fifth and last section V "Final conclusions", we will present a set of reflections aimed at establishing the links between the results of the analysis of the two dynamics that we have exposed.

The establishment of these links will contribute, as a proposal that results from our research, to sustain that the legitimisation of deregulation is exposed to globalisation dynamics with a strong precarious effect, generating inequality and tending to an international division of labour that is difficult to capture by the social movements as we knew them throughout the 20th century.

The success of this neoliberal hegemonic expansion model is interpreted in our analysis as the result of the alteration of knowledge about the employment relationship, leaving its precarious effects invisible, having restricted the system of codes necessary for the interpretation of such effects to be plausible.

12 Methodology and summary of the sections

In this chapter we develop two sections. In the first we address the methodological design that we have defined to carry out both the documentary analysis of the theoretical section, as well as the qualitative and quantitative study of the empirical part.

Secondly, we make a brief summary of the sections corresponding to the study of the antecedents, the state of the art and the empirical study.

12.1 Methodology

A variety of analytical procedures were applied to carry out this research.

First, *desk research* was carried out to complete the background check phase. The result of this task resulted not only in the obtaining of statistical data that provides a source of validation to the process of construction of the research problem in its first phase, but also facilitates the theoretical and interpretive elements that guided said process until the definitive elaboration of the current state of the question.

The first phase included, as we say, a statistical analysis of the INE operation: Salary Structure Survey, for the years 2010 and 2014. The analysis of these operations allowed us to determine the alterations in the salary distribution between the moments before and after the implementation of the labour reform introduced by Law 3/2012.

The direct effect that the flexibilisation of labour relations had on increasing employment rates was demonstrated. This increase, however, was strongly correlated with the wage moderation that was determined in terms of the loss of the wage bill and the per-minute wage payments produced between 2010 and 2014, with the labour reform in the middle of this path.

To analytically establish this relationship, a logistic regression analysis was carried out, which established the moderating effect that the implementation of measures that tend to the extended use of part-time work exerts on wages.

The Cox, Snell and Nagelkerke regressions were determined to corroborate that the implementation of flexibility measures based on part-time contracts produces a downward adjustment in wages with a greater number of jobs and a lower wage bill.

To quantify this adjustment, the χ^2 was calculated, corroborating the dependence between the moments before and after the implementation of Law 3/2012 and the distribution of the wage bill between full and part-time contracts.

Once the dependency was confirmed, it was established through the ETA coefficient that the alteration in the distribution between part-time and full-time contracts for the 2010 and 2014 periods explains 14.1% of the total salary variance.

As a consequence of this analysis, the semi-peripheral position of the Spanish economy in the block of European economies was determined. This deduction was achieved by establishing the links between the findings related to wage moderation and the various foundations from the works of Martínez Peinado, (2011 and 2014), and Díaz-Mora and García López, (2016).

These sources place the Spanish economy in the European semi-periphery by expanding it through production models in international chains with greater limitations when it comes to retaining the generation of value in the production process. This limitation on the retention of the value generated in the production chain exerts strong pressure towards wage moderation, this being the main variable that we use to place the economy in the semi-periphery.

We can say that in the current state of the question, the semi-peripheral position of the Spanish economy within the European bloc is argued, where pressures towards wage moderation operate due to productive specialisation based on technological models of a lower level of development, compared to central economies such as Germany, models with which it is not possible to maximise the retention of the generated value.

As the main explanatory source of this positioning of the economy, we propose both the asymmetries of the Spanish productive fabric derived from the legacies of Francoism, together with the process of expansion of the global-digitised economy and the international division of labour, in which the Spanish economy is integrated through the specialisation of its production system.

From here we consider that the job market in Spain adapts through a communication system that emerges to separate this expansive dynamic. By restricting and selecting codes in the emerging communication system, an alternative explanation is provided that

enables coupling in this position, without the moderating effects of salary exerting tension against the expansive dynamics. The rationale behind the emerging model, as we will analyse, focuses on the impossibility that labour actors experience when exercising control over the variables of the expansive model.

This relationship is the main source of the research question for this thesis, and it is aimed at inspiring an interpretation of the dynamics that legitimise the forms of deregulated work that are established in the labour market. According to our approach, legitimation is explained on the basis of a combined theoretical model.

On the one hand, we must explain the process of expansion of the global and digital economy (reduction of the complexity of Luhmannian systems). And, on the other, we must interpret the solution reduced to the reproduction space, where the interpretations of the uncertainties derived from this expansive model are elaborated. But on the basis of a dynamic of symbolic reconversion of capitals from where predispositions develop to appropriate flexible and deregulated objects, such as an autonomous relationship, or a flexible work position subjected to the discourses of talent extraction, creativity, innovation, etc., whose value has been increased (reconversion of Luhmannian capitals).

For the modelling phase of the main empirical foundation that supports this approach, an *ex post facto* methodology was designed from which various qualitative and quantitative analysis procedures were used.

In the first place, as we have already mentioned in the previous chapter, a qualitative investigation was carried out consisting of the emptying of the preambles of the 14 labour reforms that took place from the Moncloa Pacts of 1977 to the latest reform of 2014.

From this analysis the set of codes of the emerging communication system was extracted by which the restriction of the codes of the global hegemonic complex system was deduced.

This analysis included the elaboration of code networks through which the logic of the messages circulating within the emerging communication system was expressed. Through the establishment of directional, causal and association relationships, the process of reducing the complexity of the world-system was determined and delimited, represented by a system of internally coherent and impermeable codes regarding the meanings around wage moderation, which are restricted by their incongruity with the

selection of commendable codes of talent, innovation, creativity, entrepreneurship and other codes present in managerial discourses aligned with the neoliberal hegemonic expansion.

To model the Bourdieusian capital system and measure its volume and configuration, as well as the predispositions and practical sense they exercise in the field, we used, in addition to the modeling based on the ACM (Multiple Correspondence Analysis), well known in the Bourdieusian inspirations, the ASJ (Hierarchical Segmentation Analysis) technique, using decision trees.

We consider this technique innovative and highly useful, since from the growth algorithms CHAID (Chi-Square Automatic Interaction Detection), and CART (Classification and Regression Tree), we have been able to determine how, as the symbolic capitals are added, the value of flexible and deregulated labour-economic capital is transformed.

This technique is progressive, therefore the symbolic capitals that have the greatest effect on the growth of the value of flexible or unregulated work are selected through the application of improvement indices.

In summary, the methodology used represents an *ad hoc* model, which includes various methodological, data, technical and even theoretical triangulation procedures.

This methodological design has allowed us to build our research object, and we consider that the joint view of the results obtained from this design will allow us to establish its validity.

12.2 Summary of the sections: antecedents, state of the art and empirical study

Apart from this section, the thesis report is developed in 4 others. This is in order to comply with the regulations of the theses with international mention developed by the Royal Decree of January 28, which regulates the official doctoral studies, (RD 99/2011: Article 15), which establishes that it is necessary that at least an extended abstract of between 6000 and 8000 words be developed in a form for scientific communication in its field of knowledge, different from any of the official languages in Spain. Said summary is carried out for the sections (II) Background, (III) State of the Art and (IV) Empirical

Study. The conclusions section is omitted from this summary, since it will be developed in its entirety in English.

12.2.1 SECTION II: Antecedents: the underlying logic of deregulation

In this section we propose to develop a framework for observing the process of deregulation of labour relations that will be necessary to problematise and present the objective of this research.

In total, this section consists of three chapters. In the first (which corresponds to the 3rd of the thesis), we discuss the discursive manipulations compared around deregulation with the intention of demonstrating the spurious nature of the relationship that is expressed through the flexibilisation - job recovery binomial.

To do this we describe and analyse, on the one hand, the supremacy of the discourse developed around flexibility and deregulation, mainly in the contexts of fear of job loss, characteristic of Spanish society, as an essential condition to facilitate its introduction in the speeches and communication system. Flexibility is explained in the political and legal discourse as a palliative measure for the effects of crises and as a preventive measure in situations of economic stability.

We also discuss the development of the supremacy of discourses other than the economic crisis and the unemployment rates that take place in different geographies, such as the German and French cases, where the effects of the crisis on the labour market have been zero or minimum, and flexibility is also undertaken in the expansive context of financial capitalism. In the German case, as we shall see, the loss of competitiveness is discussed, while in the French it is explained by the need to simplify the legislation that orders labour relations. All of them end in the same result: flexibility.

This allows us to detect the spurious nature of all these discourses and, at the same time, helps us to establish the relationship between them as modelling elements of the world-system, in which we differentiate, within the reduced European space, three positions: centre, semi-periphery and periphery.

According to our approach, the progression of deregulation is closely related to the pressures for wage moderation that is exerted in semi-peripheral positions, so the

discourse of deregulation does not result in the creation of employment but rather the satisfaction of the demands of salary moderation.

To develop this argument, we have carried out a detailed empirical and quantitative study on the relationship between wage moderation and the application of the flexible labour reform introduced by Law 3/2012, with which we have been able to demonstrate the impact of this dynamic on a very precarious job creation and with a relative repair of unemployment rates after the financial crisis of 2008.

We have also unravelled some of the essential characteristics of the evolution of the Spanish productive fabric that we consider the main internal explanatory sources that determine the semi-peripheral position of the Spanish economy.

In Chapter 4 we expressly focus on the historical origin of the asymmetries of the Spanish productive fabric, and we explain some of the main vulnerabilities of this historical, global and labour dynamic, as well as the social structure, which are fundamentally centred on late industrialisation and in the systematic delay in adapting to the transformations of the productive system, resulting in oversized speculative sectors dependent on the financial system, such as construction and tourism, as well as the outsourcing industry.

In chapter 5, that closes this section, we describe and pose the research problem whose logic we place in the objectives developed in chapter 1. In brief, the need to investigate, from a sociological perspective, the nature of the expansive dynamics of global capitalism based on its effects on the deregulation of labour relations in Spain is proposed, taking into account the unique position of the Spanish economy within this dynamic.

12.2.2 SECTION III: State of the Art: match, reproduce, downward social mobility

As we have already pointed out, in this section we present the theoretical basis that, inspired by a variety of approaches, has been intentionally defined by having, in our opinion, the set of categories necessary to be transferred to the empirical study with which it is intended to address the objective of the investigation.

However, in chapter 6 of the thesis, belonging to this section, we review the structuralist perspectives, particularly based on neo-Marxist and neo-Weberian thought, which

demonstrate the incomplete result offered by studies based on class scales, for example, the Erikson, Goldthorpe, Portocarero Schema (EGP), to study the precarious and **downward social mobility** effects of several of the dynamics of postmodern society.

In this sense, we present the approaches inspired by the liquid society as an alternative, since they more effectively capture the hidden meaning of the dynamics of domination, which operate in the field of symbologies and which, as Bourdieu points out, tend to hide the sense of the appropriation of economic capital beneath the commendable symbols of talent, innovation and creativity. All this under slogans that proclaim, for example, the virtue of extracting "the best version of oneself", frequently oriented towards the business project, which globalises both the talent extracted from the worker and the value added during the productive process.

The Luhmannian system theory offers several operational concepts from the rational point of view. The difficulty of translating the extremes of the theoretical approach to an empirical model is widely known. However, we have been able to extract an empirical utility from self-referential models and from the autopoietic indexicality of codes. They end up creating a communication system whereby the codes of talent and autonomous, individual and deregulated work, have symbolic value and tend to be appropriate by raising their value.

In this sense, we address the problem of the complexity of explaining labour deregulation as a dynamic governed by the expansion process of the peripheral economy, and from here on the biographical responses of workers, who have just been seen as flexible, deregulated and with talented, creative and innovative properties to self-reference within a simplified system, which restricts external explanations, and creates its own vision of uncertainty.

We consider that the focus on deregulation as an event that characterises an emerging social system can be explained as a complexity reduction strategy by which the ways of understanding social reality are restricted to a flexible and deregulated reality.

Once the systematic and selective logic of the labour market events that are reduced in the communicative process (in our case in the labour regulations) has been cleared, we will also discuss the process of construction of symbols. In this sense, the Bourdieusian

perspective also offers us a system of operative categories for analysis, specifically around symbolic strategies, the *habitus* (expressed in terms of a system of predispositions), to understand how from the events selected by the system: flexibility, entrepreneurship, intra-entrepreneurship, etc., another differentiated one emerges that is produced and reproduced on the basis of specific symbols and habits.

As is known, in the case of Bourdieu, unlike with Luhmann, the conceptual bases are established in the same process of extraction from reality. Bourdieu was not given to developing definitions of his concepts. On the contrary, they are analysed *in itinere*. We have also applied this to our study, so the debate on their conceptualisations takes place in the next section.

Finally, we also consider some of the elements of the theoretical debate around **downward social mobility**, which will help us to describe the tensions that take place within the reproduced social spaces, in relation to the vertical loss of status and the blocking of upward movement. Although we do not delve much into this question, we do extract some data and analysis that allows us to conclude how the deregulation process entails the impossibility of vertical sustainability of the class. That is, a significant part of the workers cannot reproduce the social class of their ancestors, since the structure has been mobilised as a whole towards situations of the lower part of the structure, when compared internally.

12.2.3 SECTION IV: Empirical study: legitimising the irregular

In this section we develop the empirical study based on the conceptualisations developed in the theoretical section.

First, in Chapter 8, we carry out an analysis to determine and define the dynamics of reducing the complexity and differentiation of the labour deregulation system with respect to the expansion of the semi-peripheral economy. From the study of the different labour reforms we identify the fundamental characteristics of the Luhmannian systems: Self-referentiality, recursion and autonomy.

The confluence of these characteristics within the dynamics of deregulation allowed us to know the degree to which this communication system is differentiated from the expansionary dynamics of the semi-peripheral economy.

Based on a qualitative study carried out with ATLAS TI, we differentiate codes and codify the preambles of the labour reforms. By analysing the codes of the relationships between the codes, we construct the content of the messages that pass within the communication system expressed from the preambles.

We demonstrate its restrictive nature regarding globalising and selective dynamics regarding preventive and palliative discourses of economic crises. The flexibility in the regulations is expressed as the main north of a discursive strategy that is coupled synchronously and chronologically to moments of crisis. While palliative speeches focus on periods of crisis, preventive speeches focus on times of stability.

Additionally, we determine that a double restriction is established with a European context. On the one hand, the flexible models of some European countries are put as a reference as a cause of their good "occupational health", while at the same time, other economic variables are omitted that clearly compensate the Spanish productive system. The result of this double restriction in discourse results in a message directed, partially and grounded, exclusively, within the sphere of politics.

In Chapter 9, and once the level of differentiation has been established and assessed, we proceed to an analysis of the strategies that, within the differentiated system, are carried out for its consolidation or reproduction. Thus, in addition to determining the structural coupling with the complex system, we study the legitimation dynamics that internally occur under a strict restriction of the governing dynamics of the complex system.

We start by carrying out an analysis of the Bourdieusian capitals of which we include all its 3 categories (+ symbolic):

1. Economic,
2. Cultural
 - Incorporated
 - Objectified
 - Institutionalised
3. Social or relational

For the analysis of these capitals, we have focused on the aspects related to the labour relationship and cultural assets around the digital technologies that govern the deregulation process.

However, we introduce the symbolic capital, (fourth), to study how the value of the other capitals alternates. Specifically, we study how the mechanism is produced by which the flexible or unregulated labour relationship, the managerial and technological-digital culture, become, from a symbolic process, sources of capital appropriation associated with a greater opportunity for incomes, in an environment in which they are scarcer, and with greater inequality in their distribution and based on an exponential growth in the availability for flexibility and deregulation of some workers, precisely those who have the greatest concentration of capital appropriate possess.

Multiple correspondence analysis (MCA), widely used in Bourdieusian studies, allowed us to determine the spaces of social reproduction, whereas hierarchical segmentation analysis (ASJ), allowed us to determine the lines of symbolic growth, at the same time as a higher concentration of flexible and unregulated predispositions.

13 Final conclusions

In this chapter we point out the most relevant conclusions of the different sections of this thesis. We first present the main findings of the background review study on the basis of which we pose the research problem.

Next, we include some conclusions that combine the state of the art and the empirical study for each of the theoretical inspirations on which we have based to problematise the deregulation of labour relations.

Finally, we will present some brief general reflections that contemplate an integrated approach to all phases of the investigation.

13.1 Conclusions regarding the background study

In this research we have started from the empirically corroborated fact that labour relations in Spain have undergone a progressive process of deregulation in the course of this century. For this we have considered three fundamental facts.

In the first place, the sustained increase in partiality among salaried workers, especially from the labour reforms of 2006, Law 43/2006 of December 12, with a selective impact among permanent contracts, and of 2012, Law 3/2012 of July 3, with a general impact, but more selectively among fixed-term contracts. As of Law 3/2012, the deregulation process is deepened by expanding the combined forms of partiality and temporality, to which exit flexibility is also added.

Second, the increase in exit flexibility for *insider* workers, with a significant reduction in compensation for dismissal and an increase in the flexibility of the conditions for the company to determine objective dismissals based on Law 3 / 2012. This easing measure favours that at some moments the statistics of permanent jobs tend to rise, but always accompanied by the deepening of the external flexibility conditions. The contracts that protect these forms of employment are also promoted by the State, based on bonuses and subsidies to the company for permanent hiring.

Finally, we look at the sustained increase in non-salaried work, which includes various forms of entrepreneurship such as self-employed, dependent self-employed, and self-

employed integrated in platform economies. The analysis of the impact of platform economies represents a methodological challenge since national statistical operations do not clearly distinguish this sector within the forms of self-employment. However, according to an estimate made in 2014 from various sources including the World Bank: in 2014 in Spain the employment figures in the platform economy would be between 100,000 and 500,000 (Kuek, 2015: 30)

We have also debated the fact that precariousness occurs as a consequence of the combined use of various forms of flexible labour relations introduced through regulatory changes, since this precariousness translates not only into a loss of the rights of the welfare state, but in a wage moderation, including costs for the company, as a specific response to the pressures that are exerted on the economies that occupy peripheral positions, with respect to a broader block of economies, as is the case of the Spanish economy within European bloc.

Furthermore, we have corroborated that the flexibilisation undertaken by a reformist movement of labour relations, and that has the politically expected effects on business practices, allows such a coupling in the productive semi-periphery of the world-system and in the European periphery, being able to verify that even in a scenario of wage loss, an increase in hiring becomes easier, facilitating peripheral and semi-peripheral couplings, depending on whether one or the other reference block is considered.

Finally, as a background section, we have also studied the chronology of the Spanish productive system to establish that the asymmetries that characterise it were built from delays in the industrialisation process, as well as from the economic policies implemented during the Franco regime.

All these circumstances, from which in our analysis we have deduced how they interact to determine an internal logic, place the Spanish economy in a semi-peripheral position with respect to the European bloc from which it is currently facing the challenges of globalisation and the rise of the digital economy.

Among all the challenges that derive from this unprecedented neoliberal expansive moment, we focus mainly on the ways in which, sociologically, the relentless progress of flexibilisation, deregulation and precariousness of labour relations is faced.

From here, we have proposed that the dynamics by which the deregulation of labour relations is currently legitimised, which are the object of our research, can be analysed and interpreted from a double dimension, external and internal.

