



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA  **Facultat de Ciències Socials**
Programa de Doctorat en Ciències Socials

**LA PRECARIEDAD LABORAL EN
ESPAÑA TRAS LAS REFORMAS
LABORALES DESPUÉS DE LA GRAN
RECESIÓN**

TESIS DOCTORAL

Presentada por:

Guillermo Murcia López

Directores:

Adoración Guamán Hernández

Raúl Lorente Campos

València, febrero de 2025

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA 

Facultat de Ciències Socials
Programa de Doctorat en Ciències Socials

Doña Adoración Guamán Hernández, Catedrática del Dpto. de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universitat de València y Don Raúl Lorente Campos, Profesor Titular del Dpto. de Sociología y Antropología social,

CERTIFICAN:

Que la presente memoria, titulada “La precariedad laboral en España tras las reformas laborales después de la Gran Recesión”, corresponde al trabajo realizado bajo su dirección por D. Guillermo Murcia López, para su presentación como Tesis Doctoral en el Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universitat de València.

Y para que conste firman el presente certificado en València, a 10 de enero de 2025.

Fdo.



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA  Facultat de Ciències Socials
Programa de Doctorat en Ciències Socials

LA PRECARIEDAD LABORAL EN ESPAÑA TRAS LAS REFORMAS LABORALES DESPUÉS DE LA GRAN RECESIÓN

TESIS DOCTORAL

Presentada por:

Guillermo Murcia López

Directores:

Adoración Guamán Hernández

Raúl Lorente Campos

València, febrero de 2025

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA  Facultat de Ciències Socials
Programa de Doctorat en Ciències Socials

La precarietat laboral a Espanya després de les reformes laborals posteriors a la Gran Recessió

Resum:

Aquesta tesi estudia la precarietat laboral des d'una perspectiva teòrica i empírica, centrant-se en l'impacte de les reformes laborals de 2010 i 2012 a Espanya. Primer, s'analitza críticament el concepte de precarietat laboral en la literatura científica, assenyalant mancances i incoherències d'algunes definicions i el seu paper en el debat de la transformació del treball. A partir d'això, i seguint estàndards de teoria de formació de conceptes, es proposa un concepte operatiu basat en la inestabilitat de la duració de la relació laboral, que permet l'anàlisi jurídic i empíric d'ambdues reformes laborals.

L'anàlisi jurídic de les reformes i la seua interpretació doctrinal suggereix que ambdues, especialment la de 2012, introduïren canvis que podrien incrementar la precarietat laboral. En l'anàlisi estadística s'empren dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) i la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL), mostrant estadístiques descriptives d'ambdues. Amb l'EPA, es realitza una anàlisi transversal repetida en 2007 i 2014 de 98.935 subjectes entrevistats, utilitzant regressió lineal. El model múltiple mostra un increment en la duració mitjana de la relació amb l'empresa de 3,24 mesos en homes i 2,15 en dones ($p < 0,01$) en 2014 respecte a 2007. D'altra banda, les dades de la MCVL s'analitzen amb un model de Cox estès per a variables dependents en el temps en 7.091.259 episodis d'afiliació a la Seguretat Social. Els resultats del model final multivariant mostren que la reforma de 2010 augmentà el risc de finalització d'episodis en homes (HR 1,12; IC 1,12-1,13) i dones (HR 1,11; IC 1,10-1,11). Aquest efecte s'intensificà després de la reforma de 2012, tant en homes (HR 1,30; IC 1,29-1,30) com en dones (HR 1,24; IC 1,23-1,25).

En conclusió, les reformes laborals semblen haver augmentat la precarietat laboral, amb efectes més pronunciats després de 2012.

Paraules clau: precarietat laboral, reformes laborals, Gran Recessió, Espanya, formació de conceptes, anàlisi de supervivència, duració de la relació laboral, EPA, MCVL.

La precariedad laboral en España tras las reformas laborales después de la Gran Recesión

Resumen:

Esta tesis estudia la precariedad laboral desde una perspectiva teórica y empírica, centrándose en el impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012 en España. Primero, se analiza críticamente el concepto de precariedad laboral en la literatura científica, señalando carencias e incoherencias de algunas definiciones y su papel en el debate de la transformación del trabajo. A partir de ello, y siguiendo estándares de teoría de formación de conceptos, se propone un concepto operativo basado en la inestabilidad de la duración de la relación laboral, que permiten el análisis jurídico y empírico de ambas reformas laborales.

El análisis jurídico de las reformas y su interpretación doctrinal sugiere que ambas, especialmente la de 2012, introdujeron cambios que podrían incrementar la precariedad laboral. En el análisis estadístico se emplean datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), mostrando estadísticas descriptivas de ambas. Con la EPA, se realiza un análisis transversal repetido en 2007 y 2014 de 98.935 sujetos entrevistados, utilizando regresión lineal. El modelo múltiple muestra un incremento en la duración media de la relación con la empresa de 3,24 meses en hombres y 2,15 en mujeres ($p < 0,01$) en 2014 respecto a 2007. Por otro lado, los datos de la MCVL se analizan con un modelo de Cox extendido para variables dependientes en el tiempo en 7.091.259 episodios de afiliación a la Seguridad Social. Los resultados del modelo final multivariado muestran que la reforma de 2010 aumentó el riesgo de finalización de episodios en hombres (HR 1,12; IC 1,12-1,13) y mujeres (HR 1,11; IC 1,10-1,11). Este efecto se intensificó tras la reforma de 2012, tanto en hombres (HR 1,30; IC 1,29-1,30) como en mujeres (HR 1,24; IC 1,23-1,25).

En conclusión, las reformas laborales parecen haber aumentado la precariedad laboral, con efectos más pronunciados tras 2012.

Palabras clave: precariedad laboral, reformas laborales, Gran Recesión, España, formación de conceptos, análisis de supervivencia, duración de la relación laboral, EPA, MCVL.

Labor precarity in Spain after the labor reforms following the Great Recession

Abstract:

This dissertation studies labor precarity from a theoretical and empirical perspective, focusing on the impact of the 2010 and 2012 labor reforms in Spain. First, the concept of labor precarity in the scientific literature is critically analyzed, highlighting the weaknesses and inconsistencies in some definitions and its role in the debate on the transformation of work. Based on this and following concept formation theory standards, an operational concept is proposed, based on the instability of job duration, allowing its application to legal and empirical evaluations of both labor reforms.

The legal analysis of the reforms and their doctrinal interpretation suggests that both, especially the 2012 reform, introduced changes that could increase labor precarity. The statistical analysis employs data from the Active Population Survey (EPA) and the Continuous Sample of Working Lives (MCVL), showing descriptive statistics for both. Using the EPA, a repeated cross-sectional analysis is conducted in 2007 and 2014 on 98,935 interviewed subjects, employing linear regression. The multiple model shows an increase in average job duration of 3.24 months for men and 2.15 months for women ($p < 0.01$) in 2014 compared to 2007. Meanwhile, MCVL data are analyzed using an extended Cox model for time-dependent variables in 7,091,259 episodes of social security affiliation. The results of the final multivariate model indicate that the 2010 reform increased the risk of ending affiliation episodes for men (HR 1.12; CI 1.12–1.13) and women (HR 1.11; CI 1.10–1.11). This effect intensified after the 2012 reform for both men (HR 1.30; CI 1.29–1.30) and women (HR 1.24; CI 1.23–1.25).

In conclusion, the labor reforms appear to have increased labor precarity, with more pronounced effects after 2012.

Keywords: labor precarity, labor reforms, Great Recession, Spain, concept formation, survival analysis, job tenure, EPA, MCVL.

Justificación de la tesis:

El estudio aborda un vacío significativo en la literatura científica sobre la precariedad laboral en España: en primer lugar, aporta tanto una revisión de literatura sobre las definiciones y conceptualizaciones alrededor de la precariedad laboral como una elaboración de un concepto operativo fundamentado en estándares de rigor de la teoría de formación de conceptos. En segundo lugar, mediante el uso del concepto establecido se llevan a cabo, por un lado, un análisis jurídico de las reformas laborales de 2010 y 2012 y, por otro, uno estadístico de la evolución de la precariedad laboral tras la aprobación de las mismas, evaluando su impacto en las condiciones laborales mediante datos estadísticos y un marco conceptual sólido.

Además, la investigación tiene una relevancia social destacada, ya que se centra en un tema que afecta a la mayoría de las personas trabajadoras. Esto permite evaluar no solo la efectividad de estas reformas, sino también sus posibles efectos no deseados, contribuyendo así a la mejora de futuras políticas públicas y normativas. A su vez, la constatación empírica de la evolución de la precariedad laboral en España permite aportar indicios científicos al respecto de los debates tanto sobre su extensión como de las presuntas transformaciones en el mundo del trabajo como de la extensión, ambos a escala global.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Esta tesis puede contribuir a visibilizar varios aspectos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con el trabajo decente, la reducción de desigualdades, y la elaboración de políticas inclusivas. En concreto:

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

- **Meta 8.5:** Lograr el pleno empleo y trabajo decente.
- El análisis del impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012 permite evaluar si estas medidas han mejorado o deteriorado las condiciones laborales, visibilizando desafíos en el acceso a empleos dignos.
- **Meta 8.8:** Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.
- El concepto operativo de precariedad laboral contribuye a identificar situaciones donde los derechos de las personas trabajadoras están siendo vulnerados.

ODS 10: Reducción de las desigualdades

- **Meta 10.2:** Promoción de la Inclusión social, económica y política.
- Al evaluar el impacto de las reformas laborales, la tesis resalta cómo estas pueden afectar de manera desigual a diferentes sectores de la población trabajadora.

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

- **Meta 16.6:** Creación de instituciones eficaces y transparentes.
- Al proporcionar un marco empírico para analizar políticas laborales, la tesis fomenta la transparencia en la evaluación de reformas legislativas y su impacto en la sociedad.

Además, los resultados de la tesis pueden servir como base para formular políticas públicas más inclusivas y sostenibles, apoyando la implementación de los ODS a nivel nacional.

Agradecimientos:

Dedico mi más profundo agradecimiento, en primer lugar, a mi familia, sin cuyo amor, paciencia, apoyo y comprensión habría sido imposible completar esta tesis.

A mi mujer María y mi hijo Daniel, cuyo cariño y risas me acompañan cada día, y a quienes espero poder ser el mejor marido y padre posible.

A mi madre, que con su amor materno se preocupó de hacer que naciese en mí la curiosidad y el deleite por la lectura y que siempre ha estado, está y estará a mi lado y al de Daniel.

A mi padre, que me inspiró la fascinación y el respeto por la ciencia y el interés en hallar los porqués y que, para mí, sigue siendo la persona más fuerte del mundo.

A mi hermana, a quien quiero desde el día que nació y me ha enseñado tantas cosas de la vida, y a mi sobrino Lucas, que sé que jugará y reirá junto a su primo, con un vínculo como el que tenemos su madre y yo.

Agradezco también a mis amigos, la familia que se elige, el haber estado siempre ahí. A Jorge, por ser siempre el Richard 23 de la *body music*, creativo incansable y apoyo fraternal. Al Toñas, el mejor *dungeon master* que ha habido jamás y que ha ido abriendo el paso al resto del grupo de aventureros en las profundidades de las mazmorras. A Emilio, que ha estado a mi lado en todas las etapas de mi vida como un fiel Walter Sobchak. A Sergio, con quien he tenido numerosos debates y charlas que me han ayudado tanto en las dificultades durante la elaboración de esta tesis y con quien en un futuro espero poder tanto trabajar como ver a *Nine Inch Nails* en directo. A Albert, que como miembro de la compañía *Deathwing* caminó primero la senda del doctorado y la superó con distinción, siendo un ejemplo de honor y militancia con quien espero poder escribir sobre el *Dark Marxism*.

Y finalmente, a quienes me han ayudado desde el mundo académico. Al profesor Rafael Romero Villafranca por compartir conmigo su impresionante conocimiento de la estadística y en particular del análisis de supervivencia. Al profesor Clyde Schechter, sin cuyo dominio del paquete estadístico *Stata* y amabilidad para contestar a mis dudas no habría podido completar el apartado de análisis cuantitativo.

A mis directores de tesis, Raúl Lorente Campos y Adoración Guamán Hernández por su paciencia, comprensión y compromiso tanto con la investigación científica sobre el mundo del trabajo como con el esfuerzo por la emancipación de este.

I. Índice de contenidos

Índice

I. Índice de contenidos.....	XIV
II. Índice de figuras.....	XVII
III. Índice de tablas.....	XVIII
IV. Acrónimos y abreviaturas.....	XX
1 Introducción.....	21
2 Tema, justificación y metodología de la investigación.....	22
2.1 Tema de investigación y objetivos.....	22
2.2 Relevancia de la investigación.....	22
2.3 Hipótesis.....	25
2.4 Metodología.....	25
3 Marco teórico y estado de la cuestión.....	28
3.1 El debate sobre la transformación del trabajo.....	28
3.1.1 La relevancia del concepto de trabajo y de precariedad laboral.....	30
3.1.2 La visión de la clase trabajadora en Marx y Engels.....	37
3.1.3 La aristocracia obrera: de Bakunin al tercermundismo.....	44
3.1.4 La cuestión de la mujer y el trabajo.....	46
3.1.5 Las predicciones de la sociedad postindustrial.....	54
3.1.6 Autonomismo y trabajo inmaterial: Negri, Hardt y su influencia.....	70
3.1.7 El trabajo y la clase trabajadora en la postizquierda y el posmarxismo.....	86
3.1.8 La teoría del mercado de trabajo dual y teoría de mercados de trabajo segmentados. El enfoque <i>insider-outsider</i>	94
3.1.9 El impacto del cambio tecnológico y técnico. Teorías del <i>Skill-Biased Technical Change</i> y <i>Routine-Biased Technical Change</i>	111
3.2 El concepto de precariedad laboral.....	116
3.2.1 Flexibilidad e inseguridad como conceptos relacionados pero distintos al de precariedad laboral.....	119
3.2.2 La ausencia de un concepto establecido y consensuado para la precariedad laboral: su porqué y el problema que ello implica.....	127
3.2.3 El origen francoitaliano y el recorrido extralaboral del término “precariedad”.....	133
3.2.4 Propuestas de definiciones para la precariedad laboral.....	137

3.2.5 El precariado como nueva clase social o agente de acción sociopolítica.....	147
3.2.6 La perspectiva sobre la precariedad laboral en el marxismo y neomarxismo.....	157
3.2.7 Teorías y estudios de la precariedad laboral en la sociología (crítica) española.....	169
3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral	183
3.2.9 El estudio empírico de la duración de las relaciones laborales (job tenure) como campo adyacente al de la precariedad laboral.....	207
3.2.10 Resumen y conclusiones: elementos comunes a las definiciones de precariedad laboral y estudios sobre la misma.....	211
4 El desarrollo de un concepto operativo específico de precariedad laboral.....	215
4.1 La importancia de desarrollar un concepto operativo de precariedad laboral.....	215
4.2 Los ejes temáticos en la literatura sobre la precariedad laboral.....	221
4.3 La base teórica de la formación de conceptos.....	229
4.4 La inestabilidad en la duración de la relación laboral como núcleo de un concepto operativo de precariedad laboral.....	233
5 La recepción normativa de la precariedad laboral en España.....	247
5.1 Los antecedentes al ordenamiento laboral en democracia: el franquismo.....	247
5.2 El ordenamiento jurídico laboral español desde la Transición a los primeros años 80 (1975- 1983): la introducción de la flexibilidad laboral.....	252
5.3 La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la reforma non nata de 1988: la consolidación de la contratación temporal no causal (1984-1994).....	260
5.4 La Ley 11/1994: el retorno del principio de causalidad. La aparición de las ETTs (1994-1997)	268
5.5 Las reformas de 1997 y 1998: diálogo social entre Gobierno y sindicatos (1997-2001).....	276
5.6 La ruptura de la concertación social y su retorno (2001-2008).....	281
5.7 Resumen de las reformas al marco jurídico laboral en España de la Transición a la Gran Recesión.....	286
6 Análisis jurídico de los elementos precarizadores en las reformas laborales españolas post-Gran Recesión de 2010 y 2012.....	290
6.1 Introducción y antecedentes.....	290
6.2 Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.....	292
6.2.1 Antecedentes.....	292

6.2.2	Preámbulo y articulado de la Ley 35/2010.....	294
6.2.3	Resumen de la valoración general de la doctrina y comparación con el concepto propio de precariedad laboral.....	306
6.3	Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. .	310
6.3.1	Antecedentes.....	310
6.3.2	Exposición de motivos y articulado de la Ley 3/2012.....	311
6.3.3	Resumen de la valoración general de la doctrina y comparación con el concepto propio de precariedad laboral.....	331
7	Análisis cuantitativo.....	333
7.1	Metodología del análisis cuantitativo.....	333
7.1.1	Bases de datos utilizadas.....	335
7.1.2	Explotación estadística de la EPA.....	338
7.1.3	Explotación estadística de la MCVL.....	340
7.1.3.1	Modelo de riesgos proporcionales de Cox en la MCVL.....	349
7.1.4	Resumen y conclusiones.....	354
7.2	Resultados del análisis cuantitativo de la Encuesta de Población Activa.....	357
7.3	Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales.....	373
8	Discusión.....	396
8.1	Limitaciones y fortalezas del estudio.....	411
9	Conclusiones.....	420
10	Bibliografía.....	433
11	Anexo I: debate parlamentario de las reformas laborales de 2010 y 2012.....	505
11.1	Debate parlamentario del Real Decreto-Ley 10/2010.....	505
11.2	Debate parlamentario del Real Decreto-Ley 3/2012.....	512
12	Anexo II: sintaxis de los modelos estadísticos.....	520
12.1	Encuesta de Población Activa:.....	521
12.2	Muestra Continua de Vidas Laborales:.....	523

II. Índice de figuras

Figura 1: Evolución de la tasa de desempleo y la tasa de temporalidad en España, II trimestre, 1985-1995. Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.....	264
Figura 2: Tasa de desempleo y tasa de temporalidad en España, 1994-2001. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.....	281
Figura 3: Duración en meses de la relación laboral con la empresa según sexo y grupo de edad en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana, p25, p75. Valores <i>outliers</i> excluidos.....	359
Figura 4: Duración en meses de la relación laboral con la empresa según sexo y tipo de contrato en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana, p25, p75. Valores <i>outliers</i> excluidos. Mediana, p25, p75. Valores <i>outliers</i> excluidos.....	361
Figura 5: Duración en meses de la relación laboral con la empresa según sexo y nivel de estudios para 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana, p25, p75. Valores <i>outliers</i> excluidos.....	363
Figura 6: Duración en meses de la relación laboral con la empresa según sexo y comunidad autónoma en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana, p25, p75. Valores <i>outliers</i> excluidos.....	366
Figura 7: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y tipo de contrato. Mediana, p25, p75. Valores <i>outliers</i> excluidos.....	375
Figura 8: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y comunidad autónoma. Mediana, p25, p75. Valores <i>outliers</i> excluidos.....	377
Figura 9: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y sector de actividad. Mediana, p25, p75. Escala logarítmica en el eje de ordenadas para facilitar la visualización. Valores <i>outliers</i> excluidos.....	379
Figura 10: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y clase social ocupacional. Mediana, p25, p75. Valores <i>outliers</i> excluidos.....	381
Figura 11: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y nacionalidad. Mediana, p25, p75. Valores <i>outliers</i> excluidos.....	383
Figura 12: Curva de supervivencia de episodios de afiliación de trabajadores hombres en años. Figura truncada por la derecha a 10 años para facilitar la visualización.....	389
Figura 13: Curva de supervivencia de episodios de afiliación de trabajadoras mujeres en años. Figura truncada por la derecha a 10 años para facilitar la visualización.....	390
Figura 14: Tasa de temporalidad en España 2000-2019 (segundo trimestre). Fuente: EPA.....	407
Figura 15: Número absoluto de personas trabajadoras en España 2000-2019 (segundo trimestre). Fuente: EPA.....	408

III. Índice de tablas

Tabla 1: Definiciones de inseguridad laboral.....	126
Tabla 2: Trabajo precario y equivalencias conceptuales en cinco países.....	145
Tabla 3: Distribución de contratos de trabajo en España según duración en años y período.....	205
Tabla 4: Distribución de contratos de trabajo en España en 1995 según duración en años, desagregada.....	205
Tabla 5: Definiciones y operativizaciones de precariedad (laboral).....	224
Tabla 6: Recuento de apariciones de cada eje temático en la revisión de literatura sobre el concepto de precariedad laboral.....	229
Tabla 7: Aspectos de la legislación laboral relacionados con el concepto operativo de precariedad laboral del epígrafe 4.4 afectados por la reforma laboral de 2010 y valoración de su efecto en los mismos.....	309
Tabla 8: Aspectos de la legislación laboral relacionados con el concepto operativo de precariedad laboral del epígrafe 4.4 afectados por la reforma laboral de 2012 y valoración de su efecto en los mismos.....	332
Tabla 9: Categorías de la variable sector de actividad basadas en la clasificación CNAE-2009.....	342
Tabla 10: Variables que varían con el tiempo utilizadas en nuestro modelo extendido de Cox.....	352
Tabla 11: Resumen de la metodología en la explotación estadística de las bases de datos de la EPA y la MCVL.....	356
Tabla 12: Número y proporción de sujetos entrevistados y duración de relación laboral en meses con empresa según sexo y grupo de edad en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana (p25, p75).....	358
Tabla 13: Número y proporción de sujetos entrevistados y duración de relación laboral con empresa en meses según sexo y tipo de contrato en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana (p25, p75).....	360
Tabla 14: Número y proporción de sujetos entrevistados y duración de relación laboral con empresa en meses según sexo y nivel de estudios en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana (p25, p75).....	362
Tabla 15: Duración en meses de relación laboral con la empresa en meses según tipo de contrato y comunidad autónoma en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana (p25, p75).....	364
Tabla 16: Prueba t de Student desapareada de igualdad de medias de duración de relación laboral con la empresa entre 2007 y 2014.....	370
Tabla 17: Regresión lineal simple entre año y duración de la relación laboral en la empresa para trabajadores hombres.....	370
Tabla 18: Regresión lineal simple entre año y duración de la relación laboral en la empresa para trabajadoras mujeres.....	371

Tabla 19: Regresión lineal múltiple entre año y duración de relación laboral con la empresa para trabajadores hombres con tipo de contrato, grupo de edad, nivel de estudios y comunidad autónoma como covariables de control.....	371
Tabla 20: Regresión lineal múltiple entre año y duración de relación laboral con la empresa para trabajadoras mujeres con tipo de contrato, grupo de edad, nivel de estudios y comunidad autónoma como covariables de control.....	372
Tabla 21: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y tipo de contratos. Mediana (p25, p75).....	374
Tabla 22: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y comunidad autónoma. Mediana (p25, p75).....	376
Tabla 23: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y actividad económica (agrupación basada en CNAE). Mediana (p25, p75).....	378
Tabla 24: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y clase social ocupacional. Mediana (p25, p75).....	380
Tabla 25: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y país de nacimiento. Mediana (p25, p75).....	382
Tabla 26: Test de log-rank.....	388
Tabla 27: Hazard ratios para la baja del episodio de afiliación, 2000-2019, modelo final con reformas laborales como variable independiente que varía en el tiempo, estratificado por sexo y ajustado por crisis económica, tipo de contrato, sector de actividad económica, clase social ocupacional, coeficiente de parcialidad y país de nacimiento. Categoría de referencia: antes de las reformas.....	392
Tabla 28: Hazard ratios para la baja del episodio de afiliación, 2000-2019, modelo final con variable independiente de crisis económica que varía en el tiempo, estratificado por sexo y ajustado por reformas laborales, tipo de contrato, sector de actividad económica, clase social ocupacional, coeficiente de parcialidad y país de nacimiento. Categoría de referencia: periodo 00-08.....	394

IV. Acrónimos y abreviaturas

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CFCI: Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida.

CIAE: Contrato Indefinido de Apoyo a Emprendedores.

ECVT: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

EPA: Encuesta de Población Activa.

LCT: Texto Refundido de la Ley del Contrato de Trabajo aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944.

MCVL: Muestra Continua de Vidas Laborales.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

REE: Relación de Empleo Estándar.

SOPs: *Systems of Provision*.

TCH: Teoría del Capital Humano.

TMTD: Teoría del Mercado de Trabajo Dual.

TMTS: Teoría del Mercado de Trabajo Segmentados.

TRS: Teoría de la Reproducción Social.

1 Introducción

Si el pasado es otro país, como decía LP Hartley en *The Go-Between*, podría parecer que esta tesis se propone como objeto de estudio una sociedad foránea antes que nada remotamente cercano a nosotros. Más de una década después de las reformas laborales que tuvieron lugar como respuesta a la Gran Recesión de 2008, echar la vista atrás a los cambios que tuvieron lugar en el ordenamiento jurídico laboral español y en su mercado laboral como consecuencia de dicha crisis puede parecer extraño. Estudiar los ecos en nuestro país de una de las crisis económicas más graves que se propagaron por un mundo globalizado al poco de echar a andar el siglo XXI puede parecer más un ejercicio de historia reciente que algo que tenga que ver con la actualidad.

Pero el mundo del trabajo actual y en concreto el del trabajo español, son hijos de la Gran Recesión de 2008. Los devastadores efectos que tuvo dicha crisis y la frágil recuperación que la ha acompañado (Kliman, 2011; Roberts, 2016) han servido como justificación para las reformas del ordenamiento laboral en varios países de Europa occidental, sobre la base de que una de las mejores respuestas a la crisis es la de flexibilizar los mercados laborales (Clauwaert & Schömann, 2013; European Commission, 2010; Messeguer, 2016).

Ciertos autores señalan que estas reformas presionan a la baja salarios y condiciones de trabajo, buscando flexibilizar sin proveer seguridad a las personas trabajadoras (Vaughan-Whitehead, 2015). Otros las ven como parte de una desregulación a gran escala del ordenamiento laboral que estaría llevándose a cabo en la Unión Europea (UE), proceso llevado a cabo en ausencia de principios democráticos y que tendría un efecto negativo en los derechos y la protección de las personas trabajadoras (Clauwaert & Schömann, 2012). El debate no es nuevo: ya desde hace décadas una serie de autores afirman que el mundo del trabajo asalariado, y en general la propia relación capital-trabajo en las economías capitalistas ha cambiado. En concreto, en amplios sectores académicos y políticos se da por sentado que un fenómeno

denominado “precariedad laboral”, a menudo de contornos difusos, se ha extendido de forma mayoritaria o al menos creciente entre las personas trabajadoras.

2 Tema, justificación y metodología de la investigación

2.1 Tema de investigación y objetivos

El principal tema de investigación de este estudio es doble: de un lado el concepto de precariedad laboral en la investigación científica y su relación con el debate sobre la transformación del trabajo. Del otro, hasta qué punto contenían las reformas laborales de 2010 y 2012 elementos precarizadores del mercado laboral español y si, efectivamente, tuvieron este efecto en el mismo.

Esperamos cumplir tres objetivos: primero, repasar el desarrollo y uso del significado del concepto precariedad laboral en la literatura científica y determinar cuál debe ser el contenido de dicho concepto a fin de que cumpla de la mejor forma posible su propósito explicativo de la realidad social; segundo, aplicando dicho concepto, analizar las reformas laborales de 2010 y 2012 a nivel jurídico a fin de determinar si se legisló en un sentido precarizador; tercero, haciendo uso del análisis estadístico, esclarecer si efectivamente la precariedad laboral del mercado laboral español experimentó cambios tras la aprobación de las reformas laborales de 2010 y 2012.

2.2 Relevancia de la investigación

Entendemos que este estudio es relevante tanto a nivel científico (1) como social (2).

- 1) El estudio tiene interés científico debido ya que podría contribuir a la creciente literatura científica sobre precariedad laboral en España arrojando luz sobre los posibles efectos de las reformas laborales de 2010 y 2012 mediante el análisis empírico haciendo uso de diversas fuentes de datos y poniendo un especial énfasis en la elaboración minuciosa y rigurosa del concepto de “precariedad laboral”, sin darlo por asumido.

2) Es socialmente relevante debido a que realizaría una aportación tanto teórica como empírica sobre un tema que afecta a la mayoría de los ciudadanos de este y otros países: aquellos que, como personas trabajadoras, se ven afectadas por los cambios en el ordenamiento laboral. La economía de mercado en la que nos hallamos se basa en la continuada existencia de, por un lado, personas trabajadoras que producen bienes y servicios y del otro, de personas empresarias. Así, las reformas y la legislación laboral son una de las herramientas que los distintos gobiernos implementan a la hora de intentar alcanzar sus objetivos en política económica equilibrando, por un lado, la matriz de relaciones y mecanismos del tejido productivo nacional y, por el otro, el bienestar de las personas trabajadoras o, al menos, la aquiescencia por parte de estas de sus condiciones laborales. Si las políticas delimitan lo que un gobierno desea o espera alcanzar y los métodos y principios que utilizará para dicho fin, las distintas herramientas jurídicas a su alcance o las normas son la concreción material de estas políticas. Adoptar políticas públicas y aprobar reformas legales supone, por tanto, tomar partido respecto a decisiones públicas y establecer prioridades políticas (Castro García, 2015). Si buscamos garantizar el mayor bienestar posible a los diferentes miembros de nuestra sociedad, resulta útil evaluar las políticas públicas y las normas, así como su efectividad a la hora de resolver los problemas que se proponían solventar o los efectos no deseados que acaban comportando.

Y, con todo, no resulta infrecuente observar cómo en los debates públicos sobre reformas laborales o protección de las personas trabajadoras los elementos a tener en cuenta se restringen a una serie de variables muy limitada, a menudo aquellas capturadas por indicadores macroeconómicos. Sin intención de desmerecer la importancia de estos indicadores, así como tampoco ignorar las críticas al sesgo que contienen algunos de ellos (Keen, 2013; Sims, 1980), creemos importante resaltar la idea de que el derecho laboral y las políticas laborales deberían reunir información y hacer uso de muchas más fuentes. Tal y como recoge uno de los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “el trabajo no es una mercancía”

(O'Higgins, 1997): tanto el derecho laboral como la protección legal de las personas trabajadoras no regulan la compra o el intercambio de bienes y servicios, sino las condiciones que estas experimentan en su vida cotidiana. En ese sentido, cualquier reforma tendrá efectos reales y tangibles sobre la vida de las personas que a veces no resultan capturados en su complejidad por los indicadores macroeconómicos de la mayoría de los gobiernos.

Las políticas diseñadas como respuesta a la Gran Recesión no han sido neutrales: obedecen a determinadas perspectivas sobre lo que las políticas deberían regular y cómo, y se basan en ciertos indicios científicos a la hora de implementar reformas. Una de las preocupaciones en aumento entre los profesionales y académicos que trabajan en el ámbito de la salud pública y la ciencia política es la de los posibles efectos negativos sobre la salud de las políticas públicas adoptadas como respuesta a la Gran Recesión, recogidas todas ellas bajo el término general de “políticas de austeridad” (Antonakakis & Collins, 2014; Gallo & Gené-Badia, 2013; Kentikelenis et al., 2014; Legido-Quigley et al., 2013; van Gool & Pearson, 2014). Una preocupación similar se extiende a las reformas laborales, ya que las últimas décadas muestran cómo se han adoptado como respuesta a las crisis económicas (Palomeque López, 1984).

El análisis de políticas públicas debería hacer uso de múltiples métodos de investigación y argumentación a la hora de producir y transformar información que sea relevante para las mismas y que pueda, en última instancia, ser utilizada en un contexto político para resolver problemas de esta índole (Dunn, 1981). Esta tesis intentará aportar indicios científicos sobre precariedad laboral para que puedan tenerse en cuenta en el debate público sobre los pros y contras de las reformas laborales y a su vez, el debate sobre la posible “transformación del trabajo” o la extensión de la precariedad laboral cuente con argumentos sólidos.

En nuestra investigación, además, tendremos en cuenta elementos asociados a situaciones de discriminación o desigualdad como la clase social ocupacional, el origen nacional de las personas trabajadoras o, principalmente, el género. Cuestiones como el sexo o el género están profundamente

entrelazadas con el conjunto de oportunidades económicas, sociales o culturales de la mitad de los seres humanos: las mujeres (Marchbank & Letherby, 2014, p. 11). En consecuencia, la investigación científica ha tenido en cuenta este elemento en el ámbito del derecho del trabajo (Villalba Sánchez, 2014) y de sociología del trabajo, analizando, por ejemplo, las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral (Matysiak & Cukrowska-Torzewska, 2021) o la persistente asignación del trabajo doméstico (o de cuidados) a las mujeres (Breen & Cooke, 2005). La investigación, a poder ser empírica, que tenga en cuenta la dimensión de sexo o género es relevante y de utilidad social para comprender por qué las trabajadoras mujeres experimentan una situación de desigualdad en lo referente a todo lo relacionado con el mundo laboral (Sullivan et al., 2023, p. 105). En consecuencia, nuestra investigación presentará en todo momento datos estratificados según sexo o género, a fin de poder arrojar luz sobre la cuestión.

2.3 Hipótesis

Hipótesis 1: el significado del concepto de precariedad laboral a nivel científico es difuso y a menudo contradictorio entre diferentes autores, por lo cual resulta necesario elaborar uno bajo estándares rigurosos.

Hipótesis 2: las reformas laborales de 2010 y 2012 del ordenamiento jurídico laboral español contribuyeron a incrementar la precariedad laboral de las personas trabajadoras españolas, entendida esta bajo la definición establecida durante nuestra investigación.

2.4 Metodología

La metodología de nuestra investigación es de tipo mixto, reflejando la complejidad del tema de investigación e indagando en las dimensiones cualitativa y cuantitativa de los temas de investigación. En primer lugar, realizaremos una revisión del estado de la cuestión de dos temas de importancia capital para nuestra investigación que se hallan indisolublemente ligados: el debate sobre la transformación del trabajo y el concepto de precariedad laboral. La revisión del estado de la cuestión de esta última

consistirá en la exploración del significado, génesis, desarrollo, vigencia y uso del mismo concepto de precariedad laboral.

Con posterioridad valoraremos las distintas definiciones de dicho concepto de precariedad laboral que hayamos encontrado en nuestra revisión de la literatura para, haciendo uso del trabajo de Goertz (2006) y Gerring (2009; 1999, 2011) sobre la formación de conceptos en ciencias sociales, establecer la que utilizaremos para nuestra investigación.

Una vez contemos con un concepto operativo de precariedad laboral, lo aplicaremos a dos tipos de análisis en el contexto español post-Gran Recesión. De un lado, realizaremos un análisis jurídico de las reformas laborales de 2010 y 2012 aprobadas en España como respuesta a la situación económica derivada de la Gran Recesión. Del otro, llevaremos a cabo un análisis cuantitativo, empleando dos bases de datos, la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) a fin de comprobar si, efectivamente, la precariedad laboral tal y como la habremos definido experimentó cambios tras la aprobación de las reformas.

El análisis jurídico consistirá en, haciendo uso del concepto de precariedad laboral que desarrollemos, identificar los elementos de las reformas de 2010 y 2012 que puedan tener efectos en la misma, ya sea potencialmente incrementándola o disminuyéndola. Dicho análisis deberá venir precedido de una puesta en situación del ordenamiento jurídico laboral español anterior a las reformas que introduzca cómo la precariedad laboral pudo verse afectada por reformas previas y lógicamente, de la discusión pormenorizada del articulado de las reformas que incluirá la opinión de la doctrina sobre las mismas. El debate parlamentario que antecedió a la aprobación de las reformas se detallará en el epígrafe 11 incluido como anexo I.

Nuestra selección como marco del análisis el caso de España se debe a tres motivos principales. En primer lugar, es nuestro contexto cultural y legal y por tanto con el que más familiarizado estamos, conociéndolo de primera mano. En segundo, se trata de un país con una de las mayores tasas de temporalidad de la Unión Europea (superado únicamente por Polonia) (Banyuls et al., 2009; Lorente et al., 2013), siendo la temporalidad contractual uno de los fenómenos

más comúnmente asociados al concepto de precariedad laboral (Choonara, 2018, 2019a). La precariedad laboral puede aplicarse como concepto en distintos contextos nacionales si se tienen en cuenta tanto el contexto cultural como sus peculiaridades nacionales (Barbier, 2011; Muntaner, 2016). La intensidad con la que la Gran Recesión afectó a España y la ambición de impulsar el crecimiento económico con la que se presentaron las reformas laborales durante la crisis nos lleva a considerar que España es un escenario idóneo para comprobar el efecto en la precariedad de este tipo de iniciativas legislativas. En tercer lugar, España sería además representativa de un tipo de modelo de Estado de bienestar concreto: el sureño/mediterráneo. Las variedades de Estados de bienestar han sido utilizadas en investigaciones científicas en ámbitos diversos como intentar hallar una relación entre estos modelos, las políticas públicas y los efectos en salud (Esping-Andersen, 1990; Julià et al., 2014; Korpi, 2010; Navarro & Shi, 2001; Puig-Barrachina et al., 2014; Veenstra, 2006) o las posturas de rechazo a la inmigración (Farkas et al., 2024).

La metodología del análisis cuantitativo se explica con detalle en la sección 7.1, donde describimos las bases de datos, variables y técnicas estadísticas que utilizaremos para nuestra investigación. La idea central es la de capturar, mediante el análisis estadístico, si la realidad del mercado laboral reflejó el potencial efecto en la precariedad laboral que podría derivarse de las reformas laborales de 2010 y 2012, tal y como habremos establecido en el análisis jurídico explicado con anterioridad.

Se trataría pues de formular las siguientes preguntas de investigación:

Pregunta 1: ¿Existe un concepto científico compartido de precariedad laboral? En caso negativo ¿cómo podríamos establecer un concepto operativo de la misma de acuerdo a la teoría de formación de conceptos?

Pregunta 2: ¿En qué han consistido las reformas laborales de 2010 y 2012 y han afectado a la precariedad laboral entendida según nuestro concepto operativo?

Pregunta 3: ¿Se ha producido tras la aprobación de dichas reformas un incremento en la precariedad laboral de las personas trabajadoras españolas,

entendida dicha precariedad laboral bajo nuestro concepto operativo? ¿En qué grado y de qué forma?

3 Marco teórico y estado de la cuestión

3.1 El debate sobre la transformación del trabajo

En esta sección nos centramos en las distintas teorías que dentro de las ciencias sociales y políticas han estudiado el trabajo como componente de las sociedades humanas y, en concreto, en los análisis que han investigado si desde el surgimiento del trabajo asalariado como tal, este ha experimentado cambios, sea en su naturaleza o en diferenciaciones respecto del colectivo que lo conforma, las personas trabajadoras. Restringiremos el análisis de las teorías de la diferenciación a aquellas centradas en las diferencias respecto a la condición de personas trabajadoras y a la actividad laboral.

Si bien no todas las teorías de los cambios en el trabajo o de la diferenciación entre las personas trabajadoras tienen que ver de forma directa con nuestro objeto de estudio, la precariedad laboral, el debate de fondo que da origen al concepto está estrechamente vinculado con estos planteamientos. Una muestra nítida se observa en el surgimiento del propio término de “precariedad”, como veremos en la sección 3.2.3. Tras nacer en un primer momento vinculado al mundo del trabajo, durante años el término se asociará más a situaciones de pobreza y exclusión social; pero cuando vuelva a ser usado con referencia al ámbito laboral y las diferencias observables entre grupos de personas trabajadoras, en la obra de Schnapper y Villac, se vinculará a una “transformación en la noción misma del empleo” (1989, p. 5). A los teóricos que realicen las afirmaciones más ambiciosas sobre la mutación en la propia esencia de lo que constituye el trabajo o las relaciones laborales los denominaremos “teóricos de la transformación”, siguiendo el trabajo de Choonara (2018, 2019a). Como veremos a lo largo de toda esta sección, una constante de las teorías de la transformación y las de la diferenciación entre personas trabajadoras será que en su práctica totalidad hablarán de personas trabajadoras y trabajo con condiciones más inciertas, más flexibles, menos

estables y diferentes de una suerte de ideal de trabajo “tradicional” surgido en las sociedades industriales. De igual forma, la teorización de la precariedad laboral en varios casos se vinculará justamente a cambios en el mundo del trabajo. La coherencia interna o el respaldo empírico de estas teorías será uno de los elementos que intentaremos comprobar.

De esta forma, en numerosos casos tendremos teorías de la transformación del trabajo y de la diferenciación entre personas trabajadoras que pivotarán sobre el concepto de precariedad laboral, haciendo uso de la misma como factor explicativo o sintomático de sus postulados. Por ese motivo, a fin de entender buena parte del uso que se hace del concepto de la precariedad laboral, consideramos relevante el repasar las distintas teorías que hablan de la transformación en el mundo del trabajo y de la diferenciación entre personas trabajadoras que sirven de marco conceptual justamente para este concepto. Pero a su vez, examinaremos también las teorizaciones sobre la precariedad laboral que se abstienen de afirmar la existencia o inminencia de transformaciones totales sobre el mundo del trabajo y buscan introducirla como un elemento que, o bien siempre ha estado ahí, o bien resulta ciertamente novedoso, pero no por ello trastoca la esencia misma del trabajo en las sociedades contemporáneas.

Muchas veces podremos observar un entrecruzamiento entre los conceptos, con uno utilizándose como causa o determinante del otro. Así, por ejemplo, como veremos en la sección 3.1.8, aunque en el trabajo de Lindbeck y Snower, pioneros del enfoque *insider-outsider* por lo general no se utiliza la expresión “precariedad”, su diferenciación entre ambos grupos sugiere en torno a distintas diferenciaciones como tener un contrato permanente o temporal, hallarse en la economía formal o en la informal, tener influencia en la negociación colectiva o no tenerla, etc., elementos que en otras numerosas teorías de la precariedad laboral se consideran elementos asociados a la misma (Lindbeck & Snower, 2002, p. 3). No en vano, autores fuertemente influenciados por Lindbeck y Snower y que hacen uso de su enfoque como García de Polavieja han traducido el término “outsider” (literalmente: que se

halla fuera de un sistema u organización) por “precario” (García de Polavieja, 2003).

A pesar de ello, resulta necesaria una nota de precaución: las distintas teorías intentan describir una realidad socioeconómica desde perspectivas diferentes y, en algunos casos, excluyentes. No todas las teorías defienden un cambio total de las relaciones laborales. La teoría del mercado de trabajo dual de Piore y Doringen no se asemeja al autonomismo marxista de Negri y Hardt y esta a su vez se diferencia de la teorización del precariado de Guy Standing. Nuestra intención es realizar una descripción crítica de las distintas teorías a fin de evaluar los méritos y defectos de cada una para la presente investigación.

En las siguientes secciones nos ocuparemos de los cimientos filosóficos que otorgan una especial relevancia a al concepto de trabajo humano y, por tanto, un particular interés al estudio de la precariedad laboral. Examinaremos la visión de las personas trabajadoras en Marx y Engels, así como algunas de las críticas a este papel privilegiado como agentes de cambio histórico, entrando en detalle en las distintas teorías que defienden el hecho de que nos hallamos en una sociedad postindustrial, o que el agente de “cambio político” ha dejado de ser la clase trabajadora. Consideraremos teorías alternativas en la sociología y economía del trabajo que sostienen que esta transformación del trabajo ha tenido lugar, sin pretensiones de describir un nuevo tipo de sociedad sino de explicar las diferencias colectivas dentro de las personas trabajadoras, tales como la teoría del mercado de trabajo dual o segmentado y el enfoque *insider-outsider*. Repasaremos la evolución del término de “precariedad” aplicado a la investigación en ciencias sociales y su zigzagueante asociación con el mundo del trabajo. Resumiremos también los modelos multidimensionales que se han utilizado para estudiar de forma empírica el fenómeno de la precariedad laboral.

3.1.1 La relevancia del concepto de trabajo y de precariedad laboral

La importancia de estudiar la historia, conceptualización y la posibilidad de medir la precariedad laboral estriba en la ubicación de dicho concepto en el

seno del engranaje clave del funcionamiento del capitalismo: el trabajo¹. El trabajo y la producción son aspectos centrales de la vida humana en las sociedades capitalistas contemporáneas. El empleo no es sólo el principal indicador del estándar de vida de la población (Peck, 1996), sino que además los cambios que se producen en él, tanto aquellos observables a corto plazo como las tendencias estructurales, pueden vincularse a los distintos ciclos económicos para ayudarnos a entender dinámicas del mercado laboral, económicas y sociales (Torrejón Pérez, 2019, p. 17). En consecuencia, merece la pena estudiar y analizar la idea de que se esté convirtiendo en algo cada vez más precario e inseguro (Kalleberg & Hewison, 2013, p. 272).

Dentro la perspectiva marxista, el trabajo es una actividad “formativa”, una práctica a través de la cual las personas damos forma a los materiales y por tanto nos objetificamos a nosotros mismos en el mundo. La calificación de “formativo” que Marx da al trabajo tiene un origen hegeliano. De hecho, es en el contexto del pensamiento de Hegel donde el concepto de trabajo en Marx cobra su sentido (Sayers, 2007). Para Hegel, el trabajo es una actividad específicamente humana (“espiritual”²); a través de ella, los seres humanos se diferencian de los animales al satisfacer sus necesidades de una forma que les es exclusiva. Los animales no humanos únicamente se dejan guiar por sus instintos y satisfacen sus necesidades de forma inmediata e irreflexiva. El objeto de sus necesidades es consumido en el proceso, hasta que el instinto

- 1 En la obra de Marx el trabajo productivo es aquel que produce plusvalor para el capitalista y constituye un concepto clave en su análisis del modo de producción capitalista. Aunque en presente obra adoptamos una perspectiva influenciada por Marx, extenderemos el objeto de análisis a todo empleo remunerado productor de bienes o servicios, no necesariamente productor de plusvalor. Esto por desgracia excluye el trabajo no remunerado de cuidados que realiza parte de la población (cf. epígrafe 3.1.4), si bien no por una intención de restarle importancia (al contrario, ya que como veremos, este es un factor que interactúa con la precariedad laboral) sino a fin de ganar en precisión conceptual y por motivos de disponibilidad de datos. Para una elaboración del concepto de trabajo productivo en el análisis marxista ver (Brooks, 2005). Para el debate sobre la confusión en algunas críticas al concepto de trabajo productivo en Marx, ver (Kliman, 2016; Murcia López, 2017, 2025b).
- 2 La casi esotérica terminología hegeliana hace referencia al particular sistema de pensamiento del autor alemán: como recoge Löwith, para Hegel el trabajo “no es una actividad económica particular en contraste con, por ej. el ocio o los juegos, sino la forma básica en la que el hombre produce su vida, dándole forma al mundo (...). El trabajo no es ni físico ni intelectual en un sentido particular, sino espiritual en el sentido ontológico absoluto (1991, p. 265). Por tanto, defiende que la consciencia se da cuenta de que no necesita identificarse con ningún trabajo en particular ya que se trata de algo universal, una "negatividad absoluta" en la medida en que se abstrae de cualquier actividad laboral específica (Arthur, 1986).

vuelve a manifestarse y el proceso se repite de nuevo. Se trata de un ciclo en el que no se produce ningún progreso.

Por contra, el trabajo humano crea una relación entre nuestras necesidades y la naturaleza que nos rodea. No es el producto impulsivo del instinto, ya que los humanos no consumimos el objeto de nuestras necesidades de forma inmediata, sino que debemos ejercer un autocontrol y aplazar la satisfacción de las necesidades mientras trabajamos para crear el producto de consumo final. A través de este proceso establecemos una relación para con nuestros deseos y el mundo natural que se halla mediada por el trabajo. Nos objetificamos a nosotros mismos en el producto, siendo conscientes de nuestras capacidades. Nos desarrollamos como seres autoconscientes y con capacidad de razonar. Para Hegel, las relaciones con otros son una condición necesaria para estos desarrollos:

“El trabajo (...) es deseo controlado, efimeridad evitada; en otras palabras, el trabajo forma [*forms*] y da figura [*shapes*] a la cosa. La relación negativa con respecto al objeto se vuelve su forma [*form*] y algo permanente, porque es precisamente para el trabajador para el que el objeto tiene independencia” (Hegel, 1977, p. 118)³.

La herencia hegeliana en Marx es explícita en los Manuscritos económicos y filosóficos:

“La importancia de la fenomenología de Hegel (...) yace en el hecho de que Hegel concibe la auto-creación del hombre como un proceso, una objetificación como pérdida del objeto, como alienación y superación de esta alienación; por tanto, entiende la naturaleza del trabajo y concibe al hombre objetivo -verdadero, auténtico hombre- como el resultado de su propio trabajo” (Marx, 1844, pp. 385-386).

Para Marx, el trabajo es una actividad central y fundamental en la vida humana, realizante y liberadora, al menos potencialmente. La relación del hombre para con la naturaleza es para Marx algo íntimo, puesto que en él existe la capacidad en un objeto real, él mismo, que sólo puede expresarse en otros igualmente reales. Para Marx el hombre “es naturaleza” y los objetos

3 El original es, lógicamente, en alemán, pero al estar usando una traducción en inglés hemos aclarado la diferencia entre los usos de *forms* y *shapes* que podrían llevar a confusión en castellano.

“residen en la misma naturaleza de su ser” (Marx, 1844, p. 156). La relación entre los dos es interna: la actividad productiva es, como medio principal en la que las capacidades del hombre interactúan con la naturaleza, el medio a través del cual se objetifican (Ollman, 1976, pp. 142-143). Pero tanto en la obra que llevó a cabo toda su vida como en militancia que la acompañó, Marx y su camarada Engels criticaron y se opusieron al trabajo asalariado en la forma que adoptaba bajo el capitalismo, un trabajo en el que las cualidades que le distinguen como ser humano, lejos de realizarse al máximo y ejercerse de forma creativa, van progresivamente disminuyéndose, o como dice Ollman, sus capacidades entran en “retrogresión” [*retrogression*] (Ollman, 1976, p. 139). Su crítica estaba dirigida al capitalismo y no a la industrialización per se: de hecho, en algunos de sus juicios más severos al modo de producción capitalista no dejaban de reconocer los logros que este había producido al desatar el desarrollo de las fuerzas productivas y abrir la puerta para que en un futuro una sociedad comunista, en la que de cada cual se obtuviese según sus capacidades, y a cada cual se le otorgase según sus necesidades, fuera posible. Una sociedad en la que, superado el trabajo asalariado bajo el capitalismo, la producción de valor, la persona trabajadora no se viera alienado, separado de su producto, y por tanto este no fuera visto como “un objeto ajeno ejerciendo poder sobre él” (Marx, 1844, p. 73), donde la producción fuera social y las relaciones entre personas no se presentasen como “relaciones sociales entre productos del trabajo” (Marx, 1976, p. 164).

¿En qué se traduce todo esto? La idea central podría ser la de distinguir, de un lado el trabajo como actividad creativa, realizadora y satisfactoria para el ser humano que podría llegar a ser, que nos proyecta en el mundo, en los objetos de nuestra actividad; del otro, la actual forma que adopta el trabajo: su forma asalariada, al servicio de la creación de valor para otros vía la producción de bienes o servicios ajenos a la propia persona trabajadora. No en vano, y a pesar de que en el alemán original *arbeit*, sea un término como nuestro “trabajo”, que cubre los dos significados, como señala Ollman (1976, p. 100), en las notas a la edición inglesa de *El capital*, Engels enfatizó la distinción entre los dos términos ingleses de *work*, como la actividad que crea valores de uso

(que satisfacen necesidades humanas) y cuenta cualitativamente y labour, el trabajo productor de valor que importa cuantitativamente bajo el modo de producción capitalista⁴. Esta última forma no es una actividad creativa, puesto que no contribuye a las capacidades del hombre para desarrollarse (Ollman, 1976, p. 105); en esta actividad el hombre es reducido a un “engranaje en la máquina”, en palabras de Marx.

Por contra, el trabajo puede ser mucho más, plenitud del desarrollo de la potencialidad humana. En las palabras de Marx, en la sociedad comunista todo el trabajo es “actividad propia” [*self-activity*]⁵, es decir, actividad que realiza de forma auténtica las capacidades humanas que constituyen el ser de su periodo (Marx & Engels, 1968, p. 41). La distinción se vuelve especialmente nítida en un pasaje del Tomo I de *El capital*:

“Esa monstruosidad, la población trabajadora susceptible de ser desperdiciada, mantenida en reserva, en la miseria, supeditada a las cambiantes necesidades de la explotación capitalista, tiene que ser reemplazada por el hombre individual que está a la disposición absoluta para los diferentes tipos de trabajo que se requieren de él; el individuo parcialmente desarrollado, que es meramente el portador de una función social especializada, debe ser reemplazado por el individuo totalmente desarrollado, para quien las diferentes funciones sociales son distintos modos de actividad de las que se ocupa” (Marx, 1976, p. 618).

Sin embargo, incluso si uno sostiene que el trabajo tiene el potencial de adquirir esa forma, claramente esta no ha sido la vía en que se ha manifestado históricamente. Aunque el origen del trabajo asalariado se desconoce y se halla envuelto en las nieblas de la (pre)historia, sí que existen testimonios en la Edad Antigua sobre personas trabajadoras asalariadas. En antiguas inscripciones babilónicas se habla de trabajo casual en el campo. En Atenas, un espacio denominado el kolonos agoraios, quizás en el extremo occidental del ágora, servía para que los que buscaban ser contratados para trabajar la tierra ofrecieran sus servicios (van der Linden, 2008, p. 42). Con todo, el trabajo

4 Ver la nota al pie en (Marx, 1976, pp. 137-138) o sobre el tema, (Frayssé, 2014).

5 En algunas traducciones al castellano (por ejemplo, (Marx & Engels, 2015)) se utiliza el término “forma de manifestarse”, pero hemos preferido adaptar el término de la traducción que se da en la versión inglesa al *selbstbetätigung* original de Marx y Engels.

asalariado como lo conocemos a partir de la Revolución Industrial era algo que se hallaba en gran parte ausente en la antigüedad (De Ste. Croix, 1981, p. 32).

Sea como fuere, el trabajo asalariado cobró una nueva forma con el advenimiento del capitalismo, tornándose en una fuerza organizada capaz de poner en jaque a las clases dominantes que necesitaban de su fuerza de trabajo. Incluso los autores que consideran que el trabajo es una fuerza social que ha cambiado o se ha transformado, como veremos más adelante, son incapaces de negar que el trabajo organizado supone uno de los elementos clave para entender la historia global de los dos últimos siglos, cuando fueron capaces incluso de formular sociedades alternativas, emancipadoras, frente a la que los había visto nacer como clase (Davis, 1993; Foner, 1980; E. P. Thompson, 2016).

El concepto de precariedad laboral es de extremada relevancia puesto que impacta en el núcleo de este pilar histórico, social y económico. Aunque más adelante, en la sección 3.2.3, veremos el fluctuante y a veces equívoco significado del término “precariedad”, pronunciar el término inmediatamente evoca la incertidumbre respecto a la estabilidad del empleo de las personas trabajadoras. Si durante una época las personas trabajadoras podían ser conscientes de que su situación de desventaja respecto a sus empleadores se derivaba precisamente de la necesidad que tenían estos últimos de su trabajo, resulta lógico esperar que de una posición de incertidumbre se derive una de erosión de la fuerza y el poder de las personas trabajadoras en la negociación o el conflicto sobre sus condiciones de trabajo y en general, sobre el total de sus derechos y libertades.

La ruptura de este equilibrio a su vez hallaría amplios efectos en numerosos aspectos de nuestras sociedades y economía: desde el funcionamiento de la economía de mercado dependiendo de la rentabilidad de la inversión de capital o la capacidad de consumo de la mayoría de la población y, por tanto, de la demanda efectiva, hasta la formación de identidades colectivas sociales o de bloques de votantes capaces de influir en procesos electorales. No en vano, numerosos análisis postelectorales tras (recientes) convocatorias que han arrojado resultados inesperados o aupado a fuerzas de extrema derecha han

tratado de explicar o introducir el concepto de votantes que habrían quedado “olvidados” por el establishment y a los que, de algún modo, el trabajo, y su precariedad, juegan un cierto papel a la hora de decantar su voto. Es el caso de las elecciones presidenciales de Estados Unidos (Ulrich-Schad & Duncan, 2018), el referéndum del Brexit británico (Goodwin & Heath, 2016), las elecciones autonómicas andaluzas (Morán et al., 2018) o las presidenciales francesas (Stockemer & Amengay, 2015) o generales italianas (Corbetta & Colloca, 2013), pero seguramente de muchas más en el futuro.

Puesto que se trata de un concepto que goza de actualidad, consideramos que para llegar a una visión de conjunto de lo que han supuesto las numerosas acepciones del término “precariedad” y a fin de poder hallar una definición que nos sirva para su uso en la investigación, resulta relevante el repasar el debate que ha habido en los distintos campos de la sociología y economía sobre el mundo del trabajo y sus transformaciones. Esto es así porque, como hemos mencionado con anterioridad, en numerosos autores estas transformaciones han estado, directa o indirectamente relacionadas con un proceso de cambio, a menudo a mayor incertidumbre, de las condiciones y las experiencias de trabajo. Por este motivo, dedicaremos las siguientes secciones a repasar las distintas concepciones alrededor de los elementos del trabajo y la precariedad laboral, su naturaleza, cambios y presencia a lo largo del tiempo.

Comenzaremos con la visión clásica en la obra de Marx y Engels y el debate extendido en el tiempo sobre el concepto de “aristocracia obrera”. Proseguiremos con aquellos teóricos que consideran que el trabajo ha cambiado de forma sustancial, sea por transformaciones sociales, tecnológicas o económicas y así, repasaremos las teorías económicas y sociológicas que han intentado explicar la existencia de distintos grupos de personas trabajadoras. A la hora de abordar el concepto de precariedad propiamente dicho, revisaremos su origen, en un principio no tan íntimamente vinculado al mundo del trabajo como en la actualidad. Continuaremos con una visión comparativa de la diferente recepción en los distintos países en los que se ha usado el término, u otros análogos, y también el uso que se ha hecho para nombrar a nuevas clases sociales. Repasaremos respuestas a estas

aportaciones teóricas y, por último, nos centraremos en las propuestas que intentan hacer de la precariedad laboral un concepto operativo que puede ser medido y comparado, a la hora de comprobar y poder falsar las distintas teorías que hemos expuesto. Finalmente, adoptaremos una definición de precariedad laboral que sea tanto conceptualmente coherente como susceptible de resultar operativa a fin de aplicarla al análisis de datos empíricos en el mercado laboral español, operatividad que detallaremos en la sección dedicada a la metodología.

3.1.2 La visión de la clase trabajadora en Marx y Engels

Como hemos visto, la precariedad laboral es una pieza clave de la que dependen los análisis de numerosas otras áreas: política, economía o sociología. Sin embargo, se trata de un concepto que a su vez se halla ligado a la idea de que el trabajo, tal y como lo conocemos en las sociedades capitalistas, ha cambiado de manera irreversible: ha sufrido una transformación. La idea de la transformación del trabajo a menudo se articula como respuesta a las grandes visiones clásicas de la persona trabajadora industrial, la persona trabajadora como palanca de cambio para transformar la sociedad y conseguir un nuevo mundo. La más conocida de estas visiones es la de Karl Marx y Fredich Engels. En *La Sagrada Familia*, escriben:

“No se trata de saber lo que tal o cual proletario, o aun el proletariado íntegro, se propone momentáneamente como fin. Se trata de saber lo que el proletariado es y lo que debe⁶ históricamente hacer de acuerdo a su ser. Su finalidad y su acción histórica le están trazadas, de manera tangible e irrevocable, en su propia situación de existencia, como en toda la organización de la sociedad burguesa actual” (Engels & Marx, 1978).

Leyendo este fragmento pueden plantearse a uno dos dudas: ¿cuál es esa finalidad histórica que Marx y Engels atribuyen al proletariado? Y ¿acaso no establecen una visión teleológica de la historia, entendiendo que las acciones humanas están ya predestinadas y negando cualquier agencia a esa clase, la trabajadora o proletaria a la que se refieren?

6 En el original alemán la expresión es “*gezwungen*” y en su traducción al inglés “*is compelled to do*”, es decir “se ve obligado/forzado a hacer”, lo cual encaja más con la formulación de Marx y Engels de hablar de determinaciones exógenas a los agentes y no tanto de “deberes” normativos.

Para responder a esas dudas tenemos que comprender dos puntos claves de la obra de Marx y Engels. Primero, que su actividad teórica estuvo siempre vinculada a la actividad política. De hecho, uno de los principales recursos de sus críticos ha sido ceñirse a los textos destinados a la agitación política -y por necesidad, más simplificados y divulgativos- como *El Manifiesto Comunista*, desdeñando los textos más teóricos y elaborados⁷. En ese sentido, las obras que escribieron pretendían, no sólo desentrañar la forma en que funcionaba el mundo, sino también incidir en el cambio que entendían, era inmanente a una realidad dinámica, empujada por contradicciones. De ahí la famosa decimoprimer tesis sobre Feuerbach citada hasta la saciedad: “Los filósofos no han hecho más que interpretar de diversos modos el mundo, pero de lo que se trata es de transformarlo” (Marx, 1970).

Segundo, que las ideas de Marx y Engels -o en ocasiones, las expuestas por el primero, con el apoyo y colaboración del segundo- conforman una visión que toca distintos ámbitos, pero siempre de forma interrelacionada. Sus ideas sobre filosofía, sociología, economía y política fluyen y se determinan las unas a las otras y para entender unas, es preciso hacer lo propio con las otras.

Así, en *El capital*, su gran obra, Marx expone su crítica a la economía política de la época e intenta entender el funcionamiento y la dinámica del modo de producción capitalista (Marx, 1976). Su compleja teoría del valor en las “sociedades en las que predomina el modo de producción capitalista” contenida en la obra establece el trabajo como fuente de todo valor y la mercancía como embrión de las contradicciones de la sociedad capitalista, como reflejo del carácter dual del trabajo (Dunayevskaya, 2007, p. 122). La idea general establece que la competencia entre capitalistas les lleva aumentar la productividad, lo cual conduce a deprimir el valor de las mercancías y, en consecuencia, la tasa de ganancia, resultando en la aparición de crisis periódicas. Estas crisis son, a su vez, las semillas de la futura recuperación, al depreciar el capital constante y deprimir salarios, facilitando por tanto que la tasa de ganancia se recupere y, con ella, la actividad económica (Potts, 2011).

7 Sin respaldar las ideas de ninguno de los dos participantes, un ejemplo de esta práctica se puede observar en la intervención del psicólogo canadiense Jordan Peterson en su debate con el filósofo esloveno Slavoj Žižek (Žižek & Peterson, 2019).

Al contrario del mito repetido a menudo, Marx no declaró que ninguna de estas crisis supondría un derrumbe final del capitalismo (Freeman, 2010; Kliman, 2007b, p. 31).

Partiendo de estas ideas, en su crítica al programa del Partido Obrero Alemán, Marx señaló:

“En una fase superior de la sociedad comunista, cuando haya desaparecido la subordinación esclavizadora de los individuos a la división del trabajo [...], cuando el trabajo no sea solamente un medio de vida, sino la primera necesidad vital; cuando, con el desarrollo de los individuos en todos sus aspectos, crezcan también las fuerzas productivas y corran a chorro lleno los manantiales de la riqueza colectiva, [...] la sociedad podrá escribir en sus banderas: ¡De cada cual, según sus capacidades; a cada cual según sus necesidades!” (Marx, 2008).

Si consideramos estas ideas de forma conjunta, comienzan a emerger respuestas a las preguntas que hemos formulado anteriormente. En respuesta a la primera pregunta, la finalidad histórica del proletariado se deduce de la dinámica del modo de producción del valor, la riqueza en abstracto, obra de este grupo social. Este modo de producción adquiere un carácter irracional y se halla en oposición a la posibilidad de construir una sociedad de personas libres e iguales. La finalidad histórica de esta clase de personas trabajadoras es por tanto su propia emancipación y la sustitución de este orden por otro racional.

En respuesta a la segunda pregunta, la teorización de esta finalidad en Marx no es una predicción de sucesos que deban ocurrir irreversiblemente en el futuro. No es teleológica. Para Marx la clase trabajadora puede, y tiende a abolir el modo de producción capitalista, en el proceso aboliéndose como clase y realizando la tendencia del capitalismo a su propia superación. Y esto es así porque el capital, en tanto relación, necesita a las personas trabajadoras, necesita su creación de valor para sostenerse. Por tanto, es este el grupo social, la clase que se halla en la clave de bóveda del modo de producción, el núcleo esencial capaz de desmantelarlo (Carchedi, 2010). La importancia de las personas trabajadoras para Marx se halla por tanto en su lugar en el proceso de producción y la tendencia que ello entraña, y no en que necesariamente estén predestinados a hacer algo. Cuando Marx, en el capítulo

XXXII de *El capital*, habla del sonido del “tañido fúnebre de la propiedad capitalista” y de que los “expropiadores son expropiados” lo hace bajo el título de la “tendencia histórica de la acumulación capitalista” (Marx, 1976, Capítulo 32). Estos conceptos en Marx fluyen siempre bajo su método dialéctico, el que establece la contradicción enmarcada en la existencia de tendencias y contratendencias (Carchedi, 2010).

Como era de esperar, la idea de que la clase trabajadora fuera objeto de pretensiones tan épicas encontró rechazo ya en el momento en el que fue formulada. Esto no desanimó ni a Marx ni al movimiento obrero que bebió de las fuentes de la tradición intelectual que él mismo inspiró, el marxismo. Es más, la oposición a estas ideas únicamente servía para confirmar que una de las ideas que Marx y otros autores desarrollaron, la de la “lucha de clases” era una realidad: de igual forma que las personas trabajadoras entraban en conflicto cuando planeaban sus demandas más humildes, como limitar la jornada laboral o hacer más humano el trabajo infantil, con más motivo el poner el foco del cambio social en la clase de las personas trabajadoras iba a encontrar resistencia intelectual por parte de aquella clase cuyo bienestar dependía de seguir explotándoles.

Durante un tiempo el avance de la causa obrera, aun con sus altibajos, continuó adelante, conquistando incluso el poder político en algunos Estados, gozando de la capacidad de poner a prueba la posibilidad de superar el modo de producción capitalista. Pero, bien entrado el siglo XX, las críticas a la idea de la centralidad de la clase trabajadora en la teoría marxista comenzaron a arreciar, y lo que es más sorprendente, empezaron a gozar de aceptación incluso entre voces intelectuales de la izquierda, que en otros tiempos podrían haber simpatizado con el marxismo.

Aunque con origen en distintas corrientes y con enfoques diversos, podemos fechar esta tendencia en el comienzo de las crisis de la década de los años 70 y todos los procesos posteriores: la emergencia del neoliberalismo, el posfordismo, la globalización y el postindustrialismo. Estos teóricos, a los que como hemos indicado anteriormente y siguiendo a Choonara (2018, 2019a), denominaremos “de la transformación”, sostienen la idea de que el trabajo ha

sufrido una metamorfosis. La idea central compartida es, grosso modo, que las personas trabajadoras quizás hubieran tenido el poder potencial que Marx les atribuía en el pasado (e incluso algunos autores se mostrarán escépticos ante esa idea), pero en cualquier caso eso era cosa del pasado. Sea por cambios tecnológicos, organizativos, incremento de la precariedad o por alguna otra razón, el trabajo ya no es lo que era. Los “teóricos de la transformación” no siempre ciñen sus análisis al mundo del trabajo, y en general tienden a presentar sus teorías como descriptivas de cambios, presentes o inminentes, que afectan a las sociedades en su totalidad. Sin embargo, como veremos en la sección 3.1.5, una parte esencial de estos cambios sociales atañen o se ven mayoritariamente condicionados por las mutaciones en el mundo del trabajo.

En algunos casos las críticas se construyen alrededor de lecturas parciales o incompletas de lo que las teorías de Marx venían a decir. Rivas Otero, por ejemplo, dedica todo un capítulo a criticar la teoría de las clases sociales marxista porque supone un “obstáculo para las luchas populares” defendiendo, por contra, las teorías populistas posmarxistas (Rivas Otero, 2018, p. 47). Cuando se llega al final del capítulo, no obstante, queda claro lo que se venía intuyendo durante toda su extensión: que la propuesta de desechar la teoría de clases de Marx y de otros teóricos inscritos en su tradición se hace porque supone un obstáculo para unos objetivos muy concretos, las victorias electorales a corto plazo de partidos “de izquierda” en democracias liberales parlamentarias. Así, desecharla “[...] podría hacer que los partidos de izquierda conectasen mejor con los sectores populares que no se sienten identificados con las viejas consignas marxistas” (Rivas Otero, 2018, p. 49)). Por supuesto que, si el objetivo es simplemente llegar a las instituciones de una democracia liberal en el marco de una economía capitalista, la teoría de Marx, enfocada a explicar las leyes que rigen el movimiento económico en estas sociedades y las contradicciones inherentes a esta dinámica, no tiene que ser necesariamente de utilidad. Pero como en ningún caso Marx da a entender que ése fuese el propósito de plantear su teoría sobre las clases sociales, la crítica no resulta válida.

Aun así, en otros casos es clave en muchos de estos teóricos o figuras públicas, y de especial interés para esta investigación, el papel privilegiado que se le da al concepto de “precariedad laboral” o como mínimo al surgimiento de una diferenciación dentro de las personas trabajadoras a la hora de contrastar el trabajo actual con el que se supone existía con anterioridad, en los “años dorados” del movimiento obrero. Nancy Fraser, al desarrollar las distintas formas en las que el capitalismo ha conseguido gestionar la reproducción social de su fuerza de trabajo y las crisis asociadas a los mismos, escribe que:

“Mientras que el trabajo de servicios precario y con salarios bajos reemplaza al trabajo industrial afiliado a sindicatos, los salarios caen por debajo de los costes de reproducción socialmente necesarios; en esta “gig economy”, el gasto continuado de los consumidores requiere una deuda de consumidores expandida, que crece exponencialmente” (Fraser, 2017, p. 32).

López Calle, por su parte, afirma que:

“(…) la subjetividad precaria es la consecuencia de la actual fase del proceso de acumulación de capital en la que los modelos organizativos y los dispositivos de gestión de la fuerza de trabajo se orientan a la descualificación de las tareas, la inestabilidad en el empleo, la desigualdad social y la intensificación del trabajo” (López Calle, 2019).

En ambos casos podemos ver cómo se habla de una nueva etapa del capitalismo que habría tenido efectos tanto en el tipo de trabajo que resulta necesario para el mismo como para las subjetividades que produce. Fraser considera que el trabajo de servicios precario está sustituyendo al industrial afiliado a los sindicatos y parece apuntar que vivimos en una “gig economy”⁸, y López Calle comenta la forma en que las propias personas trabajadoras precarias perciben su propia subjetividad como producto de su situación, culpándose a sí mismas por los problemas laborales y autoimponiéndose la formación continua. En cualquier caso, ambos autores están acotando y matizando esta presencia de la precariedad laboral. Fraser está centrando su atención en la incapacidad de ciertos sectores de la población trabajadora para

8 El término hace referencia a la economía que pivota alrededor de personas trabajadoras formalmente autónomas con contratos por obra o servicio. Se suele aplicar a la economía de los *riders*, los repartidores de comida mediante aplicaciones de telefonía móvil.

reproducirse como fuerza de trabajo y López Calle se centra en la subjetividad precaria como “recurso productivo”.

Sin embargo, para otros, esta supuesta nueva realidad del trabajo en la que nos hallaríamos inmersos sería una de precariedad ubicua, extensible a todo el mundo del trabajo, sin matiz alguno. Consideremos las palabras de Owen Jones, figura prominente en la izquierda británica y de éxito editorial también en España en su prefacio a un libro de la filósofa Chantal Mouffe y el político Íñigo Errejón:

“Hoy es perfectamente normal tener dos, tres, cuatro trabajos diferentes en el transcurso de un año; los trabajadores pueden encontrarse atrapados en un ciclo de desempleo y trabajo precario. El trabajo a tiempo parcial, temporal y los contratos de cero horas⁹ han proliferado y el fenómeno del trabajo autónomo se halla más extendido” (Jones, Owen, en Mouffe & Errejon, 2016, p. 10).

Jones describe una situación de encadenamiento de contratos temporales como algo perfectamente normal y considera que tanto los contratos de cero horas como el de régimen autónomo han aumentado en frecuencia. No cita fuente alguna para su afirmación que, por otra parte, coincide con las palabras del político laborista John McDonnell afirmando que “los trabajos precarios y los contratos de cero horas se han convertido en la norma en sectores enormes de nuestro mercado de trabajo” (McDonnell, 2016). Su reputación como intelectual de la izquierda y el tono de denuncia de una situación inaceptable para las personas trabajadoras en principio hace la hace creíble para el lector. El problema es que cuando uno consulta los datos sobre los contratos de cero horas, la imagen es un tanto diferente de la que presenta Jones. En el Reino Unido en 2015 había un total de un 3% de personas trabajadoras con un contrato de cero horas como su contrato de trabajo principal. El incremento desde 2001, cuando suponían menos de un 1%, es ciertamente notable en proporción. Pero en términos absolutos, algo que experimentan el 3% de la población no parece suponer un cambio tan relevante, o al menos, no lo convierte en la norma (Choonara, 2019a, pp. 111-112).

9 *Zero-hour contracts*: contratos en los que no se garantiza a la persona trabajadora un mínimo de horas de empleo pero se le exige su disponibilidad.

3.1.3 La aristocracia obrera: de Bakunin al tercermundismo

Quizás una de las primeras polémicas respecto a la diferenciación dentro de las personas trabajadoras está en el término, todavía controvertido de “aristocracia obrera”. Aunque parece que hay atisbos de un concepto relacionado en Engels (Strauss, 2004), el término fue acuñado por el anarquista Mikhail Bakunin (1872, p. 294) y popularizado por el marxista Karl Kautsky (1901). El primero lo usó precisamente como una crítica a la presunta posición de los marxistas que, según Bakunin, considerarían que la flor y nata del proletariado sería su estrato con mejores condiciones culturales y materiales (es una posición que hasta donde sé no sostiene ningún marxista, a pesar de verse repetida en numerosas críticas hacia estos autores; Bakunin no aporta referencia alguna). El segundo calificaría así a los sindicatos que, desvinculados de pretensiones políticas socialistas y revolucionarias, únicamente se preocupaban de mejorar las condiciones de sus afiliados de forma corporativista, dejando a su suerte al resto de personas trabajadoras en peores condiciones, lo cual conllevaría que en última instancia, los estratos abandonados acabasen siendo fácilmente manipulables por los capitalistas como forma de ejercer presiones a la baja en los salarios o como mano de obra esquírol.

El concepto no tuvo sin embargo desarrollo teórico hasta la famosa obra de Lenin, *Imperialismo, fase avanzada del capitalismo* (1999). En dicha obra Lenin pretendía explicar el estancamiento de la lucha obrera en los países que, hallándose en la vanguardia de la industrialización y contando con un movimiento obrero desarrollado, no habían visto una revolución materializarse en su seno. Para Lenin la explicación se encontraba en la subyugación que varios de estos países ejercían sobre sus colonias: al pagarse salarios más bajos a las personas trabajadoras en estas, se podían extraer súper-beneficios que hacían posible el retribuir de forma ligeramente más generosa a las personas trabajadoras de la metrópoli por su fuerza de trabajo. Esto aliviaba en cierta manera el grado de explotación de estas personas trabajadoras, manteniendo el conflicto de clases en un nivel tolerable. Todo ello explicaba el por qué la revolución podía producirse primero en países pre-industriales o en

los primeros estadios de este proceso, como la Rusia zarista que Lenin tenía en mente. Con posterioridad este tipo de formulaciones del imperialismo verían su desarrollo en las teorías del “intercambio desigual” (Emmanuel, 1972) que a su vez recibirían respuesta por parte de otros autores marxistas (Kliman, 2007a). El término vería también uso por parte de historiadores para referirse, de forma más laxa, a estratos de las personas trabajadoras con mejores condiciones que el resto¹⁰. Y de forma similar, el término de “aristocracia obrera” vería también un uso político y militante por parte de organizaciones como el sindicato International Workers of the World (IWW) para designar a aquellas personas trabajadoras que, poco preocupados por la suerte del resto de miembros de su clase social, se centraban en obtener mejoras y ventajas para su oficio o sector (por ejemplo, la American Federation of Labor, que no admitía a personas trabajadoras no cualificadas) (Brissenden, 1920).

Pero al avanzar el siglo, ambos usos del término, en desarrollos zigzageantes, acabarían viéndose fusionados en el uso que le darían las posiciones llamadas “tercermundistas”, aquella corriente del maoísmo que considera a las poblaciones de países en vías de desarrollo o a los excluidos (en particular de minorías étnicas) en países occidentales como el único sujeto revolucionario posible, sobornadas las personas trabajadoras “tradicionales” de países del primer mundo (Bromma, 2013; Sakai, 1989).

La teorización no está exenta de críticos y en general, con la excepción de aquellos autores inscritos en la corriente del maoísmo-tercermundismo, recibe poca atención en nuestros días, aunque como veremos, muchos de sus argumentos han visto un reflejo, distorsionado y a veces amplificado, en otras teorías de la diferenciación entre personas trabajadoras. Como ha señalado Jones, sufre de un uso:

“(…) ambiguo e insatisfactorio. Su estatus es incierto y ha sido empleado a voluntad, descriptiva, polémica o teóricamente sin encontrar un anclaje firme (...) el término a menudo ha sido usado como si aportara una explicación. Pero sería más acertado decir que ha señalado a un área vacante donde tendría que encontrarse una” (Jones, 1975, pp. 61-62).

10 Sobre este aspecto ver (Foster, 2003; Hobsbawm, 2012).

Moorhouse se adhiere a esta crítica, acusándola, entre otras cosas, de “demasiado parcial” (1978, p. 82). Post por su parte, afirma que es una teoría que no es una explicación “ni teóricamente rigurosa, ni fácticamente realista del reformismo o conservadurismo de la clase trabajadora” (2010, p. 7). Para él, la ausencia de competición derivada de la hegemonía británica en el siglo XIX, la inversión imperial y colonial en el Sur global o la concentración industrial en los siglos XX y XXI no puede explicar los diferenciales de salarios entre personas trabajadoras a nivel nacional o internacional. Estos serían el resultado de la competición y acumulación capitalista, y reflejarían o bien diferencias entre formación o más comúnmente, condiciones distintas de producción: la mecanización relativa o el aumento de la composición orgánica del capital (Post, 2010, p. 34).

3.1.4 La cuestión de la mujer y el trabajo

Otro de los debates más encarnizados al respecto de la naturaleza de la clase trabajadora y del propio trabajo ha sido, precisamente, el de la situación particular que experimentaban y el rol que jugaban las mujeres trabajadoras: a nivel social, económico, político o incluso revolucionario. Así, a todos los efectos, ya desde los inicios de los estudios sobre el mundo del trabajo se ha podido observar la constante de que las mujeres trabajadoras han sufrido condiciones laborales incluso peores que las de sus homólogos hombres. Si bien la revisión en profundidad y el análisis de las distintas posturas en sociología del trabajo sobre el rol de la mujer en el trabajo quedan fuera del objeto de esta tesis, resulta interesante realizar un repaso sobre las explicaciones que se han intentado dar a la posición particular de la mujer en el trabajo (explicaciones que estarán inextricablemente vinculadas a las que se da de su posición subalterna en las sociedades capitalistas) puesto que, como veremos más adelante, la precariedad laboral ha sido un fenómeno que se ha observado parece afectar más a frecuentemente y de forma diferencial, más intensa, a las trabajadoras mujeres

La postura marxista clásica es bien conocida. En El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado, Engels defiende la idea de que la opresión de

las mujeres se originó con el nacimiento de la propiedad privada y la división del trabajo (Engels, 1891). Para el autor alemán, un paso adelante en la emancipación de las mujeres lo constituía el incorporarse al mundo del trabajo asalariado, incluso si esto tenía lugar bajo las condiciones de explotación laboral del capitalismo, puesto que abría una falla en la estructura aislada de la familia patriarcal. Además, para Engels, el potencial de desarrollo de la industria a gran escala y los avances tecnológicos podían aminorar en cierta medida la intensidad del trabajo doméstico que recaía, de forma injusta y desproporcionada, sobre las trabajadoras mujeres. Pero en ningún momento perdía de vista el objetivo de que para acabar con la situación de sumisión de las mujeres como sexo resultaba necesaria la expropiación de los medios de producción y su transferencia a una propiedad común en un esquema de organización social no basado en la búsqueda del lucro y la acumulación capitalista. Sólo en esa situación el trabajo doméstico privado y el cuidado de los niños (podía adquirir el potencial de convertirse en un “asunto público”, es decir, tener una gestión social y colaborativa, auténticamente emancipatoria.

Una de las autoras sobre la cuestión más importantes que surgió del movimiento comunista fue Alexandra Kollontai. La revolucionaria y teórica rusa, primera embajadora y ministra mujer de la historia con el Gobierno soviético, escribió sobre distintos temas, todos ellos relacionados con la opresión de la mujer: desde la moralidad o las relaciones de pareja y el amor hasta la familia. Más relacionado con nuestro tema de interés, en *La mujer en el desarrollo social* (Kollontai, 1976) subrayó que la liberación de las mujeres está intrínsecamente ligada a la lucha de clases y el socialismo y que, sin la socialización del trabajo doméstico y la igualdad económica y social posible en este último, ninguna emancipación sexual puede producirse. Más recientemente, distintos autores de inspiración marxista han sostenido, en la línea de Engels y Kollontai, la vinculación entre la división del trabajo no remunerado de reproducción social, llamado a veces “doméstico” o actividades o trabajo “de cuidados”¹¹, y la opresión de la mujer. A su vez, han llevado a

11 En el ámbito hispanoparlante es frecuente también emplear el término de “trabajo de cuidados” o “los cuidados”, mientras que el de “trabajo doméstico” hace referencia al ámbito tradicional al que se ha relegado a las trabajadoras mujeres a fin de realizar esta tarea: el del hogar. Nosotros utilizaremos los términos “trabajo de reproducción” y “cuidados” indistintamente, siguiendo a Carrasquer et al.

cabo propuestas de socialización del trabajo de reproducción social integradas en propuestas de planificación de la economía superadora del capitalismo a fin de abolir la opresión de la mujer (Bohmer et al., 2020; Cibcom, 2023; P. W. Cockshott & Cottrell, 2000, Capítulo 12). En ese sentido, la búsqueda de las causas de la opresión de la mujer se ve como indisoluble de la explotación capitalista y se proponen alternativas factibles que no se limitan a la teorización.

Pero las posturas clásicas marxistas también han recibido críticas, en algunos casos por autoras feministas pertenecientes a distintas “olas” de este movimiento. En el clásico *El segundo sexo* Beauvoir dialoga con Engels (De Beauvoir, 2014), aceptando parte de su argumento, pero realizando matizaciones u oponiéndose a algunas de sus posturas. Por ejemplo, acepta algunos de los apuntes del materialismo histórico de Engels para explicar la situación de opresión de las mujeres: la conexión estrecha entre desarrollo de la propiedad privada y subyugación femenina y alaba la postura marxista que establece que la humanidad es una “realidad histórica” y no simplemente otra especie animal, en contraste con las posturas biologicistas o psicoanalíticas. A pesar de ello, critica lo que considera como un determinismo tecnológico de Engels tanto a la hora de socavar el lugar del individuo libre que es capaz de ejercer su propia agencia como por su incapacidad de observar la opresión específica que sufren las mujeres. Por su parte, Shulamith Firestone, autora dentro del feminismo radical de la segunda ola, aun bebiendo de las fuentes de Marx y Engels y considerando a este último como un observador más agudo sobre la cuestión de la mujer que el primero, afirmó que la opresión sexual precede a la explotación de clase (Firestone, 2015). Aunque considera que el materialismo histórico de Engels es una doctrina mucho más avanzada que el análisis histórico previo, rechazó su visión de que el sexo sólo podía percibido a través de un filtro económico, y propuso una visión materialista de la historia

(Carrasquer et al., 1998). Sin embargo, es meritorio señalar que algunas autoras especifican que, aunque “trabajo de cuidados” [*care work*] sería equivalente al trabajo reproductivo la mayoría de las veces, también se incluiría dentro del mismo aquel que, considerándose productivo bajo la lógica mercantil, englobaría aquellas actividades de empleadas de hogar, cuidado de niños, educación, sanidad o cuidados a la tercera edad (England et al., 2002; Nelson, 1999). Sobre el tema, ver (Pérez Orozco, 2014a).

basada en el sexo mismo. Para Firestone, de hecho, el materialismo histórico puede ser redefinido como:

“(…) la idea del transcurso de la historia que busca su causa última y el gran poder dinamizador de todos los sucesos históricos en la dialéctica del sexo: la división de la sociedad en dos clases biológicas distintas para la reproducción biológica, y las luchas de estas clases entre sí; en los cambios en el modo de matrimonio, reproducción y cuidado de la infancia creado por estas luchas; en el desarrollo conectado de otras clases físicamente diferenciadas [castas]; y en la primera división del trabajo basada en el sexo que se desarrolló en el sistema de clases [económico-cultural]” (Firestone, 2015, p. 12).

Autores de la Teoría del capital humano (TCH) también han intentado dar explicación a la situación de desventaja de las mujeres trabajadoras con respecto a los hombres, si bien desde coordenadas ideológicas bien diferentes a las del marxismo y el feminismo. La TCH es una teoría derivada de la escuela neoclásica en economía y que postula que las inversiones individuales en estudios y formación se llevan a cabo con la esperanza de conseguir un mayor nivel de ingresos en el futuro. Estas inversiones no se llevan a cabo “en aras del disfrute en el presente, sino de los retornos pecuniarios y no pecuniarios en el futuro” (Blaug, 1992, p. 207). El paradigma está vinculado de forma intrínseca, por tanto, al individualismo metodológico, la idea de que la raíz de todos los fenómenos sociales se puede encontrar y explicar en función de las motivaciones y conducta individuales o, de forma más sucinta, a la idea de que los fenómenos sociales se pueden explicar al nivel del individuo (Wright et al., 1992, p. 111). Aun así, los economistas de la TCH no desdeñan las contribuciones de la formación y los estudios al individuo y la sociedad, y consideran que los beneficios estéticos, culturales, intelectuales, sociales etc. que estos aportan existen, si bien en cierta manera como “externalidades positivas”. Pero el razonamiento de la TCH sigue el esquema de que el individuo adquiere conocimiento y habilidades a través de los estudios y la formación, es decir, incrementa su capital humano. Estos conocimiento y habilidades aumentan su productividad en el puesto de trabajo, lo cual conlleva un mayor salario para el individuo ya que, al menos en un mercado laboral

ideal, el salario de una persona está determinado por su productividad individual.

Así, las personas invertirán en formación hasta el punto en el que los beneficios privados de dicha formación se equiparen a los costes privados (Tan, 2014). Partiendo de este enfoque, una conclusión lógica a la que se puede llegar es la necesidad de una mayor inversión de las mujeres en sus estudios y formación a fin de conseguir aumentar su productividad y competitividad. Los partidarios de la TCH, de hecho, han llevado a cabo distintos estudios en diferentes contextos nacionales o incluso comparativas internacionales a fin de averiguar la capacidad de su teoría para dar respuesta a fenómenos como las diferencias salariales entre sexos (Kao et al., 1994; Lauer, 2000; Mincer & Polachek, 1978; Polachek, 1995; Polachek & Xiang, 2009). Este tipo de enfoques han sido criticados por ser incapaces de explicar la persistente división sexual del trabajo (England, 1982) o la desigualdad entre hombres y mujeres a la hora de recibir los retornos de inversiones equiparables en el trabajo (a mismo nivel de estudios, con puestos de trabajo similares) (Lips, 2013).

Como vemos, parte del movimiento feminista ha tomado en cuenta las aportaciones de la tradición marxista sobre el origen de la opresión de la mujer en el origen de la propiedad privada y la división del trabajo, pero ha querido buscar más allá de este último la causa primordial de la situación de discriminación que experimentan las mujeres. En contraste, la Teoría de la reproducción social (TRS) ha incidido en el peso crucial que tiene el fenómeno del trabajo (si bien, como veremos, no necesariamente del trabajo asalariado) en la situación de opresión de la mujer. La TRS en sí surgió en la segunda mitad del siglo XX precisamente al calor del dinamismo político y teórico que experimentaban tanto el marxismo y el feminismo, como fruto de su diálogo recíproco. Quizás el primer texto que puede considerarse como pionero en el movimiento fue el ensayo de Margaret Benston *The political economy of women's liberation* (1989). En él, Benston defendía la idea de que el trabajo doméstico, asignado principalmente a las mujeres, era un componente crucial de la economía capitalista. Este trabajo incluía todas las actividades necesarias

para reproducir de forma constante la fuerza de trabajo: cuidado de la infancia, cocina, limpieza y cuidado de personas ancianas y discapacitadas. Se trataba por tanto de un trabajo que resulta necesario para la reproducción misma de las sociedades, de ahí el término de “trabajo de reproducción social”.

El trabajo académico y científico de la TRS es diverso y de amplio alcance al respecto de numerosos temas relacionados con la cuestión de la mujer, pero en lo relativo a su relación con el mundo del trabajo han buscado explicar por qué, a pesar de los presuntos avances sociales, económicos y políticos respecto a la igualdad de género, continúan observándose cuatro características constantes en los mercados laborales femeninos: un número sustancial de mujeres realizando trabajos no remunerados, un gran nivel de trabajo doméstico realizado por mujeres trabajadoras asalariadas, segregación sexual en los trabajos y un gran número de mujeres en situación de pobreza (Picchio, 1992, p. 95). Algunas de los nombres clave en la TRS son el de Silvia Federici (2004, 2006, 2018, 2012), Nancy Fraser (Fraser, 2017) o Lisa Vogel (2000, 2013), entre las que se puede observar un especial énfasis en el trabajo “reproductivo”, como trabajo oculto, no remunerado ni valorado, a pesar de ser esencial para el funcionamiento de las economías capitalistas. Para las autoras de la TRS la explotación de las mujeres ocurre por tanto en dos frentes: el del ámbito laboral, donde su trabajo productivo es explotado por los capitalistas, y el del hogar, donde, de forma más subrepticia, su trabajo “improductivo” es pieza clave para que el primero pueda incluso llevarse a cabo. No sólo sería un trabajo imprescindible para el funcionamiento del mercado y la producción capitalista, ya que proporciona las bases necesarias para su operatividad.

Además, como enfatiza Pérez Orozco (2006, 2014a), el trabajo de reproducción social pondría en evidencia la fragilidad de las fronteras entre lo público/monetizado y lo privado, destacando la conexión intrínseca de mercado y vida. Visibilizar y medir este trabajo, tanto en términos de tiempo como de dinero, supondría un desafío a las dicotomías analíticas tradicionales que dificultan entender la vida en su totalidad. Al hacerlo, se revelaría el continuo existente entre los ámbitos doméstico y público. Esta autora, de hecho, acuñó el término de “trabajador campeón” para criticar cómo el capitalismo reduce la

visión de las personas trabajadoras a meros engranajes del sistema productivo, ignorando el trabajo reproductivo y los cuidados que sustentan la vida (Pérez Orozco, 2014b). Bajo esta perspectiva, solo se considera relevante a la persona trabajadora en su rol dentro del mercado laboral, sin importar quién lo cuidó en su infancia, cómo mantiene su salud física y emocional, o qué pasará con él en la vejez. El "trabajador champiñón" es un ser desconectado de cualquier contexto social: su vida fuera del espacio laboral no se tiene en cuenta, y se asume que su salario basta para satisfacer todas sus necesidades. Sin embargo, Pérez Orozco subraya que este modelo ignora la realidad de que alguien, fuera del ámbito laboral, se encarga de su bienestar en diferentes etapas de la vida, gestionando su cuidado y su regeneración cotidiana.

Esta perspectiva que considera el trabajo vinculado a la reproducción social socialmente descargado en las mujeres como un factor explicativo en el desarrollo de las estructuras sociales ha sido aplicada también por el iuslaboralismo a la génesis y desarrollo del mismo derecho laboral. Guamán Hernández (2024) enfatiza esta necesidad de analizar la interacción entre el patriarcado y el capitalismo para comprender cualquier fenómeno que afecte a las mujeres y defiende que el derecho laboral, por su parte, ha mostrado una ceguera estructural hacia este aspecto, al construirse sobre un modelo androcéntrico que asumía al hombre como el trabajador asalariado principal, mientras las mujeres asumían gratuitamente las labores de cuidado en el ámbito doméstico. Este trabajo ha sido además casi invariablemente invisibilizado, oculto y no remunerado. Seguiría en este punto a Pitch (2010) al señalar que el hecho de vivir en un mundo dominado por lo que se considera como atributo de lo masculino y asociado a los hombres, tanto el derecho como los derechos serían reflejo, reproducción y legitimación de dicho dominio, enmascarados bajo la apariencia de neutralidad e imparcialidad.