The external dimension consists, precisely, in the process by which a coupling of the Spanish economy is produced within the semi-peripheral positions of the European bloc, subjected to a pressure towards wage moderation that is corresponded from an adjustment between two factors of the productive system. On the one hand, the restriction of labour guarantees and, on the other, the framing of productive activities within technological ranges that limit the ability to retain the value generated in the production chain.

In the case of the Spanish economy, there has been an integration in the bloc of European partners whose productive context is less technologically developed, (southern and eastern periphery)⁷⁰.

The Central countries of the European bloc, on the other hand, relocate in the peripheral economies "those phases that are more intensive in labour and less technological capacity to take advantage of the comparative advantages of these countries" (Díaz-Mora and García López, 2016: 200). Among these comparative advantages, the main one is salary moderation.

Thus, a specialisation is produced that elevates the logic of the international division of labour, in which the economies are integrated into any of the C-SP-P positions (Centre, Semi-Periphery and Periphery), according to the technological level and receptivity to wage moderation.

Within this external dimension, we have also argued the impacts of the globalisation of the digital economy, both as a causal process of integration in the production and marketing networks of semi-peripheral countries, but at the same time concomitant, given

⁷⁰ We use the concept of periphery and semi-periphery in an ambiguous way, since in the research consulted the authors refer to the positions in the global system depending on the point of reference. In such a way that, while in the world-system Spain occupies a semi-peripheral position, by reducing its comparative scope to the European bloc it is analysed as a periphery. Thus, in the use we have given to this concept throughout our investigation and in these conclusions, we respect the name used in the source without specifying the scope of its comparison.

that digital technology has brought with it important innovations in terms of products and services.

These innovations materialise with the creation of companies and corporations from various sectors (Glovo, Amazon, Uber, Netflix, Airbnb, etc.), which are directly integrated into the forms of flexible organisation, without having previously gone through the standard employment model. We refer, for example, to collaborative economies.

In summary, the foreign dynamics that determine in Spain the mobilisation of labour relations towards deregulated forms, whether or not they come from standard forms, is interpreted in our study as the result of the global expansion of digital capitalism and the reordering of the division international labour.

From here, we address the internal dimension that, in the end, turns out to be the main focus of this thesis and the approach to our research problem.

Specifically, we ask ourselves, how do labour market actors end up integrating within this dynamic of deregulation? That is, how do they adapt? And more specifically, what role do they play in the process of legitimising flexible and deregulated forms of employment relationship?

To answer these questions, we elaborated a theoretical model that interprets the legitimisation process in two analytical phases.

13.2 Conclusions relating to the theoretical and empirical study inspired by Luhmann

In a first phase, we analytically determine the communicative break with the expansionist-global process that we describe as external dynamics in the study of the antecedents. Luhmann's systems theory presented us with an axiom that was useful to elaborate the construction process of our research objective in this phase.

For Luhmann, “(...) every system (from a cell to the most sophisticated social architecture) is constituted and maintained as a differentiated unit with respect to an environment that always offers more existential possibilities than can be materialised at any time” (García Bueno, 1997: 1-2).

Thus, we have considered that, from the expansionist dynamics of the global and digital economy, which introduces new forms of labour relationship that go beyond even flexibility, it becomes a complex system, since it shares the stage with a current imaginary around the labour relations of the welfare state, producing friction between the different meanings around the conditions of existence.

As Zucchetti, (2003), cit. in Garza, (2009: 125) and Standing (1988), the discussion around atypical work tends to be established from its comparison with the ideal models, which in developed countries became extensive, mainly concentrated in the industrial sector, stable, full-time, fixed, with social security and regulated under a subordinate relationship.

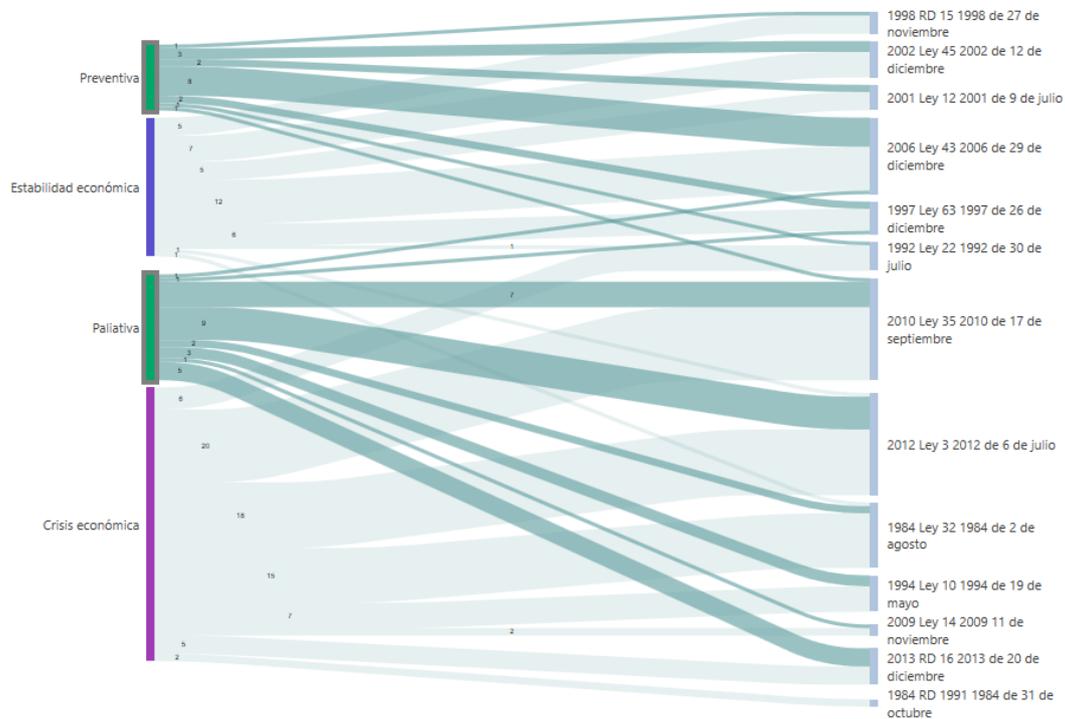
The interpretive solution to this discussion, which aims to move from the academic context to the observation of the daily practice of workers in the labour market, has come from the hand, as we say, of the Luhmannian axiom, which explains the differentiation of complex systems from an emerging communication system.

Following Hartzén's line of analysis (2019: 11), considering that labour relations can be interpreted as a system with an autopoietic function, we analyse the labour reforms implemented since the Moncloa Pacts as reservoirs of a system of codes aimed ensuring recursive communication around flexibility over time.

Thus, the process by which the communication of the emerging system is ensured over time, has to do with the Luhmannian concept of "immune system" (Meier, 2020: 70). That is to say, it is about the codes around flexibility and deregulation being available and assured in the event that a conflict emerges that serves as an occasion to progress along the discursive line. The availability of the code system around the flexibility is precisely what makes communication recursive, since it is available in the system, and organised within a legal system that, for Luhmann, turns out to be the main element of the "immunological system" (idem).

Observe in diagram 1-1, the association of preventive and palliative codes that are selectively associated with each labour reform, depending on whether they have been implemented in moments of crisis or economic stability.

Gráfico 13-1 Sankey diagram preventive & palliative / crisis & economic stability



Hence, we have been able to distinguish, from our qualitative empirical analysis, how labour reforms have a wide reservoir of codes around flexibilisation and deregulation, of which they have made a selective self-referential use, depending on the economic cycle in which reform falls.

In summary, while in the crisis period the codes are of a “palliative” nature, in those of economic stability they are “preventive”, while in all of them they are used on the same self-referential concept: flexibility and the supposed “disease” of labour market rigidity the origin of which discourse frequently emerges from “Franco's paternalism”

Based on our qualitative analysis, we have constructed the internal logic of the communication system, selectively identifying the codes available at different times of the reformist model of recursive communication.

However, in this system, in which the regulatory agent (issuer) is the political discourse, and the receivers are the workers, the roles are exchanged, in such a way that the ego is the receiver, while the alter is the sender.

This has led us to determine, in application of the Luhmannian perspective, that the message of the sender is nothing but a satisfied expectation of the receiver, a circumstance that gives the alter-ego relationship a temporary circularity.

To clarify, the question that the sender of the message tries to answer (political discourse included in the legal motivation), following the Luhmannian perspective, (Luhmann: 1998), is: what is the type of employment relationship I expect (I regulator) the other (workers) is predisposed to based on what I will do (deregulate the employment relationship)?

This question has, obviously, a two-way sense, in such a way that in the case of the workers being the senders of the message, the question they intend to answer by selecting the codes that characterises one or another unregulated form of labour relationship is: what is the legal order of labour relations that I hope the regulatory agent will develop based on my predisposition towards different forms of labour relations?

Without trying to resolve in this research, far from it, the academic vein drawn on Luhmannian theory, due to the strong metaphysical and philosophical attribution around the interpretation of social systems, we have developed a qualitative analysis model that we consider adds logic to the process by which, from the complexity derived from neoliberal expansion, communication systems emerge within the framework of the labour market and labour relations, which allow the system to adapt to the demands of the expansive dynamics, which in the case of European peripheral economies and semi-peripheral economies of the world-system, there is pressure on wage moderation and flexibility.

Thus, our interpretation around the reduction of the Luhmannian complexity that characterises the neoliberal hegemonic expansion and its consequences, consists, precisely, in the suppression of the codes that give, to the standard forms of employment, a meaning that could compete against what the regulator is expected to do in relation to the worker's predisposition: flexible, deregulated and technological employment formulas, selectively introduced to moderate conflicts in times of crisis or prepare codes during times of economic stability so that they are available at the cycle change.

In this way, the resources of work and stable, secure, indefinite employment relationship, and other guarantees of the "ideal job", cease to be part of the existential conditions, as they depend on dynamics that are beyond the control of the actors, and are part of a "complex system", dominated by an expansive process at a global level and that the communication system was in charge of displacing. While the codes around flexibility begin to find their place in a legitimising discourse.

Chen et al. (2019: 2735-2794), developed a quantitative investigation from which they determined that Uber drivers express different preferences regarding the forms of flexibility that the platform incorporates. These forms are manifested from codes not contemplated in the meanings of traditional jobs or the "ideal type of work". The concept of the employment relationship is modelled on the basis of codes that indicate to the actor a new set of experiences (made more flexible), in our case within the labour system, which will form part of their conditions of existence, and, therefore, are the ones that provide knowledge of the limits of uncertainty, since they are gaining probability within their social space.

Thus, the standard, safe and stable relationship ceases to be present in the language at the same time that it ceases to be present in the expectations of the actors. Or at least, as it appears to be, its presence is weaker and more remote.

Indeed, as in the study carried out on Uber workers (idem), in our research we have been able to determine that the panorama of preferences and predispositions around flexibility, far from supplanting the ideals of the employment relationship standard of the late 20th century, are still in their introductory phase, which is not incipient.

In fact, in the qualitative analysis that we have represented through the coding networks, we have been able to verify the argumentative effort at the time of granting stable, rigid, secure employment, etc., a direct causal link with the unemployment situations generated by the breaks in financial business cycles. Restricting the motivational axis, any nexus with the expansionist dynamics or with the asymmetries of the productive fabric inherited from the Franco regime that, in its reproduction dynamics that reaches the current productive system, is the main cause, or so we have interpreted it as a result of our analysis of the coupling of the Spanish economy in the European periphery.

13.3 Conclusions relating to the theoretical and empirical study inspired by Bourdieu

The Bourdieusian vocation with which we have observed the system of codes identified in the preambles of the labour reforms has allowed us to establish the reproductive character of the emerging system. Thus, we established the logic by which the differentiation of the communication system around flexibility operates internally as a symbolic dynamic of reconversion of Bourdieusian capital.

Through reconversion, we discovered that the cultural capitals that are concentrated in the spaces of flexibility and deregulation are closely related to the needs that these forms of employment relationship have with respect to the demands for wage moderation in the expansive neoliberal context. Specifically, in CIS study 3216, from June 2018 (INNOVAROMETRO), we determined two types of capital that meet this definition: cultural-digital capital and cultural-managerial capital.

To summarise, as these capitals progressively accumulate, defining a line of symbolic growth by which the value of incorporated, objectified and institutionalised cultural capitals rises, there is a greater concentration in both preferences for modes of deregulated labour relationship (self-employed), as well as the prospect towards making work organisation more flexible.

Given that the configuration and volume of these capitals define the production conditions of the *habitus*, the greater the concentration of digital and managerial capital, the more practical sense the flexible and deregulated relationship acquires.

The analysis carried out places the flexible organisation and deregulated labour relations as targets of the symbologies around innovation, creativity, entrepreneurship, etc. Hence, the mutual recognition of managerial and technological symbologies between the actors, tends to predispose to their appropriation, defining a managerial technological cultural space that raises the economic value of both cultural assets, which find a space to be exchanged in the setting of flexible organisation and unregulated relationship.

In general terms, we have been able to determine that the predispositions towards these capitals operate with greater intensity in the field of the preference for the autonomous

employment relationship and a greater prospect towards organisational flexibility than in more standardised work environments. And that this intensity follows a growing and orderly direction and in the same direction and rhythm of growth as such predispositions.

For all the cultural capitals analysed, we distinguish the three types of cultural capital in Bourdieu, that is, incorporated, objectified and institutionalised.

13.3.1 Cultural-digital capital

Regarding technological-digital cultural capital, we discovered that its incorporation (internalised digital knowledge and skills) and institutionalisation (certifications that accredit knowledge and skills), operate as forms of appropriation of economic capital. Thus, the more objectified the cultural capital is, (technological-digital cultural possessions), the easier it is to reconvert it to economic capital.

In addition, to determine the objectification of economic capital we have carried out a factor analysis on the reticular degree (number of contacts) that each actor admits to having to spontaneously satisfy different social demands, including technological ones and the search for employment opportunities.

Based on a specific question from CIS study 3216, we were able to determine not only the degree, but also the social space where these contacts operate. The technological and labour factors work in the same social or relational dimension. To clarify, a contact that is a source of technological-digital capital (information or help), operates in the same social space as work contacts. These are identified and recognised by the appropriate capital value in the same relationship system.

With another question, we also objectify the degree of incorporation of technological capital and the recognition of the appropriation of this capital that occurs among the actors of the network, including family members, friends and acquaintances.

Our conclusion is that technology operates as a cultural capital in the three Bourdieusian dimensions, reconvertng itself into an economic capital to which the actors apply an exchange value compared to its use value. However, we also recognised the strongly generational character imposed by the process of substitution of the workforce. The native-digital generations demonstrate that they have a greater incorporation of digital

cultural capitals, and also a greater predisposition towards deregulated forms than other segments of the population. The same occurs, although at a lower level, with workers from upper / upper-middle social classes and with higher education, leaving workers, usually from the old middle classes, composed of farmers and small entrepreneurs at the other extreme.

The level of appropriation of cultural capital is recognised from relationships in any of the dimensions of daily life, not necessarily in the workplace. However, it is in the workplace where they operate more coherently with the growth and economic reconversion process of these capitals.

13.3.2 Cultural-managerial capital

Managerial discourses also operate as symbols of economic reconversion of cultural capitals, which are projected above all in the forms of flexible and deregulated labour relations, as well as cultural-digital capital.

Managerial cultural capitals shape work spaces by creating new worker identities, whose symbolic ideal exudes talent, flexibility, creativity, availability and overlap of all dimensions of daily life with work activity.

The legal dynamics of the deregulation of labour relations does not undoubtedly go beyond the borders of the real practice around the wage moderation for which it was supposedly developed. In practice, it has been possible to determine that the maximisation of the benefit of the free disposition of the work force consummated in the symbolised identity of the worker has generated situations that go beyond the legal border.

Our analysis has shown that the growth of managerial symbologies progresses in the same direction as the prospects towards flexible organization and deregulated relationships, where intra-entrepreneurs, the collaborative and autonomous work that do not benefit from the normative instruments of encouragement of permanent hiring despite its bonuses, gain protagonism.

More and more diffuse and individualised forms are subject to control of their task to the digital algorithm in front of the organisational hierarchy of the Fordist company, turning the worker into a worker-entrepreneur of the business project, thanks to the

implementation and extension of a technology that provides the resources for a work organisation where the borders of their other identities are eliminated: family, social, recreational, etc.

Also, from the mutual construction of the neoliberal labour identity and the deregulation of the employment relationship, we have been able to determine one of the most significant milestones of Bourdieusian thought. We refer specifically to the orientation of the symbolic process towards the concealment of the fact that the ultimate interest is economic capital, and therefore symbolic capital cannot be redirected to it.

Thus, while the desire to progress economically is the factor perceived as least important in the innovative character, we have been able to contradict this statement through the analysis of symbologies that raise the cultural value of the innovative process, to be subjected in the market to an exchange with a value that exceeds its usefulness.

Another of the concepts that we highlight from Bourdieusian theory and include in our analysis due to its inherent value in the process of capital reconversion, is that of *habitus*. For Bourdieu, *habitus* is the dynamic by which the social context is internalised in the subject, making the objective agree with the subjective.

The value of symbolic capital, as we have been arguing in our theoretical and empirical analysis, is related to mutual recognition between the actors of a social space. So much so that, if the symbologies around the flexible and unregulated properties of the employment relationship are recognized, a predisposition on the part of the actors towards such forms tends to develop.

In the case of the legitimation of irregular forms of labour relationship, the *habitus* is defined through the predispositions of the actors towards such forms (subjective structure: dependent on the commendable symbologies of the individual, talent, creativity, innovation, etc. .), thus approaching the definitions of labour relations that adjust to the pressures of wage moderation and flexibility inherent to semi-peripheral economic positions in the European bloc (objective structure: dependent on the ordering of the international division of labour and globalisation).

The concentration of cultural capital around the deregulated labour relationship demonstrates the consolidation and normalisation of the identity of flexible and deregulated workers. On these identities we have determined that a set of predispositions are generated that tend to make the actors of the labour market reproduce such identities, legitimising them as the result of a communicative logic independent of the neoliberal hegemonic expansion.

In this sense, the deregulatory regulations of labour relations respond, in terms of communication and cultural dynamics, both to the expectations of the workers and to the neoliberal domination, which by means of the symbolic alteration of the cultural capitals that predispose to the irregular, finds a way to be everywhere, without being anywhere.

13.4 Final reflexions

The deregulation of labour relations is not only the result of a sustained reform in the legal system. It is a reflective biographical response through which new identities and forms of employment relationship are mutually constructed.

To capture, if the expression is allowed, the nature of this relationship, we have built a theoretical construct based on the combination of two contributions that we consider has allowed us to make an approximation and a description of the sequence of this process.

In the first place, Luhmann's systems theory guided us to make visible the process by which a new system emerges as a result of a differentiation from a more complex one, whose communication system generates internal tensions when evolving towards new identities and forms of employment relationship.

Second, Bourdieu's theory allowed us to interpret how these new identities and forms of labour relationship are reproduced, creating an ecosystem of labour relations in which deregulation increases its value, becoming the target of a process of appropriation through which the actors decide their reproduction strategies.