Desde esta perspectiva, el feminismo jurídico¹² cuestionaría la supuesta neutralidad y objetividad del derecho, exponiendo su papel en la perpetuación

12 Guamán Hernández el singular pero, siguiendo a Malena Costa (2015), comparte la postura que lleva a dicha autora a hablar en plural de "feminismos jurídicos" para llamar la atención sobre la falta de univocidad en el desarrollo teórico en torno al feminismo.

de estructuras patriarcales. Si, como señala Osten (2009), el derecho ha sido tradicionalmente identificado con lo masculino, esta asociación ha implicado una jerarquización que otorgaba a los hombres las cualidades de la racionalidad, objetividad, abstracción y universalidad, en contraste con cualidades atribuidas a lo femenino, consideradas irracionales, subjetivas y personalizadas, y por tanto desvalorizadas. Este sistema de pensamiento perpetuaría un círculo vicioso: el derecho se vería valorado porque se considera racional y objetivo, y a su vez, estas características son exaltadas por estar asociadas al derecho. Una de las propuestas del feminismo jurídico sería la de llevar a cabo una reconfiguración que incorpore las experiencias y necesidades de las mujeres, visibilizando la discriminación sexual y resaltara la importancia de aplicar una perspectiva de género. Esto sería especialmente relevante porque, aunque el derecho laboral ha experimentado avances democráticos, persisten profundas desigualdades estructurales de género en las relaciones laborales. Esta paradoja, entre su aspiración emancipatoria y la realidad de las brechas y discriminaciones, subrayaría la urgencia de abordar estos problemas para avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

En este sentido, la doble explotación señalada por la TRS no implica simplemente el limitarse a añadir otra “capa de opresión” a las trabajadoras mujeres, y como señalan Barañano y Marchetti (2016) se entrelaza con cuestiones complejas como los flujos migratorios o las divisiones étnicas o raciales del trabajo. Así, siguiendo a Hochschild (2015) y Salazar Parreñas (2001), las autoras analizan el fenómeno de las trabajadoras mujeres migrantes sobre las que recae el trabajo de reproducción social de familias que no son las suyas. Hochschild habla del fenómeno de las “cadenas de cuidados globales” como los vínculos entre personas alrededor del mundo que se basan en el trabajo de reproducción social (o “de cuidados”), tanto remunerado como no remunerado. Estas cadenas a menudo están compuestas de mujeres (aunque a veces también se encuentran hombres en ellas) y se compondrían de una serie de interdependencias transnacionales del trabajo de reproducción social realizado por otras personas. Hochschild (2015, p. 250) pone como ejemplo el caso de una hija mayor de una familia pobre en un país de bajos recursos

económicos que cuida de sus hermanos mientras su madre se halla trabajando en otro país con mayor desarrollo económico, cuidando de los hijos de una segunda trabajadora mujer migrante en dicho país. Trabajadora que, a su vez, se gana la vida atendiendo o sirviendo a los integrantes de una familia nativa de este país con mayor desarrollo económico. Como se puede observar, el trabajo de reproducción social, espina dorsal del que depende el trabajo productivo que presuntamente realizan los integrantes de la familia nativa del país con mayor desarrollo económico, se va descomponiendo en distintos niveles y adquiriendo por tanto no sólo una naturaleza multiescalar, sino también dimensiones transnacionales.

3.1.5 Las predicciones de la sociedad postindustrial

Existe una cierta tradición de teóricos que han defendido, si no el fin de una era en el capitalismo, sí al menos su cambio, el tránsito de una economía que hasta el momento había sido industrial a algo que se hallaba más allá. En esta sección resumiremos las aportaciones de varios de estos autores, desde aquellos que vislumbran un futuro social y laboral transformado en sentido positivo, como Bell, Drucker o Rifkin, a aquellos que lo ven como un proceso mayoritariamente negativo como Bauman, Sennett o Beck, pasando por quienes mantienen una postura que considera tanto sus riesgos como potencialidades, como Gorz o Castells.

Daniel Bell (1976a), Alvin Toffler (1970) o Peter Drucker (1969) defendieron desde distintas posiciones la mutación de las sociedades capitalistas industriales a una nueva forma postindustrial (super-industrial para Toffler), focalizada en el sector servicios y la información o el conocimiento. No todos los autores que detallaremos percibían necesariamente como algo negativo: la nueva sociedad que se vislumbraba a la vuelta de la esquina se describía con cierto optimismo por parte de algunos. Drucker, por ejemplo, hablaba de la transición en la que ya estábamos inmersos de las sociedades capitalistas a una nueva forma poscapitalista, la “sociedad de la información”. Con la caída de los países del “socialismo realmente existente” aún reciente cuando revisaba su obra, Drucker hablaba de la “ruina del marxismo y el comunismo”,

destruidas por unas fuerzas que, a su vez, estaban volviendo al capitalismo obsoleto. Para él, las distintas sociedades de la información usarían este factor como recurso económico básico, a diferencia de las sociedades capitalistas que hacían uso del capital, recursos naturales o trabajo (Drucker, 1969, pp. 6-8).

Bell, por su parte, también hablaba de una “sociedad postindustrial” (Bell, 1976a), aunque se mostraba reacio a aplicar de forma absoluta la etiqueta de “sociedad de la información”, ya que consideraba que el sintagma únicamente capturaba de forma parcial los cambios que describía (Bell, 1976b, p. 50). En su teorización defendía que el tránsito de las economías manufactureras a estar compuestas mayoritariamente por personas trabajadoras del sector servicios constituía un salto cualitativo para las sociedades. Este, en concreto, se produciría a través del aumento de las ocupaciones de carácter profesional y técnico, mientras que el cambio tecnológico orientado a ahorrar en mano de obra iría provocando una disminución de la población trabajadora ocupada en la industria y un aumento en la ocupada en el sector servicios. Todo este proceso provocaría, por tanto, un proceso de mejora o upgrading en la estructura ocupacional.

Herbert Simon es otro autor que adoptaba un punto de vista relativamente optimista con respecto a los cambios que predecía se irían produciendo en el mundo del trabajo como consecuencia de la paulatina introducción de mejoras tecnológicas en el mismo. Bajo su punto de vista, el futuro era uno en el que cada vez más sectores de la economía estarían casi totalmente parcializados, con la mayoría de las personas trabajadoras dedicadas a funciones de reparación y mantenimiento de maquinaria, así como de diseño de nuevos productos o “fuerzas productivas”. Una minoría seguirían siendo personas trabajadoras manuales, principalmente aquellos cumpliendo tareas que requiriesen una coordinación visomotora flexible (Simon, 1965, p. 44 y ss.). Se trata por tanto de una visión en consonancia con la de la mejora o upgrading de la estructura profesional que veíamos en Bell. Era también un porvenir de abundancia, con un aumento de la productividad sostenido que finalmente haría desaparecer del mapa el problema de la pobreza, se derivaba

principalmente de la cuestión de la escasez material. Desaparecida la escasez material por el continuo aumento de la capacidad productiva de la humanidad, el problema en el que desembocaba esta, el de la pobreza, dejaría de existir (Simon, 1965, pp. 50-52).

A partir de los años 80, sin embargo, y coincidiendo con la “revolución conservadora” inaugurada por Reagan en EEUU y Thatcher en el Reino Unido, las teorías de la transformación del trabajo comenzaron a adquirir tintes más oscuros y pesimistas de la mano de autores como Zygmunt Bauman, Richard Sennett, Ulrich Beck o (en menor medida) Manuel Castells. En varios de estos autores se puede leer un cierto tema común en cuanto a la transformación tanto de la economía como del mundo del trabajo hacia formas más flexibles e inseguras como reflejo de un proceso más global que empujaría a toda la sociedad en esta dirección. En esta nueva forma la clase social de las personas trabajadoras, el trabajo como sujeto colectivo organizado, perdería la totalidad o al menos la prioridad como potencial agente de cambio, si es que alguna vez lo tuvo.

Bauman, que durante mucho tiempo sostuvo la influencia de Marx en su obra (Bunting, 2003), acuñó el término de “modernidad líquida”, una suerte de modernidad que se revolvía contra sí misma, disolviendo las instituciones colectivas surgidas en el inicio del capitalismo. Para Bauman, las clases sociales se vuelven crecientemente innecesarias puesto que las personas asumimos una colección de identidades diferentes, lo cual lleva a una “versión de la modernidad privatizada, individual” (Bauman, 2013, pp. 7-8). Las clases sociales (pero también incluso los vecinos) son demasiado fluidos para Bauman como para imaginar su permanencia y dotarles de la capacidad de constituir “marcos de referencia” (Bauman, 2013, p. 183).

Beck por su parte separa la modernidad en dos estadios: una primera modernidad asociada a la industrialización y una segunda “modernidad reflexiva” que sería en la que nos hallamos. En consonancia con Drucker, habla de una “sociedad de la información”. Pero lejos de los ecos optimistas de este, Beck observa una “brasilinización [*Brazilianisation*] de occidente” que lleva a producir un mundo de “diversidad, falta de claridad e inseguridad en la vida y el

trabajo de las personas” como resultado directo de la “utopía del libre mercado neoliberal” (Beck, 2014, p. 1). En este nuevo escenario, los antiguos actores políticos (parlamentos, Gobiernos, sindicatos) se ven enfrentados a otros nuevos actores (capital, finanzas, comercio) que, gracias a no hallarse vinculados territorialmente como los primeros, disfrutaban de una posición de ventaja (Beck, 2014, p. 8). La flexibilidad es un concepto que considera paradigmático de la nueva sociedad. “La flexibilidad (...) implica la redistribución de los riesgos, desde el Estado y la economía al individuo. Los trabajos ofertados se vuelven a corto plazo y fácilmente finalizables” (Beck, 2014, p. 3). Esto implica que la “sociedad del trabajo”, en la que los individuos hallaban un encaje en las sociedades capitalistas a través de sus empleos, y así obtenían derechos políticos, es algo del pasado. En una maniobra que veremos repetida por distintos autores procedentes de las más diversas tendencias, Beck diferencia a las personas trabajadoras en dos grandes sectores: aquellas que disfrutaban de trabajos “seguros” y aquellas con empleos inseguros o flexibles. Este segundo sector, en teoría, estaría creciendo rápidamente. “Alrededor del mundo, el trabajo flexible en términos de empleo está creciendo más rápido que el de cualquier otro tipo” (Beck, 2014, p. 84).

Para Beck, es importante “superar el monopolio epistemológico de la categoría de clase sobre la desigualdad social” (Beck, 2013, p. 66). Presuntamente, querría reemplazarlo con el factor del “riesgo” puesto que es este y no la “clase o la guerra, el factor determinante del poder, la identidad o el futuro”. No en vano, Beck es uno de los pioneros del concepto de la “sociedad del riesgo”, que identifica como la forma sistemática de enfrentarse a los peligros e inseguridades inducidos e introducidos por la modernidad (Beck et al., 1992). Parece hallar un sabor amargo a la lógica del “nosotros contra ellos” que percibe en el análisis de clase, los “antagonismos entre el trabajo y el capital en el marco nacional”. Por contra, reconocer el “riesgo” como factor determinante presuntamente nos obligaría a trascender fronteras en busca de una “pluralidad global” y podría evitar que surgiesen antagonismos (Beck, 2013, pp. 71-72). Como ejemplos de riesgos contemporáneos, Beck cita los atentados del 11 de septiembre, los desastres nucleares de Chernobyl o de

Fukushima, el cambio climático o la crisis financiera, y asegura que, al dar pie a una radicalización de la desigualdad social tanto a nivel nacional como global, no se pueden “seguir conceptualizando en términos de los instrumentos empírico-analíticos establecidos del análisis de clase como “conflictos de clase en una sociedad de clases”, eran imprevisibles e inconcebibles antes de ocurrir y globales por naturaleza (Beck, 2013, p. 64).

Por desgracia, no acaba de quedar del todo claro por qué Beck considera que los sucesos que menciona resultaban imprevisibles o inconcebibles, un rasgo supuestamente clave a la hora de demostrar la superioridad del análisis de la “sociedad de riesgo” sobre análisis sociales que ponen el foco en la clase social. En el caso de las crisis financieras, por ejemplo, a los esfuerzos de autores clásicos como Marx y autores contemporáneos que han seguido su estela intentando entenderlas y localizarlas en el sector productivo de la economía (Kliman, 2011; Roberts, 2016), se le añade el estudio que llevó a cabo Bezemer en 2009, rastreando a aquellos académicos que habían avisado de la inminencia de la Gran Recesión antes de que ocurriera (Bezemer, 2009). Bezemer no se limitó a recoger a meros agoreros de la crisis, sino que estableció varios criterios de inclusión, como una explicación de la forma en que habían llegado a sus conclusiones, descrito implicaciones recesionarias en el sector real y otorgado un marco de referencia. Incluso con estos criterios, Bezemer recogió el nombre de doce economistas, aunque por supuesto todos ellos fuera de la ortodoxia de la economía neoclásica. Esta lista incluía al marxista Michael Hudson y también al neo-sraffiano Steve Keen, que recoge la lista de Bezemer como ejemplo de la ceguera de los economistas neoclásicos ante estas cuestiones (Keen, 2011, p. 832 Edición libro electrónico, 2013). Queda claro que, lejos de ser inconcebibles, varios autores tenían razones de peso para esperar una crisis financiera como la que supuso el detonante de la Gran Recesión. Respecto a la percepción de Beck sobre el continuo crecimiento del trabajo flexible, como Choonara ha demostrado, varias de las estadísticas de las que hace uso quedan en entredicho, sea por la falta de posibilidad de establecer comparaciones entre ellas o por la ausencia de fundamentación (Choonara, 2019a, p. 22).

El filósofo francés André Gorz es quizás uno de los pensadores que ha defendido con más vigor la obsolescencia del concepto de trabajo, al menos en su forma contemporánea. En su libro *Adiós al proletariado* (1982)¹³, Gorz despedía, con tono optimista, la categoría marxista de clase trabajadora con un programa político que pedía la abolición del trabajo como vía para la recuperación del tiempo libre. Todo ello era posible por la revolución tecnológica que supuestamente se vivía a principios de los años 80. Para Gorz el grupo social que tendría que luchar por este escenario utópico de tiempo libre y liberación del trabajo no sería una clase social, sino justamente una “no clase”.

En la obra Gorz se muestra escéptico ante la idea de que el desarrollo de las fuerzas productivas cree los requisitos sociales “para el establecimiento del socialismo, en la forma de la clase obrera capaz de tomar el control y administrar las fuerzas productivas cuyo desarrollo la trajo a la existencia” (Gorz, 1982, p. 14). Entre las acusaciones que lanza a Marx (a quien llama con sorna “San Marx”) se halla el que sus escritos no están “basados en la observación empírica del conflicto de clases” ni en “la participación práctica en la lucha proletaria” (Gorz, 1982, p. 16). Para Gorz este fallo se origina en la presunta transposición de Marx de la filosofía hegeliana y su noción del “espíritu absoluto” al campo de la lucha de clases, según la cual la historia tiene un fin que se impone, irrespectivamente del comportamiento de los individuos (Gorz, 1982, p. 18).

Esta afirmación resulta extraña a cualquiera familiarizado con la vida de Karl Marx o de su compañero y coautor, Friedrich Engels. La gradual reconceptualización que hicieron ambos autores de la clase obrera se produjo, precisamente, porque fueron capaces de observar como en la práctica las personas trabajadoras comenzaron a mostrar su fuerza colectiva para desafiar el orden establecido (Draper, 1977, p. 38 y ss.). Durante la época en la que Marx y Engels escribían *La sagrada familia*, obra a la que Gorz atribuye los defectos mencionados anteriormente (Gorz, 1982, p. 16), la policía parisina vigilaba a Marx y sus reuniones con radicales en una taberna en un barrio

13 Su título en la traducción al inglés era *Farewell to the proletariat: an essay on post-industrial socialism*.

obrero de la ciudad donde vivían numerosos artesanos de origen alemán. En las reuniones, los asistentes lanzaban peroratas sobre la abolición de la propiedad privada y la eliminación de las clases adineradas (Felix, 1983, pp. 36-37). La conciencia política de Marx y Engels distó mucho de ser algo limitado a la torre de marfil de la teoría, y su activismo codo a codo con personas trabajadoras fue una constante durante toda su vida: por citar sólo dos ejemplos más, Marx fue uno de los líderes de la primera Asociación Internacional de Trabajadores y Engels mantuvo relaciones con militantes del movimiento cartista de Inglaterra (Hunt, 2009, pp. 61-62). La cuestión es incluso más trascendente incluso en la visión que da Raya Dunayevskaya de la elaboración de la magna obra de Marx, *El capital*, para la cual la ucraniana observa en Marx el proceso de desarrollo y revisión basado en el binomio inseparable teoría y práctica (Dunayevskaya, 2007, pp. 111-114). Es decir, las teorías de Marx y Engels, lejos de estar alejadas de la “observación empírica del conflicto de clases” y de “la involucración práctica”, como acusa Gorz, en realidad estaban no sólo íntimamente ligadas a estos dos elementos, sino que son incomprensibles sin ellos.

Como hemos visto, el subtítulo de la traducción al inglés de la obra de 1982 de Gorz es *“Un ensayo de socialismo postindustrial”*, lo es indicio de que el tono de la obra simpatiza con las ideas de que nuestras sociedades se hallan inmersas o como mínimo caminan hacia formas que trascienden el modelo industrial al que estamos acostumbrados. El núcleo de las ideas de Gorz recuerda a las predicciones de Jeremy Rifkin que, ya en 1995, afirmaba sin reparos que el trabajo tal y como lo conocíamos estaba llegando a su fin gracias a los avances tecnológicos que aumentaban la productividad y por tanto reducían la necesidad de mano de obra (Rifkin, 1995). Ideas similares a las que ha defendido el periodista Paul Mason en su libro *Postcapitalismo*. Para el británico el capitalismo y el trabajo que es consustancial a este mueren, pero de éxito (Mason, 2016), puesto que el progreso tecnológico pronto nos librará de la necesidad de depender de él para tener los bienes y servicios de los que disfrutamos hoy día. Bajo esa visión optimista, se trataría de ver cómo se organiza una sociedad que trascenderá el capitalismo.

En contraste, este proceso de postindustrialización oscila entre visiones pesimistas y negativas en la obra de Gorz. Pesimista porque percibe que “la automatización y la computerización han eliminado la mayoría de las capacidades y posibilidades para la iniciativa y están en proceso de reemplazar lo que queda de la mano de obra cualificada (...) por un nuevo tipo de trabajador sin cualificar” (Gorz, 1982, p. 28). Es decir: la persona trabajadora no será el sujeto revolucionario que supere el capitalismo, puesto que el desarrollo del capitalismo le conduce a convertirse en un “sujeto consciente de sí mismo en cada uno de sus miembros individuales”, reducido a funcionar “como una máquina, como los ejércitos” (Gorz, 1982, p. 29). Individualizadas, aisladas, descualificadas, las personas trabajadoras se han convertido en piezas inofensivas del capitalismo. Pero Gorz también muestra visiones optimistas, similares a las que mencionábamos por parte de Rifkin y Mason: el desarrollo tecnológico vuelve posible liberar el tiempo y reducir la carga de trabajo para todos. Gorz menciona con aprobación los experimentos de flexibilidad horaria que se llevaban a cabo en Alemania mientras escribía su *Adiós al proletariado*, junto con otros programas similares (Gorz, 1982, pp. 139-140). No es de extrañar que con el tiempo fuera conocido como un ferviente defensor de la Renta Básica.

Gorz considera que las personas trabajadoras cada vez ven reducido el papel de exteriorización hegeliano del trabajo ya que en un pasaje donde cita explícitamente a Rifkin dice que “su trabajo no es en ningún sentido una ‘formación apropiativa del mundo objetivo’” (Gorz & Turner, 1999, p. 2). Los cambios “tienden a reducir la proporción de la población trabajadora que llevan a cabo la producción material al dos por ciento” (Gorz & Turner, 1999, p. 46). En otras obras Gorz detallaría quiénes serían las personas trabajadoras de la sociedad postindustrial, aunque no quedaría claro si la idea subyacente es que lo constituirían justamente las personas trabajadoras no involucradas en la “producción material” a la que se refiere. En cualquier caso, este “proletariado postindustrial” lo identifica con la población en trabajos precarios, parciales o desempleada y por tanto podría equivaler al “precariado” de Standing (2011) que trataremos en la sección 3.2.5. Según sus cálculos, el “proletariado

postindustrial” constituiría entre un 35% y un 50% de la población británica y estadounidense, con declives también pronunciados en la población activa francesa y alemana (por aquel entonces en la República Federal) (Gorz, 1990b, p. 42, 1990a, p. 1). Gorz defendía sus cálculos según los cuales uno de cada dos de los asalariados en los años 90 acabaría siendo parte de este “proletariado postindustrial”, señalando que cuando escribía, en el año 1990, en Alemania Occidental y en Francia, más de la mitad de las personas trabajadoras que habían comenzado en un empleo lo habían hecho en uno precario o a tiempo parcial.

Esta aproximación en bruto a las estadísticas de Gorz hace difícil comprobar lo acertado de sus predicciones, si se sostienen en el tiempo y si describen algún tipo de tendencia imanente en el capitalismo, como parecía deducirse de sus palabras. ¿Qué entendía por precariedad? En una maniobra que veremos repetida en muchos teóricos de la transformación, la categoría se convierte en un cajón de sastre en el que caben todo tipo de situaciones diversas y que, lejos de aclarar cualquier tendencia hacia la que caminan las sociedades capitalistas, ofusca más que explica (parte de ello es lo que hace tan difícil consensuar un concepto común, como veremos en la sección 3.2.2). Por ejemplo, uno podría considerar que Gorz entendía a las personas trabajadoras temporales como una aproximación de las personas trabajadoras precarias (así parece entenderse cuando en (Gorz, 1990a, p. 2) al dar estadísticas que buscan respaldar su tesis de la creciente redundancia del trabajo, afirma “un tercio de los activos [en la RFA] ocupan empleos temporales o a tiempo parcial”¹⁴). De ser así, haría falta comprobar si el aumento de trabajo temporal y a tiempo parcial en los países que mencionaba fue tan espectacular como predecía. En 2019 la tasa de temporalidad en Francia rondaba el 16,8% y la de trabajo a tiempo parcial, el 14%. Es de suponer que existe cierto entrecruzamiento entre ambos grupos de personas trabajadoras, pero incluso si uno los agregara, imaginando que todas y cada una de las personas trabajadoras temporales lo es a jornada completa y que las personas

14 Otros ejemplos de este uso, incluyendo alguno en el que profundizaremos más adelante, son (García de Polavieja, 2003; Marí-Klose & García, 2014; Virtanen et al., 2005); para una visión crítica sobre esta equiparación ver (Barbier, 2011; Benach et al., 2014; Lewchuck et al., 2008; Vives et al., 2020).

trabajadoras a tiempo parcial gozan de un contrato indefinido, el porcentaje del 31% resultante no se aproximaría a su predicción. Todo ello incluso si no se tiene en cuenta que, como veremos más adelante, el trabajo a tiempo parcial no es necesariamente un trabajo que debe revestir la condición de precario y hay estudios que apuntan a que, en sociedades caracterizadas por un contexto con mayor igualdad entre los sexos, este tipo de contratos están asociados con mayor satisfacción respecto al equilibrio trabajo-vida (Beham et al., 2019).

Si uno buscara añadir a los desempleados como forma de dar más consistencia al argumento, basta observar que la tasa de desocupación en Francia en julio de 2019 era de 8,6 puntos, inferior a la 8,9 del año en que Gorz hacía sus predicciones, 1990. Y si bien la Gran Depresión tuvo un efecto relativamente moderado en cuanto al desempleo en Francia, cabe recordar que alcanzó el 25% en EEUU durante esa época. Comparado al 3,7% de julio de 2019, y aun teniendo en cuenta las diferencias de cálculos estadísticos entre un año y otro (muchas veces con clara intencionalidad de “suavizar” cifras negativas) está claro que, lejos de ser una tendencia secular al aumento por la creciente obsolescencia del trabajo asalariado, se trata de un indicador de la marcha de las economías capitalistas y de sus crisis recurrentes.

Richard Sennett reconoce que los cambios institucionales en los lugares de trabajo que describe están reducidos a los sectores “punteros” de la economía: la alta tecnología, finanzas globales y las nuevas empresas de servicios. aun admitiendo este carácter reducido, enfatiza la importancia de esta transformación puesto que se trata de sectores de capacidad de influencia inconmensurable y que “han convendido a tanta gente de que su camino es el camino del futuro” (Sennett, 2007, pp. 11-12). Este énfasis de Sennett en la extensión de los cambios que describe se deja ver en otras ocasiones en su obra. Por ejemplo, respecto al trabajo flexible, señala que la persona trabajadora flexible controla el lugar desde el que trabaja, pero no tiene mayor control sobre el proceso de trabajo y menciona la existencia de estudios que sugieren que la vigilancia de la persona trabajadora es a menudo mayor sobre aquellos que no se hallan en la oficina que sobre aquellos que sí que están

presentes. “Los trabajadores, por tanto, cambian una forma de sumisión al poder -cara a cara- por otra electrónica” (Sennett, 1998, p. 59).

Así y todo, Sennett sigue estableciendo una diferenciación entre una idea del trabajo de antaño como estable o al menos previsible, y el trabajo contemporáneo, caracterizado por la inestabilidad, la precariedad y la falta de certeza sobre si uno continuará en el mismo puesto en el futuro a corto plazo: “un estadounidense joven con al menos dos años de estudios universitarios puede esperar cambiar de trabajo al menos once veces, y cambiar sus aptitudes al menos tres veces durante sus cuarenta años de trabajo” (Sennett, 2007, p. 14). Sennett no cita fuente alguna para esta afirmación, y, lejos de ser un hecho evidente, supuestamente constituye un ejemplo que sustenta la idea subyacente de que se ha producido un cambio en el carácter estable del trabajo hacia uno más inestable, más imprevisible. En la misma obra poco más tarde leemos que “el sector que crece más rápidamente de la mano de obra estadounidense, por ejemplo, es la gente que trabaja para las agencias de trabajo temporal” (Sennett, 2007, p. 14), afirmación que repite en *The Corrosion of Character* (1998, p. 22), obra en la que, sin embargo, apenas cuatro párrafos más tarde, declara que “el sector que crece con mayor rapidez de la mano de obra es el que se dedica a los servicios informáticos de procesamiento de datos” (Sennett, 1998, p. 23). Las tesis de Sennett sobre los cambios en el trabajo han sido en ocasiones aceptados y tomados como evidentes (Freudenschuss, 2010, p. 123; R. Gill & Pratt, 2008, p. 2; Murgia, 2014, p. 49). Pero como vemos, los datos empíricos que ofrece parecen o bien contradecirse, o carecer de solidez. Choonara, por ejemplo, se muestra escéptico ante su afirmación de que “es más fácil cuantificar el número de trabajadores temporales que el de los trabajadores a corto plazo en una empresa” para más tarde calcular que el total debe rondar “alrededor de un quinto de la mano de obra estadounidense” (Sennett, 1998, pp. 48-49), señalando que según datos del US Bureau of Labor Statistics, las personas trabajadoras temporales constituían un máximo de 4,1% de la mano de obra estadounidense en febrero de 2004 (Choonara, 2019a, p. 23).

Vogt (2016), siguiendo a Mannheim (2013), encuadra esta transmutación de las teorías de la transformación de las sociedades en el paso de los años 70 a 80 dentro de la dicotomía “utopía” e “ideología”. Según su descripción, cuando una idea “se aleja de lo real” puede constituir una utopía o una ideología. Las utopías describirían una situación que no se halla aún en el presente, pero que es deseable o se espera que siga al presente. Por contra, una ideología se separa de lo real formulando una descripción errónea de las condiciones del presente. Así, idealiza y enfatiza algunas características del presente, pero ignora u oculta otras. En ese sentido, Vogt traza el cambio gradual de tono de varios de estos teóricos, como Bell o Drucker, que pasaron de visiones optimistas y especulativas, a descripciones pesimistas y con tintes oscuros del futuro que se cernía sobre nosotros (Vogt, 2016, p. 369). Su crítica es pertinente porque como vemos, enfatiza su visión de que los teóricos de la sociedad postindustrial (que podemos incluir dentro de la categoría de “teóricos de la transformación”), en sus predicciones, tienden a escoger y aislar elementos del presente en el que las realizan que les parecen especialmente relevantes, sea por algún motivo o por mero sesgo de percepción, y a extrapolar de ellos que en el futuro se convertirán en hegemónicos.

Un ejemplo podría ser Alain Touraine, sociólogo francés que de hecho acuñó el término “sociedad postindustrial” y recibió el Premio Príncipe de Asturias junto a Zygmunt Bauman en 2010. Al escribir al calor de las revueltas de mayo del 68, describió cómo el movimiento estudiantil sería una fuerza de antagonismo central y necesaria en ese tipo de sociedades (Touraine, 1971a, 1971b). No cabe, por supuesto, despreciar la relevancia de los distintos movimientos estudiantiles, tanto en el 68 en Francia y EEUU o en el tardofranquismo en España como más recientemente, su participación en protestas o revueltas como las de 2011 en España, principios de la década de los 10 en países árabes o más recientemente, Puerto Rico en 2019. Caben aun así dos matizaciones a la tesis de Touraine. En primer lugar, no es imperativo concebir a los movimientos estudiantiles como meras fuerzas de oposición en tanto en cuanto estudiantes, sino que es posible entenderlos como personas trabajadoras en el estado de formación de sus vidas; esto ayudaría a

entenderlos como complementarias de la que es, bajo el enfoque marxista, la fuerza antagónica clave en las sociedades capitalistas, la clase trabajadora. En segundo lugar, pese a la idea de Touraine de que el movimiento estudiantil ejercería de fuerza opositora central en las sociedades postindustriales, existen indicios de que en EEUU (sociedad que, en principio, debería caminar en a la vanguardia de la transformación postindustrial), el declive en la militancia sindical explicaría gran parte del incremento en la desigualdad de ingresos de las personas trabajadoras (Card, 1998; Jacobs & Myers, 2014; Western & Rosenfeld, 2011). Ello parecería indicar que, incluso de aceptar la premisa de que nos hallamos en una sociedad postindustrial, el hecho es ciertamente que la pérdida de fuerza de un actor socioeconómico que históricamente ha ejercido un papel antagonista, como los sindicatos, ha tenido repercusiones objetivas.

El sociólogo español Manuel Castells comenzó su trayectoria en la sociología urbana, pero tras verse influido por autores como Bell o Touraine, comenzó a desarrollar la idea de que el mundo estaba sufriendo un “profundo proceso de reestructuración” del capitalismo que se basaba en la flexibilidad, la descentralización y el crecimiento de las redes tanto internas como externas a las empresas. Estos cambios los recoge en su trilogía de libros: *The Rise of the Network Society*, *The Power of Identity* y *End of a Millenium*.

De forma similar a otros teóricos de la transformación que hemos visto, como Touraine, Bauman o Gorz o los autonomistas que detallaremos más adelante, Castells deja entrever su pasado marxista en numerosas ocasiones, aunque como también hemos observado que es la tónica, se haya alejado de este origen común. Así, menciona el tránsito del capitalismo como modo de producción a un nuevo “modo de desarrollo”, el informacionalismo, que emerge del vientre de hierro del anterior en su reestructuración hacia el final del siglo XX (Castells, 2011, p. 14). Para Castells, cada modo de producción se caracteriza por el modo en que el excedente se ve apropiado y controlado. El capitalismo veía la separación entre productores y medios de producción, “la mercantilización del trabajo y la propiedad privada de los medios de producción sobre la base del control del capital que determinada el principio básico de

apropiación y distribución del excedente”, orientado a maximizar beneficios (Castells, 2011, p. 16). En el “estatismo” (con el que se refiere a los regímenes de socialismo realmente existente), el control del excedente “quedaba fuera de la esfera económica”, y en manos de los burócratas del Estado, orientados a maximizar el poder.

Como vemos, Castells diferencia entre “modos de producción” y “modos de desarrollo”. Los primeros serían el capitalismo y el estatismo, los segundos, que define como “organizaciones tecnológicas a través de las cuales se trabaja en la materia para generar productos” (Castells, 2011, pp. 14-16), los constituirían el “industrialismo” y el ya mencionado informacionalismo. La base material de su sociedad de las redes [*network society*] es, en primer lugar, el nacimiento de las “tecnologías para actuar sobre la información, no sólo la información para actuar sobre la tecnología”. En segundo, la “pervasividad de los efectos de nuevas tecnologías” debido a que la información “es parte integral de toda la actividad humana”. Finalmente, lo constituye también la “lógica de redes”, una lógica con “flexibilidad” que permite que las estructuras se reconfiguren (Castells, 2011, p. 71).

En uno de los giros que más claramente manifiestan cuán alejado se halla de la teoría marxista, Castells parece acabar describiendo que, bajo estas condiciones, la “nueva economía tecnológica” crea “valor” por sí misma:

“El resultado del proceso es la creciente concentración de valor, y de generación de valor, en la esfera financiera, en la red global de flujos de capital gestionados por las redes de sistemas de información” (Castells, 2011, p. 106).

“Hay una separación cada vez más grande entre la producción material (...) y la generación de valor. La generación de valor, bajo el capitalismo informacional, es esencialmente un producto de los mercados financieros (...) La nueva economía une a la tecnología de la información y la información de la tecnología en la creación del valor a partir de nuestra creencia en el valor que creamos” (Castells, 2011, p. 160).

Lógicamente, la incompatibilidad de estos pasajes con el pasado marxista de Castells depende de la definición de “valor” que usemos. En general para la economía clásica, todo valor tiene su origen exclusivamente en el trabajo

humano y en concreto para Marx es el trabajo socialmente necesario el que constituye la medida de su magnitud (Marx, 1976, p. 21). Es totalmente lícito que Castells aquí se acoja al significado de “valor” empleado habitualmente en mercados financieros, pero entonces, como acertadamente señala Choonara, es de resaltar que entre 2000 y 2004, casi de las 5.000 compañías de la denominada “burbuja punto com” quebraron y el índice compuesto de Nasdaq perdió más de tres cuartos de su valor. Choonara se pregunta si no es posible que Castells haya quedado preso de las ilusiones que rodearon a esta burbuja de las empresas “punto com” de los años 90, artífice de una intersección “profundamente disfuncional” entre empresas de alta tecnología y mercados financieros (Choonara, 2019a, p. 26).

Para Castells, “la marcha hacia el empleo de la información está llevándose a cabo a un ritmo significativamente mucho más lento y llegando a niveles mucho más bajos que la tendencia hacia el empleo en servicios” (Castells, 2011, p. 224). En su enfoque, y siguiendo a Martin Carnoy (1993), la transformación en el trabajo recorre cuatro elementos que marcan el proceso de des-estandarización del mismo:

1. El tiempo de trabajo se vuelve flexible, superándose el patrón tradicional de la jornada de 35-40 horas en un empleo a jornada completa.
2. El trabajo flexible resultante no incluye un compromiso de permanecer vinculado al mismo.
3. Cada vez tiene lugar con más frecuencia fuera de los puestos de trabajo convencionales.
4. Hay una erosión del contrato “tradicional” entre persona trabajadora y empresaria que ofrecía “derechos bien definidos, niveles salariales estandarizados, opciones para la formación, derechos sociales y un patrón de carrera predecible” (Castells, 2011, p. 282).

Para respaldar su tesis, Castells agrupa los porcentajes de personas trabajadoras temporales, a tiempo parcial y autónomas. La razón que da es que:

“las economías en varios países prueban diferentes formas de flexibilidad en la organización del trabajo (...) así, parece útil analíticamente (...) combinar

diferentes formas de empleo no estándar en una única medida, reconociendo el entrecruzamiento parcial entre categorías" (Castells, 2011, p. 285).

Pero aquí de nuevo observamos lo apropiado de la crítica que realiza Choonara (2019a, pp. 27-28), que señala que justamente a menos que ese entrecruzamiento se dé en exactamente la misma proporción en los distintos países, la comparación no es válida precisamente por llevarse a cabo de esa forma. Un país puede tener un alto porcentaje de personas trabajadoras a tiempo parcial como Holanda, y otro una tasa de temporalidad elevadísima con respecto a su entorno, como España. Lejos de servir para explicar ningún cambio en el mundo del trabajo que sea común a ambos países, combinar las dos medidas, más la de personas trabajadoras autónomas, simplemente sirve para señalar el porcentaje de este tipo de personas trabajadoras sobre la población ocupada, nada más y nada menos, puesto que no existe ningún mecanismo causal común que se resalte y esté produciendo ese aumento entre personas trabajadoras a tiempo parcial en Holanda y temporales en España. Además, de 1983 a 1994, las formas no estándar de empleo como las mide Castells disminuyeron en EEUU, un país que en teoría debería hallarse a la vanguardia de la adopción del nuevo paradigma tecnológico. Choonara también apunta a la falta de exactitud de los datos que da sobre permanencia en el trabajo en EEUU y que supuestamente harían que este declive en las formas de empleo no estándar no fuese relevante para ese país (en teoría porque la flexibilidad ya vendría incorporada por defecto incluso en las formas estándar de empleo allí): la permanencia en el trabajo en EEUU era de 7,4 años en 1995 pero en Australia era más baja, de 6,4 años. En este último país el empleo no estándar comenzó a un nivel más alto que en EEUU y aumentó durante el período que mide. Más adelante asegura que era más alta en los EEUU que en Canadá, para después dar el dato de que en este segundo país se hallaba en 7,9 años.

Para Castells, la metáfora de "red" es clave. Lamo, González y Torres citan con aprobación *The Rise of the Network Society*, al mencionar que "la aceleración de la producción científica y su incidencia social (...) da lugar a una nueva economía, una nueva política y una nueva sociedad", poco antes de dar

su apoyo también a las tesis de Drucker sobre que la información es el “recurso económico básico” de nuestra sociedad actual (Lamo et al., 1994, p. 127). La definición de “red” de Castells es, sin embargo, difícil de aprehender y sobre todo de encajar en el papel privilegiado que le otorga:

“Una red es un conjunto de nodos interconectados. Un nodo es el punto en el que una curva se cruza a sí misma. Lo que es un nodo, concretamente, depende del tipo de redes concretas de las que hablamos. Son mercados de valores, y sus centros de servicio de apoyo, en la red de flujos financieros globales. Son los consejos de ministros nacionales y los comisarios europeos en la red que gobierna la Unión Europea. Son los campos de coca y de amapolas, los laboratorios clandestinos, las pistas de aterrizaje secretas, las bandas callejeras y las instituciones financieras de lavado de dinero en la red de tráfico de drogas que penetra las economías, sociedades y Estados por todo el mundo” (Castells, 2011, p. 501).

Bajo una definición así de laxa, cualquier tipo de organización o institución podría constituir una “red”. Pero si las redes son la clave de bóveda, el elemento que marca el salto cualitativo entre el modo de desarrollo del “industrialismo” ya superado y el informacionalismo actual, ¿es que no existían organizaciones o instituciones en el “industrialismo”? Ciertamente se puede afirmar que, debido a constricciones tecnológicas, la comunicación podía ser más lenta, la organización más tradicionalmente burocrática y jerárquica. aun con eso, no hay motivo para pensar que una “red de tráfico de drogas” o una empresa que adopte el toyotismo como cultura de gerencia frente al fordismo no tenderán a reproducir jerarquías y control burocrático. Como señala Van Dijk, Castells “desdeña (...) las luchas sociales, sobre las que prefiere las redes. Los actores sociales toman posiciones dentro de las redes (...) están enzarzados en luchas diarias (...) en los roles de gerentes y empleados, productores y consumidores o gobernantes y ciudadanos” (Van Dijk, 1999, p. 135).

3.1.6 Autonomismo y trabajo inmaterial: Negri, Hardt y su influencia

En la sección 3.1.5 hemos revisado a varios autores cuyas predicciones sobre el advenimiento de una sociedad postindustrial que volvería redundante,

o al menos transformaría completamente el trabajo tal y como lo conocemos. Algunos de ellos, como Bauman o Castells rastrean los orígenes de su formación intelectual a posturas enmarcadas dentro del marxismo. Sin embargo, existe otra corriente de autores que ha teorizado las transformaciones del trabajo y que no sólo comparte un origen, sino que se considera firmemente anclada en la tradición marxista: la del marxismo autonomista. Esta corriente se halla vinculada a una serie de autores italianos que militaron en un movimiento político-intelectual denominado operaismo (del término italiano para “trabajador”) cuya efervescencia a finales de los años 60 se basó en apoyar y teorizar las movilizaciones masivas de las personas trabajadoras industriales en la Italia de la posguerra, y a la vez, en suponer una alternativa al pensamiento comunista “oficial” encarnado por el Partido Comunista Italiano, que percibían como dogmático, burocrático, vinculado a la Unión Soviética y sus movimientos geopolíticos y desconectado de las luchas obreras (Farris, 2011, p. 36; Virno, 2003, p. 8).

Hardt señala que durante el auge del operaismo el optimismo de algunos defensores era tal que creían estar ante una situación prerrevolucionaria como la de los bolcheviques en 1917. Sin embargo, hacia mediados de los años 70 el ciclo de militancia había experimentado un cierto declive y algunos de los teóricos asociados con este movimiento comenzaron a replantearse sus presupuestos, virando en 180 grados respecto al foco anterior en el que habían puesto a la clase trabajadora. Negri escribe que durante esta época “la categoría de la ‘clase obrera’ entra en crisis, pero como el proletariado continúa produciendo todos los efectos que le son propios en el terreno social en su totalidad” (Negri, 1975, p. 126).

Negri parecía haberse embarcado en la senda que nos resulta familiar de proclamar la obsolescencia del concepto de clase trabajadora, si bien en su caso, a diferencia de los teóricos de la sociedad postindustrial el énfasis no estaba en estos momentos en la transformación per se de la matriz tecnológica de la sociedad, sino en la dinámica de choques y luchas sociales. Así, escribe que:

“El Estado contemporáneo no conoce otra lucha de la clase obrera que no sea la lucha contra el Estado -contra el Estado como patrón en la medida en que ha tenido que incorporar dentro de sí mismo la totalidad de modos de desarrollo y la crisis también. La lucha de clases se transporta dentro del Estado. Como lucha de la clase obrera, se presenta como una lucha contra el Estado. El capital se identifica a sí mismo con el Estado: desde el punto de vista del capital, el Estado lleva a cabo la lucha de clases de forma directa” (Negri, 1975, p. 140).

En 1977 las manifestaciones y disturbios protagonizados por los estudiantes italianos se recrudecieron y Negri, atento como siempre a estos sucesos, no dejó de continuar refinando sus teorías a la luz de cada choque entre las fuerzas del orden y los estudiantes. Continuó caminando la senda de la progresiva redundancia de la categoría de la clase obrera como un todo afirmando que algunos grupos de personas trabajadoras, incluidos aquellas en grandes fábricas, al permanecer vinculadas a la dimensión del salario, que consideraba un “ingreso político”, estaban “expropiando” y “robando” el “plusvalor proletario”, participando en la “red de extorsión social, en el mismo plano que sus jefes” (Negri, 1977, p. 251). Estas acusaciones no eran meras críticas a segmentos de las personas trabajadoras. Inmediatamente después de lanzarlas, Negri continuaba con un llamamiento a las armas, en su sentido más literal:

“Estas posiciones -y en particular las prácticas sindicales que las fomentan- deben ser combatidas, con violencia si es preciso. ¡No será la primera vez que una procesión de los desocupados ha entrado en una gran fábrica para poder destruir la corrupción de la aristocracia obrera junto con la arrogancia de sus ingresos políticos! Esto es lo que los desempleados estaban haciendo en la Gran Bretaña de los años 20, por ejemplo -y con toda la razón del mundo” (Negri, 1977, p. 251).

Dos elementos son especialmente llamativos de esta argumentación que merecen ser analizados en detalle antes de continuar con la evolución del pensamiento de Negri, porque suponen precisamente una explicación para el giro que este iría tomando con posterioridad. En primer lugar, su uso del concepto de “aristocracia obrera” en el contexto de una diferenciación entre las personas trabajadoras (en este caso, de grandes fábricas y personas

desocupadas). El uso que Negri parece tomar en el texto citado anteriormente parece coincidir con el de los autores de la corriente maoísta-tercermundista (como vimos en la sección 3.1.3), al llamar a la acción violenta contra las personas trabajadoras con mejores condiciones: de alguna forma estas personas trabajadoras serían cómplices de la situación en la que se hallarían los desempleados y estarían participando de una forma quizás indirecta, pero no por ello menos clara, de la relación de explotación entre capitalistas y proletarios.

Como ya vimos, el concepto es altamente insatisfactorio a la hora de explicar la diferenciación entre personas trabajadoras y, confirmando la acusación de Jones (1975, p. 61), el uso de Negri lejos de explicar nada, simplemente apunta a una laguna que queda sin aclarar. Parece que su postura nace de un uso ambiguo, casi contradictorio, de los términos “trabajadores” y “proletarios”. Así, pocos años antes, Negri había escrito: “El proletario en un momento se convirtió en el trabajador, pero ahora el proceso se ha invertido: el trabajador se convierte en un trabajador terciario, el trabajador socializado, el trabajador proletario” (Negri, 1975, p. 126). Palabras que tienen poco sentido si se entiende que proletario es aquel que posee poco más allá de lo que su fuerza de trabajo puede producir¹⁵. Negri no hizo ningún esfuerzo por aclarar esta supuesta distinción que establecía.

En segundo lugar, la tesis de Negri parece asemejarse de forma sorprendente al enfoque *insider-outsider* de García de Polavieja (2003) que vimos en la sección 3.1.8. Sólo que, en este caso, en vez de hallar que un estrato de las personas trabajadoras (las “estables” o aquellas con contrato permanente) extrae rentas de otro (las “precarias” o aquellas con contratos temporales), en la imagen que Negri conjura, las personas trabajadoras en las “fábricas grandes” están extrayendo plusvalor mediante el cobro de sus salarios de las personas trabajadoras desempleadas. Es difícil ver la vigencia de las ideas de Negri cuando parece considerar a las personas trabajadoras desempleadas como un segmento más radical y combativo de las personas

15 Marx mismo afirmó en el Tomo I de *El capital* que por “proletario” debía entenderse, “hablando económicamente, aquel trabajador asalariado, el hombre que produce y valoriza el capital” (Marx, 1976, p. 764), idea contradictoria con lo sostenido por Negri.

trabajadoras que deberían hacer frente a una “aristocracia obrera” atrincherada en “fábricas grandes” tras la barricada del salario garantizado a costa de su miseria, sobre todo si uno considera que, como recogen Verba y Schlozman, las personas trabajadoras desempleadas parece que, lejos de desarrollar una conciencia de clase combativa y radicalizada, sufren un mayor riesgo de sumirse en la pasividad y la desorganización (Verba & Schlozman, 1977).

El desarrollo teórico de Negri le llevó a acabar postulando que un nuevo sujeto revolucionario había emergido: la persona trabajadora socializada que se enfrentaba al capital no dentro de los confines de su lugar de trabajo sino en todas partes. Este era el resultado de reformular sus antiguas tesis subjetivista del operaismo con una lectura propia de los *Grundrisse*, unos primeros manuscritos de *El capital* de Marx (Negri, 1991a). Su fama internacional llegó con una trilogía de libros escritos junto a Michael Hardt a partir del año 2000: *Empire*, *Multitude* y *Commonwealth*. Las obras son eclécticas y no beben únicamente del pensamiento marxista, sino que incorporan influencias de teóricos tan dispares como Foucault, Deleuze y Guattari o Spinoza.

Un concepto que emerge de la trilogía, aunque de forma ligeramente vaga e indefinida, es el de multitud. Es este el nuevo sujeto revolucionario que se enfrenta al capitalismo global, el Imperio. “La multitud son las fuerzas productivas reales de nuestro mundo social, mientras que el Imperio es el mero aparato de captura que vive a costa de la vitalidad de la multitud (...) La multitud invocó al Imperio” (Hardt & Negri, 2000, pp. 43, 62). Al parecer para Negri y Hardt la multitud emerge de la creciente hegemonía del trabajo inmaterial uno de los conceptos claves de su obra y de mayor interés para nuestra investigación. El creciente dominio del trabajo inmaterial explicaría la economía de servicios en la que las sociedades occidentales se han sumergido tras la deslocalización de la manufactura a otros países:

“Dado que la producción de servicios no resulta en un bien material y duradero, definimos el trabajo involucrado en esta producción como trabajo inmaterial -esto es, trabajo que produce un bien inmaterial tal y como un servicio, un producto cultural, conocimiento o comunicación” (Hardt & Negri, 2000, p. 209).

La “característica clave del trabajo inmaterial” bajo su punto de vista es “producir comunicación, relaciones sociales y cooperación”. El trabajo inmaterial que ha sustituido al trabajo de antaño gira alrededor de “producir comunicación, relaciones afectivas y conocimientos, en contraste a coches y máquinas de escribir” (Negri & Hardt, 2004, pp. 113-114). En un eco de las teorías que vimos defendidas por Castells, afirman que el dominio creciente del trabajo inmaterial tiende a transformar la “organización de la producción de las relaciones lineales de la línea de ensamblaje a las relaciones innumerables e indeterminadas de redes distribuidas” (Negri & Hardt, 2004, p. 113). Estamos ya en terreno conocido: de nuevo da la impresión de que este tipo novedoso de trabajo es más descentralizado, flexible, disperso y capilar que el trabajo tradicional, fordista e industrial. En su enfoque, hay tres formas de trabajo inmaterial que son ahora hegemónicas y hacia los que tiende a avanzar el resto de tipos de producción. La primera es la producción industrial que ha sido “informacionalizada” y combina productos materiales y de comunicación. La segunda son las “tareas analíticas y simbólicas”. Y finalmente, el tercer tipo es el de la “producción y la manipulación de afecto y requiere contacto humano (virtual o real)” (Hardt & Negri, 2000, p. 293).

Pero a su vez, estos procesos no transcurren en el mundo del trabajo tal y como lo conocemos. Para Hardt y Negri, el tiempo de producción y el tiempo libre en el Imperio es cada vez más difícil de distinguir puesto que el trabajo “se traslada fuera de los muros de las fábricas” y el proletariado “produce en su generalidad en todas partes, durante todo el día” (2000, p. 403). La distinción entre trabajo y otras actividades se esfuma. “Incluso el cuerpo prostituido, la persona desvalida, el hambre de la multitud -todas las formas que toman los pobres se han tornado productivos”; “el trabajo no puede limitarse al trabajo asalariado sino que debe referirse a las capacidades creativas humanas en general” (Hardt & Negri, 2000, pp. 52-53). Así, para Hardt y Negri existen dos tendencias inmanentes en varias formas de trabajo inmaterial. La primera consiste en difuminar la distinción entre tiempo de trabajo y tiempo libre, extendiendo la jornada laboral para ocupar toda la vida. La segunda es la de funcionar en la “posición precaria” de volverse flexible para poder dedicarse a

varias tareas y móvil, para mantenerse en continuo tránsito entre distintas localizaciones (Negri & Hardt, 2004, pp. 65-66). De nuevo, terreno familiar y esta vez mencionando de forma explícita el término: la persona trabajadora inmaterial para Hardt y Negri funciona en condiciones, no ya sólo de precariedad, descentralización y movilidad, sino que lo hace en una situación precaria. Hardt y Negri de hecho afirman que la “unidad temporal de trabajo” como medida básica de valor “no tiene sentido”, llegando a efectos prácticos a desechar la teoría del valor de Marx, el destino final del viaje que Negri comenzó en los años 70. Para ellos “la jornada laboral y el tiempo de producción han cambiado profundamente bajo la hegemonía del trabajo inmaterial” (Negri & Hardt, 2004, p. 145).

Reducida a su núcleo, la idea general de la teoría parece acabar diciéndonos que la distinción entre producción y reproducción en las sociedades capitalistas (es decir, la distinción entre producir nuevas mercancías y el mantenimiento material y social de la sociedad, de sus componentes) se ha desvanecido. La producción está en todas partes y ocurre constantemente, en muchas ocasiones lejos del locus de producción del trabajo asalariado. La proposición parece similar a la de otros autores como Fleming cuando afirma que las fronteras tradicionales entre el trabajo y la vida se han desvanecido y habla de la biocracia, un presunto sistema en el cual la vida de las personas trabajadoras fuera del lugar de trabajo se considera ahora un recurso humano a explotar (Fleming, 2013, pp. 50, 53). Fuchs (2010) presenta ideas parecidas cuando extiende la noción de explotación fuera del trabajo asalariado a la totalidad de la sociedad, puesto que, en su visión, el plusvalor se crea, cada vez más, en la esfera de la reproducción y del consumo. Toda la vida se torna entonces fuente de plusvalor.

Hay una serie de problemas tanto a nivel teórico como empírico con las ideas de Hardt y Negri en este último estadio¹⁶. En primer lugar, es extraño mencionar que el trabajo inmaterial es algún tipo de desarrollo posterior a la obra de Marx que el autor alemán nunca podía haber previsto. Si bien en la

16 Las ideas de Negri en etapas anteriores a su trilogía compartida con Hardt también recibieron distintas críticas, pero queda fuera del alcance de esta tesis recogerlas. Para una crítica de las posturas del *operaismo* de Negri, incluyendo cómo anticipaban su sustitución de las personas trabajadoras como sujeto revolucionario en pro de cualquier figura en oposición, ver por ej. (Sbardella, 1980).

época en la que escribía las sociedades occidentales no tenían una abundancia de personas trabajadoras del sector servicios comparable a la de hoy día, Marx claramente conocía e incorporó la producción de servicios en su teoría del valor y la explotación, como resulta evidente de su mención en *El capital* a la condición de trabajo productivo de la labor de los maestros de escuela cuando son empleados del “propietario de una escuela”. Que trabaje en una “fábrica de enseñanza, en vez de una fábrica de salchichas, no altera la relación” (Marx, 1976, p. 477). En *Teorías del Plusvalor* su tratamiento de las personas trabajadoras del sector servicios es a su vez extenso (Marx, 1971).

Además, como apunta Callinicos (2001) y recoge de forma aprobatoria Carchedi, cuando Hardt y Negri mezclan reproducción social y producción como si estableciesen un continuo, lo que hacen es confundir el concepto marxista de explotación con el de dominación en distintas esferas de la sociedad. Sí, la reproducción social es el trasfondo social sobre el que se desarrolla la producción y sin el que este no existiría. Pero eso no implica que sean lo mismo, ni que transcurran a la vez. Todas las formas de dominación están en última instancia supeditadas a la relación de propiedad de los medios de producción que condiciona el trabajo, porque todas son “condiciones para la reproducción de esa relación” (Carchedi, 2010, pp. 234-235). El pensar que la dominación fuera del tiempo de producción, que el tiempo libre es tan productor de plusvalor como la jornada laboral, no tiene base alguna y se ve refutado de forma evidente por la tenacidad con la que los capitalistas (de “trabajo inmaterial” incluido) intentan extender la jornada laboral sea por la vía de la presión o apoyo a las reformas laborales que lo faciliten de forma legal o por la ilegal de la exigencia de horas extra no remuneradas: en España, “3 millones de horas a la semana en el segundo trimestre de 2018, el 44% de todas las horas extra trabajadas” y que supera con creces las horas de trabajo perdidas por absentismo laboral (Gabinete Económico de CCOO, 2018).

Es difícil a su vez comprobar la validez de las tesis de Hardt y Negri bajo sus propios presupuestos porque ellos mismos admiten que las mediciones estadísticas son incapaces de capturar los cambios de los que hablan. En un pasaje de *Multitude*, por ejemplo, Hardt y Negri, reconocen que su tesis de la

“hegemonía del trabajo inmaterial” no se basa en ninguna preponderancia de este en sentido cuantitativo, sino que es una cuestión de “tendencias”. Y así, aportan como fundamento de sus aseveraciones que “en los países dominantes, el trabajo inmaterial es central a lo que la mayoría de estadísticas muestran como las ocupaciones de mayor crecimiento, como la hostelería, los comerciales, los ingenieros informáticos, profesores y trabajadores del sector sanitario” (Negri & Hardt, 2004). Pero al leer este párrafo, uno no puede dejar de percibir que la tesis que se transmite es simplemente que los trabajos del sector servicio constituyen una porción cada vez mayor de la totalidad de los asalariados en las economías avanzadas, un argumento familiar en los teóricos de la transformación. De forma similar, hay un regusto familiar en la forma en que Hardt y Negri aclaran que “el trabajo que es principalmente intelectual o lingüístico, tal como el de resolución de problemas, tareas simbólicas y analíticas y expresión lingüística. Este tipo de trabajo inmaterial produce ideas, símbolos, códigos, textos, figuras lingüísticas, imágenes y otros productos similares” (Negri & Hardt, 2004).

Thompson señala que esta familiaridad no es casualidad porque coincide con los argumentos de la economía del conocimiento (P. Thompson, 2005, p. 80), varios ejemplos de la cual hemos repasado en la obra de Beck, Castells o Bauman en la sección 3.1.5. Para Thompson la supuesta obsolescencia de la productividad física no resulta del todo convincente, puesto que el conocimiento y los recursos intangibles (como por ejemplo los servicios) pueden ser calculados, racionalizados y mercantilizados. De forma parecida a la crítica que Paul Cockshott lanza contra otro intento de vaciar de contenido cuantitativo la teoría (tanto cuantitativa como cualitativa) del valor de Marx, la de Michael Heinrich (P. Cockshott, 2013), Thompson afirma que el “trabajo de científicos o expertos está sujeto a la explotación y el control (...) por ejemplo, a través de métricas de actividad, procedimientos de monitorización de proyectos, productos de software empaquetados y automatización”. El producto de una persona trabajadora, sea físico o no, requiere además que su separación del productor para volverse mercancía susceptible de venderse (P. Thompson, 2005, pp. 84-86).

Camfield ha analizado minuciosamente de forma empírica las supuestas tendencias que según Hardt y Negri marcarían el camino para la evolución del trabajo, de acuerdo a la creciente influencia del “trabajo inmaterial”, hallando que no se corresponde con los datos de la evolución de las distintas ocupaciones y sectores (Camfield, 2007). Poniendo el ejemplo concreto de Canadá, las tres categorías ocupacionales con mayor crecimiento en dicho país fueron las de ventas y supervisores de servicios, supervisores de oficina y ocupaciones de apoyo de servicios sanitarios, ninguna destacable por su contenido intelectual o lingüístico de alto nivel.

Como ha estudiado además Yanagisako, lejos de ser un desarrollo novedoso, lo que los autores de *Multitude* entienden como “trabajo inmaterial” (en este caso, trabajo comunicacional o afectivo) ya era crucial para buena parte de la industria de manufacturera del norte de la Italia natal de Negri durante la mayor parte del siglo XX: los “circuitos de información, comunicación y cooperación no eran digitales o de alta velocidad, pero eran altamente ‘sociales’”. Los distritos industriales italianos habrían sido descritos como “densas redes de empresas pequeñas y medianas” que proveían la “estructura organizativa para los manufactureros italianos especializados en productos desde piezas de maquinaria a químicos o textiles”. Las redes eran además coexistentes y codependientes de empresas de mayor tamaño integradas verticalmente y con líneas de ensamblaje de producción a gran escala (Yanagisako, 2012, pp. 19-20). Esto es: el trabajo “tradicional” supuestamente trasmutado cada vez más por el nuevo “trabajo inmaterial” ya incorporaba este segundo tipo de funciones y prácticas como parte de su propia estructura.

Kathi Weeks es una autora que realiza una lectura altamente positiva de la herencia intelectual del autonomismo a la hora de lanzar una crítica a las visiones sobre el trabajo dentro del feminismo y el marxismo en su obra *The problem with work: Feminism, Marxism, antiwork politics and postwork imaginaries* (Weeks, 2011, Capítulo 2). Para Weeks, que parte de posiciones postrabajo, dentro del marxismo se han dado dos posiciones mayoritarias respecto al concepto del trabajo, ambas rechazables. De un lado, una posición productivista, que busca liberar a la persona trabajadora de la explotación pero

que está fascinada por las posibilidades modernizadoras del análisis científico taylorista y busca aplicarlo en una sociedad socialista. Weeks asocia esta postura a Lenin, en un movimiento familiar que presenta las experiencias revolucionarias como insuficientes, ortodoxas, limitadas y autoritarias. La segunda, la asocia al humanismo socialista que cobró vigor en el mundo anglosajón a partir de los años 60 y entre los que se encontrarían autores como Erich Fromm (2013) o David McLellan (1969), y entiendo que sería en la que encaja la visión del trabajo en Marx que hemos mencionado anteriormente en la sección 3.1.2, inspirada en buena parte en la obra de Bertell Ollman (1976). Según Weeks, Fromm y en general el “socialismo humanista” exaltan el trabajo como parte de la naturaleza humana, pervertido por la industrialización, pero al que es posible retornar transformando el mundo del trabajo en un proceso cooperativo controlado por productores individuales. Weeks considera que esta postura cae en una nostalgia de una época previa al dominio del modo de producción capitalista, es decir, a la época en la que el trabajo se encuadraba bajo coordenadas de manufactura y trabajo artesanal. Para la autora esto desemboca, en última instancia, en un énfasis en que la producción deba orientarse en el uso directo (como expresión de la producción de valores de uso, en terminología marxiana) y el consumo a las necesidades claras, lo cual para Weeks es “asceticismo mundano de primer orden” (Weeks, 2011, p. 89).

Weeks presenta como alternativa a ambas visiones una lectura muy apreciativa de la tradición autonomista marxista que extrae varios de sus conceptos clave de la obra de Antonio Negri (1988, 1991b), Harry Cleaver (2000) o de Jean Baudrillard (1975). Según el primero, no habría una visión del trabajo en Marx a reinstaurar o liberar, sino que el trabajo debería “reinventarse” de acuerdo a coordenadas de “constitución colectiva” y “nuevos modelos de subjetividad”, en oposición a la visión de naturaleza individual humana que, aparentemente, afectaría a las visiones productivista pero también humanista. Para Weeks, el elemento clave que caracterizaría el autonomismo marxista es su intento de recuperar la primacía metodológica y política de la subjetividad, del poder de los sujetos activos que vería a la clase trabajadora definida no de acuerdo a su función productiva en el capitalismo

sino por su lucha contra el capital. Este traslado del criterio de inclusión en la categoría de clase trabajadora, según Weeks, permite a Negri ir adaptando dicha categoría a una serie de cambios que se han ido produciendo: de la persona trabajadora profesional a principios de la industrialización a la persona trabajadora de masas del fordismo, para posteriormente pasar a la persona trabajadora social del posfordismo que incluiría no sólo a las personas trabajadoras asalariadas sino también a aquellas necesarias para su existencia y organización, como las desempleadas, personas trabajadoras domésticas y estudiantes, y finalmente culminaría en el concepto que hemos revisado de multitud de Hardt y Negri (2004). Lo importante sería la productividad social y quién se puede organizar políticamente, según la autora (Weeks, 2011, p. 95).

Puede llamar la atención lo inadecuado de comparar prácticas políticas concretas como las que engloba bajo la perspectiva “productivista” de Lenin con teorías elaboradas a nivel académico como las del autonomismo italiano. Al fin y al cabo, no acaba de quedar claro en ningún momento en qué se concretan la “constitución colectiva” y los “nuevos modelos de subjetividad” que en principio defendería este. Más discutible, en nuestra opinión, es la descripción que hace Weeks de la corriente que denomina “socialista humanista”, cuya crítica parece caer justamente en una visión individualizadora de los conceptos explorados por Marx. Al presentar la potencia del análisis de Negri como posibilitadora de ir adaptando el concepto de clase trabajadora de acuerdo a las exigencias de la subjetividad de oposición al capital de cada momento en contraposición a su “función” en la producción capitalista y resaltar como una innovación que los estudiantes o desempleados puedan encuadrarse en esta clase en el posfordismo en contraste con su aparente exclusión el periodo fordista, Weeks parece estar concibiendo la explotación como un fenómeno que afecta a individuos, a sujetos individuales. Así, únicamente moviendo el foco fuera del lugar en el proceso productivo de las personas trabajadoras, se permite ir incluyendo en la categoría a otros elementos que quedarían fuera. Pero esto parece confundir el concepto de trabajo productivo con el de explotación. Si bien no todo trabajo es trabajo productivo y por tanto puede haber personas trabajadoras que, a los ojos del capital, sean

improductivas¹⁷, la explotación es un fenómeno que ejerce una clase (capitalista) sobre otra (la trabajadora). Gill señala que los componentes productivos e improductivos (siempre a los ojos del capital) del trabajo asalariado son meras fracciones funcionales de un mismo trabajo, con papeles diferentes, pero igualmente indispensables para la fructificación del capital. El trabajo productivo es la fuente del plusvalor, pero el trabajo reproductivo asegura su realización en la esfera de la circulación (L. Gill, 2002, Capítulo VIII), idea que también podemos encontrar en el trabajo de los sociólogos marxistas brasileños Ricardo Antunes y Ruy Braga (2015, p. 238). Trabajadores domésticos, estudiantes o desempleados no quedaban fuera del concepto de clase trabajadora marxista antes de la adaptación del mismo por parte del autonomismo.

Un autor que no tiene reparos en reconocer la influencia de Negri, pero también de otros autores que hemos mencionado como Bauman, Gorz o Sennett es el sociólogo español Jorge Moruno (Moruno, 2015, p. 7), que ha trabajado precisamente el tema de la precariedad laboral de forma continuada, constituyendo uno de sus principales intereses académicos. Moruno ha publicado dos ensayos sobre el tema de la precariedad laboral, ambos estrechamente vinculados. De un lado, en *La fábrica del emprendedor* Moruno defiende la idea de que tras la Gran Recesión la figura del “emprendedor” como hombre nuevo del neoliberalismo ha erigido como modelo a seguir debido al colapso del modelo laboral tradicional. El emprendedor se entiende “como la síntesis de una nueva forma de trabajo, de trabajador y de trabajar” (Moruno, 2015, p. 9). Por otro lado, en *No tengo tiempo: geografías de la precariedad*, Moruno viene a defender que las transformaciones en el mundo del trabajo han dejado a las sociedades inermes ante el avance de un capitalismo neoliberal depredador, que, a fuerza de ocupar cada vez más espacios de vida, ha acabado colonizando incluso el tiempo libre (Moruno, 2018).

Una de las tesis que permea a ambas obras es la idea de que el modelo económico-político fordista se ha derrumbado y en su lugar, un nuevo modelo de relaciones laborales, posfordista, ha emergido, siguiendo de forma bastante

17 Sobre el concepto de trabajo productivo e improductivo en Marx, ver (Brooks, 2005; Kliman, 2016; Murcia López, 2017, 2025b), mencionados anteriormente.

explicita los postulados de las teorías de la transformación. El autor de hecho afirma explícitamente que:

“la transformación del trabajo que vivimos es tan intensa como la que se vivió a finales del siglo XIX, cuando decaía el concepto del trabajo decimonónico (polimorfo, intermitente, subcontratado, inestable, desocupación asociada a la falta de carácter), y se alzaba, ya entrado el siglo XX, la idea del trabajo entendido como empleo” (Moruno, 2015, p. 10).

Siguiendo la obra de Virno, otro autor italiano involucrado con el operaismo, y defendiendo el origen en Marx del argumento, Moruno afirma que el trabajo que llama “inmaterial”, y que define como aquel que no tiene como finalidad “su materialización en un producto objetivable, tangible” es ahora “la materia prima que el capitalismo modula” (Moruno, 2015, pp. 63-64), al parecer en contraste con el trabajo en épocas pretéritas. Según Moruno, para Marx la “actividad mental” se dividía en dos clases, el trabajo que resulta en mercancías independientes del productor (donde Moruno inscribe un pintor de cuadros o un escritor) y el que es inseparable del acto de producir, “como los mayordomos y las bailarinas”. Para Moruno este tipo de personas trabajadoras no pueden categorizarse como “proletariado” puesto que su actividad es “mayoritariamente servil” y para emplear la misma se invierte rédito y no capital. Tenemos por tanto que el capitalismo actual cuenta ahora con el trabajo que no produce nada objetivable como materia prima, en consonancia con las teorías de Hardt y Negri y los teóricos de la sociedad postindustrial (en concreto, los de la sociedad de la información como Bauman o Castells). La transformación del trabajo.

Sin embargo, la distinción que realiza no resulta del todo satisfactoria por varios motivos. En primer lugar, la “actividad mental” es un concepto mucho más amplio que el más restringido al que parece referirse, que parece traducirse en la “actividad laboral mental”. En segundo, si uno considera que la actividad laboral de quien produce un libro es “actividad mental”, no acaba de quedar claro por qué debería diferenciarse esta, presuntamente, de otro tipo de actividades “no mentales” (manuales) como la manufactura puesto que en estas la persona trabajadora también emplea sus capacidades intelectuales,

por mucho que uno remita al ideal fordista de máxima estandarización y predictibilidad: la persona trabajadora empleada en la manufactura no es un mero autómatas que actúa por impulsos instintivos y también tiene que utilizar dimensión intelectual a la hora de dedicarse a su labor. Únicamente una ideología que padece de un posible sesgo clasista puede reproducir una distinción entre personas trabajadoras “intelectuales” y “no intelectuales” que establezca que la explotación de los segundos recurre únicamente a la corporalidad del obrero y no requiere también del uso de su actividad intelectual. Las personas trabajadoras manuales utilizan también su intelecto, como no puede ser de otra forma, por mucho que tradicionalmente se recurra a la convención de establecer esa distinción entre personas trabajadoras manuales/intelectuales a la hora de designar grupos de ocupaciones. El uso de la mente no está restringido a los académicos que escriben sobre ellos, puesto que es consustancial a toda actividad humana, más aún una en la que se está actuando no por mero acto reflejo sino con un fin, por muy alienado que sea este último (como es el de producir bienes o servicios para un tercero, el capitalista).

La confusión descansa sobre un razonamiento erróneo que ha señalado ya Carchedi en su crítica al operaismo: en el marco marxista el “trabajo inmaterial” no existe puesto que todo trabajo es material en tanto en cuanto es gasto de energía humana, material (Carchedi, 2010, p. 191, 2014, p. 1). Marx lo afirma explícitamente cuando dice que “todo el trabajo es, hablando fisiológicamente, un gasto de fuerza de trabajo humana, y su carácter de idéntico trabajo abstracto humano” (Marx, 1976, p. 33). La interpretación de Moruno se deriva de la de Virno (Virno & Gómez, 2003, p. 47), donde a su vez el operaista italiano está interpretando un conocido pasaje sobre la diferencia entre trabajo productivo e improductivo de Teorías del plusvalor de Marx (Marx, 1971, pp. 147-148). Sin embargo, el uso que hace Marx del término “trabajo inmaterial” es mayoritariamente, en citas de otros autores. Carchedi (2010, p. 191) señala que sólo lo usa directamente una única vez, en (Marx, 1976, pp. 1047-1048)¹⁸ y el pasaje está dedicado, como hemos mencionado, a establecer una diferencia

18 De hecho, el término utilizado en esta edición, la de *Penguin Books*, que constituye la de referencia en el mundo anglosajón, es de “*non-material labour*”.

entre trabajo productivo e improductivo desde el punto de vista del capitalismo, no como juicio moral (Marx, 1971, p. 144)). El uso del término por parte de Marx en diálogo con economistas clásicos como Adam Smith (P. Cockshott, 2020, pp. 217-218), es por tanto para afirmar que lo relevante no son “las características materiales del trabajo (ni de la naturaleza del producto ni del carácter particular del trabajo como trabajo concreto)” sino de la “forma social específica, de las relaciones sociales de producción” (Marx, 1971, p. 147). Vemos entonces que lo importante para Marx es la forma que las relaciones sociales de producción adoptan. Si estas relaciones sociales de producción siguen siendo en esencia similares, no se puede hablar de una transformación total del trabajo, sino, si acaso, de un cambio en su forma de apariencia, en su forma visible. Por supuesto, uno puede adoptar una visión distinta sobre lo que constituye la esencia del trabajo y por tanto sobre si esta ha sufrido una transformación o no. Pero Moruno no sólo basa buena parte de sus presupuestos teóricos en Marx, sino que además tampoco aporta una explicación de por qué esa esencia habría cambiado fuera de estos presupuestos.

Incluso si defendiera la transformación del trabajo porque el trabajo inmaterial constituye ahora la materia prima del capitalismo posfordista, Moruno no aporta datos que respalden sus tesis. Tanto en *La fábrica del emprendedor* como en *No tengo tiempo* abundan las anécdotas sobre nuevas empresas, *start-ups* que comercializan experiencias, sentimientos o sensaciones, pero el autor no acaba de mostrar cómo estas anécdotas son representativas de una tendencia, ya que no se establecen comparaciones con datos estadísticos. Se trata, en su mayoría, de lo que los anglosajones llaman *anecdotal evidence* o prueba anecdótica. Incluso cuando se utilizan los datos estadísticos, a veces resultan poco sólidos. Por ejemplo, Moruno cita un estudio de Rand Europe sobre cómo afecta la falta de sueño a la productividad en EEUU y en Alemania (411.000 millones de dólares y 53.000 millones de euros, respectivamente) (Moruno, 2018, p. 53). Con posterioridad menciona cómo las empresas rentabilizan este hecho, ya sea por las farmacéuticas que venden fármacos para no sentir sueño, o por las empresas que pone camas en las oficinas: la

idea que defiende es que capitalismo neoliberal arranca a las personas todo el tiempo que puede, incluso si eso implica ir mermando el tiempo destinado al descanso y al sueño. Pero como ni se referencia los estudios ni se explica la metodología que siguieron o a si esos 411.000 millones de dólares son más o menos que lo que se perdía a causa de la falta de sueño antes del año, no queda claro si nos está mostrando una tendencia o sacando un dato aislado.

En otros casos el uso de estadísticas resulta complicado de entender. Moruno cita un informe del “Instituto Nacional de Salud británico” (no queda claro si es el NHS británico o el National Institute for Health Research) que calculó que entre el 2009 y el 2015 “los días perdidos por depresiones y ansiedad han llegado a superar los 16.000 días, mientras que los días perdidos por huelgas nunca alcanzaron los 2.000” (Moruno, 2018, p. 41). Sin embargo, según la Office for National Statistics del Reino Unido, sólo en 2015 (el segundo año con menos días perdidos por huelgas desde que se comenzaron a registrar en 1981), se perdieron 170.000 días de trabajo (Office for National Statistics, 2015). El año anterior se habían perdido 788.000 días. No hace falta calcular todo el periodo de tiempo para ver que la disparidad entre los datos que da Moruno y las estadísticas oficiales es muy acusada. Es posible que Moruno haya realizado los cálculos de forma diferente, pero no explica cómo y por tanto es difícil ver cómo se traduce en la realidad esa transformación del trabajo que defiende.

3.1.7 El trabajo y la clase trabajadora en la postizquierda y el posmarxismo

Podemos observar ciertos paralelismos entre el pensamiento de Hardt, pero sobre todo a Negri, y el del anarquista Alfredo Maria Bonanno, un teórico del anarquismo insurreccionalista de postizquierda que también proclama la obsolescencia de las personas trabajadoras como sujeto revolucionario y en general del trabajo como elemento central de las sociedades capitalistas. No en vano, Amorós ha señalado la influencia de Negri en el pensamiento de Bonanno durante los 60-70 (Amorós, 2016), aunque, como veremos, en el caso de Bonanno el leitmotiv de los teóricos de la sociedad postindustrial es incluso

más marcado. Si bien resulta difícil definir el anarquismo insurreccionalista debido a la alta heterogeneidad entre autores y militantes, se puede afirmar que es una corriente que por lo general enfatiza la práctica de la revuelta entre anarquistas, manteniendo una cierta fe en el potencial revolucionario de las masas y por otra parte una desconfianza absoluta en las formas de militancia obrera como sindicatos, partidos o movimientos, siendo especial blanco de sus críticas las teorías marxistas de la lucha de clases más herederas del leninismo y su énfasis en la estrategia y organización. El añadido de postizquierda hace referencia a la corriente del anarquismo que, influida por ideas del postmodernismo de Foucault, Derrida y Lyotard, desdeña la tradicional asociación de la izquierda con las personas trabajadoras como sujeto revolucionario (Berry, 2009, pp. 679-680). Ambas corrientes a menudo se ven vinculadas debido a su desprecio por las formas de organización obrera.

Bonanno, sin embargo, va más allá de la fe en la posible insurrección espontánea de las masas fuera del marco de la lucha de clases marxista. En su ensayo, explícitamente titulado *Destruyamos el trabajo, destruyamos la economía* [*Let's destroy work, let's destroy the economy*] (una recopilación de escritos fechados entre 1987 y 1995) el comienzo ya es una declaración de intenciones, con su prefacio escrito por Jean Weir proclamando que la “antigua ética del trabajo” es algo del pasado, abandonada junto a las estructuras del capital que requerían un “ejército permanente de productores”. Para Weir, la clase obrera industrial como componente privilegiado de la lucha revolucionaria contra la explotación y la domesticación debe ser abandonada puesto que se ha visto reducida en número, abandonada por sindicatos y “desmembrada” como clase debido a la movilidad y las nuevas tecnologías, a la vez que ha caído víctima del acceso al crédito y al consumismo (Bonanno, 2009, p. 4).

Bonanno por su parte defiende la necesidad de “destruir el trabajo”, un elemento que, en una contradicción que no resuelve en ningún momento, se presenta a la vez como central a las sociedades, pero también obsoleto y prescindible, hasta el punto de afirmar que el desempleo es parte del “proceso productivo” del “capitalismo postindustrial” (Bonanno, 2009, p. 9). De hecho, sus repetidas menciones a la sociedad postindustrial en la que supuestamente

vivimos forman el hilo conductor de toda la argumentación: la sociedad postindustrial ha anulado el trabajo y a las personas trabajadoras como elemento de conflicto y, por tanto, este debe ser destruido para alcanzar la liberación social.

Así, para Bonanno, las antiguas estrategias obreras empleadas para resistir a la explotación han sido ahora adoptadas por el capital, que justamente las ha utilizado para forzar la mutación del trabajo en una práctica más flexible, descentralizada, en la cual las personas trabajadoras están desconectadas entre sí (Bonanno, 2009, p. 9). Toda la obra parece simplemente replicar, punto por punto, varias de las ideas de los teóricos de la sociedad postindustrial (el paralelismo es sorprendentemente cercano a las ideas de Beck), añadiéndosele la retórica incendiaria del Negri que en los años 70 llamaba a los desempleados a asaltar las fábricas con un regusto antiautoritario. En pocos casos las afirmaciones sobre los supuestos profundos cambios tanto en el trabajo como entre las personas trabajadoras realizadas por Weir en el prefacio de la obra o por Bonanno durante toda esta se fundamentan en datos. Bonanno afirma sin reparos que la clase obrera ya no existe porque ha sido quebrada por el encuentro histórico entre el capital y las nuevas tecnologías (Bonanno, 2009, p. 13), una afirmación que explica tan poco hoy en día como cuando fue escrita, puesto que en ningún momento llega a detallar cómo se produjo este quebranto, ni en qué consisten las “nuevas tecnologías” o por qué estas han tenido un impacto de mayor calado a la hora de hacerse desvanecer a las personas trabajadoras como colectivo que otras “nuevas tecnologías” anteriores. Bonanno menciona los planes de co-dirección, el control de calidad o la automatización en las fábricas, pero más como menciones teóricas someras que otra cosa, sin entrar en ningún nivel de detalle.

Es únicamente cuando trata el tema del desempleo cuando ofrece datos que, según afirma, sustentan la tesis de la “desintegración” de la clase obrera (Bonanno, 2009, pp. 42-45). Por desgracia, los números aportados distan mucho de ser convincentes a la hora de apoyar una idea tan ambiciosa: todo lo que menciona Bonanno se refiere a la recesión que Italia aún arrastró hasta principios de los años 80 (aún recientes cuando el autor escribió el texto) y su

salida de esta que vino de la mano del aumento de la tasa de desempleo y de la reducción de costes laborales. Su razonamiento para defender la idea de la desintegración de la clase obrera se basa, al parecer, en que las penosas condiciones durante la recesión o que acompañaron a su salida deberían haber producido una explosión de conflictividad social. No queda claro en ningún caso si Bonanno afirma que el motivo de que no se haya producido este estallido es que la clase obrera se ha “desintegrado” (con lo cual se adscribiría a la tesis) o si, como parece en otros momentos, achaca esta tesis a Marx (y simplemente piensa que el hecho de que no se diese tal suceso demuestra que era falsa). En cualquier caso, esta supuesta teoría no deja de ser una suerte de determinismo económico según la cual cualquier crisis debería automáticamente trasladarse, no ya a un incremento en conciencia revolucionaria, sino a un derrocamiento del orden económico existente. Teoría que Marx no sostuvo en ningún momento, a pesar de los repetidos intentos de atribuírsela. De hecho, el ciclo de crisis y recuperaciones económicas es, irónicamente, algo que la teoría del valor y de las crisis de Marx intenta explicar¹⁹.

Otra corriente, influida por el posmodernismo, el psicoanálisis de Lacan o las teorías lingüísticas de Saussure es lo que se ha venido a conocer como el posmarxismo, cuyos principales proponentes han sido Ernesto Laclau y Chantal Mouffe. Al igual que el autonomismo, el posmarxismo ha buscado revisar las ideas de Marx presuntamente haciéndolas girar de forma prioritaria alrededor del concepto de hegemonía de Antonio Gramsci y, progresivamente, alejando a ambos pensadores de las personas trabajadoras como elemento central de sus ideas.

En ese sentido, buena parte de su obra se aleja de forma irreversible de cualquier preocupación no ya de la precariedad o los cambios en el trabajo, sino directamente del trabajo o las personas trabajadoras como componentes centrales de la sociedad capitalista y por lo tanto no profundizaremos en buena

19 Bonanno achaca también a Marx una falta de previsión de apoyo que el Estado es capaz a la hora de estabilizar y ayudar al capital. Sin embargo, numerosos teóricos marxistas han enfatizado y desarrollado precisamente la idea de que el “capitalismo de Estado” es una fase en el desarrollo de la economía mundial, expandiendo y trabajando las ideas marxistas de la centralización y concentración del capital. Ver, por ejemplo, (Dunayevskaya, 2007; Kliman, 1992, 2011).

parte de su pensamiento. Pese a eso, en su obra de 1985 *Hegemonía y estrategia socialista*, Laclau y Mouffe reformulan y critican la noción de personas trabajadoras que se halla en Marx y los autores que le han seguido. Dichas críticas resultan de interés por coincidir con algunas de las ideas que hemos visto a los teóricos de la transformación lanzar contra la perspectiva de las personas trabajadoras como sujeto revolucionario en las sociedades capitalistas.

Bajo el punto de vista de Laclau y Mouffe, Marx entendía el hecho de la división social como la base de un nuevo principio, la lucha de clases. Para ellos, sin embargo, el choque entre clases es “incapaz de dividir a la totalidad del cuerpo social en dos campos antagónicos, de reproducirse automáticamente como línea demarcatoria en la esfera política” (Laclau & Mouffe, 2004, p. 249). Parece que Laclau y Mouffe esperan ver que la división, el conflicto subyacente en las sociedades capitalistas del que habla Marx en sus obras teóricas, debería traducirse de forma directa y visible en un choque político entre, de un lado, los capitalistas, y de otra las personas trabajadoras. Al no darse este escenario, concluyen que algo falla en esa teoría y es necesario repensar lo político, un elemento que se “autonomiza” frente a los dictados de la “infraestructura” y por lo tanto puede servir de factor aglutinador y director del conflicto político, o como dicen ellos “jugar este papel de recomposición o reunificación frente a tendencias infraestructurales que, si son abandonadas a sí mismas, sólo pueden conducir a la fragmentación” (Laclau & Mouffe, 2004, p. 61). Puede que su preocupación por la capacidad de la esfera política como articuladora autónoma del conflicto social respecto del sustrato del trabajo provenga de la creencia de Laclau de que “la clase obrera en el sentido tradicional está desapareciendo en todas partes. Basta pensar en lo que eran los cinturones rojos alrededor de las grandes ciudades francesas, base de una cultura proletaria (...) Todo eso ya no existe más. En su lugar se instaló una terciarización salvaje de la economía con una proliferación de pequeños talleres de trabajo parcializado. Esta gente que aparece dispersa, poco tiene que ver con la clase obrera histórica” (Citado en (Candia, 1996, p. 7)). Laclau confirma esta postura al afirmar también que “en el capitalismo

avanzado la forma salarial se ha generalizado, la clase de los obreros industriales no ha hecho sino disminuir en número y significación” (Laclau & Mouffe, 2004, p. 143). A la vez, en otra obra, *New reflections on the revolution of our time*, Laclau caricaturiza el marxismo como “una teoría basada en la simplificación gradual de la estructura de clases bajo el capitalismo y la creciente centralidad de la clase trabajadora. (...) El marxismo es su ideología” (Laclau, 1990, p. 204).

Si la idea que subyace tras la supuesta desaparición de la “clase obrera histórica” o “en sentido tradicional” es que una teoría del conflicto que la colocaba en un lugar privilegiado para explicar los distintos choques sociales debe ser revisada y actualizada, se trata de algo difícil de conciliar con representar de forma maniquea y simplista esa misma teoría y, por tanto, viciada de raíz²⁰. Laclau y Mouffe tampoco explican en ningún momento de dónde extraen una visión tan maniquea del conflicto que postula Marx. Es posible que mezclen interpretaciones de los textos de agitación política como el Manifiesto Comunista con obras más teóricas como *El capital* (en el pasaje citado anteriormente de hecho mencionan el Manifiesto cuando explican la obra de Bernstein (Laclau & Mouffe, 2004, p. 61)). En cualquier caso, el conflicto que emerge entre clase trabajadoras y capitalistas se presenta en Marx como tendencias, no como leyes de hierro deterministas como parecen leerlas Laclau y Mouffe. Tendencias que, en la práctica, fuera del nivel de abstracción necesario para descubrir las “leyes del movimiento del modo de producción capitalista” que se investigan en *El capital*, siempre cristalizan en la lucha política en, como ha mostrado Kenneth Smith, en formaciones de extrema complejidad y riqueza, lejos de ser una simplificación (K. Smith, 2012, p. 179 y ss.). Un simple repaso al *Dieciocho de Brumario de Luis Napoleón* nos muestra a Marx hablando de distintos grupos sociales entre los que incluye “la aristocracia financiera, la burguesía industrial, la clase media, los pequeños burgueses, el ejército, el *lumpenproletariat* [...] organizado como Guardia Móvil, las capacidades intelectuales, los curas y la población rural” (Marx, 1987).

20 Laclau también parece apoyar esta segunda postura, incompatible con el marxismo, al afirmar que la “clase obrera” y sus organizaciones pueden tener un papel que jugar en las “luchas populares” pero que este no puede esperarse ni determinarse a priori del lugar en las relaciones de producción que ocupan las personas trabajadoras (Laclau, 1990, pp. 220-221).

Incluso en el breve capítulo incompleto del Tomo III de *El capital* donde Marx habla de las clases sociales “a primera vista” como las personas trabajadoras, capitalistas y terratenientes, incluye “grados medios y de transición” en ellas (Marx, 1993, p. 357). La insistencia de Laclau en leer a Marx de forma determinista no parece algo aislado. En un pasaje en *New reflections* Laclau señala que el “modelo de base/superestructura afirma que la base no sólo limita, sino que determina la superestructura de la misma forma que los movimientos de una mano determinan los de su sombra sobre un muro” (Laclau, 1990, p. 128). Sin embargo, como apunta Veltmeyer, esta es una malinterpretación de las palabras de Marx en el fragmento en el que hace referencia Laclau, donde el autor alemán utilizó el verbo “condicionar” [*bedingen*] y no “determinar” [*bestimmen*] (Veltmeyer, 2000). La lectura errónea no se trata, además, de una equivocación razonable, sino que atribuye a Marx una postura tan altamente determinista en la relación entre base y superestructura que la convierte en ridícula. Lejos de leerse la obra del autor de forma que, incluso siendo criticable, tenga sentido como un todo (Kliman, 2020, Capítulo 4), se escoge la interpretación que la convierte en una absurdez.

Laclau y Mouffe también muestran una lectura llamativa de la obra de Marx al afirmar que trata la fuerza de trabajo “como una mercancía”. “Esta ficción” argumentan, “va a hacer al marxismo ciego a toda una serie de características de la fuerza de trabajo en tanto que elemento del proceso de producción capitalista” (Laclau & Mouffe, 2004, pp. 137-139). Decimos que se trata de una lectura llamativa porque Marx precisamente afirma que la fuerza de trabajo es una “mercancía peculiar”, y ello supone uno de los elementos básicos de su teoría de la explotación: el hecho de que sólo el trabajo humano crea valor (Marx, 1976, p. 274). Pero para Laclau y Mouffe, la peculiaridad de la fuerza de trabajo que creen haber descubierto les lleva a afirmar que el desarrollo de las fuerzas productivas no puede presentarse como un fenómeno natural, espontáneamente progresivo (Laclau & Mouffe, 2004, p. 138), enfatizando que el capitalista debe ejercer su dominación en el proceso de trabajo para que la evolución de las fuerzas productivas sea inteligible. Sin embargo, esta conclusión es precisamente una que, irónicamente, se vuelve contra Laclau y

Mouffe: una refutación de la teoría de la lucha de clases como último condicionante del conflicto (mediante el énfasis en la autonomía de lo político) difícilmente puede descansar en la idea de que las personas capitalistas capitalistas no pueden siempre hacer su voluntad porque las personas trabajadoras se resisten a aceptarla de forma automática, es decir, en la idea de que existe una lucha de clases. Esa contradicción lógica no se halla resuelta en la obra de Laclau y Mouffe, y su abandono de la lucha de clases, además de ser insatisfactorio teóricamente, acabó conduciéndoles al viejo camino de considerar que sólo existe la política dentro de los corsés de lo que es institucional y, es más, electoral. Así, Laclau en sus últimos años consideraría como única “izquierda real” en Argentina al kirchnerismo, excluyendo de la relevancia respecto a la misma misma al resto de fuerzas políticas o de partes en conflictos político-económicos (Bullentin, 2011), mientras que Mouffe ensalzaría el ejemplo de todo partido de izquierdas que obtuviera buenas perspectivas en las encuestas, sin importar la existencia o no de elementos políticos comunes o la caducidad de la relevancia electoral (Eaton, 2018). El populismo sería una etiqueta a aplicar simplemente a los partidos de izquierda que estén en boga en el momento de forma retrospectiva. Ni explicaría su ascenso ni mucho menos volvería a mencionarse cuando cayesen en desgracia.

Como ha señalado Marina Kabat (2014), para Laclau la conciencia de clase y en realidad, el concepto de clase, serían una falsa conciencia y un elemento a abandonar, respectivamente, del análisis político. No servirían para explicar la conflictividad social, económica (palabra proscrita) ni, sobre todo, política. Todas las luchas serían susceptibles de activarse, de pasar a ocupar un primer plano, y no habría forma de analizar por qué (o siquiera si) existen conflictos sociales que tienen una recurrencia histórica, un particular carácter explosivo y una vinculación a las condiciones materiales y sus vaivenes (como las crisis económicas). Al existir por lo tanto el conflicto en un limbo a priori no susceptible de explicación, el papel de canalizar, dirigir y en realidad de conformar la voluntad del pueblo y sus demandas en cualquier conflicto corresponde al líder (Kabat, 2014, pp. 26-28). Quizás puede acudir en su apoyo

el intelectual al servicio del líder, que elegirá y valorará qué conflictos “activar”, gestionándolos posteriormente en la dimensión electoral a la hora de recabar votos. El final del callejón sin salida del posmarxismo laclauiano está ya a la vista: la potencia impugnadora del orden social, económico y político existente que se halla en la teoría de clases de Marx y Engels sería algo desechado y olvidado. Para Laclau sólo existiría el juego de ganar elecciones, nunca de desafiar la forma en que la totalidad social toma forma, jamás de tomar el control de los mecanismos de producción y reproducción del sistema ni de avanzar hacia la emancipación de la humanidad. A lo sumo, el horizonte sería revalidar una y otra vez el triunfo del líder, dentro de los confines de una democracia representativa que, son sus concesiones si el ciclo económico lo permite, no deja de someterse a los dictados de un modo de producción capitalista.

3.1.8 La teoría del mercado de trabajo dual y teoría de mercados de trabajo segmentados. El enfoque *insider-outsider*

En paralelo a las teorías a nivel macro sobre cambios en el capitalismo que hemos descrito y que habrían llevado a transformaciones fundamentales en el mundo del trabajo, algunos autores adoptaron pretensiones más modestas, quizás pragmáticas, y en vez de intentar explicar cambios a la totalidad o esencia de las dinámicas sociales y económicas, adoptaron como objetivo el analizar no ya las tendencias del mundo del trabajo, sino directamente las diferencias observadas entre distintos colectivos o agrupaciones dentro del mercado laboral. Su resultado fue la teoría del mercado de trabajo dual (TMTD) y del mercado de trabajo segmentado (TMTS).

No todas las teorías sobre mercados de trabajo diferenciados encajan con la TMTD. Edna Bonacich, por ejemplo, desarrolló en 1972 una teoría de mercados de trabajo “divididos” bajo líneas étnicas en las cuales los dos grupos de personas trabajadoras desarrollaban la misma ocupación pero tenían remuneraciones distintas (Bonacich, 1972). La TMTD, por contra, defiende la idea de que el mercado de trabajo se halla dividido en realidad en dos sectores: de un lado está el mercado primario (o central), y del otro, el mercado

secundario (o periférico). Es una teoría que a su vez muestra dos variantes. De un lado, la versión convencional asociada con la publicación clásica de Doeringer y Piore (1971). Del otro, una versión asociada a la tradición marxista con los trabajos de Edwards, Reich y Gordon como principales exponentes. Fine, no obstante, señala que hay poco antagonismo entre las dos variedades y que sus diferencias son algo que se exagera fácilmente (B. Fine, 1998, p. 120).