In this last section we present some brief final reflections on the theoretical and methodological inspirations, with which we have tried to approach the frontiers of knowledge in order to provide a look and interpretation to the research problem.

13.4.1 The theoretical proposal

The empirical applications of Luhmannian theories are a fairly recent option in sociological research (Bacerra, 2014: 16-39). The epistemological difficulties around the social system that is the object of its debate, more developed from rational, metaphysical and philosophical approaches, have led to a prejudice when it comes to inspiring and sustaining its empirical foundation, which, however, is currently coming to the fore.

The works of Meier (2020) and Hartzén (2019), which directly establish the industrial and labour relations systems as an object of knowledge in application of Luhmannian conceptualisations, are the proof that corroborates this.

In our case, we have encountered the difficulty of the lack of references to guide us on the steps to follow from this perspective, in which, however, we have insisted due to its intuitive character for the problematisation of our research subject.

The result has been a look, which, being a result that needs to be subjected to debate, constitutes an incentive for the defender of this thesis to commit to this line of analysis for its future exploitation.

On the other hand, the incorporation of Bourdieu's constructivist structural theories has allowed us to deepen the analysis of the legitimation process of the deregulation of the labour relationship within the communication system that emerges as a result of the break with the neoliberal expansive complexity.

Thus, the legitimation of the deregulated employment relationship is conceived from a process of rupture and reproduction of its result, for which both theoretical inspirations have been considered the most appropriate.

13.4.2 The methodological proposal

Using the growth algorithms developed from the ASJ (Hierarchical Segmentation Analysis), we have introduced two techniques (CHAID and CART) that in the review of the antecedents have seemed little explored for the empirical analysis of Bourdieu's theoretical conceptualisations.

We believe that their use makes sense for the study of capital reconversion processes, since, through growth algorithms, we have been able to determine the combinations of symbols that add economic value to capital.

As it is a segmentation technique, it also provides us with a result with which we can define a social space, which we consider should be deepened through other types of more explored techniques, such as MCA (Multiple Correspondence Analysis), which we have also incorporated with, we believe, with good results.

The analysis of Luhmannian conceptualisations has been approached from a qualitative approach, allowing us to determine how the emerging communication system differs from binary codes. The qualitative analysis of these codes, explored in the preambles of the labour reforms through the ATLAS TI version 9 program, has allowed us to establish how the communication system prepares for moments of conflict, and how the codes of the flexible and unregulated relationship are available to advance in the differentiation of a system that, for subsequent analysis, we have examined from Bourdieu's constructivist structural perspective, linking both inspirations and converging, from different positions, in corroboration of the progression in the legitimation of deregulation of labour relations in Spain.

BLOQUE VI

BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

CAPITULO 14: Bibliografía

CAPÍTULO 15: Anexos

14 Bibliografía

- Albright, J., Hartman, D., & Widin, J. (2018). *Bourdieu's Field Theory and the Social Sciences*. Palgrave Macmillan. doi:10.1007/978-981-10-5385-6
- Alonso, L. E. (2020). Reseñas de libros e informes. *Paul du Gay, Consumo e identidad en el trabajo*. *CIS, 2019, 3, supl. 2(29)*, 209-213. doi:10.22325/fes/res.2020.84
- Alonso, L. E., & Fernández Rodríguez, C. J. (2006). El imaginario managerial: El discurso de la fluidez en la sociedad económica. *Política y Sociedad, 43(2)*, 127-151.
- Alonso, L. E., & Fernández Rodríguez, C. J. (2018). *Poder y prejuicio. Los nuevos discursos de la empresa*. Madrid: SXXI.
- Alonso, L. E., & Fernández Rodríguez, C. J. (2018). *Poder y sacrificio. Los nuevos discursos de la empresa*. Madrid: Siglo XXI.
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Ibáñez Rojo, R. (2016). Entre la austeridad y el malestar: discursos sobre consumo y crisis económica en España. *REIS(155)*, 21-36. doi:10.5477/cis/reis.155.21
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Ibáñez Rojo, R. (s.f.). Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva política. *EMPIRIA Revista de Metodología de Ciencias Sociales(37)*, 155-178. doi:empiria.37.2017.18983
- Alonso, M. A. (2003). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en la orientación laboral. *Revista de Educación(335)*, 319-344.
- Alós, R., Beneyto, P., & Jódar, P. (2017). Reforma Laboral y Desregulación del Mercado de Trabajo. *Anuario IET, 4*, 73-86. doi:10.5565/rev/alet.55
- Álvarez Sousa, A. (1996). El constructivismo Estructuralista: La teoría de las clases sociales de Pierre Bourdieu. *REIS(75)*, 145-172.
- Álvarez-Sotomayor, A., & Martínez-Cousinou, G. (2016). ¿Capital económico o cultural? El efecto del origen social sobre las desventajas académicas de los

- hijos de inmigrantes en España. *Papers*, 101(4), 527-554.
doi:10.5565/rev/papers.2200
- Alvarez-Sousa, A. (2019). Emprendedores por necesidad. Factores determinantes. *REIS*(166), 3-24. doi:10.5477/cis/reis.166.3
- Alwin, D. F., & Krosnick, J. A. (1991). Aging, Cohorts, and the Stability of Sociopolitical Orientations over the Life Span. *American Journal of Sociology*, 97(1), 169-195.
- Amable, A., Benach, J., & Benach, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Arch Prev Riesgos Labor*, 4(4), 169-184.
- Amigot Leache, P., & Martínez, L. (1988). Procesos de subjetivación en el contexto neoliberal. El caso de la evaluación del profesorado y la investigación universitaria. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 8(2), 138-155.
- Angelcos, N. (2016). Subjetividad, cuerpo y afecto en la teoría sociológica. *Revista Estudios Avanzados*(26), 76-94.
- Antón, A. (2014). *Sujetos y clases sociales*. Madrid: Fundación 1ro de Mayo, Colección Estudios.
- Antunes, R. (2007). Diez tesis sobre el trabajo del presente y una hipótesis sobre el futuro del trabajo. *Realidad económica*, 29-49.
- Arriaga Álvarez, E. G. (2003). La Teoría de Niklas Luhmann. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 10(32), 277-312.
- Assusa, G. (2013). Cultura «Para» el Trabajo. El capital cultural y su lógica en las estrategias laborales de los jóvenes de un barrio popular de Córdoba. *Última Década*(39), 141-167. Obtenido de <https://ultimadecada.uchile.cl/index.php/UD/article/view/56138>

- Ávila Francés, M. (2005). Socialización, Educación y Reproducción Cultural: Bordieu y Bernstein. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(1), 159-174.
- Babones, S. (2005). The Country-Level Income Structure of the World-Economy. *Journal of World-Systems Research*, 29-55.
- Badinter, R., & Lyon-Caen, A. (2015). *Le travail et la Loi*. Fayard.
- Banyuls Llopis, J., & Recio Andreu, A. (2017). Pobreza laboral en España: Causas y alternativas políticas. *Anuario IET*, 4, 135-149. doi:10.5565/rev/aiet.59
- Banyuls, J., & Recio, A. (2012). Spain: the nightmare of Mediterranean neoliberalism. En S. Lehndorff, *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis* (págs. 199-2018). Brussels: ETUI.
- Bar-Haim, E., Chauvel, L., & Hartung, A. (2019). More necessary and less sufficient: an age-period-cohort approach to overeducation from a comparative perspective. (78), 479-499. doi:10.1007/s10734-018-0353-z
- Bauman, Z. (1996). Teoría sociológica de la posmodernidad. *Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad*, 2(5), 81-102.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Baylos, A. (2012). *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Catarata.
- Bea González, E. M., Gómez, M. C., Irazabal, I., & Ferreiro Aparicio, J. (2004). Teoría insider-outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*(51), 31-54.
- Benanav, A. (2019). The origins of informality: the ILO at the limit of the concept of unemployment. *Journal of Global History*, 14(1), 107-125. doi:10.1017/S1740022818000372
- Bergman, M. M., & Joye, D. (2005). Comparing Social Stratification Schemata: CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright. (R. M. Blackburn, Ed.) *Cambridge Studies in Social Research*(10), 1-35.

- Berlanga-Fernández, I., Gozalvez-Pérez, V., Renés Arellano, P., & Aguaded-Gómez, I. (2018). Diez años de smartphones. Un análisis semiótico-comunicacional del impacto social de la telefonía móvil. *Aula Abierta*, 47(3), 299-306. doi:10.17811/rifie.47.3.2018.299-306
- Bibiano, J. (1993). Las peculiaridades del fordismo español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*(3), 77-94.
- Björklund, A., & Jäntti, M. (2019). Intergenerational mobility, intergenerational effects, sibling correlations, and equality of opportunity: A comparison of four approaches. *Research in Social Stratification and Mobility*, 1-11. doi:10.1016/j.rssm.2019.100455
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Bukodi, E., Ebraldize, E., Kurz, K., Relikowski, I., & Schmelzer, P. (2001). Flexibility processes and social inequalities at labor market entry and in the early career. (1), 1-35. Obtenido de <http://www.flexcareer.de>
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Bukodi, E., Ebraldize, E., Kurz, K., Relikowski, I., & Schmelzer, P. (2008). Flexibility processes and social inequalities at labor market entry and in the early career. . *A conceptual paper for the flex CAREER project*, 1-33. Obtenido de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.137.8132&rep=rep1&type=pdf>
- Bogino Larrambeber, V. (2015). La cuestión del desclasamiento social educativo. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 9(1), 114-128.
- Bogino-Larrambeber, V. (2018). La vivencia del desclasamiento. El caso de la cohorte de treintañeros con título superior en España. *Política y Sociedad*, 55(2), 491-512. doi:10.5209/POSO.58006
- Bogino-Larrambeber, V. (2019). Los determinantes del desclasamiento social educativo. Un análisis sobre la cohorte de treintañeros con título superior en España. *Comunitania: International Journal of Social Work and Social Sciences*(17).

- Borch, C. (2011). *Niklas Luhmann*. (P. Hamilton, Ed.) London: Routledge.
- Bosch, G., Lehndorff, S., & Rubery, J. (2009). *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Boudon, R. (2004). La sociología que realmente importa. *Papers(72)*, 215-226.
- Bourdieu, P. (1979). Les trois états du capital culturel. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 30, 3-6. doi:10.3406/arss.1979.2654
- Bourdieu, P. (1984). Espace Social et Genése des CLasses. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 3-14.
- Bourdieu, P. (1988). *La Distinción*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, P. (2000). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2000). *Cuestiones de Sociología*. Madrid: ISTMO.
- Bourdieu, P. (2001). *Poder, Derecho y Clases Sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Bourdieu, P. (2002). *Campo de Poder, Campo Intelectual. Itinerario de un concepto*. Buenos Aires: Montessor.
- Bourdieu, P. (2002). Condición de clase y posición de clase. *Revista Colombiana de SOCIOlogía*, 2(1), 119-141.
- Bourdieu, P. (2002). *Razones prácticas. Sobre la Teoría de la Acción*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2003). *Las estructuras sociales de la economía*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2007). *El Sentido Práctico*. Buenos Aires: S XXI.
- Bourdieu, P. (2008). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Mexico: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2011). *Las Estrategias de la Reproducción Social*. Buenos Aires: SXXI.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C., & Passeron, J.-C. (2002). *El Oficio del Sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Buenos Aires: SXXI.

- Bourdieu, S. C. (2015). Bourdieu, Social Capital and Online Interaction. *SAGE*, 49(2), 356-373. doi:10.1177/0038038514535862
- Bowring, F. (2004). Post-Fordism and the end of work. *Futures*(34), 159-172.
- Brans, M., & Rossbach, S. (s.f.). The Autopoiesis of Administrative Systems: Niklas Luhmann on Public Administration and Public Policy.
- Brookes, M., James, P., & Rizov, M. (2018). Employment regulation and productivity: Is there a case for deregulation? *Economic and Industrial Democracy*, 39(3), 381-403.
- Brunet, I., & Alarcón, A. (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. *Papers*(73), 81-103.
- Canessa, M. (2000). *El bien nacer. Limpieza de oficios y limpieza de sangre: Raíces ibéricas de un mal latinoamericano*. Montevideo: Taurus.
- Carabaña, J. (1997). Esquemas y Estructuras. *Revista Crítica de Ciencias Sociales*(49), 67-91.
- Carabaña, J., & de Francisco, A. (1994). *Teorías contemporáneas de las clases sociales*. Madrid: Editorial Pablo Iglesias.
- Cárdenas del Rey, L. (2020). La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 125-144. doi:10.5209/crla.68871
- Cardullo, G. (2011). The distributive and welfare effects of product and labour market deregulation. *Labour Economics*(18), 205-217. doi:10.1016/j.labeco.2010.10.003
- Carmona López, G., López Fernández, L., Mendoza García, Ó., & Oleaga de Usategui, I. (2011). *Impacto de la Crisis Económica en la Salud y en el Sistema Sanitario en España*. Escuela Andaluza de Salud Pública.
- Castell, M. (2000). Globalización, sociedad y política en la era de la Información. *Bitácora*(4), 42-53.
- Castells, M. (2001). *La Era de la Información* (Vol. II). Mexico: Siglo XXI.

- Castells, M. (2001). Materiales para una teoría preliminar sobre la Sociedad de Redes. *Revista de Educación, Num. extraordinario*, 41-58.
- Castells, M. (2005). *La Era de la Información: Economía, sociedad y cultura* (Vol. I). México: SXXI.
- Castón Boyer, P. (1996). La Sociología de Pierre Bourdieu. *REIS*(76), 75-97.
- Chase-Dunn, C., & Hall, T. (2018). *The Semi Periphery: The Seedbed of Change. Rise And Demise: Comparing World Systems*. London: Routledge.
- Chase-Dunn, C., Kawano, Y., & Brewer, B. (2000). Trade Globalization since 1795: Waves of Integration in the World-System. *American Sociological Review*, 65(1), 77-95.
- Chauvel, L. (2016). *La Spirale du Déclassement*. Paris: Seuil.
- Chauvel, L. (2016). The intensity and shape of inequality: The ABG method of distributional analysis. *Review of Income and Wealth*, 62(1), 52-68.
doi:10.1111/roiw.12161
- Chen, M., Chevalier, J., Rossi, P., & Oehlsen, E. (2019). The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers. *Journal of Political Economy*, 127(6), 2735-2794.
- Chesbrough, H. (2009). *Innovación Abierta*. Barcelona: Plataforma Editorial.
- Chesbrough, H. W. (2006). *Open business models: how to thrive in the new innovation landscape*. Boston: Harvard Business School Press.
- Chihu Amparán, A. (1999). Estrategias simbólicas y marcos para la acción colectiva. *Polis*(99), 41-65.
- Chihu, A. (1998). La Teoría de los Campos en Pierre Bourdieu. *POLIS 98 Anuario de Sociología*, 179-198.
- Clemenceau, L., Fernández Melián, M., & Rodríguez de la Fuente, J. (2016). Análisis de esquemas de clasificación social basados en la ocupación desde una perspectiva teórico-metodológica comparada. *Documentos de Jóvenes Investigadores*, 1-130.

- Comín, F. (1999). El desarrollo del Estado del bienestar en España. *Historia y Política*(2), 7-38.
- Coriat, B. (2000). *El Taller y el Cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI.
- Cruz Castillo, A. L. (2014). Activos sociales, vulnerabilidad y estructura de oportunidades: aportes para los estudios de hábitat. *Traza*(9), 62-70.
- Cruz Villalón, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. *Temas laborales*(138), 13-47.
- Daw, J., Gaddis, M. S., & Roback Morse, A. (2020). 3Ms of 3G: Testing three mechanisms of three-generational educational mobility in the U. S. *Research in Social Stratification and Mobility*, 66, 1-23. doi:10.1016/j.rssm.2020.100481
- de Pedrazaa, P., Muñoz de Bustillo, R., & Villacampa, A. (2010). Determinantes de la situación laboral en España: trabajar a tiempo parcial frente a otras situaciones laborales. *Cuadernos de Economía*, 33(92), 71-104.
- Dejours, C., & Deranty, J.-P. (2010). The Centrality of Work. *Critical Horizons*, 167-180. doi::10.1558/crit.v11i2.167
- Díaz Salazar, R. (2003). *Trabajadores precarios. El proletariado del S XXI*. Madrid: HOAC.
- Díaz-Mora, C., & García López, E. (2016). Factores explicativos de las redfes transnacionales de producción en la Unión Europea: Economías Centrales vs. Periferias Sur y Este. *Revista de Economía Mundial*(43), 179-204.
- Díez Nicolás, J. (2013). Teoría sociológica y realidad social. *REIS*(143), 7-24. doi:10.5477/cis/reis.143.7
- Domingo-Salvany, A., Bacigalupe, A., Carrasco, J., Espelt, A., Ferrando, J., & Borrell, C. (2013). Propuestas de clase social neoweberiana y neomarxista partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. *Gaceta Sanitaria*, 27(3), 263-272. doi:10.1016/j.gaceta.2012.12.009

- Dörre, K. (2016). Landnahme: Un concepto para el análisis de la dinámica capitalista, o superando a Polanyi con Polanyi. *Revista de Ciencia Política*, 54(2), 13-48.
- Dörre, K. (2019). Precariousness in the Eurozone: Causes, Effects. En S. Schmalz, & B. Sommer, *Confronting Crisis and Precariousness. Organised labour and social rest in the European Union* (págs. 15-32). London: Rowman & Littlefield.
- Dörre, K., Lessenich, S., & Rosa, H. (2015). *Sociology, capitalism, critique*. London: Verso.
- du Guy, P. (2019). *Consumo e identidad en el trabajo*. Madrid: Cis.
- Ebner, C., & Helbling, M. (2016). Social distance and wage inequalities for immigrants in Switzerland. *SAGE*, 30(3), 436-454.
- Echaves, A., & Echaves, C. (2007). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España. *Cuadernos de investigación en juventud*(2), 1-19. doi:10.22400/cij.2.e007
- Elboj Saso, C., & Puigvert Mallart, L. (2002). No se puede hacer sociología desde la postmodernidad: diferencias entre las perspectivas postmoderna y sociológica. *Jesús*(14), 253-267.
- Escobar, M. (1998). Las aplicaciones del análisis de segmentación: El procedimiento Chaid. *EMPIRIA Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*(1), 13-49.
- Esping Andersen, G. (1993). *Los tres estados del bienestar*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- Esping Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel Sociología.
- Estrada Rodríguez, J. L., López Rivas, J. H., & Tapia Mejía, E. (2020). Subjetivación neoliberal en el proceso de ciudadanía del emprendedor. *RevIISE*, 15, 139-153.
- Estrada Saavedra, M., & Millán, R. (2012). *La teoría de los sistemas de Niklas Luhmann a prueba.: Horizontes de aplicación en la investigación social en*

América Latina. México: Colegio de México. Obtenido de
www.jstor.org/stable/j.ctt15hvvgw

Etxezarreta, M. (1991). *La reestructuración del capitalismo en España: 1970-1990*.
Barcelona: Icaria / Fuhem.

Eymard-Duvernay, F., & Neffa, J. (2008). *Teorías económicas sobre el mercado de
trabajo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Faura-Martínez, Ú., Lafuente-Lechuga, M., & García-Luque, O. (2016). Riesgo de
pobreza o exclusión social: evolución durante la crisis y perspectiva territorial.
REIS(156), 59-76. doi:10.5477/cis/reis.156.59

Fernández Cuesta, G., & Fernández Prieto, J. R. (1999). La distribución de la industria
en España: pautas regionales y cambios recientes. *Ería*(49), 129-158.

Fernández Fernández, J. M. (2003). Habitus y sentido práctico: la recuperación del
agente en la obra de Bourdieu. *Cuadernos de Trabajo Social*, 16, 7-28.

Fernández Fernández, J. M. (2013). Capital simbólico, dominación y legitimidad. Las
raíces weberianas de la sociología de Pierre Bourdieu. *Papers*, 98(1), 33-30.

Fernández Navarrete, D. (2016). La crisis económica española: una gran operación
especulativa con graves consecuencias. *Estudios Internacionales*, 119-151.

Finkel, L. (1994). *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.

Fontes Cabrera, A. L., & Ayala Rodríguez, R. A. (2011). La aplicación de la teoría de
sistemas de Luhmann a un proceso educativo con redes virtuales móviles.
Revista Complutense de Educación, 22(1), 129-144.
doi:10.5209/rev_RCED.2011.v22.n1.6

Fuchs, C., & Sevignani, S. (2013). What is Digital Labour? What is Digital Work?
What's their Difference? And why do these Questions Matter for Understanding
Social Media? *tripleC*, 11(2), 237-293.

Fuchs, S. (2000). Dos cambios paradigmáticos en la teoría sociológica sistémica: Niklas
Luhmann. *Sociológica*(43), 205-215.

- Furió Blasco, E., & Alonso Pérez, M. (2015). Desempleo y reforma laboral en España durante la Gran Recesión. *Études*. doi:10.4000/ccec.5721
- Galindo, J. (2015). El Concepto de Riesgo en las Teorías de Ulrich Beck y Niklas Luhmann. *Acta Sociológica*, 141-164.
- Gálvez Muñoz, L., & Comín Comín, F. (2003). Multinacionales, Atraso Tecnológico y Marco Institucional. Las nacionalizaciones de empresas extranjeras durante la autarquía franquista. *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*(17), 139-179.
- Gambarotta, E. (2014). Discusiones epistemológicas acerca de la reflexividad en la sociología. Adorno, Bourdieu y una propuesta con base en la teoría crítica reflexiva. *Acta sociológica*(64), 9-34.
- García Blanco, J. (1997). Por fin, Luhmann. *Revista de Libros. Segunda Época.*, 1-10.
Obtenido de
https://www.revistadelibros.com/articulo_imprimible_pdf.php?art=3575&t=articulos
- García Jerez, F. A. (2016). La movilidad socio-espacial desde la teoría de Pierre Bourdieu: capital de motilidad, campo de movilidad y habitus ambulante. *Sociedad y economía*(31), 15-32.
- García Luque, O., Faura Martínez, Ú., & Lafuente Lechuga, M. (2016). Objetivo Europa 2020. La reducción de la pobreza y la exclusión social en España. *Papers*, 101(4), 503-526. doi:10.5565/rev/papers.2259
- García Ruiz, J. L. (2001). La evolución de la industria automovilística española, 1946-1999: una perspectiva comparada. *Revista de Historia Industrial*(19-20), 133-163.
- García Ruiz, P. (2009). El concepto de 'reflexividad' en la sociología del consumo: algunas propuestas. *RES*(12), 85-102.
- García Yépez, J., & Rodríguez Rojas, P. (2014). Trabajo, clases sociales y conocimiento en la sociedad contemporánea. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2(2), 1-28.

- Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. Neffa, E. Garza Toledo, & L. Muñiz Terra, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (Vol. I, págs. 111-140). Buenos Aires: CLACSO. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/index.html>
- Gayo, M. (2013). La Teoría del Capital Cultural y la Participación Cultural de los Jóvenes. El caso chileno como ejemplo. *Última Década*(38), 141-171.
- Ghiotto, L. (2015). ¿Qué es el trabajo para la sociología del trabajo? Una discusión conceptual. *Bajo el Volcán*, 15(22), 267-294.
- Giordano, P. (2018). Realidad y ciencia en el realismo analítico de Talcott Parsons y el constructivismo operativo de Niklas Luhmann. *RES*, 27(1), 9-24. doi:10.22325/fes/res.2018.1
- Gómez García, J. A. (2009). La filosofía de la posmodernidad político-jurídica. Una hermenéutica estructural de la Teoría de Sistemas de Niklas Luhmann. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*(43), 195-215.
- Gómez, S., Contreras, I., & Gracia, M. (2009). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales. Barcelona - Madrid: IESE.
- Gonnet, J. (2011). Reciprocidad, interacción y doble contingencia. Una aproximación a lo social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(50), 1-17.
- Gonnet, J. P. (2018). La doble contingencia como clave para una redefinición del concepto de orden social. *Estudios sociológicos de El Colegio de México*, 36(106), 47-72. doi:10.24201/es.2018v36n106.1513
- Gonnet, J. P. (2018). Orden social y conflicto en la teoría de los sistemas de Niklas Luhmann. *Cinta de MOEBIO. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*(61), 110-122. doi:10.4067/S0717-554X2018000100110
- González Begega, S., & Luque Balbona, D. (2015). Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa: Los casos de España y Porgula. *Revista Internacional de Sociología*, 73(2), 1-13. doi:10.3989/ris.2014.03.17

- Grenfell, P., & Lebaron, F. (2014). *Bourdieu and Data Analysis*. Bern: Peter Lang.
- Guamán Hernández, A., & Lorente Campos, R. (2015). Precarización Laboral y Beneficio Empresarial: Estrategias de Explotación del Nuevo Milenio. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 3(2), 1-22.
- Guillaume, J. F. (2002). Professional Trajectory and Family Patrimony. *Current Sociolog*, 50(2), 203-2011.
- Gutiérrez Broncato, S., Rubio Andrés, M., & Montoya Monsalve, J. N. (2011). La organización flexible y su influencia en la implantación de prácticas de alto rendimiento: un estudio empírico. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 21, 67-95. doi:10.5209/rev_CESE.2011.v21.41532
- Gutiérrez, A. B., & Mansilla, H. (2015). Clases y reproducción social: el espacio social cordobés en la primera década del siglo XXI. *Política y Sociedad*, 52(2), 409-442. doi:10.5209/rev_POSO.2015.v52.n2.44467
- Halpern-Manners, A., Marahrens, H., Neiderhiser, J., Natsuaki, M. N., Shaw, D. S., Reiss, D., & Leve, L. D. (2020). The intergenerational transmission of early educational advantages: New results based on an adoption design. *Research in Social Stratification and Mobility*, 1-16. doi:doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100486
- Hartzén, A.-C. (2019). Aligning normativity with Luhmann for a critical study of industrial relations. *Retfærd: Nordisk juridisk tidsskrift*, 9-19. Obtenido de [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/aligning-normativity-with-luhmann-for-a-critical-study-of-industrial-relations\(3e7ad01f-2896-4aac-b553-6efbe9d6e787\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/aligning-normativity-with-luhmann-for-a-critical-study-of-industrial-relations(3e7ad01f-2896-4aac-b553-6efbe9d6e787).html)
- Heredia, M. (2005). La Sociología en las alturas. Aproximaciones al estudio de las clases/elites dominantes en la Argentina. *Apuntes de investigaciones del CECYP*(10), 103-126.
- Hernández Frutos, T. (1997). *Para comprender las estructuras sociales*. Pamplona: EVD.

- Hernández Pedreño, M. (2008). *Exclusión Social y Desigualdad*. Murcia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Herrador Buendía, F. (2001). Mercado de trabajo y Estado de bienestar en España. *Cuadernos de Trabajo Social*(14), 45-70.
- Heyes, J., & Lewis, P. (2014). Employment protection under fire: Labour market deregulation and employment in the European Union. *Economic and Industrial Democracy*, 35(4), 587-607.
- Houseworth, C., & Fisher, J. (2020). Measurement error in occupation and the impact on intergenerational mobility. *Research in Social Stratification and Mobility*, 70, 1-8. doi:10.1016/j.rssm.2019.100469
- Inda, G., & Duek, C. (2005). El Concepto de Clases Sociales en Bourdieu: ¿Nuevas palabras para viejas ideas? *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 1-20. Obtenido de www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/indayduek.pdf
- Inda, G., & Duek, C. (2007). El día en que los intelectuales decretaron la muerte de las clases. Un diagnóstico del momento teórico actual. *Aposta. revista de ciencias sociales*(35). Obtenido de <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/indayduek2.pdf>
- Jesús Ferreiro, E. M., Gómez, M. C., & Intxausti, M. Á. (2004). Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*(51), 31-54.
- Jiménez Zunino, C. (2011). ¿Empobrecimiento o desclasamiento? La dimensión simbólica de la desigualdad social. *Trabajo y Sociedad*(17), 49-65.
- Kailaheimo-Lönnqvist, S., Kilpi-Jakonen, E., Tanskanen, A. O., & Erola, J. (2019). Behind every successful (wo)man is a successful parent-in-law? The association between resources of the partner's parents and individual's occupational attainment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 1-13. doi:10.1016/j.rssm.2019.100438
- Keith Chen, M., Chevalier, J. A., & Oehlsen, E. (2019). The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers. *Journal of Political Economy*, 27(6), 2735-2794.

- Keller, T., & Takács, K. (2019). Peers that count: The influence of deskmates on test scores. *Research in Social Stratification and Mobility*, 62, 1-14.
doi:10.1016/j.rssm.2019.05.003
- Kerbo, H. (2004). *Estratificación social y desigualdad. El conflicto de clase en la perspectiva histórica, comparada y global*. Madrid: McGraw Hill.
- Kölher, H. D. (1995). *El movimiento sindical en España: transición democrática, regionalismo, modernización económica*. Madrid: Fundamentos.
- Krokstad, S., Ringdal, K., & Westin, S. (2002). Classifying people by social class in population based health surveys: Two methods compared. *Norsk Epidemiologi*, 12(1), 19-25.
- Kuek, S., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumo, S., Ipeirotis, P., Pina, P., & Manpreet, S. (2015). *The Global Opportunity in Online Outsourcing*. World Bank Group. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22284>
- Lamo de Espinosa, E. (2001). La Sociología del Siglo XX. *REIS*, 21-49.
- Lamo de Espinosa, E. (2015). ¿Sociología reflexiva? No, sociedad reflexiva. Las tras precondiciones del pensar sociológico. *Acta sociológica*(67), 51-83.
- Laparra, M. (2010). El impacto de la crisis en la cohesión social o el surf de los hogares españoles en el modelo de integración de la «sociedad líquida». *Documentación social*(158), 93-130.
- Lefebvre, P. (2009). Subordination et «Révolutions» du travail et du droit du travail (1776-2020). *Entreprises et Histoire*(57), 45-78.
- Lehndorff, E. (2012). *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*. Brusels: European Trade Union Institute.
- Lehndorff, S. (2012). *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- Lehti, H., Erola, J., & Karhula, A. (2019). The heterogeneous effects of parental unemployment on siblings' educational outcomes. *Research in Social Stratification and Mobility*, 1-14. doi:10.1016/j.rssm.2019.100439

- Lévi Mangin, J. P., & Verela Mellaou, J. (2003). *Análisis multivariante para las ciencias sociales*. Madrid: Pearson-Prince Hall.
- Lindemann, K., & Gangl, M. (2019). The intergenerational effects of unemployment: How parental unemployment affects educational transitions in Germany. *Research in Social Stratification and Mobility*, 62, 1-12.
doi:10.1016/j.rssm.2019.100410
- López Tejada, E. (2013). La Reforma Laboral de 2012 y modalidades de contratación: principales puntos críticos. *Arxius*(28), 41-56.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). Análisis Factorial. En P. López-Roldán, & S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <http://ddd.uab.cat/record/142928>
- Lorente Campos, R. (2003). *La precariedad Laboral de trabajar a tiempo parcial*. Barcelona: Plaza y Valdés.
- Lorente Campos, R., & Guamán Hernández, A. (2018). Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35-63. doi:10.5209/CRLA.59556
- Lozano Pérez, M. Á., & Trinidad Requena, A. (2019). Cultural capital as a Predictor of Student Performance in Spain. *RISE – International Journal of Sociology of Education*, 8(1), 45-74. doi:10.17583/rise.2019.3862
- Luhmann, N. 1. (1998). *Sistemas Sociales. Lineamientos para una teoría general*. Barcelona: Anthropos.
- Luján, J. L., & Moreno, L. (1996). El Cambio Tecnológico en las Ciencias Sociales: El estado de la cuestión. *REIS*(74), 127-161.
- Malo, M. (2018). Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de economía española*(156), 146-158. Obtenido de <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/07/Del-trabajo-atipico-al-trabajo-en-plataformas.pdf>

- Marqués Perales, I. (2006). Bourdieu o “el caballo de Troya” del estructuralismo. *REIS*(155), 69-100.
- Marqués Perales, I. (2008). *Génesis de la teoría social de Pierre Bourdieu*. Madrid: CIS.
- Marqués Perales, I. (2009). La fragua de un oficio: Consideraciones en torno a Sociologie de l’Algerie de Pierre Bourdieu. *Revista Internacional de Sociología*, 67(1), 179-193.
- Marsden, D. (1995). Deregulation or cooperation? The future of Europe's labour markets. *Labour. Review of Labour Economics and Industrial Relations, special issue*, 67-91.
- Martín Artiles, A. (2003). Teoría Sociológica de las relaciones laborales. En J. Blanch Ribas, *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (págs. 149-264). Barcelona: UOC.
- Martín Artiles, A., Lope, A., Barrientos Sánchez, D., & Moles Kalt, B. (2018). Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos. *REIS*(164), 115-134. doi:10.5477/cis/reis.164.115
- Martín Artiles, A., Molina, O., & Carrasquer, P. (2016). Incertidumbre y actitudes pro-redistributivas: mercados de trabajo y modelos de bienestar en Europa. *Política y Sociedad*, 53(1), 187-215. doi:10.5209/rev_POSO.2016.v53.n1.47684
- Martín- Barbero, J. (2002). *La educación desde la comunicación*. Buenos Aires: Norma.
- Martín Criado, E. (2006). Las dos Argelias de Pierre Bourdieu. En P. Bourdieu, & E. Martín Criado (Ed.), *Sociología de Argelia y Tres Estudios de Etnología Cabilia* (págs. 15-122). Madrid: CIS.
- Martín Criado, E. (2010). *La escuela sin funciones: Crítica de la sociología de la educación*. Barcelona: Bellaterra.
- Martín Valverde, A. (2009). Fronteras y "zonas grises" del contrato de trabajo: reseña y estudio de la jurisprudencia (2002-2008). *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*(83), 16-40.

- Martin, P. (2016). La Reforma Laboral en Francia. *Temas Laborales*(134), 45-61.
- Martínez García, J. I. (1987). Justicia e igualdad en Luhmann. *Anuario de Filosofía del Derecho*(4), 43-88.
- Martínez García, J. S. (2013). *Estructura Social y Desigualdad en España*. Madrid: Catarata.
- Martínez Pastor, J., & Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, 48(2), 381-402.
doi:10.5209/rev_POSO.2011.v48.n2.9
- Martínez Peinado, J. (2011). La Estructura Teórica Centro/Periferia y el Análisis del Sistema Económico Global: ¿Obsoleta o Necesaria? *Revista de Economía Mundial*, 29-59.
- Martínez Peinado, J., & Cairó i Céspedes, G. (2014). La semiperiferia como necesidad del capitalismo global: Una aproximación a través del análisis factorial. *Revista de Economía Mundial*(38), 253-272.
- Martínez Sánchez, A., Vela Jiménez, M., de Luis Carnicer, P., & Pérez Pérez, M. (2007). Externalización, flexibilidad del trabajo y resultados empresariales. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*(33), 127-156.
- Martínez Sánchez, Á., Vela Jiménez, M., de Luis Carnicer, P., & Pérez Pérez, M. (2007). Externalización, flexibilidad del trabajo y resultados empresariales. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 127-155. Obtenido de www.redalyc.org/articulo.oa?id=80703305
- Martins Barroso, M. (2017). Crisis y trabajo. Un análisis de las políticas laborales de emergencia en. *REIS*(158), 3-22. doi:10.5477/cis/reis.158.3
- Meier, P. (2020). Relaciones laborales como sistema autopoietico: aproximaciones al estudio de las relaciones laborales desde la teoría de sistemas de Niklas Luhman. *MAD*(42), 56-72. doi:10.5354/0718-0527.2020.59351
- Méndez, R. (2014). Crisis, desposesión y mercado de trabajo en España: impactos en la Región Metropolitana de Madrid. *Cadernos Metròpole*, 19(38), 17-44.

- Méndez, R., & Mecha, R. (2001). Transformaciones de la industria española en el contexto de la globalización. *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*(21), 183-202.
- Mercado, M. E. (2017). *El análisis de segmentación: técnica y aplicaciones de los árboles de clasificación*. Madrid: CIS.
- Minguélez, F., & Prieto, C. (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: S XXI.
- Monge Agüero, M. (2016). La cultura intraemprendedora y su efecto en la innovación de las spin-off académicas. *Feadpyme International Review*, 5(8), 1-10.
Obtenido de <http://faedpyme.ojs.upct.es/index.php/revista1/article/view/116/152>
- Nadal, J. (1975). *El fracaso de la revolución industrial en España, 1814-1913*. Barcelona: Ariel.
- Núñez Rodríguez, C. J. (2015). Para una crítica a la Teoría de Sistemas de Lihmann. El EZLN como movimiento protesta. *Gestión y Estrategia*(47), 23-36.
- Odero, A., Chauvel, L., Hartung, A., le Bihan, E., & Baumann, M. (2020). Life Satisfaction and mobility: Their associations with career attitudes, and health-related factors among postgraduates having studied in universities intra EU and outside EU. *BMC Public Health*, 1-9. doi:10.1186/s12889-019-7913-8
- Olarte Encabo, S. (2017). Brecha Digital, Pobreza y Exclusión Social. *Temas Laborales*(138), 285-313.
- Oliva Fures, M. (1989). El enfoque institucionalista del mercado laboral. *Cuadernos de Economía*, 17, 421-444.
- Ordiales Hurtado, I. (2017). *Informe La Digitalización de la Economía*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Ovelar Beltrán, R., Benito Gómez, M., & Romo Uriarte, J. (2009). Nativos digitales y aprendizaje. Una aproximación a la evolución del concepto. *Revista de comunicación y nuevas tecnologías*(12), 31-53.