En la versión de Piore et al. (Berger & Piore, 1980; Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1983) la distinción entre mercados es producto de la estrategia adoptada por los mercados para enfrentarse a la incertidumbre en los mercados de productos. Los mercados de productos tienen dos componentes: uno estable y predecible y otro inestable y cíclico. Para hacer frente a la demanda estable, la oferta proviene de un sector de la economía (denominado “centro”) a través de bienes estandarizados. Para satisfacer la demanda del sector volátil, la oferta lo hace desde un sector “periférico”. Dependiendo de qué sector de la demanda intenten satisfacer las empresas, centro o periferia, tendrán unos requisitos tecnológicos u otros.

Las empresas del centro emplean una gran cantidad de capital fijo en relación con los costes variables, lo cual permite hacer uso de economías de escala reduciendo los costes por unidad (reflejado en curvas de costes medios decrecientes) (Brown & Brown, 1977, pp. 275-276) y, por tanto aumentando la rentabilidad de capital invertido. Esto favorece la aparición de grandes empresas que hacen un alto uso de su capacidad instalada. Por contra, las empresas de la periferia, al depender de una demanda fluctuante e impredecible, descansan en mayor proporción sobre los costes variables y, por tanto, tienen costes por unidad más elevados, expresado en curvas de costes con forma de “U” (Berger & Piore, 1980).

Esta estructura en el mercado de producción se traslada a los mercados de trabajo de la siguiente forma: en las empresas del centro, la mano de obra acaba por devenir una parte del capital fijo, o en palabras de Piore (1978), “los trabajadores se convierten en un factor casi fijo de la producción o casi-capital”.

Los mercados de trabajo quedan cerrados a la competencia externa y sus condiciones mejoran: mayores salarios, condiciones laborales, capacidad de promoción y “sobre todo, estabilidad en el empleo” (Piore, 1972). El mercado central se halla regulado por normas de trabajo administrativas más que por los mecanismos de distribución del mercado.

En contraste, las empresas periféricas intentan mantener unos costes laborales bajos y mayor flexibilidad de entrada y salida en la empresa. Las condiciones de trabajo, salarios y oportunidades de promoción serán significativamente peores que en las empresas centrales. Para Piore este sector se nutrirá principalmente de una mano de obra femenina, juvenil, de grupos minoritarios o migrantes o incluso de campesinos a tiempo parcial (Piore, 1978). El mercado periférico el establecimiento de salarios se establece según las prácticas de mercado competitivo. Además, la institucionalización de mercados de trabajo distintos puede forzar a estas personas trabajadoras “periféricas” a aceptar los “malos trabajos” en un círculo vicioso que les impide escapar.

Sin embargo, como apunta Choonara (Choonara, 2018, p. 48, 2019a, p. 51), hay dos problemas que la TMTD tiene que afrontar para conservar una solvencia explicativa del funcionamiento del mundo del trabajo. En primer lugar, el posible movimiento de las personas trabajadoras entre los distintos sectores del mercado de trabajo; el segundo es la serie de criterios que sirven para diferenciar los sectores de una forma que sea coherente, y no simplemente una sucesión de elementos añadidos ad hoc.

Respecto a la primera cuestión, para Doeringer y Piore (1971, p. 278), una serie de factores -el nivel de crecimiento económico, las estrategias educativas o las políticas contra la discriminación, por poner algunos ejemplos- pueden servir de determinantes de la posibilidad de que las personas trabajadoras en un sector secundario del mercado de trabajo se integren en el sector primario o no.

En cuanto a la segunda, los problemas para la teoría son más graves. Doogan señala que “en la teoría de los mercados de trabajo duales es difícil

identificar qué es único respecto del sector primario en su totalidad que lo distinga del secundario” (Doogan, 2015, p. 53). Doeringer y Piore asocian el mercado laboral secundario con una ausencia de “mercados laborales internos”, en los que las personas trabajadoras se vean distribuidas dentro de las organizaciones, más que con criterios estrictamente mercantiles, con un sistema claro de promociones y/o recompensas; “estos trabajos están diametralmente opuestos a aquellos mercados de trabajo internos y se parecen a los trabajos descritos en la teoría competitiva” (Doeringer & Piore, 1971, p. 274). Pero para Blackburn y Mann hay una serie de dificultades entre esta asociación de los mercados de trabajo primarios y los mercados de trabajo internos. En primer lugar, hay diferencias muy pronunciadas en cuanto al grado en que los mercados de trabajo internos se han desarrollado. Las empresas de manufactura de los EEUU tienden a mostrar altos niveles de mercados de trabajo internos en comparación con sus homólogas europeas. En segundo, los indicios apuntan a que, incluso en los EEUU, los mercados de trabajo externos eran generalmente tan importantes como los internos para el progreso de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo. “En el mercado los elementos internos y externos pueden sufrir intersecciones. Todas las empresas contienen ‘malos’ trabajos, incluso si la empresa en sí está localizada en el sector primario” (Blackburn & Mann, 1979, pp. 26-27). De hecho, Doogan llega a criticar que las agrupaciones de personas trabajadoras que se llevan a cabo por parte de los defensores de las TMTD son a menudo gratuitas, mezclando colectivos que tienen poco en común como las personas trabajadoras a tiempo parcial y a aquellas con contratos temporales, lo cual les impide observar con claridad el desarrollo de fenómenos como el de las personas trabajadoras a tiempo parcial que compatibilizan dicho empleo con los estudios (Doogan, 2009, p. 210).

Si la TMTD tuvo cierta prominencia en los EEUU, su versión, posiblemente más refinada, es la Teoría de los Mercados de Trabajo Segmentados (TMTS) que defiende que los mercados de trabajo están divididos en diferentes “segmentos” -y no simplemente dos campos- entre los que apenas se observa movilidad (Kalleberg & Sorensen, 1979; Reich et al., 1973; Rubery, 2007).

Loveridge y Mok propusieron un mercado de trabajo dividido en cuatro segmentos, con los mercados de trabajo internos y externos cada uno dividido en subsegmentos primarios y secundarios (Loveridge & Mok, 1980). Fine opina que la versión más desarrollada de la TMTS es lo que llama la “escuela de Cambridge” que “se diferencia de la ortodoxia neoclásica en su análisis de oferta y demanda, al extender el enfoque de lo que constituyen los factores que conforman la oferta y la demanda, y rechazando el equilibrio”. Para Fine, esta escuela se distingue del resto de análisis de mercados de trabajos segmentados al “enfaticar el rol que los trabajadores juegan en la creación de los segmentos del mercado de trabajo y las condiciones de estos” (B. Fine, 1998, pp. 125-126).

El problema con la TMTS sigue siendo, como vimos en la TMTD, la acumulación de elementos ad hoc que definen cada uno de estos segmentos. Para Fine este análisis es culpable de acabar con “una identificación intensa e inmediata de las categorías teóricas y de análisis con la observación empírica”, lo cual choca con la visión enraizada en la tradición marxista de este autor donde la relación entre teoría e historia descansa sobre “el estudio de las fuerzas sociales y tendencias contradictorias, cuyas interacciones dan lugar a resultados entendidos, pero no predeterminados, en un nivel más complejo y concreto del análisis” (B. Fine, 1998, p. 128). Es como si la TMTS asumiera que existen segmentos del mercado de trabajo, pero no supiera muy bien en qué consisten o qué los define, y únicamente cuando observara de forma empírica diferencias empezara a agruparlas y vincularlas con cada uno de los segmentos. Así, defensores de la TMTS como Apostle et al. podían hablar de que “por distintas razones, la actual teoría de la segmentación se concibe mejor como una conceptualización de rango medio en el campo de la estratificación. Ha desarrollado de forma inductiva una serie de generalizaciones basadas en hallazgos y críticas específicas de políticas sociales existentes” (Apostle et al., 1985, énfasis mío). No hay nada criticable, por supuesto, en reformular o afinar presupuestos teóricos basándose en la observación empírica, más bien al contrario. El problema vendría a ser que la TMTS en ocasiones acaba realizando análisis estadísticos que desagregan segmentos del mercado de

trabajo en hasta 16 niveles (ver por ejemplo Kaufman et al., 1981), pero no se preocupa o es incapaz de teorizar los impulsos y vínculos causales que forman, definen y mantienen estos segmentos. Como reza el adagio estadístico, la correlación no implica causación.

Un enfoque teórico relacionado con la TMTD es el enfoque *insider-outsider*²¹ en la economía del trabajo que postula la idea de que el comportamiento de empresas y la negociación salarial se ven afectados por la existencia de un grupo de personas trabajadoras “privilegiadas” (los “*insiders*”) sobre el resto de personas trabajadoras (los “*outsiders*”). El enfoque fue desarrollado por Lindbeck y Snower a partir de los años 80, y en parte intentaba explicar el porqué del fracaso de los mercados laborales europeos de volver a las bajas tasas de desempleo previas a las crisis del petróleo y energía de los años 70, lo cual llevó a considerar que las instituciones que regulaban el mercado laboral podían ser las culpables de mantener niveles de desempleo estructural (Blanchard, 2006). Este especial énfasis en las instituciones entiende que se trata del marco regulador el que permitirá la existencia, y definirá el funcionamiento, de la dinámica *insider-outsider* mencionada.

Este enfoque descansa sobre presupuestos económicos neoclásicos, que parten del presupuesto de que el trabajo es una mercancía como cualquier otra²², sometida por tanto a la presión de las leyes de la oferta y la demanda en un contexto de competencia perfecta bajo un paradigma de equilibrio general walrasiano (Monteagudo et al., 2011, pp. 89-90). De acuerdo al enfoque, los *insiders* gozan de una situación de ventaja sobre los *outsiders* gracias a que las instituciones del mercado de trabajo les habrían concedido altos niveles de protección contra el despido y poder de negociación salarial (Lindbeck &

21 “*Insider*” es aquel que se halla dentro de un sistema o estructura, y “*outsider*” aquel que se halla fuera. En (García de Polavieja, 2003) se traducen y por tanto entienden los términos, respectivamente, como “estables” y “precarios”, pero a fin de evitar confusión con otras definiciones de precariedad o estabilidad laboral, utilizaremos los términos en inglés. Otros autores inspirados por Polavieja, como por ejemplo (Galindo Alfonso, 2019, p. 44), también realizan esta equiparación directa, incluso en el original en inglés.

22 Este presupuesto ya hace que la teoría económica neoclásica entre en conflicto con la propia Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo (O’Higgins, 1997) y es, de hecho, una de las bases desde las que han partido potentes ataques a la teorización del mercado de trabajo de la economía neoclásica desde posiciones heterodoxas, postkeynesianas o marxistas (Ver, por ejemplo, (B. Fine, 1998; Keen, 2011, p. 132 y ss.).

Snower, 1988, 2001). Los *insiders* usarían estas ventajas para conseguir condiciones laborales más favorables que los *outsiders*, y en concreto, para elevar sus salarios por encima del punto de vaciamiento del mercado [*market-clearing level*], esto es, para extraer una diferencia entre su esfuerzo productivo y lo que recibirían en un mercado perfectamente competitivo (García de Polavieja, 2003, p. 44).

Esta situación de privilegio y desigualdad habría dividido el mercado de trabajo en dos sectores enfrentados entre sí, los consabidos *insiders* y *outsiders*. Las primeras serían los trabajadores estables “experimentados, cuyos puestos se ven protegidos por varias medidas de estabilidad laboral que hacen costoso el que las empresas les despidan y contraten a otro trabajador”. Los *outsiders*, por contra, “no tienen protección; o están en desempleo o trabajan en el ‘sector informal’, lo cual les ofrece entre poca y ninguna seguridad” (Lindbeck & Snower, 1988, p. 1).

El empleo del enfoque *insider-outsider* en España ha sido empleado por varios autores, sobre todo a partir de la década de los 2000. Para Ferreiro et al., esta perspectiva permite explicar el funcionamiento del mercado de trabajo español. Así, se compatibilizaría el mantenimiento de crecimientos salariales reales positivos con las altas tasas de desempleo masivo, “siendo el salario real muy rígido a la baja”. Además, dentro de la explicación del enfoque cabría “la segmentación entre trabajadores indefinidos y temporales, así como el nivel y la evolución de la brecha salarial entre esos colectivos” (Ferreiro et al., 2004, pp. 50-51).

Polavieja, en una monografía dedicada a la desregulación laboral y estratificación social en España, estudió de forma exhaustiva el efecto de las reformas laborales entre el periodo 1984 y 1997 (sin incluir la reforma producida en este último año) (García de Polavieja, 2003). Sus conclusiones respaldan decididamente la idea de que en España se habría producido un proceso de estratificación laboral entre *insiders* (identificados como personas trabajadoras con contrato indefinido) y *outsiders* (personas trabajadoras con

contrato temporal²³). Una idea similar es defendida por Conde-Ruiz, quien, en su defensa del llamado “contrato único”, achaca a la existencia de contratos indefinidos por un lado y temporales por otro la existencia de una “dualidad laboral” en el mercado laboral español (Conde-Ruiz, 2016, p. 226).

García de Polavieja se basa en la teoría económica neoclásica ortodoxa y en particular en la teoría del capital humano (TCH) (que vimos en el epígrafe 3.1.4) para explicar el funcionamiento del mercado laboral español y, en concreto, de los distintos grupos sociales involucrados en él (García de Polavieja, 2003, pp. 41-59). Según su marco teórico, las desigualdades entre personas trabajadoras que tienen su origen en el mercado laboral se entienden como patrones o estructuras en la distribución de las oportunidades individuales en el mercado de trabajo. Las personas trabajadoras ocupadas maximizan estas oportunidades cuanto mayor sea su capacidad de obtener lo que denomina “rentas de empleo”, y define, siguiendo a Sorensen (1994, p. 509), como las “ventajas generadas por determinados activos que producen una ganancia que excede la cantidad requerida para hacer que dichos activos sean puestos en funcionamiento” (García de Polavieja, 2003, p. 44). Así, las rentas de empleo se entenderían como la diferencia entre lo que los empleados reciben de hecho a cambio de su esfuerzo productivo y lo que recibirían de llevar a cabo dicho esfuerzo en un mercado perfectamente competitivo.

El autor integra esta teoría del capital humano en el funcionamiento del mercado laboral mediante el uso de dos mecanismos principales para explicar la diferencia entre el colectivo de *insiders* y *outsiders* en España, el efecto incentivación y el efecto amortiguación. El primero consistiría en que la desregulación parcial proporcionaría a los empresarios “un nuevo instrumento para reducir las rentas de empleo de los trabajadores temporales porque obliga a estos a trabajar más duro con el fin de obtener una renovación de sus contratos y, en última instancia, una conversión de estos en contratos indefinidos que les permita evitar el desempleo” (García de Polavieja, 2003, pp.

23 Polavieja parece considerar que los contratos temporales se introdujeron en España en 1984 (García de Polavieja, 2003, p. 85), obviando que incluso si nos limitamos al periodo democrático, ya en el artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 se enumeraban las excepciones a la presunción de carácter indefinido del contrato de trabajo).

74-76). El segundo supondría que “la introducción del trabajo temporal en 1984 podría haber aumentado la probabilidad de supervivencia en el puesto de los trabajadores con contratos indefinidos y, en consecuencia, haberles permitido obtener mayores rentas de empleo” (García de Polavieja, 2003, pp. 76-77). En definitiva, Polavieja entiende que las personas trabajadoras indefinidas conseguirían mejores salarios “a costa” de que existan las personas trabajadoras temporales, que servirían de “colchón” contra el despido de las indefinidas y en general contra cualquier empeoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras españolas. A su vez, se hallaría en el interés de los empresarios en mantener a este grupo de personas trabajadoras privilegiadas, puesto que la pertenencia a este estrato se podría esgrimir como “recompensa” a largo plazo que otorgar a las personas trabajadoras temporales a cambio de la extracción de un mayor esfuerzo productivo.

Del análisis empírico de datos, el autor extrae varias conclusiones. En primer lugar, la idea de que a partir de la reforma de 1984 las personas trabajadoras temporales tuvieron “cada vez más difícil el acceso al empleo indefinido, incrementándose el riesgo de que quedasen atrapados en trayectorias laborales precarias, mientras que los estables o *insiders* aumentaban su seguridad en el puesto” (García de Polavieja, 2003, p. 129). Polavieja observa además que la “dualización” del empleo se agudizó especialmente entre 1987 y 1993 para estabilizarse a partir de entonces. Una segunda conclusión es que en España las personas trabajadoras temporales recibían salarios más bajos que sus homólogas con empleos indefinidos al hallarse en una posición negociadora especialmente débil frente a los empresarios. El modelo negociador español, al menos hasta 1997, reflejaría los intereses de las personas trabajadoras indefinidas puesto que el crecimiento del empleo temporal aumentaría su seguridad en el puesto y en última instancia, su capacidad negociadora y, por tanto, la subida de sus salarios (García de Polavieja, 2003, Capítulo 4).

Una de las preocupaciones de la obra de Polavieja es que la diferenciación en dos grupos del mercado laboral español ha llevado a que uno de estos grupos (los *insiders*) tengan una situación comparativamente más segura y con

mejores salarios que el otro grupo (los *outsiders*), el cual ejerce las funciones de “amortiguación” ante la amenaza del desempleo y recibe salarios más bajos por un esfuerzo igual, cuando no superior. De esta conclusión Polavieja deriva otras. Una, la menor implicación en la militancia sindical de los *outsiders*, puesto que, según el autor, perciben a las organizaciones obreras como “captadas” por los *insiders*, preocupados excesivamente por defender los derechos de este grupo y no la mejora de las condiciones de los *outsiders* (García de Polavieja, 2003, Capítulo 6). Otra, que este proceso acabó causando un cambio en los patrones de voto de estas personas trabajadoras *outsiders*, que habrían ejercido un “voto castigo” al partido del Gobierno, el PSOE, bien votando a su izquierda (Izquierda Unida) o a su derecha (Partido Popular) (García de Polavieja, 2003, Capítulo 7).

El marco de *insiders-outsiders* propuesto por Polavieja ha sido utilizado por otros autores para observar la interacción o el efecto en distintos grupos ocupacionales de los efectos del desempleo (Baccaro et al., 2016), la evolución de los partidos socialdemócratas clásicos (Rueda, 2007) o los cambios en dinámicas de voto (Galindo Alfonso, 2013, 2019). A menudo se ha hecho uso de este enfoque, en ocasiones entremezclado o con líneas fronterizas borrosas con la TMTD mencionada anteriormente, a fin de analizar el voto protesta (Voss, 2018) o la divergente evolución de la tasa de desempleo en Francia y España tras la Gran Recesión (Bentolila et al., 2012), en este último ejemplo a fin de apoyar o considerar la propuesta del denominado “contrato único”. En algunos casos se ha asumido la existencia de una dualidad del mercado laboral español o la existencia de *insiders* y *outsiders* como una hipótesis de partida probada sobre la situación y problemática del mercado laboral español ante la cual dicha propuesta contractual sería una posible solución (Díaz Herrera, 2013; Medina Gámez, 2018). García-Serrano, por ejemplo, ha afirmado que es la “dualidad del mercado laboral entre contratos temporales e indefinidos” la que “genera una elevada tasa de temporalidad” en España (García-Serrano, 2011). Si supuestamente la dualidad estribaría en la diferente regulación de dos colectivos de personas trabajadoras, unas más protegidos que otras, ¿cómo es posible que esta distinta regulación protectora sea la causa de la elevada tasa

de temporalidad? Es decir ¿es la dualidad la diferente regulación en sí o es la diferente regulación la causa de una dualidad de facto?

La propuesta de un denominado “contrato único” sería recogida con posterioridad sería recogido como propuesta política por partidos como UPyD (Unión Progreso y Democracia) o Ciudadanos como uno de sus principales ejes temáticos con respecto al ámbito de los derechos laborales, como veremos más adelante. Mingorance y Olmeo (2015) se suman a esta propuesta, con argumentos similares. Acusan precisamente a la contratación temporal y a los, para ellos, altos costes del despido de introducir “rigideces” en el mercado laboral español y, por tanto, de provocar su dualidad. La solución para estos autores pasaría por, entre otras medidas, la introducción de dicho contrato único, añadiéndole la reducción a las indemnizaciones por despido o incluso la sustitución de esta figura por un “sistema de cuentas de ahorro individual similar al modelo austríaco”.

Dolado, Felgueroso y Jansen parecen coincidir con la definición de *insider* de persona trabajadora con contrato de trabajo indefinido al inicio de un capítulo de un libro publicado por FEDEA en defensa de la reforma del mercado de trabajo español y que también se posiciona a favor del denominado “contrato único”. Más adelante, sin embargo, matizan su definición y defienden que:

“Dado que los sindicatos son las instituciones que están actuando como principal grupo de presión para bloquear la reforma laboral, parece razonable que la definición más ajustada de *insider* se obtenga de los colectivos a quienes representan” (J. J. Dolado et al., 2010b, p. 71).

La argumentación que subyace es la de que la reforma laboral pretende para los autores acabar con los “privilegios” de los *insiders* del mercado de trabajo. Puesto que los sindicatos se oponen a la reforma que defienden los autores, sólo cabe concluir que en realidad únicamente defienden a los *insiders*. Por lo tanto, el perfil de *insider* se halla identificando a sus afiliados. El razonamiento es, evidentemente, circular. Ello no es obstáculo para que los autores acaben construyendo un retrato robot del *insider* según el cual se equipararía con la afiliación sindical, la cual es más probable, según sus datos, entre personas

trabajadoras con contratos indefinidos, del sector público, de más edad, con más antigüedad en la empresa y en concreto en aquellas de mayor tamaño.

Polavieja, por su parte, ha continuado aplicando su enfoque *insider-outsider* en una serie de estudios que siguen en la línea de su monográfico. En estos ha intentado explicar la “excepcionalidad española” respecto a la alta tasa de temporalidad atribuyéndola a una combinación de presunta protección al empleo “estándar” (el contrato indefinido) y “*shocks* exógenos de desempleo” (en la práctica, recesiones que aumentan la tasa de desempleo) (García de Polavieja, 2003; Polavieja, 2005, 2006; Polavieja et al., 2001).

Las críticas al enfoque *insider-outsider* han venido de distintos ángulos. Barbier, por ejemplo, les ha acusado de reduccionismo enraizado en una falta de perspectiva histórica, puesto que los teóricos que defienden el enfoque nunca citan el momento en el que creen que comenzó el momento de “segregación” en el que basan toda su teoría (aunque Polavieja (2003), como hemos visto, la sitúa para España en 1984). Para Barbier, los datos empíricos muestran que los mercados laborales y las sociedades de países como Francia o Alemania nunca fueron tan “homogéneos” como para marcar un punto de ruptura (Barbier, 2011, p. 6).

El uso del supuesto teórico del mercado de funcionamiento perfecto que, como hemos visto, es la clave de bóveda del enfoque *insider-outsider* a la hora de establecer cuál es el salario que las personas trabajadoras “deberían” recibir en correspondencia de con su productividad en un entorno de equilibrio general, también ha recibido críticas teóricas incisivas, relacionado a los presupuestos de la Teoría del capital humano (TCH) que hemos revisado en el epígrafe 3.1.4. Fine lo ha parodiado como un “modelo de unicornio”, según el cual se busca explicar la anatomía de un caballo comparándolo con una ficción ideal e inexistente, la de un unicornio (B. Fine, 1980, 1998), y dicha crítica es de aplicación a este enfoque. Así, los defensores del enfoque *insider-outsider*, al menos en la explicación que hemos visto que avanza Polavieja, plantean un salario que las personas trabajadoras “deberían” recibir en un supuesto ideal e inexistente: el de un mercado perfectamente competitivo. Al enfrentarse al

mundo real, en el que dicho supuesto no existe y numerosos factores influyen y determinan el establecimiento de los niveles salariales (sindicatos, diferencias contractuales, conflictividad obrera etc.), se trata a estos como meras “imperfecciones” que nos alejan del modelo ideal y, por tanto, del equilibrio competitivo. En el caso de Polavieja es llamativo porque en la obra citada, él mismo lanza una crítica a las explicaciones hegemónicas de la conciencia de las personas trabajadoras que, como él mismo describe, parten en última instancia de una pregunta de investigación contrafactual (“¿por qué los trabajadores no tienen una conciencia radical/revolucionaria?”), es decir, que parten de esperar una situación hipotética que no se ha producido e intentan explicar por qué esto ha sido así (García de Polavieja, 2003, p. 188), en vez de, se entiende, explicar por qué la realidad es cómo es.

En el enfoque *insider-outsider* no deja de percibirse un cierto mensaje implícito de que existen unas personas trabajadoras “privilegiadas” y otras desafortunadas o excluidas cuya situación sólo puede mejorar precisamente eliminando los “privilegios” de las anteriores. Esta es una de las ideas aportadas por Dukes, al señalar que en el discurso sobre políticas públicas el enfoque *insider-outsider* a menudo se emplea para apoyar medidas dirigidas a debilitar los derechos laborales y la protección de las personas trabajadoras, como parte de una “política de la división”, en ocasiones exagerando los posibles conflictos, existentes o no, entre distintos grupos de personas trabajadoras (Dukes, 2019).

En una dirección similar, Campos y Guamán (Lorente Campos & Guamán Hernández, 2018) han apuntado cómo en concreto en España el enfoque *insider-outsider* ha tendido a desembocar en la propuesta de contrato único que señalábamos anteriormente: una propuesta dirigida según estos autores a igualar a la baja a ambos grupos como solución a esta problemática. Esta “solución”, según los autores que se acogen al enfoque *insider-outsider*, sería resistida por unos *insiders* supuestamente insolidarios y unos sindicatos cautivos de estos últimos. Esta resistencia se produce no porque *insiders* y sindicatos protejan sus derechos, sino porque, según este enfoque,

pretenderían seguir “viviendo a costa” de los *outsiders*, manteniendo sus “privilegios”.

Esta es la postura defendida por los miembros de FEDEA Dolado, Felgueroso y Jansen (2010; 2010a), que, basándose en datos de la encuesta Eurobarómetro de 2009, defienden que los *outsiders* serían las personas trabajadoras que apoyarían la reforma del ordenamiento jurídico laboral a fin de facilitar y abaratar el despido de los *insiders*. Sin embargo, extraen esas conclusiones de analizar las respuestas a la pregunta de la encuesta que interroga a la población en edad de trabajar sobre si los contratos laborales “deberían ser más flexibles para estimular la creación de empleo”, lo cual es problemático por varios motivos. En primer lugar, se parte del equívoco de equiparar “flexibilidad” con un único tipo de flexibilidad, la empresarial, confusión bastante extendida y lejos de ser políticamente neutral, tal y como veremos en el epígrafe 3.2.1. La pregunta no explicita que se esté refiriendo a la flexibilidad entendida como la potestad del empresario de obrar con mayor libertad, sin verse restringido por derechos de las personas trabajadoras, y perfectamente, como veremos, puede entenderse que un contrato es más “flexible” también si permite a la persona trabajadora escoger una jornada a tiempo parcial compatible con estudios (Brewster et al., 1997) o a fin de conciliar su vida familiar (M. E. C. Casas Baamonde, 2017). Dolado et al. parecen reducir la “flexibilidad” únicamente a la flexibilidad empresarial externa, aquella referida a la capacidad de la empresa para contratar, despedir, externalizar la producción, etc., sin considerar la posibilidad de la flexibilidad empresarial interna, entendida como la capacidad del empresario para alterar las condiciones del empleo de la persona trabajadora con respecto a las inicialmente pactadas (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013, p. 63; Ibarra Cisneros & González Torres, 2010), ni mucho menos la flexibilidad como capacidad de la persona trabajadora para modificar o escoger entre distintas condiciones laborales dependiendo de su situación personal que señalábamos anteriormente. Dolado et al. deducen un presunto apoyo a la “reforma laboral” que ellos mismos proponen, del apoyo a la “flexibilidad” que se recoge en la encuesta y que como hemos visto, ellos interpretan de forma reduccionista.

Pero incluso los propios autores no pueden evitar mostrar cómo este apoyo a la flexibilidad entre la población en edad de trabajar española es notablemente inferior a la media de la UE-15. Incluso el grupo de edad más joven en España (16-24) muestra un apoyo inferior al grupo de edad más avanzada de la UE-15 (>65), con porcentajes del 64,9 y del 68,6 respectivamente.

El presunto apoyo de un estrato de *outsiders* a la demolición de los derechos y protecciones laborales de los que se verían excluidos ha sido además ampliamente cuestionado por numerosos autores que han mostrado que, en diferentes contextos socioeconómicos e institucionales, las personas trabajadoras que podrían calificarse como *outsiders* siguiendo el enfoque *insider-outsider* sostienen niveles de apoyo a la protección del empleo similares a las personas trabajadoras que se calificarían de *insiders*, algo que ha podido observarse tanto en Francia (Guillaud & Marx, 2014) como en países en vías de desarrollo (Ronconi et al., 2019, 2020), e incluso en los países escandinavos, donde serían los denominados *outsiders* los que apoyarían una legislación que otorgase mayor protección laboral (Svalund et al., 2016).

Puede sostenerse que la la visión de unos estratos de personas trabajadoras enfrentadas entre sí por “privilegios” o “exclusiones” sería un ejemplo de lo que Bilbao describe como la “beatería tecnocrática que culpabiliza a la clase obrera de su insolidaridad interna” (Bilbao, 1993, p. 49)²⁴. Lejos quedaría cualquier perspectiva de clase del funcionamiento del trabajo y su contraposición al capital. Los empresarios parecen quedar, si no fuera de la ecuación, sí presos del “diseño institucional” que poco más que les empujaría a tomar las decisiones que toman, sin considerarse la posibilidad de que precisamente hayan jugado un papel en promover, desarrollar y dar sustento a una regulación que establece estas diferenciaciones entre personas trabajadoras. La teoría de la explotación de las personas trabajadoras se habría refundado, pero esta vez no para distinguir entre una clase capitalista que explotaría a la

24 Es de señalar, no obstante, que Bilbao sí que considera que la dinámica de precarización que él defiende que se produjo en el mercado laboral español desde finales de los 70 a finales de la década de los 90 había empujado a los sindicatos a centrar sus actuaciones en pro de las personas trabajadoras estables, limitando su defensa de las personas trabajadoras precarias a algunas denuncias o actividades de baja intensidad. No escatima tampoco en críticas hacia los mismos respecto a su co-autoría, por acción o por omisión, de esta dinámica precarizadora (Bilbao, 1999a, p. 13).

clase trabajadora, sino para teorizar una explotación “intra-clase”: la de las personas trabajadoras *outsiders* por parte de otras personas trabajadoras, las *insiders*.

Abundando en el nivel empírico, recientes estudios han relativizado además la supuestamente amplia dualidad en las condiciones de trabajo entre *insiders* y *outsiders*, resaltando las malas condiciones de las personas trabajadoras que se calificarían de *insiders* (Häusermann & Schwander, 2012; Lehweß-Litzmann, 2014). En concreto, Häuserman y Schwander señalan que en España existe una baja diferencia en salarios brutos entre *insiders* y *outsiders*, en un contexto de una clase trabajadora en condiciones precarias generales (entendida esta precariedad en este caso como una baja remuneración salarial) (Häusermann & Schwander, 2012, p. 15).

Banyuls y Recio han señalado, por añadidura, varios puntos débiles en la explicación del enfoque *insider-outsider* del funcionamiento del mercado laboral español (Banyuls & Recio, 2017; Recio & Banyuls, 2016):

- El porcentaje de personas trabajadoras temporales difiere ampliamente en los distintos sectores, sin seguir un patrón común de segmentación.
- La pérdida de empleos en la crisis de 1991-1994 se concentró entre los *insiders*.
- No hay indicios de que los sindicatos hayan ejercido presión a la hora de incrementar los salarios de los *insiders*, sino que, por contra, han aceptado con frecuencia la moderación salarial a la hora de transformar empleos temporales en indefinidos.

A nivel más general Banyuls y Recio han criticado contundentemente el enfoque *insiders-outsider*, al que consideran una versión simplificada tanto de la TMTD como de la TMTS y que, a diferencia de estas dos, no tiene en cuenta los factores de la demanda de la mano de obra y de la estructura productiva y posicionamiento global de las economías. Así, sus recetas acaban pecando de una suerte de optimismo “regulatorio”, según el cual, si en los años 80 se recomendaba “flexibilizar” el mercado laboral español para facilitar los ajustes de plantilla y salariales, las propuestas han ido evolucionando hasta

recomendar un “contrato único” que eliminaría la segmentación, sin dejar de culpar a los sindicatos y a la regulación laboral de los problemas de las personas trabajadoras españolas (Banyuls & Recio, 2017, pp. 130, 135-137). Su visión de la segmentación del mercado laboral o de la TMTS informada por la escuela institucional de economía sería una más matizada que la ortodoxa y que, a diferencia esta, daría más importancia para explicar al proceso de segmentación al “lado de la demanda”: la segmentación sería el resultado de políticas empresariales que buscan resolver la complejidad de conflictos y los problemas a las que se enfrentan las empresas y, en consecuencia, pondría al empleador, la empresa y los capitalistas en el centro de la explicación de la estructura y dinámicas de los mercados laborales (Banyuls & Recio, 2017, p. 135). Como Lorente Campos (2003, pp. 51-52) señala siguiendo a Gordon et al. (1973) y Reich et al. (1973), dicha segmentación del mercado laboral sería el resultado de un proceso histórico en el que se ha fomentado una división del mercado laboral en segmentos diferenciados por sus características internas y reglas de funcionamiento, consiguiendo así separar a las partes más débiles del mismo y, siguiendo intereses empresariales, aplicarles unas condiciones de empleo y trabajo inferiores que las del resto de personas trabajadoras. En resumen: los distintos enfoques analizados en esta sección, las TMTD, las TMTS y el enfoque *insider-outsider* postulan distintas escisiones o diferenciaciones entre las personas trabajadoras, a fin de poder explicar las diferencias observadas entre colectivos o sectores dentro de estos. Mientras que las TMTD y las TMTS optan por orígenes vinculados a la estructura del tejido productivo económico o, incluso en el caso de esta última, ponen en el centro de la explicación el papel jugado por la empresa en cuanto a demandante de mano de obra, el enfoque *insider-outsider* tiende concentrarse hasta llegar a cotas casi monocausales en el marco regulador de las relaciones laborales.

3.1.9 El impacto del cambio tecnológico y técnico. Teorías del *Skill-Biased Technical Change* y *Routine-Biased Technical Change*

De forma paralela a las TMTD y TMTS, y recogiendo en cierta forma la influencia de las distintas teorías que hablaban de los cambios que el progreso tecnológico habría provocado en las economías capitalistas que vimos en la sección 3.1.5, algunos autores adoptaron como objetivo el analizar los cambios que este progreso tecnológico era capaz de originar en la estructura del empleo. El resultado fueron las teorías centradas en analizar los cambios en la composición del empleo que hallaban como factor determinante la cualificación de la mano de obra (en concreto sobre sus aptitudes [*skills*]), el *Skill-Biased Technical Change* o SBTC o bien la naturaleza de las tareas [*tasks*]²⁵, el *Routine-Biased Technical Change* o RBTC. Aunque resultaron menos grandilocuentes que las teorías de la transformación que predecían sociedades postindustriales, se trata de ideas que resultan interesantes para nuestra investigación en la medida en que buscan observar si se había producido un cambio en la estructura ocupacional y en caso afirmativo, describir en qué sentido y con qué posibles consecuencias, lo cual es un factor importante a tener en cuenta a la hora de analizar la forma en que el marco jurídico y la naturaleza de las relaciones laborales han podido responder a los cambios.

Estas teorías pueden entenderse precedidas por la visión de los cambios sociales de Daniel Bell que comentamos con anterioridad en la página 53. Para Bell, recordemos, la introducción paulatina de cambios tecnológicos tendería a ir disminuyendo la proporción de personas trabajadoras ocupadas en el sector

25 *Skill* es un término usado muy frecuentemente en la literatura sociológica y económica del trabajo, En *Sociology of work: An encyclopedia*, Gronning cita, entre otras, la definición de Proctor y Dutta de *skills* como “el comportamiento bien organizado y orientado a metas que se adquiere a través de la práctica y se realiza con economía del esfuerzo” (Proctor & Dutta, 1995, p. 18). Para Gronning, la traducción a la sociología del trabajo sería que el trabajo cualificado [*skilled work*] es aquel que genera exigencias relativas a la velocidad, fidelidad y calidad en un sentido de solución de problemas, de percepción y/o de respuesta, y se entiende predominantemente como aquel trabajo que requiere una cierta experiencia, práctica o en ciertos casos, certificados o cualificaciones específicas (Gronning, 2013). Aunque la traducción habitual de *skilled work* es la de “trabajo cualificado”, *skill* en sí, como vemos, no es necesariamente una cualificación ni un tipo de estudios, por lo que hemos optado por traducir el término por “aptitud”.

industrial y aumentarían los dedicados al sector servicios, mejorando [*upgrading*] la estructura ocupacional.

Así, una serie de autores desarrollaron la teoría SBTC considerando que la adopción de mejoras tecnológicas, y en concreto, la introducción de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) acabaría provocando un incremento de la demanda de mano de obra cualificada en detrimento de la demanda de mano de obra no cualificada puesto que la adopción de la nueva tecnología tenía un sesgo [*bías*] hacia puestos de trabajo cualificados, al resultar ambos complementarios. Esto, en consecuencia, conllevaría que la introducción de las TIC acabaría beneficiando de forma desproporcionada a un subgrupo de personas trabajadoras: las cualificadas (Violante, 2008). Varios estudios durante los años 90 utilizaron la teoría SBTC para intentar analizar el aumento en la desigualdad salarial, señalando que se trataba del cambio tecnológico -y en concreto, del cambio provocado por la introducción de los ordenadores personales en el puesto de trabajo- el factor determinante que lo había provocado, tanto en el mercado laboral estadounidense (Bound & Johnson, 1992; Juhn et al., 1991; Katz & Murphy, 1992; Levy & Murnane, 1992) como, a escala internacional, el de los 12 países con mayores ratios de PIB per cápita en 1985 (Berman et al., 1998). En general, el razonamiento tras los estudios era que la introducción de los ordenadores personales había provocado un aumento de demanda de personas trabajadoras cualificadas, puesto que se trataba de herramientas que era más probable que fuesen utilizadas por aquellas con mayor nivel educativo. Estas teorías comenzaron a recibir críticas a partir del cambio de siglo. Card y DiNardo, por ejemplo, señalan que el aumento de la desigualdad salarial que los autores habían percibido en los años 90 se trataba de un fenómeno excepcional causado, no por la introducción de la tecnología sino por otros factores, como la caída del valor real del salario mínimo (Card & DiNardo, 2002).

La teoría SBTC presentaba además un modelo simple del mercado laboral que contraponía a dos grandes grupos de personas trabajadoras en un continuo: las cualificadas y las no cualificadas. Se intentaba así observar el impacto, presumiblemente desigual, de la introducción de la tecnología. Sobre

esta base, teóricos como Autor y otros desarrollaron la teoría de la Routine-Biased Technical Change que buscaba elaborar un modelo más complejo y que a las aptitudes [*skills*] añadía las tareas [*tasks*] (Autor et al., 2003). Esto permitía indagar acerca de los cambios producidos en el proceso productivo puesto que su tipología distinguía entre tareas rutinarias y no rutinarias, a la vez que también entre tareas manuales y cognitivas (Torrejón Pérez, 2019, p. 41). El entrecruzamiento de las dos variables permitía obtener las siguientes categorías:

1. Tareas manuales y rutinarias: entre las que se hallaba el trabajo industrial no cualificado o semicualificado, víctima en muchos casos de la automatización y mecanización. Las TIC serían capaces de profundizar en el proceso de sustitución de este tipo de puestos de trabajo, al no requerir la capacidad creativa o de improvisación humana.
2. Tareas cognitivas y rutinarias: donde podríamos ubicar trabajos de oficina y que serían difícilmente automatizables o sustituibles por máquinas, pero no así por las TIC, de forma que una vez estas entraron en escena, a partir de los años 80, su demanda comenzó a descender.
3. Tareas cognitivas no rutinarias: como las de producción, procesamiento y manipulación de información, es decir, ocupaciones del tipo científico, de gestión etc. Ni la maquinaria ni las TIC podrían ocuparse de estas tareas, por lo cual su demanda no se habría visto mermada por su introducción. Si acaso, las TIC habrían potenciado el crecimiento de este tipo de puestos de trabajo.
4. Tareas manuales no rutinarias: como los servicios de baja cualificación que implican adaptabilidad e interacción humana y, en consecuencia, difícilmente reemplazables por maquinaria ni, lógicamente, por TIC.

Autor, Levy y Murnane en un principio obtuvieron resultados bastante similares a los ya predecidos por la teoría SBTC según los cuales el cambio tecnológico inducía cambios que mejoraban la estructura ocupacional. Esto era debido a que no realizaban previsiones sobre cómo afectaría la revolución de las TIC a las tareas manuales no rutinarias. Los propios autores reconocían

“puesto que nuestro modelo no hace predicciones de cómo la informatización de las industrias ajustará la demanda de tareas manuales no rutinarias, no incluimos esta variable en nuestro análisis a nivel de industria más adelante” (Autor et al., 2003, p. 1302).

Sin embargo, a partir de finales de los 2000, varios trabajos comenzaron a apuntar que la expansión de puestos de trabajo se producía en los extremos de la estructura ocupacional, es decir, entre los “mejores” y “peores” empleos, un patrón de polarización derivado de la sustitución de las tareas de carácter rutinario, no, por tanto, de las tareas no cognitivas, o las no cualificadas. Su idea básica es que la aplicación de la tecnología de la información tiende a sustituir los empleos del segmento intermedio de la estructura salarial, aquellos compuestos de tareas rutinarias e intensivas en mano de obra, fácilmente codificables, mientras que aumenta la demanda de empleos manuales no rutinarios -como los de servicios personales- y de la parte superior -los de carácter cognitivo, como el trabajo creativo o intensivo en el uso de información y conocimiento- (Torrejón Pérez, 2019, p. 44). Varios estudios han señalado este efecto polarizador en el mercado laboral del Reino Unido (Goos & Manning, 2007) y Estados Unidos (Acemoglu & Autor, 2011; Autor et al., 2006), así como de la mayor parte de los países europeos (Acemoglu & Autor, 2011; Goos et al., 2009).

Otros autores como Fernández Macías, por el contrario, hallaron que los cambios en la estructura de empleos a nivel europeo en el periodo expansivo desde el año 95 hasta inmediatamente antes de la Gran Recesión se organizaron de acuerdo a distintos patrones, lejos de seguir una única dirección como la predecida por la teoría RBTC. Lo más llamativo es que los distintos patrones se agruparían, según ellos, de acuerdo a las “familias institucionales” (léase: modelos de Estado del bienestar), con la Europa continental experimentando una polarización, los países escandinavos una mejora de la estructura ocupacional [*upgrading*] y la Europa del Sur notando una relativa expansión de puestos de trabajo situados en el segmento intermedio de la estructura. El Reino Unido e Irlanda se hallarían a medio camino entre la polarización y la mejora (Fernández-Macías, 2012). En otro trabajo, Fernández

Macías defiende la relevancia de la teoría SBTC frente a la RBTC, acusando a la segunda de indefinición conceptual y de no reflejarse en los datos empíricos de acuerdo a la operativización propuesta por él mismo. Para el autor, el crecimiento de puestos de trabajo en realidad seguiría siendo coherente con las predicciones de la teoría SBTC y en varios países europeos se podría observar una mejora [*upgrading*], no una polarización (Fernández-Macías & Hurley, 2017).

Estas distintas hipótesis han sido recientemente puestas a prueba por Torrejón Pérez en su estudio del cambio estructural del empleo en el periodo comprendido entre 1995 y 2014 en España (Torrejón Pérez, 2019). Torrejón analiza por tanto no únicamente el periodo de crisis económica de la Gran Recesión, sino también la etapa de expansión económica previa, dotando de gran interés a su trabajo. A fin de llevar a cabo su propósito, Torrejón define los “empleos” como combinaciones de ocupaciones y sectores detallados al nivel de dos dígitos tal y como constan en las clasificaciones ISCO y NACE. Así, si una ocupación sería la de personas trabajadoras en servicios personales y un sector el de la educación, un “empleo” lo constituirían las personas trabajadoras en servicios personales de ese sector, el de la educación o en otro, como salud humana (Torrejón Pérez, 2019, p. 113).

La conclusiones a las que llega señalan que justamente en la etapa de crecimiento económico en España el empleo sufrió un proceso de polarización motivado por dos factores, el crecimiento de la burbuja inmobiliaria y la recepción de un alto nivel de migración económica. Bajo el punto de vista del autor, estos dos factores permitieron que se generara la demanda y la oferta necesarias para poder crear y ocupar empleos de calidad media-baja. A su vez, España también experimentó un proceso de creación de empleos de mayor calidad por motivos asociados a los que se dieron de forma conjunta con el resto de países: progreso tecnológico y aumento del nivel educativo de la población. El resultado fue que estructura de empleos en España fue cada vez adoptando más una forma de “U”. De forma llamativa, en la crisis se produjo un proceso de mejora en el empleo, si bien este vino de la mano de la destrucción del empleo: al extinguirse los de menor calidad por la caída de la demanda

productiva y la desaparición de la burbuja inmobiliaria, los empleos con más probabilidades de “sobrevivir” habrían sido los de mayor calidad.

Para Torrejón además queda claro que la variable que mejor predice la trayectoria de creación o destrucción de empleo es la intensidad de las tareas rutinarias. Es decir, cuanto más rutinaria sea una ocupación, menos probabilidades tenía experimentar creación de puestos de trabajo durante el periodo estudiado. Pero este efecto no se observa de forma aislada: de hecho, Torrejón muestra que se manifestó de forma más atenuada durante la etapa de expansión económica. El motivo es que la burbuja inmobiliaria lo contrarrestó en cierta medida, al favorecer la creación de empleos más rutinarios, asociados a la misma. De esto se deduce que el factor del nivel de rutina respecto a las tareas sería importante a la hora de explicar la creación y destrucción de empleo, como defenderían la RBTC y su *routinization hypothesis* descritas anteriormente, pero también jugaría aquí un papel destacado la variable institucional que “introdujo” la burbuja inmobiliaria y sus efectos en el mundo del trabajo. Torrejón defiende entonces la utilidad de la RBTC a la hora de explicar los cambios en el mundo del trabajo, a largo plazo, sí, pero con la necesaria complementariedad de otras perspectivas que influyan factores institucionales o culturales para poder analizar con precisión el comportamiento de la creación y destrucción de empleo en coyunturas particulares y recurrentes, como son los periodos de expansión y crisis (Torrejón Pérez, 2019, pp. 154-155).

3.2 El concepto de precariedad laboral

Hemos revisado el debate sobre la presunta transformación que habría ocurrido en las sociedades capitalistas y en concreto, en su modelo de trabajo. En él, hemos podido observar como un denominador común a varias de las teorías es la idea de que el trabajo se ha transformado porque ha perdido una estabilidad, seguridad y certeza que habría tenido en otro tiempo: porque se ha vuelto precario. La persona trabajadora “histórica”, “tradicional”, o ya no existe,

o es minoritaria e irrelevante, sobre todo respecto a la perspectiva de que sea protagonista en la superación del modo de producción capitalista.

En buena parte de las distintas teorías de la transformación uno de los elementos que encontramos en común es la idea de que el trabajo no sólo ha cambiado, sino que lo ha hecho en el sentido de volverse más incierto, menos estable, menos previsible. Todos estos conceptos frecuentemente se asocian con el fenómeno de la precariedad laboral, que muchos autores entienden que ha aumentado o incluso que es ahora la forma dominante de relaciones laborales en el capitalismo avanzado. Vieira, en su estudio de las personas trabajadoras de la plataforma digital de reparto Glovo, defiende por ejemplo que hemos vivido una transición a una era en la que la precariedad es ubicua (Vieira, 2020, p. 5), vinculando esta al marchitamiento de las “sociedades disciplinarias” de Foucault (2012) que se habrían convertido en un obstáculo para el aumento de la productividad (Han, 2015). Pero a la hora de realizar una investigación sobre la precariedad laboral y cómo han afectado las reformas legislativas a esta, es importante delimitar de forma precisa el concepto, por lo cual en esta sección nos centraremos en revisar de forma específica, no ya las teorías sobre la transformación del trabajo, sino toda conceptualización del fenómeno de la “precariedad laboral”, vaya vinculada a esas teorías o no. En este repaso veremos, no obstante, como en numerosos casos ambos conceptos han ido ligados. Pero también comprobaremos cómo en ocasiones la respuesta a las teorías más grandilocuentes sobre la transformación del trabajo o sobre la novedad del fenómeno de la precariedad laboral ha venido por parte de autores que señalan que esta perspectiva cabe adoptarla únicamente si se concibe el trabajo como aquel que concuerda con un cierto tipo modelo en concreto, presente en cierto contexto histórico y aplicable a algunos segmentos específicos de las personas trabajadoras: el del denominado “modelo fordista” del pacto social de posguerra acontecido en diversas economías capitalistas occidentales, la denominada “relación de empleo estándar” (REE) (en inglés, la *standard employment relationship* o SER), que, como veremos, no fue ni siquiera universal en esos países. A esta respuesta la denominaremos la “crítica de la perspectiva histórica del trabajo”.

En nuestra investigación nos centraremos específicamente en el concepto de precariedad laboral, sin perjuicio de hacer uso o citar a autores que traten, de forma más amplia, todo aquello relacionado con la flexibilidad o inseguridad laboral por su obvia relación e interés para nuestros propósitos. De hecho, como observaremos más adelante, una de las razones por las cuales existe debate y controversia sobre la prevalencia y evolución de la precariedad laboral en los mercados de trabajo puede deberse a la falta de acuerdo en el uso de los distintos conceptos a la hora de su aplicación en estudios empíricos. Me propongo entonces intentar acotar el significado del término “precariedad laboral” para poder elaborar una definición operativa que sea útil a nuestra investigación.

Para ello, esta sección seguirá el siguiente orden: separaremos el concepto de precariedad laboral de otros relacionados, como el de “flexibilidad” y el de “inseguridad”. Detallaremos los diferentes usos en distintos contextos culturales del término y rastreamos tanto su origen etimológico como la definición o sus primeros usos en investigaciones científicas por parte de distintos autores. Después revisaremos el desarrollo que le han dado al concepto distintos autores, algunos de ellos agrupados en base a su coherencia teórica y en pro de la mayor claridad expositiva, como en el caso de los autores que han hablado del “precariado” o dado a las personas trabajadoras precarias un lugar privilegiado como actores de cambio sociopolítico, los marxistas o neomarxistas o los que han aplicado los conceptos al contexto específicamente español. Esta revisión de la literatura concluirá con aquellos investigadores que han utilizado la precariedad laboral en investigaciones empíricas medir su prevalencia o evolución.

Todo ello nos servirá para, posteriormente, intentar hallar tanto los elementos que puedan estar compartidos por la mayoría de ellos como los que nos resulten útiles a la hora de conformar esa definición operativa para nuestra investigación. Aclaremos de antemano que, aunque veremos distintas definiciones, en algunos casos es imposible hallar en los autores que citaremos una definición unívoca y explícita del concepto, simplemente por el hecho de que no llegan a darla, a pesar de utilizar el término de “precariedad” o

“precariedad laboral” de forma frecuente. En estos casos intentaremos describir cuál es la idea que parece extraerse de su caracterización, de los factores mencionan que implica o, en el caso de las investigaciones empíricas, de las escalas que utilizan para medirla, es decir, de su operativización.

3.2.1 Flexibilidad e inseguridad como conceptos relacionados pero distintos al de precariedad laboral

Una buena forma de empezar a delimitar un concepto puede ser la de averiguar lo que no es. Como hemos podido ir viendo en los apartados anteriores, algunas de las distintas teorías de la transformación giran alrededor de la noción de una supuesta tendencia a hacer crecer cada vez más la “flexibilidad laboral”, lo cual provocaría precariedad o inseguridad, tanto en personas trabajadoras como en la población en general. Algunos autores consideran, de hecho, que hemos entrado en una época de flexibilidad laboral (Tremblay, 2008). Anderson, por ejemplo, vincula el interés sobre la precariedad con la preocupación sobre la “nueva era de inseguridad” (Anderson 2010, 303) como lo describen teóricos como Sennet (Sennett, 1998) y Beck (Beck et al., 1992) a los que hemos citado anteriormente en la sección 3.1.5.

Uno de los puntos importantes a tener en cuenta sería entonces preguntarnos: ¿precariedad laboral equivale a inseguridad o flexibilidad laboral? Casas-Cortés, por poner un caso, considera que el término “flexibilidad” es el usado por los economistas para hacer referencia a “las transformaciones actuales del régimen del trabajo”, y que “precariedad” es simplemente la forma en que los movimientos sociales lo han rebautizado (M. I. Casas-Cortés, 2009, pp. 16-17). Casas-Cortés desarrolla la relación entre ambos términos de la siguiente forma:

“Aunque intercambiable, flexibilización es un término a menudo utilizado en discursos dominantes -desde economistas, políticos, representativos del FMI hasta escritos académicos críticos-. Flexibilidad, más que precariedad, es el término usado más frecuentemente en inglés. La noción de precariedad [*precariousness/precarity*] se refiere tanto al análisis crítico de las tendencias

de la nueva economía como a la reconsideración de formaciones de clase heterogéneas” (M. I. Casas-Cortés, 2009, p. 328).

Es cierto que los términos, como ya hemos señalado, se hallan interrelacionados y que en ciertos casos “flexibilidad” ha sido empleado como poco más que un eufemismo de la precariedad de condiciones laborales. Sin embargo, la equiparación que hace Casas-Cortés me parece incompleta por varias razones. En primer lugar, el discurso académico crítico es justamente el que ha ido conformando a lo largo del tiempo un cierto significado al término de “precariedad”, aunque fuera de forma zigzagueante e imprecisa. No en vano, como veremos en la sección 3.2.3, la genealogía del concepto se remonta a los años 60 en el ámbito de la sociología francesa. Por contra, el activismo contra la precariedad laboral como tal, que hace uso del término y lo reconoce y resalta como un factor de lucha colectiva, parece comenzar, como pronto, en los años 90²⁶. Por tanto, aunque el conflicto social, como siempre, caminara diez pasos por delante del mundo académico en cuanto a lo efectivo, si nos ceñimos estrictamente al uso del término “precariedad”, el activismo político sólo empezó a hacer uso de este como elemento aglutinador una vez ya había sido explorado por académicos.

En segundo lugar, parece contradictorio afirmar que los “escritos académicos críticos” usan el término “flexibilidad” para referirse a “las transformaciones actuales del régimen del trabajo” y a la vez que “precariedad” hace referencia al “análisis crítico” de esta realidad: a priori parece lógico asumir que los escritos académicos críticos harán algún tipo de análisis crítico de esa realidad. Esta diferenciación, además, parece no sostenerse a la luz de la enorme literatura sobre el concepto de precariedad laboral. Como veremos en adelante, numerosos economistas, políticos, académicos y organismos que hacen uso de

26 El activismo contra situaciones laborales que a posteriori se han entendido o definido como “precarias” es muy anterior, por supuesto. Pero el uso del término como aglutinante de conflicto colectivo al parecer data de estas fechas. Choonara menciona que la inspiración para su investigación sobre la precariedad laboral en el Reino Unido se inspiró en los debates y movimientos sociales de finales de los años 90 (Choonara, 2019a, p. V). El propio colectivo *Precarias a la deriva* que sirve de foco de investigación para Casas-Cortés comenzó su andadura a principios de la década de los 2000 (*Precarias a la deriva*, 2004). Para estudios sobre distintos movimientos sociales que utilizaban consignas o terminología relacionada con la precariedad laboral, ver por ej. (Della Porta et al., 2015; Mattoni, 2015; Siisiäinen et al., 2015).

lo que podría describirse como el “discurso dominante” usan sin problemas el término “precariedad” y otros autores críticos establecen una diferenciación entre flexibilidad y precariedad²⁷. Esto es así incluso si es en conjunción con su uso del término “flexibilidad”, a menudo para contraponer algunas situaciones laborales “negativas” con otros cambios que se intentan ofrecer como “positivos” para las personas trabajadoras. Pero incluso desde una perspectiva absolutamente garantista y comprometida con los derechos de las personas trabajadoras y a su vez opuesta a la precariedad, es posible distinguir estos significados, sin necesidad de hacer un uso eufemístico de “flexibilidad”. Como señala Gutiérrez Barbarrusa, flexibilidad no es lo mismo que precariedad, ni necesariamente lo segundo debe entrañar lo primero (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016a, p. 518). La flexibilidad puede entenderse como la capacidad del empresario de imponer su criterio en la organización del trabajo en pos de sus intereses, pero también puede entenderse en su sentido estrictamente beneficioso a las personas trabajadoras como a nuestro juicio ha señalado acertadamente Casas Baamonde (2017). Un puesto de trabajo con condiciones flexibles podría ser uno que, por ejemplo, permitiese margen de elección a la persona trabajadora para adaptar la distribución de su jornada laboral, quizás para facilitar la conciliación entre su vida laboral y familiar.

En nuestra opinión, resulta por tanto importante no confundir los términos, incluso cuando sean conceptos relacionados o que a veces se pueden utilizar de forma indistinta. Merece la pena ver qué tiene de particular cada uno, a fin de ganar en claridad y distinguir qué significa cada término, a qué realidad se refiere cada uno de los conceptos. Esto es así sobre todo en el caso de que, como en esta investigación, resulte crucial el hallar una definición operativa de precariedad laboral que permita medirla y, por tanto, no confundirla con otros fenómenos, que, aunque estén vinculados, sean diferentes. En este epígrafe intentaremos diferenciar tanto el concepto de inseguridad como el de

27 Para Andrés Bilbao, por ejemplo, flexibilidad es sinónimo de “adaptación de la organización de la producción a las condiciones del mercado” y supone una ruptura respecto de los modelos anteriores de organización de la producción que puede llevar a, pero no es lo mismo que, la precariedad laboral (Bilbao, 1999b, p. 157).

flexibilidad laboral del de precariedad, a fin de poder profundizar posteriormente en qué entendemos por este último.

De forma análoga al término de “precariedad laboral”, el de “flexibilidad” es polisémico y de significado difuso (Arancibia Fernández, 2011, p. 40). El concepto de flexibilidad laboral ha sido utilizado a menudo con connotaciones positivas en contraposición a su antónimo, “rigidez” (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016a, p. 517) y en conjunción con un fuerte regusto ideológico por aquellos autores que adoptan una perspectiva económica neoclásica, según la cual la forma más eficiente de asignación de recursos es mediante el mercado.

Amable por ejemplo señala que la flexibilidad laboral ha sido defendida por parte de gobiernos y autores como una solución, encuadrada en el enfoque neoliberal, al problema del desempleo en las sociedades industrializadas (Amable, 2006, p. 1). Boltanski y Chiappello en 2005 afirmaban que la “reestructuración capitalista de las dos últimas décadas (...) se vio acompañada de incentivos significativos a una mayor flexibilidad laboral” (Boltanski & Chiapello, 2005 Prólogo). De hecho señalaban que un aumento en la flexibilidad laboral era una de las demandas de los empresarios en los años 70, demanda que acabaría siendo recogida por varios de los intelectuales y expertos que ocuparon cargos en el Gobierno socialista de François Mitterrand en la Francia de los años 80 y convertida ya en ese momento en forma de control posfordista (Boltanski & Chiapello, 2005, p. 197; Neilson & Rossiter, 2008, p. 64).

Así, para algunos autores la flexibilidad del mercado de trabajo es vista como una cualidad positiva intrínseca a los mercados que les permite adaptarse a los cambios que se producen en el mundo real (Beatson, 1995, p. 1), garantizando un resultado óptimo para todos sus participantes. Su definición se realiza por tanto “a la contra”, culpando a la regulación del mercado de trabajo del funcionamiento imperfecto del mercado y de la constatación del hecho de que no se alcanza el punto de equilibrio mítico deseado. Esta regulación, según Siebert, produciría “rigideces” o “inflexibilidades” que evitan que funcione correctamente en tanto en cuanto mercado, cumpliendo sus

funciones de “vaciamiento” [*clearing*] y en consecuencia, evitando conseguir el pleno empleo. Las “rigideces” serían aquellas regulaciones que estarían evitando que se debilite la demanda de fuerza de trabajo, se distorsione la oferta de la misma o se dificulten las funciones “equilibrantes” del mercado (Siebert, 1997, p. 43). Siebert, de hecho, llega a afirmar que existe una relación causal directa entre la presencia de un salario mínimo y las altas tasas de desempleo en algunos países (Siebert, 1997, p. 51). La solución que parece proponer Siebert pasa, lógicamente, por su desregulación, o mejor dicho, por la regulación mínima que tienda a tratar a la fuerza de trabajo como una mercancía más, puesto que se puede afirmar que no existe cosa parecida a un mercado desregulado en su sentido más absoluto (Standing, 1997, p. 10), puesto que la existencia de un “mercado” presupone aunque sea algún tipo de armazón regulador de las relaciones en el mismo, por minimalista que sea.

Este uso del concepto de la flexibilidad laboral ha sido adoptado a menudo por teóricos que trabajan desde presupuestos neoclásicos o inspirados por estos y goza de importante apoyo desde instituciones y medios. Al considerar la reforma laboral española de 2012, la OCDE calificó de “mejora” de la flexibilidad de iure del sistema de negociación colectiva, así como de reducción de la “rigidez” de la legislación sobre despidos a las modificaciones que descentralizaron y redujeron la capacidad de la negociación colectiva y facilitaron y, como veremos más adelante, abarataron el despido, respectivamente (OECD, 2014). García de Polavieja etiqueta como “flexibilización” la ampliación de los contratos temporales que se produjo en España en la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 (García de Polavieja, 2003, p. 71). Resulta llamativo que para Polavieja es la introducción de flexibilidad de manera disfuncional la que produjo un mercado de trabajo dual en España dividido entre *insiders* y *outsiders* (equiparando a los *outsiders* con las personas trabajadoras precarias, de forma explícita) como vimos en la sección 3.1.8, mientras que para Siebert es justamente la falta de introducción de flexibilidad, es decir, la retirada de protección y derechos laborales, y en concreto la falta de flexibilidad salarial la que ha consolidado un mercado laboral dual en “la mayoría de países europeos” (Siebert, 1997, p. 53), que

también clasifica usando los mismos términos que Polavieja, *insiders/outsiders*. Es decir la presunta dualidad del mercado laboral español se originaría, bien en cómo se introdujo la flexibilidad laboral en este, o bien en que no se ha introducido, dependiendo del autor.

No es de extrañar que, aparte de aquellos autores que han mostrado la futilidad de esta “desregulación” a la hora de aumentar la tasa de ocupación o reducir la “dualidad” de los mercados de trabajo²⁸, hallemos también a aquellos que han intentado introducir mayor nivel de detalle en el término. Recio, de hecho, considera que la precariedad es lo contrario a la flexibilidad laboral, ya que:

“Mientras esta se presenta como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida económica, [el concepto de] precariedad constituye un reconocimiento de los costes sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de las clases trabajadoras” (Recio, 2007, pp. 2-3).

Martín Valverde, por su parte, distingue tres puntos de vista sobre la flexibilidad. El primero, el de la denominada “flexibilidad de inspiración liberal” identificable con el enfoque que hemos descrito anteriormente y que buscaría alcanzar una “desregulación radical del mercado, mediante la supresión pura y simple de la legislación tuitiva de condiciones mínimas, y mediante el recorte de los poderes de los sindicatos”. El segundo tipo sería el de un liberalismo colectivo, que disminuiría la seguridad individual en pro de mejorar las facultades colectivas. Finalmente hallaríamos la flexibilidad “de ajuste” o de “adaptación a las crisis económicas” que buscaría usar el derecho de trabajo como reactivo a las crisis para compensar o disminuir sus efectos, pero sin alcanzar la desregulación ((Martín Valverde, 1986) citado en (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013)).

A un nivel más concreto y respecto a cómo afecta a la regulación de la relación asalariada, podemos por tanto diferenciar la flexibilidad interna de la externa. La primera hace referencia a la capacidad empresarial para alterar

28 Ver, por ejemplo, (Piasna & Myant, 2017).

condiciones de empleo de la persona trabajadora con respecto a aquellas que se pactaron al inicio de la relación laboral. La flexibilidad externa sería la referida a la capacidad de la empresa para contratar, despedir, externalizar la producción o recurrir a las Empresas de Trabajo Temporal (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013, p. 63).

La disparidad en el uso del término “inseguridad laboral” es también amplia. Tremblay señala las distintas definiciones del término “seguridad” (Tremblay, 2008, pp. 112-115), para finalmente decantarse por la otorgada por Standing: “un sistema de defensa contra el desarrollo de una división técnica del trabajo, a menudo a través de medidas que preservan algo de la división social del trabajo o de la segmentación del proceso laboral” (Standing & others, 1999). La inseguridad sería, por tanto, la ausencia de este sistema. El problema es que este concepto llevaría a considerar que puede existir alta seguridad laboral en un mercado de trabajo que cuenta con protecciones muy sólidas para preservar la segmentación del proceso laboral, pero que facilitara el despido

Greenhalgh y Rosenblatt por su parte, definen la inseguridad como la “impotencia [*powerlessness*] percibida de mantener la continuidad deseada en un puesto de trabajo que se ve amenazado” (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, p. 438). Gallie et al. por su parte, recogen el trabajo de estos autores y lo consideran pionero en el ámbito. Reproducen la distinción que hacen entre “inseguridad de duración del trabajo” [*job tenure insecurity*] y la “inseguridad del estatus del trabajo” [*job status insecurity*], a fin de elaborar medidas que se basan en la percepción subjetiva de las personas trabajadoras tanto sobre la posibilidad de que termine su empleo como sobre que características que consideran importante de este cambio. En el estudio realizado siguiendo este modelo, muestran como la inseguridad del estatus de trabajo tiene una alta prevalencia entre las personas trabajadoras británicas y a la vez, que los mecanismos de participación de las personas trabajadoras tienen un efecto protector en ambos tipos de inseguridad (Gallie et al., 2017).

En nuestro país, Amable recoge que el concepto de “inseguridad en el empleo” ha hallado uso en la investigación científica a la hora de indagar sobre

3.2.1 Flexibilidad e inseguridad como conceptos relacionados pero distintos al de precariedad laboral

la percepción subjetiva de las personas trabajadoras ante procesos de reestructuración en empresas que implican despidos de personal, los conocidos de forma eufemística en inglés como *downsizing* (Amable, 2006, p. 2). Salas Nicás, en su exhaustivo estudio de la inseguridad laboral y su asociación con la salud entre las personas trabajadoras españolas enfatiza que, aun en ausencia de una definición de “inseguridad laboral” que cuente con respaldo académico unánime, sí que se puede hallar un cierto consenso alrededor de la idea de la inseguridad como “fenómeno anticipatorio y de carácter involuntario”. En la tabla 1 reproduzco las definiciones de distintos autores que recoge en su tesis doctoral, que incluye, además de la definición de Greenhalgh y Rosenblatt, varias otras. Como podemos observar, un cierto patrón común parece emerger alrededor de la idea de que la inseguridad laboral se definiría como la amenaza a la ocupación y/o condiciones en las que se lleva a cabo (Salas Nicás, 2018, p. 56), en concreto, respecto a la percepción subjetiva de esta.

Tabla 1: Definiciones de inseguridad laboral.

Definición	Referencia
La impotencia [<i>powerlessness</i>] percibida de mantener la continuidad deseada en un puesto de trabajo que se ve amenazado.	(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, p. 438)
Una amenaza percibida a la continuidad y estabilidad del empleo tal y como se vive actualmente.	(Shoss, 2017)
Una preocupación por el futuro de la propia profesión.	(Klandermans et al., 2010)
La pérdida de bienestar que proviene de la incertidumbre en el trabajo.	(Green, 2006, p. 130)
Experiencia subjetiva de la anticipación de un acontecimiento fundamental e involuntario relacionado con la pérdida del empleo.	(Sverke & Hellgren, 2002, p. 243)
La probabilidad de que las personas trabajadoras tengan el mismo trabajo en un futuro anticipable.	(Pearce, 1998)
Expectativas sobre la continuidad en una situación de trabajo	(Cheng & Chan, 2008)
Fuente: reproducido de (Salas Nicás, 2018, p. 56).	

Esto estaría en consonancia con la definición que adopta Choonara en su estudio empírico en el cual intenta medir tanto precariedad como inseguridad laboral en el Reino Unido, diferenciándolas conceptualmente. Así, la

inseguridad laboral sería una percepción subjetiva sobre la continuidad, o no, tanto del empleo como de las condiciones de este (Choonara, 2019a, Capítulo 3.5). Esta percepción es, insiste Choonara, subjetiva, en cuanto a se restringe a lo que percibe y a la imagen que se forma el sujeto: una persona trabajadora puede temer que su empleo se halle en peligro si escucha rumores o el tratamiento que se da en los medios de comunicación a su sector insiste en la posibilidad de que este sea prescindible en un futuro debido a deslocalizaciones o introducción de medidas de automatización o robótica. Puede por tanto corresponderse o no, con el riesgo real de pérdida de empleo o de cambio en sus condiciones que, como veremos, es el que Choonara elige asociar al concepto de precariedad laboral. Se trataría por tanto de una distinción entre percepciones subjetivas (inseguridad laboral) y un hecho objetivo, la contingencia de la relación laboral (precariedad laboral) que sirve al autor para estudiar la inestabilidad respecto al empleo y las condiciones laborales en el Reino Unido y a la vez, contrastarlas con la visión que tienen las personas trabajadoras de las mismas, esta última influida por todo tipo de factores de transmisión ideológicos: medios de comunicación, opiniones académicas, discurso desde la gerencia empresarial etc. (Choonara, 2019a, Capítulo 7.2), siguiendo a Doogan en esta última idea (Doogan, 2001, p. 435).

3.2.2 La ausencia de un concepto establecido y consensuado para la precariedad laboral: su porqué y el problema que ello implica

Una vez determinado que precariedad no tiene por qué significar lo mismo que inseguridad o flexibilidad laboral, tenemos que empezar a investigar qué es lo que hace distintivo al concepto de “precariedad laboral”. De hecho, Olsthoorn opina que las distintas afirmaciones sobre el empleo precario en la investigación científica están basadas en “definiciones diferentes e imprecisas y valoradas cuantitativamente mediante proxies o indicadores no integrados que utilizan una variedad de dimensiones”. Para él, el concepto de empleo precario sigue sin recibir una definición consensuada e imposibilita las comparaciones entre distintas mediciones del mismo (Olsthoorn, 2014a). Advierte también que

3.2.2 La ausencia de un concepto establecido y consensuado para la precariedad laboral: su porqué y el problema que ello implica

algunos resultados empíricos, como los de Kalleberg (2011), parecen calculados ad hoc.

Es importante enfatizar esto, porque un problema que detectaremos en la revisión de literatura es la multiplicidad de definiciones que se dan al término precariedad laboral (o precariedad, a secas), en ocasiones incluso contradictorias entre sí. Izabela Florczak califica el concepto de empleo precario como “tanto conocido como no identificado” (2020, p. 203), mientras que Alberti, Bessa, Hardy, Trappman y Umney se refieren al uso que se hace del término como “nebuloso” (2018), o Padrosa et al. señalan que no hay una “definición compartida internacionalmente de empleo precario” aunque se use de forma intercambiable con términos como precariedad laboral, calidad del empleo o del trabajo o trabajo decente (Padrosa et al., 2021, p. 545). Choonara, al comentar el uso del término “precariedad” en la literatura académica, afirma que “no siempre se ve definido y cuando lo es, no hay coherencia en esta definición” (Choonara, 2019a, p. 64).

Es cierto que una forma de abordar la cuestión puede consistir en admitir que, simplemente, en la investigación en el campo de la precariedad laboral no se da una definición unívoca del concepto porque existe una pluralidad de enfoques, algo lejos de ser negativo y que más bien enriquece la práctica científica al permitir abordar la cuestión desde múltiples ángulos. Si bien esto es cierto, se pueden no obstante presentar dos objeciones a la idea. En primer lugar, y como se profundizara en el epígrafe 4.3, el presentar la pluralidad de definiciones de un concepto como distintas aproximaciones teóricas o metodológicas sobre el mismo sigue, en última instancia, remitiendo a la cuestión de qué es exactamente aquello que se pretende investigar y cómo se diferencia de forma clara de otras cuestiones con las que puede estar relacionado o no, pero que serían objeto de estudios diferentes. Así, la multiplicidad de enfoques sobre un mismo concepto puede ser una cuestión de como aprehender esa realidad que se pretende investigar, es decir, una cuestión que puede ir desde su grado más elevado, el debate epistemológico, hasta el más concreto, el metodológico. Pero subyacerá siempre la cuestión ontológica de qué es aquello que pretendemos aprehender con la

3.2.2 La ausencia de un concepto establecido y consensuado para la precariedad laboral: su porqué y el problema que ello implica

investigación. Esto es: si queremos investigar el concepto X, es importante coincidir en qué es el concepto X, aunque luego podamos debatir si la mejor forma de llegar a conocerlo y observarlo es la A o la B.

En segundo lugar, es importante definir lo que queremos decir con “precariedad laboral” de la forma más precisa posible puesto que, si parte de las teorías de la transformación del trabajo han insistido en la paulatina extensión de la precariedad laboral, debido a cambios sociales, económicos o tecnológicos que habrían acabado afectando al trabajo, tendremos que acotar el significado exacto de este concepto a fin de poder analizarlo y medirlo. De otra forma, corremos el riesgo de perdernos en debates semánticos, o guiarnos por impresiones o conjeturas, en vez de elaborar hipótesis científicas y contrastarlas.

Se trata de una empresa difícil puesto que cuando se refiere al mundo del trabajo, la precariedad es un concepto a menudo usado con un sentido vago y polifacético (International Labour Organization, 2012, p. 27), de difícil delimitación y medición. Padrosa, Belvis, Benach y Julià (2020), Barbier (2004, p. 13) o Koranyi, Jonsson, Rönblad, Stockfelt y Bodin (2018, p. 341) han señalado la falta de una definición de empleo precario compartida a nivel internacional, y ya Rubery afirmaba a finales de los años 80 que no existía una categoría estadística de trabajo precario y que la única forma en la que se podía investigar era “analizando las distintas formas de empleo que se supone que son en algún modo precarias” (Rubery, 1989). El problema, lejos de ser algo novedoso, se remonta décadas atrás. Sylos-Labini, a quien veremos en la sección 3.2.3, ya presentó en 1964 la propuesta de que las estadísticas oficiales incluyesen la existencia y duración de los contratos, el nivel de rotación entre distintos empleos de una persona trabajadora y el grado en que confiaba que conservaría su empleo en el futuro cercano (Sylos-Labini, 1964, p. 285).

A nivel jurídico la precariedad laboral sólo ha encontrado corporeidad en el articulado de normas (y fuera de exposiciones de motivos o preámbulos) en el

3.2.2 La ausencia de un concepto establecido y consensuado para la precariedad laboral: su porqué y el problema que ello implica

Code du Travail francés²⁹, pero en el derecho comunitario no se trata de un concepto legal (Ölberg & Schamuch, 2016, p. 3), tal y como afirmó la Comisión Europea en 2013³⁰. La Comisión afirmaba además que la precariedad emergía de una “combinación de factores” que incluían el modelo de estado de bienestar y la situación familiar de la persona trabajadora, con lo cual podían afectar a personas trabajadoras bajo cualquier arreglo contractual.

Esta falta de categoría estadística y jurídica puede deberse a la ausencia de un concepto estándar de uso internacional alrededor de la misma noción. Por ejemplo, la definición de la OIT busca establecer un terreno común a distintas conceptualizaciones de precariedad laboral:

“(...) el trabajo precario es un medio para que los empleadores trasladen los riesgos y responsabilidades a los trabajadores. Es trabajo (...) caracterizado por niveles y grados variables de características objetivas (estatus legal) y subjetivas (percepciones) de incertidumbre e inseguridad. Aunque el trabajo precario tiene muchos rostros, a menudo se le define por la incertidumbre sobre la duración del empleo, los múltiples empleadores posibles y una relación laboral ambigua o disimulada, una falta de acceso a la protección y prestaciones sociales a menudo asociadas con el empleo, bajos salarios y obstáculos importantes, legales o prácticos, a unirse a un sindicato o a participar en la negociación colectiva” (International Labour Organization, 2012, p. 27).

Sin embargo, esta definición no ha sido adoptada de forma unánime ni a nivel teórico ni respecto a la mayoría de estudios empíricos. De hecho, muchos de los distintos académicos que han trabajado en el mismo utilizando definiciones y conceptualizaciones diferentes (Choonara, 2018, p. 18, 2019a, p. 29; Evans & Gibb, 2009, p. 16).

La dificultad a la hora de establecer no ya una definición común, sino simplemente una terminología compartida sobre el concepto de lo que

29 El artículo L 124-4-4 por ejemplo, establece que “*Lorsque, à l’issue d’une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d’un contrat de travail à durée indéterminée avec l’utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation*” [“Cuando, al final de una tarea, el trabajador sometido a contrato temporal no se beneficie de forma inmediata de un contrato indefinido con el usuario, tiene derecho a un complemento salarial para indemnizar destinada a compensar la precariedad de su situación”] (Lardy-Pélissier et al., 2006).

30 Ver la Respuesta dada por Mr Andor en nombre de la Comisión a una pregunta por escrito P-009626/2013, 19 Septiembre de 2013.

3.2.2 La ausencia de un concepto establecido y consensuado para la precariedad laboral: su porqué y el problema que ello implica

denominamos “precariedad laboral” es probable que tenga distintas causas. Una es la potente carga política de la noción: si la noción de “precariedad laboral” hace referencia al mundo del trabajo, estará vinculada a las relaciones de producción de riqueza en sentido abstracto en las economías modernas de mercado y, bajo cierta óptica, a la relación por la cual una parte de la población obtiene su bienestar a costa de otra parte: la relación de explotación (Wright & Wright, 2005).

Otra causa puede provenir de las estrategias de comunicación electoral de distintas formaciones políticas que. La formación de las clases es un proceso cuyos límites son una “cuestión de disputa política y simbólica” (Della Porta et al., 2016, p. 5). Al emplear el concepto de “precariedad laboral” ya sea como elemento a reducir en su política laboral o bien identificándola como aglutinador de un sector del electorado al que pretenderían ganarse, lo redefinen o desvirtúan. Pero la dificultad alrededor del concepto se debe también al proceso accidental de nacimiento del mismo, que ha convertido su traducción del francés, lengua de su génesis, a otros idiomas en una tarea complicada. Y esto máxime si se tiene en cuenta que, en sus inicios, el concepto de precariedad no hacía referencia únicamente a la dimensión del trabajo (Rocha Sánchez, 2013). Como observaremos en el apartado 3.2.3 al rastrear su origen, si el uso del significante es reciente, su significado ha ido fluctuando con el tiempo.

La heterogeneidad en el uso de un concepto, o la contaminación del mismo por su uso en el debate político, no obstante, no impide la investigación o la teorización sobre el mismo, y de hecho es posible construir un concepto que tenga una utilidad tanto analítica como política (Evans & Gibb, 2009, p. 16). Por hacer uso de un ejemplo: durante la historia de las ciencias sociales, pocos conceptos han sido tan debatidos y disputados como el de “clase social”, y eso no ha impedido que se lleven a cabo investigaciones rigurosas que lo han puesto en el centro de su enfoque (Wright, 1978).

El problema yace no únicamente en la falta de una definición aceptada internacionalmente, sino también en el hecho de que esta definición está

3.2.2 La ausencia de un concepto establecido y consensuado para la precariedad laboral: su porqué y el problema que ello implica

entremezclada, en disputa por el mismo debate alrededor de la naturaleza del trabajo en la actualidad y si ha experimentado una transformación desde los años del movimiento obrero clásico, y en caso afirmativo, en qué ha consistido dicha transformación. Un riesgo que se deriva de esta situación es el siguiente: si la precariedad laboral recibe definiciones cambiantes con cada autor, o peor incluso, si no recibe definición alguna en el marco de un argumento en el cual se asume que se trata de un concepto de significado unívoco y compartido por la comunidad científica, resulta imposible comprobar si lo que dice se adecúa a la realidad.

Por ejemplo, el politólogo Pablo Simón, al tratar los cambios en las tendencias de voto de los partidos socialdemócratas en las últimas décadas afirma que:

“(…) se relaciona con los cambios estructurales de la economía posfordista. (..) La contratación temporal y la polarización salarial entre los trabajadores no ha hecho más que aumentar; trabajadores que, además, cada vez tienen trayectorias laborales más heterogéneas. (...) Esta situación habría conformado una escisión dentro de los trabajadores: un núcleo moderadamente protegido por las políticas tradicionales de los partidos socialdemócratas (*insiders*) y una creciente periferia de trabajadores precarios conformada, esencialmente, por jóvenes, mujeres, inmigrantes y parados de más de cincuenta años (*insiders*)” (Simón, 2018, Secciones 1927-1937).

Resulta comprensible que Simón no defina el concepto de precariedad laboral ni explique por qué estos colectivos que define como precarios encajan en el mismo, y no otros, puesto que su obra no trata en sí de la sociología o economía del trabajo. Pero al no aportar referencia alguna ni datos que respalden esta premisa de su argumento, más allá de señalar a un marco teórico que ya vimos en la sección 3.1.8, el enfoque *insider-outsider*, la premisa sobre la que descansa toda su argumentación se ve seriamente afectada.

Resulta importante intentar evitar este problema, y han sido varios los investigadores y académicos que han defendido la conveniencia de buscar una definición y concepto común de empleo precario y precariedad laboral, a fin de facilitar tanto la comunicación científica como la investigación comparativa

(Kreshpaj et al., 2020; Loktyukhina, 2020, p. 74).. Por ello, a fin de ir aclarando en qué consiste el concepto de “precariedad laboral” o “empleo precario”, el primer paso consiste en repasar cuál ha sido justamente el significado que le han dado los autores que han trabajado el concepto. En los siguientes apartados rastrearemos el origen del término para posteriormente exponer las distintas definiciones propuestas y en concreto, aquellas que se han usado para realizar análisis empíricos de la cuestión.

3.2.3 El origen francoitaliano y el recorrido extralaboral del término

“precariedad”

Aunque Quinlan ha rastreado que el uso del término de “trabajo precario” o expresiones similares ya puede encontrarse en los debates de la Cámara de los Comunes británica desde principios del s. XIX (Quinlan, 2012), se puede afirmar que como concepto científico, el origen de la precariedad laboral se halla en la tradición sociológica francesa (Ölberg & Schamuch, 2016, p. 8). Bourdieu fue quizás uno de los pioneros en su uso cuando diferenció entre personas trabajadoras permanentes y casuales o contingentes al llevar a cabo investigaciones en Argelia en los años 60 (Bourdieu et al., 1963). De forma aparentemente independiente, el economista italiano Paolo Sylos-Labini (1964) defendió ya en 1964 que el concepto de “precariedad laboral” [*precarietà delle occupazioni*] era más útil para entender la estructura laboral de una región económicamente atrasada (como entendía que era Sicilia en esa época), que el limitarse a emplear las ideas, entonces dominantes, de desempleo o subocupación. Para Sylos-Labini, el concepto coincidía en parte con el de empleo a tiempo parcial, algo que se daba con frecuencia en las personas trabajadoras precarias. Sin embargo, de forma sorprendentemente más adelantada a muchos de los teóricos de décadas posteriores, Sylos-Labini aclara que el factor de inclusión en el concepto de precariedad laboral no es el mero trabajo a tiempo parcial, o no al menos el trabajo a tiempo parcial voluntario. Así, considera que sólo aquellos que trabajan a tiempo parcial por periodos muy cortos deberían entrar en la definición, utilizando como ejemplo a

los obreros de la construcción que no pueden encontrar trabajo por el mal tiempo o a los jornaleros (Sylos-Labini, 1964, p. 270). El italiano consideraba que parte de los desocupados también encajaban en el concepto de personas trabajadoras precarias, puesto que en muchos casos su situación de desempleo era ficticia y se hallaban trabajando en la economía sumergida. En cualquier caso, para Sylos-Labini las personas trabajadoras precarias se hallaban siempre a riesgo de perder su trabajo, o únicamente se hallaban en una situación de ocupación intermitente o con ingresos muy bajos. Como elemento común se podía decir que no tenían perspectiva de mejora: tanto su posición económica y social era inestable e insegura (Sylos-Labini, 1964, p. 271). Una década más tarde, en su monográfico sobre clases sociales, Sylos-Labini continuaría tratando el tema de la precariedad laboral, de nuevo incluyendo como personas trabajadoras precarias a aquellas con bajos ingresos y con una relación laboral inestable, a menudo casual o intermitente (Sylos-Labini, 1975).

Durante esta década el término vería de nuevo uso en la investigación sociológica, pero fue desligándose paulatinamente del significado vinculado al trabajo o las condiciones de trabajo. Pitrou, por ejemplo, se centró en las “familias precarias”, víctimas de “incidentes” y definidas por la escasez o ausencia de aptitudes para el mercado de trabajo (Pitrou, 1978). Esto a su vez se traducía en condiciones de trabajo duras y salarios bajos junto a limitadas posibilidades de movilidad social, recursos financieros irregulares y mínimos, condiciones de vivienda miserables y problemas de salud³¹.

Schnapper y Villac exploraron la cuestión y comenzaron a vincularla de nuevo al mundo del empleo: para ellos, los derechos estaban unidos a situaciones de empleo específicas en relación con la protección social y el derecho laboral. Las ocupaciones que disfrutaban de derechos legales se hallaban principalmente en el sector público o eran los contratos indefinidos del sector privado. Otras categorías eran las de trabajos “sin estatus” o con un “estatus derivado del empleo”: los desempleados y pensionistas. Los trabajos

31 El estudio de la relación entre pobreza y precariedad tiene vínculos, pero no es exactamente lo mismo que el de la precariedad laboral. Guyer (2018, p. 438) defiende que la activista social estadounidense Dorothy Day, de inspiración anarquista y católica, fue una de las primeras en enlazar pobreza moderna y precariedad a principios de los años 50 (Day, 1952).

“sin estatus” eran aquellos trabajos precarios como los programas de empleo para jóvenes, contratos temporales y los contratos a través de agencias temporales (Schnapper & Villac, 1989).

Después de ellos, el término comenzó a ganar inercia y se le comenzó a dar uso por parte de varios autores. El Congreso Mundial de Sociología de Bielefeld en 1994 ayudó a que esto sucediera, con dos sesiones tituladas Precarización y contrapoderes en el proceso de trabajo y Precarización como proceso social ¿qué contrapoderes? que ayudaron a dar a conocer el término (Thornley et al., 2010, p. 24). Robert Castel describió a las economías modernas como parte de un engranaje de la “sociedad salarial” (la société salariale). Esta era supuestamente la base de la era fordista, estructurada alrededor de lo que denominó el “nexo del salario-trabajo”, una relación social global: el percibir un salario significaba que uno tenía una posición en la sociedad, que se le otorgaban derechos y prestaciones incluso fuera del trabajo (incapacidad temporal, por accidentes) y permitía la participación en la vida social. Esta relación estaría siendo erosionada por un proceso de precarización, con las “nuevas formas de empleo” francesas (formes particulières d’emploi, o FPE, que incluían todos los contratos que no eran de naturaleza permanente, como los de aprendizaje, temporales, etc.) como principales culpables, que reemplazaban el hasta entonces predominante contrato indefinido. Castel consideraba que la relación laboral estable, el contrato indefinido, no debía percibirse como “la norma” y las nuevas formas de empleo como “especiales” o atípicas, sino que estas últimas eran las consecuencias necesarias de una nueva manera de estructurar el empleo, hija de un lado de la reestructuración industrial y del otro de la búsqueda incesante de competitividad (Castel, 1995, pp. 380-381).

Serge Paugam es otro autor francés que ha tratado el tema de la precariedad de forma exhaustiva. Su enfoque ha sido a menudo amplio, englobando distintos factores dentro de lo que ha llamado “precariedad social”, como “factores que afectan a mayores riesgos de exclusión social” (Gallie & Paugam, 2003, p. i). Ya a principios de los años 90 estudiaba el tema junto a otros autores, intentando calcular la proporción de personas en situaciones

3.2.3 El origen francoitaliano y el recorrido extralaboral del término “precariedad”

“precarias” en Francia, concluyendo que apenas 53% de los franceses no parecían estar en riesgo de ningún tipo de precariedad (Paugam et al., 1993). Paugam, en otra obra, recoge dos acepciones para el término “precariedad”. En uno remite al que da Robert Castel, la “ausencia, o al menos, el sentimiento de ausencia o debilitamiento de las protecciones frente a los riesgos sociales, principalmente el paro y la pobreza”. El otro lo vincula a la idea de Pierre Bourdieu tanto de las condiciones en las que se constituyen las relaciones sociales de trabajo como las formas de dominación que las caracterizan. Ambas acepciones darían como resultado para Paugam una “inseguridad social”: la primera al provocar la sensación de pérdida del apoyo social y la segunda por transmitir que el origen del sufrimiento experimentado y la pérdida de autoestima tiene su origen en una desigualdad social (Paugam, 2007, p. XVII). Más adelante, desarrolla esta visión con respecto al mundo del trabajo en un concepto complejo de lo que llama “precariedad profesional” y que constaría de dos dimensiones: la precariedad “del trabajo” y la “del empleo”. En situaciones de precariedad del trabajo la persona trabajadora percibe su empleo como sin interés, mal remunerado y sin reconocimiento en la empresa. Todo ello le provocaría un sentimiento de inutilidad y falta de propósito. La precariedad del empleo, por su parte, sería aquella en la que se halla la persona trabajadora cuyo empleo es “incierto” y no puede prever su futuro profesional. Es el caso de contratos de corta duración, pero también de aquellos donde el riesgo de ser despedido es constante y se caracterizan por una alta vulnerabilidad económica y restricción de los derechos sociales, puesto que estos últimos se fundamentan, principalmente, en la estabilidad en el empleo (Paugam, 2007, p. 356).

Una visión incluso más global es la de Boltanski y Chiappello, para quienes la sociedad en su totalidad se había vuelto precaria. Para ambos, las dinámicas del capitalismo estaban deshaciendo el mundo del trabajo, y la precariedad, como consecuencia de la “flexibilidad” era parte de este proceso, con todos los trabajos FPE considerados como precarios (Boltanski & Chiappello, 2005). El Bourdieu tardío también llegó a apoyar esta idea de la omnipresencia de la precariedad, razonando que no sólo afectaba a quienes la sufrían

3.2.3 El origen francoitaliano y el recorrido extralaboral del término “precariedad”

directamente, sino que constituía un nuevo “modo de dominación” que generalizaba un estado de inseguridad en toda la sociedad (Bourdieu, 1998). Este tipo de visiones, gradualmente más laxas del concepto de precariedad y que lo ampliaban a cada vez más ámbitos contrastan con las de Nicole-Drancourt, para quien los trabajos precarios en los que se inscriben los jóvenes, entendidos como aquellos con contratos de duración determinada, pueden constituir una vía de entrada a otros más estables, señalando que no cabía englobarlo todo en el concepto de “precariedad” a secas. Para ella, la precaridad se constituye como una fragmentación en la trayectoria laboral, pero puede comprender dos modalidades. De un lado, la denominada “precariedad de exclusión” es algo específico a ciertos sectores de la mano de obra que sufren discriminación por alguna característica como la edad, la nacionalidad o discapacidad. De otro lado estaría la “precariedad de integración” que sería la mencionada anteriormente y que afectaría principalmente a los jóvenes en su integración en la “vida adulta” laboral (Nicole-Drancourt, 1990, 1992, pp. 66-67). Como veremos, en la sección 3.2.6 esta idea resurgirá en algunas de las visiones más críticas sobre el concepto de precariedad laboral, al señalar algunos autores que en vez de hablar de un mercado laboral se debería hablar de distintos segmentos o estructuras de mercado laboral (B. Fine, 1998, pp. 251-252).

3.2.4 Propuestas de definiciones para la precariedad laboral

El extenderse fuera del contexto francés no ha supuesto que el concepto de “precariedad” haya adquirido una consistencia y definición comunes. Más bien al contrario, como veíamos anteriormente, Choonara señala que cuando se usa el concepto a menudo se hace sin otorgarle una definición clara y, en caso de que esta sí que se ofrezca, a menudo guarda poca coherencia su uso por otros académicos (Choonara, 2019a, p. 64). Coincido con él en que esto ha provocado que el concepto haya perdido fuerza explicativa. Choonara cita el ejemplo de la mesa redonda sobre el concepto de precariedad auspiciada por la teórica queer Jasbir Puar (2012), a fin de, en sus propias palabras “entender qué es la precariedad como concepto y como condición ontológica”. Parece

claro que la mesa redonda bebía del interés que genera el término “precariedad” a la hora de referirse a las condiciones laborales o, como mínimo, a las protestas callejeras inspiradas por esta visión del concepto. En ella, una de las ponentes, Isabell Lorey afirmaba:

“La autoprecarización de los productores culturales se ha convertido en forma normal de vivir y trabajar en las sociedades neoliberales (...) la precarización designa no sólo las condiciones de vida y trabajo, sino también las formas de subjetivización, encarnación [*embodiment*] y, por tanto, agencia (...). Uso el término “precariedad” (...) como una categoría de orden que denota posicionamientos sociales de inseguridad y jerarquización, lo cual acompaña a los procesos de enajenamiento [*Othering* (sic)]” (Puar et al., 2012, p. 165).