- Pardo Pérez, J. C., & García Tobío, A. (2003). Los estragos del neoliberalismo y la Educación Pública. *Educatio*(20-21), 39-85.
- Pareja-Eastaway, M., & Turmo Garuz, J. (2013). La necesaria transformación del modelo productivo en España: el papel del territorio. *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 59(3), 455-479.
- Parker, P. D., Jerrim, J., Schoon, I., & Marsh, H. W. (2016). A Multination Study of Socioeconomic Inequality in Expectations for Progression to Higher Education: The Role of Between-School Tracking and Ability Stratification. *American Educational Research Journal*, 53(1), 6-32. doi:10.3102/0002831215621786
- Pedraza Avella, A. C. (2012). Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Sociedad y Economía*(22).
- Perazzo, M. I. (2008). La ruta de la alfabetización digital en la educación superior: una trama de subjetividades y prácticas. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 5(1), 1-10. Obtenido de <http://rusc.uoc.edu>
- Pérez Infante, J. I. (2015). Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico. *Ekonomiaz*(87), 246-281.
- Pérez, C. (2006). *Técnicas de análisis multivariante de datos. Aplicaciones con SPSS*. Madrid: Pearson - Prentice Hall.
- Peugny, C., & Van de Velde, C. (2013). Rethinking Inter-Generational Inequality. *Revue française de sociologie*, 54(4), 641-662. doi:10.3917/rfs.544.0641
- Pignuoli Ocampo, S. (2012). Los modelos de irreductibilidad social en la teoría sistémica de Niklas Luhmann. *RES*(17), 27-48.
- Pignuoli Ocampo, S. (2013). Doble contingencia y orden social desde la teoría de sistemas de Niklas Luhmann. *Sociológica*(78), 7-40. Obtenido de www.redalyc.org/articulo.oa?id=305026407001
- Pignuoli Ocampo, S. (2016). Diadismo en los fundamentos sociológicos de Luhmann y Latour: comunicación y asociación comparadas. *REIS*(155), 133-150. doi:10.5477/cis/reis.155.133

- Pignuoli-Ocampo, S. (2013). El Modelo Sintético de Comunicación de Niklas Luhmann. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 59-73. Obtenido de www.moebio.uchile.cl/47/pignuoli.html
- Pla, J. L. (2013). Acerca de las potencialidades del concepto de clase para el campo de estudios de la movilidad social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(58), 1-29.
- Pont Vidal, J. (2018). Autopoiesis en la Teoría de Niklas Luhmann: Reflexiones para una reontologización comunicativa. *Athenea Digital*, 18(3), 1-26.
- Posadas Velázquez, R. (2016). Apuntes sobre las reflexiones teóricas de Ulrich Beck. *Estudios Políticos*(37), 33-56. Obtenido de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/54315/48331>
- Preza- Lagunes, L., Plata-Rosado, D. E., Hernandez-Arzaba, J. C., Gonzales-Reynoso, L., & Garcia-Sanchez, A. I. (2017). La cultura organizacional analizada a partir la teoría de los sistemas sociales autopoieticos de Niklas Luhmann. *Neumann Business Review*, 3(1), 121-132. doi:10.22451/3002.nbr2017.vol3.1.10005
- Prieto Rodríguez, C. (1989). ¿Mercado de Trabajo? *REIS*, 47(89), 177-192.
- Raitano, M., & Fana, M. (2019). Labour market deregulation and workers' outcomes at the beginning of the career: Evidence from Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*(51), 301-310. doi:10.1016/j.strueco.2019.03.003
- Ramos Díez, L. J. (2000). Flexibilidad laboral, empleo atípico y precarización en tres mercados de trabajo europeos: España, Alemania y el Reino Unido. *Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León*(3), 21-44.
- Reed-Danahay, D. (2017). Bourdieu, Social Space, and the Nation-State. Implications for Migration Studies. *Sociologica*, 2, 1-22.
- Regidor, E. (2001). La clasificación de clase social de Golthorpe: Marco de referencia para la respuesta de medición de la clase social del grupo de trabajo de la sociedad española de epidemiología. *Revista Española de Salud Pública*(75), 13-22.

- Requena, F. (2005). *La estructura ocupacional española. Un análisis de la encuesta de calidad de vida en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Riesco-Sanz, A. (2019). Fronteras del trabajo asalariado y nuevas formas de empleo en Europa: el caso del trabajo autónomo y el emprendizaje. *Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades*, 608-636. doi:10.25247/2447-861X.2019.n248.p608-636
- Robbins, D. (2000). *Bourdieu & Culture*. London: SAGE Publications.
- Roberti, E. (2017). Perspectivas sociológicas en el abordaje de las trayectorias: un análisis sobre los usos, significados y potencialidades de una aproximación controversial. *Sociologias*(45), 300-335. doi:10.1590/15174522-019004513
- Robles, F. (2002). Sistemas de Interacción, Doble Contingencia y Autopoiesis Indexical. *Cinta moebio. Revista de Epistemología de las Ciencias Sociales*(15), 339-372.
- Robson, K., & Sanders, C. (2009). *Quantifying Theory: Pierre Bourdieu*. Toronto: Springer.
- Rohrbeck, R., Hölzle, K., & Gemünden, H. G. (2009). Opening up for competitive advantage – How Deutsche Telekom creates an open innovation ecosystem. *R&D Management*, 39(4), 420-2009.
- Rouanet, H., Ackennann, W., & Le Roux, B. (2001). El análisis geométrico de encuestas: La lección de La distinción de Bourdieu. *Revista Colombiana de Sociología*, 6(1), 139-145.
- Ruesga Benito, S. (2013). Para entender la crisis económica en España. El círculo vicioso de la moneda única y la carencia de un modelo productivo eficiente. *Journal of Economic Literature*, 10(28), 70-94. doi:10.1016/S1665-952X(13)72188-1
- Sandoval Betancour, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad Desarro*(22), 9-45.

- Sanromà Meléndez, E. (2012). El Mercado de Trabajo Español en la Crisis Económica (2008-2012): Desempleo y Reforma Laboral. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*.(2), 29-57.
- Santillán Aguilar, H. (2015). La teoría social de Niklas Luhmann como metodología de diagnóstico. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 5(10), 1-15.
- Santos Ortega, A., & Muñoz-Rodríguez, D. (2017). La subjetivación del capital humano: la movilidad como inversión en los discursos de los jóvenes universitarios que han protagonizado la fuga de cerebros. *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*(36), 127-139.
- Santos Ortega, A., & Muñoz-Rodríguez, D. (2019). Precariedad en la era del trabajo digital. *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, 24(1), 1-13.
doi:10.6035/Recerca.2019.24.1.1
- Santos Ortega, A., & Poveda Rosa, M. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Santos-Ortega, A., & Muñoz-Rodríguez, D. (2018). ¿Qué es esa cosa llamada intraempresario? Gestión del trabajo en el capitalismo cognitivo y concepciones emprendedoras. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), 285-303. doi:10.5209/CRLA.60698
- Sanzo González, L. (2016). El impacto social de la crisis de ingresos en España. *Zerbitzuan*(62), 11-24. doi:10.5569/1134-7147.62.02
- Sarojini Hart, C. (2019). Education, inequality and social justice: A critical analysis applying the Sen-Bourdieu Analytical Framework. *SAGE*, 17(5), 582-598.
doi:10.1177/1478210318809758
- Savage, M., Devine, F., Cunningham, N., Taylo, M., Li, Y., Hjellbrekke, J., . . . Miles, A. (2013). A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. *SAGE*, 47(2), 219-250.
- Schmalz, S., & Schneidermessenger, L. (2019). The End of the German Model? The Transformation of German Capitalism and Fragmented Labour Relations. En S.

- Schmalz, & B. Sommer, *Confronting Crisis and Precariousness. Organised labour and social unrest in the European Union* (págs. 151-168). London: Rowman & Littlefield.
- Schmalz, S., Sommer, B., & Loffredo, A. (2019). Confronting Crisis and Precariousness in the European Union. En S. Schmalz, & B. Sommer, *Confronting Crisis and Precariousness. Organised labour and social unrest in the European Union* (págs. 1-14). London: Rowman & Littlefield.
- Schmalz, S., Sommer, B., Lorente, R., & Sittel, H. (2019). Conclusion: Two Worlds of Precariousness, Two Worlds of Unionism. En S. Schmalz, & B. Sommer, *Confronting Crisis and Precariousness. Organised labour and social unrest in the European Union* (págs. 209-220). London: Rowman & Littlefield.
- Sola Espinosa, J. (2010). La desregulación política del mercado de trabajo en España (1984-1997): un programa de investigación. (A. C. Crítica, Ed.) *Revista de economía crítica*, 4-30.
- Solá, J. (2014). El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España. *RES*(21), 99-125.
- Soltero, J. (1996). *Inequality in the work place. Underemployment among Mexicans, African American and whites*. New York: Gerald Publishing, Inc.
- Standing, G. (1988). *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Tezanos, J. F. (2001). *Tendencias en desigualdades y exclusión social*. Madrid: Sistema.
- Tezanos, J. F. (2002). España: Estructura y Dinámica Social. *Actas de IV Simposio de Historia Actual* (págs. 215-232). Logroño: Instituto de Estudios Riojanos.
- Thörnquist, A. (2019). Truck Drivers in the Grey Area between Employment and Self-employment: Swedish Experiences. *Nordic journal of working life studies*, 9(52), 33-52.

- Trujillano, J., Sarria-Santamera, A., Esquerda, A., Badia, M., Palma, M., & March, J. (2008). Aproximación a la metodología basada en árboles de decisión (CART). Mortalidad hospitalaria del infarto agudo de miocardio. *Gaceta Sanitaria*, 22(1), 65-72.
- Turnbull, S., Locke, K., Vanholsbeeck, F., & O'Neale, D. R. (2019). Bourdieu, networks, and movements: Using the concepts of habitus, field and capital to understand a network analysis of gender differences in undergraduate physics. (S. U. Baogui Xin, Ed.) *PLOS ONE*. doi:doi.org/10.1371/journal.pone.0222357
- Urteaga, E. (2010). La teoría de sistemas de Niklas Luhmann. *Contrastes. Revista Internacional de Filosofía*, 15, 301-317.
- Vokmer Martins, B., Scherdien, C., & Rocha-de-Oliveira, S. (2019). Class stratification and social mobility in the transition from school to work of Brazilian youths: reflections and research agenda. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(3), 564-576. doi:dx.doi.org/10.1590/1679-395173103x
- Wright, E. O. (1983). Race, Class, and Income Inequality. *American Journal of Sociology*, 1368-1397.
- Wright, E. O. (2000). *Class counts. Comparative studies in class analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wright, E. O. (2009). Understanding Class. *New Left Review*(60), 101-116.
- Wright, E. O. (2009). Understanding Class. Towards an Integrated Analytical Approach. *New Left Review*(60), 101-116.
- Wright, E. O. (2019). *How to be an Anti-capitalist in the 21st Century*. Verso: London - New York.
- Wright, E. O., & Perrone, L. (2009). Class Categories and Income Inequality. *American Sociological Review*, 42, 32-55.
- Wyczykier, G. (2015). Pensar las clases sociales: reflexiones contemporáneas. *Revista Lavboratorio*, 141-164.

Yon, K. (2019). Holding Its Own: Labour Among Social Movements in France. En S. Schmalz, & B. Sommer, *Confronting Crisis and Precariousness* (págs. 73-92). London: Rowman & Littlefield.

15 Anexos

15.1 Anexo 1: ANOVA salario base minuto en ocupaciones antes y después Ley 3/2012 y parcialidad

SALARIOBASEDELMINUTO					
CODIGO DE OCUPACION	TIPO DE JORNADA	AÑO	Media	N	Desv. Desviación
DIRECTORES Y GERENTES	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	1,0263	270157	,74353
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	1,0043	254361	,71806
		Total	1,0156	524518	,73137
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,9360	16422	,87515
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,9191	14482	1,00644
		Total	,9281	30905	,93899
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	1,0211	286579	,75199
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,9997	268843	,73673
		Total	1,0107	555423	,74472
TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES DE LA S	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,6881	679551	,33912
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,6859	691335	,32945
		Total	,6870	1370886	,33428
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,8082	246348	,60697
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,7993	290938	,48952
		Total	,8034	537286	,54653
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,7201	925899	,43040
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,7195	982273	,38736
		Total	,7197	1908173	,40881
OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,7389	885200	,35853
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,7961	856432	,43342
		Total	,7670	1741633	,39815
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,7070	82836	,87586
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,7059	75397	,39276
		Total	,7065	158233	,68928
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,7361	968036	,42810
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,7888	931830	,43097
		Total	,7620	1899866	,43032

CONTINUACIÓN

TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5979	1596082	,31348
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,6476	1377256	,37865
		Total	,6209	2973338	,34609
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,6346	211022	1,00807
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5777	216227	,37705
		Total	,6058	427249	,75807
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,6022	1807104	,45343
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,6381	1593483	,37919
		Total	,6190	3400587	,42066
	EMPLEADOS DE OFICINA QUE NO ATIENDEN AL PÚBLICO	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5049	894435
2014 (Después de la Ley 3/2012)			,5148	743389	,24015
Total			,5094	1637823	,24190
TIEMPO PARCIAL		2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5158	175480	,54555
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4746	177204	,20985
		Total	,4951	352684	,41308
Total		2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5067	1069915	,31353
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5071	920593	,23515
		Total	,5069	1990508	,28002
EMPLEADOS DE OFICINA QUE ATIENDEN AL PÚBLICO		TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4696	312335
	2014 (Después de la Ley 3/2012)		,5041	284248	,21599
	Total		,4860	596583	,20298
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4765	125825	,34023
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4877	115655	,23662
		Total	,4818	241480	,29524
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4716	438160	,24224
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4993	399903	,22228
		Total	,4848	838063	,23334

CONTINUACIÓN

TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION Y COMERCIO	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4504	974234	,11747
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4815	812061	,15298
		Total	,4646	1786295	,13566
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4798	540770	,27370
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4837	607802	,15081
		Total	,4819	1148573	,21751
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4609	1515005	,18924
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4825	1419863	,15206
		Total	,4713	2934868	,17259
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y EL CUIDADO DE PERSO	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4116	535301	,16536
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4377	465776	,17154
		Total	,4237	1001077	,16876
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4568	243314	,23297
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4714	267478	,22924
		Total	,4645	510792	,23114
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4257	778615	,19026
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4500	733254	,19526
		Total	,4375	1511869	,19308
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4224	251134	,23447
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4698	251506	,28729
		Total	,4461	502639	,26330
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4717	17494	,37376
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4737	27122	,30187
		Total	,4729	44616	,33191
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4256	268627	,24625
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4702	278628	,28874
		Total	,4483	547255	,26965

CONTINUACIÓN

TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, F	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4347	40638	,14862
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4621	38549	,16975
		Total	,4481	79186	,15984
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4623	4463	,38169
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4706	9000	,21724
		Total	,4678	13464	,28258
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4374	45101	,18543
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4637	47549	,17973
		Total	,4509	92650	,18300
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA CONSTRUCCION, EXCEPTO LOS OP	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4562	479363	,14029
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4788	276874	,14411
		Total	,4644	756237	,14212
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4878	23213	,28223
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5220	33794	,29185
		Total	,5081	57007	,28846
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4576	502577	,14999
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4835	310668	,16719
		Total	,4675	813245	,15729
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS,	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5192	848046	,20024
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5468	716951	,20303
		Total	,5318	1564997	,20199
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5620	81327	,48441
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5296	76169	,32186
		Total	,5463	157496	,41416
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5229	929373	,23931
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5452	793120	,21734
		Total	,5332	1722493	,22972

CONTINUACIÓN

OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA FIJAS, Y MONTADORES	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4978	351816	,17914
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5622	361386	,21724
		Total	,5304	713203	,20194
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,6055	39649	,44323
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,6025	43086	,59439
		Total	,6039	82735	,52739
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5087	391466	,22314
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5665	404472	,28276
		Total	,5381	795938	,25682
CONDUCTORES Y OPERADORES DE MAQUINARIA MOVIL	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4769	550447	,16740
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5078	477975	,20490
		Total	,4913	1028422	,18641
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5194	75477	,29193
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4796	74813	,21202
		Total	,4996	150290	,25607
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4820	625924	,18738
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5040	552788	,20610
		Total	,4923	1178712	,19669
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN SERVICIOS	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4161	458478	,12816
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4232	383726	,13405
		Total	,4194	842203	,13092
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4310	455327	,22309
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4599	490393	,24447
		Total	,4460	945720	,23486
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4235	913805	,18192
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4438	874119	,20432
		Total	,4334	1787924	,19346

CONTINUACIÓN

PEONES DE LA AGRICULTURA, PESCA, CONSTRUCCIÓN, INDUSTRIAS MA	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4229	440242	,12209	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4466	335042	,13326	
		Total	,4331	775284	,12758	
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4641	92820	,25737	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4534	100712	,16200	
		Total	,4585	193532	,21320	
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,4301	533062	,15520	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,4482	435754	,14045	
		Total	,4382	968816	,14902	
	OCUPACIONES MILITARES	TIEMPO COMPLETO	2014 (Después de la Ley 3/2012)	,2650	6710	,05897
			Total	,2650	6710	,05897
		Total	2014 (Después de la Ley 3/2012)	,2650	6710	,05897
Total			,2650	6710	,05897	
Total	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5443	9567460	,29825	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5813	8333577	,33014	
		Total	,5615	17901036	,31404	
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5337	2431789	,49833	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5315	2620275	,31845	
		Total	,5326	5052064	,41489	
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	,5422	11999248	,34824	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	,5694	10953852	,32807	
		Total	,5552	22953100	,33904	

15.2 Anexo 2: ANOVA salario base minuto en nivel formativo antes y después de la Ley 3/2012 y parcialidad

Informe

CODIGO DE LA TITULACION	TIPO DE JORNADA	AÑO		SALARIOBAS EDELMINUTO	SALARIO BASE	
Sin estudios.	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4417	1044,69	
			N	248125	248125	
			Desv. Desviación	,13869	323,923	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,4653	1101,14	
			N	109157	109157	
			Desv. Desviación	,14248	337,727	
		Total	Media	,4489	1061,94	
			N	357282	357282	
			Desv. Desviación	,14028	329,230	
		TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4368	513,80
				N	105575	105575
				Desv. Desviación	,21917	289,875
	2014 (Después de la Ley 3/2012)		Media	,4790	541,36	
			N	71195	71195	
			Desv. Desviación	,14728	312,236	
	Total		Media	,4538	524,90	
			N	176770	176770	
			Desv. Desviación	,19456	299,386	
	Total		2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4403	886,23
				N	353700	353700
				Desv. Desviación	,16684	397,119
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,4707	880,16	
			N	180352	180352	
			Desv. Desviación	,14455	427,067	
Total		Media	,4505	884,18		
		N	534052	534052		
		Desv. Desviación	,16031	407,489		

CONTINUACIÓN

Educación primaria.	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4616	1090,41
			N	1307965	1307965
			Desv. Desviación	,18624	422,388
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,4779	1132,48
			N	1159363	1159363
			Desv. Desviación	,20126	476,917
		Total	Media	,4693	1110,18
			N	2467328	2467328
			Desv. Desviación	,19362	449,327
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4859	573,74
			N	431246	431246
			Desv. Desviación	,31919	325,265
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,4752	539,89
			N	594008	594008
			Desv. Desviación	,23685	302,063
		Total	Media	,4797	554,13
			N	1025255	1025255
			Desv. Desviación	,27456	312,480
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4676	962,30
			N	1739211	1739211
			Desv. Desviación	,22684	458,458
2014 (Después de la Ley 3/2012)		Media	,4770	931,72	
		N	1753371	1753371	
		Desv. Desviación	,21399	509,871	
Total		Media	,4723	946,95	
		N	3492583	3492583	
		Desv. Desviación	,22053	485,191	