Lauren Berlant, otra de las ponentes, traza sus primeros recuerdos al uso del término “precariedad” a toparse con manifestaciones que empleaban el término, durante uno de sus viajes por Europa en 2011. Recordemos que ese fue el año en el que estallaron las protestas del movimiento 15-M en España, donde figuró de forma prominente el concepto de precariedad laboral como un problema que afectaba de forma acusada a las personas trabajadoras jóvenes (Santos Ortega & Martín Martín, 2012, p. 95).

Entre aquellas ideas que Berlant cree que describe el término se hallan “un problema existencial”, “un problema de reproducción de la vida”, “la privatización de la riqueza (...) que comenzó en algún momento de los años 70”, y otras. Es difícil ver en su exposición qué elemento común ata esos distintos conceptos y, sobre todo, por qué emplear el término “precariedad” para referirse a todos ellos. Cuando afirma que la precariedad describe “un problema económico estructural” encontramos lo que parece ser una primera aproximación a un terreno familiar puesto que en él incluye la idea de que el capitalismo “se alimenta de la inestabilidad”. Pero poco después vuelve a hacer una definición confusa al decir que este problema económico estructural “señala las formas en que las formas capitalista de trabajo vuelven precarios los cuerpos y las mentes” (Puar et al., 2012, p. 166), incluyendo, en la práctica, el término en su propia definición.

En la mesa redonda, Puar también contó con la presencia como ponente de la conocida teórica queer Judith Butler que opina que:

“La precarización nos permite pensar sobre la lenta muerte que le ocurre a las poblaciones olvidadas que son objetivos, a través del tiempo y el espacio. Y es claramente una forma de poder sin sujeto, lo cual quiere decir que no hay un centro que impulse su dirección y destrucción” (Puar et al., 2012, p. 169).

Como señala Choonara (2019a, p. 46), la presencia de Butler se justifica por parte de la organizadora de la mesa redonda en el alto interés generado por su obra *Precarious life* (Butler, 2006). El problema es que dicha obra constituye una colección de ensayos que trata sobre la precariedad de la vida humana, a la luz de la respuesta de EEUU a los ataques del 11 de septiembre. Si, como veíamos, en varias ocasiones las ponentes de la mesa redonda hacen referencia a la dimensión laboral del concepto de precariedad y al activismo político que denuncia este problema, en la práctica la confusión entre distintas acepciones del término “precariedad” hace extremadamente complicado hallarle utilidad a la hora de explicar fenómenos sociales relacionados con el trabajo.

El ejemplo que aporta Choonara está lejos de ser un caso extremo y aislado, ya que esta vaguedad a la hora de definir el concepto de precariedad es una práctica que podemos observar en varios autores. A la hora de definir su concepto de “precariedad de lugar”, Susan Banki comienza explicando que la noción de precariedad “describe la condición de ser vulnerable a la explotación debido a la falta de seguridad”. Parecería que bajo esta definición, la inseguridad es una causa de la precariedad, aunque sean conceptos distintos. Pero Banki prosigue explicando que la precariedad indica que existe una posibilidad de explotación y abuso, no que esta exista necesariamente. “Y así, el trabajo precario no es el hecho del desempleo continuado, sino la permanente amenaza, y quizás el hecho frecuente, de este” (Banki, 2013, p. 1). Aunque el concepto es algo más claro que el ofrecido anteriormente por Puar, Butler y demás, aún está lejos de diferenciarse claramente de otros como inseguridad, vulnerabilidad o explotación laboral.

Otro caso: en un monográfico dedicado al estudio del uso de la tecnología para cuantificar el rendimiento en el trabajo, Phoebe Moore comienza un capítulo afirmando que la precariedad es “la forma más pura de alienación, donde el trabajador pierde toda asociación personal con el trabajo que lleva a cabo” (Moore, 2017, p. 79). Esta definición es llamativa si se tiene en cuenta que la autora incluye entre sus influencias la obra de Marx, puesto que, como vimos en la sección 3.1.1, lo que Moore describe es simplemente la alienación descrita por Marx³². ¿Es la precariedad para Moore, por tanto, simplemente una forma extrema de alienación? Durante el capítulo no parece que la entienda así, puesto que en numerosas ocasiones la vincula al trabajo inseguro y a distintas experiencias como la fluctuación de salarios, la pérdida de derechos laborales y el estar sometido a una autoridad en el puesto de trabajo que pueda quitarle a la persona trabajadora horas de jornada o incluso prescindir de ella (Moore, 2017, Capítulo 3). Pero un trabajo que no experimente ninguna de esas condiciones, estable, bien remunerado y con una jornada laboral fija, puede aun ser un trabajo perfectamente alienado bajo la definición marxista: un trabajo en el que la persona trabajadora se halle separado del objeto de su trabajo, en el que no decida qué producir ni para quién, sometido a la lógica irracional de la producción por la mera producción, a la creación de valor. Moore parece acogerse a las tesis de los teóricos de la transformación del trabajo al explicar que la precariedad es “sintomática de la caída en la participación de los salarios que coincide con el paso que el fordismo ha dado a la acumulación financializada (...), el incremento en el trabajo autónomo (...), la automatización (...), la caída de la burbuja punto com y las crisis económicas globales” (Moore, 2017, Capítulo 79). Aunque aporta varias referencias para cada uno de los factores que parecen expresarse de forma sintomática en la precariedad, ninguna de estas establece el vínculo entre cada uno y la precariedad.

Esta falta de precisión a la hora de definir el concepto de precariedad a veces se combina con la defensa de las teorías de la transformación del trabajo que hemos visto con anterioridad. Cristina Morini, por ejemplo, habla de la

32 Para un tratamiento extensivo del concepto de alienación en Marx, ver (Ollman, 1976).

generalización de la precariedad en una “sociedad postsalarial” (Morini, 2014, p. 145), que es un “elemento estructural del capitalismo contemporáneo”, un “capitalismo cognitivo” en el que supuestamente la precariedad es un “elemento constitutivo del trabajo general” (Morini, 2014, p. 85), que también “vuelve incierto el futuro” e impide la anticipación racional (Morini, 2014, p. 112). Es cierto que advierte que para ella el concepto de precariedad no se restringe al ámbito laboral (Morini, 2014, p. 25), pero puesto que más tarde habla de la correlación entre altas “tasas de precariedad” (que no llega a definir) y decrecimiento económico del PIB en Italia y España, pasando pocas líneas después a hablar de los contratos temporales (Morini, 2014, p. 35), a la luz de su vinculación entre el concepto y las menciones señaladas anteriormente al capitalismo contemporáneo y cognitivo, parece razonable suponer que sí que establece cierta relación entre el concepto y el ámbito laboral. Fumagalli, una autora que ha sido influenciada por Morini parece suscribir este tipo de teorías al escribir “(...) en el biocapitalismo cognitivo, la condición de la fuerza de trabajo va de la mano de la movilidad y la preponderancia de la contratación individual (precariedad)” (Fumagalli, 2013, p. 6). En otra publicación admite que hay debate sobre el cálculo de la extensión de la precariedad laboral en Italia, con algunos autores ofreciendo datos del trabajo por cuenta ajena mientras que otros investigadores y estadísticos (a quienes cita, con tono aprobatorio como “mucho más serios”) incluyen también en el concepto, y por tanto, sus cálculos a “formas de la parasubordinación y de trabajo autónomo sujetas al chantaje del rédito y a la incertidumbre de la estabilidad de la relación de trabajo” (Fumagalli, 2010, p. 209). Sin embargo, en ambas autoras, sigue resultando complicado el encontrar una definición clara del concepto en ambas autoras.

Es relativamente común que esta línea de pensamiento según la cual se habría producido una supuesta transformación profunda del mundo del trabajo que habría trastocado la forma en que este se inserta en las sociedades modernas se presente sin datos empíricos que la sustenten y además se vincule con la extensión de una insidiosa precariedad que estaría aumentando de forma imparable en las sociedades occidentales. García Díaz afirma algo parecido al escribir que:

“Las formas de trabajo y explotación han cambiado considerablemente (...) Además, las formas de trabajo y explotación no sólo han cambiado considerablemente, sino que además coinciden con una reestructuración del Estado del bienestar y los servicios públicos” (García Díaz, 2018, p. 167).

Sin embargo, a la hora de intentar averiguar qué quiere decir con el término “precariedad”, hallamos que este presenta un contenido que crece a medida que avanza la lectura de la publicación. Si en un principio se resume como “una condición emergente de preocupación e inseguridad perpetua” (2018, p. 167), en la página siguiente la define como “la subjetividad específica cuya supervivencia depende de la disponibilidad de los medios de subsistencia necesarios para vivir una vida vivible [to live a liveable life (sic)] por alguien o algo externo a ello” (2018, p. 168), y finalmente escribe que “indica al mismo tiempo tanto formas inestables e inseguras de vivir como la oportunidad para nuevas formas de lucha política y solidaridad que van más allá de los sistemas de sindicatos o de partidos políticos” (2018, p. 169).

Otra autora que sí que establece de forma clara una relación entre precariedad y el mundo del trabajo es Anderson, que afirma que la noción “captura tanto el empleo atípico como el inseguro” e ideas de “flujo” e “incertidumbre”. Sin embargo, también afirma que “tiene implicaciones más allá del empleo, apuntando a un debilitamiento asociado en las relaciones sociales” y, como hemos visto anteriormente (pág. 117), la vincula a la idea de una “nueva era de inseguridad” enraizada en los teóricos de la transformación como Sennet o Beck (Anderson, 2010, p. 303).

Kalleberg y Hewison por su parte también son teóricos que sí que perciben la precariedad como elemento sólidamente vinculado al mundo del trabajo. Así, definen la precariedad laboral como la situación de incertidumbre, inestabilidad e inseguridad en el trabajo, en la cual además las personas trabajadoras asumen los riesgos de la actividad laboral y reciben prestaciones sociales limitadas. Pero advierten que no necesariamente tiene que tratarse de algo asociado a formas de trabajo “nuevas”, sino que basta con que las distintas categorías laborales sean redefinidas por parte de los empleadores, a menudo para “abaratar los costes laborales, incrementar la flexibilidad y, quizás no por

casualidad, reducir la capacidad de organización obrera”. Los autores también conciben el trabajo precario como aquel que a menudo presenta salarios bajos, asociado a los *working poor*, la inseguridad y falta de duración en la relación con un empleador, con altos riesgos para la salud y falta de protecciones sociales. (Kalleberg & Hewison, 2013). Lo vinculan además con el ascenso del “neoliberalismo”, término a veces también vago en su definición, pero por lo general entendido como un orden político, social y económico que ha favorecido la disminución de la intervención pública con respecto a prestaciones sociales, un incremento del peso del sector financiero y una nueva disciplina laboral y de gestión en favor de acreedores y accionistas de las empresas, entre otras características (Duménil & Lévy, 2005, p. 10)³³.

Un problema de la definición de Kalleberg y Hewison es que consideran que la precariedad laboral puede ser:

“(…) atenuada por el nivel de protección social provisto por el régimen de bienestar de su país. Así, puede que alguien realice trabajo precario pero que su vida no sea especialmente arriesgada debido al sistema de bienestar comprehensivo que puede hallarse en, por ejemplo, algunos países nórdicos (como la flexiguridad en Dinamarca)” (Kalleberg & Hewison, 2013, p. 274).

Pero como hemos visto, la definición de la OIT de precariedad incluía como uno de los factores la “falta de acceso a la protección y prestaciones sociales a menudo asociadas con el empleo”. En ese sentido, hallamos la paradoja de que para Kalleberg y Hewison un trabajo puede ser precario pero darse el hecho de que el acceso al sistema de bienestar de su país reduzca el “riesgo” que esa persona trabajadora experimente, mientras que según la definición de la OIT sería precisamente la falta de acceso a las prestaciones sociales asociadas al empleo lo que provocaría una situación de “precariedad laboral”.

Kalleberg ha sido un autor influyente y su definición de precariedad laboral como trabajo “incierto, impredecible y arriesgado” ha sido citada, por, entre otros, Hewison (2016) o Monnier (2013) o Smith en un estudio cualitativo sobre el trabajo precario de los haitianos y haitiano-dominicanos en la República

33 Para las distintas perspectivas sobre el neoliberalismo en sus aspectos económico, social y político, ver (Saad Filho & Johnston, 2005). Para perspectivas críticas sobre el uso del término, ver (Garland & Harper, 2012) con respecto a su presencia mediática y (Kliman, 2010a, 2010b) respecto a su uso para describir un modo de acumulación diferenciado del capitalismo.

Dominicana (E. Smith, 2020, pp. 30-31). Esta última autora ha insistido sin embargo en una doble dimensión de la precariedad laboral, según la cual no supondría únicamente empleo no constante (que denomina “inseguridad objetiva” sino también temor a la inseguridad (que califica de “inseguridad subjetiva”) (E. Smith, 2020, p. 31). Como se puede observar, se trata de una visión que entra en conflicto con varias de las definiciones de inseguridad, en particular la de Joseph Choonara (2019a, Capítulo 3.5), que veíamos en la sección 3.2.1. Vieira, en un estudio sobre la “auto-explotación” de las personas trabajadoras de la plataforma digital de reparto Glovo, también cita a Kalleberg, aunque presenta una visión de la precariedad como “ubicua” (2020, p. 5), y compuesta de dos ejes: la incertidumbre de ingresos y su bajo nivel (2020, p. 7), aunque no desarrolla el concepto en profundidad.

Otros autores han propuesto definiciones distintas: Walchuck habla de “empleo que es a tiempo parcial, subcontratado, involuntario, autónomo o temporal. Estos trabajos son a menudo inestables, inseguros y con salarios bajos, ofreciendo entre pocas y ninguna prestación” (Walchuck, 2013, p. 66). La politóloga Leah Vosko, que ha estudiado la intersección entre ordenamiento laboral, género y precariedad laboral, y prefiere definir el empleo precario como “trabajo remunerado caracterizado por la incertidumbre, los bajos salarios y prestaciones sociales limitadas así como obligaciones reguladas” (Vosko, 2010, p. 2). Como vemos, algunos elementos comunes emergen, principalmente la inestabilidad, las malas condiciones salariales y la falta de prestaciones, pero otros detalles, en particular las categorías legales incluidas, varían.

El historiador del trabajo Van der Linden, por poner otro caso, incluye a numerosas categorías legales dentro del concepto de precariedad laboral. Además de defender que todas las formas de relaciones laborales precarias son temporales, opina que está “razonablemente claro” los tipos de empleos que se encuadrarían en el concepto. Entre ellos incluye: el trabajo temporal a través de agencias, trabajo “a demanda” [on call] (donde se contacta con la persona trabajadora en caso de necesitarle, pero sin relación continuada), con contratos de cero horas, estacional, casual, el contratado informalmente al aire

libre, intermitente, freelance, contratos de prácticas y “muchos de los denominados trabajadores autónomos” (Van Der Linden, 2014, p. 11).

Rocha Sánchez (Rocha Sánchez, 2013) se suma a quienes señalan la falta de un concepto unívoco de precariedad laboral, compartido a nivel internacional, y propone adoptar la definición elaborada por la OIT en su informe de 2012 ya citado (International Labour Organization, 2012). Esta propuesta consideraría la precariedad desde dos planos:

1) El de los “arreglos contractuales”, con dos categorías a su vez; a) la de aquellos de limitada duración y b) la de la naturaleza de la relación contractual en sí misma, con subcontratas o falsos autónomos enmascarando relaciones laborales.

2) El plano de cuatro condiciones laborales precarias principales: a) salarios bajos, b) escasa protección frente al despido, c) falta de acceso a los beneficios y protección social asociados con el empleo “estándar” y d) la posibilidad nula de las personas trabajadoras de ejercer sus derechos en el puesto de trabajo.

A la falta de acuerdo académico se le añade la diversidad cultural y falta de traducción entre distintos términos relacionados, pero no equivalentes. En diversos países se utilizan términos que orbitan alrededor de la noción de precariedad laboral, pero los matices que se derivan del uso de uno u otro término en distintos idiomas así como el diferente contexto cultural, social y económico en el que operan, suponen obstáculos significativos a la hora de arrojar una mirada comparativa internacional. Esto no lo hace imposible, como prueban los esfuerzos de Barbier et al. a la hora de hallar un denominador común a los conceptos usados en distintos contextos nacionales, resumidos en la tabla 2. Como se puede observar, Barbier establece como principal noción asociada a la precariedad laboral en el contexto español la temporalidad contractual.

Tabla 2: Trabajo precario y equivalencias conceptuales en cinco países

3.2.4 Propuestas de definiciones para la precariedad laboral

Característica	País y equivalente conceptual				
	Francia	Italia	España	Alemania	Reino Unido
Uso de “empleo precario”	Sí	Sí	Sí	No, pero sí su equivalente funcional	No
Principal noción	<i>Précarité</i>	<i>Precarietà del posto di lavoro</i>	Precariedad laboral (temporalidad)	<i>Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses</i>	Ninguna
Relación de empleo normal	Contrato permanente (<i>durée indéterminée, CDI</i>)	Contrato permanente (<i>tempo indeterminado</i>)	Contrato permanente (contrato indefinido)	Contrato permanente NAV, <i>Normal-arbeitsverhältnis (unbefristeter Arbeitsvertrag)</i>	Trabajo regular (<i>regular work</i>)
Referencia normativa	<i>Code du travail</i>	<i>Statuto dei Lavoratori</i>	Estatuto de los Trabajadores	Diversas <i>Gesetze</i> y convenios colectivos	Ninguno
Principal categoría de empleo como equivalente funcional trans-nacional	<i>Formes particulières d'emploi</i> (FPE)	<i>Parasubordinato</i> (status: <i>collaborazione coordinata continuativa; lavoro occasionale; associazione in partecipazione</i>)	Trabajo temporal, temporalidad	<i>Geringfügige, beschäftigung, scheinselfständigkeit</i>	<i>Poor jobs</i>

Fuente: (Barbier et al., 2003).

Sin embargo, la diversidad en conceptualizaciones distintas sobre la precariedad laboral o el empleo precario es abundante, se den en estudios comparativos o en un único país. En un volumen editado por, entre otros, Vosko (a quien veíamos antes), O'Connor estudia el concepto en el contexto irlandés y defiende que el empleo precario se compone de tres elementos que tradicionalmente se asociaban a la relación de empleo estable de la posguerra: la seguridad de empleo, la seguridad de ingresos y la protección social que garantiza un determinado nivel de ingresos para el individuo o las personas que dependen de él o ella, y/o su capacidad de adquirir los servicios asociados en el mercado (O'Connor & Ireland, 2008, p. 93). O'Connor defiende de forma explícita que el empleo precario es un concepto que sobrepasa el de empleo inseguro.

3.2.5 El precariado como nueva clase social o agente de acción sociopolítica

El fin de la primera década del siglo XXI trajo consigo una revitalización y popularización del estudio de la precariedad laboral que aún pervive. De entre la alta heterogeneidad de enfoques en el estudio de la misma podemos agrupar a varios de estos según un patrón común bajo el cual se enfatizaba el papel como agente políticosocial de las personas trabajadoras (o personas ciudadanas, para aquellos con mayor énfasis en la ruptura con estructuras anteriores) precarios. Este agrupamiento no pretende sugerir ni que la precariedad laboral se conceptualizara de la misma forma por todos los autores, ni que el rol de actor político y social se percibiera de forma similar. De hecho, como veremos a continuación, es posible observar divergencias notables entre las propuestas de corte más socialdemócrata y aquellas que beben de influencias más posmodernas. Sin embargo, el elemento común de una cierta potencialidad de aquellos afectados por la precariedad laboral estaba ahí.

De entre todos los autores que insistieron y continúan insistiendo en la potencialidad de las personas trabajadoras precarias, quizás el más conocido es el economista británico Guy Standing. Standing acuñó el que quizás sea uno de los términos con más resonancia mediática relacionados con el tema de la precariedad laboral: el de precariado, una contracción de proletariado y precario. En su famosa obra, *The Precariat: the new dangerous class* (Standing, 2011), halla una clara separación entre este precariado y la clase obrera que identifica como rémora del pasado. En su esquema de clases, de hecho, Standing postula la existencia de siete clases. En la cima encontramos a un minúsculo número de personas “absurdamente ricas”, una élite que amasan millones y que son capaces de “influir a Gobiernos por doquier”. Por debajo está el “salarinado”, las personas trabajadoras con empleo a tiempo completo y estable, que esperan disfrutar de la movilidad social y que tienen acceso a derechos y prestaciones sociales y laborales: pensiones, vacaciones, etc. Coexistiendo al lado del “salarinado” se hallan los “proficians”, una fusión de

professional y technician, profesionales y técnicos. Standing piensa que los “proficians” serían el equivalente contemporáneo de los yeomen o caballeros medievales: no tienen la “relación estándar de empleo” del salariado, pero son capaces de cambiar de trabajos de forma cómoda, sin esperar una relación laboral de larga duración en una única compañía (Standing, 2011). Por debajo de los “proficians” Standing señala la existencia de un núcleo de personas trabajadoras manuales en paulatina desaparición, la clase obrera tradicional.

Y descendiendo aún más, bajo estas cuatro clases sociales, es donde existe el precariado, mano a mano con las dos últimas clases, los desempleados y los “enfermos y desclasados sociales que viven de los restos de la sociedad” (Standing, 2011, p. 8). Standing identifica el precariado como aquellas personas que carecen de las siete formas de “seguridad laboral” que, según él, los socialdemócratas y sindicatos implementaron como su agenda de ciudadanía en el pacto social de posguerra (Standing, 2011, p. 10 y ss.). Estas formas de seguridad laboral son:

1. Seguridad de mercado laboral [*labour market security*]: oportunidades de salario adecuadas.
2. Seguridad de empleo [*employment security*]: protección contra despidos arbitrarios, regulación de contratación y despido, imposición de costes al empresario que no sigue las normas.
3. Seguridad de puesto de trabajo [*job security*]: capacidad y oportunidad para retener un nicho en el empleo, barreras contra la disolución de las aptitudes, oportunidades para la movilidad ascendente en estatus e ingresos.
4. Seguridad de trabajo [*work security*]: protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo, regulaciones y límites a la jornada laboral, indemnización por accidentes.
5. Seguridad de reproducción de aptitudes [*skill reproduction security*]: oportunidad para obtener aptitudes a través de prácticas y formación en el trabajo.

6. Seguridad de ingresos [*income security*]: seguridad de unos ingresos adecuados y estables a través de salarios mínimos, indexación de salarios, seguridad social inclusiva y otros.
7. Seguridad de representación [*representation security*]: poseer una voz colectiva en el mercado laboral a través de sindicatos independientes con la capacidad de organizar huelgas.

Vemos que, aunque en cierto momento, Standing remita a Bourdieu como, “héroe intelectual del precariado” que “articuló la precariedad” (Standing, 2011, p. 2), su conceptualización de la precariedad, al menos en tanto en cuanto se encarna en el la “nueva clase peligrosa” del precariado, equivale a aquellas personas trabajadoras que experimentan una falta de seguridad derivada de haber quedado excluidas del contrato social de posguerra típico de las economías occidentales y, en concreto, europeas. Standing advierte a los políticos y la sociedad de los peligros que pueden provenir de ignorar los problemas que afectan al precariado: desde estallidos sociales hasta la posibilidad de que comiencen a escuchar la demagogia o el populismo de la ultraderecha como forma de canalizar su descontento, culpando a aquellos que se hallan en situaciones vulnerables de sus problemas. A fin de hacer frente al desafío del precariado, Standing propone diversas medidas: desde la “mercantilización total del trabajo” hasta una renta básica universal (RBU). Y aunque en la base de todas sus propuestas ve la necesidad de que el precariado tome consciencia de su situación a fin de ganar reconocimiento como clase (Standing, 2012), con posterioridad acabó presentando una “carta” de peticiones con 29 artículos a fin de mejorar las condiciones del precariado (Standing, 2014a).

En ocasiones es llamativa la similitud de la distinción que hace Standing entre precariado y otras personas trabajadoras con la teoría del mercado de trabajo dual (TMTD) de Doeringer y Piore y otros autores que vimos en la sección 3.1.8, algo que señala por ejemplo Choonara (2019a, p. 50): el precariado serían simplemente las personas trabajadoras de ese sector “secundario” del mercado de trabajo al que estos autores harían referencia —o, si uno sigue la TMTS, uno de los sectores con peores condiciones—. Sin

embargo, mientras que como vimos, para Doeringer y Piore es posible, aunque difícil, cierta movilidad entre el sector primario y el secundario (Doeringer & Piore, 1971, p. 278), para Standing el hecho de pertenecer al precariado (en un sector por tanto secundario) asigna a uno una cualidad de pertenencia a una clase social distinta.

El concepto de precariado ha sido bienvenido entre algunos autores. Orton considera que se trata de una “lectura esencial” (Orton, 2012), por ejemplo. Casas-Cortés recoge con aprobación la idea de Standing de que el precariado es una “clase en formación” que une a grupos dispares a través del elemento común de la inseguridad percibida respecto al trabajo y a la identidad. Según ella, la coincidencia de este “proceso” y de las “políticas de identidad” permite elevar demandas a los gobiernos, como por ejemplo la renta básica universal, una de las propuestas de Standing (M. Casas-Cortés, 2014, p. 223). Como la “definición de trabajo” de precariedad empleada por los movimientos sociales objeto de su estudio, Casas-Cortés cita la dada por Aviv Kruglanski (2004). Este autor parece recoger con gusto las ideas de la transformación del trabajo, y en concreto algunas de las ideas que vimos anteriormente en la sección 3.1.6, al citar al “cognitariado” y repetir que la “producción descansa hoy más que nunca en el trabajo inmaterial” en las “economías posindustriales”. Sin embargo, incluso su texto arranca con una definición clara y concisa, en la que, tras ofrecer acepciones de diccionario del concepto, habla de “(...) falta de estabilidad. Incertidumbre respecto al propio futuro (...)” (Kruglanski, 2004, p. 1).

Otro autor que ha recogido con cierta simpatía las ideas de Standing, aunque con sus críticas, ha sido Stevphen Shukaitis. En uno de sus artículos alaba el que haya “aprendido mucho de los movimientos anti-sistémicos” y llama “sensatas” sus peticiones de una renta básica y una democracia deliberativa, a pesar de criticarle que le falte “radicalidad” (Shukaitis, 2013, p. 648). Merece la pena detenerse en Shukaitis puesto que es un autor que, con anterioridad, ya había defendido ya la utilidad del concepto de precariedad laboral como vector de acción política a pesar de aclarar que no lo consideraba ni del todo nuevo, ni extensible a la mayoría de contextos. Sobre lo primero,

cita a Ranciere cuando habla de la condición de la persona trabajadora precaria como la “realidad fundamental del proletariado” (Rancière, 1989) y defiende que la “acumulación primitiva” fue la impulsora inicial de una situación de precariedad, “entendida como la incapacidad de vivir fuera de relaciones capitalistas”. Con respecto a lo segundo, bajo su punto de vista, es inútil hablar de la misma precariedad en Estados Unidos que en otros países donde sí que han existido mecanismos de protección de los derechos de las personas trabajadoras, como Italia o España (Shukaitis, 2007, pp. 19-20). Sin embargo, para él, el concepto de precariedad resulta útil como aglutinador social, aunque alejado ya de la esfera laboral, al permitir plantearse cómo las diferencias en la posición y las condiciones sociales permiten crear posibilidades para la “insurgencia y la rebelión”.

A pesar de lo interesante de sus ideas, es difícil cuadrar la propuesta de Shukaitis con un significado claro del concepto de precariedad laboral. La “así llamada acumulación primitiva”, como la denominó Marx, fue en su teoría el proceso histórico de la separación violenta de los productores de los medios de producción, la forzosa creación de la necesidad de trabajar para vivir de un grupo de personas: las personas trabajadoras. Uno puede redefinir “precaridad” para que signifique “incapacidad de vivir fuera de relaciones capitalistas”, como hace Shukaitis, pero entonces parece que se está hablando de otro proceso, de otra realidad social diferente y para la cual habitualmente se han utilizado términos distintos. Su segunda crítica es fácilmente desarticulable si se tiene en cuenta, como defienden Barbier o Muntaner, la necesidad de tener en cuenta tanto el contexto cultural como las peculiaridades nacionales a la hora de usar la precariedad laboral como concepto (Barbier, 2011; Muntaner, 2016)

No resulta sorprendente, por tanto, que Shukaitis acabe diciendo que más que preguntarse qué es la precariedad, resulta más útil interrogar “¿qué hace la precariedad (...), qué añade la precariedad al análisis y la estrategia política?”. Pero es complicado ver cómo un análisis y una estrategia que parten del uso de un concepto que son incapaces de definir no van a estar abocados al fracaso (Shukaitis, 2013, p. 655). Al final, el uso que hace del término Shukaitis acaba ofuscando más que aclarar o ayudar a comprender la realidad social, y

en cierto sentido puede verse paralelo a las vagas definiciones de “precariedad” que daban Butler y otros autores en la mesa redonda auspiciada por Jasbir Puar y vimos en la página 135 (Puar et al., 2012).

El politólogo canadiense Greig de Peuter es otro de aquellos que considera que el principal actor en una presunta “política de la inseguridad laboral” que habría cobrado ímpetu a principios de este siglo en Francia, Italia y España no serían las personas trabajadoras, sino un precariado que él además vincula con el concepto de multitud de Negri y Hardt que vimos en la sección 3.1.6 (De Peuter, 2011, p. 421). De Peuter realiza un aporte bifurcado al concepto de precariedad laboral. De un lado, habla de una serie de características que se incluirían en la misma, como la:

“(.) inestabilidad de ingresos, la falta de una red de protección, un horario de trabajo errático, incertidumbre sobre la continuidad en el empleo, la erosión de los límites entre el tiempo de trabajo y el que no lo es y una ausencia de representación colectiva” (De Peuter, 2011, p. 419).

Dicho esto, afirma sin ambages que, de limitarse a estas características, la precariedad laboral no sería “nada nuevo” puesto que se limitaría a definir una realidad laboral por exclusion del tipo ideal del fordismo del pacto social en ciertos países durante los años de la posguerra. De Peuter respalda por tanto la crítica de la perspectiva histórica del trabajo que mencionaba en la página 115 contra una visión de la precariedad laboral que se limitase a esas características. Pero el concepto de De Peuter de precariedad laboral es, como mencionaba, bifurcado, y además de esa serie de características que se incluirían en la precariedad laboral, añade que sobre este concepto:

“(...) debe enfatizarse, sin embargo (...) su carácter multiforme. Esto queda claro en la investigación que está produciéndose en la confluencia entre los estudios de la comunicación y los del trabajo [labor studies]; esta literatura hace imposible un resumen simple, pero sus límites básicos pueden ser esbozados en un trío de personajes del trabajo precario” (De Peuter, 2011, p. 419).

Los tres personajes a los que se refiere De Peuter son el “cybertariado”, la persona trabajadora con normas propias³⁴ y el “*precog*” (De Peuter, 2011, pp.

34 De Peuter utiliza aquí la expresión *autonomous worker* pero por evitar la confusión con nuestro “persona trabajadora autónoma”, que en inglés es *self-employed*, hemos decidido usar “persona trabajadora con normas propias”.

419-421). El primer personaje, que De Peuter toma de Ursula Huws (2001), vendría a ser análogo al “infoproletariado” de Ricardo Antunes (Antunes, 2012, 2019). Aunque De Peuter lo presenta con un extenso circunloquio, parece equivaler simplemente a las personas trabajadoras en el campo de las tecnologías de la comunicación y la información (a quienes, como es de esperar por la influencia de Negri, atribuye especial importancia por su relación con la gestión de la información), en particular aquellos especialmente aquejados de precariedad laboral como los del sector del *telemarketing* o los *call centers*. El segundo, la persona trabajadora con normas propias, sería aquel que hace de la precariedad laboral una virtud, si se entiende esta como la falta de rutina y previsibilidad en la propia actividad laboral. El *precog* es un “trabajador cognitivo no estándar que puede que tenga un puesto prestigioso pero que trabaja bajo condiciones precarias clásicas” (De Peuter, 2011, p. 421).

Estos tres “personajes” que De Peuter describe serían “manifestaciones” de la precariedad laboral característica de la “explotación posfordista” (2011, p. 417). Es difícil ver, sin embargo, la utilidad teórica o para la investigación empírica que aportan los “personajes”. Esto se debe a que no queda exactamente claro qué es lo que constituye exactamente precario y además nuevo en ellos, puesto que recordemos que el propósito de De Peuter al describirlos era aportar qué resultaba novedoso en el fenómeno de la precariedad laboral más allá de los fenómenos de la inestabilidad de ingresos, incertidumbre en la continuidad del empleo etc., que se entendían, correctamente, como poseedores de una larga tradición en el capitalismo. De Peuter puede describir el *precog* como un “dispositivo conceptual de diagnóstico” (2011, p. 421), pero si la única novedad que enfatiza es su “trabajo cognitivo” y “puesto prestigioso” (ya que el *precog* se ve víctima de condiciones precarias “clásicas”) cabe preguntarse por qué merece la pena destacarlo como una figura que supone algún tipo de encarnación de la explotación posfordista.

La visión de las personas trabajadoras o de aquellas afectados por la precariedad laboral como potencial actor de cambio ha recibido su parte de críticas puesto que no todos los autores han compartido esta visión del

potencial movilizador o aglutinante de la precariedad laboral. Aunque no se refieren directamente ni a Standing ni a Shukaitis, Neilson y Rossiter son dos autores críticos con la idea de que la precariedad pueda servir, como elemento conformador de una nueva clase social, o siquiera como articulador de experiencias distintas, a pesar de verla como “la norma de la producción y reproducción capitalistas” (Neilson & Rossiter, 2008, p. 65). Por su parte, Standing sí que ha sido el blanco de críticas, más o menos contundentes que le mencionaban explícitamente. En concreto, varios autores se han mostrado escépticos con el concepto de precariado de Standing, en particular con su disgregación de este de la clase trabajadora. Içli Gönül es relativamente integradora en su crítica de Standing, puesto que recoge el concepto de precariado, pero trata de integrarlo en una crítica más amplia del capitalismo. Según Gönül, la precarización es la expresión de un proceso que transforma a los individuos en personas trabajadoras “ordinarias” erosionando su estatus y prestigio ocupacional (Gönül, 2016, p. 538). Al darse en personas trabajadoras que de otro modo habrían esperado un estatus superior de su nivel educativo y de aptitudes, puede entenderse que para esta autora turca se trata de una “igualación a la baja” de las personas trabajadoras, no de la creación de una nueva clase como defiende Standing.

Gönül es una autora interesante puesto que en su comentario al concepto de Standing aporta y desarrolla un concepto de precariedad laboral según la cual sería la práctica de la economía de mercado en la cual los bienes, servicios y condiciones del mercado de trabajo se ven determinados de forma exclusiva por el capitalismo, sin intervención externa, aunque también lo define como lo “opuesto al trabajo estándar”. Para ella, el trabajo precario se ha convertido en la “norma” tanto en países desarrollados como no desarrollados, aunque no concreta cuándo se produjo exactamente este cambio ni a qué nivel (Gönül, 2016, pp. 531-532).

Gönül señala, siguiendo a Yılmaz (Yılmaz, 2010), cuatro dimensiones donde la precariedad se materializa (Gönül, 2016, p. 533):

1. Temporal: continuidad y permanencia en el empleo.

2. Organizativa: control individual y colectivo en el proceso laboral y las condiciones de trabajo.
3. Económica: salarios.
4. Social: medidas de protección contra el despido, por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Otros autores han sido menos receptivos a la aportación de Standing. Para Alberti et al. el hecho de que el “precariado” de Standing incluya a una gama extremadamente amplia de gente supone un problema conceptual, aunque no desarrollan mucho más sus críticas teóricas (Alberti et al., 2018, p. 448). Frase señala que Standing define al precariado simplemente resaltando de lo que carecen cuando se les compara con una imagen muy específica de las personas trabajadoras: la de la clase trabajadora de la era fordista de relaciones laborales, los años de la posguerra en los países occidentales (Frase, 2013). Scully, por ejemplo, ha apuntado que la supuesta “novedad” de los factores que agrupan al “precariado” de Standing ha sido la norma en la mayor parte de las personas trabajadoras del “sur global” (los países fuera de la órbita de las economías dominantes de Europa Occidental y Norteamérica). Estas personas trabajadoras no vieron en la mayoría de casos el desarrollo de un “pacto social” como el que consiguieron sus homólogos del “norte global”. Incluso en aquellos casos donde se hallan figuras parecidas, como el caso del “bol de arroz de hierro” de China, se trataba modelos distintos a los del bienestar de los países con democracias liberales (Scully, 2016). Lázar y Sánchez resaltan que el tipo imaginado por Standing para su precariado responde a un modelo muy específico en el tiempo y en el espacio: los jóvenes con estudios que han visto cómo el “pacto social fordista” se ha hecho añicos antes de que ellos pudieran integrarse en él (Lazar & Sanchez, 2019). Como vemos, en todos estos casos se trata de una variación u otra de la crítica de la perspectiva histórica del trabajo a la que nos referíamos en la página 115: la crítica a las definiciones de la precariedad desde un punto de vista en el que se carece de contexto histórico o se presentan, de forma adanista, cuestiones de malas condiciones laborales, inestabilidad en el trabajo y en general falta de las características de la REE (relación de empleo estándar) del pacto social de

posguerra como algo novedoso. Los ejemplos de esta concepción de la precariedad como algo novedoso meramente por no encajar con el canon de la REE es algo que se toma con relativa frecuencia como una premisa en parte de la literatura sobre el trabajo. Así, Moisander, Groß y Eräranta (2018) por ejemplo, recogen la definición de Kalleberg de trabajo precario como “incierto, impredecible y arriesgado” y parten de la premisa de que este se halla invadiendo el terreno de la anterior relación de empleo “estable, a tiempo completo, con prestaciones y un salario que permite vivir de él”. Estas premisas forman el punto de partida de su estudio etnográfico sobre las personas trabajadoras de una compañía de la gig economy en el que buscan dilucidar “los mecanismos de biopoder y técnicas de control de gestión que sustentan -y producen consentimiento- el trabajo precario y las formas de trabajo no estándar”. El problema es que, si el trabajo precario se define por las características que utilizan, no se trataría de algo novedoso y, por consiguiente, no necesariamente debería entenderse que los mecanismos de la gig economy (ni, de hecho, este tipo de empresas como un todo) son algo que explica per se nada sobre la precariedad laboral, puesto que habría que, en primer lugar, mostrar que el empleo se está convirtiendo, a nivel general en algo más “incierto, impredecible y arriesgado” y, en segundo, explicar por qué los mecanismos de control y generación de consentimiento de una empresa de la gig economy son aplicables a puestos de trabajo que a menudo son inciertos, impredecibles o arriesgados en sectores que son muy anteriores a este tipo de empresas, como por ejemplo la hostelería turística.

A este respecto, merece resaltarse que Kalleberg y Hewison (2013, p. 273), por ejemplo, ya tuviesen en cuenta este problema de conceptualizar la precariedad laboral por oposición a la norma salarial propia de las sociedades capitalistas occidentales del periodo de posguerra. En su opinión esta crítica tendría relevancia, pero a la vez señalarían que incluso en economías en desarrollo, el verse “atascado” en un empleo precario, aunque no supusiese una pérdida con respecto a un estatus laboral que habría sido la norma anteriormente, sí que representaría una imposibilidad de mejora hacia empleos más seguros.

Breman comparte la crítica de Frase, pero es incluso más contundente. Para él, a Standing le falta profundidad histórica a la hora de investigar la precariedad y no llega a ver que lo que él llama el “contrato de empleo estándar” fue únicamente un resultado momentáneo del equilibrio cambiante entre capital y trabajo durante la Guerra Fría, localizado en el hemisferio occidental (Breman, 2013). Standing contestó a las críticas de Breman aduciendo que se habían representado erróneamente sus aseveraciones y que la estructura de clases sociales que había presentado tenía más sentido que “comprimir a todo el mundo en una clase obrera gigantesca”, lo cual enmascararía “lo que está ocurriendo”. Defendió además su concepto del precariado, insistiendo en el hecho de que aquellos que se veían incluídos en él era poco probable que se identificaran como clase obrera o como clase media (Standing, 2014b). En la próxima sección veremos más críticas vertidas hacia Standing desde posiciones (neo)marxistas o influidas por esta tradición.

3.2.6 La perspectiva sobre la precariedad laboral en el marxismo y neomarxismo

Dado el enfoque utilizado en esta tesis y su uso del marco teórico empleado por Marx en el análisis del modo de producción capitalista, el desarrollo del concepto de precariedad laboral o empleo precario en Marx y en los autores que han seguido su estela es de sumo interés. Aunque Betti defiende que hay pruebas o indicios [evidence] del uso de “precario” o “precariedad” en *El capital* de Marx (Betti, 2018, p. 277), hasta donde yo sé, su uso en esa obra se limita al significado de “inestable” en la mayoría de casos. Únicamente en un pasaje escribe:

“En base al capitalismo, un sistema en el que los trabajadores no emplean los medios de producción, sino al revés, los medios de producción les emplean a ellos, la ley según la cual la cantidad creciente de los medios en producción puestos en marcha por la progresiva disminución de gasto de fuerza humana, gracias al avance de la productividad social del trabajo, es sometida a una inversión completa, y se ve expresada así: cuanto mayor es la productividad del trabajo, mayor es la presión de los trabajadores en los medios de empleo, y más precaria por tanto se convierte por tanto la condición de su propia existencia, en

3.2.6 La perspectiva sobre la precariedad laboral en el marxismo y neomarxismo

resumen, la venta de su fuerza de trabajo para el incremento de la riqueza ajena, o en otras palabras, la auto-valorización del capital” (Marx, 1976, p. 798 énfasis mío).

Del pasaje al completo, la expresión “productividad social del trabajo” y el contexto, parece evidente que Marx está refiriéndose a la que denominó como “la ley más importante de la moderna economía política y la esencial para comprender las relaciones más dificultosas” (Marx, 2005, p. 281), esto es, la Ley del Descenso Tendencial de la Tasa de Ganancia (LDTTG), y no de la precariedad laboral como el término al que me vengo refiriendo en esta investigación³⁵.

Esto no quiere decir que, a pesar de no usar terminología contemporánea, la tradición marxista no haya tratado, investigado o desarrollado el concepto mismo al que se hace referencia, más bien al contrario. Al leer las descripciones de los cambios en el mundo del trabajo o del carácter novedoso de la precariedad laboral citadas anteriormente, es inevitable que se evoquen los pasajes en los que Engels describía las condiciones de la clase trabajadora inglesa en pleno siglo XIX:

“El trabajador es legalmente y de hecho esclavo de la clase poseedora [...]. La sola diferencia, frente a la antigua y franca esclavitud, consiste en que el moderno trabajador parece libre porque no es vendido como antes, sino pedazo a pedazo, diariamente, semanalmente, por año, y porque un propietario no lo puede vender a otro, pero el obrero se debe vender igualmente de aquel modo, porque no es esclavo de un individuo aislado, sino de toda la clase propietaria. Por ello, en el fondo, la cosa es igual, y si esta apariencia de libertad puede darle, por un lado, una libertad real, por el otro tiene la desventaja de que ningún hombre le garantiza la manutención, que puede ser echado en cualquier momento por su señor, por la burguesía, y puede dejársele morir de hambre, si la burguesía no tiene ningún interés en su trabajo y su existencia. La burguesía se encuentra, en la presente organización, mucho mejor que con la antigua esclavitud: puede despedir a su gente, si quiere, sin perder por ello un capital invertido, y recibe generalmente, trabajo elaborado más barato que el que conseguía por medio de los esclavos” (Engels, 1987, pp. 91-92).

35 Para un resumen sobre la LDTTG y sobre la polémica alrededor de la misma en círculos marxistas, ver (Kliman, 2020, Capítulo 7; Murcia López, 2025a).

O ya en 1910, el líder revolucionario y teórico irlandés James Connolly escribía:

“El propietario de un negro en los Estados Unidos de América sureños le dijo que subiera a arreglar las tejas del techo de la casa de su amo. ‘Jefe’, le dijo al esclavista, ‘si subo ahí arriba y me caigo y muero, perderás los 500 dólares que pagaste por mí; pero si envías ahí arriba a ese trabajador irlandés y se cae y se rompe el cuello, no tendrás ni que enterrarle, y puedes conseguir a otro trabajador el día siguiente por dos dólares al día’. El trabajador irlandés subió al tejado. Moraleja: la esclavitud es inmoral porque los esclavos cuestan demasiado” (Connolly, 1920, Capítulo 1).

En efecto, la idea de que el capitalismo, en su incesante búsqueda de lucro, no se halla necesitado de garantizar ni estabilidad ni seguridad de la relación laboral de la persona trabajadora ha acompañado a las visiones insertas en la tradición marxista desde sus inicios. No sería por tanto ninguna transformación ni innovación en el trabajo, sino una consecuencia a esperar de su lógica. Este punto de vista ha servido para explicar la precariedad laboral como elemento funcional al capitalismo al vincularse con el concepto del “ejército industrial de reserva” de Marx y Engels. Jonna y Foster (Jonna & Foster, 2014, 2016) por ejemplo, han desarrollado esta vinculación inspirándose en las ideas de Braverman sobre la degradación del trabajo bajo el capitalismo monopolista (Braverman, 1998). Para Braverman, resultaba llamativo que la tasa de desempleo de la recesión de 1949-1950, en torno al 5-6%, se había convertido en una cifra a considerar como positiva e indicador de prosperidad en los 70. Bajo su punto de vista, este crecimiento del grupo de personas trabajadoras desempleadas llevaba a cabo la función del “ejército industrial de reserva” mencionado anteriormente, y presionaba a la baja los salarios y condiciones de toda la clase trabajadora. Según Braverman, el desarrollo del capitalismo no había conllevado la desaparición de la clase trabajadora, mucho menos su transformación en una “no-clase de no-trabajadores” como diría más tarde Gorz (1982), uno de los teóricos de la transformación que hemos visto. Por contra, lo que había aportado este desarrollo era una degradación del trabajo, una disociación de las personas trabajadoras de su proceso laboral y una creciente marginación y desempleo, amén de una reestructuración la

composición de la clase trabajadora, con algunas ocupaciones disminuyendo y otras aumentando en número. Todo ello plenamente coincidente con la ley general de acumulación de Marx, y en línea con la teoría del capital monopolista de Baran y Sweezy (1966). El fin de los años dorados de la posguerra había llegado en los años 70, dando paso a una era de estancamiento y aumento de la desigualdad de riqueza e ingresos, una idea que estaría en consonancia con los estudios recientes de Alan Freeman (Freeman, 2018) o de Piketty y Saez (Piketty, 2014; Piketty & Saez, 2003). Jonna y Foster consideran que el término de “precariado” es por tanto de poca utilidad, dado que, bajo su punto de vista el concepto de proletariado de Marx ya incluye la precariedad laboral como elemento intrínseco a su propia existencia (Jonna & Foster, 2016, p. 23). El “ejército industrial de reserva” se concretaría en ese sentido, en la existencia actual de una enorme sección de la clase trabajadora global que, experimentando condiciones comparativamente peores que las conseguidas a través de la lucha obrera en países económicamente más avanzados, sería utilizada para “presionar a la baja” salarios y condiciones laborales sobre todo a partir de la generalización del estancamiento económico que comenzaría en los años 70 (Jonna & Foster, 2016, p. 34). La “precariedad laboral” sería un elemento ya presente en la teoría de Marx y Engels, y lejos de ser un desarrollo reciente, sería simplemente un factor temporalmente apaciguado o contenido gracias a la redistribución de la riqueza conseguida por la lucha obrera y posible en el contexto del crecimiento sostenido de las tres décadas de la posguerra.

Podemos observar que los autores marxistas o neomarxistas, cuando se hallan alejadas de influencias de visiones del postrabajo o posmodernistas, tienden a desconfiar de las aseveraciones más ambiciosas de transformaciones fundamentales en el mundo del trabajo. En ocasiones, de hecho han entrado en el debate y la polémica con los teóricos de la transformación y académicos inspirados por estas ideas. Un ejemplo son las críticas a Guy Standing a quien veíamos en el apartado 3.2.6 por autores marxistas o que han sido influidos por estas ideas, como por ejemplo Erik Wright, sociólogo estadounidense conocido por haber dedicado gran parte de

su obra a analizar precisamente la estructura de clases sociales de las economías capitalistas modernas. Wright, que durante buena parte de su vida se vio asociado a la escuela del marxismo analítico, se mostró escéptico ante el concepto de precariado, señalando que no creía que existiera una división entre los intereses materiales del precariado y de la clase trabajadora en relación con la “carta” de propuestas de Standing (Wright, 2016). Para Wright una visión alternativa sería la de usar el precariado como un agregado de su concepto de “posiciones de clase” (Wright, 1985), pero incluso así, el término no alcanza a otorgar una unidad conceptual cohesiva para los distintos grupos que Standing dice que representa: como dice Wright, la estrategia que puede beneficiar a una persona trabajadora migrante sin documentación puede ser muy diferente de la que beneficie a una persona trabajadora joven sobrecualificada.

Varios otros autores influidos por el marxismo se han mostrado escépticos con el concepto de precariado de Standing, en particular con su disgregación de este de la clase trabajadora. Braga ha sugerido que aquello que Standing define como el precariado incluye a las personas trabajadoras peor pagadas y más explotadas y que por tanto encajarían mejor con el concepto de Marx de “sobrepoblación relativa de asalariados” vinculado al del “ejército industrial de reserva” (Braga, 2016). En este sentido, vemos una coincidencia entre esta crítica y la presentada por Jonna y Foster que comentábamos anteriormente. Paret matiza la visión de Standing sobre el precariado al señalar que, lejos de su afirmación de la falta de organización y capacidad de resistencia ante su situación de explotación, los ejemplos de personas trabajadoras en condiciones precarias de Gauteng y California que ha observado, muestran cómo son capaces de desarrollar una iniciativa y llevar a cabo luchas colectivas como estratos precarios de la clase trabajadora (Paret, 2016). Choonara señala por ejemplo que el criterio de imaginar una clase obrera fuertemente sindicada en el pasado frente a una fragmentada en la actualidad es en parte un mito y en parte una identificación de la clase obrera con una época muy específica (Choonara, 2019a, p. 41), puesto que incluso en el Reino Unido, la cuna del movimiento obrero, la tasa de afiliación sindical llegó a un máximo del 53 en

1979 (Machin, 2000, p. 631). Podemos añadir además a la crítica de Choonara que, incluso durante buena parte del desarrollo del movimiento obrero en el Reino Unido, la negociación colectiva puede que estuviera permitida, pero los empresarios podían aceptarla o negarse a hacerlo, igual que podían oponerse a reconocer la representatividad de los sindicatos, sin importar su nivel de afiliación (R. Hyman, 1999, p. 49). En contraste, una recepción más amable de Standing podría ser la de Carles Muntaner, al buscar implementar la relevancia de la precariedad laboral, integrándola a su vez en un análisis de clase neomarxista. Así, ha hablado de “subsumir” las condiciones de precariedad laboral bajo los mecanismos de clase social, es decir, las relaciones de empleo basadas en la dominación y explotación de las personas trabajadoras (Muntaner, 2016, p. 3).

Pero quizás una de las críticas más incisivas a las posturas de Standing ha venido del trabajo de Kevin Doogan, otro autor de inspiración marxista, que ha apuntado a la grave falta de datos empíricos que apoyen las tesis de Standing. La crítica de Doogan es amplia, puesto que incluye a Standing en la plétora de autores que bajo su punto de vista son culpables de agrupar distintos fenómenos sin relación entre sí y que, lejos de aportar información sobre los cambios en el mundo del trabajo, dificultan analizarlos y contribuyen a los mecanismos ideológicos que el neoliberalismo ha impuesto sobre el movimiento obrero (Doogan, 2009, pp. 29, 43). En su opinión Standing ha contribuido, junto a otros pensadores como Antonio Negri o Manuel Castells, a las “armonías izquierdistas en el coro neoliberal”: análisis e ideas que, bajo la pretensión de intentar averiguar qué le ha ocurrido a las personas trabajadoras en los regímenes capitalistas avanzados, han acabado interiorizando y regurgitando los constructos ideológicos neoliberales (Doogan, 2001, 2002).

La obra de Doogan es anterior a la publicación de *The Precariat: the new dangerous class* de Standing, pero la tesis que se expone en ella sirve como confrontación tanto a sus planteamientos como a los de otros autores tomando como inspiración tanto a Polanyi como a Marx. Según Doogan, buena parte de los datos estadísticos muestran que la flexibilización y el crecimiento del trabajo a tiempo parcial no ha sido la norma entre los años 70 y los 2000, un periodo

en el que según la mayoría de los teóricos de la transformación, los cambios en el mundo del trabajo habrían sido dramáticos. Entre otros datos, apunta al hecho de que en los países de la OCDE, la tasa de temporalidad oscila alrededor del 12% como media, con un crecimiento tímido de dos puntos porcentuales desde 1985 (Doogan, 2009, p. 150), y que el trabajo a tiempo parcial en los EEUU jamás ha sobrepasado el 5% de la población activa (Doogan, 2009, p. 17), si bien los datos a los que recurre preceden al estallido de la Gran Recesión.

Doogan observa que:

“La experiencia de la inseguridad laboral para los trabajadores manuales en las industrias productivas ha sido una característica de la vida desde los principios del capitalismo industrial, tal y como recogen los escritos de Friedrich Engels en las condiciones de la clase trabajadora de Manchester de mediados del siglo XIX” (Doogan, 2009, p. 198).

Pero según argumenta, la recesión del 89-91 y las posteriores fueron las primeras en las que en los países de la OCDE se produjeron despidos masivos que afectaron a las personas trabajadoras no manuales. Así, la sensación de inseguridad comenzó a notarse en sectores de la población trabajadora que, hasta entonces, se habían sentido protegidos durante las recesiones económicas y “un sentimiento más amplio de preocupación sobre las perspectivas de empleo se extendió sobre los grupos ocupaciones, lo cual insufló un ánimo de pesimismo general en toda la población trabajadora” (Doogan, 2009, p. 198).

En general, Doogan se muestra altamente escéptico ante la idea de que los cambios en el proceso de producción capitalista marquen la agenda en las mutaciones de relaciones laborales, lo cual incluye el uso del término precariedad, sobre el que apunta que:

“(…) en sus diferentes versiones, se ha vuelto parte del sentido común radical entre activistas, sindicalistas y movimientos socialistas, y este ‘meme del momento’ se ha establecido como un concepto principal, si acaso no una meta-narrativa, en amplias capas de las ciencias sociales de Europa y América del Norte” (Doogan, 2015, p. 44).

Bajo su punto de vista, el mercado laboral actúa tanto como un conductor como un aislante de las mutaciones en las relaciones laborales que proceden de los cambios en los niveles institucional y tecnológico, puesto que opera tanto bajo el mandato de producir como sometido a la necesidad de reproducir su propia mano de obra, las personas trabajadoras³⁶:

“Mientras que un grupo de presiones del mercado se genera por las necesidades inmediatas de la producción (...) hay otro grupo de imperativos reproductivos que tienen su impacto en el mercado laboral” (Doogan, 2009, p. 98).

El mercado laboral respondería por tanto a ambas presiones, a veces mostrando cambios en las relaciones y el mundo del trabajo, pero otras veces contrarrestándolos:

“(...) en contraste a la irracionalidad engendrada por la aceptación neoliberal de las fuerzas de mercado, los requerimientos reproductivos del capitalismo confieren un mayor sentido de la racionalidad y el orden, pidiendo una planificación a largo plazo para las necesidades actuales y futuras” (Doogan, 2009, p. 112).

Así, estos requerimientos reproductivos del capitalismo son mucho menos “variables” que las mutaciones en la esfera productiva y tienden a “estabilizar” el mercado laboral, exigiendo estabilidad laboral junto a los cambios en la forma y composición del empleo. Esto explicaría para Doogan la discrepancia entre las narrativas grandilocuentes de los teóricos de la transformación y la falta de datos empíricos que las apoyen. Los cambios en patrones de empleo, al depender de las necesidades reproductivas de la economía, se habrían mostrado incapaces de progresar más allá de cierto punto, como por otra parte sería de esperar si nos hallásemos inmersos en una “transformación” total del mundo del trabajo.

Doogan señala que apenas una minoría de personas trabajadoras en las economías desarrolladas están involucradas de forma directa en la producción, mientras que un sector de mayor tamaño se ubica en la reproducción de la población trabajadora: la educación, los servicios sanitarios y sociales. Para el

36 Aunque Doogan enfatiza la relevancia de varios conceptos marxistas, su distinción entre producción y reproducción no es idéntica a la que hace Marx y que mencionamos en la pág. 29 sino que parece estribar más en la distinción entre la industria de manufactura y el sector servicios.

autor, estos sectores son mucho más difícil de deslocalizar, y lo que se produce en él es, en un retroceso en las conquistas de generaciones anteriores, una re-mercantilización de servicios que hasta recientemente se habían considerado públicos y extraído del mercado.

Las críticas de Doogan encajan con las de Fevre, que expresa su frustración acerca de la falta de datos empíricos por parte de quienes han defendido durante años las presuntamente profundas transformaciones en el mundo del trabajo. Para él, los teóricos de la inseguridad laboral (un concepto relacionado, pero no equivalente a la precariedad laboral), no se han visto inspirados por los cambios en los países donde esta sí que parece estar presente e incrementándose como España, México, Portugal, Turquía, Finlandia o Polonia. Esto hace que estas tesis, a ojos de Fevre, carezcan de rigor y sean sospechosas de contaminación ideológica (Fevre, 2007; Fevre et al., 2012).

El economista marxista Ben Fine, que ya hemos mencionado con anterioridad, ha sido uno de los que ha tratado con mayor detenimiento el tema del mercado laboral dentro de esa tradición. Si bien no ha puesto su foco de forma específica en el concepto de precariedad laboral, su obra es de sumo interés a la obra de integrar este concepto en una teorización más general sobre el mercado laboral. De hecho, de acuerdo a su postura, para Fine en vez de hablar de un mercado laboral se debería hablar de distintos segmentos o estructuras de mercado laboral, y sin embargo, su teoría difiere de la TMTS que vimos en la sección 3.1.8, como comprobaremos a continuación.

En primer lugar, Fine sostiene que estos mercados laborales jamás están en situación de equilibrio como presupone la teoría neoclásica y que, como vimos en la sección , supone un punto de partida del enfoque *insider-outsider* de Polavieja (García de Polavieja, 2001, 2003). Más bien al contrario, para Fine las fuerzas que actúan en estos mercados laborales no interactúan de forma armoniosa y por tanto no se puede esperar que alcancen un punto exento de presiones en cualquier dirección (equilibrio) (B. Fine, 1998, p. 251)³⁷. En este punto, la postura de Fine halla puntos de encuentro con la TMTS de

37 La postura de Fine se halla a su vez en concordancia con la crítica de la economía marxista a la presuposición de la noción de equilibrio de la escuela neoclásica (Freeman & Carchedi, 1996; Kliman, 2007b).

3.2.6 La perspectiva sobre la precariedad laboral en el marxismo y neomarxismo

Cambridge, que también rechaza la suposición de equilibrio de la ortodoxia neoclásica y su análisis de oferta y demanda -basta ver, por ejemplo, la introducción que hace Wilkinson al volumen *The dynamics of labour market segmentation* en (Wilkinson, 2013, p. ix)-. Cabe resaltar, no obstante, que como veíamos en su crítica resumida en la sección 3.1.8, su teoría diverge de la TMTS y del resto de teorías más ortodoxas. Según su perspectiva, estas teorías, al hallar efectos de variables independientes como afiliación sindical, sexo o concentración de mercado, entre otras, en la variable dependiente de salario, creen haber identificado segmentos del mercado de trabajo (B. Fine, 1998, p. 196). Pero según Fine, esto implica confundir diferenciación con estructuración y defiende la necesidad de mostrar el funcionamiento causal y estructurador de los distintos factores que se someten a consideración, que traza en última instancia a las relaciones socioeconómicas que provienen de la división entre trabajo y capital y del incentivo de beneficios que constituye el acicate fundamental para el funcionamiento de las empresas en una sociedad capitalista (B. Fine, 1998, p. 252).

Para Fine los factores que diferencian los distintos mercados laborales son tanto “horizontales”, o presentes en toda la economía como la diferenciación por cualificaciones o sexo, como “verticales”, que producen una estructuración dentro de sectores particulares de la economía y se hallan vinculados a bienes o tipos de bienes concretos (B. Fine, 1998, pp. 197, 251-252). Le resulta de especial importancia prestar atención a estos últimos, que vincula con los distintos artículos de consumo y su trayectoria desde la producción hasta el consumo final. Contrapone este enfoque a la perspectiva estándar, que vería las diferencias en consumo como un simple resultado de los niveles de ingresos previamente determinados por el funcionamiento del mercado. Para el autor, los distintos artículos muestran diferentes patrones de consumo de las múltiples secciones de la clase trabajadora, lo cual hallará su reflejo tanto en el salario como en otros factores diferenciados de condiciones laborales. Cada artículo de consumo se produce materialmente y tiene una relevancia cultural determinada, todo ello dentro de una cadena de actividades que comprende

tanto su producción, circulación, distribución y consumo, lo que Fine denomina “sistemas de provisión” [*systems of provision* o SOPs], (B. Fine, 1998, pp. 181-182).

Estos SOPs tales como los sistemas de energía, transporte, moda, alimentación o vivienda, expresan cada una combinaciones particulares de fuerzas socioeconómicas tales como las relaciones de clase respecto a la producción, el poder del Estado la ideología etc., que determinan sus niveles de producción y de demanda (B. Fine, 2002, p. 85 y ss.). Los SOPs pueden verse por tanto como la unidad integral entre factores tanto económicos y sociales que van desde la producción hasta el uso de un bien (Bayliss et al., 2013, p. 2) y estarían estructurados “verticalmente”, mientras que los distintos mercados laborales tendrían una estructura influida tanto por, como comentábamos, factores “verticales” vinculados a cada SOP, como por factores “horizontales” que se hallan en toda la economía. De la interacción de ambos conjuntos de factores surgiría la complejidad de la matriz de distintos mercados laborales que, lejos de poder ser sometidos a criterios analíticos comunes, exige que cada uno de ellos sea analizado individualmente (Saad-Filho, 2000, p. 212).

¿En qué resulta esta teoría de aplicación a la precariedad laboral? Choonara, siguiendo a Fine, la integra en su estudio de la precariedad y la inseguridad laboral en el Reino Unido. Según sus conclusiones, que veremos en detalle en la sección 3.2.8, los datos no parecen apoyar la idea de que la precariedad laboral ha aumentado de forma uniforme y continuada entre todas las personas trabajadoras británicas durante décadas y aunque existen ciertas tendencias o sectores donde va en aumento, también existen contratendencias. Para Choonara, esto muestra que la precariedad laboral es poco probable que constituya una estructura que delimite un cierto segmento de la mano de obra tal y como sugieren las TMTD que vimos en la sección 3.1.8. Aunque puedan darse diferencias en el grado de precariedad en distintas áreas del empleo, defiende que existen características estructurales de mercados de trabajo específicas que evitan que esta se extienda a la totalidad de las personas trabajadoras. La precariedad laboral reinaría, por tanto, en

ciertas “islas” de las personas trabajadoras británicas, rodeados de un mar de empleo relativamente estable, de larga duración (Choonara, 2019a, p. 183). Dos ejemplos que pone de sectores donde la precariedad de los *zero-hour contracts* son el cuidado de adultos por personas trabajadoras no internas y el trabajo de estudiantes en hostelería. Sin embargo, advierte Choonara, se trata de dos sectores con características distintas: en los primeros el contrato de cero horas puede utilizarse precisamente por la naturaleza del proceso laboral. Así, se contrata bajo esta modalidad contractual a las personas trabajadoras a fin de evitar remunerar el tiempo de desplazamiento. En el trabajo en hostelería, sin embargo, el uso del contrato puede ser una mera formalización de la relación laboral casual típica del trabajo realizado por estudiantes. Otro ejemplo que aporta de la particularidad de un mercado laboral que explicaría su alta dependencia de los contratos temporales sería el de los profesores universitarios. Al tratarse de una profesión con periodos temporales de actividad bien delimitados (el periodo lectivo no incluye todo el año natural) y un exceso de oferta de mano de obra que pone a las personas trabajadoras en una situación de debilidad a la hora de negociar, las universidades son capaces de aprovechar la combinación de estos dos factores para forzar la cronificación de la temporalidad en este sector.

Vemos como, siguiendo a Fine, las particularidades de cada mercado laboral no se señalan simplemente por existir “diferencias” en cuanto a, por ejemplo, la tasa de temporalidad en cada sector, sino que se busca explicar por qué se producen estas, y como cada una responde a una estructuración particular, a tener en cuenta una combinación de factores diversos como la naturaleza del proceso laboral, la oferta de mano de obra, la fortaleza de su posición negociadora, etc. La idea que Choonara enfatiza es que esta estructuración particular de cada mercado laboral debe hacer que el investigador se muestre escéptico ante la práctica de agrupar situaciones de empleo atípico y realizar generalizaciones a partir de ellas, puesto que puede llevar a conclusiones altamente distorsionadas (Choonara, 2019a, p. 184).

Choonara señala también la necesidad de tener en cuenta el papel del Estado, un agente que busca tanto incentivar la competitividad de los

capitalistas como a la vez mantener la reproducción social a largo plazo de la mano de obra (Choonara, 2019a, p. 171 y ss.). En ese sentido el Estado actúa en la práctica como una suerte de coordinador que evita que la competición entre distintos capitalistas, que buscan precarizar las condiciones de las personas trabajadoras a fin de extraer la máxima rentabilidad, acabe produciendo un problema de actuación colectiva, una “carrera al fondo del barril” o dumping social que imposibilite la propia reproducción de la mano de obra y por tanto la existencia de personas trabajadoras a las que los capitalistas pueden explotar.

Finalmente, Aja Valle es un sociólogo español de inspiración marxista cuya investigación se ha centrado, precisamente, en la precariedad laboral y su construcción social, en concreto entre los años 2007 y 2017 (Aja Valle, 2019), coincidente por tanto con el periodo de interés para nuestra investigación. En su tesis, Aja Valle enfoca la precariedad como un concepto “amplio, complejo y ambiguo” (2019, p. 281), con cinco dimensiones:

1. Una situación de inestabilidad laboral que provoca también una precariedad vital.
2. Un proceso de degradación general, aunque no uniforme, de las condiciones de trabajo.
3. Un nuevo tipo de segmentación, transversal a las distintas ocupaciones.
4. Una dimensión según la cual actuaría como un mecanismo de control, disciplinamiento o activación de la fuerza de trabajo, sea esta precaria o no.
5. Una dimensión política, de denuncia de la pérdida de derechos.

3.2.7 Teorías y estudios de la precariedad laboral en la sociología

(crítica) española

Numerosos estudios, tesis y documentos han centrado su atención en el fenómeno de la precariedad laboral y cómo se ha manifestado esta en España. Los enfoques han sido muy variados, tanto en el tiempo como en la temática específica. Algunos se han centrado en su impacto en un contexto específicos

con estudios de casos de las industrias del mueble y el calzado valencianas (Llopis et al., 1999), las cuidadoras de origen boliviano (Fuentes Gutiérrez & Agrela Romero, 2018), empleadas de la limpieza en el sector hotelero (Cañada, 2018), personas trabajadoras migrantes en el sector agrario (Briones-Vozmediano & González-González, 2022), personas trabajadoras migrantes africanas (Domingo i Valls et al., 2022), riders repartidores de comida (Popan & Anaya-Boig, 2021) o los sectores de la abogacía (Obiol-Francés et al., 2019) o la hostelería y turismo (Martínez-Gayo, 2019, 2021; Martínez-Gayo & Quintana, 2020), entre otros. Algunos autores han establecido comparaciones internacionales como la llevada a cabo por Freire de Albuquerque sobre la situación en España y Brasil respecto a la precariedad laboral derivada del fenómeno de las subcontratas (Freire de Albuquerque, 2014). Una parte significativa de la literatura dedicada a la precariedad laboral en el contexto español se ha dedicado a teorizar sobre consecuencias ideológicas, “discursivas” o sociológicas del fenómeno de la precariedad laboral: la autopercepción del fenómeno de la precarización (Rodríguez & Rendueles, 2019), los testimonios de miembros del mundo académico sobre su propia precariedad laboral (Schwaller, 2019), trabajo de campo etnográfico de distintos grupos activistas de “redes de precariedad” en Madrid (M. Casas-Cortés, 2021) o el discurso sobre precariedad y “exilio” entre los emigrantes españoles jóvenes (Angulo Egea, 2020).

Queremos destacar, sin embargo, a dos autores que se han convertido en referencias en el mundo hispanoparlante dentro del campo de la sociología crítica en cuanto a la teorización de la situación de la clase trabajadora española y los cambios sociales que le han afectado, incluyendo la introducción de la flexibilidad y los procesos de precarización: Andrés Bilbao y Ernest Cano. El primero además evidencia la influencia del marxismo en su obra, donde la precariedad supone el quebranto de la norma que “identificaba empleo con ocupación estable de un puesto de trabajo” y por tanto implica un empeoramiento para la persona trabajadora de la norma de empleo, que deviene en falta de capacidad de negociación y presión (Bilbao, 2000, pp. 69-70). Esta preocupación de Bilbao ya se podía leer en el que quizás sea uno de

los monográficos más citados en nuestro país³⁸ sobre el tema de los cambios acontecidos entre la clase trabajadora española, *Obreros y ciudadanos: la desestructuración de la clase obrera* (Bilbao, 1993). La tesis principal de Bilbao en esta obra es que la clase trabajadora en España ha sufrido una reestructuración que realmente debe leerse como una desestructuración, con el fin último de organizar una fuerza de trabajo desde las determinaciones del capital y que se dirigiría tanto a aquellas personas trabajadoras ya integradas en el mercado de trabajo como a aquellas por integrar. Es decir, tanto a quienes ya estaban implicados en el mundo laboral como a aquellos hijos o hijas de la clase trabajadora que todavía no habían comenzado su vida laboral (Bilbao, 1993, p. 48 y ss.).

Bilbao traza este proceso a sus orígenes en los años 70, opinando que se hallaría prácticamente finalizado en el último tercio de la década de los 80, y sustentado ideológicamente por un liberalismo de nuevo en alza frente al keynesianismo de los años de la posguerra que implicaría una tendencia de privatización de las relaciones económico-sociales. En su opinión, la cronología de los cambios se concretaría como sigue: a mediados de los años 70 el problema del desempleo se convierte en algo acuciante, con el aumento de la tasa de desocupados más allá de lo considerado “normal”. Este crecimiento se ve acompañado de un incremento de los precios, algo considerado novedoso con respecto a periodos anteriores en los cuales precisamente aumento del desempleo y deflación iban de la mano³⁹. El desempleo pasaría en esta época a convertirse en un problema central, y la respuesta se produciría en dos momentos: uno, el de la propuesta de la reducción de tiempo de trabajo. La lógica de esta propuesta, principalmente lanzada desde centrales sindicales era que resultaba más beneficioso socialmente el reducir la carga de trabajo de quienes se hallaban ocupados a fin de que todo el mundo pudiese hallar un empleo. Es interesante observar la confluencia de estas propuestas y las

38 Una búsqueda electrónica en *Google Scholar* arroja que la obra ha sido citada un total de 211 veces a fecha de enero de 2020. A modo de comparación, la obra *Estables y precarios* de García de Polavieja citada anteriormente y cuyas tesis han tenido tanta aceptación en distintos medios de comunicación, muestra 30 citas en el mismo buscador en la misma fecha.

39 El término “estagflación” describe el estancamiento económico acompañado de alto desempleo e inflación. Utilizado por primera vez por el ministro de economía británico Iain Macleod en 1965, se volvería de uso recurrente en la década de los años 70.

visiones optimistas de algunos teóricos de la transformación que vimos en la sección 3.1.5 ((Gorz, 1982), por ej.) y que opinaban que el progreso tecnológico haría posible ir reduciendo la necesidad de trabajar de las sociedades, sobre todo a la luz de su menosprecio, cuando no hostilidad ante las organizaciones obreras.

Para Bilbao, tanto la gestión empresarial como la actuación legislativa destinada a refrendarla y a abrir nuevos caminos para la misma han conseguido una “pacificación laboral” que, entre otras cosas, ha llevado a que a partir de los años 80 desaparecieran a efectos prácticos las huelgas de solidaridad y a que el mundo del conflicto obrero se dividiese en varios campos: algunos con alta conflictividad y otros “pacificados”, herméticamente separados cada uno de los demás (Bilbao, 1993, Capítulo 3). Esto se habría conseguido con una ofensiva empresarial que tendría sus orígenes en la crisis de 1973. En esta crisis, defiende, disminuyó la creación de empleo en varios sectores, bien por descenso de demanda o por reconversión tecnológica, y a su vez, se produjo la entrada en el mercado laboral de personas trabajadoras sin cobertura institucional ni poder de negociación. Durante el período entre 1977 y 1984 la ofensiva empresarial comenzó a erosionar la estabilidad en el empleo: como si de un asedio militar se tratase, comienza debilitando los sectores más periféricos y finalmente alcanza los sectores centrales. Bilbao identifica tres mecanismos para llevar a cabo el debilitamiento de esta estabilidad: 1) la vía judicial; 2) los expedientes de crisis; 3) la reconversión industrial.

El primero sería el que más presencia tuvo, con un lento aumento al principio y una aceleración a partir de 1974, y Bilbao le atribuye tres cuartas partes de la reconversión del empleo estable en el período señalado. En un principio concebida para regular desacuerdos entorno a la relación laboral, acabó cumpliendo la función de ser un mecanismo de regulación de plantilla en el contexto de la reordenación económica, una función ratificada en el Estatuto de los Trabajadores de 1979 con la creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y que para Bilbao supuso una regulación eficaz del despido individual por vía judicial. A pesar del peso de esta vía, no obstante, el autor señala que apenas experimento conflictividad ni supuso problema político

alguno, lo cual atribuye a la forma que adoptaba su ataque a la estabilidad laboral, con bajas incentivadas y una apariencia de voluntariedad en su adopción, pero sobre todo, a la individualización del conflicto subyacente. En efecto, en la vía judicial, el enfrentamiento persona trabajadora versus empresaria se producía “uno contra uno” y además lo dota de un revestimiento de lógica jurídica, a diferencia de otros conflictos que se percibía de forma más directa que podían desembocar en resultados distintos, de haber voluntad política y colectiva para ello. Bilbao califica a la vía judicial de “vía silenciosa”, ante la cual los sindicatos no podían oponer resistencia (Bilbao, 1993, p. 70).

El segundo de los mecanismos para atacar la estabilidad en el empleo, el de los expedientes de crisis, impactó a un tercio de las personas trabajadoras a las que afectó la vía judicial. Pero dado que todos los expedientes implicaban un proceso de presión y negociación entre empresas y plantillas, el conflicto se ampliaba a su dimensión colectiva y la intervención sindical se alcanzó mayor éxito que en ninguna de las otras. El tercer mecanismo, el encarnado por la Ley de Reconversión Industrial afectó a pocas personas trabajadoras en términos numéricos. Sin embargo, para Bilbao tuvo una gran importancia político-organizativa puesto que fue a dañar a los “núcleos más organizados de la clase obrera” (Bilbao, 1993, p. 71). Al dedicarse a dismantelar la estabilidad en el empleo en sectores con altas tasas de afiliación como la siderurgia o el sector naval, la resistencia a este mecanismo fue feroz. Sin embargo, dado que fue la última de las vías en ser adoptadas, a partir de la década de los 80, y el efecto de las anteriores ya se había producido, incluso con la radicalidad y duración de los conflictos que produjo, no se pudo observar a ojos de Bilbao la más mínima solidaridad.

La consecuencia de todo este proceso para Bilbao es el panorama de un mercado de trabajo como el que señalábamos anteriormente, dividido en varios campos. Un grupo compuesto de personas trabajadoras estables que consiguieron sobrevivir al proceso de reestructuración, manteniendo su empleo y condiciones. Otro colectivo de personas trabajadoras que, víctimas de este proceso, acabaron integrándose en las filas del colectivo de paradas de larga duración, con pocas posibilidades de reintegrarse en la vida asalariada. Otras

personas trabajadoras, también afectadas por el proceso que, estas sí, habrían conseguido volver a entrar en el mercado de trabajo pero habiendo perdido sus condiciones anteriores. Y finalmente un grupo de personas trabajadoras jóvenes que ya sólo conocieron la precariedad, incorporados al mercado laboral como personas trabajadoras temporales con intermitentes periodos de desocupación (Bilbao, 1993, p. 76). Su enfoque podría en nuestra opinión encuadrarse por tanto dentro de las TMTS que tratamos en el epígrafe 3.1.8, y el mismo autor utiliza la expresión de “proceso de segmentación” para describir la ofensiva descrita.

Bilbao intentó también dar voz a las propias personas trabajadoras en sus investigaciones. En *Obreros y ciudadanos* se recogen numerosas opiniones por parte de personas trabajadoras, pero es la obra *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo* (Bilbao, 1999a) la que se centra en escuchar a las personas trabajadoras, en concreto, a aquellas inmersas en la precariedad. Allí, Bilbao recoge varias entrevistas de profundidad a grupos de personas trabajadoras precarias, averiguando qué visión tenían sobre la situación del mercado de trabajo, las relaciones con sus superiores en la empresa y los empresarios, la competencia, la actuación de los sindicatos, la legislación laboral y las personas trabajadoras fijas.

En las entrevistas se puede observar como distintos grupos de personas trabajadoras precarias ven por ejemplo a las personas trabajadoras fijas como un colectivo claramente diferenciado y, aunque sometido a las presiones de los superiores en la empresa, también privilegiados y con mayor capacidad para hacerles frente que ellos mismos (Bilbao, 1999a, p. 117). Los sindicatos se describen en términos de organizaciones poco eficaces a la hora de prestar apoyo a las personas trabajadoras precarias en sus problemas laborales, a la vez que poco adaptados a la dinámica de sus contratos temporales. La relación no es del todo negativa, no obstante, ya que sí que se percibe que pueden ayudarles en ciertas cuestiones, pero con baja implicación por parte de las propias personas trabajadoras, lo cual Bilbao achaca al hecho de que el acercamiento de estos a los sindicatos puede implicar su “estigmatización” frente a los superiores. Los comités de empresa se tienden a percibir como, o

bien limitados y distantes, poco dados a ayudar a las personas trabajadoras precarias, o directamente en connivencia con el empresariado y la dirección de la empresa. Se describen también ejemplos de discurso individualista que defiende el esquirolaje como la expresión de un derecho democrático (Bilbao, 1999a, p. 124 y ss.).

Uno de los investigadores que ha colaborado en la investigación de la precariedad laboral con Andrés Bilbao ha sido el economista valenciano Ernest Cano. De hecho, su tesis publicada en 1999 ya trataba sobre la precariedad laboral, bajo el título *Canvi socioeconòmic i precarització laboral en el sistema capitalista: teoria i estudi d'un cas (la indústria del moble de l'Horta)* [Cambio socioeconómico y precarización laboral en el sistema capitalista: teoría y estudio de un caso (la industria del mueble de l'Horta)] (Cano, 1999). En su obra conjunta con Bilbao, Standing y Dolores Licerías Ruiz, Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación (Cano et al., 2000), contribuyó dos capítulos, uno en solitario y otro con Anna Torrelles. Es en el capítulo en solitario Cano se posiciona respecto a varios de los conceptos del debate sobre la precariedad laboral. En primer lugar aunque afirma que el concepto en sí suele estar asociado a la temporalidad o eventualidad del empleo, admite también que diversas investigaciones han terminado subsumiendo en este los factores relacionados con el “deterioro directo o indirecto de las condiciones de trabajo”, citando a (Córdova, 1986). Se asociarían así los empleos precarios a aquellos con una peor situación laboral en general: salarios más bajos, peores condiciones y una mayor desprotección ante los abusos de los superiores. Para Cano, por tanto, un “concepto profundo” de precariedad laboral incluiría la vulnerabilidad e inseguridad social y económica que para la persona trabajadora supone la trayectoria profesional y el ocupar determinados empleos. Cano vincula la precariedad con un proceso, una “precarización” que habría ido erosionando la forma estándar de empleo y retirando todos los dispositivos de seguridad en el mismo conseguidos tras la Segunda Guerra Mundial. Esta perspectiva, como hemos visto, es compartida por varios autores, aunque Cano fecha el proceso específicamente en el periodo a partir de los años 80. Para Cano el comienzo del pacto entre patronos y asalariados,

con la debida mediación del Estado estaría orientado a asegurar la acumulación capitalista, a la vez que garantizaba, para conseguir la complicidad de las personas trabajadoras fijas, que estas disfrutarían de un beneficio en su nivel de vida concorde a los aumentos en productividad. Se trataría de un “pacto” elaborado dada una correlación de fuerzas existente en la época entre capital y trabajo, que otorgaría estabilidad no sólo a la producción y reproducción económica del sistema, sino también a la de su orden democrático liberal. La “relativa homogeneidad de las condiciones de empleo y trabajo” habrían permitido también la organización sindical de las personas trabajadoras fijas, convirtiéndose sus centrales sindicales en co-reguladores y gestores de este pacto socioeconómico, y no sería hasta la crisis económica de los 70 que el modelo comenzaría a mostrar signos de agotamiento.

La crisis del petróleo y las materias primas, el abandono del patrón dólar por parte de EEUU y la emergencia de nuevos países industrializados tras la estrategia de deslocalización productiva de empresas multinacionales habría llevado a que los métodos de producción empresariales se orientasen en la dirección de buscar mayor flexibilidad productiva a fin de hacer frente a un escenario de mayor incertidumbre y globalización económica (Cano, 2000, pp. 36-37). Atribuye distintos propósitos a la introducción de esta flexibilidad: hacer frente a la inestabilidad o carácter cíclico de la demanda, diversificación de producto o desarrollo de horarios especiales, reducidos o variables para hacer frente a nuevas demandas de servicios.

Cano diferencia entre distintos enfoques de flexibilidad: la simple, que se basa en el ajuste cuantitativo y sin costes del volumen de la mano de obra, y cuyo paradigma sería el trabajo temporal o a tiempo parcial, y la compleja, más enfocada a la innovación y búsqueda de mejora de calidad del producto o procesos productivos. Lejos de un determinismo tecnológico, para el autor no se deduce que los cambios en la coyuntura social y económica hayan llevado necesariamente a adoptar la primera forma, y defiende la existencia de un margen para la presencia de la flexibilidad compleja que no siempre conlleva una precarización de las condiciones laborales.

Como señalaba antes, es a principios de la década de los 80 cuando Cano fecha el inicio del proceso de precarización que considera que sí que se ha desarrollado de forma efectiva, proceso que a su vez no es debido exclusivamente a esa introducción de medidas de flexibilización productiva, sino que se hace posible por la disminución en el poder de negociación de los asalariados. Esta disminución para el autor tiene distintas causas: de una parte, la desindustrialización que arranca del centro productivo de los países occidentales las industrias que habían formado el núcleo central de las formas institucionales de posguerra y principal baluarte de su sindicalismo. El mundo del trabajo comenzaría a virar hacia la creación de puestos de trabajo en el sector servicios donde el sindicalismo tendría más dificultades para penetrar, lo cual, añadido a la creciente dispersión de centros de trabajo y menor dimensión de las empresas a partir de este periodo, junto con la diversificación de los intereses de las personas trabajadoras fijas al crecer las formas atípicas de empleo y la tasa de desocupación, iniciaría el lento pero imparable declive de la organización y fuerza sindicales. Se llegaría así a la situación en el periodo en el que fue publicada la obra, el final del s. XX, en el que la extensión de la informalidad y la individualización de las relaciones laborales facilitan que la precariedad se extienda al conjunto de la población trabajadora, con los sindicatos y la legislación laboral como meros referentes externos a muchas de estas relaciones.

Como vemos, Cano combina de forma elegante los conceptos de flexibilidad y precariedad laboral. A diferencia de la superposición conceptual que en la sección 3.2.1 señalábamos que se produce en ocasiones, Cano ubica la flexibilización productiva, en concreto la flexibilidad simple, como antecedente de la precariedad laboral. Pero además, a fin de operativizar su definición precariedad, nos presenta cuatro dimensiones de esta seguridad alcanzada durante el periodo del pacto de posguerra entre capital y trabajo que se habrían visto afectados por su posterior requebrajamiento (Cano, 2000, pp. 26-27):

1. Inseguridad respecto a la continuidad del vínculo laboral con la empresa.
2. Insuficiencia de los ingresos salariales.
3. Degradación de la situación del trabajo.

4. Reducción de la protección social.

Cano considera que la aproximación pluridimensional que adopta es útil puesto que le permite analizar la forma y el grado de la precariedad laboral para todas las formas de empleo, puesto que la concibe como un fenómeno que se extiende por todo el mundo del trabajo (Cano, 2000, pp. 33-34). Es, no obstante, la primera dimensión de su modelo multidimensional la que me resulta más interesante para nuestro estudio, puesto que es la que se centra en la falta de certeza sobre la continuidad de la relación laboral.

Para Cano, la principal consecuencia que se deriva de esta dimensión es la elevada incertidumbre que encuentra la persona trabajadora sobre su futuro laboral. Se ubicarían en esta situación los casos de empleos temporales pero también aquel parte de la economía sumergida, ya que para el autor la ausencia de cobertura contractual de las relaciones laborales de facto implican un alto nivel de inseguridad respecto al futuro, al depender su pervivencia de la mera voluntad del empleador. Es algo lógico puesto que al desaparecer cualquier papel tuitivo del derecho laboral y del Estado en esa relación, la asimetría inherente en toda relación laboral se ve ampliada a su máxima expresión. Pero Cano incluye también en esta dimensión los casos de relaciones laborales estándar”, los asalariados fijos a jornada completa en los que existe incertidumbre real sobre la continuidad del empleo “derivada de la fragilidad de la actividad productiva realizada o de la empresa donde se trabaja” (Cano, 2000, p. 29). Esta extensión del concepto de precariedad a un sector que, como hemos visto, constituye la “norma” de estabilidad ante la que otros autores comparan a las personas trabajadoras precarias impugna, bajo el punto de vista del autor, el enfoque *insider-outsider* que veíamos en la sección 3.1.8, puesto que muestra la falta de adecuación con la realidad de atribuir a las personas trabajadoras indefinidas una protección legal impenetrable en comparación con la de los temporales.

Si la flexibilidad laboral introducida por las empresas tenía como objetivo, supuestamente, la búsqueda de adaptación ante una situación incierta en el plano productivo y económico, su efecto colateral, la precariedad laboral, es para Cano también un elemento que en última instancia acaba siendo funcional

para el control por parte del empresario de la fuerza de trabajo. En efecto, la utilización de la estabilidad laboral por parte de las empresas para mejorar su posición negociadora frente a las personas trabajadoras fijas halla su máxima concreción en el uso de los contratos temporales como mecanismo de amenaza y recompensa: mediante la temporalidad se puede amenazar con el despido⁴⁰ y a la vez prometer la recompensa de una continuidad en la empresa (Cano, 2000, p. 51). Esta “recompensa” prometida a la persona trabajadora temporal de obtener la continuidad en la empresa no necesariamente debería adoptar la forma de adoptar la forma de contrato indefinido, señala Cano, ya que podía permitirse el encadenamiento de contratos temporales como “recompensas” parciales⁴¹.

La precariedad laboral, en concreto en su dimensión de falta de certeza sobre la continuidad en el empleo se trataría entonces de un mecanismo de control de la fuerza de trabajo que habría permitido extraer un mayor esfuerzo laboral de las personas trabajadoras fijas en esta situación de temporalidad, y a la vez, y por competencia con las personas trabajadoras indefinidas, extender esta exigencia al conjunto de la plantilla. Permitiría además degradar las condiciones de estas personas trabajadoras e imponerles la realización de cualquier tarea, so pena de, bien no obtener la recompensa de la continuidad, bien recibir el castigo de la no renovación. Por último, esta diferenciación entre la fuerza de trabajo tendría como efecto adicional el suponer una mayor dificultad para el establecimiento de lazos de solidaridad entre unas personas trabajadoras indefinidas y otras temporales, introduciendo una cuña entre ellos al separar sus intereses materiales, como veíamos anteriormente que habrían recogido los estudios cualitativos de Bilbao (1999a).

40 Cano menciona que la amenaza de despido “no supone costes de indemnización para la empresa”, pero la extinción del contrato temporal en el ordenamiento jurídico laboral español siempre ha conllevado una indemnización a percibir por la persona trabajadora, regulado por el artículo 49.c) ET. Entendemos que a lo que se refiere Cano es que a es una indemnización que, a diferencia de la que se establecía con respecto a los contratos indefinidos, siempre ha sido de menor cuantía y además calculable *ex ante*. Por contra, la indemnización por despido improcedente de un contrato indefinido habría sido siempre notablemente superior en su cuantía (incluso tras su reducción con las últimas reformas laborales, como veremos) y no calculable de antemano.

41 Seis años después esta práctica se vería limitada con la Ley 43/2006 que impondría limitaciones a este encadenamiento, estableciendo la conversión en personas trabajadoras indefinidas de aquellas personas trabajadoras temporales que acumulasen dos años de contratos eventuales en un período de dos años y medio, como veremos en la sección 5.6.

La sociología y el iuslaboralismo crítico y feministas en lengua hispana, además, han trabajado en poner en el centro del debate sobre la precariedad laboral el hecho de que su concentración es particularmente grave entre las trabajadoras mujeres. Este fenómeno se ha venido a denominar la “feminización” de la precariedad (Grau Pineda & Merino Segovia, 2022), por analogía con la expresión de feminización de la pobreza (Alfonso, 2015). La realidad es bien conocida e instituciones como la Comisión Europea o la OIT lo han tratado en documentos: la primera, en un informe de 2016 como parte del proyecto de investigación para “reducir el trabajo precario en Europa a través del diálogo social” que enfatizó que todas las formas de trabajo podían sufrir riesgo de malas condiciones laborales e inseguridad debido a las “lagunas” en los sistemas de protección económico y social (Grimshaw et al., 2016). La segunda, con una revisión de las políticas de empleo para mujeres que enfatizaba la promoción de la igualdad en ámbitos como el desarrollo sostenible, el crecimiento económico o inserción laboral (Ameratunga Kring, 2017).

Quizás en buena medida un reflejo de la influencia de los enfoques marxistas, feministas y de la TRS, buena parte de los estudios y trabajos teóricos sobre precariedad laboral y género han incidido en la necesidad de poner de relieve la importancia del trabajo de reproducción social o “de cuidados” (Alcañiz, 2016; Anierte & García, 2021; Lima, 2022), en algunos casos reflejo de la forma en que la pandemia de la Covid-19 visibilizó hasta qué punto ese trabajo “oculto” (junto con numerosas otras ocupaciones poco remuneradas y a menudo con poco reconocimiento social) era una piedra angular sobre que se sostenía el modo de producción capitalista.

La mayor parte de la literatura científica concuerda por tanto con la idea de que las trabajadoras mujeres sufren de forma desproporcionada la precariedad laboral. Algunas autoras señalan que, incluso en el periodo fordista en el que la REE gozaba de mayor prevalencia, el trabajo precario era un fenómeno común para las mujeres (Betti & others, 2016). Pero, como defiende Paraskevopoulou (2020), los cambios radicales que han tenido lugar en los mercados laborales de la mayoría de países, la introducción de políticas neoliberales por distintos

gobiernos y los efectos de la Gran recesión han tenido un particular impacto en la discriminación laboral sufrida por las mujeres: las estadísticas publicadas por Barnard et al. (2018) ha arrojado luz sobre el hecho de que las mujeres británicas tenían cuatro veces más probabilidades que los hombres de sufrir pobreza, algo relacionado con su situación laboral. De acuerdo a los mismos datos, hay más mujeres que trabajan a tiempo parcial, a menudo no deseado, algo que puede constituir una “trampa de pobreza” que limita sus posibilidades de acceso a formación o promoción.