Educación secundaria I.	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4587	1078,66
			N	2529533	2529533
			Desv. Desviación	,20229	467,967
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,4798	1130,83
			N	1974270	1974270
			Desv. Desviación	,18348	431,617
		Total	Media	,4679	1101,53
			N	4503803	4503803
			Desv. Desviación	,19455	453,132
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4701	573,15
			N	776023	776023
			Desv. Desviación	,33015	312,361
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,4843	582,82
			N	745005	745005
			Desv. Desviación	,24707	317,026
		Total	Media	,4771	577,89
			N	1521027	1521027
			Desv. Desviación	,29251	314,692
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4614	959,99
			N	3305556	3305556
			Desv. Desviación	,23860	486,205
2014 (Después de la Ley 3/2012)		Media	,4810	980,69	
		N	2719274	2719274	
		Desv. Desviación	,20291	471,726	
Total		Media	,4702	969,33	
		N	6024830	6024830	
		Desv. Desviación	,22341	479,835	

CONTINUACIÓN

Educación secundaria II.	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5230	1215,73
			N	1182239	1182239
			Desv. Desviación	,27862	635,768
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,5405	1265,73
			N	1908477	1908477
			Desv. Desviación	,28514	667,122
		Total	Media	,5338	1246,61
			N	3090716	3090716
			Desv. Desviación	,28279	655,756
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5271	611,02
			N	297676	297676
			Desv. Desviación	,53115	342,394
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,4949	633,81
			N	571926	571926
			Desv. Desviación	,27671	331,601
		Total	Media	,5059	626,01
			N	869602	869602
			Desv. Desviación	,38362	335,509
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5238	1094,10
			N	1479915	1479915
			Desv. Desviación	,34462	636,583
2014 (Después de la Ley 3/2012)		Media	,5300	1120,02	
		N	2480403	2480403	
		Desv. Desviación	,28387	662,293	
Total		Media	,5277	1110,34	
		N	3960318	3960318	
		Desv. Desviación	,30799	652,925	
Formación profesional de grado medio.	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4924	1147,66
			N	880925	880925
			Desv. Desviación	,21210	495,251
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,5921	1383,03
			N	709072	709072
			Desv. Desviación	,28261	646,198
		Total	Media	,5369	1252,63
			N	1589996	1589996
			Desv. Desviación	,25101	579,482
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5023	637,13
			N	211875	211875
			Desv. Desviación	,79940	342,339
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,5457	669,99
			N	123524	123524
			Desv. Desviación	,34888	341,935
		Total	Media	,5183	649,23
			N	335400	335400
			Desv. Desviación	,67004	342,556
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,4943	1048,68
			N	1092800	1092800
			Desv. Desviación	,40023	511,055
2014 (Después de la Ley 3/2012)		Media	,5852	1277,24	
		N	832596	832596	
		Desv. Desviación	,29386	661,216	
Total		Media	,5336	1147,52	
		N	1925396	1925396	
		Desv. Desviación	,36095	591,708	

CONTINUACIÓN

Formación profesional de grado superior.	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5444	1270,47
			N	855590	855590
			Desv. Desviación	,25508	591,429
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,6723	1512,04
			N	933142	933142
			Desv. Desviación	,34238	760,583
		Total	Media	,6112	1396,49
			N	1788732	1788732
			Desv. Desviación	,31042	695,455
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5429	664,54
			N	140281	140281
			Desv. Desviación	,49093	339,763
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,6357	730,86
			N	215844	215844
			Desv. Desviación	,37412	430,384
		Total	Media	,5992	704,73
			N	356125	356125
			Desv. Desviación	,42641	398,483
Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5442	1185,11	
		N	995871	995871	
		Desv. Desviación	,29975	601,007	
	2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,6654	1365,29	
		N	1148986	1148986	
		Desv. Desviación	,34886	773,120	
	Total	Media	,6092	1281,63	
		N	2144857	2144857	
		Desv. Desviación	,33252	704,257	

Diplomados universitarios o equivalente.	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,6430	1439,75
			N	1054699	1054699
			Desv. Desviación	,35193	789,373
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,7880	1811,85
			N	1540096	1540096
			Desv. Desviación	,48380	1129,296
		Total	Media	,7291	1660,60
			N	2594795	2594795
			Desv. Desviación	,44084	1021,575
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,6400	749,86
			N	200127	200127
			Desv. Desviación	,40471	463,097
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,7627	771,50
			N	298773	298773
			Desv. Desviación	,49599	527,771
		Total	Media	,7135	762,82
			N	498900	498900
			Desv. Desviación	,46545	502,939
Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,6425	1329,72	
		N	1254826	1254826	
		Desv. Desviación	,36086	788,503	
	2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,7839	1642,82	
		N	1838869	1838869	
		Desv. Desviación	,48589	1122,782	
	Total	Media	,7265	1515,82	
		N	3093695	3093695	
		Desv. Desviación	,44494	1012,486	

CONTINUACIÓN

Licenciados, ingenieros superiores y doctores.	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,7545	1715,95
			N	1509161	1509161
			Desv. Desviación	,42286	975,135
		Total	Media	,7545	1715,95
			N	1509161	1509161
			Desv. Desviación	,42286	975,135
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,7801	771,60
			N	269019	269019
			Desv. Desviación	,77227	544,693
		Total	Media	,7801	771,60
			N	269019	269019
			Desv. Desviación	,77227	544,693
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,7584	1573,08
			N	1778179	1778179
			Desv. Desviación	,49201	983,068
Total		Media	,7584	1573,08	
		N	1778179	1778179	
		Desv. Desviación	,49201	983,068	
Total	TIEMPO COMPLETO	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5443	1260,14
			N	9568236	9568236
			Desv. Desviación	,29826	677,542
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,5813	1351,56
			N	8333577	8333577
			Desv. Desviación	,33014	760,284
		Total	Media	,5616	1302,70
			N	17901813	17901813
			Desv. Desviación	,31405	718,696
	TIEMPO PARCIAL	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5337	622,66
			N	2431822	2431822
			Desv. Desviación	,49835	375,337
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,5315	620,91
			N	2620275	2620275
			Desv. Desviación	,31845	366,393
		Total	Media	,5326	621,75
			N	5052097	5052097
			Desv. Desviación	,41490	370,726
Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	Media	,5422	1130,96	
		N	12000059	12000059	
		Desv. Desviación	,34825	678,416	
	2014 (Después de la Ley 3/2012)	Media	,5694	1176,78	
		N	10953852	10953852	
		Desv. Desviación	,32807	754,341	
	Total	Media	,5552	1152,83	
		N	22953910	22953910	
		Desv. Desviación	,33904	716,020	

CONTINUACIÓN

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SALARIOBASEDELMINU TO * CODIGO DE LA TITULACION	Entre grupos	(Combinado)	247713,390	7	35387,627	339746,390	,000
		Linealidad	226392,664	1	226392,664	2173530,598	,000
		Desviación de la linealidad	21320,726	6	3553,454	34115,689	,000
	Dentro de grupos		2390854,354	22953902	,104		
	Total		2638567,744	22953909			
SALARIO BASE * CODIGO DE LA TITULACION	Entre grupos	(Combinado)	1,154E+12	7	1,648E+11	356489,586	,000
		Linealidad	1,098E+12	1	1,098E+12	2374180,815	,000
		Desviación de la linealidad	5,607E+10	6	9344312988	20207,715	,000
	Dentro de grupos		1,061E+13	22953902	462413,146		
	Total		1,177E+13	22953909			

Medidas de asociación

	R	R al cuadrado	Eta	Eta al cuadrado
SALARIOBASEDELMINU TO * CODIGO DE LA TITULACION	,293	,086	,306	,094
SALARIO BASE * CODIGO DE LA TITULACION	,305	,093	,313	,098

15.3 Anexo 3: ANOVA salario bruto ocupaciones antes y después de la Ley 3/2012 y parcialidad

SALARIO BRUTO ANUAL					
CODIGO DE OCUPACION	DURACION DEL CONTRATO	AÑO	Media	N	Desv. Desviación
DIRECTORES Y GERENTES	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	55624,04	274399	35951,663
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	51283,89	258187	35300,302
		Total	53520,03	532585	35703,299
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	30712,46	12200	20298,036
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	25311,25	10657	18074,169
		Total	28194,17	22857	19479,929
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	54563,60	286598	35781,721
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	50254,34	268843	35147,460
		Total	52477,85	555442	35541,415
TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES DE LAS	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	33104,33	621902	18127,262
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	30591,56	661635	16639,366
		Total	31809,05	1283537	17421,514
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	22094,40	304281	16619,722
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	20471,15	320639	15763,452
		Total	21261,53	624920	16206,349
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	29487,21	926183	18388,275
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	27288,00	982273	17033,013
		Total	28355,29	1908456	17737,772
OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	36493,73	782596	17123,794
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	37397,07	800922	19926,973
		Total	36950,62	1583518	18599,975
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	21143,93	185532	12609,995
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	19776,79	130907	12470,798
		Total	20578,36	316439	12570,623
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	33552,09	968127	17435,711
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	34921,70	931830	20015,930
		Total	34223,81	1899957	18758,099

CONTINUACIÓN

TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	28506,94	1546894	14512,256
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	28680,06	1384034	15438,035
		Total	28588,69	2930929	14956,814
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	15678,29	260434	11656,308
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	13975,32	209449	16445,824
		Total	14919,20	469883	14020,740
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	26658,34	1807328	14836,905
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	26747,26	1593483	16347,535
		Total	26700,01	3400811	15563,053
EMPLEADOS DE OFICINA QUE NO ATIENDEN AL PÚBLICO	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	21584,19	902156	11655,956
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	21274,43	787204	11111,836
		Total	21439,85	1689360	11406,682
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	12549,36	167785	7723,421
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	11313,75	133389	7159,503
		Total	12002,11	301174	7504,041
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	20167,38	1069941	11606,185
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	19831,18	920593	11193,843
		Total	20011,89	1990534	11418,562
EMPLEADOS DE OFICINA QUE ATIENDEN AL PÚBLICO	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	18370,20	319866	9363,735
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	19435,83	295435	9951,855
		Total	18881,86	615301	9665,260
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	11812,60	118316	6657,067
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	11229,54	104468	6113,624
		Total	11539,19	222784	6414,565
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	16599,54	438182	9189,492
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	17292,08	399903	9794,258
		Total	16930,00	838085	9489,177

CONTINUACIÓN

TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION Y COMERCIO	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	14863,86	1221962	7761,443
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	14639,21	1129578	8131,607
		Total	14755,95	2351539	7942,199
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	7041,87	293043	4762,237
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	6505,25	290286	4495,961
		Total	6774,83	583329	4639,403
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	13350,87	1515005	7906,964
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	12976,25	1419863	8215,718
		Total	13169,64	2934868	8059,987
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y EL CUIDADO DE PERSONA	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	16461,44	554859	8837,022
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	15277,36	539452	8544,401
		Total	15877,74	1094311	8714,129
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	10979,11	223756	7481,132
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	10332,93	193802	7134,006
		Total	10679,20	417558	7329,146
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	14885,94	778615	8825,514
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	13970,53	733254	8480,328
		Total	14441,97	1511869	8671,891
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	27411,59	226939	11347,152
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	26872,75	238879	11572,170
		Total	27135,27	465818	11466,248
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	14679,01	41688	10140,839
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	12209,61	39749	8022,543
		Total	13473,70	81437	9250,920
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	25435,64	268627	12082,609
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	24780,90	278628	12259,267
		Total	25102,29	547255	12177,261

CONTINUACIÓN

TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, F	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	18119,19	32916	6505,552
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	18653,06	34786	7286,654
		Total	18393,50	67702	6923,012
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	12439,55	12185	6774,697
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	11380,67	12763	7339,475
		Total	11897,86	24948	7088,908
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	16584,67	45101	7046,123
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	16701,05	47549	7980,426
		Total	16644,40	92650	7540,276
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA CONSTRUCCION, EXCEPTO LOS OP	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	19608,84	284401	6685,130
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	19199,21	197148	7012,290
		Total	19441,14	481549	6823,934
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	13597,29	218176	6977,692
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	12826,86	113520	7067,166
		Total	13333,62	331695	7017,958
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	16999,14	502577	7436,662
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	16870,72	310668	7672,711
		Total	16950,08	813245	7527,963
TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS,	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	22529,55	748889	9888,069
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	22826,53	641572	10176,809
		Total	22666,58	1390461	10023,420
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	13732,04	180571	8202,678
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	12898,16	151547	7651,312
		Total	13351,54	332118	7966,651
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	20820,41	929459	10196,342
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	20929,45	793120	10497,628
		Total	20870,61	1722579	10336,293

CONTINUACIÓN

OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA FIJAS, Y MONTADORES	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	21790,89	316453	9118,620
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	23869,88	329171	10307,778
		Total	22850,86	645624	9798,331
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	11626,18	75046	7625,252
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	12705,12	75301	8044,425
		Total	12166,57	150347	7856,514
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	19842,42	391499	9714,167
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	21791,33	404472	10835,279
		Total	20832,76	795972	10345,099
CONDUCTORES Y OPERADORES DE MAQUINARIA MOVIL	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	20282,45	485311	9366,542
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	20351,43	449137	9667,052
		Total	20315,61	934448	9512,223
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	12181,28	140638	7865,888
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	10938,09	103651	7286,042
		Total	11653,80	244289	7649,949
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	18462,28	625949	9662,003
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	18586,38	552788	9969,087
		Total	18520,48	1178737	9807,404
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN SERVICIOS	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	12456,39	658169	6711,330
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	11983,33	635635	7204,623
		Total	12223,98	1293805	6962,068
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	8644,59	255635	6194,201
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	7954,33	238484	5892,209
		Total	8311,44	494119	6060,146
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	11390,05	913805	6789,883
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	10884,11	874119	7101,940
		Total	11142,69	1787924	6948,803

CONTINUACIÓN

PEONES DE LA AGRICULTURA, PESCA, CONSTRUCCIÓN, INDUSTRIAS MA	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	16096,54	317067	7063,549
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	15735,07	282732	7402,578
		Total	15926,15	599799	7227,589
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	9931,86	215995	6108,226
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	9174,90	153022	5618,571
		Total	9617,97	369017	5921,850
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	13598,63	533062	7345,354
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	13431,37	435754	7513,069
		Total	13523,40	968816	7421,721
Total	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	23718,72	9294777	15958,460
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	23651,97	8665508	16292,467
		Total	23686,51	17960286	16120,511
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	13409,89	2705281	10680,071
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	12427,74	2281633	10999,163
		Total	12960,53	4986914	10838,280
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	21394,71	12000059	15541,255
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	21312,59	10947141	16003,755
		Total	21355,53	22947200	15763,640

15.4 Anexo 4: ANOVA salario bruto en nivel formativo antes y después de la Ley 3/2012 y parcialidad

Informe

SALARIO BRUTO ANUAL						
CODIGO DE LA TITULACION	DURACION DEL CONTRATO	AÑO	Media	N	Desv. Desviación	
Sin estudios.	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	15720,34	242909	8262,055	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	14341,09	129288	8672,823	
		Total	15241,24	372198	8432,615	
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	9488,05	110791	6479,972	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	8641,47	51063	6611,310	
		Total	9220,96	161854	6533,529	
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	13768,18	353700	8269,692	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	12727,35	180352	8537,572	
		Total	13416,68	534052	8375,585	
	Educación primaria.	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	17670,26	1247756	9566,079
			2014 (Después de la Ley 3/2012)	16016,72	1304280	9197,859
			Total	16825,18	2552036	9416,045
DURACION DETERMINADA		2010 (Antes de la Ley 3/2012)	10079,41	491455	6803,625	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	8829,59	449092	7621,894	
		Total	9482,65	940547	7232,919	
Total		2010 (Antes de la Ley 3/2012)	15525,29	1739211	9508,574	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	14175,88	1753371	9362,313	
		Total	14847,85	3492583	9459,521	
Educación secundaria I.		DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	18103,42	2498876	10355,534
			2014 (Después de la Ley 3/2012)	18552,30	2106364	10407,074
			Total	18308,73	4605240	10381,547
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	10834,44	806680	7793,712	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	9870,48	612911	6804,247	
		Total	10418,25	1419590	7398,215	
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	16329,52	3305556	10278,047	
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	16595,46	2719274	10367,752	
		Total	16449,55	6024830	10319,479	

CONTINUACIÓN

Educación secundaria II.	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	23597,02	1219761	14035,165
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	21813,35	2042510	12869,390
		Total	22480,27	3262271	13345,154
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	11810,79	260153	8722,315
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	11178,53	437893	10239,587
		Total	11414,17	698047	9706,704
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	21525,13	1479915	13994,952
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	19935,87	2480403	13089,467
		Total	20529,75	3960318	13456,958
Formación profesional de grado medio.	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	20949,95	874974	11079,306
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	25336,12	690433	12962,028
		Total	22884,50	1565406	12143,201
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	12644,17	217827	8010,918
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	13510,10	142163	8556,104
		Total	12986,13	359990	8241,398
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	19294,37	1092800	11049,207
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	23316,87	832596	13100,703
		Total	21033,81	1925396	12144,140
Formación profesional de grado superior.	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	24426,38	821750	12683,165
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	29348,18	912878	15244,356
		Total	27016,56	1734628	14301,908
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	14162,42	174121	8866,426
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	16912,61	236108	10975,190
		Total	15745,30	410229	10224,618
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	22631,80	995871	12715,380
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	26792,76	1148986	15317,842
		Total	24860,80	2144857	14320,226

CONTINUACIÓN

Diplomados universitarios o equivalente.	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	30097,98	985657	17011,802
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	36590,50	1486466	24012,405
		Total	34001,87	2472123	21730,032
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	19060,73	269169	11583,847
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	20120,22	352403	16639,567
		Total	19661,41	621572	14675,128
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	27730,42	1254826	16632,272
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	33434,11	1838869	23689,247
		Total	31120,65	3093695	21298,091
Licenciados, ingenieros superiores y doctores.	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	37419,58	1403094	23160,949
		Total	37419,58	1403094	23160,949
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	21620,25	375086	16435,481
		Total	21620,25	375086	16435,481
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	34086,90	1778179	22843,008
		Total	34086,90	1778179	22843,008
Total	DURACION INDEFINIDA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	23718,72	9294777	15958,460
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	23644,59	8672219	16289,197
		Total	23682,94	17966996	16118,988
	DURACION DETERMINADA	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	13409,89	2705281	10680,071
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	12427,74	2281633	10999,163
		Total	12960,53	4986914	10838,280
	Total	2010 (Antes de la Ley 3/2012)	21394,71	12000059	15541,255
		2014 (Después de la Ley 3/2012)	21308,17	10953852	16000,549
		Total	21353,41	22953910	15762,164

CONTINUACIÓN

Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SALARIO BRUTO ANUAL * CODIGO DE LA TITULACION	Entre grupos	(Combinado)	9,391E+14	7	1,342E+14	646403,904	,000
		Linealidad	9,040E+14	1	9,040E+14	4355941,412	,000
		Desviación de la linealidad	3,505E+13	6	5,842E+12	28147,653	,000
	Dentro de grupos		4,764E+15	22953902	207535154,7		
	Total		5,703E+15	22953909			