Al respecto, Lorente Campos (2003) publicó un monográfico sobre el fenómeno del trabajo a tiempo parcial pre-Gran recesión titulado, precisamente, *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*. En el mismo observó la expansión del mismo durante la década de los 90 a resultas de las estrategias empresariales dirigidas principalmente a la búsqueda de creación de estos empleos por los beneficios que obtenían de los mismos como podían ser la amplia disponibilidad que obtienen de las personas trabajadoras bajo dicha modalidad contractual, tanto en extensión como en distribución de sus horarios de trabajo. Las empresas podían gozar así de una flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo de la jornada laboral que permitía una adaptación a los cambios del entorno sin necesidad de una planificación previa, aun a pesar de una mayor inestabilidad o duración de contratos (poco más de un tercio de las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial, 35,4% continuaban trabajando bajo el mismo régimen al año siguiente, mientras que el 87% de aquellas a tiempo completo sí que lo hacían) (Lorente-Campos, 2003, p. 230). El autor además señalaba cómo las personas trabajadoras a tiempo parcial eran mayoritariamente mujeres y dedicaban más de 28 horas semanales al cuidado de niños (Lorente-Campos, 2003, pp. 190-193). Para Lorente Campos detrás de estos datos se hallaba las diferencias de género, al ser mujeres un 93,9% de las trabajadoras a tiempo parcial que cuidaban niños más de 28 horas semanales. Los trabajadores varones se concentrarían en trabajar a tiempo completo y en su mayoría no dedicarían horas al cuidado de los menores (Lorente-Campos, 2003, p. 198).

Es posible que la autora que más profundamente ha incidido en la idea es Teresa Torns, que en su capítulo *La precariedad laboral en España: ¿es cosa de mujeres?* (Torns, 2013) de un monográfico titulado *Crisis y precariedad vital analiza la persistencia de las desigualdades de género en el mercado laboral español y cómo esto contribuye a una mayor precariedad laboral para las mujeres*. La autora recoge a varios de los autores que han estudiado la precariedad y hemos repasado en nuestra revisión de literatura como Andrés Bilbao o Ernest Cano, y aunque no ofrece una definición unívoca de precariedad laboral, sí que menciona que:

“(…) vulnerabilidad e inseguridad en el empleo serán los límites más comunes a una situación laboral en la que además cabe incluir bajos salarios, unas condiciones de trabajo empeñadas en dar marcha atrás y unos derechos sociales con nula o escasa cobertura. Un panorama poco halagüeño en el que las fronteras con la denominada economía informal o sumergida, son tenues cuando no inexistentes” (Torns, 2013, p. 173).

Torns realiza un repaso por los cambios en la presencia femenina en la fuerza de trabajo y señala que a pesar de los avances en la participación laboral femenina desde 1985, y un notable incremento en la tasa de actividad entre 1995 y 2005 (del 40,3% al 61,5%), se observan significativas disparidades. Los avances se concentrarían principalmente en mujeres jóvenes y adultas de edad intermedia (25-54 años), así como en regiones específicas como el País Vasco, Navarra, Cataluña y Baleares, y entre mujeres jóvenes universitarias. El sector servicios, particularmente los servicios a las personas, habría sido crucial en la creación de empleo femenino, impulsado por la expansión del Estado del Bienestar.

Sin embargo, el crecimiento del empleo habría resultado en una polarización significativa, donde el territorio, el nivel educativo y la edad son factores determinantes. La precariedad laboral sería por tanto una característica predominante en los servicios privados de atención a personas, considerados el sector más vulnerable y precario del empleo femenino en España. Torns estima que España necesitará más de veinte años para alcanzar la media europea de empleo femenino en los servicios públicos del Estado del Bienestar,

planteando un escenario futuro poco prometedor para la reducción de la precariedad laboral femenina.

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

Uno de los riesgos de los diferentes debates resumidos con anterioridad es el de perdernos en ellos. Al usarse diferentes conceptos como precariedad laboral, inseguridad o flexibilidad laboral, estabilidad en el empleo, *insiders-outsiders* o segmentación laboral, a veces resulta difícil imaginar cómo se pueden contrastar o confrontar los diferentes argumentos si no existe consenso alguno sobre lo que significan los términos y cómo pueden medirse utilizando datos empíricos. Los debates teóricos son necesarios, pero a fin de poder analizar los posibles efectos de las reformas laborales en la precariedad laboral, necesitamos un concepto estable, observable y medible de precariedad laboral.

Revisando los distintos enfoques teóricos sobre la misma hemos repasado ya a algunos autores que han trabajado en este sentido como Choonara (2019a), pero a continuación detallaremos a toda una serie de investigadores que han trabajado en observar la precariedad laboral bajo esta perspectiva de medición empírica. Como veremos, las discrepancias sobre en qué consiste la precariedad laboral no sólo no desaparecerán, sino que resultarán incluso más claras al poder comprobar cómo y en función de qué variables se ha operativizado su medición empírica. Esto está lejos de ser un problema: a la hora de afrontar un debate conceptual resulta de mucha mayor utilidad el o la autora que nos ofrece una definición clara y que puede traducirse en una observación empírica que quien se limita a teorizar abusando de términos ambiguos o vagos.

Un hecho sorprendente en el debate alrededor de la precariedad laboral es que según uno enfoque de una forma u otra el concepto y otros relacionados, hallará datos contradictorios alrededor de la estabilidad en el empleo, al menos en aquellos países donde se han llevado a cabo estudios. Por ejemplo, autores como Quinlan, Mayhew y Bohle afirman como hecho incontrovertido el

“aumento del empleo precario (...) en Europa, Norteamérica, Australasia y otros lugares” (Quinlan et al., 2001, p. 336). El problema es que, ateniéndonos a uno de los estudios que citan, observamos como lo que se recoge es el cambio en la flexibilidad laboral, que se afirma que, al menos hasta 1997, había ido en aumento en distintos mercados laborales europeos (Brewster et al., 1997). Pero como hemos comentado en la sección 3.2.1, aunque flexibilidad y precariedad son conceptos estrechamente vinculados, no son necesariamente equivalentes. En el propio estudio de Brewster et al. citado se encuadra dentro del “empleo flexible” el trabajo a tiempo parcial, pero este puede ser escogido voluntariamente⁴² como por ejemplo el en el caso de estudiantes que quieran compatibilizarlo con su formación o personas trabajadoras que quieran perseguir otras ocupaciones, amén de los estudios ya mencionados en los que se ha observado que, en sociedades con un mayor nivel de igualdad entre sexos, el trabajo a tiempo parcial está asociado a mayor satisfacción con la satisfacción respecto al equilibrio trabajo-vida (Beham et al., 2019). En otros casos, por contra, puede ser una imposición como es el de aquellas personas trabajadoras a tiempo parcial que se ven obligadas a elegir este tipo de contrato por tener que cuidar a familiares debido a la presión social y de roles de género (Gash, 2008), o aquellas que desearían poder trabajar más horas, o que de hecho las trabajan pero de forma sumergida o incluso no remunerada. Además, como señala Williams, la diferenciación que a menudo se establece entre empleo fordista “rígido” y empleo posfordista “flexible” (como es el caso en (Brewster et al., 1997)) no se sostiene por el hecho de que en primer lugar, el fordismo nunca fue un modelo universal y en segundo porque no se trata de un modelo en vías de desaparición, al menos a escala global, con varias de sus prácticas extendiéndose fuera del sector de manufactura al público o minorista (C. C. Williams, 2007, pp. 145-150).

Esta es crítica que hemos llamado “de la perspectiva histórica del trabajo”, recogida en la página 115, y que como vimos en la sección 3.2.5, se ha lanzado entre, contra otros, la idea de precariado de Guy Standing. Branch y

42 Entiéndase este “voluntariamente” con todas las comillas y precauciones posibles a la hora de determinar la agencia y la libertad de elección de las personas trabajadoras en un sistema que, por definición, obliga a tomar decisiones en condiciones que les vienen impuestas.

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

Hanley han realizado una crítica a las posturas que defienden un aumento generalizado de la precariedad que habría erosionado la REE (relación de empleo estándar) estable en un reciente estudio que pone el énfasis en los elementos raciales y de sexo en la economía estadounidense a partir de 1979 (Branch & Hanley, 2017). Las autoras utilizan el concepto de trabajo precario “no estándar”, del cual advierten que no captura la totalidad del trabajo precario, pero que sí que resulta un segmento de interés. Operativizan el concepto como aquel que incluye el trabajo a tiempo parcial no voluntario, el trabajo por agencias de empleo temporal y el “auto-empleo no incorporado” (un tipo de persona trabajadora autónoma que, en la regulación estadounidense, en la cual no existe una persona jurídica separada de la persona física de la persona trabajadora que represente a la compañía o corporation). Las variables incluidas en el estudio son las de raza (blanco y negro), sexo (hombre y mujer) y nivel de estudios (bachillerato, algún tipo de estudio universitario y una tercera categoría de grado universitario o más).

Sus resultados son llamativos: según señalan, el trabajo no estándar precario ha ido perdiendo su “concentración” en los grupos de personas trabajadoras con menor nivel de estudios, extendiéndose a aquellos con un nivel superior de estudios. El trabajo precario no estándar, además, es una parcela en la que la mayoría de personas trabajadoras eran varones y blancos en 1979, pero a lo largo del tiempo hasta 2015 esa brecha diferencial con trabajadoras mujeres blancas y con personas trabajadoras negras se habría ido reduciendo. Las tendencias serían a que los trabajadores hombres blancos estarían sufriendo cada vez menos el trabajo precario no estándar, mientras que este aumentaría en el resto de colectivos. Este cambio además se habría desarrollado de forma diferente según los distintos niveles de estudio, puesto que las mujeres con algún tipo de estudios universitarios (pero, recordemos, no un grado o estudios de posgrado) no habrían recibido la misma protección ante el trabajo precario no estándar que los hombres con un nivel de estudios similar. E incluso entre las trabajadoras mujeres existirían diferencias, puesto que las probabilidades de que las trabajadoras mujeres negras realizaran trabajo precario no estándar se habrían ido incrementando con el tiempo hasta

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

equipararse con las de trabajadores varones blancos y negros, que habrían ido descendiendo progresivamente. Por contra, las trabajadoras mujeres blancas serían el grupo que, a partir de finales de los años 90 superaría al resto en probabilidades de realizar trabajo precario no estándar (Branch & Hanley, 2017, p. 204). Estos datos llaman la atención frente a la historia de la evolución del trabajo estadounidense presentada por, entre otros, Louis Hyman, que señala cómo en la década de los años 30 el trabajo que comenzó a granjearse la protección frente al ejercicio arbitrario del poder empresarial gracias a la organización y lucha sindical, todavía estaba restringido al del sector industrial realizado por trabajadores varones blancos (L. Hyman, 2018, p. 734). Branch y Hanley advierten, no obstante, no sólo que su concepto de “trabajo precario no estándar” no incluye a todo el trabajo precario, sino que además es posible que el que realizan trabajadores varones blancos y otros grupos puede ser de naturaleza distinta o tener condiciones diferentes, ya que por norma general su retribución es mayor.

Olsthoorn, un investigador que ha señalado el problema que supone la falta de un concepto consensuado de precariedad laboral, ha intentado darle respuesta desarrollando el concepto de empleo precario alrededor de tres ejes: trabajos inseguros, vulnerabilidad de la persona trabajadora y falta de prestaciones (Olsthoorn, 2014a). Una relación laboral sería precaria si se trata de un trabajo inseguro ocupado por una persona trabajadora vulnerable que, en caso de quedar desempleada, recibiría prestaciones económicas mínimas. Los ejes estarían basados a su vez en dos dimensiones de la precariedad laboral: la inseguridad de ingresos (la inseguridad de percibir los ingresos necesarios para tener un nivel de vida digno) y la inseguridad del empleo (la inseguridad de perder el empleo actual y la duración esperada del desempleo en caso de producirse esta pérdida)⁴³. Formaliza la inseguridad de ingresos en un indicador que es una función de su salario, ingresos suplementarios y prestaciones a las que tiene acceso. Si el resultado es inferior a una cantidad especificada de un 60% de los ingresos medianos de cada una de esas

43 Aunque esta es una definición de “inseguridad” diferente a la que hemos visto que usan otros autores, hemos reproducido el uso del término que da el autor porque resulta internamente coherente con su investigación y le da un respaldo teórico en su explicación teórica.

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

categorías (una medida común en los estudios sobre pobreza relativa), esta asumirá un valor de 1. En caso de que las tres asuman un valor de 1, la persona trabajadora se considerará en una relación laboral precaria respecto a los ingresos. La inseguridad de empleo, por su parte, queda reflejada en una fórmula que incluye como variables si la persona trabajadora se halla en un contrato no indefinido y la duración del periodo de desempleo tras haber sido despedido de este contrato. Es decir, en caso de que la persona trabajadora informase de hallarse en un contrato temporal en, por ejemplo, el año 2004 y posteriormente en 2006 informase de que fue despedido o ese contrato terminó y pasó un periodo largo de desempleo (que define como superior a 3 meses), se entendería que esa persona trabajadora se hallaba en una situación de inseguridad respecto al trabajo. Este tipo de operativización resulta posible para el autor gracias al hecho de contar con una base de datos como la OAS, una encuesta panel holandesa centrada en el mundo del trabajo. Finalmente, el autor formalizó también la integración de ambos indicadores en una tercera ecuación que por tanto capturaría el empleo precario “como inseguridad respecto el trabajo y si es posible que provea ingresos suficientes” (Olsthoorn, 2014b, p. 9).

De su análisis estadístico, Olsthoorn extrae varias conclusiones respecto a la evolución de la precariedad laboral en Holanda. De un lado, que la precariedad laboral en sus dos indicadores (tanto de ingresos como de empleo) está negativamente correlacionada con el nivel educativo. De otro, que el empleo precario ha ido en aumento respecto a la inseguridad del empleo y a la integración de ambos indicadores, no así respecto a la de ingresos. Y finalmente, que la precariedad laboral sería más alta en el sector privado que en el público y mayor para inmigrantes no occidentales que para no inmigrantes, únicamente con respecto al indicador de la inseguridad en el empleo, no para el de la inseguridad de ingresos ni para la integración de ambos. Hay que tener en cuenta que los datos extraídos del OAS únicamente hasta el año 2008 cuando Olsthoorn realizó su estudio, así que no le resultó posible capturar los efectos de la Gran Recesión en la precariedad laboral bajo su conceptualización. Por su parte, Suresh Sapkal y Shyam Sundar estudiaron

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

los determinantes del empleo precario, para lo cual parece deducirse de su explicación metodológica que lo equiparan con el empleo temporal, al cual dividen en cuatro categorías: una para contratos verbales y otras tres para los contratos escritos de duración de uno, entre uno y tres o de más de tres años (Sapkal & Sundar, 2017, p. 344).

Gutiérrez-Barbarrusa ha estudiado la evolución de la precariedad laboral en los países de la UE-15 con datos que se extienden de 1995 a 2015 (dividiéndolo en dos periodos, antes y después de la Gran Recesión de 2008) (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016a, 2016b). Respecto a su concepto de la misma, sigue a Ramos-Díaz cuando este la ubica en el empleo atípico y la “sensación de inseguridad laboral y pobreza que genera entre las personas trabajadoras temporales y tiempo parcial” (Ramos-Díaz, 2000, p. 25). Gutiérrez-Barbarrusa defiende también que el “trabajo estándar” está en decadencia en todas las economías occidentales, dejando paso al “empleo flexible” o “atípico” (2016a, p. 515), dando por buena la definición que Caire da del empleo estándar, como:

“(…) el trabajo asalariado que se realiza dentro de una relación formalizada entre el patrono y el empleado (por ejemplo, bajo un estatuto o un contrato de duración indefinida firmado dentro del marco de un convenio colectivo), que es estable (y que ofrece, posiblemente, perspectivas profesionales), en jornada completa (por eso constituye una base para la participación en la vida colectiva y la identidad social), que aporta la parte fundamental de la renta familiar, depende de un único patrono, se desempeña en un lugar de trabajo concreto y es asignado específicamente al individuo en cuestión” (Caire, 1992, p. 133).

Y de forma concordante, cita a Recio (2007) al entender que el empleo precario no es exactamente el flexible, sino su “reverso”, es decir, los costes sociales que las políticas de flexibilidad imponen sobre las personas trabajadoras fijas, concluyendo que la precariedad laboral supondría en concreto, un tipo de flexibilidad laboral, la que consiste en la “degradación de las condiciones laborales a través de bajos salarios y elevada precariedad” que se concretaría en dos dimensiones: inseguridad⁴⁴ y pobreza (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016a, p. 518). La forma en que Gutiérrez Barbarrusa operativiza

44 Como vemos, parece deducirse por tanto que Gutiérrez Barbarrusa denomina aquí “inseguridad” a la incapacidad de disfrutar de una relación asalariada estable, no a una percepción subjetiva de la probabilidad de que la relación laboral se extinga como hace Choonara (2019a, Capítulo 3).

este concepto de precariedad laboral para su investigación empírica es como sigue: citando a Standing (2011), como primer criterio de inclusión determina el de las modalidades de contratación atípicas, el empleo a tiempo parcial y temporal, el autoempleo y las pasantías. Pero para evitar confundir la mera situación contractual atípica con la precariedad efectiva, y siguiendo a Recio (2007), depura los datos en función de un criterio que denomina de contingencia o involuntariedad. Y así, las personas autoempleadas únicamente quedan incluidas si no tienen personas asalariadas, las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial únicamente si lo son de forma involuntaria, y las personas trabajadoras fijas temporales sólo se consideran en caso de que no deseen un contrato indefinido. A diferencia de Ramos-Díaz (2000), Gutiérrez-Barbarrusa no otorga mayor peso a ninguna de las modalidades de empleo atípico al no considerar que sean inherentemente más precarias que las otras. Este índice, que denomina de “inseguridad laboral”, lo aplica a los países de la UE-15, observando su aumento en casi cuatro puntos porcentuales tras la Gran Recesión. El análisis además lo descompone por países, mostrando que existe un primer grupo con elevados niveles de este tipo de inseguridad: son los países del sur europeo, encabezados por España, a la que acompañan Portugal, Grecia e Italia. Les siguen otros países entorno a la media europea (Alemania, Francia, Bélgica, Suecia y Finlandia) y por último, otro grupo con bajos niveles (Reino Unido, Irlanda, Países Bajos, Dinamarca, Austria y Luxemburgo). Tras la Gran Recesión, Bélgica transita hacia el grupo de países con menor inseguridad, mientras que Irlanda y Países Bajos lo hacen en sentido inverso. Para la autora esto encaja con los modelos de flexibilidad que habrían apuntado Miguélez y Prieto (2009, Capítulos 283-284), según los cuales existirían dos tipos de introducción de la flexibilidad en las relaciones laborales. De un lado estaría la modalidad de “flexibilidad controlada”, que extiende este control también a la inseguridad tal y como la entiende ella y por tanto mantiene características del “modelo tradicional de relaciones laborales” (alta tasa de ocupación, voluntariedad en el empleo atípico), mientras que los países con “flexibilidad incontrolada” representarían el modelo opuesto y

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

estarían aquejados de una desigualdad de oportunidades con escaso control social.

Respecto a los resultados de su segunda dimensión de la precariedad laboral, la pobreza o insuficiencia de ingresos, el autor muestra como en el periodo entre 2006 y 2014 el porcentaje promedio de bajos salarios se ha mantenido relativamente estable en los países estudiados, con un ligero descenso de 0,66 puntos porcentuales, aunque le llama la atención el aumento de la pobreza en particular en Alemania y Reino Unido, que considera que puede deberse a la conjunción de una desregulación del mercado de trabajo con la adopción de formas de empleo atípico “extremadamente precarias” como los *mini-jobs* en Alemania o los *zero-hour contracts* en Reino Unido.

Gutiérrez-Barbarrusa combina finalmente ambas dimensiones de su concepto de precariedad laboral (inseguridad y pobreza) para elaborar un “índice de precariedad” (IP) con el que medir su evolución en los países y el período estudiado. Los resultados arrojan tres agrupaciones nacionales. De un lado, un primer tipo de países con mercados laborales con inseguridad y pobreza elevadas, correspondiente a los países del sur Europeo (España, Portugal y Grecia) al que se añade Irlanda y tras la Gran Recesión, Irlanda. El segundo tipo sería el de los países con mercados de trabajo con una inseguridad y pobreza moderadas (Francia, Bélgica, Dinamarca, Suecia y Finlandia) y el tercero, el de los países con mercados laborales con inseguridad moderada pero de pobreza elevada (Alemania, Reino Unido y Países Bajo, con Austria en relativa cercanía) (Gutiérrez-Barbarrusa, 2016a, pp. 539-541). En conclusión, para Gutiérrez-Barbarrusa el empleo precario se incrementó en Europa tras la Gran Recesión, aunque más en el sentido del aumento de la pobreza en los países con mercados de trabajo desregulados, en contraste con los países del sur de Europa, donde sí que aumento en su sentido de inseguridad de permanencia en el trabajo (que, recordemos, incluiría el empleo autónomo y el temporal o a tiempo parcial involuntarios).

Como veíamos, Gutiérrez-Barbarrusa comparte con Ramos-Díaz (2000) una concepción de la precariedad laboral como compuesta de la doble dimensión de inseguridad y pobreza. Ramos-Díaz ha continuado sosteniendo esta

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

definición en un estudio posterior (Ramos-Díaz, 2004, pp. 103-104). A la hora de operativizar el concepto para un análisis empírico, sin embargo, parece centrarse más en la dimensión de la pobreza, considerando que un empleo sería precario si aportara a la persona trabajadora menos del 66% o del 50% de la mediana del salario medio (utiliza ambas medidas) (Ramos-Díaz, 2004, p. 112). Sus resultados muestran como en España, en contraste con otros países europeos, las personas trabajadoras fijas con contratos atípicos, refiriéndose de forma mayoritaria a las temporales y a tiempo parcial, son las que más riesgo de precariedad laboral sufrirían. Y dentro de este colectivo de personas trabajadoras, no sólo estarían sobrerrepresentadas las mujeres con respecto a su participación en la población activa (algo compartido por otra parte con el resto de países europeos que estudia), sino también las personas trabajadoras fijas que requieren cualificaciones elementales, así como los jóvenes (Ramos-Díaz, 2004, pp. 120-123). Aun así, no acaba de quedar del todo claro la utilidad que tiene para Ramos-Díaz el usar el concepto de “precariedad laboral” cuando en todo momento su análisis empírico tiene como variable dependiente el nivel salarial. Así, afirma por ejemplo que según sus resultados “el empleo permanente a tiempo completo reduce el riesgo de precariedad, respecto a otras modalidades de contratación”, para a renglón seguido presentar una tabla con filas correspondientes a cuatro países y columnas que muestran los porcentajes de personas trabajadoras en cada país con “salarios precarios” según lo sean a tiempo completo, a tiempo parcial, con contrato temporal o auto-empleados (Ramos-Díaz, 2004, p. 123). La investigación es por supuesto de mucho interés, pero entiendo que en última instancia lo que confirma es la correlación entre salarios bajos (comparativamente según el contexto nacional) y ciertas modalidades de contratos.

Un estudio de Matilla-Santander et al. ha observado la evolución de la precariedad laboral como un constructo multidimensional basado en cuatro dimensiones (2019, p. 260), en concreto en el contexto de las personas trabajadoras fijas asalariadas en la Unión Europea en 2014, usando la base de datos Eurobarometer 398. Las cuatro dimensiones que constituyen su concepto de precariedad laboral son:

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

1. Falta de capacidad para ejercer derechos, presente en cuatro casos: que la persona trabajadora declarase no haber podido tomarse un descanso tras 6 horas trabajando, jornadas laborales superiores a las 13 horas, no tener un día de descanso semanal o no disponer de 4 semanas de vacaciones pagadas al año.
2. Vulnerabilidad, presente en caso de que la persona trabajadora declarase no haber podido disfrutar de derechos por miedo a un impacto negativo en su carrera o en su salario.
3. “Desempoderamiento” [disempowerment], en caso de que la persona trabajadora fuera incapaz de influenciar su jornada laboral o no estuviera satisfecho con cómo se toma la opinión sobre su propio trabajo.
4. Temporalidad, en caso de que la persona trabajadora lo fuese por una agencia de colocación [temporary employment agency contract], tuviese un contrato de duración determinada u otro tipo de contrato de prácticas.

Matilla-Santander et al. excluyen de su estudio las variables relacionadas a salarios o a protección o derechos sociales limitados debido a la falta de datos disponibles en la Eurobarometer 398. Sus resultados muestran que, bajo el concepto de precariedad laboral que manejan, en el año 2014, dos de cada tres personas trabajadoras de la Unión Europea tenían un empleo precario. La dimensión más prevalente de precariedad sería la de la incapacidad de ejercer derechos.

Por su parte, García-Pérez, Prieto-Alaiz y Simón han estudiado la evolución de la precariedad laboral en personas trabajadoras asalariados, utilizando también un constructo multidimensional para medirla, si bien con dimensiones distintas a las del estudio anterior y centrándose en el contexto español entre 2006 y 2015 (García-Pérez et al., 2020). Su metodología es particularmente interesante, ya que su elaboración del constructo multidimensional se basa en la asignación de pesos relativos a cada dimensión incluida que corresponde a un criterio híbrido basado en la estimación de pesos hedónicos a través del uso de un análisis multivariado de los factores que afectan a la satisfacción laboral de las personas trabajadoras fijas.

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

Para este fin, extrajeron las dimensiones relevantes para medir la precariedad laboral de las respuestas que las propias personas trabajadoras españolas han dado sobre los factores determinantes de su satisfacción laboral en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), en concreto los factores que producen insatisfacción. Así, inicialmente García-Pérez et al. incluyeron como dimensiones de la precariedad laboral una serie de atributos que explican que tradicionalmente han pertenecido a trabajos no deseables y que se incluyen en la Encuesta de Población Activa como variables explicativas. Esto abarcaría los casos en que la persona trabajadora tuviera salarios bajos (inferiores al 60% del salario medio), un contrato temporal o a tiempo parcial debido a la incapacidad de haber encontrado uno a jornada completa, trabajara horas extra más allá de las acordadas en el contrato o convenio colectivo de forma frecuente, jornadas nocturnas o dominicales frecuentes, estuviera sobrecalificada para el puesto (medido de forma objetiva si la persona trabajadora tenía una titulación superior al nivel más frecuente para su profesión), no recibiera formación por parte de la compañía o trabajara en una empresa con menos de 10 empleados. Tras el análisis multivariado del nivel de relevancia con respecto a la satisfacción laboral que las propias personas trabajadoras otorgaron a estas dimensiones en sus respuestas a la ECVT, García-Pérez et al. observaron que, de esta lista de características, dos no presentaron resultados de insatisfacción. Estas eran las relacionadas con no recibir formación por parte de la compañía o con trabajar en una empresa con menos de 10 personas empleadas (García-Pérez et al., 2020, p. 353). El constructo multidimensional final, por tanto, incluía el resto de ocho dimensiones, pero cada una recibiendo un peso desigual, ya que este dependía del análisis multivariado de las respuestas sobre insatisfacción laboral de la ECVT. Así, tener un contrato temporal tenía un peso superior en el constructo multidimensional que el trabajar jornadas nocturnas.

Del análisis de la evolución del nivel de precariedad laboral medida de esta forma, observan que esta ha permanecido mayormente estable o incluso se ha incrementado ligeramente en la mayoría de dimensiones con respecto al total de puestos de trabajo en España en el periodo estudiado. En contraste,

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

observan que los puestos de trabajo de nueva creación durante el periodo muestran un deterioro en las condiciones de trabajo durante todo el periodo, en particular en el caso de la temporalidad, el trabajo nocturno, los bajos salarios y especialmente el trabajo a tiempo parcial involuntario. Como resultado, el porcentaje de personas trabajadoras en los nuevos puestos creados que sufren precariedad laboral aumentó del 10,6% en 2007 al 18,8% en 2014 (García-Pérez et al., 2020, pp. 354-355).

El sociólogo de inspiración marxista Kevin Doogan señala cómo sus datos muestran que la estabilidad en el empleo en realidad aumentó durante los años 90, cuando el concepto de inseguridad laboral comenzó a hacer su aparición en las ciencias sociales. Su tesis es que el mercado laboral es una “estructura profunda”, mucho más impermeable a los cambios exógenos de lo que pudiera parecer a primera vista. A efectos prácticos, el mercado laboral funciona como un “aislante” contra los cambios al trabajo, puesto que considera no únicamente los requisitos productivos sino también los reproductivos (esto es: la necesidad de que las personas deben ser criadas, formadas, etc. antes de que entren a formar parte de la mano de obra) (Doogan, 2009, Capítulo 4).

Matilla-Santander et al. estudiaron la prevalencia de la precariedad laboral en la Union Europea en 2014 entre las personas trabajadoras fijas por cuenta ajena (Matilla-Santander et al., 2019). Elaboraron un modelo que recogía la precariedad laboral como un constructo multidimensional compuesto de cuatro dimensiones: incapacidad para ejercer derechos, vulnerabilidad, “desempoderamiento” y temporalidad. Para ello, se basaron en una encuesta de la Comisión Europea (el Flash Eurobarometer Report) y modelaron cada una de esas dimensiones de la siguiente forma:

1. La incapacidad de ejercer derechos se entendió que se cumplía en aquellas personas trabajadoras que habían presentado al menos uno de cuatro ítems: no tener un descanso tras 6 horas de trabajo, una jornada laboral que excediese las 13 horas, falta de un día de descanso semanal o no tener 4 semanas de vacaciones pagadas cada año.
2. Se asumió que existía una situación de vulnerabilidad en caso de que la persona trabajadora no hubiese ejercido los derechos porque podría

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

tener un impacto negativo en la carrera o no hacerlo por temor a repercusiones negativas en el salario.

3. El “desempoderamiento” se observó en caso de que se cumpliera una de las dos situaciones siguientes: o bien que se manifestase una incapacidad de influir en la distribución de la jornada laboral o bien que no se estuviera satisfecho con cómo se tenía en cuenta su opinión sobre el trabajo.
4. La temporalidad se interpretó en caso de que la persona trabajadora tuviese un contrato temporal, un contrato por agencia o un contrato de prácticas.

Sus resultados mostraron que, bajo este constructo multidimensional, dos de cada tres personas trabajadoras por cuenta ajena sufrían precariedad laboral, siendo esta superior en los países del este de Europa (con un 72,64%) que en los nórdicos (con un 51,17%). La dimensión que más se cumplía era la de la incapacidad de ejercer derechos (con un 42,39%). El estudio resulta altamente interesante por la amplitud de la muestra, que permite darle una dimensión comparativa, útil para el análisis de los modelos de Estado del bienestar.

Con todo, y como hemos venido argumentando, el quid del debate reside en lo que entendamos como precariedad laboral. Bajo el constructo de Matilla-Santander et al., un empleo estable, con continuidad de décadas, podía entenderse como precario si, por ejemplo, el trabajador había contestado que no está “muy satisfecho” o “no satisfecho en absoluto” con la forma en que su opinión sobre el trabajo se tenía en cuenta. En nuestra opinión, un caso así podría darse, por ejemplo, en lugares de trabajo con relaciones muy jerarquizadas y escasez de feedback y capacidad de influencia de las personas trabajadoras fijas en la toma de decisiones (situación que parece razonable suponer que podía darse sin problemas en los empleos “para toda la vida” que se suele defender como la norma en el periodo de posguerra en la Europa occidental), sin que necesariamente la trayectoria profesional o el puesto de trabajo de las personas trabajadoras fijas en sí sufriese ningún riesgo o incertidumbre. Una definición de precariedad laboral como la de Matilla-Santander et al., aunque útil, puede conducir a perder la capacidad de

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

precisión a la hora de observar cambios en el trabajo, en ese sentido. A este respecto, la dimensión específicamente dedicada a la temporalidad era la tercera en cuanto a prevalencia de las cuatro con un 12.64%, ligeramente por encima de la última, la de vulnerabilidad (12,41%) y muy lejos de la primera ya mencionada de incapacidad para ejercer derechos (42,39%). Esta dimensión, la más prevalente, está además muy centrada en los descansos durante la jornada laboral, y los periodos de descanso semanales o vacacionales, con lo que en nuestra opinión más que constituir una dimensión de la precariedad laboral, serían casos de incumplimiento y falta de ejercicio de estos derechos de las personas trabajadoras fijas. Ciertamente son unas malas condiciones laborales y con toda seguridad más probable que se den en casos de personas trabajadoras sometidas a la incertidumbre por su futuro, por su falta de capacidad para presionar a la hora de ejercer sus derechos, pero no necesariamente implican esta inestabilidad per se.

Con el objetivo de calcular el número y proporción de personas trabajadoras italianas en situación de precariedad laboral, Mandrone y Massarelli proponen justamente una “definición operativa de precariedad” (Mandrone & Massarelli, 2007, p. 1) en la que incluyen a aquellos con contrato de duración determinada involuntarios, a los desocupados cuyo contrato de trabajo temporal ha terminado y una tercera categoría específicamente italiana de “colaboradores que presentan fuertes indicios de subordinación”, que entendemos que podría equipararse, grosso modo, a las personas trabajadoras fijas autónomas económicamente dependientes⁴⁵.

Rodgers y Rodgers identifican cuatro dimensiones del empleo precario: inestabilidad, inseguridad, falta de protección de y vulnerabilidad social o económica (Rodgers & Rodgers, 1989). Ven la primera dimensión del empleo precario en trabajos de limitada duración o alta probabilidad de finalización del contrato, por tanto los contratos temporales y formas irregulares de empleo deberían incluirse en esta dimensión de la precariedad laboral. La segunda dimensión de la precariedad laboral se hallaría vinculada a la inseguridad de las personas trabajadoras fijas o su falta de control sobre el trabajo, con menor

45 El propio Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, hace una equiparación similar en <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/consejerias/italia/pensiones/contenidos/prestaciones.htm>.

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

control colectivo o individual sobre las condiciones de trabajo que redundan en mayor inseguridad. En tercer lugar, la falta de protección contra la discriminación, el despido no procedente o las condiciones de trabajo inaceptables es otro de los rasgos definitorios de la precariedad laboral. En cuarto puesto, el empleo precario debe entenderse de forma conjunta a las dimensiones de vulnerabilidad social y económica. Los trabajos con salarios bajos pueden identificarse como precarios “si están asociados con la pobreza y la inserción social insegura”. En este sentido, se trata de una conceptualización similar a la de la OIT que nos da cuatro condiciones de empleo precario: salario bajo, falta de protección contra el despido, falta de acceso a prestaciones y derechos sociales y una capacidad limitada o inexistente de las personas trabajadoras fijas de hacer valer sus derechos laborales (International Labour Organization, 2012).

Una de las herramientas más fructíferas a la hora de estudiar la relación entre la precariedad laboral y la salud de las personas trabajadoras ha sido la escala EPRES [*Employment Precariousness Scale*], desarrollada en el seno del grupo GREDS-Emconet. Dicha escala consta de seis dimensiones: inseguridad laboral en términos de la duración y el tipo de contrato de trabajo, individualización de la negociación de las condiciones de trabajo, bajos niveles salariales y privación material, prestaciones sociales limitadas, vulnerabilidad frente a los abusos y falta de poder para hacer valer derechos legales (Vives et al., 2010).

La escala EPRES tiene su origen en la desarrollada en la tesis doctoral de Amable (2006) donde sigue esta estrategia multi-dimensional identificando la precariedad laboral las seis dimensiones mencionadas, y que habrían emergido durante una investigación cualitativa (Amable, 2006, p. 104). Amable también nos otorga una definición de la precariedad laboral sobre la que se basa su constructo multi-dimensional al teorizar, citando a Boyer y Saillard (2005), Cano (2000) y Castel (1995), y sugiriendo que:

“la precariedad laboral es la fragilización de la relación salarial introducida a partir de la flexibilidad laboral (...) que refleja una asimetría en las relaciones de poder que definen el marco de las relaciones laborales” (Amable, 2006, p. 55).

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

En nuestra opinión, esta definición cuenta con la ventaja de que especifica el contraste con las que pretenden equipararla con la mera flexibilidad vista desde otra perspectiva: se trataría de la fragilización producida por la flexibilidad laboral, y no la flexibilización, como vimos en la página 117 que defendía Casas-Cortés (2009, p. 328). Esta fragilización, además, reflejaría una asimetría de poder inherente a las relaciones laborales, fundamento de la intervención del derecho en el ámbito del trabajo, su “narrativa constituyente” según Langille (2006). Es de resaltar que en esta tesis Amable no busca determinar la prevalencia de la precariedad laboral en la población trabajadora, sino, como hemos mencionado, averiguar cuál es su relación con la salud de las personas trabajadoras fijas. Entre sus resultados, halló que las personas trabajadoras fijas que sufrían de alta precariedad tenían más probabilidad de sufrir trastornos psíquicos crónicos (Amable, 2006, pp. 120-121).

Como hemos señalado, la escala EPRES tiene su origen en el desarrollo de este trabajo de Amable por parte de diversos autores, y tanto esta como sus variaciones han visto un uso extensivo en numerosas investigaciones, sobre todo centradas, como hemos señalado, en la relación entre la salud y la precariedad laboral, no solo en España (Julià et al., 2017; Padrosa et al., 2021; Vives et al., 2010, 2013, 2015), sino también específicamente en Cataluña (Benach et al., 2015) o incluso a nivel de Barcelona (Bolíbar et al., 2020), pero también en otros contextos más alejados como en Chile (Vives-Vergara et al., 2017). En general, los resultados han apuntado a la fiabilidad de la escala y la asociación entre situaciones de precariedad laboral definidas bajo los criterios de la misma y mala salud mental.

En contraste, el modelo de *strain* laboral (término que puede traducirse por “carga” o por “presión”) de Lewchuck, Clarke y De Wolff reduce las dimensiones únicamente a tres: control, esfuerzo y apoyo. El control se relaciona con la certidumbre o incertidumbre sobre el empleo futuro y las condiciones de la relación laboral actual. El esfuerzo, con mantener el trabajo y equilibrar las exigencias de varios superiores o lugares de trabajo. El apoyo es la dimensión que cubre, precisamente, el apoyo que la persona trabajadora recibe en su trabajo de los sindicatos, compañeros de trabajo o familiares y

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

amigos en casa (Lewchuck et al., 2008). Recientemente, Lewchuck y sus coautores han hecho uso también del Índice de Precariedad en el Empleo desarrollado por el grupo de investigación PEPSO (Pobreza y Precariedad Laboral en Ontario Sur o *Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario*) en sus investigaciones (Lewchuck et al., 2014). Dicho índice combina diez medidas, directas e indirectas de la inseguridad laboral y datos de una encuesta de 2011/2012 elaborada en la zona de Hamilton-Greater Toronto. Las diez medidas están agrupadas en cuatro categorías, como sigue:

1. Forma de la relación laboral, que mide si la persona trabajadora está en una “relación de empleo estándar” (REE) [*standard employment relationship* o SRE] por un lado, y por otro, el grado de inseguridad que percibe la persona trabajadora respecto a dicha relación.
2. Incertidumbre de ingresos, que incluye tanto la seguridad de recibirlos como la existencia de prestaciones económicas al margen.
3. Incertidumbre de horarios [*scheduling uncertainty*], que engloba tanto la variabilidad en los mismos como el conocimiento de antemano de los cambios.
4. Incertidumbre de relación, que captura tanto el grado de informalidad de la relación laboral como el poder relativo de las personas trabajadoras y empresarias en esta.

Puig Barrachina et al. utilizaron una adaptación de la escala EPRES mencionada anteriormente con la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo-2005 para estudiar la distribución social de la precariedad laboral en la Unión Europea. Conceptualizaron la calidad del trabajo en cuatro “dominios” separados:

1. Contenido del trabajo: el grado de autonomía y control de la persona trabajadora sobre su puesto de trabajo.
2. Condiciones de trabajo: las exigencias físicas y psicosociales del trabajo.
3. Condiciones de empleo: los acuerdos entre personas trabajadoras y empresarias sobre sus contratos, recompensas y expectativas.

4. Relaciones de empleo: las relaciones mútuas entre personas trabajadoras y empresarias (Puig-Barrachina et al., 2014, p. 144).

Hallaron que, en general, las mujeres, las mujeres sin autoridad para supervisar, aquellos con menos credenciales y las personas trabajadoras fijas de Europa del este o del sur sufrían los mayores niveles de precariedad laboral (Puig-Barrachina et al., 2014, p. 149).

En otro estudio, publicado en 2016, Kretsos y Lianos intentaron calcular cuántas personas trabajadoras europeas se hallaban en relaciones laborales precarias usando la European Union Labour Force Survey como base de datos. Su modelo es un ejemplo de claridad conceptual, puesto que comprende tres dimensiones, claramente diferenciadas y que tienen sentido intuitivamente relacionado con la precariedad laboral. La primera, es la que denominan “precariedad de horas” e incluye a las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial que desearían tener un contrato a jornada completa. La segunda, la denominada “de tipo de contrato”, comprende a las personas trabajadoras fijas temporales que indicaron que preferirían un contrato indefinido. La tercera, que describen como inseguridad de trabajo [work insecurity], engloba a aquellas personas trabajadoras que estaban buscando un nuevo trabajo debido al miedo y la sospecha de que iban a ser despedidos del contrato en el que se hallaban (Kretsos & Livanos, 2016, pp. 28-29). Llegaron a la conclusión de que aproximadamente una de cada diez personas trabajadoras europeas se hallaba en una situación así, la mayoría de ellas trabajando con contratos parciales o temporales no deseados y con una mayor presencia en los países mediterráneos (Kretsos & Livanos, 2016, pp. 32-35).

En nuestro país se ha llevado también a cabo trabajo empírico para analizar la extensión de la precariedad laboral. En algunos casos se ha hecho de forma muy centrada en ciertos colectivos. Un ejemplo podrían ser los estudios de la precariedad laboral de personas trabajadoras del sector de la cultura y los artistas profesionales de Pérez Ibáñez y López-Aparicio Pérez (2018; Pérez-Ibáñez & López-Aparicio, 2019): en estos han observado la frecuencia en el sector de personas trabajadoras autónomas, con altos niveles de desempleo y salarios cercanos al mínimo interprofesional en los sectores y cómo además

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

dichas condiciones perniciosas afectan con mayor asiduidad a artistas mujeres. Otro sería el de Villar-Aguilés y Obiol-Francés de las trabajadoras valencianas en el sector de la educación universitaria y de la investigación (2022), donde constatan la forma en que el rol de género asignado a las mujeres como “cuidadoras” supone un obstáculo para su promoción.

Otros resultan más ambiciosos en su enfoque geográfico: Berber-Agtaş, Sauviat y Amler, en su trabajo de final de máster inédito pero disponible online, han estudiado a las personas trabajadoras fijas migrantes que definen como “precarios” en Alemania, Corea del Sur y España y citan datos de Eurostat para afirmar que el 35% de las personas trabajadoras españolas tenían un contrato de duración determinada en 2005, el mayor porcentaje de todos los países de la UE (Berber-Agtas et al., 2007, p. 101). Insisten, no obstante, en la diferencia entre la precariedad experimentada por personas trabajadoras nativas españolas y migrantes que llevaba a estas últimas a percibir salarios comparativamente más bajos en cualquier sector (Berber-Agtas et al., 2007, pp. 114-115).

Pero el quid de la cuestión es que, como vimos en el apartado 3.2.8, la medición de la precariedad laboral se puede realizar desde distintos enfoques metodológicos, dependiendo de básicamente factores: la teoría subyacente que la conceptualiza y su operativización a la hora de medir datos empíricos, y la disponibilidad de estos datos. Estas mediciones a menudo se concentran por tanto en variables que se tienden a vincular estrechamente con el concepto de precariedad laboral, como el empleo temporal, y en periodos de tiempo concretos para los que existen datos recogidos por agencias oficiales.

En España la constatación de la existencia de precariedad se ha producido incluso al nivel del diálogo entre organizaciones sindicales y empresariales. Así, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), firmado por las principales organizaciones sindicales (CC.OO. Y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME) el 7 de abril de 1997 supuso un punto de inflexión en este proceso de flexibilización. Y lo fue porque se constató tanto la existencia de una desmedida temporalidad y rotación de la contratación laboral en España como

sus efectos negativos tanto sobre la población trabajadora como sobre el crecimiento económico u otros planos (Pérez Rey, 2004, p. 19).

Por tanto la pregunta clave sería ¿cómo de extendida se halla esta precariedad en España? Daniel Lacalle, en un estudio realizado antes de la Gran Recesión (y por tanto teniendo en cuenta la perspectiva que otorga este hecho), consideraba que la precariedad laboral era “la gran lacra del capitalismo en la época de la globalización neoliberal y [...] el más grave problema para los asalariados de nuestro país” (Lacalle, 2006, p. 149). El problema subyace en la falta de un criterio comúnmente aceptado para definir precariedad. Lacalle defiende que, a pesar de que se equipara la precariedad con temporalidad⁴⁶, esta es “mucho más que eso” y las propias personas trabajadoras precarias la identifican con situaciones laborales de “salario bajo, sin cobertura de derechos para la entrada, estancia y salida del puesto de trabajo, prácticamente sin acceso a la promoción, casi siempre sin convenio colectivo, con largas jornadas, excesiva movilidad horizontal a discreción del empleador, salarios ínfimos, claramente insuficientes y bajo malas o pésimas condiciones de trabajo; para ellos el que su contrato sea indefinido o no [...] no es un hecho que sea considerado como una característica relevante para la precariedad” (Lacalle, 2006, p. 150). Su enumeración de características de la precariedad recuerda a la de Amable (2006) o Benach (2010) citadas anteriormente, o a la que lleva a cabo Ginés i Fabrellas a la hora de analizar la precarización introducida en reformas laborales en España (Ginès i Fabrellas, 2019). El problema es que a la hora de llegar a una definición de precariedad laboral con la que poder trabajar, Lacalle utiliza, como “primera aproximación” y a efectos comparativos a “los parados por un lado y a los asalariados activos con un tipo de contrato no indefinido”, los cuales suman, en conjunto más del 40% de los asalariados en España. Lacalle advierte de que se trata de una mera aproximación y cree que cabría añadir a muchos más personas trabajadoras bajo esa definición como a los:

“(...) prejubilados, los sumergidos, los que no son considerados estadísticamente activos, los lisa y llanamente excluidos social y laboralmente,

46 Ver, como ejemplos ya señalados anteriormente, (García de Polavieja, 2003; Marí-Klose & García, 2014; Virtanen et al., 2005).

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

los desalentados de acudir al mercado de trabajo, los emigrantes por razones económicos, los subempleados, algunos de los pequeños empleadores y una parte importante de los autónomos y franquiciados, en especial aquellos calificados como autónomos dependientes o que podríamos entender como falsos autónomos” (Lacalle, 2006, pp. 150-151).

En total, para el autor, al menos entre 6 y 7 de cada 10 asalariados en España son precarios “de una u otra forma”. Resulta difícil entender cuál es exactamente el nexo de unión entre todos esos colectivos o por qué cabe unirlos a todos bajo la etiqueta de “precarios”, en vez de considerar que padecen situaciones de explotación o exclusión que, además de haberse dado históricamente de forma común, e incluso variando su proporción respecto al resto de población trabajadora según la marcha del ciclo económico, son en realidad consustanciales al funcionamiento del modo de producción capitalista.

Así, si los desempleados son un grupo de personas trabajadoras afectadas por la “precariedad laboral”, este concepto dejaría de tener nada de novedoso, de haberse extendido o haber profundizado bajo el impulso de medidas neoliberales: no hay más que recordar de los efectos que la llamada Crisis del Petróleo causó en numerosos países occidentales durante los años 70 o las inmensas masas de población trabajadora desempleada consecuencia de la Gran Depresión de los años 30. Si todos ellos eran personas trabajadoras precarios, entonces acaba por entenderse que la excepción es la falta de precariedad, y podríamos entender que al hablar de “precariedad laboral” hablamos meramente de la existencia de las personas trabajadoras fijas bajo el capitalismo. No en vano, en Marx el origen del modo de producción capitalista, fue precisamente la desposesión provocada sobre las clases campesinas, forzándoles a una situación de desempleo, la originadora de la clase obrera industrial (Marx, 1976, Capítulo 26). En este punto las críticas de Choonara a la mitologización de una clase obrera industrial, étnicamente homogénea e íntegramente afiliada que nunca fue (Choonara, 2019a, p. 41), cobran todo el sentido. Quizás debido a la dificultad de establecer un criterio común que incluya a todos los grupos mencionados anteriormente, Lacalle se ve forzado posteriormente a utilizar la tasa de temporalidad, de nuevo, como un indicador o sustituto de la “tasa de precariedad” en España, indicando que es del 30,7%

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

frente al 13% de la UE (Lacalle, 2006, Capítulo 154), en este caso con la dificultad añadida de que como hemos mencionado anteriormente, la regulación de la temporalidad no es la misma en todos los países de la UE, motivo para mostrarse escépticos ante la utilidad de una tasa comparativa. En otra obra, el mismo autor utiliza de nuevo un compuesto de la tasa de desocupación y de la de temporalidad como “aproximación” a la extensión de la precariedad en nuestro país, si bien insistiendo en que no se trata de una equiparación entre los fenómenos medidos y la precariedad laboral (Lacalle, 2009, p. 26).

Otra perspectiva sobre las causas, el contexto legal y el papel que cumple la precariedad en nuestro modelo productivo ha sido la aportada por Lorente Campos al analizar la evolución de la temporalidad en el empleo en España durante las últimas dos crisis, por tanto incluyendo la Gran Recesión (Lorente Campos, 2014). El autor llega a la conclusión de la excepcionalidad del mercado laboral español con respecto a los países de nuestro entorno. Sus características diferenciales las atribuye a una serie de problemas crónicos derivados de la debilidad del sistema productivo español y que se manifiestan en un desempleo masivo subyacente que tiende a reaparecer cíclicamente, como muestra de una precariedad laboral extensible tanto a personas trabajadoras temporales como indefinidas. Lorente Campos señala que la equiparación de la tasa de desempleo de España con la de la UE (8,5%) en 2006 tras el robusto y continuado periodo de crecimiento de los años de la burbuja inmobiliaria, aún lejano al de los países más desarrollados, constituyó un mero espejismo. Seis años después la tasa de paro se vería triplicada, a diferencia de lo que ocurría en los países de la UE. Para el autor, esto revela un sistema productivo periférico, que se ajusta expulsando mano de obra y destruyendo tejido productivo, con además gran peso de la economía sumergida y el recurso desproporcionado al empleo temporal que emergió durante los años 80 y ha acompañado al mundo del trabajo español hasta nuestros días.

Como respuestas ante los problemas subyacentes del mercado laboral español, Lorente Campos percibe dos: combatir únicamente la diferenciación

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

entre personas trabajadoras temporales e indefinidas mediante la equiparación a la baja de ambas (propuesta que en nuestro país ha abanderado el partido Ciudadanos mediante su versión del “contrato único”), y la segunda, fortaleciendo el sistema productivo, estrategia lenta pero que supondría las bases de una reindustrialización de la economía y la implantación de un sector de servicios avanzados que complementase este proceso. La estrategia sería una de competitividad en calidad, no de competitividad precio, apostando por innovación y desarrollo de productos y servicios de mayor valor añadido. Como pieza clave de toda esta reorientación productiva, Lorente Campos entiende que resultaría necesario readoptar la causalización de la contratación temporal, a fin de restringir esta figura a su objetivo original.

Düll analizó en 2003 la prevalencia del empleo precario en distintos países europeos, Francia, Alemania, Italia, Reino Unido y España (Düll, 2003). España duplicaba con creces al resto de países respecto a tasas de temporalidad según tanto la encuesta Employment in Europe de 2002 como la Third Survey on Working Conditions de 2000, donde se hallaban en el 32% y el 27,1%, respectivamente. Los empleos temporales estaban altamente correlacionados con salarios bajos, algo que en el resto de países del estudio no parecía tan claro.

En contraste, la distribución porcentual según duración de los contratos recogía algunas características llamativas, como nuestro en las tablas 3 y 4.

Tabla 3: Distribución de contratos de trabajo en España según duración en años y período

Período	1991	1995	1998
Menos de 1 año	23,9	35,5	28,4
Más de 10 años	39,7	34,2	39,8

Fuente: elaboración propia adaptada de (Düll, 2003).

Tabla 4: Distribución de contratos de trabajo en España en 1995 según duración en años, desagregada

3.2.8 ¿Qué dicen los datos? Distintas operativizaciones del concepto de precariedad laboral

Duración del contrato	Proporción de contratos
Menos de 6 meses	27,3
6 meses-1 año	8,2
1-2 años	4,9
2-5 años	11,1
Menos de 5 años	51,4
5-10 años	14,4
10-20 años	17,7
Más de 20 años	16,5
Duración promedio	8,9
Duración mediana	4,6

Fuente: elaboración propia adaptada de (Düll, 2003; OECD, 1997).

Düll recoge cómo en España, los contratos de duración menor a un año aumentaron del 23,9% del total al 35,5%, pero disminuyeron al 28,4% en 1998. En contraste, los contratos de más de una década de duración, que habían disminuido del 39,7% del total al 34,2% entre 1991 y 1995, recuperaron su proporción al ascender al 39,8% en 1998. La tabla 3 muestra cómo 1995 más de la mitad de los contratos de trabajo españoles tenían una duración inferior a los 5 años. Pero es que de estos, más de la mitad a su vez (un 27,3%) eran de una duración inferior a los 6 meses. Para Düll este último hecho era tan significativo que lo resaltaba en sus conclusiones.

De hecho, para Düll, nuestro país tenía una prevalencia alta de casi todas las dimensiones que englobaba bajo el paraguas de “empleo precario”: contratos de duración determinada, trabajo temporal por medio de agencias (ie. ETTs), empleo cuasi-autónomo, malas condiciones de trabajo para personas trabajadoras atípicas, personas trabajadoras pobres (*working poor*), economía sumergida y pocos derechos y representación colectiva. Únicamente el empleo parcial era bajo su punto de vista algo poco presente en el mundo laboral español (Düll, 2003, p. 9).

El estudio de la OCDE que citan como fuente para esta distribución según duración de contratos muestra cómo de todos los países de la organización que se incluían en la muestra, ninguno presentaba mayor porcentaje de contratos de trabajo de duración menor a 6 meses que España. Incluso en el

país que le seguía, Australia, la cifra llegaba al 15,8% del total de contratos (OECD, 1997, p. 138). Resulta con todo llamativo que para esta categoría no se contase datos respecto a Polonia, otro país conocido por sus altas tasas de temporalidad dentro del contexto europeo, que por contra sí que arrojaba datos sobre la categoría de contratos de trabajo de más de 20 años de duración, en concreto de 43,9%, superando al resto de países de la OCDE en ella.

3.2.9 El estudio empírico de la duración de las relaciones laborales (job tenure) como campo adyacente al de la precariedad laboral

Si bien nuestro repaso por la literatura existente sobre precariedad laboral podría haber concluido con los estudios empíricos que hemos comentado en el apartado anterior, resulta de interés antes detenernos en un campo de estudios inherentemente vinculado al de la precariedad laboral: el estudio de la duración de las relaciones laborales (a menudo denominadas job tenure en inglés). Esto es así porque, como hemos visto, a pesar de la diversidad de definiciones que encontramos de la precariedad laboral, el elemento que parece emerger con mayor frecuencia en casi todas ellas es el de la inestabilidad en cuanto a la duración de las relaciones laborales. Este fenómeno entroncaría a su vez con la idea, a menudo repetida por parte de diversos teóricos de la transformación del trabajo, de que las vidas laborales de los y las trabajadoras se están convirtiendo cada vez con mayor intensidad en una serie de contratos encadenados, cada vez más fugaces, con los que unos paulatinamente más innecesarias personas trabajadoras consiguen exiguos ingresos. No en vano, autores a los que seguimos, como Joseph Choonara (2018, 2019a, 2020) han convertido precisamente este elemento, entendido como la contingencia de la relación laboral, en el “núcleo” de su concepto de precariedad laboral.

Resulta llamativo observar que, a pesar de que como decimos, el estudio de la precariedad laboral y el de la duración de las relaciones laborales o su estabilidad parecen íntimamente vinculados por naturaleza (ya que incluso en constructos multi-dimensionales de la precariedad laboral la inestabilidad en el empleo suele incluirse de forma prominente), el primero ha tendido a ignorar con cierta frecuencia al segundo, sobre todo en aquellos autores que han

presentado como inevitable y secular la idea de la transformación hacia un trabajo más inestable. Repasar por tanto la literatura sobre duración de las relaciones laborales o job tenure resulta interesante a la hora de observar cómo de sólidamente se pueden sostener las tesis sobre la transformación del trabajo que lo entienden como crecientemente inestable y precario a la luz de los datos, y nos será útil cuando elaboremos nuestro propio concepto operativo de precariedad laboral y lo sometamos al escrutinio de los datos. Como veremos, los distintos estudios nos mostrarán cómo el fenómeno de la evolución de la duración de las relaciones laborales presenta un panorama complejo con tendencias distintas según contextos nacionales, sectoriales o por colectivos.

Así, Bhattacharya comentaba ya a finales de los 90 cómo aunque en el Reino Unido la estabilidad en el empleo, medida a través de la tasa de retención (una medida del porcentaje de población trabajadora que siguen en un puesto en un periodo determinado) había disminuido para las personas trabajadoras fijas manuales y con menor nivel de estudios, los empleos seguían siendo en general tan estables durante esa década a como eran en los años 80, algo que contrastaba con el incremento en la percepción de inseguridad del propio empleo (Bhattacharya et al., 1997, p. 129), algo en lo que, como hemos visto en la sección 3.2.6, ha abundado Choonara (2018, 2019a, 2019b). En contraste, Booth et al. analizaron las distintas cohortes generacionales de personas trabajadoras del mercado laboral británico utilizando la British Household Panel Survey y hallaron que la duración de la relación laboral era mayor en las cohortes de generaciones que empezaron a trabajar antes durante el s. XX, lo cual para ellos respaldaba la hipótesis de que la inestabilidad en el empleo estaba aumentando (Booth et al., 1997, 1999). García-Serrano y Jimeno aportaron datos en 1998 sobre el mercado laboral español, señalando que la duración promedio de la relación laboral había descendido en la última década por el desmesurado aumento de personas trabajadoras con contratos inferiores al año de duración (García-Serrano & Jimeno, 1998).

Con la llegada del siglo XXI, el interés por la estabilidad en el empleo parece que comenzó a incrementarse en ámbitos académicos. Un buen ejemplo es el

monográfico coordinado por Peter Auer y Sandrine Cazes y editado por la OIT titulado *Employment stability in an age of flexibility* o *Estabilidad del empleo en una era de flexibilidad* (Auer & Cazes, 2002). En él, los propios Auer y Cazes comenzaban con un capítulo significativamente titulado *The resilience of the long-term employment relationship* (o *La resiliencia de la relación laboral de larga duración*) (Auer & Cazes, 2003), donde mostraban datos sobre distintos países industrializados: Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal, Suecia, Reino Unido, EEUU e incluso España. En todos ellos los autores concluían que los empleos eran más estables de lo que a menudo se asumía, utilizando como medida de la estabilidad la duración de las relaciones laborales (*job tenure*). El resto de autores del monográfico se centraban en distintos contextos nacionales: Dinamarca (Madsen, 2002), Francia (Galtier & Gautié, 2002), Japón (Passet, 2002), o EEUU (Osterman, 2003). Todos ellos seguían la línea de los editores en términos generales; si bien se señalaba que en Francia había aumentado la segmentación laboral, la REE (relación de empleo estándar) seguía siendo la norma y la estabilidad en el empleo no había descendido a nivel global en la década anterior. En Estados Unidos el empleo estable continuaba siendo la norma, pero Osterman apreciaba cambios en el mercado laboral en la dirección de un vínculo más débil entre empresas y población trabajadora, con la duración de las relaciones laborales disminuyendo y el empleo temporal aumentando (Osterman, 2003, p. 249).

Erlinghagen y Knuth, por su parte, analizaron la estabilidad en el empleo en Alemania desde la década de los 70, concluyendo que esta no había disminuido a nivel global, aunque admitiendo que podía haberse producido una compensación entre el sector servicios (donde sí que se habría producido un aumento de la inestabilidad) y el de la manufactura (donde habría disminuido) (Erlinghagen & Knuth, 2004).

Remontándose también a la década de los 70, Hollister ofrece datos que muestran que en los Estados Unidos sí que se ha producido un declive en la estabilidad en el empleo desde los años 70, centrada en los hombres empleados en el sector privado con contratos de larga duración. Sin embargo

advierde de que el descenso en la estabilidad en el empleo no ha sido tan intenso como suele argüirse en el debate en los medios (M. Hollister, 2011). Por otra, junto con St. Denis, ha observado cómo en Canadá y entre 1976 y 2015 la duración promedio de la duración de los contratos en hombres en Canadá descendió (en concreto, a partir de la década de los 80), mientras que en mujeres se incrementó (St-Denis & Hollister, 2023). Además, en otro estudio, concluyen que la duración de las relaciones laborales en EEUU está en declive para todos los grupos personas trabajadoras (M. N. Hollister & Smith, 2014).

Overell et al. apuntan en la dirección opuesta en el contexto del Reino Unido: para los autores no hay datos que sustenten la idea de que el trabajo más inseguro y temporal esté desplazando al “empleo estándar” a largo plazo, con la duración de las relaciones laborales manteniéndose estable en los años anteriores a la publicación del estudio (Overell et al., 2010). Murphy y Turner han apuntalado esta interpretación con dos recientes estudios centrados en el mercado laboral irlandés (2023b, 2023a). Para estos autores, tanto el rol institucional estratégico de los sindicatos a la hora de influir en el ordenamiento jurídico laboral como el propio interés de los capitalistas a la hora de conservar a sus personas trabajadoras cualificadas pueden estar detrás de la ausencia de un incremento de la inestabilidad laboral en las últimas dos décadas. Esta explicación parece en consonancia con la visión de Doogan (Doogan, 2001, 2002, 2009, 2015), a quien veíamos en la sección 3.2.6 sobre el rol “estabilizador” del Estado de los desequilibrios y fluctuaciones de la esfera económica y laboral, en pro de los intereses globales de los capitalistas.

En contraste, Bachman et al. hallaron que la duración de los empleos en la UE a nivel agregado se había incrementado, de 116,5 meses en 2002 a 123 meses en 2012, con un aumento de la duración promedio durante la crisis. Este cambio se explicaría por la destrucción de empleos de menor duración y menor creación de nuevos puestos de trabajo durante la Gran Recesión. Estos datos indicarían el fuerte componente cíclico de la duración de las relaciones laborales, que además los autores indican que varía intensamente dependiendo del Estado miembro de la UE que muestran diferencias en su

distribución de duración. Estas diferencias, además, no parecerían mostrar tendencia alguna a ir reduciéndose. Habría además algunos Estados miembros donde existiría una tendencia a la disminución de la duración de las relaciones laborales entre 2002 y 2012, pero sin que sirviera para establecer conclusiones definitivas sobre los cambios a nivel agregado (Bachmann et al., 2015). En una dirección similar van los hallazgos de Bussolo et al. que, usando datos de Eurostat para países de la UE (a excepción de Alemania) observaron que la duración de las relaciones laborales entre 1995 y 2020 se habría reducido para las cohortes generacionales más jóvenes, mostrando también que la probabilidad de tener contratos de corta duración se habría incrementado, mientras que la de tener puestos de trabajo de duración mediana o larga habría disminuido (Bussolo et al., 2023).

Finalmente, y centrándonos en nuestro propio país, Lozano y Rentería estudiaron la duración de las relaciones laborales entre 1986 y 2016, hallando que la “brecha de género” de duración entre ambos sexos se habría ido reduciendo gracias al aumento de la duración de las relaciones laborales de las trabajadoras mujeres (que habrían “ganado” 13,6 años de empleo durante el periodo considerado), mientras que en el caso de los hombres se habría producido una disminución (Lozano & Rentería, 2019). Los autores, además, también aportan una definición de “empleo precario” al considerarlo un constructo multidimensional que incluye factores como el nivel de certidumbre sobre la continuidad en el trabajo, control sobre las horas de trabajo o sus condiciones, el nivel de protección (contra el desempleo y la discriminación) y la vulnerabilidad económica (2019, p. 189).

3.2.10 Resumen y conclusiones: elementos comunes a las definiciones de precariedad laboral y estudios sobre la misma

Hemos visto como la definición de “precariedad laboral” y más aun la de “precariedad” a secas difiere de forma significativa según el autor. Hasta cierto punto, es de esperar que un concepto teórico no sea exactamente igual en el trabajo de autores distintos. Al fin y al cabo, la formación de conceptos es

extremadamente compleja y cubre cuestiones tanto de definición como de clasificación, comparación, medida e interpretación empírica del concepto (Kalleberg, 1969, p. 29), en muchos casos desarrollándolos teóricamente a la hora de dotarles de dimensiones o matices particulares con respecto a los fines de la investigación. Es posible también que la diferencia de interpretaciones de lo que se quiere decir cuando se usa un término responda, simplemente, a la diversidad de perspectivas científicas.

El problema es que con definiciones tan divergentes al respecto de lo que constituye la precariedad laboral, la investigación, sobre todo la que se basa en datos empíricos, puede convertirse en una empresa fútil. Si entendemos que la precariedad laboral es un concepto tan amplio y proteico como las “transformaciones actuales” del trabajo o las “tendencias de la nueva economía” como hace Casas-Cortés (2009, pp. 16-17, 328), pero no concretamos en qué consisten esas “transformaciones actuales” o “nuevas tendencias”, resultará imposible comprobar si es cierta cualquier proposición que realicemos al respecto sobre su extensión, retroceso o enquistamiento. Siempre van a existir transformaciones o tendencias de un tipo u otro, la clave está en determinar si se trata de cambios relevantes, más allá de la forma de apariencia, del fenómeno en sí y de averiguar en qué sentido apuntan las tendencias: observar cómo cambia la realidad social y en qué dirección. Por ese motivo, resulta de vital importancia el adoptar una definición de “precariedad laboral” que, primero, tenga sentido, y segundo, sea empíricamente comprobable.

No es que no existan estudios empíricos sobre la precariedad laboral. Al contrario, en toda la sección, pero en concreto en el epígrafe 3.2.8 hemos revisado distintos estudios empíricos sobre la misma, que ofrecen un abanico de resultados. El núcleo de la cuestión reside en, de nuevo, que con una heterogeneidad de definiciones, resulta imposible comparar unos estudios con otros. Por ese motivo, y dado que en numerosas definiciones del concepto de precariedad laboral se incluye la idea de la inestabilidad con respecto a la duración de la relación de empleo, en el epígrafe 3.2.9 hemos repasado diferentes estudios sobre job tenure o duración de relaciones laborales. No es

que no sigan existiendo divergencias en los resultados que obtienen los distintos autores; al fin y al cabo, el uso de distintas metodologías (explotación de diferentes bases de datos, uso de técnicas estadísticas o periodos temporales diversos etc.) condiciona, y mucho, el tipo de resultados que se obtienen. Pero la idea de la duración de una relación laboral es algo sobre lo que existe un mayor nivel de consenso que sobre el concepto de precariedad laboral, aun con toda la diversidad metodológica que uno pueda encontrarse y con los matices que se puedan introducir (como por ejemplo considerar si se está midiendo la duración de la relación laboral de facto o únicamente la de los contratos formales).

Por contra, algunas conceptualizaciones de la precariedad laboral, o incluso de sujetos colectivos derivados de ella, parten de supuestos que en ocasiones no son compartidos por los investigadores que estudian el fenómeno. Por ejemplo, consideramos que el concepto de precariedad laboral (o de “precariado”) que desarrollan autores como Standing no es satisfactorio, porque, como apunta la crítica de la perspectiva histórica del trabajo que hemos mencionado en la sección 3.2, no deja de construirse en contraposición con una visión muy específica temporal y geográficamente hablando, de lo que era la figura de la persona trabajadora. Se trata de una “ficción prevalente”, como comenta Marcel Van der Linden sobre la “relación de empleo normal” (la relación de empleo estándar, o REE) en el capitalismo, tomando prestada una frase de Ulrich Miickenberger, una idea que sostienen tanto los defensores de una economía de mercado social como sus críticos radicales. La denominada “relación de trabajo normal”, a la que parecen hacer referencia varios autores (no únicamente Standing), y a la que la irrupción e imparable pujanza de la precariedad laboral supone habría puesto fin, sería justamente lo “anormal”, la excepción con respecto al trabajo en las sociedades capitalistas (Van der Linden, 2017, pp. 197-200). Betti considera, de hecho, propone la idea de que el hecho de que la REE se considere la norma del trabajo capitalista y el trabajo precario la excepción no deja de ser una visión normativa del mundo del trabajo, que dejaba escapar la perspectiva de género y centrado

exclusivamente en el contexto europeo (Betti & others, 2016). Para Betti, el trabajo “siempre ha sido precario” desde una perspectiva del “Sur global”.

Van Der Linden también defiende que en el denominado Tercer Mundo e incluso los “tigres” asiáticos (los países que experimentaron un rápido crecimiento entre los años 60 y 90) el empleo inseguro y el subempleo son la norma. Pero además sostiene que la idea de que la investigación histórica ha ido demostrando que el trabajo asalariado común en las grandes empresas de los países del núcleo capitalista no fue tan importante cómo se ha creído tradicionalmente. Cita a su vez la idea del economista Stephen Marglin según la cual el sistema fabril no emergió gracias a su mayor eficiencia sino a que resultaba funcional para los intereses de los gerentes, al resultar más fácil desactivar la oposición de las personas trabajadoras fijas dentro de sistemas jerárquicos (Marglin, 1974). Su hegemonía sería por tanto algo lejos de estar tecnológicamente predeterminado, sino más bien el producto de la lucha de clases.

Definir la precariedad laboral a sensu contrario, como lo que se sale de una relación normal o estándar de empleo, además, no contesta de forma precisa a qué es lo que une, por qué agrupar a estas relaciones laborales que se salen de la supuesta norma común en una misma etiqueta. Aún más, esto resulta crucial si uno adopta la perspectiva de los autores que creen que las personas trabajadoras precarias constituyen una nueva clase o como mínimo un actor político posmoderno capaz de cambios sociales, como vimos en la sección 3.2.5. ¿Cuál es el elemento clave de la precariedad laboral? Dado que hemos visto numerosas teorías sobre en qué consiste el concepto, en la sección 4 trataremos la cuestión de la importancia del desarrollo de conceptos en ciencias sociales y sobre qué bases deben asentarse estos. Revisaremos los ejes temáticos que hemos encontrado en las distintas definiciones y operativizaciones del concepto de precariedad laboral que hemos revisado en la literatura y finalmente, desarrollaremos un concepto propio de precariedad laboral que pueda ser aplicado al análisis de las reformas laborales en España tras la Gran Recesión y a una investigación empírica de la misma en este periodo.

4 El desarrollo de un concepto operativo específico de precariedad laboral

En esta sección desarrollaremos un concepto operativo de precariedad laboral basándonos en la revisión de literatura que hemos realizado a lo largo de toda la sección 3.2, y cuya adecuación a esta investigación y a sus objetivos científicos estará fundamentado principalmente en las teorías de Goertz (2006) y Gerring (1999, 2011). Para ello, primero argumentaremos la relevancia y necesidad de la clarificación y desarrollo de un concepto propio de precariedad laboral, detallaremos el las teorías sobre las que nos sustentaremos a la hora de elaborar y desarrollar el concepto. Finalmente, revisaremos los distintos conceptos, definiciones y operativizaciones que hemos visto en la revisión de literatura y extraeremos los elementos que consideramos esenciales para el mismo.

4.1 La importancia de desarrollar un concepto operativo de precariedad laboral

¿Por qué insistir en desarrollar el concepto de precariedad laboral de forma tan detallada? Max Weber, en una cita famosa, escribió:

“La historia de las ciencias sociales es y así permanece, un proceso continuo del tránsito desde el intento de ordenar la realidad analíticamente a través de la construcción de conceptos (...) los mayores avances en la esfera de las ciencias sociales están íntimamente ligados al cambio en los problemas culturales prácticos y toman la forma de una crítica de la construcción de conceptos” (Weber, 1949, pp. 105-106).

Como hemos visto, hay algunos autores que trabajan o investigan el tema de la precariedad laboral sin ofrecer una definición del término ni desarrollar el concepto, incluso afirmando que no es tan importante entender el concepto como averiguar “qué añade (...) al análisis y la estrategia política” (Shukaitis, 2013, p. 655). También puede defenderse que el hecho de que no haya un consenso en cuanto a la definición de precariedad laboral no es algo negativo,

sino que expresa una pluralidad de enfoques que enriquece la investigación científica.

En nuestra opinión sí que resulta importante desarrollar un concepto operativo de la precariedad laboral a la hora de arrojar claridad sobre el objeto de la investigación, por varios motivos. En primer lugar, porque concordamos con DiRenzo cuando afirma que los conceptos, en sí mismos, son los elementos indispensables e irreducibles de los que se componen las explicaciones teóricas, y el desarrollo y la validez de una teoría siempre dependerá del grado de precisión del aparato conceptual que se emplee (DiRenzo, 1966, pp. 6-7). Para DiRenzo, la definición conceptual y la formulación de una teoría van de la mano, como estadios de un proceso unificado de explicación científica y la formación de conceptos es, por tanto, una de las fases del complejo proceso de investigación científica que culmina en la producción de una teoría.

En segundo, porque el no desarrollar un concepto propio implicaría, por necesidad, hacer uso del concepto que otros autores hubieran desarrollado. Esto no es nada negativo en sí mismo y de hecho es lo más común en la investigación científica, ya que no resultaría práctico necesitar re-elaborar constantemente conceptos a utilizar en las investigaciones. Pero el desarrollar un concepto operativo nos permite mostrar el proceso lógico de elaboración del mismo: desde la revisión a cómo lo han conceptualizado otros autores, como hemos visto en la sección 3.2, hasta la deconstrucción del mismo y la indagación de qué constituye su núcleo fundamental, o las posibles aplicaciones prácticas que se derivan del mismo.

Desarrollar un concepto operativo de la precariedad laboral que tenga en cuenta los que se han utilizado anteriormente y, sobre todo, que sea fácil transmitir al público general y conecte con su intuición de lo que significa es importante también a fin de facilitar la comunicación científica y las comparativas a escala internacional sobre este, como hemos mencionado que señalan algunos autores (Kreshpaj et al., 2020; Loktyukhina, 2020, p. 74). Esto resulta clave porque la investigación científica debería tener, en última instancia, un propósito social y estar orientada a la resolución de problemas a

fin de facilitar el desarrollo y el progreso, tal y como establece la Declaración sobre la ciencia y el uso del conocimiento científico de la UNESCO (1999). Pero la investigación, en concreto aquella que trata temas o tiene implicaciones económicas, sociales y políticas directas, entraña en sí misma una cierta determinación de la dirección en que se interpretará.

Un ejemplo puede resultar ilustrativo de las consecuencias de la divulgación de conceptos de ciencias políticas y sociales con pluralidad de enfoques, definiciones diversas o “disputadas”: en el año 2000 el politólogo Adam Przeworski y sus coautores publicaron un libro tremendamente influyente sobre los procesos de democratización de 141 países desde la Segunda Guerra Mundial. Como es lógico, a fin de entender el proceso de democratización, es imprescindible definir el concepto de democracia. Pero en la obra, Przeworski y sus coautores adoptaban una definición muy minimalista de democracia según la cual era un sistema político en el que los gobernantes son “elegidos mediante elecciones competitivas” (Przeworski et al., 2000, p. 15)⁴⁷. Como señala Beckman, esto deja la puerta abierta a incluir dentro de dicha categoría a regímenes que impiden la participación política de grandes sectores de la población (Beckman, 2009, p. 27), no ya sólo de forma indirecta, sino de forma abierta, e incluso por motivos tan aborrecibles como el nivel económico, el origen étnico o el sexo. Pero su investigación científica fue, como digo, muy influyente, y es citada a menudo en publicaciones de divulgación o periodísticas, justamente para debatir o formar opinión sobre cuestiones políticas de actualidad⁴⁸. Puesto que parece razonable asumir que por lo general el concepto de “democracia” implica una carga normativa y no se limite a una simple descripción de mecanismos electivos (ya que, de forma rutinaria, se emplea como un objetivo que sería positivo que alcanzaran los países a los que se describe como sometidos a regímenes dictatoriales), el hecho de que los lectores de las publicaciones divulgativas que citan el trabajo de Przeworski

47 De forma más detallada, los criterios que establecen Przeworski y sus coautores es que 1) el primer ministro/presidente debe resultar electo directa o indirectamente gracias a unos comicios 2) a dichos comicios se presentan como mínimo dos partidos independientes; 3) el poder legislativo debe ser elegido por elecciones; y 4) debe existir alternancia en las instituciones tras, como mínimo, dos legislaturas o períodos presidenciales.

48 Un par de ejemplos que citan al autor e incluso esa obra en concreto en medios generalistas son (Lavezzolo, 2013; Urquizu, 2013).

y coautores vean que esta categoría incluye o excluye a ciertos regímenes, por fuerza, va a traducirse en un juicio de valor sobre estos.

Imaginemos el caso de un consumidor de medios que lee un artículo divulgativo donde se habla del exitoso proceso de democratización de un país en concreto. La impresión que podría llevarse es la de que dicha nación ha dejado de ser un régimen no democrático o autoritario y se ha unido al club de regímenes democráticos. Sin embargo, de conocer que los autores del artículo divulgativo están empleando la definición de Przeworski y sus coautores (2000) y que el único criterio a cumplir es el de celebrar elecciones competitivas, sin tener en cuenta el hecho de que dicho régimen excluye a sectores de su población de la participación política en función de su clase social o sexo, es posible que el lector no hubiera quedado tan convencido del argumento del artículo divulgativo. Como señala Kliman, los intelectuales tienen la responsabilidad de promover que el público entienda los temas que tratan, no que los malinterpreten (Kliman, 2010b, p. 9).

Con la precariedad laboral puede suceder algo parecido: la frecuencia de su uso en medios para formar opinión social a menudo descansa sobre investigaciones que emplean definiciones del término que en última instancia hablan de cosas distintas a lo que se transmite cuando se divulgan. Por tanto, aunque la divulgación social se haga bajo el mismo término, las distintas contribuciones parten de hablar de conceptos que no son equivalentes. Resulta por tanto de utilidad a la hora de clarificar qué ha ocurrido con la precariedad laboral en España tras las reformas de 2010 y 2012 el primero poder definirla de forma nítida.

Esto enlaza con el debate sobre la transformación del trabajo y la extensión de la precariedad laboral. Como vimos en la sección 3.1 y ,3.2 numerosos autores sostienen que el trabajo como elemento sobre el que pivotan las sociedades capitalistas contemporáneas ha experimentado transformaciones profundas hasta el punto de ser algo cualitativamente distinto de lo que suponía hace décadas, y en varios casos se ha defendido que la mutación ha seguido justamente el patrón de incrementar la erosión de un modelo de continuidad en el empleo, en favor de otro precario. Siguiendo esta idea, en un país como

España que ha experimentado una reciente y grave crisis económica y reformas del ordenamiento jurídico laboral, uno esperaría que este proceso de transformación del trabajo, pérdida de relevancia de la figura de la persona trabajadora y universalización de la precariedad hubiesen avanzado de forma imparable. Pero para comprobar si esto es cierto o no, es necesario desarrollar un concepto de precariedad laboral operativo, es decir, un concepto que permita trabajar la recogida de datos empíricos que lo reflejen y no únicamente sirva como constructo sobre el que polemizar o conjeturar. Un concepto operativo permitiría aislar qué transformaciones y cambios tienen que ver con esta, y en qué dirección se han producido. El énfasis que damos a la claridad conceptual respecto al concepto de precariedad laboral se debe al propósito de que la investigación empírica sea un reflejo de la realidad lo más fidedigno y científicamente útil posible. El politólogo italiano Giovanni Sartori insistió en que el trabajo meticuloso a la hora de aclarar conceptos debería preceder al trabajo de medida empírica (Sartori, 1970).

Los debates sobre el contenido de conceptos o sobre su operativización y su resonancia en los medios no son nada nuevo en la investigación científica. Por ejemplo, el debate sobre los contornos del concepto de “resiliencia” en la investigación en enfermería ha producido importantes aportaciones a la literatura científica (Caldeira & Timmins, 2016; Dyer & McGuinness, 1996; Gillespie et al., 2007; Salem et al., 2022; Windle, 2011). En ciencias sociales se pueden encontrar también numerosos casos de debates sobre la delimitación de conceptos empleados, como por ejemplo el de “regulación” (Koop & Lodge, 2017) o “vulnerabilidad” (Purdy, 2004). Sin embargo, el caso más interesante es quizás el de un concepto además claramente vinculado con la precariedad en muchas de las publicaciones que hemos revisado: el de “pobreza”. La definición clásica que han utilizado muchos estudiosos del tema (Lister, 2021) es aquella que la concibe en términos relativos como el tener recursos insuficientes para alcanzar las necesidades socialmente reconocidas para participar en la sociedad, siguiendo lo establecido por Townsend (1979). Sin embargo a la hora de convertir el concepto en algo operativo, capaz de captar datos empíricos, las disputas sobre qué métricas usar han sido a menudo

intensas, reflejando diferencias de paradigmas en las que se entrelazan las divergencias tanto científicas como políticas de quienes sostienen unas o otras formas de observar y recoger datos sobre la pobreza. Por ejemplo, la métrica del Banco Mundial que establece como pobreza extrema el sobrevivir con menos de 1,90 dólares estadounidenses al día ha sido atacada con dureza por Donnelly (Donnelly, 2019, Capítulo 1), precisamente porque la institución lo ha utilizado para congratularse en los titulares de sus comunicados de prensa anunciando sus previsiones de que la pobreza global iba a caer en 2015 por primera vez por debajo del 10%. Para Donnelly dicha operativización del concepto de pobreza no dejaba de ser endeble y una forma de maquillael fracaso de las economías capitalistas de aliviar la situación de pobreza. Como señala Hickel (2015), incluso el Departamento de Agricultura de los EEUU calculaba que en 2011 el mínimo raso para comprar suficiente comida al día para sobrevivir eran 5,04 dólares, y con 1,90 dólares estadounidenses uno podía encontrar a niños en la India con un 60% de probabilidades de sufrir desnutrición, o a sus equivalentes nigerianos que, con idéntica capacidad adquisitiva tenían una tasa de mortalidad tres veces superior al promedio global.

Se trata por tanto de caminar una senda rodeada de dos desfiladeros. De un lado, el elaborar conceptos limitados a la mera conjetura o teorización, incapaces de ser utilizados o contratados con la realidad social fuera del ámbito académico. Del otro, la obsesión por la mera aplicación de métricas ya establecidas sobre un fenómeno que acaba excluyendo la reflexión sobre cómo se ha conformado el concepto en sí mismo. Las personas trabajadoras precarias no deben convertirse en, simplemente, números a observar en informes o indicadores, puesto que son en última instancia seres humanos que experimentan una realidad que entendemos es nociva en un ámbito que ocupa gran parte de su vida, el trabajo. Olvidarnos de este detalle puede llevarnos a caer en el error que señala Lister (Lister, 2021, Capítulo 1) cuando acusa a algunos investigadores de la pobreza de olvidar la reflexión conceptual sobre la misma y centrarse únicamente en las cifras que conciernen a la misma: su aumento, su reducción, sus tasas, etc. Pero, a la vez y como señala Nunnally

(1978), ese necesario el desarrollo conceptual meticuloso a fin de alcanzar los instrumentos de investigación adecuados. La reflexión o el desarrollo que nos proponemos es tanto conceptual (¿qué es la precariedad laboral?) como conducente a un fin operativo (¿cómo poder observarla y medirla?). Construir un concepto de precariedad y, sobre todo, uno que resulte operativo, es una tarea compleja pero necesaria a la hora de afrontar el debate sobre qué ha ocurrido con la precariedad laboral tras las reformas laborales de 2010 y 2012 en España. Requiere repasar tanto las aportaciones y definiciones que han empleado otros autores a un nivel más general como también las operativizaciones del concepto que han llevado a cabo los investigadores que se han propuesto recoger datos empíricos sobre la misma. A la vez, también implica el reconstruir cuidadosamente el concepto utilizando criterios para distinguir qué elementos debe contener y qué elementos no, y sobre todo, el motivo que fundamenta dichos criterios.

En ese sentido, dos autores resultan básicos a la hora de hablar de la teoría y metodología que sustenta la formación de conceptos en ciencias sociales: Gary Goertz y John Gerring. El primero es el autor de un manual ya básico en el que establece el carácter multidimensional de los conceptos y la necesidad de tener en cuenta los vínculos metodológicos entre su contenido semántico y las medidas numéricas que se les aplican (Goertz, 2006). El segundo ha aportado una conjunto de criterios de utilidad a la hora de medir la calidad de los conceptos utilizados en las ciencias sociales. En los siguientes epígrafes haremos uso de los marcos teóricos y metodologías establecidos por ambos para delimitar y clarificar un concepto de precariedad laboral útil para la investigación (Gerring, 1999, 2011).

4.2 Los ejes temáticos en la literatura sobre la precariedad laboral

Kreshpaj et al. desarrollaron la que quizás sea una de las pocas revisiones sistemáticas que afrontan la cuestión de las distintas visiones del concepto de empleo precario en la investigación científica (Kreshpaj et al., 2020) (sólo comparable, quizás, al estudio de Koranyi, Jonsson, Rönnblad, Stockfelt y Bodin (Koranyi et al., 2018)). De 1.225 artículos localizados, 63 cumplieron sus

criterios de inclusión, los cuales clasificaron según los siguientes cinco ejes temáticos:

1. Inseguridad en el empleo respecto a su continuidad.
2. Inadecuación de los ingresos: tanto su nivel como su volatilidad.
3. Falta de derechos y protección: falta de presencia o afiliación sindical (incluyendo cobertura por convenios colectivos), falta de seguridad social (derecho a acogerse a incapacidad temporal, permisos y licencias), falta de apoyo regulador (incapacidad de garantizar la efectividad de los derechos), falta de derechos en el puesto de trabajo (como protección contra el despido injustificado, el acoso y otras prácticas negativas).
4. Entorno laboral: falta de control o certeza sobre los horarios de trabajo, jornadas largas, falta de posibilidad de desarrollo y de formación de las capacidades y entorno de trabajo peligroso.
5. Consecuencias sociales y en salud: privación social y efectos negativos en la salud.

Hemos recogido a la mayoría⁴⁹ de los distintos autores y sus conceptualizaciones u operativizaciones de la precariedad laboral o el empleo precario que hemos visto en la revisión de literatura del epígrafe 3.2 en la tabla 5 a fin de sintetizar la información de la revisión de literatura sobre precariedad laboral y empleo precario. Cada una de las conceptualizaciones incluye indicado si presenta alguno de los ejes temáticos identificados anteriormente (en algunos casos, marcados con asteriscos, los autores no especifican que el concepto al que se refieran a la precariedad en el ámbito laboral).

Hemos considerado que incluyen el eje 1 el caso de los autores que se refieren a alguno de los aspectos de la duración, incertidumbre, estabilidad o continuidad en el empleo en cuanto a medida objetiva. Por ese motivo, siguiendo a Choonara (2019a, Capítulo 3), reservaremos el término

49 En el recuento de los ejes temáticos de la precariedad laboral hemos excluido a los autores que no definen la precariedad o lo hacen de forma exclusivamente referida a terceros autores ya incluidos. Tampoco se han considerado a los autores del epígrafe 3.2.9, ya que tratan un campo de estudio relacionado, pero no idéntico al de la precariedad laboral y nuestro propósito aquí es llevar a cabo un proceso de construcción conceptual.

“inseguridad” para aquellas percepciones de la probabilidad de finalización de la realidad laboral que tengan un componente más subjetivo, tal y como revisamos en el epígrafe 3.2.1, mientras que utilizaremos “inestabilidad objetiva” para la probabilidad de finalización de la relación laboral. Consideramos que las definiciones incluyen el eje 2 en caso de que se refieran a los salarios de las personas trabajadoras fijas como bajos, inciertos, insuficientes o inadecuados. El eje numero 3 está incluido en aquellas definiciones que se refieren a la capacidad de la persona trabajadora para negociar, garantizar o hacer efectivos sus derechos y condiciones laborales o a la falta de prestaciones sociales garantizadas por el Estado a las personas trabajadoras fijas. El eje 4, cuando se refieran a las condiciones del puesto de trabajo en sí o la distribución de sus horarios, duración de sus jornadas y capacidad de formación. El eje 5 incluye las definiciones que se refieren a la situación de privación social o a los efectos negativos en la salud.

Tabla 5: Definiciones y operativizaciones de precariedad (laboral).

Autor	Definición de precariedad (laboral)	Referencias
Aja Valle (1, 2, 3, 4)	Concepto “amplio, complejo y ambiguo” con cinco dimensiones: 1. Una situación de inestabilidad laboral que provoca también una precariedad vital. 2. Un proceso de degradación general, aunque no uniforme, de las condiciones de trabajo. 3. Un nuevo tipo de segmentación, transversal a las distintas ocupaciones. 4. Una dimensión según la cual actuaría como un mecanismo de control, disciplinamiento o activación de la fuerza de trabajo, sea esta precaria o no. 5. Una dimensión política, de denuncia de la pérdida de derechos.	(Aja Valle, 2019)
Amable (1, 2, 3, 4)	“(…) la fragilización de la relación salarial introducida a partir de la flexibilidad laboral que refleja una asimetría en las relaciones de poder que definen el marco de las relaciones laborales”. Su investigación cualitativa sirvió para desarrollar las dimensiones de la precariedad laboral que posteriormente serían incluidas en la escala EPRES.	(Amable, 2006, pp. 55, 104)
Anderson (1)	La noción “captura tanto el empleo atípico como el inseguro”, de “flujo” e “incertidumbre”.	(Anderson, 2010, p. 303).
Barbier (1)	Depende del contexto nacional y legal, en su opinión resulta imposible construir una categoría de “equivalentes funcionales estrictos” para cada uno de estos contextos. Sin embargo, la principal noción que usa en España es la de temporalidad contractual.	(Barbier et al., 2003)
Benach, Vives, Ginès i Fabrellas y coautores (1, 2, 3, 4)	Escala EPRES, que incluye seis dimensiones: inseguridad laboral en términos de la duración y el tipo de contrato de trabajo, individualización de la negociación de las condiciones de trabajo, bajos niveles salariales y privación material, prestaciones sociales limitadas, vulnerabilidad frente a los abusos y falta de poder para hacer valer derechos legales.	(Benach et al., 2014; Ginès i Fabrellas, 2019; Vives et al., 2010)
Berlant* Bilbao (1, 3)	“Problema económico estructural (...) se alimenta de la inestabilidad”. Supone el quebranto de la norma que “identificaba empleo con ocupación estable de un puesto de trabajo” y por tanto implica un empeoramiento para la persona trabajadora de la norma de empleo, que deviene en falta de capacidad de negociación y presión.	(Puar et al., 2012, p. 166) (Bilbao, 2000, pp. 69-70)
Bourdieu (1)	La división que separa a personas trabajadoras temporales de aquellas casuales o contingentes. Posteriormente, es un “modo de dominación” que generaliza la inseguridad a toda la sociedad.	(Bourdieu, 1998; Bourdieu et al., 1963)
Branch y Hanley (1, 4)	Entienden como “trabajo precario no estándar” aquel que incluye el trabajo a tiempo parcial no voluntario, el trabajo a través agencias de empleo temporal y el “auto-empleo no incorporado” (un tipo de persona trabajadora autónoma que, en la regulación estadounidense, en la cual no existe una persona jurídica separada de la persona física de la persona trabajadora que represente a la compañía o <i>corporation</i>).	(Branch & Hanley, 2017)
Braga (2, 4)	De forma parecida a Jonna y Foster, equipara el las personas trabajadoras precarias al ejército industrial de reserva de	(Braga, 2016).

4.2 Los ejes temáticos en la literatura sobre la precariedad laboral

Butler*	Marx.	
Cano (1, 2, 3, 4)	“(…) una forma de poder sin sujeto, lo cual quiere decir que no hay un centro que impulse su dirección y destrucción”. Cuatro dimensiones: inseguridad respecto a la continuidad del vínculo laboral con la empresa, insuficiencia de los ingresos salariales, degradación de la situación del trabajo y reducción de la protección social. Asociado a la temporalidad o eventualidad del empleo pero con factores del “deterioro directo o indirecto de las condiciones de trabajo”.	(Puar et al., 2012, p. 169) (Cano, 2000, pp. 26-27; Cano et al., 2000):
Casas-cortés* (1)	Las “transformaciones actuales del régimen del trabajo” y las “tendencias de la nueva economía”. Según defiende, el “discurso dominante” usa el término “flexibilización” para referirse al mismo fenómeno. A su vez, remite a Kruglanski.	(M. I. Casas-Cortés, 2009, pp. 16-17, 328)
Castel (1, 3, 5)	“Nuevas formas de empleo” (que incluyen todos los contratos que no eran de naturaleza permanente, como los de aprendizaje, temporales, etc.) en contraposición a la relación laboral estable. Desempleo o trabajo temporal que inevitablemente causa un mayor riesgo de vulnerabilidad social. Sentimiento de ausencia de protecciones sociales, sobre todo contra el desempleo y la pobreza.	(Castel, 1995, pp. 380-381; Lemke, 2016, p. 16; Paugam, 2007, p. XVII)
Choonara (1)	Contingencia de la relación laboral, en contraste a la percepción subjetiva de incertidumbre sobre esa misma continuidad (que sería la inseguridad laboral).	(Choonara, 2018, Sección 3.3, 2019a, Capítulo 3)
Code du Travail francés (1)	El artículo L 124-4-4 establece una indemnización si al final de un contrato temporal este no se transforma en indefinido para “compensar la precariedad de su situación”. Se equipararía con temporalidad no reconvertible en contrato indefinido.	(Lardy-Pélissier et al., 2006)
de Peuter (1, 2, 3, 4)	Concepto con carácter multiforme que incluye “(…) inestabilidad de ingresos, la falta de una red de protección, un horario de trabajo errático, incertidumbre sobre la continuidad en el empleo, la erosión de los límites entre el tiempo de trabajo y el que no lo es y una ausencia de representación colectiva” pero también figuras del trabajo cognitivo y de las nuevas tecnologías como el “cybertariado” o el “ <i>precog</i> ”.	(De Peuter, 2011, p. 421)
Fumagalli y Morini	El hecho de que la condición de la fuerza de trabajo va de la mano de la movilidad y la preponderancia de la contratación individual en el “biocapitalismo cognitivo”.	(Fumagalli, 2013, p. 36).
García de Polavieja (1)	Traduce el término <i>outsiders</i> del mercado laboral (que equipara a las personas trabajadoras fijas temporales en el contexto español) como “precarios”.	(García de Polavieja, 2003)
García Díaz*	“Condición emergente de preocupación e inseguridad perpetua”, “la subjetividad específica cuya supervivencia depende de la disponibilidad de los medios de subsistencia necesarios para vivir una vida vivible [<i>to live a liveable life</i> (sic)] por alguien o algo externo a ello”, “formas inestables e inseguras de vivir”.	(García Díaz, 2018)
García-Pérez et al. (1, 2, 3, 4)	Constructo multidimensional basado en los factores determinantes de la insatisfacción laboral de las personas trabajadoras españolas en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. El constructo final incluye las características de salarios bajos (inferiores al 60% del salario medio), contrato temporal o a tiempo parcial debido a la incapacidad de haber encontrado uno a jornada completa, trabajar horas extra más allá de las acordadas en el contrato o convenio colectivo de forma frecuente, jornadas nocturnas o dominicales frecuentes y sobrecualificación para el puesto.	(García-Pérez et al., 2020, p. 348)

4.2 Los ejes temáticos en la literatura sobre la precariedad laboral

Gönül y Yilmaz (1, 2, 3, 4)	La práctica de la economía de mercado en la cual los bienes, servicios y condiciones del mercado de trabajo se ven determinados de forma exclusiva por el capitalismo, sin intervención externa. También lo define como lo “opuesto al trabajo estándar”. Se materializa en cuatro dimensiones: temporal (continuidad y permanencia en el empleo), organizativa (control individual y colectivo en el proceso laboral y las condiciones de trabajo), económica (salarios) y social (medidas de protección contra el despido, por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras fijas).	(Gönül, 2016; Yılmaz, 2010)
Gutiérrez Barbarrusa (1, 2)	Inseguridad y pobreza laborales. La primera, operativizada como contratos temporales y a tiempo parcial involuntarios, más autoempleados sin asalariados a su cargo, la segunda, cuando el empleo proporciona menos del 66 o del 50 por ciento de la mediana salarial.	(Gutiérrez-Barbarrusa, 2016a, 2016b)
Jonna y Foster (2, 4)	Las personas trabajadoras precarias son la concreción en la actualidad del concepto de “ejército de reserva del trabajo” de Marx. Sectores de la clase obrera global con peores condiciones salariales y laborales utilizados para presionar a la baja al resto de población trabajadora.	(Jonna & Foster, 2016, p. 34)
Kalleberg y Hewison (1, 2, 3)	Incertidumbre, inestabilidad, inseguridad, en las cuales las personas trabajadoras fijas asumen los riesgos del trabajo y reciben prestaciones limitadas. Asociada al neoliberalismo pero no necesariamente a formas “nuevas” de trabajo. Puede verse atenuada por el sistema de prestaciones sociales. A menudo con salarios bajos, asociado a los <i>working poor</i> , la inseguridad y falta de duración en la relación con un empleador, altos riesgos para la salud y falta de protecciones sociales.	(Hewison, 2016; Kalleberg & Hewison, 2013; Monnier, 2013).
Kretsos y Livanos (1, 4)	Tiempo parcial o temporalidad no deseada y estar buscando otro trabajo por temor a ser despedido del actual.	(Kretsos & Livanos, 2016, pp. 28-29)
Kruglanski* (1)	“(…) falta de estabilidad. Incertidumbre respecto al propio futuro”.	(Kruglanski, 2004, p. 1)
Lewchuck y coautores (1, 2, 4)	Dos modelos para investigaciones empíricas: 1. Modelo de presión [<i>strain</i>] laboral: mide tres dimensiones, control, esfuerzo y apoyo en el trabajo. La alta carga se asocia con altos niveles de precariedad. 2. Índice de Precariedad en el Empleo: mide diez dimensiones agrupadas en cuatro categorías. Forma de la relación laboral (que mide la estabilidad y seguridad de continuar en el empleo y su temporalidad), incertidumbre de ingresos, incertidumbre de horarios [<i>scheduling uncertainty</i>] e incertidumbre de relación.	(Lewchuck et al., 2008, 2014)
Lorey* Lozano y Rentería (1, 2, 3, 4)	(…) categoría de orden que denota posicionamientos sociales de inseguridad y jerarquización”. Un constructo multidimensional que incluye factores como el nivel de certidumbre sobre la continuidad en el trabajo, control sobre las horas de trabajo o sus condiciones, el nivel de protección (contra el desempleo y la discriminación) y la vulnerabilidad económica	(Puar et al., 2012, p. 165) (Lozano & Rentería, 2019, p. 189)
Mandrone y Massarelli (1)	Consideran personas trabajadoras precarias a aquellas con contrato de duración determinada involuntarios, a las desocupadas cuyo contrato de trabajo temporal ha terminado y a “colaboradores que presentan fuertes indicios de subordinación” (que podría entenderse como análogo a la figura del “falso autónomo”).	(Mandrone & Massarelli, 2007, p. 1)

4.2 Los ejes temáticos en la literatura sobre la precariedad laboral

Matilla-Santander et al. (1, 2, 3)	Constructo multidimensional compuesto de cuatro dimensiones: incapacidad para ejercer derechos (presente en caso de que la persona trabajadora declarase no haber podido disfrutar de derechos por miedo a un impacto negativo en su carrera o en su salario), vulnerabilidad, “desempoderamiento” y temporalidad.	(Matilla-Santander et al., 2019).
Moore*	“(…) la forma más pura de alienación, donde el trabajador pierde toda asociación personal con el trabajo que lleva a cabo”.	(Moore, 2017, p. 79)
Nicole-Drancourt (1)	Precariedad como trayectoria laboral fragmentada, pero expresada en dos tipos: 1. De exclusión: afecta a sectores determinados, por alguna discriminación. 2. De integración: es parte del tránsito de los jóvenes a la “vida adulta” laboral.	(Nicole-Drancourt, 1990, 1992, pp. 66-67)
OIT (1, 2, 3)	Un medio para que los empresarios [<i>employers</i>] trasladen riesgos y responsabilidades a las personas trabajadoras fijas. Entre sus características: 1. Contratos de duración limitada, subcontratos y falsos autónomos. 2. Salarios bajos, escasa protección frente a despidos. 3. Falta de acceso a prestaciones. 4. Falta de posibilidad de ejercer derechos.	(International Labour Organization, 2012; Rocha, 2012)
Olsthoorn (1, 2)	Ingresos (salario, prestaciones, suplementarios) por debajo del 60% del salario medio y/o contrato temporal y periodo largo de desempleo tras finalizar dicho contrato.	(Olsthoorn, 2014a)
Paugam (1, 2)	Precariedad profesional que tiene dos dimensiones: 1. Precariedad del trabajo: la persona trabajadora es precaria cuando su trabajo parece sin interés, con poca remuneración y sin reconocimiento en la empresa. Se siente inútil. 2. Se puede hablar de precariedad del empleo cuando la persona trabajadora es precaria porque su empleo es “incierto” y no puede prever su futuro profesional. Es el caso de contratos de corta duración, pero también de aquellos donde el riesgo de ser despedido es constante y se caracterizan por una alta vulnerabilidad económica y restricción de los derechos sociales, ya que estos últimos se fundamentan, principalmente, en la estabilidad en el empleo.	(Paugam, 2007, p. XVII, 356)
Pitrou* (2, 5)	Familias con escasez o ausencia de aptitudes para el mercado de trabajo, lo cual se traduce en condiciones de trabajo duras y salarios bajos junto a limitadas posibilidades de movilidad social, recursos financieros irregulares y mínimos, condiciones de vivienda miserables y problemas de salud.	(Pitrou, 1978)
Puig Barrachina y coautores (1, 2, 3, 4)	Basada en la EPRES pero modificada. Cuatro dimensiones: contenido del trabajo (grado de autonomía y control de la persona trabajadora sobre su puesto de trabajo), condiciones de trabajo (exigencias físicas y psicosociales del trabajo), condiciones de empleo (acuerdos entre personas trabajadoras y empresarias sobre sus contratos, recompensas y expectativas) y relaciones de empleo (entre personas trabajadoras y empresarias).	(Puig-Barrachina et al., 2014)
Ramos-Díaz (1, 2, 4)	La “sensación de inseguridad laboral y pobreza que genera entre las personas trabajadoras temporales y tiempo parcial”.	(Ramos-Díaz, 2000, 2004)

4.2 Los ejes temáticos en la literatura sobre la precariedad laboral

	Posteriormente la operativizaría para un análisis empírico considerando como criterio de inclusión el que el empleo aporte menos del 50% o del 66% de la mediana del salario medio en un país.	
Rodgers y Rodgers (1, 2, 3)	Cuatro dimensiones: inestabilidad, inseguridad, falta de protección de las personas trabajadoras fijas y vulnerabilidad social o económica	(Rodgers & Rodgers, 1989)
Schnapper y Villac (1)	Trabajos “sin estatus”: programas de empleo para jóvenes, contratos temporales y los contratos a través de agencias temporales.	(Schnapper & Villac, 1989)
Smith (1)	Compuesta de dos dimensiones: inseguridad objetiva (el empleo no constante) y la inseguridad subjetiva (el temor a la inseguridad).	(E. Smith, 2020, p. 31)
Standing (1, 2, 3, 4)	Remite a Bourdieu en un principio. Al desarrollar el concepto, se basa en siete ejes de inseguridad que experimentan las personas trabajadoras fijas que se hallan excluidas del contrato social de posguerra de las economías occidentales, en particular las europeas. Entre estos ejes se halla la “seguridad de empleo”, en cierta forma equivalente a la estabilidad en el empleo. También ingresos bajos, falta de representación colectiva, falta de capacidad de ejercer derechos, falta de prestaciones.	(Standing, 2011, pp. 2, 10 y ss.)
Suresh Sapkal y Shyam Sundar (1)	Operativizada como contratos temporales, disgregados por duración e incluyendo aquellos formalizados verbalmente.	(Sapkal & Sundar, 2017)
Sylos-Labini (1, 2)	Considera como personas trabajadoras precarias a aquellas con bajos ingresos y con una relación laboral inestable, a menudo casual o intermitente.	(Sylos-Labini, 1964, p. 271, 1975)
Torns (1, 2, 3)	La asocia con vulnerabilidad e inseguridad en el empleo, así como bajos salarios, retroceso en condiciones de trabajo empeñadas y derechos sociales con nula o escasa cobertura.	(Torns, 2013)
Van der Linden (1, 4)	Considera que todas las formas de relaciones laborales precarias son temporales, pero incluye también en el concepto: el trabajo temporal a través de agencias, trabajo “a demanda” [<i>on call</i>] (donde se contacta con la persona trabajadora en caso de necesitarle, pero sin relación continuada), con contratos de cero horas, estacional, casual, el contratado informalmente al aire libre, intermitente, <i>freelance</i> , contratos de prácticas y “muchos de los denominados trabajadores autónomos”.	(Van Der Linden, 2014, p. 11).
Vosko (1, 2, 3)	Incertidumbre, bajos salarios, prestaciones limitadas.	(Vosko, 2010, p. 2).
Walchuck (1, 2, 3)	Empleos inestables, inseguros, salarios bajos, pocas prestaciones.	(Walchuck, 2013, p. 66)
Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de literatura del epígrafe 3.2.		

La tabla 6 presenta el recuento del número de apariciones de cada eje temático en las definiciones recogidas en la revisión de literatura.

Tabla 6: Recuento de apariciones de cada eje temático en la revisión de literatura sobre el concepto de precariedad laboral

Eje temático	Apariciones
Inestabilidad respecto a la continuidad en el empleo (1)	39
Falta de adecuación de ingresos (2)	26
Falta de derechos y protección (3)	17
Entorno laboral (4)	17
Consecuencias sociales y en salud (5)	2

4.3 La base teórica de la formación de conceptos

Como hemos visto que mencionan varios autores (Choonara, 2019a, p. 64; Florczak & Otto, 2019; Olsthoorn, 2014a) y esperamos que haya mostrado la revisión de literatura, el concepto de precariedad laboral está lejos de recibir una definición común por parte de los investigadores o teóricos que lo han trabajado. La tabla 5 muestra cómo las distintas definiciones y operativizaciones no es que se diferencien en detalles menores, sino que en varios casos parecen estar describiendo fenómenos totalmente distintos. Este hecho resulta problemático para la investigación respecto al fenómeno de la precariedad laboral, y también puede suponer dificultades en cuanto a su difusión o cobertura periodística, ya que titulares como “la precariedad laboral se intensifica” (elEconomista.es, 2024), “un año de reforma laboral: más paro, más precariedad” (Picazo, 2013) o “la precariedad sigue instalada en el mercado laboral” (Europa Press, 2024) que es posible leer en medios no dejan de introducir la ambigüedad de no aclarar exactamente a qué se refieren al usar el término. La función social de la investigación científica por tanto se ve limitada si distintos autores hablan usando significados distintos para un mismo término, ya que su “traducción” a los medios se ve enturbiada.

Pero Goertz señala que desarrollar un concepto es más que darle una definición, puesto que implica decidir qué es lo importante sobre el mismo, sobre una entidad (Goertz, 2006, p. 27). Para hacer más visual la diferencia, Goertz utiliza el ejemplo del cobre: una definición de este metal seguramente

incluirá la característica de su color rojizo. Sin embargo, a la hora de investigar las explicaciones causales en las que el cobre estará involucrado, su rojez será probablemente irrelevante, y nos interesará más teorizar sobre el cobre en función de su estructura atómica⁵⁰. A estas características las denomina “dimensiones de nivel secundario”, en contraposición al “concepto de nivel básico”, que es la proposición teórica en sí (en el ejemplo, el sustantivo de “cobre”). Goertz cita otro ejemplo que puede ilustrar la diferencia entre niveles: en una investigación sobre la democracia, el concepto democracia en sí mismo sería el “concepto de nivel básico”, mientras que las “elecciones libres, libertades civiles y sufragio amplio” (Goertz, 2006, p. 241) serían elementos, que, si bien son importantes con respecto a cierta conceptualización de la democracia, serían “secundarios” al concepto en sí⁵¹.

En un tercer plano hallaríamos el nivel de datos/indicadores, que es el que corresponde a la operativización de un concepto a fin de ser utilizado para investigaciones. Este nivel debe ser lo suficientemente específico como para permitir la recogida de datos y la categorización del fenómeno y a su vez, ofrecer medidas válidas y fiables de las dimensiones de nivel secundario a las que se refiere. En nuestro caso, la “precariedad laboral” sería el concepto de nivel básico y las dimensiones de nivel secundario aquellas características que asociaríamos a la misma: los ejes temáticos que hemos visto en la tabla 5 que a su vez se concretaban en operativizaciones que corresponderían al nivel de datos/indicadores de Goertz y que deberemos detallar más adelante en el epígrafe 7.1, dedicado a la metodología de nuestro análisis cuantitativo.

Goertz desarrolla una teoría de formación de conceptos que es ontológica, en tanto en cuanto incluye como una de sus bases la reflexión sobre lo que constituye realmente la esencia de un concepto. Pero también la define como realista y causal (Goertz, 2006, p. 27). Causal porque se preocupa de cómo

50 Goertz señala que, como es lógico, lo que se considere sobre una entidad también dependerá del contexto teórico. Así, para un diseñador, el color del cobre sí que resultará un elemento importante puesto que lo va a utilizar con un propósito donde esta cualidad adquiere mayor relevancia.

51 Así, Goertz establece tres tipos de relaciones entre el concepto de nivel básico y las dimensiones de nivel secundario: causales, ontológicas y substitutivas. Se trataría respectivamente de, primero, aquellas relaciones en las que hablamos de una causa de causas; segundo, aquellas en las que los elementos son características constitutivas del concepto; y, finalmente, aquellos casos en las dimensiones de nivel secundario “encarnan” distintas tipologías del concepto de nivel básico y por tanto uno puede “sustituir” una dimensión por otra.

estas dimensiones tienen poderes causativos cuando el objeto interactúa con el mundo externo. En el ejemplo, la estructura atómica del cobre explica por qué es bueno como conductor de la electricidad. Las dimensiones de nivel secundario a menudo se utilizan para elaborar hipótesis sobre los conceptos de nivel básico. Por ejemplo, podemos decir que un circuito que utilice cobre en vez de oro funcionará mejor, puesto que estamos teniendo en cuenta que una de las características esenciales del cobre (una dimensión de nivel secundario) es su capacidad como conductor de la electricidad. De igual forma, si decimos que la inestabilidad en un puesto de trabajo es una característica de nivel secundario, esto es, una característica esencial del concepto de nivel básico que es la precariedad laboral, podremos elaborar una hipótesis del tipo: aquellos puestos de trabajo más precarios es más probable que desaparezcan si se produce una crisis (u otra situación en la que el riesgo de que las relaciones laborales se extingan aumenta) que los que son menos precarios. Una característica de nivel secundario de la precariedad laboral que fuese la inadecuación de ingresos nos permitiría elaborar una hipótesis como que las personas con empleos precarios es más probable que experimenten dificultades a la hora de cubrir todos sus gastos mensuales.

Goertz explica también que existen dos estructuras distintas de conceptos de varios niveles que son prototípicas. De un lado, está la formación de conceptos basada en las cualidades necesarias y suficientes, de raigambre aristotélica. De otra, está el método de la semejanza de familia, aportado por Ludwig Wittgenstein (Wittgenstein, 1969, pp. 17-18). El primero es el que establece que para incluirse dentro de un concepto, los casos o manifestaciones deben reunir una serie de características “necesarias y suficientes”. Sartori mismo insiste en la conveniencia de las definiciones “mínimas”: aquellas que capturan el núcleo (necesario y suficiente) de atributos de un fenómeno (Sartori, 1970). Goertz lo define como un método que establece el conector lógico de “y” (Goertz, 2006, p. 40). Es decir, si buscáramos definir lo que es una democracia mediante este método, podríamos poner como condiciones necesarias y suficientes, por ejemplo, la existencia de distintos partidos que compiten entre sí, “y” la celebración de

elecciones periódicas, “y” el derecho de sufragio activo y pasivo de todos los adultos nacionales, etc.

El método de la semejanza de familia, escribe Goertz (Goertz, 2006, p. 41), sustituye ese conector lógico por el de “o”. Según este método, para incluir casos o ejemplos dentro de un concepto no es necesario que estos reúnan todos los elementos asociados con el concepto, sino únicamente un número determinado de estos (Pompa, 1967; Wittgenstein, 1969, pp. 17-18). Es decir, dentro del concepto pueden darse distintos casos que entre sí no compartan algún elemento. El ejemplo aportado por Wittgenstein es el de los juegos: no todos los juegos que conocemos reúnen una característica o conjunto de características iguales. Sin embargo, dado un número de características asociadas al concepto que entendemos como “juego”, un caso puede entenderse como englobado dentro de este mismo concepto, incluso si no cumple con todas y cada una de estas características. Así, entenderíamos como juego si el fenómeno recoge un número X de características de una lista establecida: desarrollarse en un espacio determinado, “o” usar una serie de elementos materiales como un balón, un tablero o dados, “o” requerir de la presencia de varios jugadores o equipos que compiten entre sí, “o” tener un sistema de puntuaciones, “o” distintos roles para los jugadores etc. Es decir, si reúne una serie de dimensiones de nivel secundario más allá de un cierto número mínimo, podrá considerarse un juego. Podría darse el caso de que dos casos compartiesen algunas características asociadas al concepto de “juego” (y por tanto se incluyesen dentro de este), pero no todas, compartiendo las características restantes con otros casos también incluidos en el concepto. El fútbol y el solitario, por ejemplo, compartirán entre sí un sistema de puntuaciones y el requerir de elementos materiales (un balón y cartas), pero el fútbol y un juego de persecución compartirán la presencia de varios jugadores compitiendo entre sí y los distintos roles para varios jugadores, sin compartir, por contra, el elemento del sistema de puntuaciones. Tanto el fútbol como el solitario o el juego de persecución son “juegos”, pero bajo el método de la “semejanza de familia” de Wittgenstein, no comparten una única característica que los agrupe a todos.

Analizar la estructura de conceptos de los distintos autores que hemos detallado en la revisión de literatura sobre precariedad laboral implica, como en la mayoría de casos similares, un ejercicio de exégesis ya que, por norma general, los autores no presentan la estructura que utilizan de forma explícita (Goertz, 2006, p. 36). Del resumen presentado en la tabla 5, el concepto de precariedad laboral parece estructurarse para varios autores como siguiendo el método de la “semejanza de familias” de Wittgenstein que hemos mencionado anteriormente: existen varias dimensiones de nivel secundario (en la terminología de Goertz) que, cuando se observan en cierto número en los casos, llevan a los autores a concluir que el empleo es precario o la persona trabajadora se halla en una situación de precariedad laboral, aun cuando los distintos casos no tienen por qué reunir las mismas dimensiones de nivel secundario en todos ellos. Por ejemplo, para Mandrone y Massarelli (2007), una persona trabajadora con un contrato temporal involuntario y otra en situación de desempleo tras un contrato temporal se hallan ambas en situación de precariedad laboral.

4.4 La inestabilidad en la duración de la relación laboral como núcleo de un concepto operativo de precariedad laboral

En esta sección utilizaremos la revisión de literatura de la sección 3.2 sobre las distintas definiciones del concepto de precariedad laboral para llegar a una definición que sea operativa. Es decir, escogeremos una definición de precariedad laboral que, basándonos en la investigación científica hasta la fecha sobre el concepto, sirva para los fines de nuestra investigación, los cuales incluyen el observar la evolución de la precariedad laboral tras las reformas laborales implementadas en España después de la Gran Recesión. A tal fin seguiremos los criterios establecidos por John Gerring (Gerring, 1999) a la hora de delimitar los contornos del concepto de precariedad laboral de forma satisfactoria.

Como hemos visto, el término “precariedad laboral” o “empleo precario” está lejos de tener una definición consensuada. Sin embargo, aun con los contornos imprecisos de su significado, a menudo cambiantes según quién lo utilice, el

término “precariedad laboral” no constituye un puro “significante flotante”, un término referente de un anclaje de significado sólido (Lévi-Strauss, 1950; Mehlman, 1972). El significante en sí contiene de forma indefectible una carga peyorativa sobre el fenómeno que describe, lo cual puede ser el motivo por el que desde la parte empresarial sea un término que no se utiliza con frecuencia, a menos que, en las propuestas de reforma, se insista precisamente en señalar que estas no tienen por qué entrañarla⁵².

En nuestra opinión, la inestabilidad objetiva⁵³ respecto a la continuidad de la relación laboral es la dimensión más relevante y rigurosa a la hora de construir un concepto operativo precariedad laboral o el empleo precario, y será por tanto la que adoptaremos en nuestra investigación. Correspondería, por tanto, a la dimensión de nivel secundario del concepto de precariedad, según la teoría de Goertz (2006) expuesta en el epígrafe 4.3.

Esto es debido a varios motivos. En primer lugar se trata, como vimos en la tabla 6 presentada anteriormente, del eje temático que más frecuentemente ha aparecido en la revisión de literatura. Aclaremos que esto no tiene que llevar a concluir necesariamente que este debe ser el único eje a considerar. De un lado, la cantidad de menciones en artículos no tiene que traducirse necesariamente ni en la calidad de las investigaciones ni en la solidez teórica, sino que es simplemente eso, una medida de lo extendido que está el uso de ese eje temático como elemento constituyente del concepto de precariedad laboral. Del otro, como hemos podido comprobar, numerosos autores miden la precariedad laboral como concepto multidimensional, como construido a partir de varios ejes temáticos, en un sentido similar a la estrategia de “semejanza de familias” mencionada anteriormente.

52 Lo cual, como vimos en la sección 3.2.1, tiene que ver con la defensa de Casas-Cortés (2009, pp. 16-17) de la equivalencia entre los términos “precariedad” y “flexibilidad” según quién los usara: en un caso se trataría de señalar su carga peyorativa y en el otro, de utilizar un eufemismo. Aunque no comparto la equivalencia que establece, sí que creemos que apunta correctamente a esta disputa en el encuadre político del debate.

53 Este concepto sería equivalente al que Kreshpaj et al. (2020) incluyen como “inseguridad en el empleo respecto a su continuidad” en su revisión sistemática (2018, 2019a), o al de la “contingencia de la relación entre el trabajador y su empleador” que Choonara (2019a, pp. 72, 76) ha empleado en su teorización y estudio empírico de la precariedad laboral.

Además, utilizar la mera frecuencia de uso de un determinado significado para un concepto podría llevarnos a una lógica circular: el significado de α X y no Y porque siempre se ha entendido que α significa X. Y α significa X porque siempre que medimos u observamos X, lo etiquetamos bajo el concepto α . Lo que es más, esta consolidación de un determinado significado para un concepto por mera acumulación de uso en la literatura podría llevar a una suerte de path dependency: como siempre se ha entendido que α significa X, seguiremos entendiendo que α significa X. Pero precisamente el sentido de reflexionar sobre el significado de un concepto y sobre los fundamentos del mismo entraña cuestionar el por qué siempre se ha dado ese sentido a un determinado concepto. Resulta necesario, por tanto, adoptar una serie de criterios que nos permitan valorar el hecho de otorgar uno u otro significado a un concepto, así como comparar con otros posibles sentidos que puedan otorgársele, a fin de averiguar la conceptualización a la que hemos llegado es la óptima.

El politólogo John Gerring ha establecido una serie de criterios para evaluar la adecuación [*goodness*] de los conceptos en ciencias sociales (Gerring, 1999), que posteriormente ha ido refinando y complementando (Gerring, 2011, Capítulo 5). Su uso ha recibido una buena acogida en las ciencias sociales, utilizándose en distintos ámbitos⁵⁴, por lo que los seguiremos a la hora de juzgar la elección de la inestabilidad objetiva respecto a la duración de la relación laboral como dimensión más relevante de la precariedad laboral.

Gerring establece los siguientes siete criterios críticos para la formación de conceptos empíricos en las ciencias sociales que medirían su adecuación: resonancia, dominio, coherencia, fecundidad, diferenciación, utilidad causal y operativización. Cada uno de ellos es definido por el autor de la siguiente manera (Gerring, 2011, pp. 148-162):

54 Los criterios de Gerring han sido citados a la hora de desarrollar y clarificar conceptos tan variados como la evaluación participativa (Daigneault & Jacob, 2009), la inclusión en democracias (Beckman, 2009), los ciberataques (Sang-Oun & SEO, 2019), la gobernanza multinivel (Tortola, 2017), el capital social (Bjørnskov & Sønderskov, 2013) y la seguridad humana (Tzifakis, 2011).

4.4 La inestabilidad en la duración de la relación laboral como núcleo de un concepto operativo de precariedad laboral

1. La resonancia hace referencia al nivel en el que el término cobra sentido o tiene una claridad intuitiva para el oyente y por tanto tiene una vinculación íntima con el uso establecido en el habla cotidiana.
2. El dominio es la comunidad de lenguaje y el terreno empírico en el que se mueve el concepto.
3. La coherencia equivale a la capacidad del concepto de mantener un mismo significado en sus distintas apariciones.
4. Su fecundidad es su capacidad de agrupar elementos vinculados en un mismo concepto.
5. Como diferenciación entiende el contraste y diferencia que presenta el concepto con respecto a otros similares.
6. La utilidad causal de un concepto consiste en la utilidad que presenta el concepto a la hora de diseñar una investigación y una teoría de sus efectos causales.
7. Finalmente, su operativización se traduce en la facilidad para observar al concepto en sí mismo o para capturar medidas del mismo mediante herramientas que eviten en la medida de lo posible sesgos.

El motivo para adoptar este eje temático como el central del concepto de precariedad laboral es que creemos que satisface los criterios presentados por Gerring de la forma más satisfactoria posible, muy por encima de la forma en que lo hacen cualquiera de las otras dimensiones. En primer lugar, se trata de un significado de precariedad laboral que resulta familiar con el uso que solemos dar a precariedad en el habla cotidiana. La primera acepción del término “precario, ria” en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española nos dice que se refiere a aquello “de poca estabilidad o duración” (Real Academia Española, 2019), concordante con una relación laboral que se halle sometida a un riesgo objetivo (y no meramente percibido) de extinguirse y tener una duración corta. El referirse a algo como en un “equilibrio precario” en el habla coloquial encaja con este significado que entiendo que tiene la precariedad laboral puesto que transmite la sensación de la constante espada de Damocles que se cierne sobre una relación laboral que puede finalizar en

cualquier momento. Así y todo, la segunda acepción del DRAE nos indica que el adjetivo “precario” es también de aplicación a alguien o algo que “no posee los medios o recursos suficientes”, lo cual encajaría con la segunda dimensión de la tabla 6 de la falta de adecuación de ingresos. Ambos ejes temáticos podrían cumplir con el criterio de (1) resonancia establecido por Gerring, puesto que de aplicarse a una relación laboral no implican desviarse del significado generalmente aceptado para el término en sí. Por contra, una definición basada en el resto de dimensiones no parecería cumplir el criterio de forma tan adecuada: si bien tanto a priori como a la luz de las investigaciones, muchas personas trabajadoras precarios son incapaces de disfrutar de derechos laborales, como por ejemplo recogería el tercer eje temático, cuando escuchamos hablar de hallarse en una situación precaria no necesariamente lo identificamos con la ausencia de aplicación de derechos laborales y la impotencia para cambiar esa situación (algo más parecido a la “falta de derechos” o la “vulnerabilidad”). Más bien cobra más sentido el ubicar esto último como consecuencia producida por una situación de falta de certidumbre sobre la continuidad en el puesto de trabajo que se cierne como una amenaza ante la persona trabajadora y le impide defender sus derechos o exigir que se cumplan.

El (2) dominio del concepto de la precariedad laboral sería, valga la redundancia, el del ámbito del trabajo y en concreto de la relación laboral. Cualquiera de los ejes temáticos encajaría en este criterio sin mayor problema, con la salvedad del quinto referido a las “consecuencias sociales y en salud” que de incluirse en la definición podría empujar más a ubicar el concepto fuera del ámbito laboral. Quedarían fuera definiciones como las ofrecidas por Lorey de “categoría de orden que denota posicionamientos sociales de inseguridad y jerarquización” (Puar et al., 2012, p. 165), Berlant, que habla de un problema económico estructural en el que “las formas capitalista de trabajo vuelven precarios los cuerpos y las mentes” (Puar et al., 2012, p. 166), o Butler, para la cual la precarización serviría para “pensar sobre la lenta muerte que le ocurre a las poblaciones olvidadas que son objetivos, a través del tiempo y el espacio” o que sería “una forma de poder sin sujeto” (Puar et al., 2012, p. 169). Si bien

siendo justos ninguna de estas autoras especifica que se estén refiriendo a la precariedad laboral, Berlant sí que menciona su encuentro con el término “precariedad” en las manifestaciones a las que asistió en 2011 durante sus viajes por Europa y que, parece razonable suponer, denunciarían situaciones de precariedad laboral y procesos para volver precarios cuerpos y mentes.

La dimensión de inestabilidad además resulta especialmente adecuada bajo el criterio de (3) coherencia de Gerring, puesto que puede emplearse en distintos contextos sin que varíe aquello que queremos transmitir de forma significativa. Así, si decimos que las relaciones laborales son normalmente más proclives a exhibir inestabilidad respecto a su duración en un país que en otro, sea debido al marco regulatorio o a las condiciones económicas, sabemos a qué nos referimos en ambos casos. Por contra, el tercer eje temático de “falta de derechos y protección” puede significar cosas muy distintas en distintos contextos. Por ejemplo, en una de sus vertientes, tal y como lo recogían Kreshpaj et al. (2020), hacía referencia tanto a la falta de afiliación sindical como a la falta de cobertura bajo convenios colectivos. Sin embargo, ahí el marco regulador de la negociación colectiva juega un papel importante a la hora de diferenciar ambos elementos, y se puede dar el caso de un país en el que la cobertura de la negociación colectiva sea universal pero exista una baja tasa de afiliación sindical mientras que en otro la cobertura de la negociación colectiva esté restringida a los afiliados a sindicatos en ciertos sectores, pero a efectos prácticos se cubra a la práctica totalidad la población trabajadora por la alta tasa de afiliación sindical existente. ¿Habría mayor precariedad en el primer escenario, con baja tasa de afiliación sindical, o en el segundo, en el cual la afiliación es requisito para la cobertura bajo la negociación colectiva? La inestabilidad de la duración de la relación laboral concretada en las duraciones cortas de estas y en las probabilidades de despido o extinción de la relación contractual no halla ese problema: puede ser mayor o menor en distintos contextos o periodos, pero siempre se sabe que lo que se compara es lo mismo.

Gerring explica que el cuarto criterio de (4) fecundidad recoge aquella cualidad de los conceptos según la cual “intentan identificar cosas que son

parecidas, agrupándolas (...) y contrastándolas con cosas que son diferentes” y que “los buenos conceptos (...) revelan una estructura dentro de las realidades que intentan describir. En la medida en que un concepto consigue identificar auténticas similitudes y diferencias ha conseguido identificar tipos naturales” (Gerring, 2011, p. 125). Sería por tanto la capacidad del concepto de describir la realidad de forma fructífera, de revelar una estructura oculta que no se podría percibir de otra forma más que haciendo uso del concepto en sí (Ginsburg & Stephanopoulos, 2017).

Se podría defender que la tercera y cuarta dimensiones recogidas en la tabla 6, “falta de derechos y protección” y “entorno laboral” agrupan diversas situaciones con un alto grado de heterogeneidad y por tanto cumplen con el criterio de fecundidad de forma más satisfactoria que nuestra dimensión propuesta como núcleo del concepto de precariedad laboral, la de inestabilidad objetiva respecto a la duración de la relación laboral. Y ciertamente, la falta de protección contra el acoso y la baja tasa de afiliación sindical en la tercera dimensión hacen referencia a realidades distintas, por lo que podría considerarse que se trata de elementos que están agrupándose a fin de revelar algo que a priori no estaba haciéndose visible. Pero también podría afirmarse que es precisamente el segundo factor de baja afiliación sindical el que resulta prioritario en la cadena causal a considerar, al ser el que llevaría a la falta de protección ante el acoso, más que tratarse ambas de dos condiciones que son muestras de “precariedad laboral”, puesto que parece razonable suponer que es precisamente un alto grado de afiliación sindical el que abre la posibilidad de establecer mecanismos de protección ante distintos tipos de acoso (y de forma inversa, una falta de protección sindical abriría la puerta a que se den estos casos de acoso con más facilidad). De igual forma, un entorno de trabajo peligroso y la falta de capacidades de formación en la dimensión de “entorno laboral” son elementos heterogéneos agrupados bajo una única dimensión, pero no parecen vinculadas por sí mismas: podemos imaginar infinidad de trabajos que por su propia naturaleza entrañan más peligros y riesgos para la persona trabajadora sin que esto tenga a priori ninguna conexión con las oportunidades de formación ofrecidas por la empresa.

Por contra, la precariedad laboral entendida como inestabilidad de la duración de la relación laboral contrato, sí que agrupa elementos que en principio no parecerían tan visiblemente relacionados sin hacer uso del concepto, y por tanto cumpliría con este criterio de fecundidad de forma satisfactoria. Los contratos temporales y la falta de protección contra el despido serían, bajo esta noción de precariedad laboral, dos caras de una misma moneda: la de la relación laboral como fenómeno inherentemente inestable, en el cual las empresas estarían en constante necesidad de flexibilizar la mano de obra, descartando a las personas trabajadoras fijas cuando les resultara conveniente.

La (5) diferenciación es quizás el criterio que más incisivo resulta a la hora de determinar que escojamos la inestabilidad de la duración de la relación laboral como dimensión nuclear de la precariedad laboral, a diferencia del resto. Cualquiera de las otras dimensiones puede entenderse vinculada a otros conceptos. Por ejemplo, la operativización del concepto de precariedad laboral de Olsthoorn (2014a) consideraría como persona trabajadora precaria a una persona trabajadora que tenga ingresos (incluyendo salario, ingresos suplementarios y/o prestaciones sociales) inferiores al 60% del salario medio, siguiendo a Leschke y Keune (2008) y las medidas habituales de pobreza relativa. Sin embargo ¿qué diferenciaría a esa persona trabajadora de una “persona trabajadora pobre” [*working poor*], dado que es precisamente ese porcentaje de ingresos el que establece Eurostat para considerar un hogar como en riesgo de pobreza (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007) y que a menudo se emplea para identificar a este segmento de las personas trabajadoras fijas (Peña-Casas & Latta, 2004)? O expresado de otra forma ¿por qué categorizar a esa persona trabajadora como persona trabajadora precaria junto a la desocupada que tras un contrato temporal pasa por un año de desempleo? ¿Se tratan los *working poor* simplemente de un tipo de personas trabajadoras precarias? La necesidad de que el concepto de “precariedad laboral” responda a una realidad diferenciada del de las personas trabajadoras fijas pobres o de aquellas que han visto sus derechos erosionados o en los que no se ha producido un

proceso de organización colectiva apunta, en nuestra opinión, a la necesidad de vincularlo con la inestabilidad de la relación laboral y la probabilidad de que esta termine, lo cual además estaría en consonancia con el primer criterio de (1) resonancia.

La (6) utilidad causal es un criterio al que la dimensión de inestabilidad de la duración de la relación laboral se adapta también de forma satisfactoria. Como señala Gerring, un concepto diseñado con la idea de ser una variable independiente suelen ser más breves y sobrios (Gerring, 2011, p. 130), puesto que resulta más fácil el “aislarlos” de todo el resto de potenciales variables confusoras que es posible que estén operando de forma simultánea al mismo. Agrupar bajo la “precariedad laboral” varias de las dimensiones descritas dificultaría, en investigaciones cuantitativas, saber exactamente qué puede estar causando qué en las mismas. Si la precariedad laboral incluye tanto el entorno de trabajo peligroso como la falta de capacidad de acogerse a una incapacidad temporal y la alta incertidumbre en la duración de la relación laboral, en caso de observar que aquellas personas con empleos más precarios suelen mostrar peores indicadores de salud mental ¿cómo podemos determinar si la relación causal proviene del estrés generado por trabajar en un entorno peligroso o por temer un despido inminente que pueda dejar a la persona trabajadora sin sustento? ¿Cómo saber si no se deriva de la obligación a seguir trabajando aun sufriendo problemas de salud por la nula posibilidad de acogerse a una situación de incapacidad temporal?

Finalmente, la dimensión escogida de inestabilidad objetiva en la duración de la relación laboral presenta una buena adecuación respecto al último criterio de Gerring, el de (7) operativización. Es cierto que la dimensión cualitativa de la precariedad laboral es de suma importancia, pero su medición cuantitativa es también altamente relevante. Alberti et al., por ejemplo, han llamado a que los investigadores produzcan investigaciones con resultados empíricos (Alberti et al., 2018, p. 254). Como hemos señalado anteriormente se trata además de una necesidad que se hace especialmente visible la luz de las aseveraciones de los “teóricos de la transformación” o de aquellos que defienden el aumento de la presencia del empleo precario que hemos visto en la revisión de literatura,

cuestiones íntimamente vinculadas en tanto en cuanto en numerosos casos la transformación del trabajo a menudo se entiende como una transición a relaciones laborales distintas y, generalmente, más precarias. Resulta lógico que si se habla de un aumento de la precariedad laboral o del empleo precario se imponga la necesidad de comprobar si este fenómeno se ha dado de forma efectiva y de intentar determinar tanto posibles causas como tendencias futuras o a qué sectores ha afectado de forma más intensa. Como hemos señalado anteriormente, existen investigaciones empíricas que han conceptualizado la precariedad laboral en este sentido, haciendo uso de bases de datos que recogen dimensiones de la vida laboral de las personas trabajadoras británicas (Choonara, 2018, 2019a). Aunque la “inestabilidad” en sí no pueda ser observada de forma directa, variables secundarias como la duración de las relaciones laborales o la tasa de temporalidad pueden servirnos para medir este concepto de forma indirecta, cuestión que detallaremos con mayor profundidad en la sección dedicada a la metodología.

Una crítica que podría presentársenos es la de que, incluso si se admitiera que un concepto de precariedad laboral basado en la inestabilidad objetiva respecto a la duración laboral es adecuado siguiendo la obra de Gerring, no habría necesidad de restringir el concepto de precariedad laboral a únicamente esta dimensión ya que ello implica tomar partido por el método de formación de conceptos de la condición necesaria y suficiente, tal y como vimos en la página 229. El resto de ejes temáticos de la tabla 6 podrían acompañar a la dimensión escogida como el componente nuclear de la definición de precariedad laboral, siguiendo el método de “semejanza de familias” mencionado anteriormente, según el cual el empleo precario podría ser uno que reuniese una u otra de las dimensiones citadas.

Consideramos que el método de “semejanza de familias” no es, sin embargo, el más adecuado para esta investigación, puesto que no está exento de problemas en sí mismo. Pompa ya señaló que la coincidencia de semejanzas que se da entre los distintos casos de un mismo término es un fenómeno también que se produce entre términos generales diferentes y por tanto, no existe un motivo para considerar que los casos deben agruparse

exclusivamente bajo el vocablo de un concepto y no del otro. Cita el ejemplo del juego de las “sillas musicales”, un juego que presentaría más semejanzas con el vagar por una fiesta escuchando música de fondo que con el golf, y que, sin embargo, es “agrupado” junto con este último como un juego (Pompa, 1967, p. 68). El problema es aun más preocupante si se tienen en cuenta lo señalado por Forster (2010, p. 83): siguiendo el método de la semejanza de familia en los conceptos resulta complicado saber si quienes usan el concepto en sí están usándolo en un sentido genuino o simplemente le da un uso constantemente en expansión, que incluye de forma arbitraria o ad hoc una multitud de casos. ¿Por qué emplear la precariedad laboral para incluir ciertos casos si no conseguimos distinguir qué es exactamente el núcleo esencial que este concepto quiere expresar? El mismo concepto podría extenderse de forma indefinida, abarcando nuevos dominios, significando unas veces una cosa y otras veces otra y, finalmente entrecruzándose con otros constructos sociales en violación de los criterios (2), (3) y (5) (dominio, coherencia y familiaridad) de Gerring.

Pero además, y como hemos visto al mencionar el criterio (6) de utilidad causal, si tenemos en mente la operativización del concepto para su uso en el análisis empírico, cobra mayor sentido aislar o reducir a un mínimo en la medida de lo posible aquellos fenómenos o factores en la relación laboral que hipotetizamos que pueden estar teniendo un efecto en otros indicadores, a fin de consolidar una mayor capacidad de inferencia causal entre dichos fenómenos y los indicadores observados. Es la conocida como navaja de Ockham, el principio epistemológico y científico que sostiene que a la hora de hallar relaciones explicativas entre distintas entidades, estas no deben multiplicarse más allá de lo estrictamente necesario⁵⁵ (Ariew, 1976).

Si la precariedad laboral incluyera como concepto varias dimensiones o ejes temáticos (imaginemos incluir únicamente tres: inestabilidad en la duración de una relación laboral, la baja densidad sindical y el grado de capacidad para acogerse a una situación de incapacidad temporal) se dificultaría la

55 La exposición del principio por parte de Guillermo de Okham es ligeramente diferente al conocido eslogan, al escribir que “es fútil hacer con más lo que se puede hacer con menos” y que “la pluralidad no debe establecerse sin necesidad” (Sober, 2015, p. 5), aunque el espíritu es idéntico.

investigación empírica. Si quisiéramos observar si existe una correlación entre precariedad laboral y, por ejemplo, un indicador de salud como la salud mental autopercebida, resultaría más complicado elaborar hipótesis causales incluso si confirmáramos que existe dicha correlación. Esto sería así porque, a priori, cualquiera de estas dimensiones contenidas en el constructo multidimensional de la precariedad laboral podría estar actuando de forma causal sobre el indicador, tanto de forma individual como conjuntamente. Una investigación que empleara dicho concepto estaría, en efecto, transmitiendo un mensaje equivalente a decir “en otros contextos hemos observado que la precariedad laboral afecta negativamente a la salud mental autopercebida, y existe mucha precariedad laboral en el sector X de la población trabajadora, por lo tanto es de esperar que esté teniendo un efecto negativo sobre su salud mental. Pero hay que tener en cuenta que por precariedad laboral entendemos tanto la inestabilidad en la duración de la relación laboral como la baja afiliación sindical o la capacidad de disfrutar de una situación de incapacidad temporal. Es posible que uno, dos o los tres elementos estén presentes en la población afectada por la precariedad laboral. Si intentamos reducir cualquiera de estos tres por separado no podemos garantizar que vaya a disminuir el efecto que observamos sobre la salud mental autopercebida. Se requiere primero ver cuál o cuáles de ellos están presentes en la población y están asociados con el efecto negativo en la salud mental”.

Aplicando la navaja de Ockham, las entidades se reducen y se busca la cautela en la teorización: la precariedad laboral se identifica con una única dimensión de nivel secundario, sin necesidad de incorporar otras que se subsuman en el concepto. Es decir, siguiendo a Goertz (2006, Capítulo 9), estaríamos hablando de una dimensión de nivel secundario individual que tendría una relación ontológica con el concepto de nivel básico, la precariedad laboral: un elemento que la definiría. De esta manera, la pluralidad innecesaria se desecha y las relaciones causales en las investigaciones empíricas pueden determinarse de forma más nítida, sin aumentar la posibilidad de efectos confusores.

Por este motivo, consideramos que resulta más adecuado para esta investigación el delimitar el concepto de precariedad laboral siguiendo el método de las condiciones necesarias y suficientes, y establecer como su única dimensión secundaria el de la inestabilidad objetiva respecto a la duración de la relación laboral, en consonancia con lo trabajado por numerosos autores, entre ellos, con elevado rigor, Choonara (2018, 2019a).

A fin de detallar cómo ha evolucionado esta concepción de la precariedad laboral como inestabilidad en la duración contractual, seguiremos también a Choonara (2019a, Capítulo 3) al investigar principalmente la duración de los contratos, aunque sin dejar de lado la evolución de la tipología contractual con respecto a la temporalidad. Es decir, lo que Goertz (2006, p. 6) denomina “nivel de datos/indicadores” de nuestro concepto de precariedad laboral entrañarían de forma principal la duración de la relación laboral de las personas trabajadoras fijas⁵⁶.

A lo largo de la tesis usaremos el término “precariedad laboral” para, siguiendo a Choonara (2018, 2019a) referirnos a la situación objetiva de inestabilidad respecto a la duración de la relación laboral de una persona trabajadora, goce esta de relación laboral regulada legalmente o no⁵⁷. Parte de la tesis ha tratado hasta ahora de explicar y desarrollar este concepto, comparándolo con el uso de otros términos, tanto en castellano como en otros idiomas, de uso extendido. El concepto de precariedad laboral por tanto no equivaldrá al de pobreza o pobreza laboral (*working poor*), aunque lógicamente existe un solapamiento de ambos en ciertos aspectos. Adoptaremos este término para intentar evitar la problemática de emplear una miríada de expresiones distintas que obstaculicen más que ayuden a describir la realidad jurídica y social.

A fin de analizar si la precariedad laboral ha aumentado entre las personas trabajadoras españolas, y en particular tras las reformas laborales implementadas a raíz de la Gran Recesión, nos centraremos en la duración de los contratos de trabajo. Sin embargo, tal y como señala Conley, un problema

⁵⁶ Desarrollado en el epígrafe 7.1 correspondiente a la metodología de nuestro análisis cuantitativo.

⁵⁷ Choonara usa el término *employment precarity*, en el original en inglés.

derivado de centrarse en la duración de los contratos es que un aumento en esta medida puede coexistir con altos niveles de trabajo temporal (Conley, 2008, p. 731). Esto puede afectar y sesgar las conclusiones que extraigamos del análisis. A fin de evitarlo, consideraremos también la tipología contractual, en concreto, la variable del número de contratos temporales y la tasa de temporalidad.

¿Por qué es interesante separar las dimensiones de precariedad e inseguridad a fin de analizar si realmente la primera ha ido en aumento? El interés tiene mérito científico por sí mismo: comprobar hasta qué punto un fenómeno social se ha producido en el mundo del trabajo, en concreto uno que en ocasiones se ha dado por sentado en muchos casos, pero más como parte de aseveraciones teóricas, sin un intento de respaldarlo con mediciones basadas en criterios contrastables. Otro motivo, de inclinación más social, puede basarse en aquellas teorías que consideran que la flexibilidad ha acabado produciendo efectos precarizadores que, a su vez, redundan en consecuencias negativas para las personas trabajadoras fijas puesto que reducen su capacidad de respuesta ante la explotación o la imposición de condiciones abusivas por parte del empresariado ya que temen por las consecuencias en cuanto a su estabilidad laboral en caso de oponerse a alguna de estas, tal y como recogen Bilbao (1993, 1999b) y Cano (2000).

Si uno se detiene a observar el proceso descrito por Choonara en el Reino Unido (2018, 2019b, 2019a), la conclusión que se extrae es clara: la falta de certeza sobre la continuidad laboral en ese país no es algo objetivo, sino que se trata de una percepción subjetiva de las propias personas trabajadoras sobre su futuro. Esta falta de capacidad de respuesta sería, más que un hecho directamente observable, una creencia de las propias personas trabajadoras, quizás un discurso o una corriente de opinión en cuanto a la visión del mundo del trabajo. Un condicionamiento ideológico, si se quiere. Sin menoscabo de los formidables obstáculos que puede encontrar el movimiento obrero y los sindicatos para fortalecer su capacidad combativa, este no sería uno de ellos en tanto en cuanto condición objetiva: no sería difícil que las personas trabajadoras fijas se organizarasen debido a su escasa continuidad en el empleo

y por tanto su vulnerabilidad a la precariedad si esta no se demuestra como una tendencia en inexorable crecimiento desde su génesis a finales de los años 70. Si acaso, la dificultad acabaría produciéndose de repetir esa idea como si fuese un hecho, induciendo el temor injustificado en las propias personas trabajadoras.

5 La recepción normativa de la precariedad laboral en España

Hemos revisado la literatura existente sobre el debate entorno a la transformación del trabajo y la precariedad laboral y establecido un concepto operativo de la misma. Resulta ahora clave, por tanto, entender cómo la precariedad laboral así entendida ha sido recibida en el ordenamiento jurídico laboral español. Para ello revisaremos qué ha expuesto la doctrina sobre la forma en que el ordenamiento laboral ha regulado o afectado a distintos elementos relacionados o vinculados con nuestro concepto operativo de precariedad laboral de la inestabilidad objetiva con respecto a la duración laboral, con especial detenimiento al respecto de los ejes de la estabilidad en el empleo y de la modalidad de contratación laboral temporal, íntimamente vinculados a esta. Además, y aunque ya hemos repasado a autores que han hecho referencia al contexto español en su discusión del concepto de precariedad laboral a nivel general, en este apartado repasaremos los distintos estudios que han tratado la precariedad laboral en el contexto español o incluso han intentado medir empíricamente esta o elementos del trabajo vinculados a ella en el contexto español.

5.1 Los antecedentes al ordenamiento laboral en democracia: el franquismo

Si existió una característica del ordenamiento jurídico laboral durante la dictadura fascista, esta fue la de la subordinación política y económica de las personas trabajadoras fijas, el veto a su participación política y sindical y su

absoluta desprotección en toda relación laboral (Sola, 2014, p. 115). El ser representante sindical podía suponer, como en el caso denunciado en 1966 por personas trabajadoras de la metalurgia de Madrid o el caso de Marcelino Camacho, la congelación del salario, el recibir una sanción o el ser despedido, previa detención o no, dependiendo de la suerte de la víctima de la represión (Soto Carmona, 2006).

La dictadura empleó diversas estrategias a fin de reprimir y subyugar a las personas trabajadoras españolas, y si seguimos a Benito del Pozo, incluso las Magistraturas del Trabajo (tribunales destinados supuestamente a dirimir los conflictos laborales) siguieron una estrategia marcadamente antiobrera ante los conflictos obrero/patronal, “coherente con los principios mismos de autoritarismo e intransigencia laboral que el régimen sustentó” ((1990, pp. 670-671) citado en (Molinero & Ysàs, 1993, pp. 41-42)). La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) franquista de 1944, por ejemplo, copió en gran medida a su precedente republicana de 1931, con la salvedad de suprimir de manera sistemática toda referencia a convenios colectivos, sindicatos, huelgas y lock-outs, es decir, a la parte tuitiva del derecho del trabajo (Girón et al., 2006, p. 77). El Fuero de los Españoles de 1945 se basaba en una concepción del trabajo como derecho y deber y entendía la empresa como una comunidad, negando cualquier reconocimiento del conflicto de clase (Guamán Hernández & Sánchez Ocaña, 2017, p. 191).

Incluso en una época tan avanzada del tardofranquismo como 1971, etapa supuestamente aperturista y modernizadora, la Ley Sindical 2/1971 mantenía la inseguridad represiva característica de la dictadura fascista, y si su art. 8.6 mencionaba la posibilidad de permitir a las personas trabajadoras “expresar libremente sus opiniones en materia y asuntos de interés sindical” o en su art. 8.9 la de “ejercitar las acciones y recursos a que haya lugar en defensa de sus derechos sindicales”, no se desarrollaba mecanismo alguno que posibilitase el ejercicio de estos derechos (Echevarría Mariñelarena, 2015, p. 11). El modelo laboral del franquismo, gracias a su férreo control de los salarios y restricción de la capacidad negociadora y libertad de las personas trabajadoras fijas, se

aseguraba unos costos laborales comparativamente más bajos que los de otros países europeos (Vilar Rodríguez, 2012, p. 3).

Se da aun así el hecho paradójico de que a menudo se intenta caracterizar el modelo laboral franquista como pleno de “rigideces”, pero entendiéndose este término no en su sentido (o no sólo) de restricción a la libertad de acción de las personas trabajadoras fijas, sino como antónimo de una “flexibilidad” de contratación y despido que supuestamente debería alcanzar la regulación española, a menudo por vía del recorte de derechos de las personas trabajadoras fijas. Así, García de Polavieja por ejemplo ha intentado trazar el origen de los problemas del mercado laboral español a una situación derivada de los “privilegios de una legislación heredada del franquismo que garantizaba altos niveles de seguridad en el puesto de trabajo indefinido al imponer unos costes de despido muy elevados en términos comparados” (García de Polavieja, 2003, p. 1, *énfasis en el original*). De la Fuente o Lieberman han seguido un razonamiento similar al hablar de la alta sensibilidad de los niveles de ocupación españoles a las fluctuaciones económicas y la dificultad para revertir los aumentos de desempleo provocados por las crisis económicas, al afirmar que el problema tiene que ver con una normativa laboral enormemente rígida, heredada del franquismo, que habría dificultado los “ajustes empresariales” (ie. despidos) en situaciones adversas (De La Fuente, 2016; Lieberman, 2005, pp. 259-260). Incluso autores como Infante (2009), que recogen la fuerte represión a cualquier tipo de libertad sindical durante el franquismo, han defendido la idea de que durante el régimen, el mercado de trabajo habría carecido de posibilidad para realizar contratos temporales o impuesto problemas para despedir por causas objetivas, específicamente por causas económicas⁵⁸.

Sin embargo, la anteriormente mencionada LCT de 1944 en su artículo 76 recogía entre las causas para la extinción del contrato la de la “expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra o servicio objeto del contrato” en su

58 Fuera del ámbito académico, infinidad de tribunas periodísticas o blogs han apoyado esta posición, absteniéndose de proveer cualquier dato que lo respalde, e incluso es algo a ser respaldado por políticos como la ex-ministra del Partido Popular Ana Palacio (Palacio, 2012) o la entonces vicepresidenta del Círculo de Empresarios, la empresaria de herencia aristocrática Mònica Oriol (Valverde, 2011).

apartado segundo, lo que razonablemente da a entender la posibilidad de establecer contratos temporales. Su apartado séptimo añade la de la “cesación de la industria, comercio, profesión o servicio fundada en crisis laboral o económica”, introduciendo de forma nítida el criterio económico en la consideración de una causa de extinción contractual. Si bien sometida a la obtención de una autorización administrativa desarrollada por su norma de acompañamiento, la Orden de 5 de abril de 1944 que señalaba que la normativa era de aplicación únicamente al personal fijo y que no debía ser seguida “literalmente” si se trataba únicamente de una suspensión temporal (Fernández Villazón, 1994, p. 74).

A esto cabe añadir que, en realidad, no sólo las restricciones a la movilidad de salida de las personas trabajadoras fijas siempre estuvieron condicionadas a su funcionalidad al modelo de desarrollo económico⁵⁹, sino que la estabilidad era, más que un producto de esta legislación, un efecto colateral del ciclo económico, incapaz de mantenerse ante una situación de crisis generalizada (M. Á. Malo, 2005, p. 100). El Decreto de 26 de enero de 1944, que aprobó la LCT citada anteriormente, inauguró una etapa normativa en la que el control de la empresa se llevaba a cabo no en pro de los derechos de las personas trabajadoras fijas, a fin de que estos no se vieran conculcados, sino en aras de los intereses superiores de la nación española (Murcia Clavería, 2014, p. 75). La garantía de permanencia en el trabajo del franquismo era, o mero efecto derivado del momento del ciclo económico, o puro alarde sobre el papel, más que una realidad tangible para las personas trabajadoras fijas. La violación de la legislación por parte de los empresarios quedaba además frecuentemente impune (Vilar Rodríguez, 2008, p. 168). El régimen franquista podía afirmar en su legislación que el Estado velaría por la “seguridad y continuidad en el trabajo”⁶⁰ pero como ha señalado Malo (2005, p. 85) la “protección” frente al despido durante el franquismo era más una formalidad que una realidad

59 Aún en 1966, Rivero Lamas, al respecto de la estabilidad en el empleo, reflexionaba sobre la posibilidad de que la persona trabajadora llegase a alcanzar un auténtico derecho subjetivo sobre su empleo, bien por la vía de ser el empleo objeto de derecho de propiedad, o de ser la función desempeñada sede de derecho subjetivo. A ambas posibilidades respondía negativamente, precisamente por las consecuencias negativas para la economía nacional que consideraba se derivarían (Rivero Lamas, 1966, p. 201 y ss.).

60 Cf. Fuero del trabajo, 1938 Declaración III, 6.

práctica, con un recurrente uso en fraude de ley del despido disciplinario por parte de los empresarios. De forma similar, la LCT pudo haber impulsado los contratos fijos frente a los eventuales, pero permitió un amplio margen de actuación al empresario para despedir por lo que denominaba, literalmente, “causas justas” (Vilar Rodríguez, 2012, p. 6), contenidas en su artículo 78. El Decreto de 26 de octubre de 1956, que modificó el texto refundido de la LCT, mantuvo el carácter causal del despido disciplinario, y el despido en general seguía considerándose una extinción unilateral causal, pero ya comenzó a abrir las puertas a la descausalización formal del despido (Murcia Clavería, 2014, p. 99 y ss.). A partir de finales de los 60, la fórmula de despido colectivo a través de “expedientes de crisis” se convirtió en una de las principales fuentes de desocupados, además de funcionar como elemento de intimidación ante cualquier respuesta de las personas trabajadoras fijas (Vilar Rodríguez, 2008, p. 168).

Valdés Dal-Re apunta que la legislación laboral franquista en la década del 1965 al 1975:

“(...) no constriñó la maniobrabilidad de los empresarios para ajustar, vía organización del trabajo, el empleo a las necesidades de producción. Los componentes estructurales del poder de dirección (clasificación del personal, determinación del contenido de los puestos de trabajo, promoción y jerarquización, etc.) gozaron de una inmunidad absoluta frente a la autonomía colectiva” (Valdés Dal-Ré, 1985, p. 304).

Es más, existen datos que apuntan a que la temporalidad laboral era un fenómeno común durante el franquismo en ciertos sectores como la construcción o el sector alimentario o del tabaco (con porcentajes del 48,4% y 32,3%, respectivamente), y fue únicamente los cambios en las condiciones económicas y sociales los que fueron reduciendo su presencia hacia finales de la dictadura franquista (Fina et al., 1989, p. 120).

Vemos que los repetidos intentos de retratar de forma ambivalente el tratamiento del trabajo por parte del franquismo, señalando su política de contención salarial pero intentando presentar su modelo contractual como un paradigma osificado, incapaz de adaptarse a las realidades económicas

cambiantes, son, por tanto, meras proyecciones de discurso político al pasado. La realidad es que, como señalan Pérez Rey y Guamán Hernández, intentar caracterizar los derechos de las personas trabajadoras fijas en nuestro país como una antigualla de origen franquista no se sostiene, puesto el franquismo no garantizó en absoluto los derechos individuales de las personas trabajadoras fijas. Su producción normativa buscaba dibujar una imagen de la situación del trabajo idílica en el plano oficial mediante el encumbramiento de la figura del trabajo bajo el siniestro cariz de la armonía interclasista tan tradicionalmente buscada en el fascismo, pero la realidad mostraba la poca eficacia de los escasos derechos que decía conceder (Pérez Rey & Guamán Hernández, 2019, p. 96).

5.2 El ordenamiento jurídico laboral español desde la Transición a los primeros años 80 (1975-1983): la introducción de la flexibilidad laboral

Así, los convulsos años de la Transición supusieron el tránsito de España de una dictadura fascista a una democracia liberal representativa que, si bien mantuvo el modelo económico capitalista, sí que implicaba la reconversión de un ordenamiento jurídico laboral al del de un Estado social y de derecho. En este sentido, la Ley de Relaciones Laborales (LRL) de 1976 es el pistoletazo de salida de la integración de España del modelo laboral en el escenario de concertación social de la Europa capitalista occidental. Esta integración se produjo en una etapa internacional económicamente muy complicada: en 1973 se produjo la primera crisis del petróleo, que se vería seguida por la segunda de 1979. En ellas, el precio del crudo se incrementó en un 400% y un 100% respectivamente, con fuerte impacto en las tasas de desempleo e inflación de las distintas economías occidentales, lo cual llevaría a varios ordenamientos jurídicos laborales europeos a avanzar hacia la flexibilización de entrada y salida de la contratación laboral.

El contexto concreto en España era el de una alta combatividad sindical y auto-organización obrera, heredera del sindicalismo de clase del tardofranquismo. Quizás por ese motivo, la Ley de Relaciones Laborales daría prioridad al empleo fijo y consideraría la temporalidad como algo excepcional.

La exposición de motivos de la LRL hablaba de que “en la regulación del contrato de trabajo se parte de la estimación de su duración indefinida como regla general. Tan sólo en los supuestos que específicamente se detallan, el contrato tendrá una duración determinada, reforzándose con esta y otras medidas que se articulan, el principio de estabilidad en el empleo en previsión, asimismo, de fraudes y otros abusos en perjuicio del trabajador”. Por su parte, el artículo 14 establecía que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente”. Dicho artículo, el art. 15, acotaba la contratación laboral a varios supuestos: la realización de obra o servicio determinados, trabajos eventuales, sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, actividades artísticas o deportivas y trabajos especiales autorizados por disposición legal. También establecía la LRL la presunción del contrato por tiempo indefinido cuando se trataba de contratos temporales celebrados deliberadamente en fraude de la Ley, y se contemplaba la contratación de “formación en el trabajo” (art. 7) y el contrato en prácticas (art. 8), aunque postergándose el desarrollo reglamentario de estas figuras.

Sin embargo, no cabe descartar la idea de que la situación generalizada en las economías capitalistas occidentales durante la década de los años 70, con menores tasas de crecimiento que en décadas anteriores, cuando no de recesión en el peor de los casos, llevase a la posterior introducción de medidas de flexibilización laboral en posteriores decretos. Entre 1978 y 1980 se autorizó la contratación laboral no causal, es decir, la contratación bajo modalidad temporal sin una causa que justificase dicha condición de temporalidad. La primera muestra vino apenas 6 meses después de la entrada en vigor de la LRL, el 31 de marzo de 1977, cuando el Gobierno autorizó la celebración de contratos eventuales por plazo no superior a medio año “cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a que hayan de adscribirse» mientras se contratara a personas trabajadoras en paro o que accedieran a su primer empleo, según el artículo 11 del Real Decreto Ley 18/1986, de 8 de octubre.

Los Pactos de la Moncloa de 25 de octubre de 1977 continuaron esta tendencia a ir introduciendo la contratación temporal no causal y un mes más

tarde, el Real Decreto Ley sobre política salarial y empleo 43/1977 de 25 de noviembre autorizó la contratación temporal de personas trabajadoras “juveniles” y en situación de desempleo sin necesidad de someterse al criterio de causalidad. Díaz-Salazar opina que los Pactos de la Moncloa, al estar firmados por todas las fuerzas parlamentarias y avalados por las grandes centrales sindicales, fueron decisivos en el proceso de consolidación de la flexibilización laboral, estableciendo un consenso que segmentaría estructuralmente el mercado laboral español. Así, por ejemplo, se acordó que los salarios se establecerían de acuerdo a la inflación prevista para el año siguiente, y no de acuerdo a la existente en el año anterior para mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras fijas (Díaz-Salazar, 2003, p. 71). En este sentido, se entiende que para Baylos Grau, los Pactos de la Moncloa supusieron el apartamiento de facto de los sindicatos del diseño de la política económico-social y su aceptación de carácter subalterno respecto de los partidos políticos (Baylos Grau, 1988, p. 10). Bilbao ve en los Pactos de la Moncloa la plasmación del proceso de reordenación del mercado de trabajo tras la clausura del franquismo y la transición del capitalismo de desarrollo de la década de los sesenta y de crisis de los setenta al capitalismo en desarrollo de la década de los 80. A sus ojos, los Pactos giraban en torno a tres grandes cuestiones del mundo del trabajo. De un lado, la cuestión salarial, resuelta con un aumento salarial del 20%. De otra, el desempleo, que continuaba creciendo y presionaba el gasto público en prestaciones sociales. Y finalmente el tratamiento prioritario a los colectivos específicos de personas trabajadoras: jóvenes que aún no habían obtenido un primer trabajo, desempleadas que habían agotado las prestaciones, etc. (Bilbao, 1993)

La transición entre el capitalismo desarrollista del franquismo de los años 60 y la inserción de España en las economías desarrolladas europeas de los 80 la vincula Bilbao también a la aprobación del Real Decreto Ley 49/1978 de 26 de diciembre de política de salarios de 1978 (Bilbao, 1993). Este decreto permitió esta clase de contrataciones con independencia de la naturaleza del trabajo a realizar. Además, estableció una banda de incremento salarial y las condiciones para incluirse en su parte alta o baja, unidas a una serie de condiciones: de una

parte, se vinculó el nivel salarial con el nivel de empleo, pudiéndose intercambiar empleo por salario. De otra, se vinculó incrementos salariales a la productividad. Y por último, se puso en relación con la situación económica de la empresa, lo cual, en última instancia, tomaría la forma en el Acuerdo Marco Interconfederal de la “cláusula de descuelgue” según la cual las empresas que presentaran situación de déficit o pérdidas sostenidas, podrían fijar su salario al margen de las bandas de incremento salarial.

El Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo fue ejecutado por el Real Decreto 41/1979, de 5 de enero, de promoción del empleo juvenil, que autorizaba la contratación de personas trabajadoras que superasen los 16 años y no llegasen a los 26, por tiempo que no superara los 2 años y que no fuera inferior a los 6 meses, y el Real Decreto 42/1979, de 5 de enero, sobre contratación de trabajadores perceptores del subsidio por desempleo, que permitía que se contratara a perceptores del subsidio de desempleo por tiempo no inferior a 4 meses y no superior a los 2 años.

Saragossà i Saragossà opina que estos primeros desarrollos de la LRL marcaron el método a seguir por el legislador que se iría consolidando en las sucesivas reformas de la contratación temporal y en el fomento de la contratación indefinida de la Ley 64/1997⁶¹ (Saragossà i Saragossà, 2013, pp. 113-114). Este método consistiría en dos pasos: el primero, el de la promulgación de normas de carácter “excepcional”, “coyuntural” o “transitorio” con tres limitaciones:

1. La transitoriedad de la vigencia de la norma instaurada, con periodo de tiempo determinado, a modo de ensayo y error.
2. La limitación, de un lado subjetiva a colectivos de personas trabajadoras de las acciones de la nueva norma y por otro, de la naturaleza objetiva.
3. La incentiva de la contratación de la nueva modalidad, con ayudas de carácter público o con una reducción del estatuto tuitivo en las nuevas contrataciones.

61 Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

El segundo paso viene una vez introducido la reforma, teóricamente excepcional, y transcurrido un cierto tiempo. Este carácter de transitoriedad se pierde, ampliándose los colectivos que pueden ser objeto de contratación bajo la modalidad que se había introducido y, posteriormente, se reducen o eliminan los incentivos públicos que animaban a su uso.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 reiteró la presunción del carácter indefinido del contrato de trabajo, pero con todo, continuó abriendo la puerta a distintas modalidades de contratación temporal. Si bien el ET de 1980 demandaba una correspondencia entre la duración temporal de un contrato y la naturaleza determinada en el tiempo del trabajo a realizar, el art. 15.1 d) en relación con el art. 17.3 autorizó al Gobierno a impulsar “medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo”, es decir, la regulación no causal de la contratación temporal, aunque con una duración que no podía exceder de los tres años.

El entonces Ministro de Trabajo del Gobierno de la UCD, Rafael Calvo Ortega, afirmó refiriéndose a la ley que era necesario pasar de la dialéctica “empleo indefinido-empleo temporal” para asumir la dicotomía “empleo temporal o desempleo” (Citado en Díaz-Salazar, 2003, p. 71). La lógica de la CEOE se había comenzado a abrir paso: las garantías de estabilidad impedían la contratación y el pleno empleo sólo era un objetivo viable mediante el uso de la temporalidad en la contratación. Los contratos de trabajo temporales quedarían divididos entonces en dos tipos: los estructurales, sometidos al principio de causalidad, y los coyunturales, permisibles para superar etapas económicas difíciles, aunque supuestamente pasajeras. Los primeros quedarían regulados por el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre, sobre aplicación del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal, puesto que “necesitan de ciertas precisiones para su más exacta utilización” (E. de M.). Los coyunturales, sin embargo, comenzarían a abrirse paso en nuestro ordenamiento jurídico al calor de la disyuntiva mencionada

anteriormente que presentaba el empleo temporal como única alternativa al desempleo.

Para Bilbao el ET es un punto de inflexión en la flexibilización del mercado de trabajo, pero lo es también en una “reordenación autoritaria de las relaciones laborales”. Este proceso lo consiguió de un lado a través de la subordinación de la regulación y organización de la plantilla al principio de productividad y de otro, de la simplificación de los mecanismos de la reducción del empleo fijo (Bilbao, 1993). Aquí inscribe la ampliación de las causas del despido objetivo, considerándolo una continuación del Decreto Ley de 1977 sobre relaciones del trabajo en el que se establecían cuatro causas para este tipo de despido: ineptitud de la persona trabajadora, absentismo, falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas introducidas en la empresa y amortización individual del puesto de trabajo. El ET ratificaría las tres primeras causas.

La diferenciación entre contratos temporales estructurales y coyunturales mencionada anteriormente y la progresiva extensión de estos últimos en nuestro ordenamiento laboral se pudo comprobar en el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) de 1981. En el contexto de un reciente intento de golpe de Estado impulsado por el sector inmovilista del ejército, partidarios de la dictadura fascista, las principales centrales sindicales, UGT y CCOO, aceptaron esta lógica intentando limitarla al establecimiento de un tope a los contratos temporales en cada empresa y a la prohibición del uso de la modalidad temporal en centros de trabajo donde se hubieran llevado a cabo despidos de personas trabajadoras indefinidas. En su ejecución se aprobaron varios decretos que maniobraron para esquivar estas limitaciones: el Real Decreto 1361/1981, de 3 de julio, por el que se regulaba el contrato de trabajo a tiempo parcial para determinadas categorías de personas trabajadoras especialmente necesitadas de empleo; el Real Decreto 1363/1981 de 3 de julio, que autorizó la contratación temporal sin criterio de causalidad como medida de fomento de empleo hasta final del año siguiente, 1982, aunque siempre que este contrato no superara determinados porcentajes en función del volumen de la plantilla de personas trabajadoras fijas; y finalmente, el Real Decreto 1364/1981 de 3 de

junio, que establecía bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a la contratación, temporal o indefinida, de personas trabajadoras desempleadas que hubieran agotado la prestación por desempleo y desempleadas que tuvieran responsabilidades familiares y se hallaran inscritos durante seis meses en la Oficina de Empleo.

Toda la gama de RDs de contratación por tiempo determinado no causal para el fomento del empleo fueron sustituidos por una única norma: el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo. En la exposición de motivos se admitían los fallos de la regulación anterior al recomendar “la introducción de algunas modificaciones que agilicen su utilización, en aras de la consecución de unos índices de contratación más elevados, lo que permitir (sic) reducir la tasa de desempleo”. Se reconocía asimismo la falta de claridad de la anterior normativa dispersa en distintos textos:

“La presente disposición viene, pues, a regular de una manera unitaria y coherente el conjunto de medidas de fomento de empleo, dictadas en desarrollo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley básica de Empleo, en una sola normal y ello no sólo porque la naturaleza y finalidad de tales medidas es la misma, sino porque además facilitará un mejor conocimiento y más amplia difusión de ellas y, consiguientemente, una más generalizada utilización (...) Así, se recogen las medidas que afectan a la modalidad de contratación, comprensivas de la temporal, el contrato de trabajo a tiempo parcial y la contratación en prácticas y para la formación (...)”.

Estas medidas verían su ámbito subjetivo ampliado, al extenderse a todas las personas trabajadoras fijas en paro aquel esquema previsto en el art. 17.3 ET que apuntaba a colectivos concretos (en concreto, “trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo”).

El RD 1445/1982 sería modificado por el Real Decreto 3887/1982⁶², que regula diversas medidas de fomento del empleo, que volvió a otorgar ciertas garantías a las personas trabajadoras fijas, con la disminución de tres a dos

62 Real Decreto 3887/1982, de 29 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio.

años la duración de los contratos temporales, la limitación de porcentajes de plantilla a los que podía aplicárseles y el endurecimiento de las condiciones para el encadenamiento de contratos temporales del art. 6.2, impidiéndose que se realizasen contratos temporales para cubrir puestos de trabajo que hubiesen quedado vacantes por la terminación de otro contrato temporal anterior, despido improcedente o expediente de regulación de empleo durante el año anterior a la fecha de contratación. Por su parte, el RD 3236/1983⁶³, de 21 de diciembre, prorrogó por un año el reglamento anterior y reconoció en su preámbulo las deficiencias de la regulación previa.

Durante este período, la mayoría de países occidentales experimentaron las consecuencias de los efectos del incremento de los precios que había tenido lugar entre 1973 y 1974 aunque España, que ya padecía graves problemas de inflación, no lo percibió de forma notable hasta 1976. A partir de ese año nuestro país padece un complejo proceso de inflación, caída de la demanda agregada y déficit exterior. Si hasta 1978 se había producido un crecimiento de los salarios, la demanda agregada cae entre 1979 y 1985, lo cual abre la puerta a la consabida reacción de la “moderación salarial” y la política monetaria restrictiva como intento de remedio antiinflacionista.

Vemos por tanto que los inicios de la legislación laboral del periodo de democracia representativa en España se caracterizaron tanto por una presunción del carácter indefinido de la relación laboral como por la introducción de la contratación temporal. Esta quedaba reservada en un principio justamente a aquellas relaciones laborales de duración determinada, pero ya tras la aprobación de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 se empezó a experimentar con la posibilidad del uso de la contratación temporal que evitase este requisito, con carácter “coyuntural” como medida de fomento de empleo y limitándose a ciertos colectivos. Esta tendencia continuó tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, allanándose el camino para la reforma del año 1984.

63 Real Decreto 3236/1983, de 21 de diciembre, por el que se prorroga la vigencia de la sección 1.ª del capítulo II del Real Decreto 1445/1982, de 23 de junio, que regula diversas medidas de fomento del empleo.

5.3 La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la reforma non nata de 1988: la consolidación de la contratación temporal no causal (1984-1994)

En 1984 se produjo una reforma importante del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado apenas 4 años antes, mediante la Ley 32/1984, de 2 de agosto. El Gobierno del PSOE, partido de tradición revolucionaria socialista en sus inicios históricos y que durante la Transición había maniobrado para ocupar el espacio progresista socialdemócrata en el sistema de partidos español (incluyendo su renuncia al marxismo en el Congreso de Extraordinario de 1979) se enfrentó a una de sus primeras pruebas de fuego tras alcanzar el poder en 1982. Díaz-Alcázar considera que la reforma de 1984 prueba “la plena asunción por el PSOE de la tesis de que sólo se puede incrementar el empleo si se reducen los costes laborales de las empresas” y ve la reforma como una iniciativa que, al introducir catorce modalidades de contratación, favoreció la proliferación de los denominados “contratos basura”

(Díaz-Salazar, 2003, pp. 71-72)

. El mismo año de la reforma, la UGT firmó el Acuerdo Económico y Social con el Gobierno del PSOE, asumiendo moderación salarial para los dos años siguientes. CCOO la rechazó y la unidad de acción sindical quedó rota durante la huelga general convocada por este sindicato en 1985 en protesta por la reforma de las pensiones (huelga que los convocantes y sindicatos que se sumaron consideraron un éxito, cifrando su seguimiento en 4 millones de personas trabajadoras frente al millón que estimó el Gobierno).

La reforma de 1984 tenía como objetivo “la creación de empleo, pues se trata de incentivar el que las empresas funcionen en cada momento con mayor volumen de empleo posible” (E.M. de la Ley 32/1984, de 2 de agosto). Y aunque siguió sosteniendo la presunción de contratación indefinida para los contratos celebrados, amplió tanto el acceso a los contratos temporales que, en palabras de Aguilera Izquierdo, esta “dejó de ser la excepción para convertirse en la regla” (Aguilera Izquierdo, 2001), al ampliarse tanto la contratación

temporal estructural y flexibilizarse la coyuntural, supuestamente para el fomento del empleo (siguiendo la dicotomía que mencionábamos en la página 254).

En ese sentido, la reforma añadía una nueva figura contractual a los contratos temporales estructurales: el contrato para lanzamiento de una nueva actividad. Inspirado en la proposición de la Directiva comunitaria de 4 de abril de 1982 (finalmente no aprobada) que regulaba un supuesto de lanzamiento de nueva actividad de duración incierta. Nuestro legislador ideó entonces un contrato que, sin el requisito de la Directiva europea de duración incierta en la actividad, se hallaba a medias entre los contratos temporales estructurales y coyunturales, pues tenía la intención de reducir el riesgo empresarial y por tanto favorecer dicha actividad. Para Valverde, “la ratio legis de esta reforma normativa es, así pues, atribuir una mayor elasticidad a la plantilla de las empresas o actividades de nuevo «lanzamiento», en correspondencia con el carácter experimental de sus gestiones o tareas iniciales” (Martin Valverde, 1985, p. 34).

Pero la reforma del ET introdujo también otra nueva modalidad contractual, el “contrato temporal para el fomento del empleo” que regularía el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre. Se trataba de una modalidad contractual que podía celebrarse, con independencia de la naturaleza temporal o indefinida del trabajo a realizarse, con personas trabajadoras que estuvieran inscritas en Oficinas de Empleo, y que no contaba con limitación alguna respecto al número máximo de contratos admitidos, a diferencia de la normativa previa que los limitaba a un cierto porcentaje respecto a las personas trabajadoras indefinidas presentes en una empresa. Dado que únicamente resultaba necesario que la persona trabajadora a contratar estuviese inscrita en una Oficina de Empleo, sin periodo previo exigible, en la práctica este contrato podía celebrarse con cualquier persona trabajadora. Se trataba por tanto de un contrato temporal coyuntural que en la práctica sirvió para ir minando la estabilidad en el empleo vigente hasta entonces en España, puesto que, como señala Montoya Melgar, nuestro legislador buscó abaratar las extinciones contractuales, pero no por la vía de la reducción de las indemnizaciones por despido, lo cual hubiese llevado

a un choque frontal con las fuerzas sindicales, sino por la “puerta trasera” de la multiplicación de contratos temporales que se extinguen sin requerir indemnización, salvo en contadas y no demasiado onerosas ocasiones (Montoya Melgar, 1999, p. 14).

Aunque la Ley 32/1984 no amplió las causas de temporalidad del artículo 15 ET (a excepción de la ya señalada del lanzamiento de nueva actividad), su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 2104/1984 de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de duración determinada y el contrato de personas trabajadoras fijas discontinuas sí que contribuyó a, contrariamente al tono generalizado de flexibilización de la ley que desarrollaba, dotar de una mayor rigidez a varias de las causas de la contratación temporal estructural:

1. Así, estableció una identificación más precisa para los contratos para obra o servicio determinado, al señalar que su objeto lo constituía “la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”. En ese sentido, el Real Decreto aclaró que los contratos de obra o servicio determinado no podían usarse para atender necesidades permanentes de la actividad cotidiana de las empresas: su carácter temporal era clave. El artículo 2.2.a del RD establecía que el contrato debía además identificar suficientemente la obra o servicio que constituía el objeto, implementando un requisito en pro de la persona trabajadora, al servir de garantía contra la posibilidad de que el empresario fuese modificando sobre la marcha las características de la obra o servicio y, por tanto, la duración del contrato. El artículo 2.2 d) del RD 2014/1984 establecía también una referencia expresa al derecho de la persona trabajadora a percibir el complemento de antigüedad en función del tiempo trabajado, en los términos fijados en la norma, convenio colectivo o contrato individual correspondiente. Para Todolí Signes, sin embargo, la aparición del contrato estructural de lanzamiento de nueva actividad y el aumento de contratos temporales coyunturales

5.3 La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la reforma non nata de 1988: la consolidación de la contratación temporal no causal (1984-1994)

hizo innecesario el uso de esta figura contractual (Todolí Signes, 2013, p. 168).

2. En contratos eventuales por circunstancias de producción se limitó la duración máxima a seis meses en un periodo de doce, derogándose la anterior posibilidad a prórroga de hasta nueve (art. 3.2 b).
3. Respecto a los contratos de interinidad, el artículo 4 establecía su transformación en contrato indefinido cuando no se producía la reincorporación de la persona trabajadora sustituida en el plazo legal o reglamentariamente establecido, o si tras la reincorporación la persona trabajadora temporal interina continuaba prestando servicios. Este artículo quebró por tanto la interpretación que habían hecho los tribunales con anterioridad a la reforma al intentar limitar este tipo de conversiones, entendiendo estos que el contrato quedaba extinguido una vez se había cubierto el periodo de sustitución.

Este mayor rigor en las condiciones de los contratos temporales estructurales, sin embargo palidecen ante la extensión de la contratación temporal coyuntural que observamos con anterioridad, lo cual lleva a Valdés Da-Ré a afirmar que la reforma “desterró el principio de causalidad en la contratación temporal” puesto que se generaliza a toda la población trabajadora un sistema supuestamente coyuntural de contratación temporal, normalizándose. Al privarse de criterios objetivos para definir la prestación laboral a ser objeto de contrato temporal, el que se opte por esta opción por la del contrato a tiempo indefinido queda relegada a la voluntad de quienes celebran el contrato, “esto es, a la voluntad del empresario” (Valdés Dal-Ré, 1999, pp. 25-26).

¿Cómo evolucionó la ocupación en España, principal motivo declarado para las continuas reformas de la legislación laboral? En el II trimestre de 1984, en España la tasa de desempleo se hallaba en el 19,67%, con un total de 2.722.600 personas en situación de desocupación. La Encuesta de Población Activa (EPA) únicamente arroja datos sobre contratos temporales a partir de 1987, así que en este año todavía no se disponía de datos sobre la evolución

5.3 La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la reforma non nata de 1988: la consolidación de la contratación temporal no causal (1984-1994)

de la temporalidad. Sin embargo, como podemos observar en la figura 1, una vez se comenzaron a registrar los contratos temporales en nuestro país, que claro el ascenso prácticamente imparable de su número con respecto a la totalidad de las personas trabajadoras ocupadas, al menos hasta 1992. Además, algunas estimaciones basadas en la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo calculan una tasa de temporalidad a finales de 1985 de 11% lo que mostraría un grado de coherencia con la evolución observada en la EPA (Segura, 1991), sobre todo si, como afirma Toharia Cortés, esta misma tasa se hallaba en torno al 10% a la llegada del período democrático (2002, p. 119).

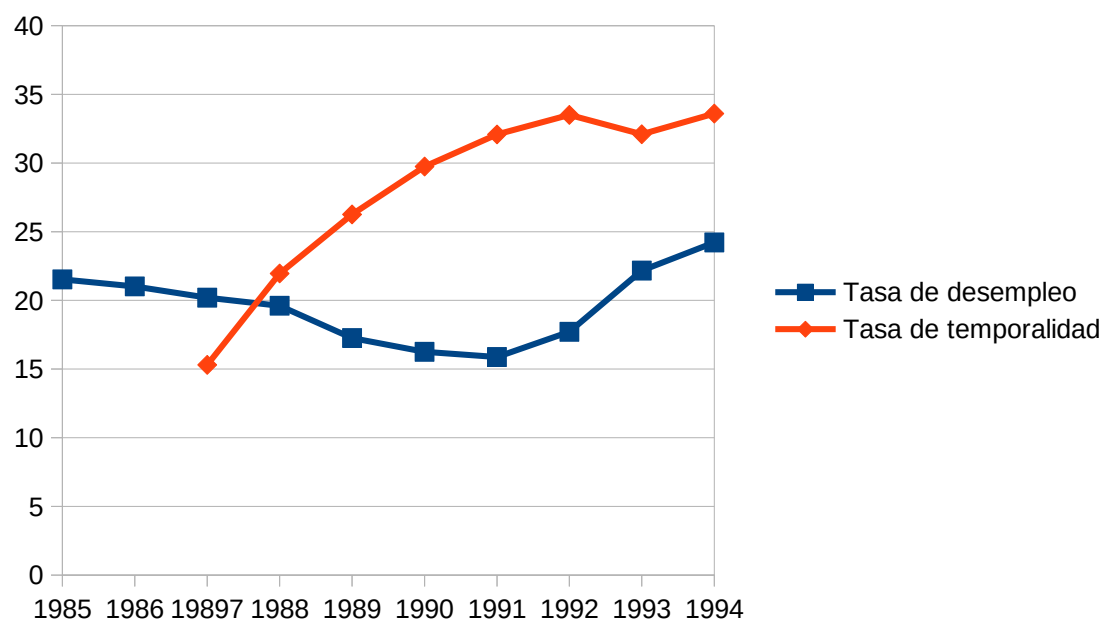


Figura 1: Evolución de la tasa de desempleo y la tasa de temporalidad en España, II trimestre, 1985-1995. Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

En los años posteriores a la reforma la tasa de desempleo mantuvo un descenso sostenido, particularmente pronunciado a partir del año 1988. Aunque algunos autores señalan la posibilidad de un efecto limitado de la reforma del 84 del ET en conseguir esta reducción (Aguilera Izquierdo, 2001, p. 33; Ferreiro Aparicio, 2003, p. 22), es de recibo apuntar que el ciclo económico internacional era favorable al crecimiento: auge del sector de la construcción en detrimento de la industria (Torrero Mañas, 2008, p. 9), firme cotización de la peseta, entrada en la (entonces denominada) Comunidad Económica Europea

y apertura exterior del mercado español (Masllorens et al., 2005, pp. 19-22). De hecho, como puede observarse en la figura 1, al margen del ascenso acusado de la tasa de temporalidad entre personas trabajadoras españolas, el leve y sostenido descenso de la tasa de desempleo de la economía española comienza a revertirse a partir del año 1992, coincidiendo con el cambio del contexto internacional y la crisis financiera de los años 92-93. El desempleo asciende hasta niveles superiores a los de 1985. La tasa de temporalidad, sin embargo, se repone a una ligera caída en el año 93 y vuelve a ascender su máximo de este periodo en el año 94, en 33,6 puntos.

Las consecuencias de la Ley 32/1984 sobre la estructura laboral en España han recibido críticas más directas. Díaz-Salazar la inscribe en el creciente proceso de flexibilización y precarización del mercado de trabajo español, que hizo posible la proliferación de los “contratos basura” (Díaz-Salazar, 2003, pp. 71-72). Para Bilbao, la reforma legalizó “lo que ya era real pero ilegal” y además sentó las bases que universalizarían la precariedad (Bilbao, 1999a, p. 9). Aguilera Izquierdo señala que la reforma legislativa se tradujo en “un empleo masivo de la contratación temporal (...) que (...) a medio y largo plazo puso en evidencia los perniciosos efectos de esta medida: aumento de las desigualdades y diferencias en el nivel de protección de la mano de obra, contracción del consumo y consiguientemente de la producción, escasa cualificación y formación de las personas trabajadoras que impide la introducción de nuevas tecnologías, aumento de la siniestralidad laboral, etc” (Aguilera Izquierdo, 2001, p. 33). Saragossà i Saragossà apunta que el objetivo de la Ley era la de liberalizar al máximo el recurso a la contratación temporal y que posteriores reformas intentaron atenuar precisamente su uso (2013, p. 128).

Al servir la Ley 32/1984 para que la mayor parte del empleo generado en el periodo posterior lo fuera bajo condiciones de temporalidad (Toharia & Villalón, 2005, p. 15), funcionó además como forma de dar cobertura legal a la introducción de un sector de personas trabajadoras en el mercado laboral que quedaban desprotegidas de los derechos de los que gozaban el resto: jóvenes con buen nivel de formación inicial, desaprovechada al no lograrse su

integración en el mundo laboral (Valdés Dal-Ré & Lahera Forteza, 2004, pp. 26-27). A modo de ejemplo, en 1988 el salario medio de una persona trabajadora temporal era el 57,7% del salario medio de una persona trabajadora indefinida, en 1992 ascendía al 59,4%, bajando en 1995 al 44,8 (García-Gil Arenas, 2012, p. 8). Además, si estas personas trabajadoras veían la entrada al mercado de trabajo vía contrato temporal como un escalón que les permitiría acceder a una vida laboral integrada, estaban equivocadas. En un periodo de supuesto fuerte crecimiento económico, la tasa de conversión de personas trabajadoras temporales en indefinidas fue descendiendo, de aproximadamente un 20% en 1987 a un mero 10% entre 1992 y 1993 (García de Polavieja, 2003, p. 98)⁶⁴. Por supuesto, esto puede servir también como muestra del escepticismo con el que hay que tomar los datos de crecimiento económico a nivel macro en una sociedad de clases, pero no por ello deja de ser significativo. No en vano, un informe del Gobierno remitido al Consejo Económico y Social en 1993 evaluó críticamente la reforma de 1984, considerando que concentrar la flexibilidad en la gestión de mano de obra alrededor de la contratación temporal perjudicaba “a los trabajadores y a sus perspectivas de empleo y de carrera profesional. También perjudica a la economía en su conjunto y a las organizaciones productivas” (Citado en Saragossà i Saragossà, 2013, p. 129).

La Ley 32/1984 y su proceso de consolidación de la flexibilidad supuestamente destinada a fomentar la ocupación tuvo su epílogo en 1988, cuatro años después con el denominado Plan de Empleo Juvenil que el Gobierno intentó negociar, infructuosamente, con los sindicatos. El ejecutivo tenía la intención de fomentar la ocupación de las personas trabajadoras jóvenes utilizando idénticos argumentos a los hasta entonces esgrimidos en la reforma Estatuto de los Trabajadores del año 84, en cuya exposición de motivos se había afirmado que “la intensidad alcanzada por el paro juvenil aconseja perfeccionar las formas contractuales que permiten la integración progresiva de estos colectivos en el trabajo”.

64 Aunque como señala Malo, no cabe descartar la posibilidad de que no fuera preceptivo el inscribir los contratos indefinidos en el Registro de Contratos, lo cual podría haber llevado a una infraestimación de los contratos de este tipo (M. Á. Malo, 2019).

5.3 La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la reforma non nata de 1988: la consolidación de la contratación temporal no causal (1984-1994)

Así, tras unas negociaciones infructuosas con los sindicatos, el Gobierno decidió aprobar un nuevo contrato laboral con la cobertura de una relación laboral de carácter especial. El ámbito subjetivo habría sido el de los jóvenes entre 16 y 25 años que no habían acreditado vida laboral activa superior a tres meses; su retribución, la del salario mínimo interprofesional; y una bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes a aquellas empresas contratantes. La duración se estableció en un mínimo de 6 meses y máximo de 18, y se condicionaba la contratación a un aumento de la plantilla y se excluía sectores de riesgo a salvo de que tuvieran aprobado un plan de seguridad. La exitosa huelga general del 14 de diciembre de 1988, consecuencia de la ruptura de la concertación social y primera que enfrentaría al PSOE no sólo a CCOO sino también a su “sindicato hermano” de la UGT, puso freno a esta reforma.