Medidas de asociación

	R	R al cuadrado	Eta	Eta al cuadrado
SALARIO BRUTO ANUAL * CODIGO DE LA TITULACION	,398	,159	,406	,165

15.5 Anexo 5: RPE entre percepción aumento calidad de vida y pérdida de empleo por introducción de innovación

Medidas direccionales

			Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Lambda	Simétrico	.009	.006	1.525	.127
		Provoca que se eliminen puestos de trabajo porque las empresas necesitan menos trabajadores/as dependiente	.016	.011	1.525	.127
		Aumenta la calidad de vida de las personas dependiente	.000	.000	. ^c	. ^c
	Tau Goodman y Kruskal	Provoca que se eliminen puestos de trabajo porque las empresas necesitan menos trabajadores/as dependiente	.027	.003		.000 ^d
		Aumenta la calidad de vida de las personas dependiente	.032	.003		.000 ^d
Ordinal por ordinal	d de Somers	Simétrico	-.099	.013	-7.768	.000
		Provoca que se eliminen puestos de trabajo porque las empresas necesitan menos trabajadores/as dependiente	-.106	.014	-7.768	.000
		Aumenta la calidad de vida de las personas dependiente	-.094	.012	-7.768	.000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. No se puede calcular porque el error estándar asintótico es igual a cero.

d. Se basa en la aproximación de chi-cuadrado

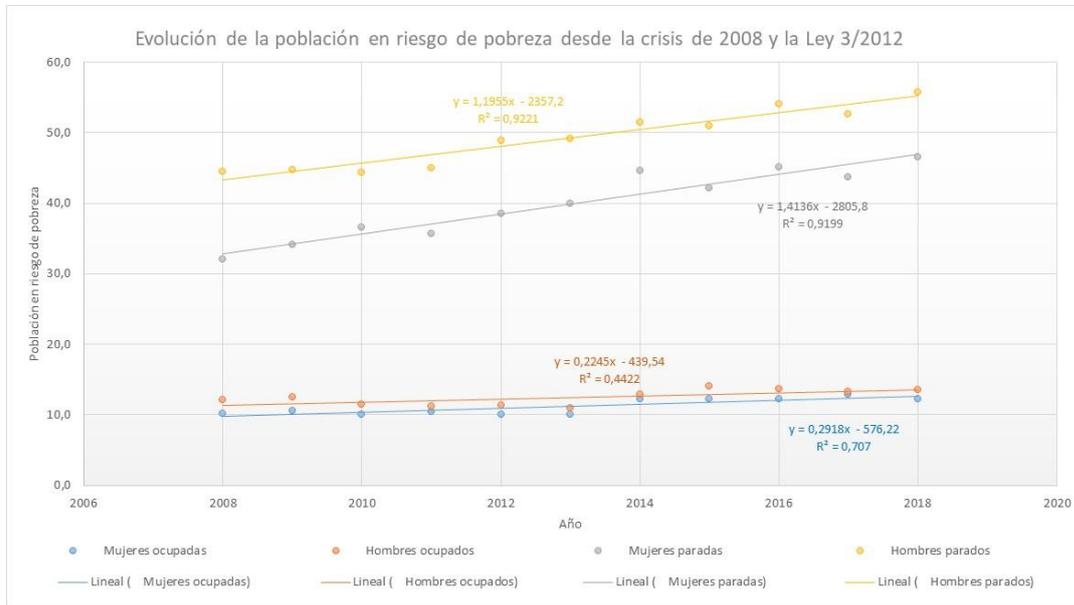
Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	.257			.000
	V de Cramer	.148			.000
Ordinal por ordinal	Gamma	-.153	.019	-7.768	.000
N de casos válidos		5728			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

15.6 Anexo 6: Ajuste lineal riesgo de pobreza y año según sexo y situación laboral



15.7 Anexo 7: Ficha técnica del estudio nº 3216 (InnoVarómetro CIS)

- **Ámbito:**
 - Nacional.
- **Universo:**
 - Población residente de ambos sexos de 18 años y más.
- **Tamaño de la muestra:**
 - Diseñada: 6.500 entrevistas.
 - Realizada: 6.308 entrevistas.
- **Afijación:**
 - No proporcional.
- **Ponderación:**
 - Para tratar la muestra en su conjunto es necesaria la aplicación de los coeficientes de ponderación que figuran el cuadro al final de esta ficha técnica.
- **Puntos de muestreo:**
 - 533 municipios en 50 provincias y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.
- **Procedimiento de muestreo:**

Polietápico, estratificado por conglomerados, con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios) y de las unidades secundarias (secciones) de forma aleatoria proporcional, y de las unidades últimas (individuos) por rutas aleatorias y cuotas de sexo y edad.

Los estratos se han formado por el cruce de las 17 Comunidades Autónomas y las dos ciudades autónomas con el tamaño de hábitat, dividido en 7 categorías: menos o igual a 2.000 habitantes; de 2.001 a 10.000; de 10.001 a 50.000; de 50.001 a 100.000; de 100.001 a 400.000; de 400.001 a 1.000.000, y más de 1.000.000 de habitantes.

Los cuestionarios se han aplicado mediante entrevista personal asistida por ordenador (CAPI) en los domicilios.

- Error muestral:

Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas), y $P=Q$, el error es de $\pm 1,26\%$ para el conjunto de la muestra y en el supuesto de muestreo aleatorio simple.

Los errores correspondientes a cada una de las Autonomías se encuentran en el Cuadro al final de esta ficha técnica.

- Fecha de realización:
 - Del 19 de junio al 18 de septiembre de 2018.
- URL del estudio

[http://www.cis.es/cis/opencm/ES/2_bancodatos/estudios/ver.jsp?estudio=14401&cuestionario=17334&muestra=24046](http://www.cis.es/cis/opencm/ES/2_bancodatos/estudios/ver.jsp?estudio=14401& cuestionario=17334&muestra=24046)

- Cuadro de la ficha técnica

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	Muestra Diseñada	Muestra Realizada	Error (%)	Coefficientes de ponderación
01 Andalucía	600	597	4,09	1,868
02 Aragón	283	283	5,94	0,634
03 Asturias (Principado de)	282	282	5,95	0,525
04 Baleares (Islas)	282	282	5,95	0,532
05 Canarias	286	276	6,02	1,046
06 Cantabria	280	280	5,98	0,287
07 Castilla-La Mancha	286	278	6,00	0,984
08 Castilla y León	288	282	5,95	1,213
09 Cataluña	600	577	4,16	1,759
10 Comunidad Valenciana	600	554	4,25	1,205
11 Extremadura	282	282	5,95	0,525
12 Galicia	289	289	5,88	1,324
13 Madrid (Comunidad de)	600	568	4,20	1,539
14 Murcia (Región de)	283	257	6,24	0,746
15 Navarra (Comunidad Foral de)	280	254	6,27	0,340
16 País Vasco	600	596	4,10	0,506
17 Rioja (La)	279	271	6,07	0,158
Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla	100	100	10,00	0,209
Total	6.500	6.308	1,26	

15.8 Anexo 8: Preocupación por la reforma laboral

15.8.1 Anexo 8.1: Año 2018

CIS

Estudio nº3223. BARÓMETRO DE SEPTIEMBRE 2018

Septiembre 2018

Pregunta 11

¿Cuál es, a su juicio, el principal problema que existe actualmente en España? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero? (RESPUESTA ESPONTÁNEA). (MULTIRRESPUESTA).

	Primer problema	Segundo problema	Tercer problema	TOTAL
El paro	39,5	15,1	6,1	60,7
Las drogas	0,0	0,1	0,1	0,3
La inseguridad ciudadana	0,4	1,5	2,0	3,9
Las infraestructuras	-	0,2	0,0	0,2
La sanidad	1,9	4,0	4,5	10,5
La vivienda	0,3	1,3	0,8	2,5
Los problemas de índole económica	8,7	10,1	6,0	24,8
Los problemas relacionados con la calidad del empleo	2,3	3,4	2,4	8,1
Los problemas de la agricultura, ganadería y pesca	0,1	0,1	0,1	0,2
La corrupción y el fraude	11,0	9,3	4,9	25,2
Las pensiones	1,9	3,5	2,3	7,7
Los/as políticos/as en general, los partidos y la política	9,0	6,6	3,6	19,2
La Administración de Justicia	0,3	0,9	0,8	2,1
Los problemas de índole social	2,4	2,8	3,1	8,3
El racismo	0,1	0,1	0,1	0,4
La inmigración	4,1	6,6	5,0	15,6
La violencia contra la mujer	0,4	0,8	0,6	1,9
Los problemas relacionados con la juventud	0,5	0,7	0,8	2,0
La crisis de valores	0,8	0,8	0,6	2,2
La educación	1,0	3,4	4,0	8,4
Los problemas medioambientales	0,0	0,2	0,3	0,5
El Gobierno y partidos o políticos/as concretos/as	1,1	0,7	0,4	2,3
El funcionamiento de los servicios públicos	-	0,1	0,2	0,3
Los nacionalismos	0,6	0,4	0,3	1,4
Los problemas relacionados con la mujer	0,1	0,3	0,4	0,8
El terrorismo internacional	0,0	0,2	0,3	0,6
Las preocupaciones y situaciones personales	0,0	0,1	0,0	0,1
Estatutos de autonomía	0,2	0,2	0,1	0,5
Reforma Laboral	0,1	0,0	-	0,1
"Los recortes"	0,2	0,2	0,6	1,0
Los bancos	0,0	0,0	0,1	0,2
La subida del IVA	0,3	0,7	0,5	1,5
Los desahucios	0,0	0,1	0,1	0,2
El fraude fiscal	0,1	0,1	-	0,2
La Monarquía	0,1	0,1	0,2	0,3
Subida de tarifas energéticas	0,2	0,0	0,2	0,4
Refugiados/as	-	0,1	-	0,1
Independencia de Cataluña	5,3	5,2	2,5	13,0
La falta de acuerdos. Situación política. Inestabilidad política	0,9	0,5	0,5	1,9
Emigración	0,1	0,4	0,3	0,8
Problemas relacionados con autónomos/as	0,2	0,3	0,1	0,6
Falta de inversión en industrias e I+D	0,1	0,3	0,2	0,7
Otras respuestas	3,1	2,7	1,8	7,6
Ninguno	0,1	-	-	0,1
N.S.	1,9	-	-	1,9
N.C.	0,4	15,8	42,4	0,4
(N)	(2.972)	(2.972)	(2.972)	(2.972)

15.8.2 Anexo 8.2 Año 2019

CIS

Estudio nº3257. BARÓMETRO DE JULIO 2019

Julio 2019

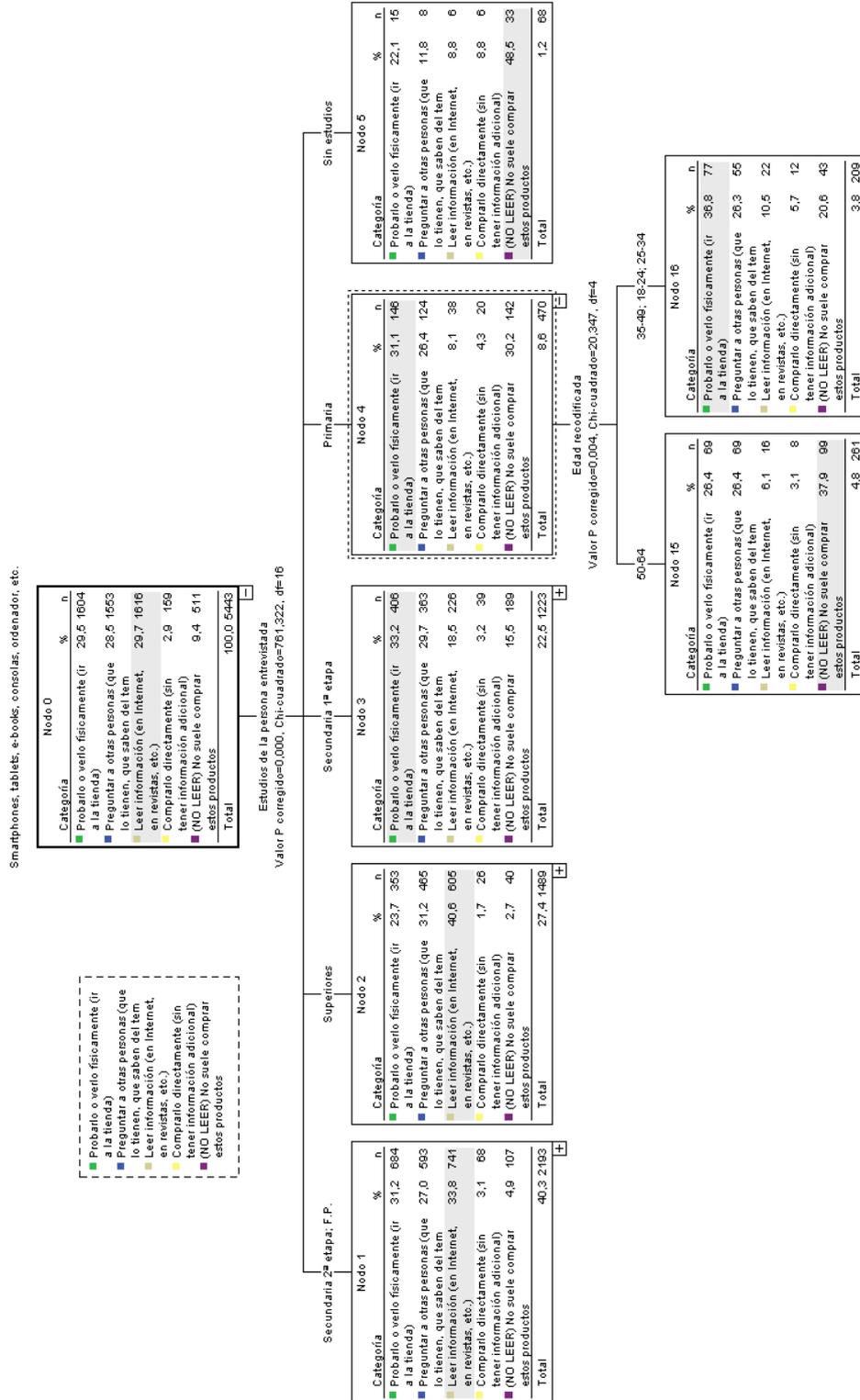
Pregunta 10

¿Y cuál es el problema que a Ud., personalmente, le afecta más? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero? (RESPUESTA ESPONTÁNEA). (MULTIRRESPUESTA).

	Primer problema	Segundo problema	Tercer problema	TOTAL
El paro	18,6	5,4	3,1	27,1
Las drogas	0,1	0,0	-	0,1
La inseguridad ciudadana	0,6	0,4	0,4	1,5
Las infraestructuras	0,1	0,3	0,2	0,6
La sanidad	6,9	6,2	3,6	16,8
La vivienda	1,7	2,2	2,0	6,0
Los problemas de índole económica	12,0	11,0	4,6	27,6
Los problemas relacionados con la calidad del empleo	7,3	7,0	4,4	18,7
Los problemas de la agricultura, ganadería y pesca	0,2	0,2	0,1	0,5
La corrupción y el fraude	2,0	3,1	3,0	8,1
Las pensiones	8,0	3,9	2,0	13,9
Los/as políticos/as en general, los partidos y la política	5,1	3,6	3,3	12,0
La Administración de Justicia	0,2	0,2	0,1	0,4
Los problemas de índole social	2,3	3,5	2,8	8,5
El racismo	0,2	0,0	0,1	0,3
La inmigración	0,6	0,7	0,6	2,0
La violencia de género	0,3	0,1	0,3	0,8
Los problemas relacionados con la juventud	1,2	1,1	1,6	3,8
La crisis de valores	0,4	0,2	0,2	0,8
La educación	3,6	3,6	2,9	10,1
Los problemas medioambientales	0,5	0,7	0,4	1,6
El Gobierno y partidos o políticos/as concretos/as	0,1	0,1	0,1	0,3
El funcionamiento de los servicios públicos	0,0	0,2	0,1	0,3
Los nacionalismos	0,1	0,1	0,0	0,2
Los problemas relacionados con la mujer	0,2	0,2	-	0,4
El terrorismo internacional	0,0	0,0	-	0,1
Las preocupaciones y situaciones personales	2,4	2,1	2,0	6,5
Estatutos de autonomía	0,0	0,0	-	0,1
Reforma Laboral	0,0	0,0	-	0,1
"Los recortes"	0,0	0,0	-	0,1
Los bancos	0,0	0,1	0,0	0,1
La subida del IVA	0,5	0,4	0,2	1,0
Los desahucios	0,0	-	-	0,0
Las hipotecas	0,0	-	-	0,0
Subida de tarifas energéticas	0,0	0,1	0,0	0,2
Independencia de Cataluña	1,3	0,7	0,7	2,6
La falta de acuerdos. Situación política. Inestabilidad política	0,2	0,2	0,1	0,4
Emigración	-	0,1	0,1	0,1
Problemas relacionados con autónomos/as	0,5	0,2	0,0	0,8
Falta de inversión en industrias e I+D	0,2	-	0,1	0,2
Otras respuestas	2,0	1,4	0,7	4,0
Ninguno	15,9	3,1	2,3	15,9
N.S.	1,9	4,2	4,0	1,9
N.C.	2,7	33,6	53,8	2,7
(N)	(2.952)	(2.952)	(2.952)	(2.952)