A nivel macroeconómico, a partir de 1985 y hasta inicios de los años 90 la economía española inicia una fase de crecimiento, acogándose con retraso a la etapa que varios otros países desarrollados ya habían inaugurado desde 1982. La caída de precios del petróleo, la consolidación de la recuperación económica internacional y la estabilidad política y económica a nivel interior son factores que parecen facilitar este proceso. Así, el nivel de crecimiento del PIB y las tasas de inversión supera sobradamente el de otros países. Persistían sin embargo las dificultades para conseguir reducir el nivel de desempleo más allá de cierto “suelo” afianzado en el mercado laboral español y, como hemos observado, buena parte del crecimiento se tradujo en la incorporación al mercado laboral de personas trabajadoras que lo hicieron en un régimen de temporalidad que posteriormente supondría, lejos de una fase excepcional a superar una vez se hubiera expandido la economía, una característica fija y sólida de la estructura laboral española.

A finales de 1990 la pérdida de inercia del crecimiento económico español era un hecho, de nuevo siguiendo los pasos de la economía internacional. El mayor grado de apertura de la economía española en esta época hizo que la influencia de la crisis exterior fuese más rápida. Así, en 1993 la tasa de crecimiento del PIB llega a ser de -1,1 por 100 y la destrucción de empleo neto,

5.3 La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la reforma non nata de 1988: la consolidación de la contratación temporal no causal (1984-1994)

de -4,3 por 100, afectando en un primer momento sobre todo a personas trabajadoras con contrato temporal. Al alcanzar 1994, varios factores se conjuran para ofrecer una situación más favorable a la economía española: la caída de la inflación, depreciación de la moneda y descenso de los tipos de interés. El saldo comercial pasó a ser favorable y compensó el estancamiento de demanda, lo cual dio paso a una moderada reactivación de la actividad económica con una tasa media del PIB del 2 por 100 en 1994.

En resumen, podemos observar cómo la Ley 32/1984 supuso la consolidación y extensión de la introducción de la contratación temporal descausalizada. La contribución de esta reforma a la creación de empleo es discutible, y por contra, la reforma fue instrumental en el surgimiento de porcentaje significativo de la población trabajadora española sometida al régimen de temporalidad laboral. Esta característica se enquistaría en el mercado laboral español, el cual ha padecido una de las mayores tasas de temporalidad de la Unión Europea (Lorente Campos & Guamán Hernández, 2018), un cambio que precisamente se originó en este período. A nivel económico, la expansión de la segunda mitad de los años 80 da paso a un periodo recesivo a principios de los años 90 que sólo comienza a atenuarse hacia 1994.

5.4 La Ley 11/1994: el retorno del principio de causalidad. La aparición de las ETTs (1994-1997)

El retroceso en la economía española que veíamos reflejado en el aumento de la tasa de desempleo de la figura 1 sacó a la luz los efectos negativos no únicamente sociales, sino también económicos, de la proliferación de contratos temporales a la que se había dado libre acceso en el proceso de progresiva descausalización iniciado a finales de los años 70 e intensificado durante toda la década de los 80. Al perdurar la crisis económica, nuestro legislador decidió emprender la reforma del mercado de trabajo en el año 93 mediante el Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación y la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de

Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la Protección por Desempleo. Dichas iniciativas fueron completadas mediante la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación que procedía del Real Decreto 18/1993, al cual derogaba, y la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, así como por la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

De todas las iniciativas del periodo, el Real Decreto Ley 18/1993 constituyó la vanguardia de la cascada reformista de principios de la década, anticipándose incluso a la Ley 11/1994⁶⁵ en el cambio de signo de la intervención pública en el mercado de trabajo, flexibilidad de los mecanismos de ingreso al trabajo, reducción del conjunto de normas de derecho mínimo y transferencia de competencias desde la legislación a la negociación colectiva.

Su contenido giró en torno a dos ejes: la colocación y ciertas modalidades de contratación. En el primero, observamos dos novedades significativas: se suprimió la obligación empresarial de contratar a las personas trabajadoras a través del servicio público de empleo y se eliminó el monopolio público sobre los servicios de empleo, autorizándose las “agencias de colocación sin fines lucrativos”, así como legalizándose las empresas de trabajo temporal. Estas últimas no realizaban una actividad de intermediación formal entre oferta y demanda de empleo, pero institucionalmente se hallaban próximas a la colocación. Respecto a las modalidades de contratación, el RD-Ley revisó tres modalidades contractuales: el contrato en prácticas, el de trabajo a tiempo parcial y el de aprendizaje.

Pero es la Ley 11/1994 la que trajo la mayor parte de novedades al ordenamiento jurídico laboral español. Ya su exposición de motivos era una declaración de intenciones, al afirmar como objetivo el de “potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de

65 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral”. Mecanismo de adaptabilidad que sin embargo, prosigue más adelante la exposición de motivos “no significa renunciar a la causalidad de la contratación temporal ni comprometer la protección de los derechos de las personas trabajadoras, sino arbitrar aquellas fórmulas de contratación que se adecúen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos”. La E. de M. relativiza también la importancia de las relaciones laborales a la hora de favorecer la creación de empleo. Y así, sin ignorar la contribución de la regulación laboral para cumplir su finalidad de “garantía de la posición de los trabajadores en la relación laboral, proporciona a las empresas instrumentos para una gestión de los recursos humanos que incida favorablemente en la buena marcha de aquéllas”. Pero a su vez, la E. de M. rechazó la actuación puramente desreguladora (o reguladora en pro del empleador, podríamos matizar) en el terreno laboral “en la que desaparezcan las garantías legales de la posición individual de los trabajadores o las facultades colectivas expresadas en la negociación colectiva”.

La Ley 11/1994 partió pues con la intención de combatir la grave situación de desempleo ante la que se encontraba el país, pero también de hacerlo mediante un garantismo que, quizás se podía leer entre líneas, trataba de revertir la fetichización que se había producido de los contratos temporales coyunturales como vía para el fomento de la ocupación. Así, entre los “ejes axiales” de la norma, en palabras de Aguilera Izquierdo, se halla el restablecimiento del principio de causalidad en la contratación (Aguilera Izquierdo, 2001, p. 33), a fin de que los contratos de duración determinada tengan por objeto el satisfacer necesidades de la empresa que sean de duración determinada. La mayor rigidez en el acceso a este tipo de empleo se contrastará con la flexibilización, una vez iniciada dicha relación laboral, de su desarrollo y las vías de salida de la misma, aligerando trámites y costes de despido.

De entrada, la reforma de la Ley 11/1994 suprimió el anterior art. 15.2 que establecía la posibilidad de acudir a la contratación temporal a fin de fomentar

la ocupación en España. Mantuvo, eso sí, la habilitación contenida en el art. 17.3 ET para que el Gobierno pudiera seguir regulando programas de fomento de la ocupación de personas trabajadoras demandantes de empleo y, en especial, de grupos específicos de personas trabajadoras en situación de desempleo que sufriesen dificultades especiales para acceder al empleo. Los contratos de trabajo de duración temporada debían, a partir de la entrada en vigor de la ley, celebrarse únicamente para atender a trabajos o servicios de naturaleza temporal en las empresas.

No obstante, el legislador no quiso olvidarse de los colectivos con especiales dificultades para acceder al trabajo, y mantuvo una cierta margen para aquellos contratos de trabajo temporal para el fomento de empleo que se mantenían al margen de la naturaleza de la prestación laboral, siempre que se realizase con ciertos colectivos de acuerdo al artículo 17.3 ET. Bajo estas limitaciones, Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, permitió los contratos de trabajo temporales para el fomento de empleo de personas trabajadoras mayores de 45 años, discapacitadas o beneficiarias de prestaciones de empleo desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 1994. Esta actuación del legislador retornaba por tanto a una situación previa a las reformas de finales de los años 70 y de la década de los años 80 que habían introducido, paulatina pero inexorablemente, la descausalización en la contratación temporal. La limitación en los contratos de duración determinada de fomento de empleo recobraba una limitación doble, subjetiva (en los colectivos a quien podía emplear) y caducidad (lo cual reintroducía la nota de coyunturalidad de la medida).

La Ley 11/1994 suprimió también los números 2 y 3 del artículo 15 según la redacción que se había introducido en la Ley 32/1984 y buscó restablecer el principio de causalidad en la contratación temporal, lo cual, como vemos, significaba abandonar en cierta manera la contratación temporal como vía para el fomento de empleo. Así, en su E. de M. la norma decía que el objetivo de adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales que se perseguía “no significa renunciar a la causalidad de la contratación temporal ni comprometer la protección de los derechos de los trabajadores, sino arbitrar aquellas

fórmulas de contratación que se adecúen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos”. La forma en que la Ley buscaba virar de nuevo hacia la causalidad pero manteniendo un marco de flexibilidad implicaba la inserción del mecanismo de la negociación colectiva en el entramado, otorgándole, de nuevo de acuerdo a la E. de M., “un papel de modalización y adecuación de los esquemas legales a las necesidades y especificidades de los sectores”.

¿Cómo se buscó esta “adaptabilidad” que no volviera, de nuevo, a desviarse de la senda de la causalidad en los contratos temporales? En primer lugar, como observamos en la Exposición de Motivos, el ingreso en los contratos de trabajo temporales continuó extendiéndose a las circunstancias del art.15.1 ET que desde 1984 se habían establecido. Esto es, las causas que objetivamente justifican la celebración de este tipo de contrato fueron las de realización de una obra o servicio determinados, las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo y el lanzamiento de una nueva actividad. Pero se comenzó a permitir que la negociación colectiva sectorial concretara ciertos aspectos de los contenidos y la configuración de dos tipos de contratos temporales estructurales con mayor uso: el de obra y servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción.

De esta forma, los convenios colectivos pudieron, a partir de la reforma, identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia en la actividad normal de la empresa que podían cubrirse con contratos de obra o servicio determinado. Respecto al contrato eventual por circunstancias de la producción, la negociación colectiva podía modificar la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual podían realizarse en atención al carácter estacional de la actividad en que estas actividades se podían producir. La doctrina opina, no obstante, que la negociación colectiva hizo un uso fraudulento de la autorización autorizada por la ley y, en vez de servir esta vía para racionalizar la contratación temporal estructural, durante el período 1995-1997, procedieron a flexibilizar el recurso a este tipo de contratos que acabaron

convirtiéndose en “refugio” de la contratación temporal ((Valdés Dal-Ré, 1999, p. 33) citado en (Aguilera Izquierdo, 2001, p. 33); (Toharia Cortés, 2002, p. 129; Valdés Dal-Ré & Lahera Forteza, 2004, p. 32)). Para Cordero Gordillo, fue precisamente la Ley 11/1994 la que contribuyó a la descausalización del contrato temporal eventual (Cordero Gordillo, 2014, p. 142). La Ley además, emprendió la senda del aumento de la flexibilidad de salida mediante la facilitación del despido, amén de dejar fuera de la cobertura de la prestación por desempleo a los aprendices y a determinadas personas trabajadoras a tiempo parcial (Goerlich Peset, 2008). Finalmente, para Malo y Toharia, la casi eliminación del contrato temporal de fomento del empleo y el impulso dado al de obra o servicio supuso una verdadera anulación del derecho de indemnización de las personas trabajadoras temporales (M. A. Malo & Toharia, 1997, p. 165).

Pero quizás una de las novedades más llamativas del año 1994 fue la aparición de las empresas de trabajo temporal (ETTs), auténtica bestia negra de las denuncia social y sindical de los años 90, a quien Díaz-Salazar se refiere como “agencias al servicio de la flexibilización y precarización del mercado de trabajo” (Díaz-Salazar, 2003, p. 72). Bilbao se refiere a ellas como empresas que practicaban, ya antes incluso de la reforma que las legalizó, el “prestamismo laboral”, acusándolas también de ser un agente que impulsa la precarización del empleo (Bilbao, 1999a, p. 9). Su introducción se hizo de forma apresurada, primero legalizándolas en el RD-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, y posteriormente regulándolas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, ya que la Dir. 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991⁶⁶ había forzado a los tribunales laborales españoles a distinguir entre las cesiones ilegales de mano de obra (prohibidas por el artículo 43 ET) y las cesiones lícitas, que serían las prestadas por las ETTS (Girón et al., 2006, pp. 114-115). Así la Ley 14/1994 justificó en su E. de M. la introducción de la figura en el ordenamiento jurídico laboral no sólo en que el mercado de trabajo español no podía funcionar ignorando las “reglas de juego” de la Unión Europea -referencia a la

66 Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las personas trabajadoras con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.

Directiva comunitaria de 1991, entendemos-, sino también también en que posibilitaban a las personas trabajadoras “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 familiares”. Las ETTs servirían además, supuestamente, para canalizar un “volumen muy importante” de empleo, algo en lo que se mostraban incapaces los servicios públicos de empleo, sobre todo a la hora de abarcar las cada vez más diferenciadas ofertas de empleo, lo cual hacía necesarias agencias con capacidad de especialización y proximidad a las fuentes de empleo.

Muñoz Bullón y Rodes han señalado también que, entre otros motivos, el uso de las ETTs permite a la empresa usuaria disfrutar de varias ventajas (Muñoz Bullón & Rodes, 2004, pp. 39-40). En primer lugar, las dos características del uso de personas trabajadoras temporales: un lado, puede mantener una plantilla regular (“es decir, con contratos indefinidos”) más reducida durante los períodos de demanda baja y aumentarla con personas trabajadoras temporales durante períodos de demanda alta. Del otro, las ETTs permiten que la empresa se adapte a cualquier cambio que no sea posible prever con antelación, no sólo aquellos relacionados con las fluctuaciones en el volumen de demanda. En cuanto a las ventajas específicas al uso de ETTs, Muñoz Bullón y Rodes señalan dos: de un lado, pueden ofrecer un servicio más rápido y eficaz, al disponer de una base de datos de personas trabajadoras potenciales, previamente ya seleccionadas. Los autores de hecho apuntan que podría denominarse a las personas trabajadoras de ETT como personas trabajadoras justo a tiempo o *just-in-time*, tomando prestada la expresión del modelo productivo del toyotismo (Alós & Jódar Martínez, 1996, p. 12). De otro, las ETTs, en opinión de los autores, confieren a la persona trabajadora un sentimiento de “pertenencia” a la empresa que “resulta relevante en los procesos de comparación social”. La persona trabajadora que es despedida, prosigue su razonamiento, no experimenta la misma “comparación social” que sí que sufriría de ser miembro fijo de la plantilla de la empresa usuaria. En ese sentido, la contratación por vía de ETTs facilita la legitimación de diferencias de

trato entre las personas trabajadoras que esta provee y las que son fijas de la plantilla de la empresa usuaria (Muñoz Bullón & Rodes, 2004, p. 40). El razonamiento de Muñoz Bullón y Rodes es el clásico que sustenta la introducción de la flexibilidad laboral, aderezado con una explicación de la ventaja introducida por la ETT que recuerda al marco teórico de Piore que vimos en la sección 3.1.8, sólo que en este caso, en vez de establecerse una diferenciación entre empresas centrales y empresas periféricas, el mismo “mercado laboral dual” se presenta en cada empresa, con una plantilla central fija y necesaria por un lado y otra periférica contingente.

La opinión de la doctrina sobre la figura de las ETTs es, en contraste con esta explicación, negativa. Guamán e Illueca critican el enfoque utilizado a la hora de modificar normas laborales, adoptando una visión económica que considera que el trabajo es un mero factor de producción, cuya reforma se hace obligatoria a la hora de asegurar la productividad de la empresa y la adaptación de esta a los dictados de la economía (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013, p. 77). Monereo y Moreno consideran que las ETTs ocupaban un papel central en la organización de los mercados secundarios, que califican de precarios y caracterizados fundamentalmente por una mayor desprotección social y por la falta de sentido de pertenencia a los sindicatos, “acentuando sus efectos negativos sobre la transparencia del mercado de trabajo”. Las ETTs eran, pues, una herramienta de gestión competitiva que buscaba una reducción de costes, un abaratamiento de los mismos mediante la precarización de las condiciones de trabajo (Monereo Pérez & Moreno Vida, 2004, pp. 46-48). Para Molina Navarrete eran capaces de “llevar hasta el extremo los principales aspectos en que se manifiesta la flexibilidad: coste del trabajo, precariedad del empleo, flexibilidad del tiempo de trabajo, organización, formación y cualificación profesional” (como recoge Molina Navarrete (2000, p. 27), citado en (Monereo Pérez & Moreno Vida, 2004, p. 48)).

Tras las reformas emprendidas hasta 1994, la tasa de temporalidad se mantuvo relativamente estable. Si en 1994 se hallaba en los 33,7 puntos, el año siguiente ascendería hasta los 35 y posteriormente se reduciría ligeramente, a 33,8 en 1996 (Lorente et al., 2013, p. 39). Se trataba de un

segmento del mercado de trabajo que, o bien había venido para quedarse o que al menos mostraba lo inefectivo de las reformas del legislador a la hora de reducirlo. La tasa de desempleo era, sin embargo, la mayor preocupación del Gobierno, situándose en 24,2 en junio de 1994 y descendiendo únicamente hasta el 22,8 en marzo de 1996, cuando se celebraron elecciones generales. Se trataba de un dato que mostraba la debilidad de la economía española, sobre todo en comparación con los países de la Unión Europea: Francia, por ejemplo, tenía una tasa de desempleo de 9,2 y el Reino Unido de 8,1. Incluso otros países que se consideraba que padecían ciertas deficiencias productivas históricas, como Irlanda o Grecia, tenían tasas de alrededor de los 11 y los 9 puntos en 1996. El PSOE, partido que había ido sufriendo un paulatino pero inexorable desgaste, perdió las elecciones ante una renovada Alianza Popular reconvertida en el Partido Popular (PP), que conseguiría formar Gobierno durante la legislatura que se iniciaba y sería el autor de las siguientes reformas.

5.5 Las reformas de 1997 y 1998: diálogo social entre Gobierno y sindicatos (1997-2001)

Los decepcionantes resultados de la reforma del año 1994 y el cambio de Gobierno en el año 1996 dieron paso a una etapa en la que, en un inicio y sorprendentemente para un ejecutivo de signo conservador, se intentó retornar al diálogo social entre sindicatos, patronal y Gobierno. Este retorno se produjo, además, a través de un debate público trufado de términos como “estabilidad”, “precariedad” o “flexibilidad”, lo cual indicaba que se había desarrollado una conciencia, tanto sindical como social de los cambios y problemas que se habían desarrollado en el marco regulador del mercado laboral español.

En efecto, en 1997 se firmó el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), un retorno a la concertación social que estaba rota a efectos prácticos desde 1986, de ahí la voz de “reforma pactada”. Se fijó como objetivo el fomento de los contratos indefinidos, pero como contraprestación a la patronal se impuso la obligación de reducir los costes del despido. También se aprobó poner un tope a los encadenamientos de contratos temporales y

reforzar el cumplimiento de las leyes de seguridad laboral. CCOO y UGT defendieron el acierto de este acuerdo a la hora de promover la creación de contratos indefinidos (Díaz-Salazar, 2003, p. 72). Este acuerdo fue la antesala de la reforma laboral del año 1997 concretada en las Leyes 63/1997 y 64/1997, ambas de 26 de diciembre, introducidas por los Reales Decretos-Leyes 8 y 9/1997.

La E. de M. de la Ley 63/1997 reconocía de forma explícita que “el funcionamiento del mercado laboral español no resulta el más adecuado para basar sobre él un modelo de relaciones laborales estable”. Recordemos que en este momento España padecía una alta tasa de desempleo (22 por 100 de la población activa) y de temporalidad (34 por 100), así como alta rotación de la contratación laboral. La reforma nacía con las finalidades específicas pues, de potenciar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación temporal, especialmente los contratos de obra y servicio o eventual por circunstancias de la producción; la supresión del contrato por lanzamiento de actividad y de mejorar el marco vigente de protección social del trabajo a tiempo parcial, así como de reformar el contrato de prácticas y para la formación, dotándolos de una mayor estabilidad.

A pesar de esta extensa lista de objetivos específicos de las Leyes, la reforma del año 97 puede decirse que giraba alrededor de dos ejes principales, de un lado, el de la limitación de la contratación temporal causal y eliminación de la no causal; de otro, el del impulso de la contratación indefinida. Esto último se buscó a través de una de las novedades introducidas, “con carácter transitorio”, la de una modalidad para el fomento de la contratación indefinida. Esta iba dirigida a colectivos específicos, aquellos “singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciéndose algunas particularidades, que tienen una sólida, razonable y objetiva fundamentación en lo que se refiere a su régimen indemnizatorio, en el supuesto de que la extinción del contrato se produjera a través de un despido objetivo declarado improcedente” (E. de M. de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre).

Por su parte, entre las limitaciones a los contratos temporales estructurales, se introdujo en el contrato de trabajo eventual una limitación a la capacidad reguladora del convenio colectivo que, como vimos con anterioridad (pág. 270) había sido objeto de abuso. En concreto, el periodo máximo dentro del cual se podía establecer este tipo de contratos y su duración máxima se vieron limitados a 13,5 meses dentro de un periodo de 18. Era esta una limitación fundamentada en las circunstancias que motivaban la celebración de este tipo de contratos que, al ser tan amplias, permitían una desvirtuación del mismo. A su vez, el párrafo 2º del apartado b) del art. 15 modificado prevé que sean los convenios colectivos los que establezcan las actividades que serán objeto de la contratación eventual, dictando a su vez criterios de proporcionalidad entre el número de contratos eventuales y la plantilla total de la empresa.

La limitación a la contratación temporal no causal de la reforma de 1997 se puede observar en cambios como la supresión del contrato por lanzamiento de nueva actividad o la eliminación definitiva del contrato temporal para fomento de empleo. El primero, introducido en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 32/1994 como vimos en la sección, choca con la nueva filosofía de la reforma que busca restringir el fomento de empleo a aquellas modalidades que lo hagan de forma indefinida. Igual lógica obedece a la supresión del contrato temporal de fomento de empleo. Aunque el Gobierno continuaría autorizado para regular medidas de duración en el empleo a fin de facilitar la ocupación de personas trabajadoras demandantes de empleo, tras la Ley 63/1997 el art. 17.3 ET establecería que las medidas se “orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de las personas trabajadoras desempleadas y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido”. La reforma establecía además una indemnización de 8 días por año trabajado al finalizar los contratos temporales por obra o servicio determinado y por circunstancias de la producción.

Respecto a la regulación de las ETTs, que en la sección 5.4 vimos introducidas en 1994, también esta experimentó cambios. En el RD 2729/1998 y la Ley 29/1999, de 16 de julio se intensificó el control administrativo y sindical de las mismas. En concreto la citada Ley 29/1999 modificó el artículo 2.6 de la

Ley 14/1994 (reguladora de las ETTs) a fin de que, de acuerdo con el principio de igualdad del ET, los contratos establecidos por una ETT se contaran con las mismas condiciones (en cuanto a jornada y salarios) que los celebrados por las empresas usuarias (aquellas que contrataban los “servicios” de las ETTs) para las mismas funciones. Esto implicaba una reducción de la ventaja comparativa que para las empresas usuarias suponía utilizar a personas trabajadoras de ETTs, y reforzó el control sindical sobre las mismas.

A pesar de estas salvaguardas contra los abusos en la contratación temporal, complementadas con el desarrollo normativo en las distintas reformas laborales producidas a lo largo de la década de los 2000, la reforma del año 1997 comenzó a explorar la vía de la flexibilización del contrato de trabajo por otras vías alejadas de la temporalidad, en concreto, la de la flexibilidad de salida. En este sentido, el mecanismo explorado fue uno que, bajo el pretexto de buscar reducir la tasa de temporalidad, reducía también los costes de despido. Se trataba de la modalidad contractual introducida en Disposición Adicional 1ª de la Ley 63/1997, el contrato de fomento de la contratación indefinida. Como veíamos anteriormente, la filosofía seguida por la reforma del año 1997 sería la de intentar concentrar los esfuerzos públicos en el fomento del empleo, sí, pero en concreto de carácter indefinido. Así, esta modalidad contractual introducida durante este período se tiene que ver inscrita en dicha dinámica.

La contraparte estriba, no obstante, es que este tipo de contrato implicaba una rebaja de forma indirecta de las indemnizaciones correspondientes a los despidos por causas objetivas, todo ello a pesar de que se restringía el uso del contrato al fomento del empleo con colectivos con especiales dificultades, y con una voluntad de transitoriedad. Así, la extinción por causas objetivas declarada improcedente en el caso de un contrato de fomento de la contratación indefinida se establecía en 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

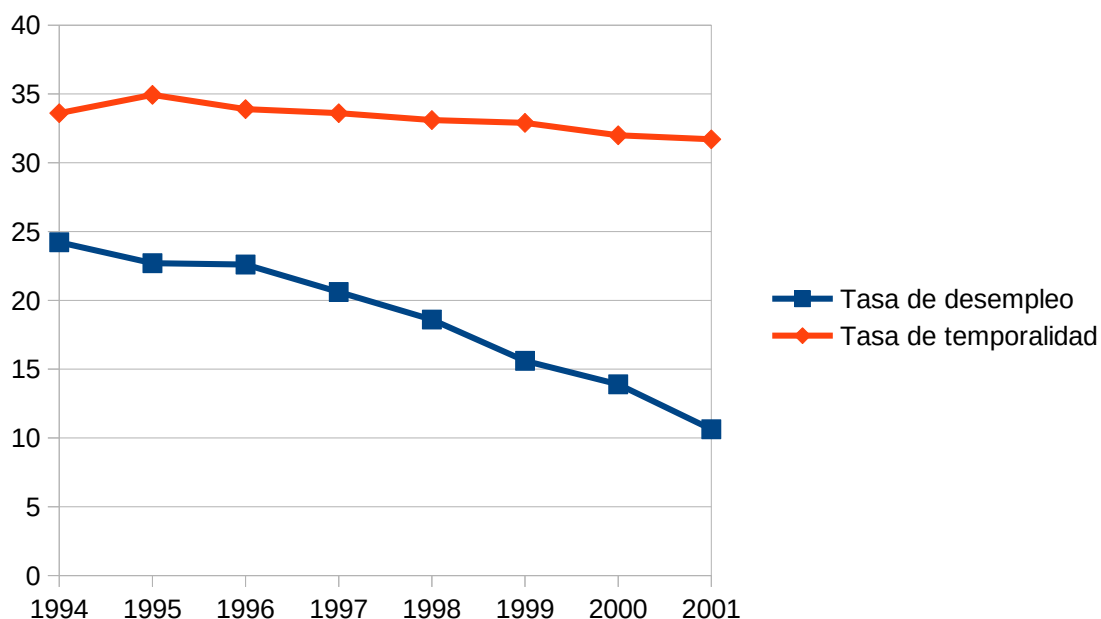
Respecto a la limitación que se imponía a este tipo de contratos a nivel subjetivo y de coyunturalidad, Guamán e Illueca opinan que ambas cuestiones se probarían falsas “pues ni la transitoriedad ni la delimitación de su ámbito

subjetivo fueron mantenidas, convirtiéndose en el contrato estrella de las reformas de 2001 y 2010” (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013, p. 81). Por su parte, Laparra Navarro, González y Pérez Eransus entienden que todas las medidas de limitación de la temporalidad implementadas se entendían como compensación a los sindicatos por aceptar la introducción de este tipo de contrato, que las centrales sindicales verían como un mal menor (Laparra Navarro et al., 2006, p. 100).

El periodo inmediatamente posterior a la aprobación de la reforma del año 1997 vio una recomposición de la proporción de tipos contractuales en el mercado laboral español. La Evaluación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, realizada por CCOO y UGT en noviembre del año 2000, constató como el empleo indefinido había crecido un 22% a partir de la aprobación del AIEE (citado en (Aguilera Izquierdo, 2001, p. 33)), un ritmo que era superior al del crecimiento del empleo temporal, que se limitaba al 14%. Recordemos que en 1997, según datos del segundo trimestre de la EPA, el 88% de los nuevos entrantes en el empleo asalariado lo hacían bajo un contrato temporal (García de Polavieja, 2003, pp. 90-91).

Esto sirve de indicador de la reorientación del modelo contractual laboral español ocurrido durante el período, pero con un matiz importante. Si tras la reforma de 1994 la tasa de temporalidad se había mostrado, como vimos, relativamente estable, y la preocupación principal de los poderes públicos la constituía el desempleo, que a pesar de una ligera reducción entre 1994 y 1995 seguía en niveles elevadísimos hasta 1996 (con más de una persona trabajadora de cada cinco en activo, en situación de desocupación), los datos empezaron a arrojar un cierto cambio a partir de 1997, pero sin trastocar el “suelo” de la contratación temporal. No es que la tasa de temporalidad se desplomase y el empleo en España comenzase a virar hacia un modelo de contratos de trabajo indefinidos. Si bien esta tasa descendió ligeramente, lo señalado en la Evaluación del AIEE obedece más bien al efecto de que las nuevas contrataciones en España se celebraron cada vez en mayor proporción bajo contratos indefinidos, como se observa en el Gráfico 4.2. Podía decirse que la temporalidad se había “enquistado” en España y un segmento de la

mano de obra asalariada continuaba vinculada a contratos de duración determinada, cualesquiera que fuera su forma.



Figur

a 2: Tasa de desempleo y tasa de temporalidad en España, 1994-2001. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Lorente y Guamán ven la reforma de 1997 como complementaria con la del año 1994, entendiéndola como una “estrategia continuísta hacia la flexibilización de las normas laborales orientada a la consecución de la rebaja de la tasa de desempleo” (Lorente Campos & Guamán Hernández, 2018) y que vinculan con lo que Miguélez y Prieto adscriben como una de las características principales del tránsito entre la norma salarial y la norma flexible: el la maximización del empleo o el “pleno empleo” de cualquier tipo (Miguélez & Prieto, 2008, p. 56).

5.6 La ruptura de la concertación social y su retorno (2001-2008)

Al finalizar el AIEE, la concertación social que había regido las relaciones entre sindicatos, poderes públicos y patronal empezó a debilitarse. Mediante el Real-Decreto para la Reforma Laboral de 3 de Marzo de 2001 (convalidada más tarde a través de la Ley 12/2001, de 9 de julio), el Gobierno del Partido Popular intentó aprobar una modificación de la legislación laboral que apuntaba a cuatro objetivos principales: ampliar el ámbito de los colectivos que podían acceder a los nuevos contratos indefinidos, disminuir los costes por despido de

los contratos indefinidos ordinarios, limitar los contratos temporales y flexibilizar la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial y las fijas discontinuas.

A ese fin, se estableció que la indemnización de los despidos declarados improcedentes en contratos indefinidos ordinarios se mantuviera en 45 días por año trabajado, pero se limitase a un máximo de 42 mensualidades. Respecto a los contratos indefinidos para la promoción de empleo, se amplió el intervalo de edades de los 16 a los 30 años, a las mujeres en aquellos sectores donde se hallaban subrepresentadas y a los que llevaban más de 6 meses desempleados (cuando con anterioridad se restringían a aquellos que llevasen más de un año en esa situación).

Se limitó la duración de los contratos temporales, de 13,5 meses a 12, y se subvencionó la transformación para la formación de los contratos estables. La limitación de jornada para los contratos a tiempo parcial, que con anterioridad se hallaba en el 77% de los de jornada completa se eliminó. Se flexibilizó a su vez la distribución diaria del tiempo de trabajo, junto con la regulación de las personas trabajadoras fijas discontinuas, llevando a que, en la práctica, desaparecieran las diferencias entre estos dos tipos de contratos.

Esta reforma no recibió una crítica excesiva de los sindicatos y fue vista como una combinación de estrategias de flexibilización y seguridad en el empleo que las anteriores reformas de 1997 y 1998. Prueba de esta intención negociadora de los sindicatos está en el hecho de que UGT y CCOO de un lado y patronal de otro firmarían el 20 de diciembre de 2001 el Acuerdo interconfederal de la Negociación Colectiva, que fijaba un sistema de relaciones laborales centrado en la competitividad de las empresas y aceptaba la moderación salarial.

Con todo, la dinámica de concertación social del período anterior había quedado rota entre sindicatos y Gobierno y un año después, en 2002, el enfrentamiento entre el Gobierno del Partido Popular y los sindicatos iría en aumento ante la intención del primero de llevar a cabo una reforma laboral con o sin acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras. Ante la amenaza de huelga general de los sindicatos, el Gobierno hizo uso de la

técnica legislativa del Real-Decreto para imponer su reforma por la vía de máxima urgencia y con cuestionable fidelidad al espíritu de la técnica.

El objetivo del Real-Decreto de 24 de mayo de 2002, (que pasó a ser la Ley 45/2002, de 12 de diciembre) era la activación de los desempleados mediante el establecimiento de nuevas obligaciones para este colectivo, así como de la reducción de las medidas de protección social de las que gozaban. Así, la reforma de 2002 iba encaminada a obligar a los desempleados a firmar un compromiso escrito con la oficina de empleo y la reducción de prestaciones afectaba a los fijos discontinuos, jornaleros agrícolas de Andalucía y Extremadura y a los emigrantes retornados. Se volvían más severos los criterios para la comprobación de ingresos en el caso de la prestación asistencial por desempleo al tomarse en consideración tanto la indemnización por desempleo como los rendimientos hipotéticos de las propiedades que pudiesen tener. La reforma abolió también los salarios de tramitación, percibidos por las personas trabajadoras despedidas hasta la realización del juicio para dirimir su procedencia o no, y siempre que se estableciera que este despido había sido improcedente.

La reforma supuso una vía para la reducción de los costes de despido para las empresas que limitaba por tanto la protección social para las personas trabajadoras despedidas, sin compensación alguna para los mismos. Del otro, se pretendía presionar a aquellas personas trabajadoras en situación de desempleo para aceptar empleos con bajos salarios y malas condiciones laborales, una estrategia consonante con el concepto que citábamos anteriormente de Miguélez y Prieto (2008) del “pleno empleo de cualquier tipo”. Se trataba, en efecto, de buscar el pleno empleo incluyendo en la población asalariada ocupada a personas trabajadoras en paro a las que se renunciaba a atraer mediante el incremento salarial o la mejora de condiciones laborales y por contra, se buscaba simplemente “empujar” fuera de la situación de desempleo mediante la limitación o eliminación de derechos y prestaciones sociales.

La huelga general convocada por los sindicatos y que, presuntamente, había sido el motivo para que el Gobierno aprobara el contenido de la reforma laboral

por la vía del Real-Decreto, continuó adelante produciéndose el 20 de junio de 2002 y juzgándose por parte de los participantes como un éxito. En las negociaciones que le siguieron el Gobierno fue retirando prácticamente todo el contenido de la reforma que había aprobado, a excepción de algunos aspectos que se mantuvieron formalmente, como el incremento de las obligaciones para desempleados. Las negociaciones no desembocaron, no obstante, en otro modelo de reforma alternativo.

En 2004 el PSOE volvió a ganar las elecciones, desbancando al PP del ejecutivo tras dos legislaturas. Dos años después, y siguiendo paradójicamente el espíritu que el PP parecía haber inaugurado en 1997, vuelve a constituirse un consenso para la reforma laboral entre Gobierno, sindicatos (UGT y CCOO) y patronal (CEOE y CEPYME). Tras un período de dos años de negociaciones, en mayo de ese año se firmó el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE) cuyos principales puntos eran:

1. Mantenimiento del contrato indefinido de fomento del empleo para los mismos colectivos que hasta ese momento.
2. Un plan de choque para convertir contratos temporales en indefinidos basado en las bonificaciones a los mismos con fecha límite al finalizar ese año y un programa de bonificaciones a la contratación indefinida durante cuatro años.
3. Reducción de la cotización por desempleo para los contratos indefinidos.
4. Limitación del encadenamiento de contratos temporales en un máximo de 24 meses en un periodo de 30 independientemente del tipo de contrato temporal.
5. Reintroducción de límites de edad a los contratos de formación.
6. Desaparición del contrato de inserción.
7. Delimitación de la cesión ilegal de personas trabajadoras, diferenciándola de la relación comercial de subcontratas.
8. Mejora de la representación sindical en las subcontratas y posibilidad de acción sindical en esa situación.
9. Refuerzo a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

10. Mejora de la protección a los desempleados, en concreto a los colectivos de mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, fijos discontinuos, eventuales del Régimen Especial Agrario.
11. Se convertía la Renta Activa de Inserción en un derecho subjetivo, no dependiendo de su disponibilidad presupuestaria como ocurría hasta el momento.
12. Mejoras en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
13. Se abría un grupo de trabajo para la mejora de las políticas activas y de los servicios públicos de empleo.

El AMCE se tradujo en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, una norma aprobada bajo el clima optimista previo a la Gran Recesión y que incorporó las medidas mencionadas en el acuerdo. No en vano, su E. de M. apuntaba como objetivo el cumplir con las guías establecidas en la Estrategia de Lisboa que se había aprobado seis años antes, en 2000. Así, apuntaba a varias deficiencias del mercado laboral español con respecto a esa agenda, tales como “la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas”, la elevada tasa de paro española que todavía superaba la media de la UE y en particular su incidencia en colectivos como “los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad”. Haciéndose eco de la teoría del mercado de trabajo segmentado que vimos en la sección 3.1.8, se señalaba también “la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos”. Pero sobre todo, se hacía énfasis en la tasa de temporalidad española, la más alta en ese momento de la UE y duplicando su media, en un 34 por 100.

Aunque la reforma laboral de 2006 no fue de calado global como las que se implementarían tras la Gran Recesión (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013, p. 86), sí que es cierto que, a coste de reducir las cotizaciones para los empresarios, intentó limitar ciertas dinámicas perversas del enquistamiento de la temporalidad en España. Así, tras la reforma, el art. 15 del ET daba un mandato a los convenios colectivos a actuar sobre la práctica del encadenamiento de contratos temporales. En concreto su artículo 15.5 estableció la conversión en personas trabajadoras fijas de las temporales que

sumaran 24 meses de contratos temporales en 30 meses en el mismo puesto de trabajo de una misma empresa.

Toscani Giménez opina, sin embargo, que la negociación colectiva no dio “una respuesta adecuada al mandato legal por lo que se hace necesario insistir en que esta es el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar dicho encadenamiento atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir” (Toscani Giménez, 2012, p. 33). El autor también critica, sin embargo, que no se actuara para evitar el encadenamiento objetivo, es decir, no el subjetivo que afecta a la persona trabajadora que se ve obligado a realizar sucesivos contratos temporales en fraude de ley para el mismo puesto a fin de evitar su consolidación de derechos que la persona empresaria desea evitar, sino la práctica de la contratación sucesiva de distintas personas trabajadoras para el mismo puesto de trabajo.

5.7 Resumen de las reformas al marco jurídico laboral en España de la Transición a la Gran Recesión

Hemos visto cómo la historia del ordenamiento jurídico laboral español en los años de la democracia está marcada, al menos respecto a la estabilidad en el empleo y la contratación temporal, por una tendencia hacia la introducción y normalización de la contratación temporal. Lejos de ofrecer “rigideces” que dificultaran la contratación y el despido, el franquismo constituyó un régimen laboral represivo que se caracterizaba por la desprotección de las personas trabajadoras y la represión de cualquier capacidad de organización colectiva de sus intereses, así como por la parcialidad hacia los intereses de los empresarios en cualquier conflicto. Su fin dio paso a un modelo que buscaba homologarse con el resto de economías capitalistas de Europa occidental. Esto supuso la concesión y garantía de una serie de derechos a las personas trabajadoras, tanto a nivel adquisitivo, de poder de negociación y protección frente a decisiones arbitrarias del empresario.

Sin embargo, tanto las inercias derivadas del régimen franquista como el hecho de que este tránsito se diera en el contexto de una de las principales

crisis económicas acontecidas en las economías capitalistas -que estas intentaban afrontar ya recurriendo a lo que denominaban “flexibilización”, esto es, la limitación de los derechos que habían surgido del pacto de posguerra entre capital y trabajo- complicó el proceso. Y así, ya desde un inicio del desarrollo normativo de nuestro actual marco jurídico laboral, la idea de que la alternativa al empleo temporal era el desempleo, defendida desde posiciones de la patronal y explicitada palabras del Ministro de Trabajo a principios de los 80, Rafael Calvo Ortega, fue abriéndose paso.

Este proceso o experimentó un salto cualitativo en la reforma del ET de 1984 que abrió las compuertas a la permisividad respecto a la contratación temporal, compuertas que desde entonces ha sido imposible cerrar. Este movimiento inicial se iría después acompañando de maniobras que seguirían la dinámica descrita por Saragossà i Saragossà de introducir medidas de carácter “excepcional”, o “transitorio” respecto a la contratación temporal que finalmente irían asentándose y convirtiéndose en permanentes en muchos aspectos 97 (Saragossà i Saragossà, 2013, pp. 113-114). Así, la excesiva temporalidad se ha convertido en un quiste aparentemente imposible de extirpar en el mundo del trabajo en España.

Para Laparra Navarro, González y Pérez Eransus la lógica de las distintas reformas, al menos hasta 2003, es clara: una tras otra fueron generando efectos perversos que servían a su vez de justificación de la reforma subsiguiente, afectando de forma negativa, en cada momento, a un colectivo distinto dentro de las personas trabajadoras. A este proceso lo denominan, siguiendo a Fuentes Quintana, Valle y Alcaide Inchausti, una “estrategia dirigida hacia (...) la ciudadela del empleo”, empleando la metáfora del asedio militar que va desgastando el núcleo irreducible de una ciudad o posición a defender ((Fuentes Quintana et al., 1993) citado en (Laparra Navarro et al., 2006, p. 112) y que recuerda a la visión que vimos en el epígrafe 3.2.7 que sostenía Bilbao sobre proceso de ataque empresarial a la estabilidad en el empleo producido a finales de los años 70 y principios de los 80. La reforma de 2006 supuso un tímido intento de reducir la temporalidad en el mercado laboral español por vía

de la estabilización de los contratos de trabajo en vez de, como tantas veces se ha repetido, igualando a la baja a todos ellos.

Como hemos visto, uno de los principales vectores de la precarización de las condiciones de trabajo en nuestro país lo ha supuesto el ambivalente de proceso de flexibilización que, durante veinte años se impuso en nuestro país a través de sucesivas reformas del ordenamiento laboral. Estas reformas se mostraban una y otra vez incapaces de conseguir los objetivos con las que se anunciaban, desde las primeras normas de 1979 hasta la reforma de 1994. Las intervenciones del legislativo se justificaban de forma repetida en la inevitabilidad económica, pero los resultados económicos de las mismas demostraron que la realidad chocaba con las premisas de unas políticas que buscaban flexibilizar el ordenamiento laboral español. Ni siquiera la fuerza social de los sindicatos pudiera contrarrestar sus efectos sus destructivos.

Pérez Rey ha considerado el bien jurídico de la estabilidad en el empleo como el punto clave a estudiar por parte del iuslaboralismo (Pérez Rey, 2004), que podría entenderse sobre dos planos: de un lado, el de la duración de las relaciones laborales; del otro, el de la seguridad de las mismas, el que su trayectoria fuera predecible. El autor diferencia además entre tres tipos de estabilidad en el empleo según se trate de estabilidad en la actividad laboral, en la empresa o en el puesto de trabajo.

La génesis del concepto se hallaría en la visión liberal unida a la abolición de las bases del Antiguo Régimen y las formas precapitalistas de trabajo: la esclavitud y la servidumbre, es decir, el trabajo en el cual la voluntariedad formal brillaba por su ausencia. El trabajo a partir de entonces se articularía mediante el contrato celebrado bajo el libre consentimiento de ambas partes y, para eliminar cualquier vestigio de de involuntariedad, el Code napoleónico proscribió tajantemente vínculos laborales de por vida: “On ne peut engager ses services qu’à temps, ou pour une entreprise déterminée” (art. 1.708). Esta idea fue heredada por nuestro Código Civil, al declarar, en su artículo 1.583, la nulidad del “arrendamiento hecho por toda la vida” (Pérez Rey, 2004, p. 25). Observamos pues como, paradójicamente, la limitación a la estabilidad en el

empleo inicial partía de la defensa de la libertad justamente en oposición a formas precapitalistas de las relaciones de trabajo. En efecto, esta visión de la defensa de la libertad resultaba de una naturaleza liberal tal que llevaba a cabo esta defensa de la libertad sin caer en la cuenta de que se concebía la libertad como una ubicada en relaciones de igualdad meramente formales. El empleador y el empleado iniciaban la relación en un plano de igualdad contractual y por tanto, lo que regía para uno regía para otro. Y sin embargo, a medida que nace y se desarrolla el ordenamiento laboral, la desigualdad real existente en las relaciones de producción fue provocando que dicha “libertad” de poner fin a la relación laboral fuese matizándose y detallándose.

Recoge así Pérez Rey una cita del último cuarto del siglo XIX en España donde se lee:

“[...] el paro, el accidente de trabajo, la enfermedad acechan como catástrofes globales e imprevisibles: no hay seguridad para el futuro más inmediato, y sólo cabe afanarse por el pan de cada día” (Citado en Pérez Rey, 2004, p. 30).

Apenas dos años después de la reforma de 2006, la Gran Recesión haría su aparición en la práctica totalidad de economías capitalistas occidentales, y ciertamente, en la española, volviendo la cita de plena actualidad.

Las medidas que se han adoptado por el Gobierno ampliando la protección por desempleo –la Ley 14/2009, de 11 de noviembre, por la que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción, y la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas– son muy limitadas y la acelerada destrucción de empleo las han desbordado nada más ser promulgadas. C

6 Análisis jurídico de los elementos precarizadores en las reformas laborales españolas post-Gran Recesión de 2010 y 2012

6.1 Introducción y antecedentes

En esta sección analizaremos las dos reformas laborales que tuvieron lugar en nuestro país a consecuencia de la Gran Recesión, en 2010 y 2012. A fin de contextualizarlas como es necesario, haremos un repaso por su génesis y plasmación en los distintos textos legislativos. Realizaremos también un análisis del articulado de los distintos textos legislativos a fin de, determinar si efectivamente estuvieron encaminados a facilitar el aumento de la precariedad laboral definida como hemos visto en la sección 4.

A fin de concentrarnos en el análisis de las reformas legislativas en sí mismas, y como ya hemos indicado, el comentario del debate parlamentario que tuvo alrededor de los proyectos de ley asociados se ha reservado al epígrafe 11 que contiene el anexo I de esta tesis. Se recomienda consultar dicho anexo a fin de observar los argumentos utilizados por cada uno de los grupos parlamentarios y representantes políticos a la hora de apoyar u oponerse a la reforma, ya que, como veremos, en numerosos casos se hace referencia al concepto de “precariedad laboral” o a otros que hemos visto en la revisión de literatura. Todo ello a pesar de que la doctrina haya señalado que justamente el debate parlamentario dedicado a alguna reforma laboral sea representativo del escaso valor que se le asigna al mismo como expresión de legitimidad democrática y política (Baylos Grau, 2011).

La Gran Recesión afectó a España de forma particularmente significativa. Su sector inmobiliario en la década de los 2000 vio cómo los precios de las propiedades se incrementaban hasta un 150%, mientras que la ratio de endeudamiento privado con respecto a ingresos se duplicaba, una situación que los economistas estadounidenses Mian y Sufi han descrito como la

situación de EEUU pero “con esteroides”, en referencia a la expresión coloquial norteamericana para calificar a versiones extremas de un caso (Mian & Sufi, 2015, p. 119). Cuando la burbuja inmobiliaria estalló, el efecto dominó de la evaporación del valor neto [equity] de las propiedades de muchos españoles acabó resultando en una tasa de desempleo del 25% en 2012 y medio millón de familias desahuciadas. Los cambios que han sacudido a España desde el estallido de la crisis, una de las más profundas de su economía moderna, son demasiado extensos como para incluirlos en esta tesis, pues incluyen tanto la transformación de su sistema de partidos con la emergencia de formaciones nuevas hasta el nacimiento de movimientos sociales y estallidos conflictivos, como también la agudización de un problema territorial secular no resuelto.

Sin embargo, una de las respuestas de las autoridades españolas a la Gran Recesión lo constituyeron precisamente uno de los objetivos centrales de estudio de esta investigación. Así, tanto el Gobierno del PSOE de José Luis Rodríguez Zapatero como el del PP de Mariano Rajoy acometieron sendas reformas de la legislación laboral en los años 2010 y 2012 respectivamente, con el objetivo declarado por ellos mismos de facilitar la creación de empleo y la recuperación económica de España.

El análisis de las reformas laborales introducidas tras la Gran Recesión es de interés para nuestra investigación puesto que nos puede permitir averiguar si el ordenamiento jurídico laboral en nuestro país experimentó una degradación que facilitó o sentó las bases para el aumento de la inestabilidad respecto a la duración de las relaciones de trabajo, de acuerdo al concepto de precariedad laboral operativo al que hemos llegado en el epígrafe 4. En caso afirmativo, dichas reformas supondrían un punto de inflexión en la regulación de las relaciones laborales que nos permitiría observar si, tras el mismo, datos empíricos en mano, esa precariedad laboral como inestabilidad de la duración de la relación de trabajo ha aumentado de forma efectiva.

Como es sabido, las denominadas reformas laborales afectan a todo tipo de disposiciones legales referentes a la legislación del ordenamiento jurídico laboral, incluyendo las vías para la flexibilidad interna de las empresas, medidas de fomento de empleo, la regulación de la jurisdicción social, el Fondo

de Garantía Salarial o la situación y percepción de prestaciones del desempleo. Dado que nuestro interés está en determinar el efecto que las distintas reformas tuvieron en la precariedad laboral, definida esta como la inestabilidad de continuidad en la relación laboral, existen dos elementos en concreto que son de especial interés para la investigación: la regulación de la extinción de la relación laboral y todo lo relacionado con las tipologías contractuales de duración determinada o que incluyen provisiones que pueden afectar a la continuidad de la relación laboral. Prestaremos especial atención a estos aspectos, sin perjuicio de poder considerar o tratar otros elementos de las mismas.

6.2 Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

6.2.1 Antecedentes

Para entender el recorrido que precedió a la aprobación de la reforma laboral de 2010 por parte del ejecutivo del PSOE de Rodríguez Zapatero, reforma que fue criticada como lesiva para los derechos de las personas trabajadoras y contestada con una huelga general convocada por las principales centrales sindicales, es inevitable realizar un breve repaso del desarrollo de la Gran Recesión y la respuesta del Gobierno a la misma.

Así, a principios del año 2008 algunos indicadores macroeconómicos comenzaron a arrojar señales negativas sobre la evolución de la economía española: aumento de la tasa de desempleo y caída de consumo de hogares, índice de producción industrial o recaudación por IVA. El entonces ejecutivo de Jose Luis Rodríguez Zapatero, del PSOE, terminaba su primera legislatura y volvió a ganar las elecciones en marzo de ese mismo año, aunque esta vez sin mayoría absoluta.

Durante los primeros meses de la segunda legislatura del Gobierno Rodríguez Zapatero continuó el goteo de datos negativos referidos al aumento

del desempleo y la disminución de afiliaciones a la seguridad social y finalmente, en junio, el Presidente admitió en un discurso ante grandes empresarios que existían “dificultades serias” dado el débil crecimiento y alta inflación de la economía española, que finalmente se calculaba que crecería por debajo del 2%, tras unos cálculos oficiales de crecimiento del 3,3% (Pérez, 2008). Unas semanas después Martinsa-Fadensa, una de las grandes inmobiliarias del país, anunció su solicitud de concurso de acreedores. A partir de octubre distintos dirigentes internacionales anuncian medidas para apoyar a bancos problemáticos y actuar de forma coordinada, y la Cámara de Representantes de EEUU aprueba un plan de rescate financiero impulsado por el ejecutivo de George Bush hijo a fin de adquirir deuda de mala calidad de los bancos.

En noviembre de 2008 el Gobierno de Zapatero anunció un plan urgente para la reactivación de la economía, respaldado con 11.000 millones de euros que en ese momento constituían un 1,1% del PIB español. Zapatero se había comprometido también a crear un fondo de 30.000 millones de euros para la compra de “activos financieros sanos, no tóxicos”.

En el cuarto trimestre de 2008 la economía española entró oficialmente en recesión, con un descenso del PIB de 1,1% que se sumaba al de 0,3% del trimestre anterior. En noviembre de 2008 el Gobierno presentó el Plan E (oficialmente, Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo), que incluía más de 80 medidas económicas para intentar reactivar la economía, incluyendo las de apoyo a las familias, fomento del empleo, apoyo al sistema financiero y modernización de la economía. De entre estas medidas el denominado Fondo Estatal de Inversión Local planteaba destinar 8 millones de euros a financiar obras en el ámbito municipal a fin de potenciar la creación de empleo. Se trataba de una respuesta clásica keynesiana de estímulo a la previsible mala marcha de la economía.

En mayo de 2010 el ejecutivo recortó el gasto público en, entre otras partidas, el sueldo de los funcionarios, el salario de altos cargos y el de los miembros del Gobierno, eliminó el denominado “cheque bebé” (una prestación económica no contributiva otorgada por el nacimiento o adopción de hijos) y

congeló pensiones, con la excepción de las mínimas y no contributivas. Al mes siguiente, el Gobierno impulsó el Real-decreto ley 10/2010, al que seguiría la Ley 35/2010 como piezas clave de la reforma de la legislación laboral de la legislatura de Rodríguez Zapatero. Este modo de actuación seguiría la estela, ya establecida en los años noventa, de reformar la legislación laboral en dos fases: la primera con un decreto ley que entraría en vigor de forma inmediata y aprobado por el Gobierno, y la segunda, con una ley que habría experimentado ya el debate y cambio de los contenidos del anterior en sede parlamentaria.

6.2.2 Preámbulo y articulado de la Ley 35/2010

La forma final que adoptó la reforma de 2010 tras la negociación de aquellas medidas contenidas en el Real Decreto-Ley 10/2010 y que desembocó en la Ley 35/2010 introdujo una serie de modificaciones en el ordenamiento jurídico laboral de profundo calado que repasaremos centrándonos en los dos ejes de la misma que afectaron principalmente con el concepto de precariedad laboral que introdujimos en la sección 4.4: la contratación temporal y el despido.

El preámbulo de la Ley comienza haciendo un sucinto repaso a la Gran Recesión y sus efectos sobre la economía española, en particular el aumento de la tasa de desocupación. Sin embargo, aun atribuyendo a la Gran Recesión estas consecuencias, el legislador pasa de inmediato a afirmar que el hecho de que en España los efectos de la Gran Recesión se manifestasen con mayor intensidad que en otros países se debía a su “estructura productiva del crecimiento económico” y a “algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral”. Entre estas últimas señala la alta tasa de temporalidad característica del mercado laboral español, que en esos momentos rondaba el tercio del total de los asalariados por cuenta ajena. Sin embargo, en una argumentación que como hemos visto es común en varios análisis de la situación económica española esta alta temporalidad se reformula como un problema de “fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales”, en una argumentación que parece influenciada por la TMTD y TMTS que vimos en la sección 3.1.8. Así lo reseña Palomeque López (2010, pp. 34-35) al mencionar que la Ley señala cuatro “debilidades de funcionamiento” de nuestro

sistema de relaciones laborales: una dualidad del mercado de trabajo, una escaso margen a la flexibilidad interna de las empresas, una insuficiencia de la capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo y la persistencia de elementos de discriminación en ámbitos del mercado de trabajo, en concreto a las mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad.

Así, se reformaron varios aspectos relacionados con los contratos temporales, más específicamente, del contrato temporal de obra. Goerlich Peset (2010, p. 46) opina que este foco del legislador se debió a los perfiles causales especialmente difuminados de este tipo de contrato temporal, además de su mayor peso con respecto a otros, únicamente igualado por el contrato eventual. La actuación legislativa se concentró en establecer un límite temporal al contrato de obra o servicio determinado, al reformarse el artículo 15.1.a) ET para establecer una duración del contrato de obra o servicio determinado que no podría ser “superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior”. El superar este límite implicaba que la persona trabajadora temporal adquiriría la condición de fija en la empresa.

Esta modificación buscaba responder a la problemática derivada de situaciones en los que la obra o servicio objeto de un único contrato temporal se prolongase durante muchos años, manteniendo la permanencia de una persona trabajadora ante un mismo empleador, pero a la vez sometiéndole a la condición de personas trabajadoras temporales. Así, existía una problemática en casos en los que un único contrato temporal se prolongase durante un lapso de tiempo muy extendido (Molins García-Atance (2011) pone de ejemplo el caso de personas trabajadoras de televisión, radio o productoras que trabajan en un programa que se extiende en el tiempo) que se buscaba atajar con la limitación de duración del contrato de obra o servicio.

Cuestión diferente era el encadenamiento de diferentes contratos temporales, que ya se había buscado evitar mediante su prohibición en la Ley 43/2006 que vimos con anterioridad en la sección 5.6. La Ley 35/2010 mantuvo la conversión en persona trabajadora indefinida de aquella persona trabajadora

que hubiese estado contratada con dos o más contratos temporales (a excepción de los contratos de relevo y de interinidad), con o sin solución de continuidad y durante un periodo de más de veinticuatro meses dentro de un periodo de treinta. Pero si la regulación anterior se refería a la contratación “para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa”, la Ley 35/2010 añadió que se entendería que se cumplía el supuesto en caso de que la persona trabajadora hubiera sido contratada para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, grupo de empresas o mediante contratos de disposición celebrados con una ETT. Goerlich Peset (2010, p. 54) entiende que esta novedad tenía sentido a la hora de ampliar el ámbito de aplicación del artículo 15.5 ET a los grupos de sociedades de “carácter fisiológico”. La existencia de varios contratos temporales con empresas de un mismo grupo produciría por tanto la conversión de la persona trabajadora en fija, incluso aunque fuera las distintas contrataciones se hicieran en un mismo grupo de forma legítima y no se tratara una utilización fraudulenta de personalidades jurídicas con intención lesiva de los derechos de las personas trabajadoras. El autor señala también que a falta de desarrollo, se entendía que la consolidación como indefinido se producía en el último puesto desarrollado. Aun así, no dejaba de resultar llamativo el hecho de que la herramienta del art. 15.5 ET, pensada para evitar el encadenamiento de contratos temporales y por tanto el abuso de una modalidad de contratación que claramente no estaría siendo utilizada para un puesto de naturaleza estrictamente temporal, se restringiese en efectividad al caso de que el encadenamiento se llevara a cabo con una misma persona trabajadora y no impidiese la rotación de personas trabajadoras para un mismo puesto mediante el uso de sucesivos contratos temporales (Goerlich Peset, 2010, p. 61).

En caso de cumplirse cualquiera de estas dos situaciones (superación del límite del de duración del contrato de obra o servicio o encadenamiento de contratos temporales), la Ley 35/2010 establecía ahora que el empresario debía facilitar a la persona trabajadora en los diez días siguientes al cumplimiento del plazo indicado un documento justificativo de su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

Además a partir de la reforma, se aclaró que ambos casos también serían de aplicación en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, aunque con un matiz importante: su eficacia tendría que ser compatible con “los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable”, de acuerdo a la disposición adicional decimoquinta.¹ ET. Este matiz se ha entendido de acuerdo a la diferenciación que establece el artículos 8.2 y 11 del Estatuto Básico del Empleado Público, que disponía que el personal laboral podía ser “fijo, por tiempo indefinido o temporal”. La doctrina jurisprudencial ya establecía la diferencia entre personas trabajadoras fijas e indefinidas a la hora de compatibilizar el principio de estabilidad del derecho del trabajo con los principios constitucionales anteriormente referidos (Goerlich Peset, 2010, p. 58; J. M. L. Gómez, 2011). Así, el encadenamiento de contratos o superación del límite temporal implicaría que la persona trabajadora temporal de la administración pública adquiriría la condición de indefinida no fija, reservándose esta última condición (la de persona trabajadora fija) a la superación de un procedimiento selectivo convocado públicamente.

En el caso de las Administraciones Públicas, es también importante señalar que la Ley 35/2010 añadió apartados restringiendo la aplicación de las figuras anteriormente referidas en ciertos casos. Así se estableció una excepción a la aplicación del límite de duración del contrato temporal en caso de que se dieran dos condiciones de forma simultánea. En primer lugar, que el empleador fuera una Administración Pública (u organismos públicos vinculados o dependientes) en el caso de contratos de obra ordinarios, o una universidad en caso de contratos de obra para el personal investigador, técnico u otro personal en relación con los proyectos de investigación. La segunda condición estaría relacionada con que el objeto del contrato estuviera vinculado a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años. Estaríamos, pues, ante casos en los que el contrato de obra podría extenderse más allá de esa duración. Por parte del encadenamiento de contratos del art.

15.5 ET, únicamente se tendrían en cuenta para los efectos derivados de este supuesto (su conversión en fijo) en el caso de los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas, sin considerarse la existencia de un “grupo empresarial” que estaría conformado por la Administración y los distintos organismos vinculados o dependientes. Goerlich Peset (2010, p. 59) afirma que se mantiene, por tanto, una estricta separación entre todos ellos y se evita que la extensión del ámbito de aplicación de la figura, que vimos que se ampliaba para incluir “grupos de empresas”, entienda que se permite considerar como tal al conjunto del sector público en sus distintos niveles, estatal, autonómico y local. Tampoco se aplicaría el art. 15.5 ET en las modalidades de contratación particular dentro de las universidades.

Los cambios en la regulación de la extinción del contrato de trabajo fueron sustanciales, algo que resulta llamativo al leer el preámbulo de la Ley, donde el protagonismo de la reforma se lo llevaban las medidas de flexibilidad interna. Es más, como apunta la doctrina, parece como si en el mismo preámbulo de la Ley se quisiera difuminar el peso que la modificación de las condiciones del despido tiene en la norma (Del Rey Guanter, 2011).

En primer lugar, respecto a la causalidad del despido el artículo 52 c), que detallaba las causas objetivas de despido en aquellos casos en que el mismo no fuera colectivo, a partir de ahora remitiría al artículo 51.1 ET, donde se contenían las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para los despidos colectivos. Es decir, a partir de ahora, una de las causas objetivas para el despido serían las económicas, técnicas, organizativas y de producción que se consideraban para el despido colectivo cuando se aplicasen a casos de extinción de la relación laboral que afectasen a un número menor del establecido en el art. 51.1 ET. El artículo 52 continuaría incluyendo causas objetivas adicionales que motivarían la extinción del contrato de trabajo individual como la ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad o la falta de adaptación del mismo a los cambios en el puesto.

Se incorporaban además al texto del artículo 51.1 ET criterios jurisprudenciales que definían las causas técnicas, organizativas y de producción del despido colectivo (y objetivo, como señalábamos), aclarando

que en estas se entendía que entraban “cambios” en los “medios o instrumentos de producción”, “sistemas y métodos de trabajo del personal” o “demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado” (causas técnicas, organizativas o productivas, respectivamente), admitiéndose además otro tipo de situaciones. Para Solà Monells (2012, p. 269), se trataba de una maniobra que conduciría a reducir la problemática aplicativa de las causas y facilitaría la adopción de medidas extintivas del contrato, señalando que la nueva redacción dejaba claro que ya no se requería que las situaciones de “cambios” amenazasen la viabilidad de la empresa sino tan solo una situación que requería una “mejora” desde la perspectiva de la competitividad. Esta redacción permitiría cubrir con mayor “naturalidad” y sin forzar los términos situaciones en las que normalmente se fundamentarían peticiones de suspensión y reducción de jornada canalizadas a través de las causas técnicas, organizativas y productivas (2012, p. 229).

Una de la causas objetivas del despido que más cambios experimentó en la nueva redacción que daba la Ley 35/2010 al ET fue la económica. La empresa podía ahora justificarlo en la existencia de pérdidas actuales o previstas, o en la disminución persistente de su nivel de ingresos que pudiera afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. El empresario tendría que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deducía la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Para Desdentado Bonete y De la Puebla Pinilla (2010, p. 90), la nueva definición de causa económica del art. 51.1 ET parecía pretender acoger lo que venía adoptando la doctrina unificada, según lo afirmado por el portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en los debates de la Comisión de Trabajo e Inmigración del Senado, como por ejemplo la STS de 14 de junio de 1996 (RJ 1996, 5162). En sentido parecido se pronuncia Mella Méndez (2011, p. 113) que indica que el “legislador acierta al utilizar criterios jurisprudenciales anteriores para definir las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se aporta concreción y claridad al dar ejemplos precisos de la “situación económica negativa”, y se definen, coherentemente, el resto de causas”. En contraste, otra parte de la doctrina vio

con preocupación este cambio. Del Rey Guanter (2011) la calificaba como de “redacción confusa” y que ubicaba el despido por causas económicas en el tipo de herramientas “menos excepcionales” en la gestión empresarial y Gorelli Hernández (2012, p. 92) lamentaba el alto grado de inseguridad jurídica que introducía el pretender que se sopesara el factor de la competitividad de la empresa a la hora de justificar los despidos. Parte de la doctrina también opinaba que la ampliación de estas causas económicas para el despido colectivo facilitaba su realización por parte del empresario: para Guamán e Illueca (2013, p. 88), se introducía un obvio carácter abierto en la causa económica del despido colectivo, mientras que Lluch Corell (2011) considera que se ampliaban las facultades del empresario de despedir acogiendo a esta causa.

En el ámbito de la reforma de las causas objetivas del despido se introdujo también una modificación del art. 52 d) del ET para facilitar el despido por absentismo laboral. Así, si anteriormente la persona trabajadora podía ser despedida por faltas de asistencia al trabajo que, aunque fueran justificadas pero intermitentes, alcanzaran el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de un año, en caso de que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo superara el 5%, la nueva redacción de la ley redujo este último índice de absentismo total de la plantilla a rebasar al 2,5%. La doctrina señaló la falta de sentido de relacionar lo que, en esencia, era una decisión que se originaba en la conducta individual de la persona trabajadora, con un cómputo colectivo como es el índice de absentismo (Del Rey Guanter, 2011). Pero otros autores han señalado que este mecanismo existía para equiparar los sacrificios realizados por el empresario a fin de evitar soportar el daño que un índice alto de absentismo en su plantilla pudiera provocarle con el que podía sufrir la persona trabajadora al ser despedida, cuyas ausencias del trabajo únicamente cobrarían relevancia en caso de que estas provocasen de forma objetiva y de acuerdo a índices globales, un daño excesivo a la persona empresaria (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013, p. 160). Como veremos en el

análisis de la reforma de 2012, este tema volvió a cobrar relevancia y a sufrir una nueva modificación.

Además de las modificaciones en la causalidad del despido, la Ley reformó también cuestiones de la forma y sus implicaciones. Así, el plazo de preaviso del despido objetivo no colectivo se redujo de treinta a quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal a la persona trabajadora hasta la extinción del contrato de trabajo, según la nueva redacción que se daba al artículo 53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores. Se desplazó también el efecto de ausencia de la forma debida en el despido objetivo no colectivo de la nulidad a la improcedencia del acto, para así equipararlo a los efectos equivalentes de la situación análoga en el despido disciplinario.

La indemnización por extinción del contrato de trabajo fue un aspecto que también sufrió cambios tras la Ley 35/2010, aunque no en el mismo sentido en todos los casos. Así, y relacionado con la regulación del contrato de trabajo temporal que vimos anteriormente, la indemnización por finalización del contrato temporal pasó de hallarse en 8 días por año trabajado a ser de 8 a 12 días de salario por año trabajado, dependiendo de si el contrato se había celebrado desde el 2011 hasta el 2015, aumentando un día por cada año la indemnización. La intención que se transmitía era la de desincentivar la contratación temporal como alternativa “barata” a la indefinida.

El despido improcedente de los contratos indefinidos, por su parte, continuó establecido en 45 días por año trabajado con un límite de 42 mensualidades. Ahora bien, la reforma amplió el objetivo de la figura ya conocida del contrato de fomento de la contratación indefinida (dándose una nueva redacción a la disposición adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, que regulaba el régimen jurídico de la figura), o CFCEI. Con anterioridad esta modalidad contractual podía celebrarse con personas trabajadoras en situación de desempleo que fueran jóvenes entre dieciséis y treinta años de edad o mayores de cuarenta y cinco años de edad, personas trabajadoras con discapacidad o trabajadoras mujeres, en caso de celebrarse el contrato para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo

femenino. Pues bien, a estos colectivos, la Ley añade las siguientes personas trabajadoras desocupadas con los que se podía celebrar este contrato:

1. Aquellas que llevasen al menos un mes inscritas en la oficina de empleo (rebajándose de seis meses en la redacción original y tres en la que se había dado en el Real Decreto-ley 10/2010).
2. Aquellas que hubieran disfrutado únicamente de contratos temporales durante los últimos dos años.
3. A quienes se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en este mismo plazo de dos años.
4. Cuatro colectivos de trabajadoras desocupadas: las que se hallaran en los dos años siguientes a la fecha de su parto, adopción o acogimiento de menores, aquellas que se reincorporaran al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años, las que hubieran sido víctimas de violencia de género o las víctimas de trata de seres humanos. La doctrina apunta que las tres primeras situaciones son claramente cuestiones relacionadas con la situación de discriminación o desventaja estructural de las trabajadoras de sexo femenino, aunque expresa dudas respecto a la cuarta de las condiciones, en el sentido de que puede afectar a personas tanto de un sexo como de otro (Gómez Abelleira, 2010, p. 129).

Esta generalización del contrato de fomento de la contratación indefinida resulta interesante para esta investigación porque significaba que, aunque la indemnización por despido improcedente no se redujera, al tener este tipo de contrato una indemnización inferior de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, aquellas personas trabajadoras que fuesen contratadas bajo esta modalidad estarían sujetos a esta cuantía más reducida en caso de experimentar un despido improcedente. Es decir, se trataba de abrir la puerta a una reducción en la indemnización del despido improcedente, si bien únicamente de cara al futuro y a quienes fuesen contratados bajo esta modalidad: una suerte de contrato indefinido con mayor flexibilidad de salida.

Esta maniobra, al aumentar la indemnización de la extinción de los contratos temporales de forma gradual y facilitar la contratación de forma indefinida, si

bien bajo una indemnización por despido improcedente reducida, podría entenderse encaminada a resolver el presunto problema de “dualidad” que aquejaría al mercado laboral español al intentar hacer converger, aunque fuera de forma suave, las cuantías de indemnizaciones entre personas trabajadoras temporales y un tipo de personas trabajadoras indefinidas. El preámbulo de la Ley, de hecho, especifica que los colectivos que pueden acceder al contrato para fomento de la contratación indefinida se amplían para incluir a aquellos “atrapados en la temporalidad” cuando menciona a aquellos colectivos que hemos visto que se incluyen en el contrato para el fomento de la contratación indefinida. Así, si tomamos esta medida en conjunto con el incremento gradual de la indemnización legal por finalización de contrato temporal que veíamos anteriormente, se refuerza la idea de que se pretendía fomentar una vía de contratación intermedia entre el contrato temporal y la indefinida, proveyendo al contrato para el fomento de la contratación indefinida de un régimen de extinción “más barato”, como señaló parte de la doctrina (Palomeque López, 2010, p. 42), que el contrato indefinido ordinario. No obstante, cabe señalar que otros autores valoraron que el alcance de las medidas sobre el régimen de despido por la vía de la ampliación de los colectivos objetivo del contrato de fomento de la contratación indefinida es “limitado”, señalándose en su momento que la situación que más probabilidades tenía de darse era la de la convivencia de las indemnizaciones de 45 días del contrato indefinido con la de 33 días del CFCE (Desdentado Bonete & De La Puebla Pinilla, 2010, p. 81). Como veremos, la reforma posterior de 2012 acortaría notablemente ese plazo de convivencia de distintas indemnizaciones.

Resulta también relevante la reforma del papel del FOGASA en la Ley 35/2010. El FOGASA es un organismo autónomo de carácter administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo, financiado por cotizaciones de los empresarios y cuya función incluía el abono de cantidades salariales o indemnizaciones reconocidas como consecuencia de despido o extinción del contrato de trabajo en caso de que el empresario se hallase en situación de insolvencia. Una vez abonadas esas cantidades, el FOGASA procedía contra los empresarios a la hora de intentar recuperarlas. La Ley 35/2010, como

decimos, incluyó una nueva función para el mismo en su disposición transitoria tercera: la de hacerse cargo de parte de las indemnizaciones que tenía que abonar el empresario en ciertos casos de despido:

- Que el contrato extinguido fuera de carácter indefinido, fuera ordinario o CFCI.
- Que se hubiera celebrado a partir del 18 de junio de 2010 y hubiera tenido una duración superior a un año.
- Que la extinción se hubiera llevado a cabo según las causas previstas en los artículos 51 o 52 del ET (despido colectivo u objetivo, respectivamente) ó 64 de la Ley 22/2003 (acciones resolutorias individuales).

En concreto, el FOGASA se haría cargo de 8 días de salario por año de servicio, con independencia de la insolvencia de la empresa, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores. No habría, como señalamos, reducción en la cuantía de las indemnizaciones, sino que a partir de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, el FOGASA se haría cargo de parte de las mismas, descargando de esa obligación a la empresa. La Ley señala que esta asunción pública de los costes de despido se dará en los casos en los que el mismo se produzca bajo los supuestos de los artículos 51 y 52 ET (así como las extinciones generadas por el artículo 64 de la Ley 22/2003, Concursal), esto es, casos de despidos colectivos u objetivos, siempre que se cumplan ciertos requisitos. Esta reducción afectaría tanto a los supuestos de procedencia como improcedencia del despido, aunque Gorelli Fernández (2012, p. 104) opina que dada la especial culpabilidad del despido nulo, no se aplicaría la reducción del coste de despido a esta calificación.

Goerlich Peset (2010, p. 60) ve claro el paralelismo entre la indemnización que se abona a las personas trabajadoras temporales (12 días) y la de aquellos fijos que ven su contrato extinguido por causas relacionadas con el interés de la empresa que veíamos anteriormente (20 días), dos cantidades que en su opinión no se alejan tanto y que además, en el caso de los contratos indefinidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2010 era mínima, al asumirse por el FOGASA la referida cuantía de 8 días de la indemnización.

La subida de las indemnizaciones por finalización de contrato temporal tendría el objetivo, como comentábamos, de igualarlas con la de los indefinidos en un futuro todavía no concretado, pero con un amplio período transitorio que evitaría que la medida interfiriese con la creación de empleo.

En cuanto a los despidos específicamente colectivos, la tendencia general de la ley fue en la dirección de reducir trámites y periodos de consulta y negociación para los mismos, presuntamente con la intención de así evitar los efectos de lo que la doctrina ha denominado “efecto destructor del tiempo” al referirse a los costes que tienen en los despidos colectivos los procedimientos de autorización administrativa e impugnaciones judiciales (Desdentado Bonete & De La Puebla Pinilla, 2010). De esta forma, el periodo de consultas en los procesos de despido colectivo, que anteriormente se establecía como un mínimo, se fijó como máximo de 30 días naturales y de 15 en aquellas empresas con menos de 50 personas trabajadoras. De manera similar, el plazo otorgado a la Autoridad laboral para dictar resolución cuando se alcanzara un acuerdo durante la negociación se redujo a 7 días naturales (menos de la mitad de los 15 días que se otorgaban anteriormente). Solà Monells (2012, pp. 230-231) opina que estos cambios se introdujeron, como mencionábamos, con la intención de reducir la intervención administrativa al mínimo y así agilizar unas tramitaciones que en numerosos casos terminaban en acuerdo. Apunta Solà y Monells, no obstante, que a pesar del acuerdo en la doctrina sobre la posibilidad de abandonar las negociaciones antes del agotamiento del plazo si se manifestara desacuerdo expreso entre las partes ((Pellicer, 2010, p. 72) y (Desdentado Bonete & De La Puebla Pinilla, 2010, pp. 97-98)), no está tan clara la situación en caso de que se deseara prorrogar este. Así, cita a Blasco Pellicer (2010, p. 72), autor que apoya la idea de que esto resulta posible gracias a que la intención de la norma era la de impedir que pudiera fijarse a priori duración mayor del periodo de negociación que la establecida legalmente, pero abriendo la puerta al caso de que ambas partes mostraran voluntad de alcanzar un acuerdo y por tanto acordaran necesitar un lapso de tiempo superior al establecido. Pero el propio Solà Monells menciona que el posterior Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento

de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos apuntaría en sentido contrario, al establecer en su artículo 11.4 que el empresario comunique “en el plazo máximo de cinco días, la solicitud final de despido colectivo (...) junto con el resultado del período de consultas” además de que “si transcurrido el plazo máximo fijado para el período de consultas no se hubiera recibido la comunicación a la que se refiere este apartado en el indicado plazo de cinco días, se producirá la terminación del procedimiento (...)”. De todas formas, la eficacia de estas medidas a la hora de abreviar el despido colectivo ha sido calificada de “no demasiado relevante” por parte de la doctrina (Desdentado Bonete & De La Puebla Pinilla, 2010, p. 99),

6.2.3 Resumen de la valoración general de la doctrina y comparación con el concepto propio de precariedad laboral

Una idea que fundamenta todo el texto de la Ley 35/2010, al proclamarse en su preámbulo, es la de que la regulación del mercado laboral español había amplificado los efectos destructivos de empleo de la Gran Recesión al permitir que existiese una alta diferenciación entre distintos grupos de personas trabajadoras. Como vimos, es en este preámbulo donde recoge la idea de que la alta temporalidad presente en el mercado laboral español en esos momentos y que persiste hasta la actualidad provoca una “fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales”. Pero si bien es cierto que una diferenciación entre figuras contractuales laborales va a producir por necesidad una distinción a nivel jurídico entre las personas trabajadoras sometidas a cada una de estas figuras, esta argumentación suele transmitir además el mensaje implícito de que la “segmentación” no es a nivel estrictamente jurídico, sino al de crear “compartimentos” en la estructura del mercado laboral de efectos negativos para el crecimiento económico y la situación de las propias personas trabajadoras. Es decir, el uso de la terminología de “dualidad” o “segmentación” no parece restringirse a recoger la obviedad de que una diversidad de tipos de contratos laborales provoca una diferenciación a nivel jurídico, sino que evoca y busca hacer suyas las ideas que vimos en la sección 3.1.8. Esto es, aunque

podría sostenerse que una diferenciación a nivel estrictamente legal supone una respuesta de nuestro ordenamiento jurídico a la diferente naturaleza de las relaciones laborales que se establecen en nuestro mercado laboral, la forma de exposición del preámbulo de la ley y cómo se desarrolla en el articulado no se limita a esto, sino que parece recoger los presupuestos de la TMTD y la TMTS y por tanto, busca dar solución a los problemas que diagnostican estas teorías. Así, como señala buena parte de la doctrina (Palomeque López, 2010, p. 35) o economistas neoclásicos (García-Serrano, 2011), la ley intenta solucionar esta presunta “dualidad” o “segmentación” del mercado laboral mediante la desincentivación de la contratación temporal y el fomento de la contratación indefinida, si bien mediante una fórmula, como vimos, que abarataba el despido de esta última si dicha contratación se llevaba a cabo para una serie de colectivos de personas trabajadoras (a las que cada vez se añadían más) de acuerdo al contrato de fomento de la contratación indefinida.

La valoración de la doctrina y de otros autores sobre la idoneidad y probable eficacia de las medidas contenidas en la Ley 35/2010 fue diversa. Hemos señalado ya que parte de la doctrina opinaba que la maniobra de intentar reducir la “dualidad” y temporalidad del mercado de trabajo iba a tener efectos “limitados”, cuestionando además su eficacia en el caso del régimen del CFCI por su carácter “confuso, litigioso e inseguro” (Desdentado Bonete & De La Puebla Pinilla, 2010, pp. 81, 110). En este sentido, la actuación a la hora de salvar el abismo entre ambos tipos de contrato de trabajo también se vio como desequilibrada, al tener más pesos los cambios en el contrato indefinido introducidos en la Ley que las nuevas medidas de racionalización del uso de la contratación temporal, que habrían sido “incompletas e insuficientes”, llamando especialmente la atención la falta de atención del contrato de eventualidad (Goerlich Peset, 2010, pp. 61-62). Las medidas para reducir las diferencias entre contratos temporales e indefinidos serían de limitado alcance o de efectividad dilatada en el tiempo, como ponía de evidencia el hecho de que el artículo 15.5 ET, pensado como defensa ante el uso fraudulento del encadenamiento de contratos temporales, siguiese dejando vía libre a la rotación de personas trabajadoras para un mismo puesto. Otros autores vieron

que el conjunto de medidas presentaba un carácter “eminentemente estructural, con voluntad de cambiar aspectos relevantes de nuestro sistema de relaciones laborales” (Cruz Villalón, 2010, p. 43). Parte de la doctrina directamente achacó al legislador el haber aceptado “las tesis de cierta doctrina económica neoliberal” al partir de la idea de que el despido barato consistía en una política de activación del empleo efectiva (Gorelli Hernández, 2012). Y no sólo eso, sino que para Gorelli Hernández ese abaratamiento del despido se hacía recurriendo “a fondos públicos”, en referencia a la asunción del FOGASA de parte de la indemnización. Para Baylos Grau (2011) la reforma carecía de legitimación social y democrática, lo cual habría generado una situación de conflicto que erosionaría el modelo legal que la misma imponía, en sentido contrario a las prácticas negociales dominantes en el país.

¿Se puede decir que la reforma de 2010 facilitó la extensión de la precariedad laboral, de acuerdo a la definición operativa que dimos de la misma en la sección 4? Aunque es cierto que la Ley 35/2010 al parecer intentaba buscar salvar el presunto abismo entre contratos indefinidos y temporales, facilitando en ciertos aspectos el despido de los primeros y desincentivando el uso y abuso de los últimos, coincido con Goerlich Peset (2010, p. 61) en que la atención que recibió la extinción del contrato indefinido fue muy superior a la desincentivación del uso de los contratos temporales.

La tabla 7 compara las modificaciones llevadas a cabo por la reforma laboral de 2010 y los ejes bajo los que operativizamos en el epígrafe 8 el concepto propio de precariedad laboral al que llegamos en el epígrafe 7. La columna de “valoración” busca responder a la pregunta: “¿aumenta la modificación de este elemento las probabilidades de inestabilidad respecto a la continuidad o duración de la relación laboral?” de acuerdo a la valoración de la doctrina que hemos repasado sobre si las modificaciones a la regulación sobre temporalidad, extinción de contrato de trabajo o cuestiones relacionadas (como la ampliación de los colectivos con los que se puede concertar el CFCI) facilita la celebración de este tipo de contratos en el primer caso o la extinción de los contratos de trabajo, en el segundo. Resulta necesario recordar que una cosa es que la modificación del marco regulatorio aumente las probabilidades de que

6.2.3 Resumen de la valoración general de la doctrina y comparación con el concepto propio de precariedad laboral

la inestabilidad respecto a la continuidad o duración de las relaciones laborales y otra cosa que esa inestabilidad finalmente aumente o no, algo que depende de numerosos otros factores. Es decir, una modificación de la legislación laboral puede hacer más fácil el despido o incentivar la contratación temporal, pero cuestión aparte es que aumente el despido o la contratación temporal de forma efectiva. En ese sentido, la valoración de la tabla únicamente busca responder a la pregunta con respecto al marco regulatorio en el que se desarrollan las relaciones laborales y no con respecto a si la precariedad laboral entendida como inestabilidad respecto a la continuidad de las relaciones laborales ha aumentado o no en la práctica.

Tabla 7: Aspectos de la legislación laboral relacionados con el concepto operativo de precariedad laboral del epígrafe 4.4 afectados por la reforma laboral de 2010 y valoración de su efecto en los mismos

Eje	Modificaciones	Valoración de su efecto en la precariedad
Temporalidad	Prohibición de superación del límite temporal del contrato de obra o servicio.	Disminuye
	Ampliación de la prohibición de encadenamiento de contratos de obra o servicio.	Disminuye
	Aclaración de que la prohibición de superar la duración límite y el encadenamiento se aplican a contratos en las AAPP.	Disminuye
Extinción del contrato de trabajo	Aclaración de las causas de despido objetivo individual y colectivo incluyendo criterios jurisprudenciales.	Ambivalente
	Despido económico como fundamentado en la existencia de pérdidas actuales o previstas, o en la disminución persistente de su nivel de ingresos que pudiera afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.	Aumenta
	Causa de despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo que alcanzan el 20% en dos meses consecutivos/25% en cuatro meses discontinuos en un año de las jornadas hábiles, si el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supera el 2,5%.	Aumenta
	Incremento progresivo de la indemnización por la extinción de los contratos temporales	Disminuye
	Ampliación de los colectivos objetivo del CFCEI	Aumenta
	Asunción por parte del FOGASA de 8 días de la indemnización por extinción de contrato indefinido de duración mayor a un año por causas del art. 51 o 52 ET ó 64 de la Ley 22/2003	Aumenta

Como vemos en la tabla, si bien la Ley 35/2010 no alcanzó las cotas que más tarde observaremos con la reforma de 2012 a la hora de aumentar la inestabilidad de duración de los contratos de trabajo, en tanto en cuanto restringía la facilitación del despido indefinido a ciertos casos y buscaba moderar el uso de los contratos temporales (inherentemente más proclives a la inestabilidad respecto a su duración, y por tanto, a ser precarios en el sentido que hemos visto), creemos que es posible afirmar que sí que fue una reforma dirigida en el sentido de facilitar hasta cierto punto la precariedad laboral.

6.3 Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

6.3.1 Antecedentes

Tras la victoria por mayoría absoluta del Partido Popular en las elecciones generales de 2011, Mariano Rajoy Brey constituyó un ejecutivo en el contexto de una crisis económica que aún azotaba a España, con más de cinco millones de parados y una tasa de desempleo de 22,85. A diferencia de su predecesor en el Gobierno, Rajoy en ningún momento había escondido su voluntad de reformar el ordenamiento jurídico laboral. Ya en su programa electoral el Partido Popular anunciaba su voluntad de dotar al “marco laboral español de una nuevas reglas e instituciones modernas, adaptadas a la economía global del conocimiento en el ámbito de la moneda única europea para la generación de empleo y oportunidades para todos”, defendiendo la necesidad de una “reforma integral a la altura del reto planteado por casi cinco millones de desempleados” (Partido Popular, 2011). En su discurso de investidura, Rajoy anunció su intención de llevar adelante “una profunda modernización de la legislación laboral, al servicio de la creación de empleo, que apueste por una mayor estabilidad, una mayor flexibilidad interna en las empresas y que considere la formación como un derecho del trabajador” (Rajoy Brey, 2011).

Tras una infructuosa negociación entre patronal y sindicatos, sometida a la amenaza del ejecutivo de impulsar la reforma por la vía unilateral en caso de que dicha negociación se estancara, esta última posibilidad se tornó realidad y el Gobierno aprobó el 10 de febrero de 2012 su reforma por la vía del Real Decreto-Ley 3/2012, de igual forma que su predecesor en la anterior legislatura, de la que posteriormente emanaría la Ley 3/2012.

6.3.2 Exposición de motivos y articulado de la Ley 3/2012

La resultante Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral fue quizás una de las reformas laborales que mayor controversia provocaron en el debate político en nuestro país, una situación a la que sin duda contribuyó el hecho de que la Gran Recesión que había afectado de forma especialmente intensa a la economía española. No sería hasta 2014 cuando el país dejaría estar oficialmente en recesión, de hecho.

La Exposición de Motivos de la propia Ley 3/2012 recoge esta situación, haciendo mención de la intensa destrucción de empleo que había tenido lugar en nuestro país, de forma especialmente concentrada en ciertos colectivos, como los menores de 25 años que en esa época tenían una tasa de paro superior al 50%, o cierto tipo de contratos como los temporales. Pero a renglón seguido, la E. de M. achacaba los problemas del mercado de trabajo español a cuestiones “estructurales” y a los “fundamentos” del mismo modelo sociolaboral, apoyándose en las llamadas a la reforma que provenían presuntamente de distintas instituciones económicas mundiales y europeas.

Se recogía además como objetivo de la norma el alcanzar la “flexiseguridad” mediante una actuación “equilibrada” en los distintos aspectos de la regulación de las relaciones laborales: “entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc”. El texto introductorio de la norma no perdía la oportunidad de recoger el discurso que había servido de sostén ideológico a la defensa de las reformas laborales que habían tenido lugar en los últimos años, al afirmar que

la Ley pretendía combatir “la dualidad laboral” en sus actuaciones sobre la extinción del contrato. Así, por ejemplo, se presentaba como medida que supuestamente iba en esta dirección la reducción de las indemnizaciones por despido improcedente, que se describe como un acercamiento de “los costes de despido a la media de los países europeos”.

Las modificaciones en la regulación de la temporalidad en la Ley 3/2012 fue mínima, y la reforma se centró más en cuestiones como potenciar la flexibilidad interna o facilitar y abaratar la extinción del contrato, como veremos más adelante. Eso sí, la Ley modificó el art. 5 del Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, para adelantar la suspensión del artículo 15.5 ET hasta el 31 de diciembre de 2012 (es decir, se reducía el período original de suspensión que anteriormente se extendía hasta 2013). El elevado nivel de fraude ya había obligado a su modificación por parte de la Ley 35/2010, como vimos en la página 293, a fin de que actuara no únicamente en el ámbito de una empresa sino en el de un grupo de empresas o mediante contratos de disposición celebrados con una ETT. Pero alegando el desarrollo de la crisis económica y el descontrolado aumento de la desocupación en España (el propio Ministro de Trabajo en aquel momento, Valeriano Gómez, había afirmado que “es mejor un temporal que un parado”), el RDL 10/2011 había suspendido esta prohibición de encadenamiento de contratos temporales en su artículo 5 hasta agosto de 2013. Tascón López (2012, p. 43) señala que la lógica que se desprendía de esta modificación apuntaba a que la falta de niveles adecuados de flexibilidad interna y el alto precio de las indemnizaciones por despido improcedente había abocado a los empresarios a recurrir a la contratación temporal, huyendo de la indefinida, a fin de garantizarse una fácil y asequible extinción del contrato si les resultara necesario, y apunta a que la medida, aunque bienintencionada, iba a dejar un escenario jurídico mal resuelto. El legislador habría avanzado en la dirección de recuperar la medida al creer que la misma podría funcionar en un contexto sociolaboral adecuado. Este contexto sería, como vamos a comprobar, el de una reducción de la protección ante el despido de las personas trabajadoras indefinidas, es decir, un “acercamiento” precisamente a

ojos de los empresarios de la extinción de este tipo de relaciones laborales a la de las personas trabajadoras temporales.

El grueso de la reforma laboral de 2012 vendría, como decíamos, en dos ámbitos, la flexibilidad interna y la extinción del contrato de trabajo. De los dos, es de interés para esta investigación el segundo, un punto que generó una intensa polémica ya en el período en el que se producía el debate, tanto el parlamentario que vimos en el epígrafe anterior, como social.

Las modificaciones respecto a la regulación del despido colectivo fueron profundas. En primer lugar, se cambió la redacción del artículo 51 a fin de determinar mejor los umbrales cuantitativos de la plantilla total de la empresa, con la letra c) del apartado aclarando que la extinción debía afectar a treinta personas trabajadoras como mínimo en las empresa debía ocupar más de trescientas personas trabajadoras (la redacción anterior establecía que debía afectar a las empresas que ocuparan a “trescientos o más” trabajadores, redacción poco afortunada en tanto en cuanto la letra precedente incluía a las empresas que ocupaban “entre cien y trescientos trabajadores”).

En segundo lugar, la Ley eliminó también la necesidad de la autorización administrativa en los despidos colectivos, al considerarse que suponía una traba administrativa que dificultaba que estos se llevasen a cabo con la necesaria celeridad en los casos en los que resultaba necesario acometer reestructuraciones empresariales. La propia Exposición de Motivos afirmaba que muchos empresarios preferían reconocer los despidos como improcedentes antes que embarcarse en procesos judiciales (relativos a despidos colectivos) sobre los cuales no se tenía demasiada confianza con respecto a las posibilidades de conseguir una declaración última de procedencia del despido, lo cual podía implicar en última instancia el abono de la indemnización por despido improcedente más los salarios de tramitación como coste adicional, mientras que el reconocimiento por improcedencia únicamente implicaba el pago de lo primero. La supresión de la autorización administrativa no dejó de producir cierta polémica, con parte de la doctrina avisando del probable incremento de la “judicialización” de los despidos colectivos, al reconducirse estos a la vía de su impugnación judicial (Monereo

Pérez, 2012) y fue calificado de un “repliegue del intervencionismo público” por la doctrina (Pérez Amorós, 2013, p. 34).