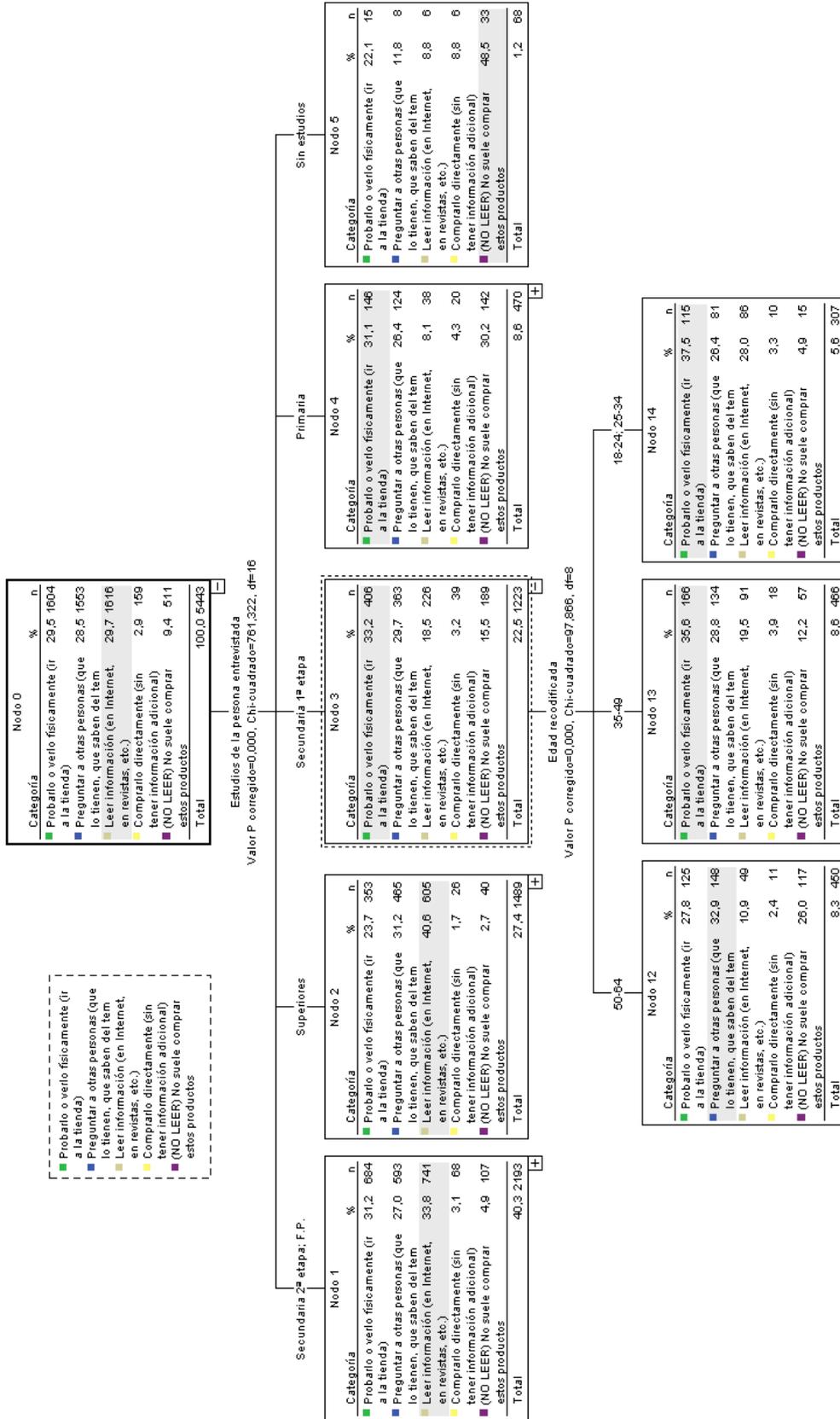
15.9 Anexo 9: Segmentación jerárquica del capital cultural digital para la compra de dispositivos

Educación primaria



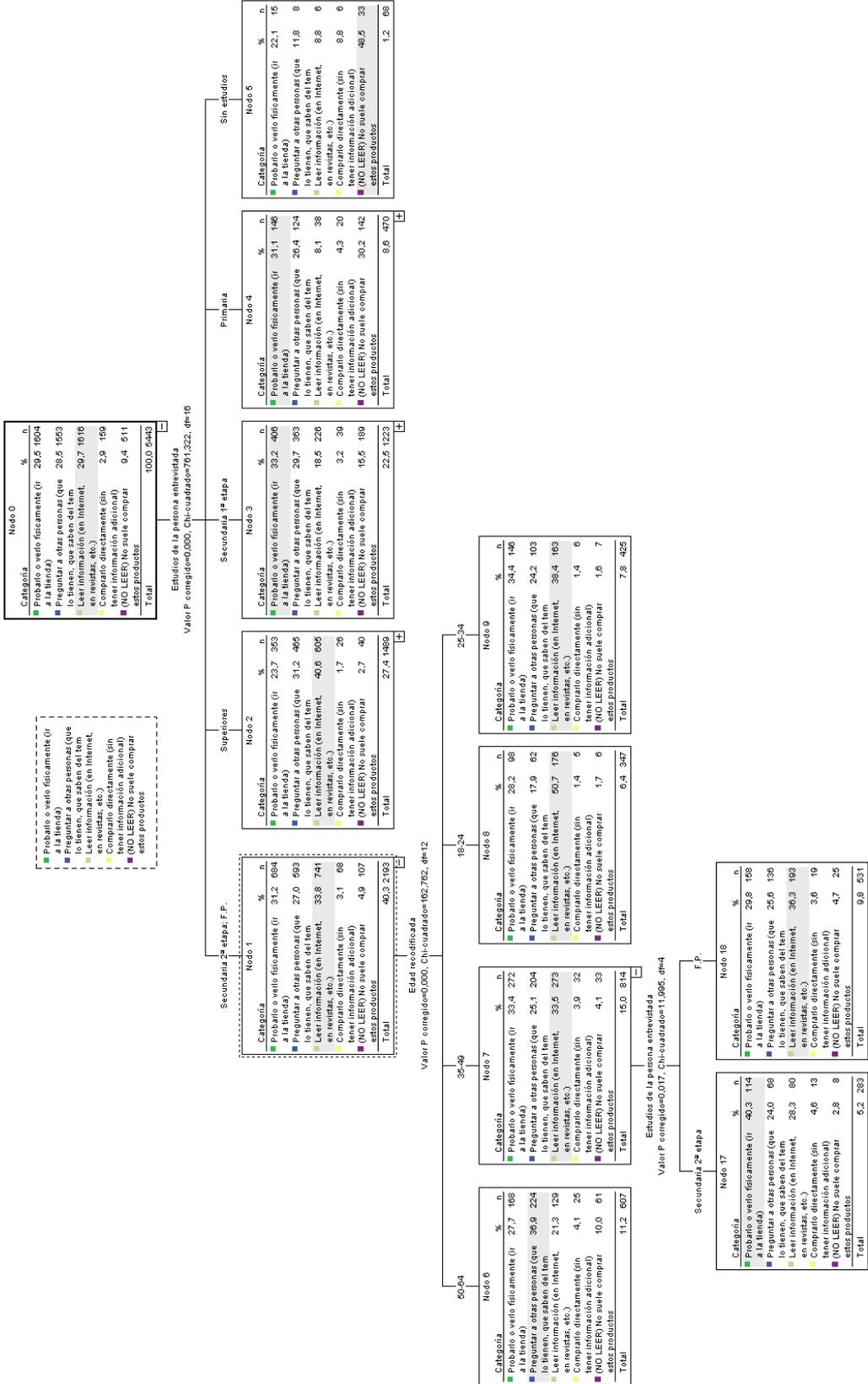
Educación secundaria 1ª etapa

Smartphones, tablets, e-books, consolas, ordenador, etc.



Secundaria 2ª etapa y FP

Smartphones, tablets, e-books, consolas, ordenador, etc.



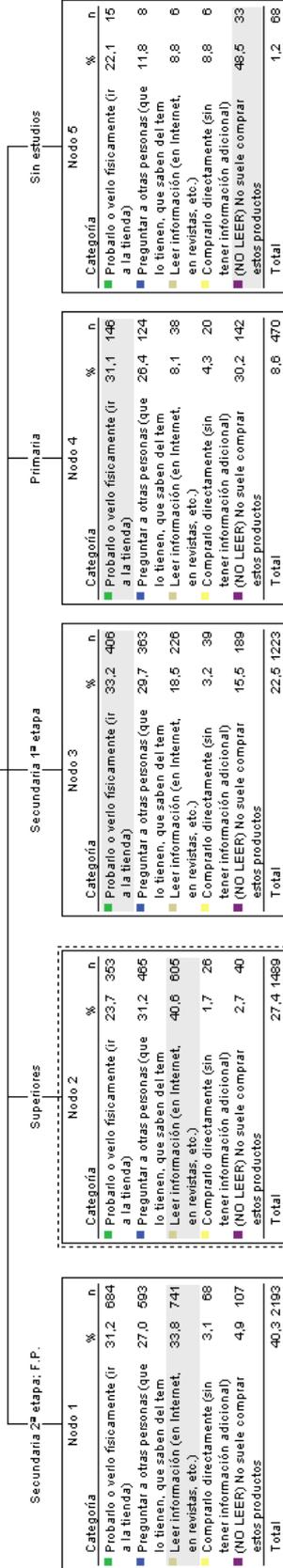
Superiores

Smartphones, tablets, e-books, consolas, ordenador, etc.

Nodo 0		
Categoría	%	n
■ Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)	29,5	1604
■ Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tem en revistas, etc.)	28,5	1553
■ Leer información (en Internet, en revistas, etc.)	29,7	1616
■ Comprarlo directamente (sin tener información adicional)	2,9	159
■ (NO LEER) No suele comprar estos productos	9,4	511
Total	100,0	5443

Nodo 1		
Categoría	%	n
■ Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)	31,2	684
■ Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tem en revistas, etc.)	27,0	593
■ Leer información (en Internet, en revistas, etc.)	33,8	741
■ Comprarlo directamente (sin tener información adicional)	3,1	68
■ (NO LEER) No suele comprar estos productos	4,9	107
Total	40,3	2193

Estudios de la persona entrevistada
Valor P. corregido=0,000, Chi-cuadrado=761,322, df=16



Nodo 1		
Categoría	%	n
■ Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)	31,2	684
■ Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tem en revistas, etc.)	27,0	593
■ Leer información (en Internet, en revistas, etc.)	33,8	741
■ Comprarlo directamente (sin tener información adicional)	3,1	68
■ (NO LEER) No suele comprar estos productos	4,9	107
Total	40,3	2193

Nodo 2		
Categoría	%	n
■ Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)	23,7	353
■ Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tem en revistas, etc.)	31,2	465
■ Leer información (en Internet, en revistas, etc.)	40,6	605
■ Comprarlo directamente (sin tener información adicional)	1,7	26
■ (NO LEER) No suele comprar estos productos	2,7	40
Total	27,4	1489

Nodo 3		
Categoría	%	n
■ Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)	33,2	406
■ Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tem en revistas, etc.)	29,7	363
■ Leer información (en Internet, en revistas, etc.)	18,5	228
■ Comprarlo directamente (sin tener información adicional)	3,2	39
■ (NO LEER) No suele comprar estos productos	15,5	189
Total	22,5	1223

Nodo 4		
Categoría	%	n
■ Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)	31,1	148
■ Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tem en revistas, etc.)	26,4	124
■ Leer información (en Internet, en revistas, etc.)	8,1	38
■ Comprarlo directamente (sin tener información adicional)	4,3	20
■ (NO LEER) No suele comprar estos productos	30,2	142
Total	8,6	470

Nodo 5		
Categoría	%	n
■ Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)	22,1	15
■ Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tem en revistas, etc.)	11,8	8
■ Leer información (en Internet, en revistas, etc.)	8,8	6
■ Comprarlo directamente (sin tener información adicional)	8,8	6
■ (NO LEER) No suele comprar estos productos	48,5	33
Total	1,2	68

Edad recodificada
Valor P. corregido=0,000, Chi-cuadrado=40,459, df=4

50-64 35-49; 18-24; 25-34

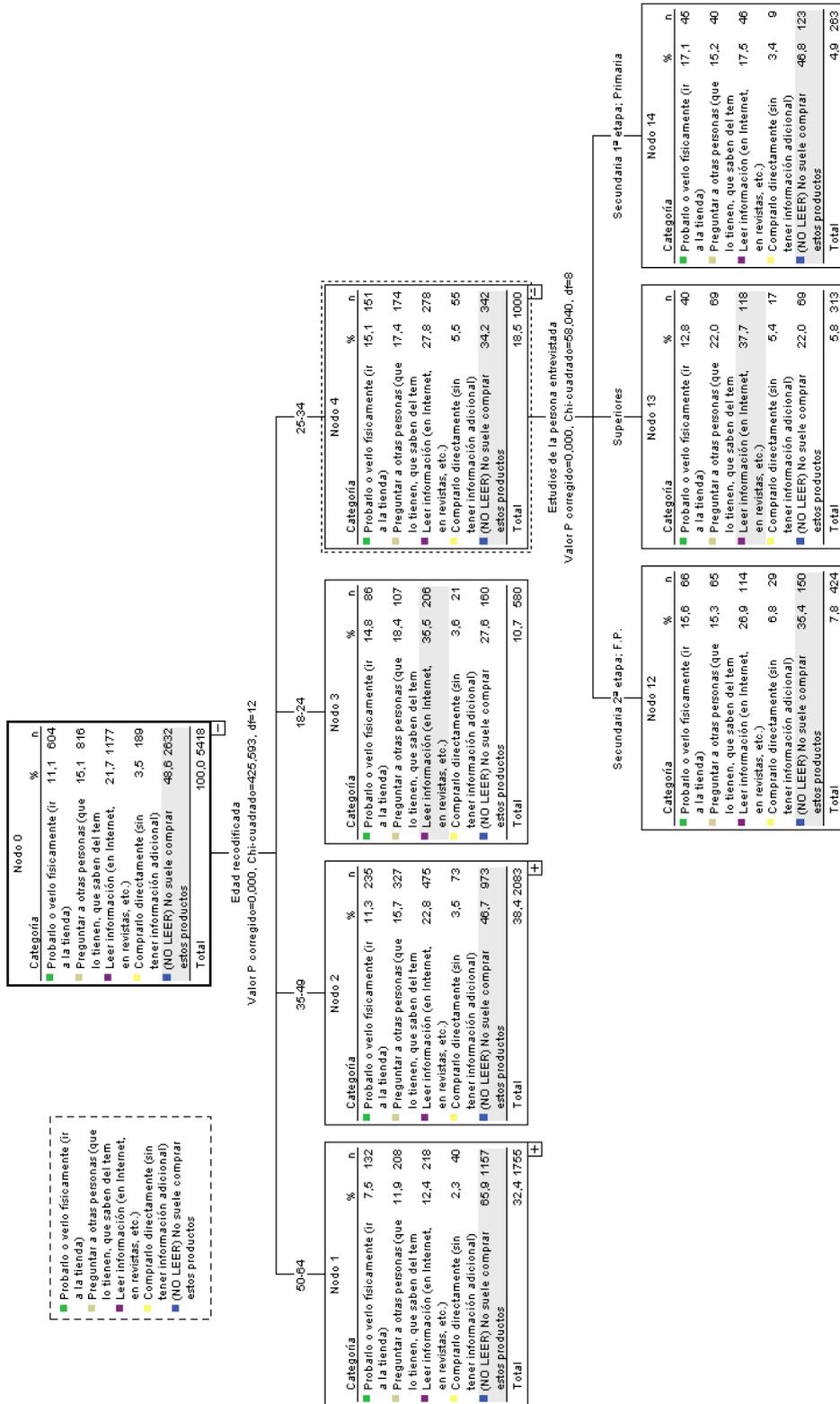
Nodo 10		
Categoría	%	n
■ Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)	24,9	98
■ Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tem en revistas, etc.)	34,1	134
■ Leer información (en Internet, en revistas, etc.)	31,8	125
■ Comprarlo directamente (sin tener información adicional)	3,1	12
■ (NO LEER) No suele comprar estos productos	6,1	24
Total	7,2	393

Nodo 11		
Categoría	%	n
■ Probarlo o verlo físicamente (ir a la tienda)	23,3	255
■ Preguntar a otras personas (que lo tienen, que saben del tem en revistas, etc.)	30,2	331
■ Leer información (en Internet, en revistas, etc.)	43,8	480
■ Comprarlo directamente (sin tener información adicional)	1,3	14
■ (NO LEER) No suele comprar estos productos	1,5	16
Total	20,1	1096

15.10 Anexo 10: Segmentación jerárquica del capital cultural digital para la compra de aplicaciones

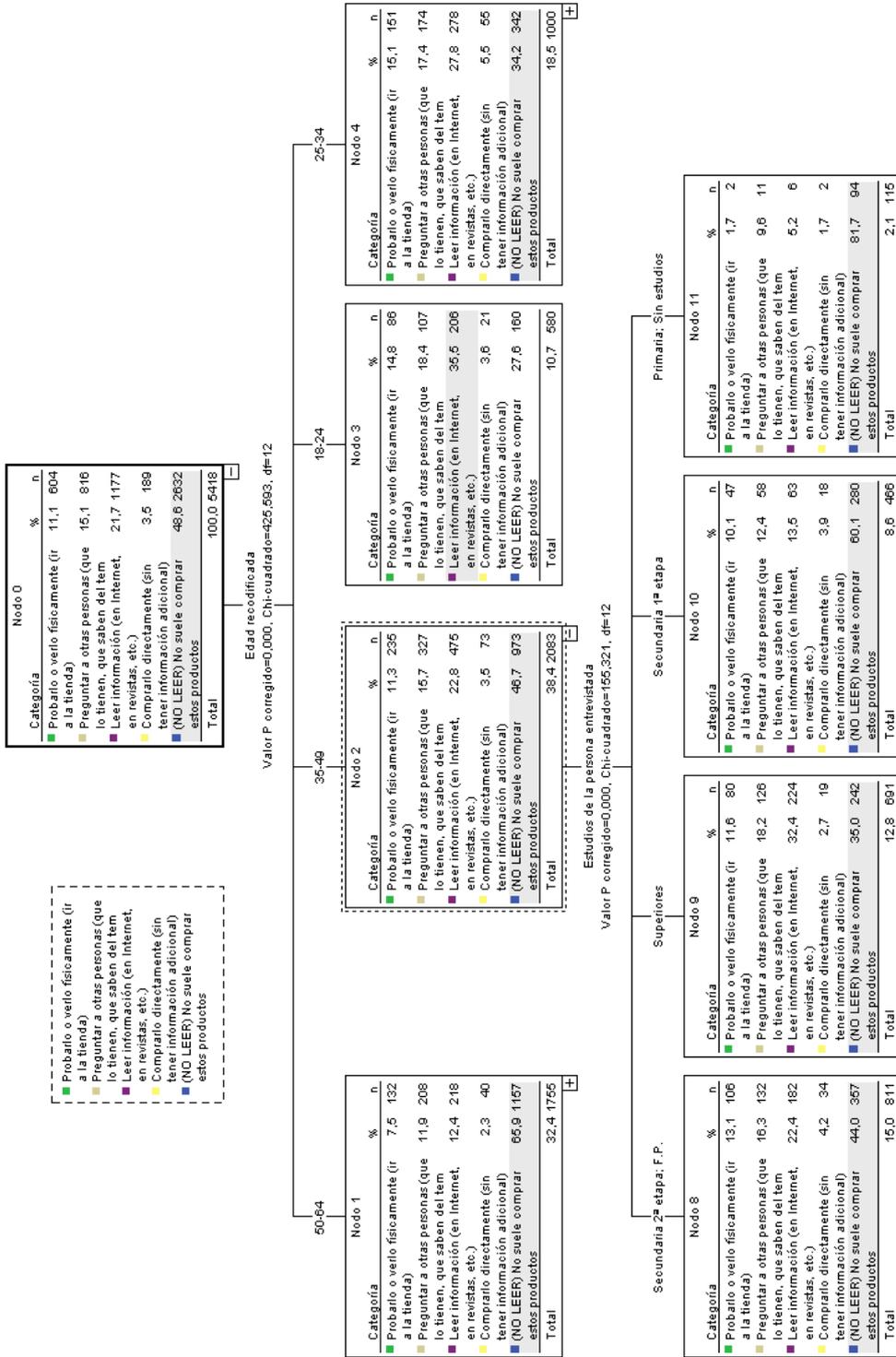
25-34 años

Aplicaciones informáticas para móvil u ordenador y juegos



35-49 años

Aplicaciones informáticas para móvil u ordenador y juegos



50-64 años

Aplicaciones informáticas para móvil u ordenador y juegos