El procedimiento ya no comenzaría pues con la solicitud a la autoridad laboral competente y la consiguiente apertura del período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras sino que, a partir de este momento, su inicio consistiría en la emisión de un escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de las personas trabajadoras en el cual comunicaba la apertura del mencionado período de consultas, haciendo llegar copia del mismo y de la comunicación a la autoridad laboral. La posibilidad de inicio del procedimiento por parte de las personas trabajadoras a través de sus representantes, establecida en el antiguo art. 51.9 ET según la cual podían llevarla a cabo “si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación” desaparecía del articulado de la Ley. El escrito de comunicación emitido por el empresario tenía que contener las causas del despido colectivo, número y clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas por el despido, número y clasificación profesional de las personas trabajadoras empleadas habitualmente en el último año, periodo previsto para la realización de los despidos y criterios tenidos en cuenta para la designación de las personas trabajadoras afectadas por los despidos. Al escrito debía acompañar una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los detalles ya referidos. Una vez recibida la comunicación, como ya ocurría antes, la autoridad laboral debía comunicarlo a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabar un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación y el desarrollo del período de consultas, pero el órgano ya no tenía que informar sobre las causas motivadoras del expediente como anteriormente, y el plazo para emitirlo se amplió a 15 días del anterior de 10, a contar desde la notificación de la finalización del período de consultas. La duración máxima del período de consultas se mantuvo en la establecida por la Ley 35/2010, es decir, treinta días naturales o quince en caso de empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras. La autoridad laboral perdió con la reforma todas las facultades de

resolución durante el período de consultas, aunque conservó las de remitir advertencias y recomendaciones a las partes, si bien, sin capacidad alguna de paralización ni suspensión del procedimiento. Se eliminó a su vez la remisión a la Ley 30/1992 como norma subsidiaria a aplicar en el procedimiento del expediente de regulación de empleo.

Una vez transcurriese el período de consultas el empresario debía comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo. En caso de acuerdo, tenía que trasladar copia íntegra del mismo y en caso contrario remitir a los representantes de las personas trabajadoras ya la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que hubiera adoptado y las condiciones que entrañaba. En definitiva, eliminada la necesidad de una autorización administrativa para iniciar el proceso de despido colectivo y sus facultades de intervención en el período de consultas con eficacia paralizadora o suspensiva de las medidas adoptadas por el empresario, la Ley 3/2012 dejaba en manos del empresario la capacidad de decisión en caso de no llegarse a un acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.

En lo referente a la modificación de las causas de la extinción de la relación laboral, tenemos primero que recordar la unificación del concepto legal de causalidad en los despidos colectivos e individuales o plurales por causa objetiva que la reforma de 2010 había introducido. En efecto, de un lado tendríamos el artículo 51 del ET dedicado al despido colectivo, que en su primer apartado establecería las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justificarían el mismo. Del otro, el artículo 52 ET, dedicado a las causas objetivas del despido incluiría entre otras las de la ineptitud sobrevenida o falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo. Pero además remitiría también al artículo 51, afirmándose que las causas contenidas en ese artículo serían también causas objetivas para la extinción del contrato cuando afectaran a un número de personas trabajadoras inferior al que dicho artículo establecía. La reforma de 2012 profundiza en esta vía, flexibilizando de modo significativo el elemento causal que delimitaba los despidos por causas empresariales, eludiendo la dimensión finalista o juicio de racionalidad de estos.

Los cambios fueron sustantivos: uno de ellos, quizás menor en comparación con el resto, fue la nueva redacción a la letra a) del artículo 50.1, para considerarse como causa extintiva del contrato de trabajo por parte de la persona trabajadora la modificación sustancial en las condiciones de trabajo que no se lleven a cabo respetando lo previsto en el artículo 41 de la misma ley y que redunden en menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora. Así, a partir de esta modificación ya no bastaría con que las modificaciones atentasen a la dignidad (retirándose la referencia al perjuicio de la formación profesional) sino que además tenía que cumplirse con los requisitos del art. 41 ET.

Pero además, y de forma más polémica, la reforma matizó la causa económica de despido al añadir la disminución persistente del nivel de ventas de la empresa como caso a considerar, entendiéndose como tal el descenso que hubiese ocurrido durante tres trimestres consecutivos. Fernández Fernández (2012, p. 95) interpretaba que esta referencia trimestral podía dar pie a jugar con la contabilidad, que en principio se computa por períodos anuales, a fin de acumular bajadas de ingresos o ventas en el primer trimestre anual y reservar los beneficios o mayores ventas al final del año. Esto podría pensarse que desvirtuaría el supuesto propósito de la causa de despido colectivo, permitiendo que se utilizara en casos en los que el descenso en las ventas no es tal, sino que se trata de una fluctuación en el mismo año. Para Desdentado Bonete (2012) el precepto no significaba ni que la disminución persistente del nivel de ventas implicara automáticamente la existencia de una causa de despido ni que la causa de despido necesitara este descenso. Lo primero porque la disminución persistente de ventas se traduciría en una situación económica negativa, pero no cualquier situación económica negativa justificaba por sí misma los despidos. Lo segundo, porque la situación económica negativa podía darse sin esta caída persistente, o con una disminución de duración inferior.

Además, tras la reforma ya no sería necesario demostrar que la concurrencia de cualquiera de las causas de despido del art. 51 (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) representaba amenaza alguna a la viabilidad de la empresa o su capacidad de mantener el volumen de

empleo. También se eliminó el requisito de acreditar los resultados alegados y justificar que de estos se deducía la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado. Esto es, antes de la reforma la empresa debía acreditar dos cosas: por una parte, que existía la causa del despido en sí, es decir, que de sus resultados empresariales se deducía una situación económica negativa; por otra, que la decisión extintiva del empleo tomada por la empresa se tomaba a fin de preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado o al menos para ofrecer una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, esto último a través de prevenir una evolución negativa de la empresa o de contribuir a mejorar la situación de la misma (en el caso de las causas técnicas, organizativas o de la producción). Blasco Pellicer (2013, p. 31) señala que esto no sólo confirma el hecho de que el bien jurídico protegido era el de la competitividad empresarial, sino que apuntaba otras dos conclusiones adicionales: por un lado, que el legislador habría considerado necesario retirar los condicionantes causales y elementos probatorios que debía soportar el empresario y por otra, que el control judicial del proceso extintivo habría sido reducido a la mera valoración de la concurrencia de las causas.

En efecto, el preámbulo recogía con tono crítico el hecho de que el control judicial había llevado a que con anterioridad se llevasen a cabo juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa, y afirmaba que ahora quedaría claro que el control judicial de los despidos debía ceñirse “a la valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas”, extendiendo esta idea no sólo a los despidos por causas económicas o técnicas del art. 51.1 ET sino también a los producidos por causas objetivas del artículo 52 c) ET. La elección por tanto de la medida del despido colectivo y por causas objetivas del art. 52 c) quedaría en términos cualitativos y cuantitativos dentro de la esfera de la decisión empresarial y fuera del control judicial, que únicamente se limitaría a comprobar si existe la causa que daba pie a la misma, pero no ya su razonabilidad, adecuación a fines determinados, ponderación en términos comparativos, inevitabilidad o similares cuestiones determinadas. La reforma de 2012 pretendía pues que el juez se atuviera a la prueba de los hechos, de

las “causas” que sostenían el despido, no a la racionalidad o conexión de funcionalidad de las medidas extintivas de la relación laboral (Monereo Pérez, 2012), modificación que a juicio de un sector de la doctrina alteraba totalmente tanto el contenido mismo de la causa como la misma exigencia de razonabilidad (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013, p. 149).

No obstante, la doctrina insistió en que aun tras la modificación implantada por la reforma, la decisión empresarial debía ser adecuada a las circunstancias causales, con lo que el control judicial debía dedicarse a valorar la adecuación del volumen de empleo a la situación que ha provocado la causa acreditada (Blasco Pellicer, 2013, p. 34; Domínguez Montoya, 2015). Es decir, y se trata este de un punto relacionado con la disminución persistente de ingresos o ventas que veíamos antes se entendía como situación económica negativa que supondría una causa económica para el despido: se requería que hubiera una conexión de funcionalidad de la medida de extinción de la relación laboral con la situación que la causa, al demostrarse que los contratos cuya extinción se pretende han dejado de cumplir su función económica o productiva. Lo contrario hubiese equivalido a establecer que la mera práctica declarativa del empresario de calificar la extinción de la relación laboral como provocada por una de estas causas convertía automáticamente esta extinción en un despido procedente. O dicho de otra forma, incluso tras la reforma, el ordenamiento jurídico seguía requiriendo que la causa económica, técnica, organizativa o productiva hubiera actuado sobre la plantilla creando la necesidad de reducirla en tamaño o provocando el cierre o cese total de la actividad. La doctrina ponía el ejemplo de la disminución persistente de ingresos o ventas de, por ejemplo, una cuantía de 1 € al mes para un total de 9 € al finalizar los tres trimestres exigidos en el artículo 51.1 que no justificaría un despido de personas trabajadoras (Desdentado Bonete, 2012).

Por añadidura, el artículo 51 del ET incluía ahora entre las causas de cambios organizativos que justificaban el despido colectivo y el individual y plural por causas objetivas, el hecho de que este tipo de cambios tuviesen lugar “en el modo de organizar la producción” (con anterioridad esta causa

organizativa incluía únicamente los cambios “en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal”).

El apartado b) del artículo 52 recibió una nueva redacción para la causa de objetiva de extinción del contrato laboral por falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo que, en la práctica, dejaba el contenido de la norma en un sentido casi idéntico, puesto que el principal cambio consistió en que la reforma dejó de referirse de forma explícita a la suspensión contractual que hasta entonces se había considerado paralela a la formación para la adaptación a los cambios. En vez de ello, el artículo 52 b) establecía ahora que el tiempo destinado a la formación de la persona trabajadora se consideraría tiempo de trabajo efectivo, lo cual según la doctrina implicaría que dicho tiempo de formación no tendría una naturaleza necesariamente continua, pudiendo alternarse la misma con la dedicación laboral (Goerlich Peset, 2012b). La reforma aclaraba también que el empresario debía proporcionar la formación a la persona trabajadora para que se adaptase a las referidas modificaciones, algo que ya se entendía consustancial a la buena fe contractual por parte de la doctrina (Blasco Pellicer, 2013, p. 121; Goerlich Peset, 2012a, p. 22), y hacía desaparecer la referencia a la duración máxima de este curso de adaptación. La Ley 3/2012 no modificó el apartado c) del artículo 52 referente a las causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, al continuar remitiendo, como vimos anteriormente, al artículo 51 ET.

Ahora bien, el apartado d) del artículo 52, referente al absentismo como causa objetiva de despido sí que recibió una modificación sustancial. Hasta antes de la reforma, y como vimos en la sección 6.2.2, para que supusiera una causa de despido se requería la presencia de dos factores en concurrencia: de un lado el factor individual que establecía que las faltas de asistencia al trabajo, de carácter intermitente, fueran del 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o del 25 por 100 en cuatro meses discontinuos en un período de doce meses. El factor colectivo quedaba establecido en que el absentismo global, computado en el mismo período tomado como referencia para calcular las faltas individuales, superase el 2,5 por 100. Para realizar este

cómputo se tenían en cuenta las faltas de asistencia del total de la plantilla del centro de trabajo y no de la empresa. La reforma de 2012, ya en su forma de RDL 3/2012, suprimiría el factor colectivo, manteniendo el individual únicamente de forma trastocada: a partir de esta, las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcanzaran el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, cuando el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores hubiera alcanzado el 5 por 100 de las jornadas hábiles, o que llegaran al 25 por 100 en cuatro meses discontinuos, constituirían esta causa de despido objetivo.

La doctrina señala que la ratio legis de dicha modificación sería la excesiva onerosidad que supondría al empresario de mantener empleado a una persona trabajadora cuyas ausencias significarían la falta de prestación del servicio que se esperaría de él, añadiéndose el coste de abonar a su cargo la prestación de la Incapacidad Temporal en los casos de enfermedad desde el cuarto al decimoquinto día de duración de la misma, o de soportar los costes de sustitución externa o interna (Blasco Pellicer, 2013, p. 123). Esta modificación fue criticada por la posibilidad de los efectos lesivos sobre las personas trabajadoras y de hecho la doctrina señala que la exigencia adicional de que las faltas de asistencia hubieran alcanzado el 5 por 100 de las jornadas hábiles en los doce meses anteriores en el caso de las ausencias del 20 por 100 en dos meses consecutivos fue introducida en la tramitación parlamentaria del RDL que tuvo como resultado la Ley 3/2012, a fin de limitar de alguna forma el alcance de la reforma (Nores Torres, 2013, p. 61). La Ley 3/2012 amplió también los supuestos de ausencias que no entrarían en el cálculo del absentismo a considerar para la causa, de entre el listado ya contenido en el RDL 3/2012. Así, no se computarían las ausencias causadas por el ejercicio de la huelga legal, las actividades de representación legal de las personas trabajadoras, las provocadas por accidente de trabajo, maternidad o paternidad y situaciones vinculadas (embarazo, lactancia, o enfermedades provocadas por alguna de estas situaciones), licencias, vacaciones, enfermedades o accidentes no laborales cuando la baja hubiera sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tuviera una duración de más de veinte días consecutivos,

ni aquellas motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género que estuviera acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud. La doctrina también se planteó la cuestión de cuál sería entonces el punto de inicio del período de cómputo de los “doce meses anteriores” que se mencionan en la norma, apuntando que se trataría de los meses anteriores a dicho período (Goerlich Peset, 2012b, p. 348).

Un cierto papel jugó también la tramitación parlamentaria del RDL respecto a la reforma de la letra e) del art. 52 ET. Dicho apartado, a día de hoy todavía vigente, versa sobre la causa de extinción de los contratos por tiempo indefinido en entidades sin ánimo de lucro para ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados por Administraciones públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias, en caso de producirse la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento de estos mismos contratos. La doctrina ha señalado cómo esta causa de despido objetivo es en última instancia una figura contractual situada entre el contrato por obra o servicio determinado y el contrato indefinido común u ordinario, ya que los contratos de trabajo a los que hace referencia serían o bien contratos temporales con una vigencia supeditada a la existencia de financiación presupuestaria o extrapresupuestaria anual pública o de naturaleza indefinida con causa resolutoria (Guindo Morales, 2018). Pues bien, la tramitación parlamentaria suprimió de este apartado la referencia a los contratos concertados directamente por las entidades públicas, debido al reconocimiento a las entidades del sector público de la capacidad de efectuar despidos colectivos y objetivos por causas económicas, técnicas y organizativas. Quedaría por tanto el apartado reservado para los contratos realizados por las organizaciones sin ánimo de lucro en las circunstancias que acabamos de ver. La doctrina apuntó cómo precisamente esta restricción del ámbito de aplicación de la causa habría tenido, paradójicamente, un cierto efecto del endurecimiento de las condiciones para acceder a la reducción del personal acogiéndose a esta causa (de Heredia Ruiz, 2014).

La Ley 3/2012 además mantuvo la modificación de la redacción que el RDL 3/2012 introdujo en la redacción del art. 53.4 ET, referente a la consideración de procedencia de la decisión extintiva del contrato de trabajo. Anteriormente se consideraba improcedente en caso de que no se acreditara la concurrencia de la causa en la que se fundamentó dicha decisión o cuando no se hubieran cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del mismo artículo 53. A partir de la reforma, se consideraría procedente la decisión extintiva en caso de acreditarse la concurrencia de la causa en la que se fundamentó la decisión y siempre que se hubieran cumplido los requisitos procedimentales. Lejos de parecer una mera inversión sintáctica, la doctrina ha subrayado que se trató de un cambio significativo al mejorar la coordinación entre derecho sustantivo y procesal, al hallar mayor consonancia esta nueva redacción con la del artículo 122.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social⁶⁷ (Blasco Pellicer, 2013, p. 124).

Lahera Forteza señala que, visto en conjunto, el despido por causa empresarial se habría transformado en el eje central del sistema tras la reforma de 2012, manteniendo la posibilidad de la persona trabajadora de acudir a los tribunales para comprobar si se diera caso de improcedencia o nulidad del despido, recuperando la causalidad del despido que durante la vigencia del despido libre pagado ahora eliminado se habría perdido, y realizando a su juicio una “clarificación” de las causas empresariales que hemos visto en los arts. 51.1 y 52.c ET además de, como veremos, una rebaja de la cuantía indemnizatoria por improcedencia de despido y eliminación de los salarios de tramitación (Lahera Forteza, 2011). Perspectiva menos optimista mostraban Illueca Ballester y Guamán Hernández, para quienes, con la reforma “el poder privado se desbrida, se rompen los escasos límites que ya quedaban y se convierte el despido por causas económicas, sea individual, plural o colectivo, en la vía normalizada para la extinción contractual” (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013, p. 151).

67 Cuyo contenido establece que “Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente”.

Es relevante también recordar la sentencia 20/1994 del Tribunal Constitucional y el Convenio 158 de la OIT de 22 de junio de 1982, como hacen los autores (Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013, pp. 151-152). Puesto que aunque para Lahera Forteza la posibilidad de impugnación judicial del despido se presenta como un elemento que no habría trastocado la reforma de 2012, la sentencia del TC dictamina que:

"(...) la reacción frente a la decisión unilateral del empresario prescindiendo de los servicios del trabajador, (...) es uno de los aspectos básicos en la estructura de los derechos incluidos en ese precepto constitucional y a su vez se convierte en elemento condicionante para el pleno ejercicio de los demás de la misma naturaleza, como el (...) que garantiza la tutela judicial efectiva (...) la inexistencia de una reacción adecuada contra el despido o cese debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho del trabajo y vaciaría al Derecho que lo regula de su función tuitiva, dentro del ámbito de lo social como característica esencial del Estado de Derecho (art. 1 CE)".

Es decir, que no bastaría con que se preservase la posibilidad de la persona trabajadora de impugnar la extinción de la relación laboral ante los tribunales para poder afirmar que estamos ante la garantía de algún tipo de reacción de la persona trabajadora frente a su despido. La reacción que establece el TC que se incluye en el precepto constitucional debe ser una reacción adecuada. Por su parte, el Convenio 158 de la OIT establece en su artículo 4 que el despido deberá contar con una causa justificada relacionada, entre otras cosas, con las necesidades de funcionamiento de la empresa, mientras que el artículo 9.1 posibilita a los tribunales o árbitros para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, así como para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

La cuestión se vuelve todavía más acuciante si tenemos en cuenta la que fue quizás una de las modificaciones más sustantivas y polémicas de la reforma laboral de 2012: la rebaja de la indemnización por despido improcedente. Como anteriormente a la reforma, tras la notificación de la sentencia que dictaminaba como improcedente un despido, la persona empresaria continuaba teniendo acceso a la posibilidad de readmitir a la

persona trabajadora o de pagar una indemnización. Ahora bien, la cuantía de la indemnización quedaba establecida la modificación que la Ley 3/2012 realizaba del art. 56.1 ET en treinta y tres de salario por año de servicio, con prorrateo por meses de los períodos inferiores a la anualidad y con un tope superior limitado a las veinticuatro mensualidades, frente a los cuarenta y cinco días de salario por año de servicio con un máximo de cuarenta y dos mensualidades (la indemnización en caso de procedencia del despido quedaba situada por tanto en la cuantía de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades).

Eso sí, la Disposición transitoria quinta de la Ley establecía que esta indemnización sería de aplicación a los contratos suscritos con posterioridad al 12 de febrero de 2012 y las indemnizaciones por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a dicha fecha se calcularían a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios hasta la mencionada fecha, aplicándose la indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio con posterioridad a la misma. El importe indemnizatorio resultante no podría ser superior a los setecientos veinte días de salario, aunque existió polémica sobre si este límite máximo se aplicaba o no a los contratos firmados con anterioridad a la reforma y que en dicho período anterior no hubiesen alcanzado el nuevo límite o si, por contra, se aplicaba el límite máximo previo de cuarenta y dos mensualidades. La jurisprudencia del TS osciló entre ambas posturas, para finalmente emitir sentencia de unificación de doctrina que se inclinaba por la primera interpretación, más restrictiva, de este régimen transitorio: la suma del primer periodo indemnizatorio (de cuarenta y cinco días) y del segundo (treinta y tres) no podía superar el nuevo tope de setecientos veinte días⁶⁸. Desaparecían además los conocidos como salarios de tramitación para los casos en los que el empresario abonaba a la persona trabajadora la indemnización por despido improcedente, es decir, los salarios abonados a la persona trabajadora que se habían dejado de recibir desde que fuera despedido hasta la sentencia que resolvía el carácter procedente, improcedente o nulo de su despido. Estos

68 TS 18-2-16, EDJ 15813.

únicamente se conservaría el derecho a cobrarlos en caso de reincorporación al puesto de trabajo en caso de que dicha sentencia se pronunciara en los dos últimos sentidos referidos: improcedente o nulo.

La disminución de la cuantía indemnizatoria por despido improcedente, tanto en cuantía como en la desaparición de los salarios de tramitación, fue notable, y constituyó uno de los elementos de la reforma que más contribuyeron en el debate parlamentario y social a apuntalar los argumentos del “abaratamiento” del despido, algo que la doctrina calificó como la superación de las “líneas rojas” que el anterior Gobierno se había puesto en la reforma laboral de 2010 (M. E. E. Casas Baamonde et al., 2012; Murcia Clavería, 2018). Se mantuvieron, eso sí, los salarios de tramitación en dos casos: para el despido de los representantes de las personas trabajadoras o delegados y delegadas sindicales y en aquellos casos en los que tras la notificación de la sentencia el empresario optaba por la readmisión de la persona trabajadora, algo que la doctrina apuntaba que bonificaba las extinciones indemnizatorias frente a las readmisiones (Blasco Pellicer, 2013, p. 19).

La Ley 3/2012 hizo desaparecer también la figura de lo que se había conocido como “despido exprés”, contenida en la anterior redacción del artículo 56.2 ET y que consistía en el derecho de opción empresarial a que se entendiera como extinguido el contrato de trabajo en la misma fecha del despido siempre y cuando el empresario reconociera de entrada la improcedencia del mismo y ofreciese abonar la indemnización prevista hasta ese momento legalmente que, como hemos visto, era de cuarenta y cinco días por año trabajado, realizando su depósito en el Juzgado de lo Social a disposición de la persona trabajadora y poniéndolo en su conocimiento. En caso de hacerlo así y si la sentencia posterior declaraba la improcedencia del despido, la condena a salarios de tramitación únicamente tendría en cuenta salarios devengados desde que se produjera la fecha del despido hasta la del depósito de la indemnización, si bien en el caso de que dicho depósito se realizara en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido no había devengo de cantidad alguna. La doctrina ha apuntado que el propio preámbulo de normas reformadoras señalaban cómo esta figura se había convertido en el

principal cauce de extinción de los contratos indefinidos, por encima incluso de despidos colectivos y por causas objetivas (Blasco Pellicer, 2013, p. 16). Como resulta lógico, tras la desaparición de parte importante del ET los supuestos en los que se devengarían los salarios de tramitación, no conservaba sentido mantener una figura que precisamente buscaba evitarlos.

Esta extensión de la indemnización de treinta y tres días por despido improcedente hizo perder buena parte del atractivo del contrato de fomento de la contratación indefinida que, como vimos en la sección 6.2.2, la reforma laboral de 2010 había ampliado de forma notable en cuanto a los colectivos de personas trabajadoras que tenía como objetivo. Esta modalidad contractual desaparecía con la reforma de 2012. No obstante, la Disposición transitoria sexta de la Ley 3/2012 preveía que los contratos de fomento de la contratación indefinida que se hubieran celebrado con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuaran rigiéndose por la normativa al amparo de la cual se concertaron, aunque los despidos declarados improcedentes se calcularía igual que en el resto de contratos formalizados con anterioridad a esa fecha como vimos en el régimen transitorio de la Disposición transitoria quinta de la Ley.

Para sustituir al contrato de fomento de la contratación indefinida, la reforma laboral de 2012 aportó una de sus novedades más comentadas: la introducción de una nueva figura contractual denominado contrato indefinido de apoyo a emprendedores (CIAE). Así, la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012 estableció la posibilidad de celebrar este tipo de contratos mientras la tasa de desempleo española no descendiera por debajo del 15 por ciento. Durante este periodo, se habilitaría también para celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con personas trabajadoras mayores de 30 años, suspendiendo por tanto la aplicación del máximo de edad del párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores. Aunque no se trata de una figura que afecte directamente ni a la contratación temporal ni a la extinción de la relación laboral, esta medida resulta de interés al respecto de esta investigación en tanto en cuanto sus particularidades tienen efectos sobre la precariedad laboral tal y como la hemos definido en la sección 4 como inestabilidad respecto a la duración de la relación de trabajo, ya que, aunque en esencia se tratara de una

modalidad del contrato indefinido, gozaba de la posibilidad de pactar un período de prueba que “será de un año en todo caso”, estableciendo por tanto un lapso de tiempo durante el cual la resolución del contrato de trabajo sería posible sin necesidad de recurrir a las causas del despido objetivo o disciplinario.

El contrato de apoyo a emprendedores quedaba regulado en el artículo 4 de la Ley 3/2012 que establecía el mencionado período de prueba como excepción al previsto con carácter dispositivo en el art. 14 ET, como previsión de derecho absoluto no modificable por convenio ni acuerdo en su duración de doce meses. Además, el plazo operaba con independencia de la categoría de la persona trabajadora, las funciones desarrolladas, el puesto de trabajo ocupado, el tamaño de la empresa, el sector al cual perteneciera o cualquier otra circunstancia que en principio hubiera sido relevante para justificar una duración distinta. Al margen de este elemento, el art. 14 ET era de aplicación al resto de cuestiones relativas al período de prueba. Así, durante el período de prueba el persona trabajadora debía gozar de los mismos derechos y obligaciones que corresponderían al puesto de trabajo que desempeñara como si fuera de la plantilla, con la lógica excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podría producirse “a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso”.

Además de la condición de que la tasa de paro no descendiera por debajo del 15 por ciento, la Ley también añadía en el primer apartado de su artículo 4 que el ámbito subjetivo de aplicación del contrato quedaba limitado a las empresas que tuvieran “menos de cincuenta trabajadores”. La doctrina ha aclarado que esa referencia a “empresas” podía entenderse, de acuerdo al artículo 1.3 Ley 43/2006, como aplicable a cualquier modalidad societaria, a los autónomos o incluso a las Administraciones Públicas, así como que el cómputo del total de contratos debía incluir los de todo tipo, indefinidos, temporales, a jornada completa o tiempo parcial (Quirós Hidalgo, 2012). Aunque en un principio esto parecía a puntar a que la modalidad contractual se había pensado para empresas de nuevo cuño, en consonancia con la mención del apoyo a emprendedores de su nombre, en realidad no había ningún tipo de

mecanismo recogido en la norma que lo encauzara en esta dirección Y de hecho, el propio concepto de “emprendedor”, tal y como se recogía en nuestro ordenamiento jurídico en el art. 3 de la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y a su internacionalización, lo extendía de forma considerable al afirmar que se “consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley” (Hernández-Bejarano, 2014, p. 229).

El apartado 6 del artículo 4 de la Ley 3/2012 establecía también la limitación objetiva de la imposibilidad de usar esta modalidad contractual si la empresa había realizado, con posterioridad al 12 de febrero de 2012 y en el plazo de seis los meses anteriores a la celebración del contrato, despidos que hubieran sido declarados improcedentes por sentencia judicial o un despido colectivo, cuando la contratación tuviera como finalidad la cobertura de puestos del mismo grupo profesional y del mismo centro de trabajo que los amortizados. La tramitación parlamentaria había conseguido aclarar una cuestión que en el RDL 3/2012 no estaba resuelta sobre la posibilidad o no de establecerse un período de prueba cuando la persona trabajadora hubiera desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Así, el apartado 3 del artículo 4 de la Ley 3/2012 respondía negativamente a dicha posibilidad.

La valoración generalizado tanto del CIAE como de su período de prueba de duración extraordinariamente extensa fue negativa. La dilatación del período de prueba hasta estos límites además iba en contra de la propia doctrina del TS que había afirmado que:

“(…) la experimentación ‘sobre el terreno’ de la relación de trabajo mediante la ejecución de las prestaciones respectivas de las partes, siendo sus funciones manifiestas la comprobación de la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado, teniendo mayor significación en estas funciones en los trabajos cualificados y de dirección o supervisión, que en otros menos cualificados y tiene, consustancialmente, un carácter de

temporalidad y provisionalidad, y de ahí, que sea razonable, que su duración sea por lo general breve”⁶⁹.

La doctrina no escatimó críticas a este trato de la figura del período de prueba, afirmando que se desnaturalizaba y que convertía el CIAE en una “suerte de contratación temporal no causal que no genera derecho a indemnización alguna” (López Terrada, 2013, p. 45), o un ejemplo de un contrato indefinido desvirtuado que durante su primer año de duración abría la puerta al despido libre sin causa ni indemnización alguna (Hernández-Bejarano, 2014, p. 231). Esta identificación del CIAE como un enmascaramiento de otro tipo de contratos también fue señalado por la doctrina que razonaba que en última instancia no parecía sino una forma de facilitar la realización de contratos temporales de facto en fraude de ley a través del abuso de su dilatado período de prueba, calificándose dichas cláusulas como nulas por contrarias a la ley y al orden público y social (Fernández, 2013, p. 130).

Por todo ello, no es de extrañar que se le criticara a esta innovación contractual su dudoso encaje constitucional, en particular en relación con el derecho al trabajo (art. 35 CE) o el derecho a no ser despedido sin justa causa, amén de la contradicción con normas internacionales que otorgaban el derecho a la persona trabajadora de protección contra el despido injustificado: el anteriormente mencionado art. 4 del Convenio nº 158 de la OIT, el art. 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Carta Social Europea o la Recomendación nº 166 de la OIT, de 1982, lo cual habría llevado a la Ley 3/2012 a ignorar tanto estos tratados y recomendaciones como directamente los principios del constitucionalmente social, anteponiendo a todos ellos las exigencias de eficiencia y competitividad de la empresa (Moreno Vida, 2013). El TC se pronunció sobre la polémica cuestión del período de prueba dictaminando que la misma no vulneraba la estabilidad en el empleo y la causalidad de la extinción contractual, elementos inherentes al derecho al trabajo dado que la medida legislativa se enmarcaba en el escenario de la

69 STS de 20 de julio de 2011, rec. 152/2010.

crisis económica y tenía un carácter excepcional y limitado en el tiempo⁷⁰. Dicho pronunciamiento no hizo que las críticas a la constitucionalidad de la modalidad contractual se disiparan, sino que más bien arreciaron, al entender la doctrina que el TC había validado una política de empleo de dudosa eficacia y validado una finalidad totalmente novedosa de la figura del período de prueba que resultaba ajena a su propia esencia (Gallego Moya, 2015). La difícil armonización que la doctrina entendía de este uso del período de prueba con los convenios y tratados de organizaciones internacionales así como con el propio texto constitucional refuerzan la idea de que en su totalidad, la modalidad del CIAE había sido una supeditación del ordenamiento jurídico laboral al mero criterio empresarial, era un claro ejemplo de lo que Baylos Grau (2013) caracteriza como una desconstitucionalización del derecho del trabajo en el marco del despliegue de la “gobernanza económica” en directa oposición a los principios de la política social europea.

Con esta figura parecía que el legislador volvía a caminar la senda que ya vimos en la sección 5.3, cuando en el año 84 se comenzó a relajar las restricciones para la contratación en condiciones más desprotegidas, confiando en que ello estimularía la contratación y revertiría la evolución de la tasa de desocupación, como ha señalado Madorrán Forcada (Madorrán Forcada, 2014, p. 1). En el año 84 se intentó con la contratación temporal, mientras que el contrato de apoyo a emprendedores supuso en la práctica la innovación de un contrato indefinido que ofrecía el despido libre con fecha de caducidad, vinculación entre ambas innovaciones que ha sido advertida por la propia doctrina (Martínez Veiga, 2016). Existen diferencias, sin embargo. La descausalización de la contratación temporal del año 84, como vimos pareció abrir las puertas a la instalación de un estrato de contratos temporales en el mercado laboral español que nunca revirtió. Como ya señalamos, Bilbao (1999a, p. 9) apuntó que legalizó lo que era ilegal, mientras que Saragossà i Saragossà (2013, p. 128) ha incidido en que el objetivo del legislador en el 84 fue el de liberalizar al máximo el recurso a la contratación temporal, algo que sólo con posterioridad se fue moderando e intentando controlar. La innovación

70 STC 140/2015, de 22 junio.

del CIAE parecía buscar la potenciación y priorización de la creación del empleo pero “utilizando para ello un contrato que durante el primer año, aun siendo formalmente indefinido, no proporciona ninguna estabilidad” (Calvo Gallego, 2012, p. 135). Pero el CIAE fue finalmente derogado por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo sin que, por lo que parece, tuviera la posibilidad de contribuir a dejar su impronta en el mercado laboral español.

6.3.3 Resumen de la valoración general de la doctrina y comparación con el concepto propio de precariedad laboral

Como hemos visto, la doctrina mantuvo una opinión mayoritariamente crítica de la reforma de 2012, en particular de sus aspectos relativos a la extinción de los contratos de trabajo. Las escasas opiniones positivas vinieron por lo general del ámbito de la economía neoclásica. Por ejemplo, Mingorance y Olmeo (2015, p. 248), a quien vimos en la sección 3.1.8, han defendido que la reforma del Partido Popular pretendía reducir la “dualidad existente en el mercado de trabajo”, aunque sin suavizar el hecho de que la misma propuso el “abaratamiento del coste de despido de las personas trabajadoras indefinidas” y la ampliación de “las causas del despido procedente”. También defendieron que el CIAE pretendía “favorecer la contratación indefinida de los jóvenes, los mayores de 45 años y los desempleados”. Esta lectura contrasta de forma notable con la que realizó Gómez Sánchez (2016), que, utilizando datos del índice de rigor de protección del empleo de OCDE buscaba desmentir que el problema de la dualidad laboral en España tuviera su origen en una legislación excesivamente protectora del trabajo indefinido. Gómez Sánchez señalaba que, en el período 1995-2013, el índice elaborado por la OCDE ponía a España como la economía europea que, junto a Francia, mostraba menor distancia respecto a la protección del empleo temporal en comparación con la otorgada a la del indefinido, y la segunda (tras Francia) que más protegía el empleo temporal. El economista argumentó además que la reforma de 2012, lejos de favorecer la creación de empleo, contribuyó a aumentar la destrucción del

6.3.3 Resumen de la valoración general de la doctrina y comparación con el concepto propio de precariedad laboral

mismo, incrementando el flujo de salida hacia el desempleo como consecuencia del abaratamiento del despido que había producido.

Para Desdentado Bonete (2012) la reforma laboral de 2012 habría llevado a sus últimas (o “penúltimas”) consecuencias a la reforma anterior de 2010, realizando un diagnóstico muy similar de los problemas del régimen del despido económico y operando dentro del mismo tipo de medidas, aunque las de la reforma de 2012 serían “más radicales” y habrían traspasado las “líneas rojas” que la reforma de 2010 del ejecutivo del PSOE no se había atrevido a cruzar, opinión compartida, como vimos, por un sector de la doctrina, sobre todo con respecto al denominado “abaratamiento del despido”, que se centraría sobre todo en la reducción de los costes a asumir por los empresarios en los casos de despido improcedente, así como la ampliación de las causas del despido objetivo (M. E. E. Casas Baamonde et al., 2012; Murcia Clavería, 2018).

Tabla 8: Aspectos de la legislación laboral relacionados con el concepto operativo de precariedad laboral del epígrafe 4.4 afectados por la reforma laboral de 2012 y valoración de su efecto en los mismos

Eje	Modificaciones	Valoración de su efecto en la precariedad
Temporalidad	Reducción del período de suspensión de la prohibición del encadenamiento de contratos temporales	Disminuye
Extinción del contrato de trabajo	Eliminación de la autorización administrativa en despidos colectivos	Aumenta
	Perdida de facultades de resolución de la autoridad laboral en despidos colectivos	Aumenta
	Inclusión de la disminución persistente del nivel de ventas de la empresa como causa de despido económico	Aumenta
	Eliminación de la necesidad de demostrar que las causas de despido económicas, técnicas, organizativas o de producción representan amenaza para la viabilidad de la empresa o capacidad para mantener el volumen del empleo	Aumenta
	Eliminación del control judicial consistente en la necesidad de demostrar la razonabilidad del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a fin de preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado	Aumenta
	Inclusión entre las causas de despido por cambios organizativos el cambio en el modo de organizar la producción	Aumenta
	Reforma de la redacción de la causa objetiva de extinción del contrato laboral por falta de adaptación de la persona trabajadora a las	Ambivalente

modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo	
Ampliación de la causa de despido objetivo por absentismo	Aumenta
Rebaja de la indemnización por despido improcedente a 33 días por año y máximo de 24 mensualidades	Aumenta
Supresión del despido exprés	Aumenta
Supresión de los salarios de tramitación a excepción de retorno al puesto de trabajo tras sentencia de despido improcedente o nulo	Aumenta
Supresión del contrato de fomento de la contratación indefinida	Aumenta
Contrato indefinido de apoyo a emprendedores	Aumenta

Como se puede observar en la tabla 8, a nivel general puede afirmarse que la reforma laboral de 2012 incidió en distintos aspectos que sentarían las bases o facilitarían el incremento de la precariedad laboral entendida bajo nuestro concepto operativo.

7 Análisis cuantitativo

7.1 Metodología del análisis cuantitativo

El apartado de análisis cuantitativo consistirá en el uso de diversas técnicas estadísticas para la explotación de dos bases de datos principales, la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). El objetivo es comprobar la hipótesis 2 detallada en la sección 2.3, es decir, que las reformas laborales de 2010 y 2012 del ordenamiento jurídico laboral de las últimas dos décadas contribuyeron a incrementar la precariedad laboral de las personas trabajadoras españolas, entendida esta bajo la definición establecida durante nuestra investigación. Debido a que en la sección 4.4, tras nuestra revisión de la literatura y siguiendo a Goertz (2006), Gerring (1999, 2011) y Choonara (2018, 2019a) principalmente establecimos como dimensión de nivel secundario del concepto básico de “precariedad laboral” el de la inestabilidad objetiva respecto a la duración de la relación laboral, el objetivo consiste, por tanto, en comprobar si dicha duración ha aumentado, disminuido o permanecido igual tras la aprobación de las reformas laborales de 2010 y 2012, de qué forma y en qué medida, ya que entendemos dicha duración

constituiría el “nivel de datos” del concepto empleado, en expresión de Goertz (2006).

La población objetivo que queremos estudiar en nuestro análisis cuantitativo será la de las personas trabajadoras por cuenta ajena, excluyendo a personas trabajadoras autónomas de la misma. No negamos que cualquier cambio en la situación de sectores de las personas trabajadoras puede tener un efecto en el resto de la población trabajadora como clase social, en la que incluimos también a personas que no se encuadran en la situación de actividad laboral por cuenta ajena, como aquellas en situación de desempleo, personas trabajadoras autónomas, estudiantes etc., como por ejemplo una presión a la baja de las condiciones del resto (Arrizabalo Montoro, 2016). Pero nuestro objetivo es comprobar el posible efecto de unas reformas laborales que iban dirigidas a las personas trabajadoras por cuenta ajena, motivo por el cual resulta razonable centrarnos en este estrato de la población trabajadora.

El uso de distintas bases de datos y técnicas estadísticas se conoce como triangulación respecto a los datos y metodológica, respectivamente, y permite aumentar la fiabilidad y precisión de los resultados observados en las investigaciones, así como enriquecer los análisis cuantitativos en las mismas (Alzás & García, 2017); en concreto, el uso de distintas técnicas o variedades del mismo método como, en nuestro caso, el uso de diferentes técnicas estadísticas, se denomina triangulación metodológica “dentro del método” [*within-methods*] por Benny et al. (1970, p. 340), a diferencia de la triangulación metodológica “entre métodos” [*between methods*] que implicaría, por ejemplo, el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas.

La idea es que el uso de dos fuentes de datos distintas pero relacionadas con el objeto de estudio permita un acercamiento a la realidad empírica más fidedigno que el restringirse a únicamente una de ellas, máxime cuando el uso de una base de datos permite suplir las carencias o limitaciones de las que puede adolecer la otra. De igual forma, el uso de diversas técnicas estadísticas permite aproximarse a la realidad empírica desde ángulos diferentes y por tanto obtener una imagen más clara del fenómeno estudiado.

Los epígrafes siguientes detallarán las bases de datos utilizadas y la metodología del análisis cuantitativo aplicado en concreto a cada una de las bases de datos con la siguiente estructura: el epígrafe dedicado a las dos bases de datos aportará información sobre sus características, la metodología seguida para su elaboración y la edición que utilizaremos, ayudando además a contrastar ambas. Los dos epígrafes restantes estarán dedicados a la explotación estadística de cada una de estas bases de datos, explicando el tipo de estudio y técnicas estadísticas a utilizar con la base de datos en cuestión, y el porqué de emplearla. Se enumerarán los criterios de inclusión de los sujetos en el estudio y la *n* poblacional de cada uno.

7.1.1 Bases de datos utilizadas

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una encuesta que se publica trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística español desde 1964, con una metodología vigente desde 2005. Se trata de una encuesta dirigida a las familias, con la finalidad de obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, en situación de desempleo) así como de población no involucrada en el mercado laboral. Su muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre. Sus ficheros de microdatos se hallan disponibles al público desde el sitio web del INE, pudiéndose descargar sin necesidad de realizar ningún trámite. La EPA va dirigida a la población que reside en viviendas familiares principales en España y por tanto excluye hogares colectivos o viviendas secundarias o a personas que trabajan en España pero residen en el extranjero. Cuando una vivienda sale seleccionada en la muestra y se considera susceptible de ser encuestada, con arreglo a todo lo expuesto posteriormente, se analiza el grupo humano que la habita. A continuación se divide a las personas que componen dicha vivienda en aquellas susceptibles de ser encuestadas y aquellas que no lo son, dependiendo de su vinculación con la vivienda (por ejemplo, aquellas que lleven poco tiempo en la vivienda y estén vinculadas con otra vivienda principal son excluidas), y de si pueden considerarse como “población activa”, entre las que se entiende a todas las personas de 16 o más años que durante la semana anterior a la que se realiza

la entrevista satisfacen las condiciones de inclusión como personas ocupadas o paradas.

Las primeras serían las personas trabajadoras por cuenta ajena o las personas con actividad por cuenta propia. En la EPA se define como personas trabajadoras por cuenta ajena a aquellas personas que han trabajado en la semana de referencia o que, aun no habiéndolo hecho, conserven el empleo y mantengan un estrecho vínculo con él. Se excluyen de esta consideración las personas empresarias o trabajadoras independientes, personas trabajadoras familiares no remuneradas, personas ausentes en su trabajo o personas trabajadoras estacionales en aquella época de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia. Por contra, se define como persona trabajadora por cuenta propia a aquellas personas que han trabajado durante la semana de referencia a cambio de un beneficio o ganancia familiar o aquellas que, aun no habiéndolo hecho por estar temporalmente ausentes, tendrían que haber realizado un trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar en el periodo de referencia.

Las segundas, las personas paradas, son aquellas que han estado:

1. Sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta propia o por cuenta ajena durante la semana de referencia.
2. En busca activa de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes anterior.
3. Disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

La propia web del Instituto Nacional de Estadística (INE) describe a la EPA como una investigación de periodicidad trimestral dirigida a las familias y que remonta sus orígenes a 1964, realizada con el objetivo de obtener datos de la población en relación con el denominado “mercado de trabajo”. Se realiza sobre una muestra de 65.000 familias al trimestre, lo que equivale a 200.000 personas. La primera encuesta se realiza a cada familia de forma personal con

entrevistadores fijos, mientras que las sucesivas pueden ser personales o telefónicas. El periodo de información es la semana anterior a la entrevista.

A fin de poder comparar el periodo de tiempo anterior a las dos reformas laborales de interés de esta tesis y el periodo posterior, escogimos utilizar los microdatos de la EPA del segundo trimestre de 2007 y de 2014, combinándolos en un único fichero de datos en el que una variable identificaba el año de cada uno de los conjuntos de datos (2007 y 2014). No se hace un seguimiento de los sujetos de un año a otro y por tanto los datos son de naturaleza desemparejada. La EPA se renueva en un sexto cada trimestre, con lo cual una vivienda que sea entrevistada en un trimestre vuelve a recibir entrevistas durante 5 trimestres más, lo cual lleva a una total renovación cada seis trimestres (Martínez García, 2005, p. 24). En ambos casos haremos uso de los datos relativos al segundo cuatrimestre año 2007 (antes de la Gran Recesión y de las reformas analizadas, ya que la reforma de 2010 fue aprobada en junio de ese año y la reforma de 2012 es posterior) y 2014 (después de la Gran Recesión y de ambas reformas). El uso de los datos del segundo trimestre en los análisis empíricos del mercado laboral es una práctica común derivada de la necesidad de reducir al mínimo los efectos de los ciclos estacionales en una economía altamente dependiente del turismo, como la española, efectos que por necesidad acaban afectando al mercado laboral (Arranz & García-Serrano, 2007; Banco de España, 2001; Izquierdo, 2007; Izquierdo & Vozmediano, 2018; Lacuesta & Galán, 2012; Toharia Cortés, 1996).

Por su parte la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) es un extracto de datos individuales anonimizados que proceden de las bases de datos de la Seguridad Social, a los que se añade los que se toman del Padrón Continuo Municipal y del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF de la AEAT. Aunque la MCVL se concibe como una muestra de personas, las unidades de observación contenidas en la base de datos son los episodios de afiliación a la seguridad social. Los datos corresponden a un muestreo de personas elegidas al azar entre quienes fueron afiliados o pensionistas de la Seguridad Social durante el último año natural finalizado o año de referencia. Para cada persona se incluyen datos sobre su relación con la Seguridad Social

en dicho año, pero también datos históricos en la medida en que se conserven en los registros informáticos, ya que aunque la MCVL se inició en 2004, recoge datos administrativos que se remontan atrás en el tiempo a varias décadas.

La MCVL selecciona en cada oleada de recogida de datos a los sujetos que ya constaban en ella en caso de permanecer en contacto con la Seguridad Social. En caso de no estarlo (ya sea por desempleo y finalización de su prestación asociada, o por muerte del beneficiario o afiliado), se sustituyen por personas con similares características que pasarán por tanto a formar parte de la MCVL hasta que cese su contacto con la Seguridad Social. Este enfoque dota a la base de datos de un carácter similar al de una muestra tipo panel, donde la información de los sujetos se recoge en distintas olas (López et al., 2014). A fin de acceder a los datos de la MCVL, los investigadores deben solicitar los archivos digitalmente.

7.1.2 Explotación estadística de la EPA

Para la explotación estadística de la EPA elaboraremos primero un análisis de estadísticas descriptivas, creando tablas de contingencia y boxplots de las distintas variables demográficas comparando el año 2007 con el 2014 en las personas trabajadoras por cuenta ajena del sector privado o público. Tanto para estas estadísticas descriptivas como para las técnicas que detallaremos a continuación haremos uso de las variables demográficas relativas al sexo (hombre o mujer), grupos de edad (que recodificaremos como de 16 a 24 años, 25 a 34, 35 a 44, 45 a 54, 55 a 64 y de mayores de 65), tipo de contrato laboral (indefinido o temporal) y nivel de estudios ("Sin estudios", "Primaria", "Secundaria y bachillerato", "FP y similares" y "Universitarios").

La EPA contiene además una variable de especial interés para nuestra investigación: la variable "dcom" según la documentación que acompaña a la encuesta mide el "Tiempo en meses en la empresa". El cuestionario de la EPA presenta la pregunta "¿En qué fecha comenzó a trabajar para la empresa, negocio o cooperativa actual? Dígame el año y el mes". Por lo general utilizaremos la denominación de "duración de la relación laboral con la

empresa”⁷¹. Esta variable será nuestra variable dependiente continua para los análisis estadísticos en los que utilizemos esta base de datos.

Puesto que la EPA de distintos años se realiza sobre sujetos diferentes, a fin de comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas entre la media de la variable continua de *dcom*, correspondiente a la duración de la relación laboral con la empresa en meses, realizaremos una prueba de *t* de Student desapareada entre 2007 y 2014. El año será, por tanto, nuestra variable independiente categórica, que servirá para diferenciar el “antes” y el “después” de las reformas laborales de interés.

Posteriormente, llevaremos a cabo una regresión lineal simple con ambas variables (el año y *dcom*) como variables independiente principal y dependiente continua. Finalmente, llevaremos a cabo una regresión lineal múltiple incorporando las covariables de interés para el estudio: el sexo, grupo de edad, nivel de estudios y tipo de contrato de las personas trabajadoras y con idénticas variables independiente y dependiente que hemos indicado.

La ecuación de la regresión lineal múltiple adoptaría la siguiente forma:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

Donde *Y* es la variable dependiente (la duración de la relación laboral con la empresa en meses), *X1* es la variable independiente correspondiente al año y *X2*, *X3*, *X4*, y *X5* son las covariables que corresponden, respectivamente, al sexo, grupo de edad, nivel de estudios y tipo de contrato. Por su parte, *b1*, *b2*, *b3*, *b4*, y *b5* son los coeficientes a ser determinados.

El uso de técnicas estadísticas sobre dos muestras distintas de la misma base de datos separadas en el tiempo se conoce como análisis transversal repetido en el tiempo y ha sido utilizado en distintos contextos como por ejemplo (Selvaraj et al., 2018; S. M. Williams et al., 2014). Se trata de tipo de estudio que cuenta con las ventajas de no presentar dificultades éticas y permitir estudiar distintos indicadores y exposiciones. Sin embargo, a su vez

71 Nos dirigimos al INE mediante una consulta a fin de solicitar información sobre la EPA en varias cuestiones, entre otras si la variable *dcom* equivaldría al tiempo que lleva trabajando el encuestado en cuestión bajo la misma relación laboral, pero la respuesta no confirmó más que se trata de “tiempo en meses en la empresa” (InfoINE, comunicación personal, 22 de mayo de 2022), lo cual puede entenderse que introduce cierta ambigüedad, como comentaremos más adelante en el epígrafe 8.1.

presenta a los investigadores dificultades como la de la imposibilidad de medir la incidencia de la variable dependiente que se busca estudiar o las dificultades para establecer inferencias causales entre variables independiente y dependiente e incluso para interpretar asociaciones o determinar la relación temporal entre los indicadores y los factores de riesgo (Wang & Cheng, 2020). El análisis transversal repetido en el tiempo es, sin embargo, el enfoque más factible ante una base de datos como la EPA que no tienen naturaleza de panel o seguimiento de cohortes y que se renueva en un sexto cada trimestre, lo cual lleva a una renovación completa de los sujetos encuestados cada seis trimestres.

Derivado de estos criterios y de los de nuestro marco teórico, los criterios de inclusión de los sujetos de la EPA serán por tanto:

1. Que los sujetos hayan cumplido los criterios de inclusión necesarios para ser entrevistados por la EPA (tal y como detallamos en el epígrafe 7.1.1).
2. Que los sujetos entrevistados por la EPA lo fueran durante el tercer trimestre de 2007 y 2014.
3. Que sean personas trabajadoras por cuenta ajena del sector privado o público (siendo por tanto criterio de exclusión el constar como bajo el régimen de afiliación de personas trabajadoras autónomas).
4. Que se hallen clasificados por la EPA como personas trabajadoras ocupadas (y no en situación de desempleo).

Llevaremos a cabo una serie de estadísticas descriptivas, una prueba de t de Student desapareada así como regresiones lineales simples con las distintas covariables de interés y finalmente una regresión lineal múltiple.

7.1.3 Explotación estadística de la MCVL

Como ya hemos mencionado anteriormente, la MCVL está compuesta por ficheros que proceden de las bases de datos de la Seguridad Social, a los que se añade los que se toman del Padrón Continuo Municipal y del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF de la AEAT. El resultado es una base de datos que contiene información de 6 ámbitos (o tablas, como recoge el

manual de la MCVL) de las personas incluidas en la misma: tanto su afiliación a la Seguridad social (vida laboral), sus bases de cotización, pensión, convivientes y datos fiscales. La información de cada ámbito se contiene en ficheros separados que se combinan e interrelacionan mediante un fichero que contiene los datos personales (Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, 2021, p. 2).

Para el interés de nuestra investigación, sólo nos ha resultado necesario utilizar la tabla 1 que contiene los datos personales y la tabla 2 con los datos de afiliación (vida laboral) de la edición de 2019 de la MCVL. El fichero combinado, antes de realizar ninguna depuración o tratamiento ya contiene una ingente cantidad de datos, con 31.178.035 observaciones, lo cual permite una perspectiva de seguimiento en el tiempo de sus unidades de observación que permite un análisis estadístico más exhaustivo que el de al EPA.

Dichas unidades de observación, como ya se ha mencionado y en contraste con la EPA, no son las personas trabajadoras individuales en sí, sino los episodios de afiliación a la Seguridad social. Aunque dichos episodios no correspondan necesariamente a contratos de trabajo individuales, puesto que las fechas de alta pueden deberse a cambios de cuenta de cotización de un mismo empleador que tenga varias (Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, 2021, p. 41), estimamos que se asemejan lo suficientemente al inicio y cese de episodios de actividad laboral por cuenta ajena (es decir, a los “contratos”) como para servir de proxy de los mismos.

Los datos en la copia de la MCVL de la que disponemos se remontan a la década de los 40. El periodo de interés para nuestro estudio, sin embargo, incluye principalmente los años previos y posteriores a las reformas laborales de 2010 y 2012, lo cual, por necesidad implica que la Gran Recesión de 2008-2014 será una variable a tener en cuenta en el análisis debido al evidente efecto que tuvo en la duración de los contratos, al elevarse la tasa de paro española durante dicha crisis de forma notable. A fin de no tener que incluir como otras covariables de control todas las crisis económicas que ha padecido la economía española en el periodo temporal cubierto por la MCVL, hemos

considerado razonable el restringir el periodo de estudio al comprendido entre 2000 y 2019.

Por ello, restringiremos los datos analizados a aquellos episodios de afiliación que terminaron con posterioridad al 1 de enero de 2000. Esto se conoce en la terminología del análisis de supervivencia que utilizaremos y que detallaremos más adelante como “truncamiento por la izquierda”. Dado que nuestra versión de la MCVL dispone de datos sobre episodios de afiliación a la Seguridad Social hasta el 31 de diciembre de 2019, el periodo de tiempo estudiado comprenderá entre los años 2000 y 2019. Este marco temporal tiene además la ventaja de terminar antes de 2020, año en el que la pandemia de la Covid-19 habría introducido variable con muy probables efectos confusores en el análisis. A fin de asegurarnos que el registro administrativo sea lo más fidedigno posible, excluirémos además aquellos episodios de afiliación cuya fecha de alta fuera anterior al 1 de enero de 1970.

En la MCVL usaremos también una serie de variables demográficas para el análisis como son el sexo, el tipo de contrato, el sector de actividad, la comunidad autónoma o la clase social ocupacional.

La variable de sector de actividad la elaboraremos siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades o CNAE de 2009 en una variación de la agrupación utilizada por Gómez et al. (2016), a fin de poder observar en detalle ciertos sectores de actividad que estos autores incluyen en categorías agrupadas, como la hostelería o la educación. Las categorías que utilizaremos serán:

Tabla 9: Categorías de la variable sector de actividad basadas en la clasificación CNAE-2009

Sector de actividad
1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca e industrias extractivas
2. Manufactura
3. Energía, suministro de agua y residuos
4. Construcción
5. Comercio al por mayor y al por menor
6. Transporte y almacenamiento
7. Hostelería
8. Información y comunicaciones
9. Actividades financieras

-
10. Actividades inmobiliarias
 11. Actividades profesionales, científicas, técnicas administrativas y servicios auxiliares
 12. Actividades administrativas y servicios auxiliares
 13. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
 14. Educación
 15. Actividades sanitarias y de servicios sociales
 16. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
 17. Otros servicios, actividades de los hogares y actividades de organizaciones extraterritoriales
 18. No consta
-

El tipo de contrato puede variar a lo largo de una relación laboral y en la MCVL el valor que consta corresponde al del último contrato vigente dentro del episodio de afiliación (lo cual tiene sentido ya que una trabajadora temporal puede pasar a indefinida, pero no al revés). Debido a la naturaleza similar al panel de la MCVL, hemos optado por no incluir la variable de la edad: la propia guía de uso de la MCVL indica que la fiabilidad de la variable relacionada con el nivel de estudios resulta insuficiente (Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, 2021), motivo por el cual no haremos uso de este como variable demográfica. Generaremos la variable de clase social ocupacional basándonos en los datos contenidos en la MCVL para el grupo de cotización de la persona trabajadora de cada episodio de afiliación. Esta última variable incluye las categorías de:

1. Ingenieros, licenciados, alta dirección.
2. Ingenieros técnicos, ayudantes titulados.
3. Jefes administrativos y de taller.
4. Oficiales 1ª y 2ª.
5. Oficiales 3ª y especialistas.
6. Ayudantes no titulados.
7. Oficiales administrativos.
8. Subalternos.
9. Auxiliares administrativos.

10. Peones y asimilados.

11. personas trabajadoras menores de 18 años.

Siguiendo a Durán Jordà (2013, p. 36), agruparemos las categorías 1 a 3 en “personas trabajadoras cualificadas no manuales”, las 4 y 5 en “personas trabajadoras cualificadas manuales”, las 6 a 9 en “personas trabajadoras no cualificadas no manuales” y la 10 en “personas trabajadoras no cualificadas manuales”. La categoría de “personas trabajadoras menores de 18 años” no quedará incluida en ninguna de las anteriores, ya que engloba a todas las personas trabajadoras menores de esa edad, independientemente de su categoría profesional. Es importante resaltar que esta variable de “clase social ocupacional” no guarda más que un remoto parecido con la noción marxista de clase social. Dicho concepto es mucho más complejo que una agrupación relativa a la profesión u ocupación concreta y en la obra de Marx su articulación depende en buena medida del grado de abstracción del análisis empleado (Murillo Arroyo & Murcia López, 2025), con el significado más general y abstracto referido al control efectivo de los medios de producción. Sin embargo, para ejercer una aproximación a las diferencias prácticas en las condiciones laborales y “oportunidades vitales” (Wright & Wright, 2005), así como a la estructura y dinámica del mercado laboral español, el concepto nos es de utilidad.

A fin de medir la precariedad laboral entendida como inestabilidad objetiva con respecto a la duración de la relación laboral, tal y como establecimos en la sección 4.4, utilizaremos una variable de elaboración propia (bautizada “dcom” para que coincida con la utilizada en la EPA) basándonos en las variables de fecha de alta de la cuenta de cotización y fecha de baja de la misma. Aunque esta variable no equivaldrá a la duración de los contratos laborales (ya que, como hemos señalado anteriormente, en rigor la MCVL recoge únicamente el alta y baja de los episodios de afiliación a la Seguridad Social, usados como proxy), cuenta con la ventaja respecto a los datos de la EPA de ser un registro administrativo, no sometido por tanto a problemas que sí que padecen los datos de tipo encuesta como los del sesgo de recuerdo.

Con la MCVL, de forma similar a la EPA, expondremos primero una serie de estadísticas descriptivas con tablas de contingencia y boxplots de las distintas variables demográficas. Más allá de las estadísticas descriptivas, sin embargo, el enfoque de la explotación de la MCVL será diferente a la de la EPA. Como señalábamos en la sección anterior, la aproximación más factible a nuestro problema de investigación mediante la EPA consiste en usar dos oleadas de años distintos: es decir, observar dos “cortes” transversales, uno antes y otro después de las reformas que pretendemos estudiar. Esto es debido a que la EPA se publica cada trimestre y los sujetos entrevistados van renovándose con el tiempo a razón de un sexto de la muestra cada uno. Esto significa que los sujetos de una edición de la EPA del trimestre t1 no coincidirán en ningún caso con los sujetos de la edición de la EPA de seis trimestres después, t2. El hecho plantea la dificultad de que realmente no se está pudiendo hacer ningún seguimiento de sujetos en el tiempo y lo que se lleva a cabo es una observación en el momento t1 y otra observación en t2 de grupos de sujetos independientes entre sí.

La buena noticia es que, como hemos señalado anteriormente en la sección 7.1.1, la MCVL carece de este tipo de limitaciones. Al tratarse de una base de datos que en cada oleada selecciona a los sujetos que ya estaban en ella si siguen en contacto con la Seguridad Social y que, en caso de que no lo estén, se sustituyen por personas con similares características, la muestra es similar a una del tipo panel y permite crear cohortes dinámicas para su estudio, es decir, seguir a los sujetos en el tiempo a fin de establecer comparaciones lo más similares posibles cuando se busca estudiar el efecto de una variable que cambia con el tiempo.

Esto es exactamente lo que llevaremos a cabo a fin de determinar si las reformas laborales de 2010 y 2012 tuvieron algún impacto en la precariedad laboral concebida como la inestabilidad respecto a la duración de la relación laboral. Para ello utilizaremos un conjunto de técnicas estadísticas comprendidas dentro de lo que se conoce como análisis de supervivencia. Vale la pena detenernos en detallar en qué consiste el mismo y cómo lo utilizaremos

con la MCVL, dado su uso relativamente menos frecuente que el de las técnicas utilizadas con la EPA como la regresión lineal.

El análisis de supervivencia es un conjunto de técnicas estadísticas utilizadas para estudiar una variable de interés entendida como el tiempo transcurrido hasta que ocurre un suceso. En sus inicios, lo que se estudiaba era exactamente la supervivencia de las personas hasta el suceso de su fallecimiento. De hecho, sus orígenes se remontan al siglo XVII, y en concreto a las primeras “tablas de vida” desarrolladas por John Graunt. Graunt fue un pañero inglés que, de forma autodidacta, sentó las bases de lo que hoy en día llamamos demografía, epidemiología y estadísticas de vida. En 1662 publicó su *Natural and Political Observations Made upon the Bills of Mortality* [*Observaciones naturales y políticas realizadas sobre los bills de mortalidad*] (Graunt, 1939) como un estudio sistemático de los *bills* de mortalidad de Londres (un tipo de registros de mortalidad publicados de forma esporádica). Dichos registros constituían una suerte de estudio de marketing encargado por los comerciantes londinenses que buscaban averiguar si sus clientes potenciales (es decir, los habitantes de Londres) aumentaban o disminuían a la luz de la presencia endémica de plagas en la ciudad de la época (J. R. Thompson, 2011, p. 44). A partir de estos, Graunt desarrolló en su obra las mencionadas “tablas de vida” que dividían la población en rangos de edad y calculaban la proporción de muertes y la proporción de supervivientes en cada una de ellas (Connor, 2022; Sutherland, 1963). El análisis de supervivencia comenzó por tanto vinculado al estudio de la supervivencia de las personas stricto sensu, y en la actualidad continúa empleándose de esta forma en campos como el estudio de la mortalidad por cáncer (Clark et al., 2003).

En las últimas décadas, sin embargo, las técnicas incluidas en el análisis de supervivencia han comenzado a utilizarse en campos como la criminología, la sociología o el marketing (Camilleri, 2019). ¿Por qué? Pues porque es un conjunto de técnicas que son de alta utilidad para estudiar las situaciones en las que el investigador tiene ante sí cualquier variable de transcurso de tiempo hasta que sucede un “suceso”: puede ser el tiempo hasta que un sujeto fallece por una enfermedad, como en su planteamiento original y más extendido, pero

también puede ser utilizada para aquellos casos en que interesa estudiar el tiempo que transcurre hasta que un alumno abandona los estudios (Plank et al., 2008), una persona trabajadora accede a su jubilación (Radl, 2013), reincidencia en el ámbito penal (Benda, 2005), o, más relacionado con nuestra temática de interés, duración de episodios de incapacidad temporal (Murcia López et al., 2016), la estabilidad laboral en distintos contextos nacionales (Marinescu, 2009; Mertens, 1999) o en colectivos específicos de la clase trabajadora, como las trabajadoras tras la maternidad (Skafida, 2012). Como puede observarse, se trata de un enfoque que casa especialmente bien cuando nuestro interés es analizar los posibles cambios que se han producido en la inestabilidad objetiva respecto a la continuidad de la relación laboral, concretada esta como la duración de las relaciones laborales reales.

El tiempo en el análisis de supervivencia, abreviado con la notación t , a veces se denomina “tiempo de seguimiento” puesto que es aquel durante el que se “sigue” a los sujetos de interés y que por tanto comprende la fecha de entrada en el estudio hasta la fecha registrada en la última observación. Es una de las dos variables fundamentales para efectuar el análisis. Este puede medirse en cualquier unidad que se desee. En nuestro caso, utilizaremos tanto los días como los años, dependiendo el nivel de detalle necesario en cada contexto. El tiempo de seguimiento comienza en lo que se conoce como t_0 , es decir, el momento en que comienza el estudio y la recogida de datos de los sujetos.

Este tiempo de seguimiento transcurre para cada sujeto hasta que se produce el “suceso” de interés, el sujeto abandona el estudio o la recogida de datos se detiene. Si se produce el suceso de interés, por convención científica el tiempo observado para cada sujeto se denomina “tiempo de supervivencia”, ya que en su origen era el tiempo que cada sujeto “sobrevivía” hasta el suceso, que originalmente era el fallecimiento. Ahora bien, hay sujetos que, durante el tiempo de seguimiento del estudio no experimentan el suceso de interés. De estos se dice que se tiene un tiempo incompleto o “censurado por la derecha”. Estas observaciones incompletas aportan información para estimar las probabilidades de “supervivencia” y son una de las diferencias del análisis de

supervivencia con respecto a otros estudios (Rebasa, 2005). Estos sujetos con tiempo censurado pueden ser de tres tipos: de un lado los sujetos “retirados vivos” son aquellos que, cuando termina el estudio, han sido seguidos regularmente pero que al momento de cierre del seguimiento no han presentado el suceso. Del otro, están los sujetos “perdidos” que son los que producen tiempos incompletos porque se interrumpe su tiempo de seguimiento antes de que finalice el estudio. Finalmente, están aquellos sujetos para los cuales se produce un suceso distinto pero que imposibilita que continúe el seguimiento. Nótese por tanto que existen únicamente dos posibilidades para los sujetos en un análisis de supervivencia: o bien se cuenta con su tiempo de supervivencia hasta que ocurre el suceso de interés o bien su tiempo de supervivencia está censurado por la derecha (Kleinbanum & Klein, 2012, p. 9).

El suceso de interés en el análisis de supervivencia, como hemos mencionado, se entiende como cualquier hecho de interés que le puede ocurrir a un individuo. Para el interés de nuestra investigación este suceso será la finalización de la relación laboral cuando se halle recogida por la MCVL bajo los supuestos de baja no voluntaria, baja por despido colectivo, causa objetiva de la empresa o de la persona trabajadora o baja por fin de contrato temporal o de duración determinada. Excluiremos de la consideración de suceso por tanto aquellos casos recogidos en la MCVL donde la causa de la baja no consta o se debe a la dimisión o baja voluntaria de la persona trabajadora, su fallecimiento, su baja por fusión o absorción de la empresa, por pase a situación de pensionista, de oficio, debida a la incapacidad temporal, por excedencia o cuidado de hijos o familiares, suspensión temporal por ERE, suspensión de contrato o por pase a inactividad de fijos discontinuos.

Un concepto relacionado, aunque diferente, de la censura de datos es el truncamiento de datos “por la izquierda” o “entrada retrasada” (Schober & Vetter, 2018). Esta práctica consiste en incluir en el análisis de supervivencia únicamente a los sujetos a partir de un momento determinado que se establece como el inicio del tiempo de seguimiento (t_0), de forma que si cualquier sujeto ha experimentado el suceso de interés antes de t_0 no resulte incluido en el estudio. Si el sujeto ha experimentado el suceso después de t_0 , se le incluye

en el estudio pero con la condición de que el sujeto no estaba en riesgo de ser un suceso observado hasta t_0 (Kleinbanum & Klein, 2012, p. 132).

Esta práctica debe ser utilizada con cuidado a fin de no provocar un sesgo de selección en los sujetos incluidos en el estudio. En nuestro caso, como explicamos anteriormente, haremos uso del truncamiento “por la izquierda” en el caso de aquellos episodios de afiliación que terminen con anterioridad al 1 de enero de 2000. Ello se debe a que, como detallaremos más adelante, una de las covariables de interés en el uso de la MCVL en nuestro estudio es el de la Gran Recesión de 2008. La inclusión de episodios de afiliación que hubieran terminado antes del 1 de enero de 2000 implicaría la inclusión de episodios que se habrían visto afectados por crisis anteriores. Supondría un sesgo de los resultados el controlar por una covariable de únicamente una crisis económica determinada y no de otras. Incluir episodios que terminen a partir del 1 de enero de 2000 parece un plazo de tiempo lo suficientemente razonable, sobre todo teniendo en cuenta que la base de datos incluye episodios únicamente hasta el 31 de diciembre de 2019. Además y de forma relacionada con este truncamiento, como ya señalamos anteriormente uno de los criterios de inclusión de los sujetos de nuestro estudio será que los episodios de afiliación se hayan iniciado antes del 1 de enero de 1970, a fin de contar con datos que correspondan a un registro administrativo lo más fidedigno posible. Esto es debido a que un sondeo preliminar de la MCVL nos muestra que varias de las variables demográficas de los episodios que se iniciaron antes de esta fecha muestran valores missing, quizás debido a la falta de exhaustividad en los registros anteriores a esa fecha.

7.1.3.1 Modelo de riesgos proporcionales de Cox en la MCVL

Con el objetivo de observar la diferencia en la inestabilidad objetiva respecto a la duración de las relaciones laborales antes y después de cada una de las reformas, utilizaremos una extensión del modelo de riesgos proporcionales de Cox, un tipo de modelo de regresión para resultados de supervivencia. Este está basado en el modelo de riesgos proporcionales de Cox e, igual que en

aquel, los resultados se expresan en términos de *hazard ratios* o HRs. La HR es la razón de dos funciones de *hazard*. Las funciones de *hazard* se pueden definir como la función $h(t)$ que nos da el potencial instantáneo por unidad de tiempo de que ocurra el suceso de interés, suponiendo que el sujeto ha sobrevivido hasta el tiempo t (Kleinbanum & Klein, 2012, p. 11). La HR, por tanto, se define como la razón entre las funciones de *hazard*: de un lado, la del grupo de referencia y, del otro, la de un grupo que ha experimentado un tratamiento o algún otro proceso comparable de interés para el estudio. En los modelos de Cox empleados para estudiar los efectos de tratamientos contra el cáncer, por ejemplo, la HR se basa en las funciones de *hazard* de aquellas personas a las que se administra algún tratamiento médico contra dicha enfermedad y aquellas a las que no. Así, una HR da un valor numérico con una interpretación similar a las de las más conocidas odds ratio: un valor de HR de 1 indica que no se observa efecto del “tratamiento” o característica de interés. Por contra, un valor de 10 de HR implicaría que el grupo expuesto al “tratamiento” o característica tiene diez veces el *hazard* de que ocurra el suceso que el grupo no expuesto.

Por ejemplo, en Abadi et al. (2014) se estudian los efectos de la radioterapia y la quimioterapia en pacientes de cáncer de pecho y la supervivencia de aquellas que las reciben y de las que no. Pero, como hemos señalado anteriormente, el uso del análisis de supervivencia ha experimentado en las últimas décadas un aumento en popularidad fuera de los ámbitos estrictamente médicos y sus distintos elementos pueden ser aplicados perfectamente en otros contextos. Un ejemplo es el estudio de Boršič y Kavkler (2009) en el que se estudia el desempleo en Eslovenia. En él, el suceso de interés es el final del episodio de desempleo y se muestran las HRs de las categorías de distintas covariables (como sexo, nivel de estudios o región del país) con respecto a una categoría de referencia de cada covariable. Un valor de 1,5 para una HR de la categoría de mujeres con respecto a la categoría de referencia de hombres en la variable sexo, por ejemplo, implicaría que la característica de ser mujer tiene 1,5 veces el *hazard* de que ocurra el suceso de que termine su episodio de

desempleo (o, lo que es lo mismo, de ser contratadas) en comparación con el *hazard* de que les ocurra a los hombres

En nuestro estudio, el “suceso” de interés sería la baja en afiliación, que indica el final de la relación o episodio de afiliación y que a pesar de no necesariamente coincidir con la finalización de la actividad laboral por cuenta ajena representada por dicho episodio de afiliación, consideraremos como proxy de la misma, de forma análoga a lo señalado anteriormente con respecto a la diferencia entre episodio de afiliación a la Seguridad social y episodio de actividad laboral por cuenta ajena.

Hemos mencionado que usaremos una extensión del modelo de riesgos proporcionales de Cox, y no el modelo en sí. Esto se debe al motivo de que en nuestro estudio tenemos que incorporar dos variables dependientes del tiempo: las reformas laborales y la Gran Recesión que afectó España entre 2008-2014. Esto infringe las condiciones del modelo de Cox clásico, donde las covariables incluidas en el modelo se asume que son independientes del tiempo. Esto se puede ilustrar volviendo al ejemplo utilizado anteriormente de Boršič y Kavkler (2009) las distintas covariables como sexo o nivel de estudios se entiende que son independientes del tiempo, es decir, que no varían durante el tiempo de seguimiento de los sujetos y por tanto no tienen efecto en el *hazard* o riesgo de que los episodios de desempleo terminen antes o después. Remontándonos al uso original del modelo de riesgos proporcionales de Cox que comentábamos en Abadi et al. (2014), al estudiar a sujetos que recibieron cirugía, terapia hormonal, radioterapia o quimioterapia, se está estudiando a grupos de personas distintos cuya característica (recibir radioterapia, recibir quimioterapia, cirugía o terapia hormonal) es constante en el tiempo, es decir, asumimos que el efecto de cada terapia resulta constante y no varía con el tiempo.

La realidad, sin embargo, a menudo es mucho más complicada y puede presentarnos situaciones como el caso de que estudiemos unos sujetos a los que les sea administrado un cierto tipo de radioterapia que pueda empeorar su pronóstico en los primeros meses debido a su agresividad pero mejorarlo a medio plazo en pacientes que lo soportan bien. Hablaríamos entonces de que tenemos una variable que varía con el tiempo (o *time-varying*, en inglés) ,

puesto que el cómo esté afectando al sujeto “depende” del tiempo (en el ejemplo, el riesgo de fallecimiento sería superior al principio del tiempo de seguimiento e inferior al medio plazo).

Pues bien, en nuestro estudio las variables de reforma laboral y de la Gran Recesión son variables que varían con el tiempo. Esto es debido a que no estudiamos a unos sujetos a los que afecten las distintas reformas laborales y otros que no, sino que la base de datos de la MCVL incluye los episodios de afiliación de numerosas personas trabajadoras españolas cuyas vidas laborales transcurrieron antes, durante y después la Gran Recesión y antes y después de la aprobación de las dos reformas laborales de interés de 2010 y de 2012. Es decir, no estamos comparando un grupo de sujetos que experimenta un “tratamiento” o una característica de interés que queremos estudiar y otro grupo (a menudo denominado “de control”) que carece de ella, sino que nuestra base de datos está compuesta de episodios de afiliación (que utilizamos como proxy de los contratos de trabajo) que pueden experimentar, o no, los posibles efectos de las distintas reformas laborales y de la crisis económica, según transcurran durante el periodo de tiempo en el que tienen efecto alguna de estas condiciones. Es decir, las variables de “reforma laboral” y de “crisis económica” serían variables dependientes del tiempo, en concreto de las clasificadas como “auxiliares” puesto que su valor cambia principalmente debido a características externas del entorno que pueden afectar a varios sujetos (en nuestro caso, episodios) simultáneamente (Kleinbanum & Klein, 2012, p. 248).

De forma gráfica, podemos ilustrar los valores de las distintas variables que varían con el tiempo auxiliares que queremos incluir en nuestro estudio de la siguiente forma:

Tabla 10: Variables que varían con el tiempo utilizadas en nuestro modelo extendido de Cox

Variable dependiente del tiempo	Valor antes de 2008	Valor entre 2008 y 2010	Valor entre 2010 y 2012	Valor entre 2012 y 2013	Valor después de 2013
Reforma laboral	0	0	1	2	2
Gran Recesión	0	1	1	1	0

Donde la variable reforma laboral adquiere el valor 1 para los efectos de únicamente la reforma laboral de 2010 y un valor de 2 para los efectos de la reforma laboral de 2012, que entran en vigor, respectivamente, el 17 de junio de 2010 y el 12 de enero de 2012. Por su parte, la variable de la recesión económica que sufrió España adquiere un valor de 1 entre el 1 de julio de 2008 y el 31 de julio de 2013, o lo que es lo mismo, entre el tercer trimestre de 2008 y el cuarto de 2013 (Banco de España, 2014).

En caso de que muestren significación estadística en los modelos de Cox bivariados, incluiremos en nuestro modelo final también las covariables de sexo, tipo de contrato, sector industrial, grupo de cotización y tipo de relación laboral.

La ecuación final por tanto que utilizaremos para el modelo de Cox extendido para variables dependientes del tiempo multivariado adoptaría por tanto la siguiente forma:

$$\lambda_i(t) = \lambda_0(t) e^{X_i(t)\beta}$$

Donde $\lambda_i(t)$ es el *hazard* para el contrato i en el tiempo (t) , $\lambda_0(t)$ es el *hazard* basal a lo largo del tiempo que comparten todos los contratos, $X_i(t)$ es el conjunto de valores de las covariables para el contrato i en el tiempo t y, finalmente, β es el vector de coeficientes de la regresión de Cox para las covariables.

De acuerdo a estos criterios y los derivados del marco teórico de la investigación, los criterios de inclusión para los sujetos de nuestro análisis de la MCVL (los episodios de afiliación) serán por tanto son los siguientes:

1. Que el episodio de afiliación haya cumplido los criterios como para ser incluido en la base de datos de la MCVL: es decir, que se trate del episodio de una de las personas seleccionadas al azar entre aquellos afiliados o pensionistas de la Seguridad Social, tal y como describimos en el apartado 7.1.1.
2. Que el episodio corresponda al de una persona trabajadora por cuenta ajena y no a una pensionista.

3. Que la fecha de baja del episodio se haya producido entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2019 y que la fecha de alta se produjera con posterioridad al 1 de enero de 1970.
4. Que el episodio de afiliación haya tenido una duración mínima de un día.
5. Que consten bajo el régimen de cotización general (incluyendo sus sistemas especiales de cotización), el régimen especial agrario por cuenta ajena o el régimen especial del mar, el régimen especial de la minería o el régimen especial de empleados del hogar.
6. Que el episodio de afiliación sea de una persona trabajadora ocupada, es decir, no de una persona desocupada cobrando prestación o subsidio de desempleo.
7. Que, en caso de haberse producido baja del episodio de afiliación, haya sido una baja no voluntaria de la persona trabajadora.

Aplicando los criterios de inclusión descritos, la n poblacional asciende a los 7.091.259 sujetos, es decir, de episodios de afiliación a la seguridad social que, como hemos señalado, utilizamos como proxies de los contratos de trabajo.

7.1.4 Resumen y conclusiones

A fin de realizar un análisis empírico sobre el posible efecto sobre la precariedad definida como inestabilidad objetiva sobre la duración de la relación laboral utilizaremos las bases estadísticas de la EPA y la MCVL. Recordemos que establecimos nuestra hipótesis 2 de la siguiente forma: las reformas laborales de 2010 y 2012 del ordenamiento jurídico laboral de las últimas dos décadas contribuyeron a incrementar la precariedad laboral de las personas trabajadoras españolas, entendida esta bajo la definición establecida durante nuestra investigación.

La EPA es una base de datos del tipo encuesta donde el sujeto entrevistado son los hogares españoles. La variable dependiente de interés que utilizaremos será la de la duración de la relación laboral con la empresa. Utilizaremos las ediciones correspondientes a 2007 (antes de la Gran Recesión y por tanto de las reformas laborales de 2010 y 2012) y de 2014 (tras la Gran Recesión y después de la entrada en vigor de ambas reformas). La MCVL es una base de

datos administrativos de tipo panel donde el sujeto es el episodio de afiliación a la Seguridad social. Contiene datos que res remontan al siglo XX, pero para el interés de nuestra investigación, incluiremos únicamente los episodios de afiliación con fecha de baja posterior al año 2000 o que continuaban vigentes en la fecha de recogida de datos en 2019. La variable dependiente de interés será construida como la duración de dichos episodios, en función de la diferencia entre la fecha de baja del episodio y su fecha de alta.

La distinta naturaleza de las dos bases de datos nos conducirá a emplear técnicas estadísticas diferentes con cada una. Esto, lejos de ser un problema, supone una ventaja ya que seremos capaces de realizar una triangulación no sólo respecto a las bases de datos empleadas, sino también metodológica, con la consiguiente posibilidad de contrastar los resultados obtenidos y ayudar a arrojar luz sobre nuestra hipótesis.

Todos nuestros análisis estadísticos se realizarán estratificados por sexo, puesto que resulta de especial interés tener en cuenta la perspectiva de género en el mundo del trabajo y cómo los fenómenos en el mismo pueden afectar a trabajadores hombres y trabajadoras mujeres. En primer lugar realizaremos una exploración descriptiva de ambas bases de datos. Con la EPA, llevaremos a cabo un análisis transversal repetido en las dos ediciones anuales que emplearemos (2007 y 2014). En primer lugar llevaremos a cabo una prueba t de Student desapareada de la variable de duración de la relación laboral con la empresa según la variable año (2007 y 2014), así como una regresión lineal multivariada con la variable independiente del año, la variable dependiente de duración de la relación laboral con la empresa y con las covariables demográficas de interés de sexo, grupo de edad, tipo de contrato, nivel de estudios y comunidad autónoma. Con la MCVL llevaremos a cabo una serie de técnicas contenidas en lo que se conoce como análisis de supervivencia: curvas de supervivencia, test de log-rank y modelo de Cox extendido para variables dependientes del tiempo. Este último se construirá realizando primero regresiones de Cox bivariadas entre la variable independiente del periodo (con tres valores: antes de las reformas, después de la reforma de 2010 y después de la reforma de 2012) y la variable dependiente de duración del episodio de

afiliación y entre las distintas covariables de control (Gran Recesión, tipo de contrato, sector de actividad económica, clase social ocupacional y coeficiente de parcialidad) y la variable dependiente y, finalmente, un modelo multivariado que incorporará tanto la variable independiente como la independiente y el resto de covariables de control.

Tabla 11: Resumen de la metodología en la explotación estadística de las bases de datos de la EPA y la MCVL

Característica	EPA	MCVL
Tipo de base de datos	Encuesta	Base de datos administrativos tipo panel
Sujeto de observación de la base de datos	Persona	Episodio de afiliación
Tipo de análisis	Análisis transversal repetido en el tiempo	Análisis de supervivencia
Periodo estudiado	2007 y 2014	2000-2019
Población de estudio	Personas trabajadoras por cuenta ajena, ocupadas, entrevistados en el tercer trimestre de 2007 ó 2014	Episodios de afiliación de personas trabajadoras del régimen de cotización general con fecha de alta posterior a 1 de enero de 1970 y en caso de tener fecha de alta, que sea posterior al 1 de enero de 2000.
N poblacional tras aplicar criterios de inclusión	98.935 sujetos entrevistados	7.091.259 episodios de afiliación
Técnicas estadísticas a utilizar	• Estadística descriptiva: tablas de contingencia con y número, frecuencia de cada categoría, así como duración mediana y de percentil 25 y 75 de duración de los episodios. • Test de t de Student desapareada. • Regresión lineal.	• Estadística descriptiva: tablas de contingencia con y número, frecuencia de cada categoría, así como duración mediana y de percentil 25 y 75 de duración de los episodios. • Test de log-rank. • Modelo de Cox extendido para variables dependientes del tiempo.
Variable independiente: categorías	Año: 2007 y 2014.	Periodo: antes de las reformas (2000-2010), después de la reforma de

		2010 (2010-2012) y después de la reforma de 2012 (2012-2019).
Variable dependiente	Duración de la relación laboral con la empresa.	Duración del episodio de afiliación.
Variables demográficas y covariables de de control	1. Sexo 2. Grupo de edad 3. Tipo de contrato 4. Nivel de estudios 5. Comunidad autónoma	1. Sexo 2. Tipo de contrato 3. Sector de actividad 4. Clase social ocupacional 5. Comunidad autónoma 6. País de nacimiento

7.2 Resultados del análisis cuantitativo de la Encuesta de Población

Activa

Las siguientes tablas recogen el análisis descriptivo de la Encuesta de Población Activa en función de las variables de interés de nuestro estudio.

Tabla 12: Número y proporción de sujetos entrevistados y duración de relación laboral en meses con empresa según sexo y grupo de edad en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana (p25, p75).

Grupo de edad	Hombres				Mujeres			
	2007		2014		2007		2014	
	Número (%)	M (p25, p75)	Número (%)	M (p25, p75)	Número (%)	M (p25, p75)	Número (%)	M (p25, p75)
16-24	3.598 (11,90 %)	9 (3, 24)	1.159 (4,96%)	10 (3, 28)	2.605 (11,24%)	8 (3, 20)	1.096 (4,95%)	8 (3, 20)
25-34	7.890 (26,09%)	27 (8, 67)	4.751 (20,32%)	47 (12, 88)	6.635 (28,64%)	25 (8, 60)	4.537 (20,49%)	43 (11, 81)
35-44	8.160 (26,98%)	77 (20, 165)	7.088 (30,31%)	92 (31, 161)	6.652 (28,71%)	64 (17, 157)	6.812 (30,76%)	91 (36, 155)
45-54	7.024 (23,23%)	182 (46, 302)	6.763 (28,92%)	183 (67, 295)	5.301 (22,88 %)	116 (27, 272)	6.494 (29,33%)	135 (54, 269)
55-64	3.438 (11,37%)	257 (84, 391)	3.505 (14,99%)	304 (127, 408)	1.903 (8,21%)	198 (64, 365)	3.119 (14,09%)	228 (94, 393)
65 ó más	132 (0,44%)	399 (144, 499)	118 (0,50%)	258 (82, 484)	70 (0,30%)	204 (72, 400)	85 (0,38%)	129 (63, 312)
Total	30.242 (100%)	52 (12, 158)	23.384 (100%)	91 (26, 195)	23.166 (100%)	40 (10, 122)	22.143 (100%)	83 (24, 168)

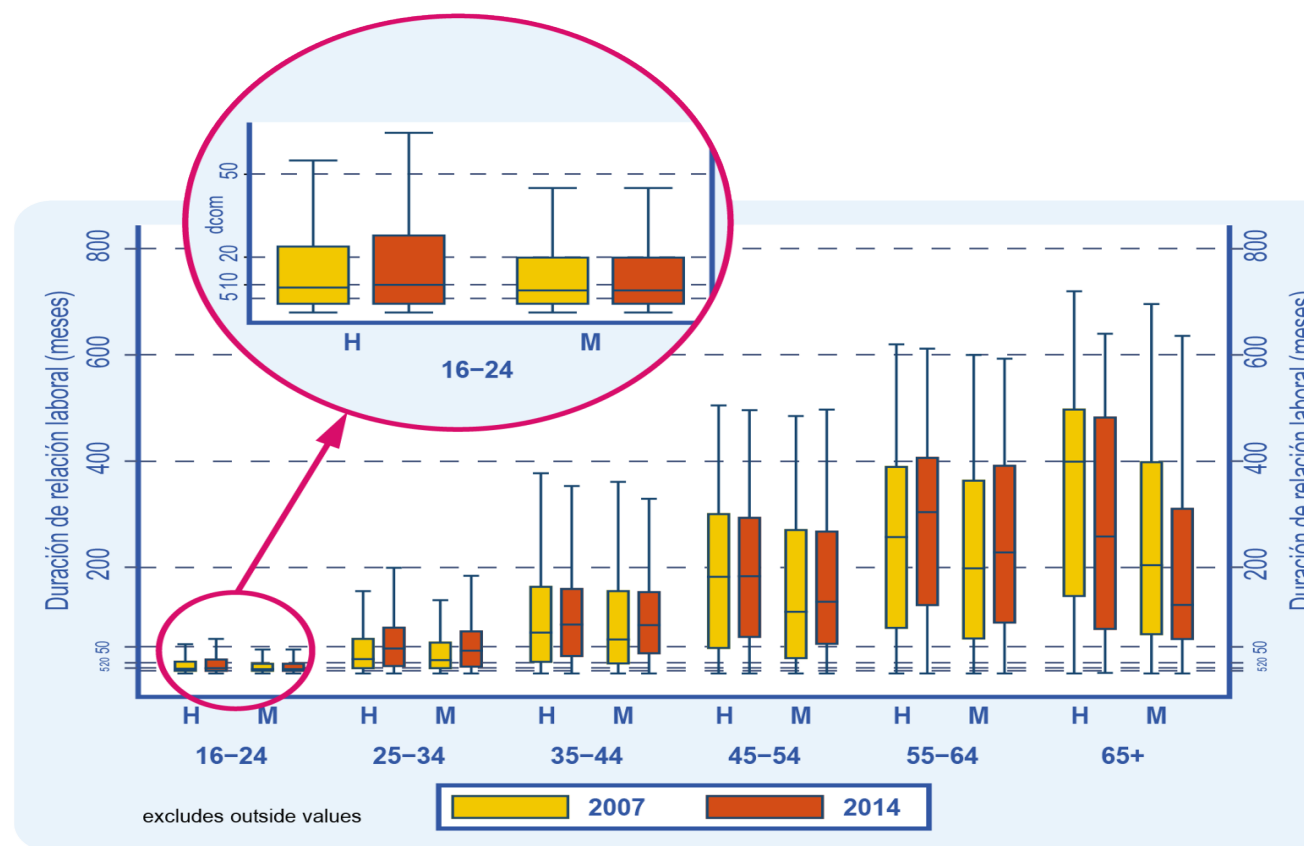


Figura 3: Duración en meses de la relación laboral con la empresa según sexo y grupo de edad en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana, p25, p75. Valores *outliers* excluidos.

Tabla 13: Número y proporción de sujetos entrevistados y duración de relación laboral con empresa en meses según sexo y tipo de contrato en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana (p25, p75).

Tipo de contrato	Hombres				Mujeres			
	2007		2014		2007		2014	
	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)
Indefinidos	21.414 (70,81%)	96 (38, 216)	18.005 (77%)	130 (64, 244)	15.382 (66,4%)	74 (28, 184)	16.585 (74,9%)	108 (55, 201)
Temporales	8.828 (29,19%)	8 (3, 23)	5.379 (23%)	8 (2, 28)	7.784 (33,6%)	8 (3, 26)	5.558 (25,1%)	10 (3, 40)
Total	30.242 (100%)	52 (12, 158)	23.384 (100%)	91 (26, 195)	23.166 (100%)	40 (10, 122)	22.143 (100%)	83 (24, 168)

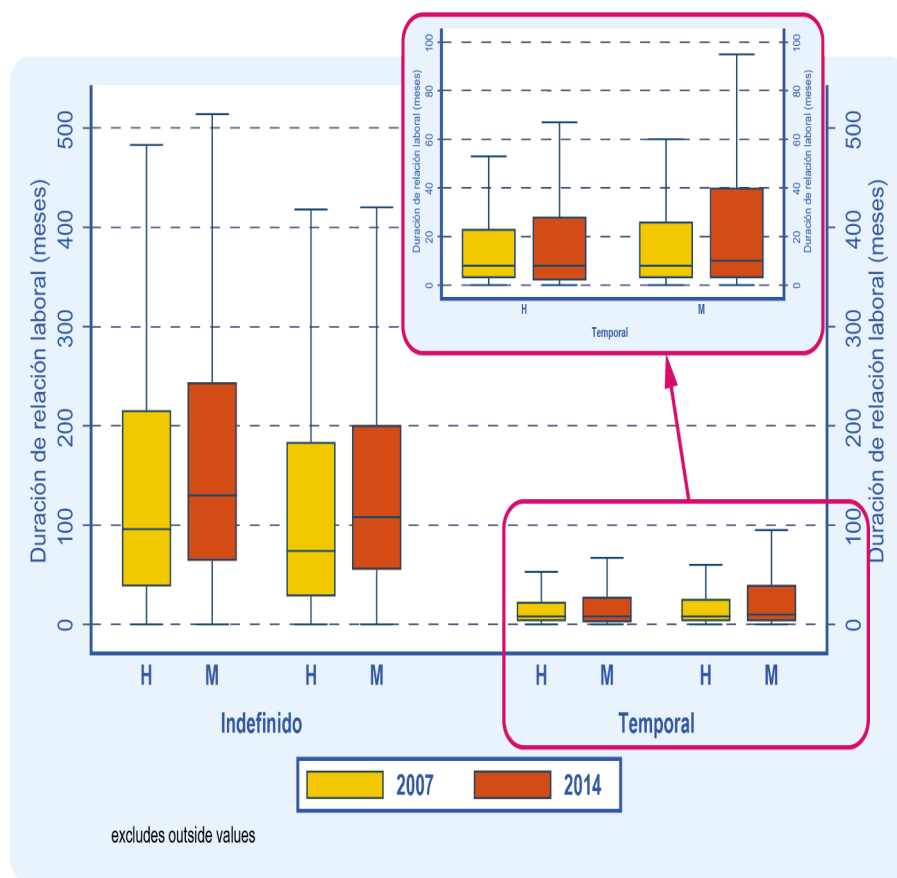


Figura 4: Duración en meses de la relación laboral con la empresa según sexo y tipo de contrato en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana, p25, p75. Valores *outliers* excluidos. Mediana, p25, p75. Valores *outliers* excluidos.

Tabla 14: Número y proporción de sujetos entrevistados y duración de relación laboral con empresa en meses según sexo y nivel de estudios en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana (p25, p75).

Nivel de estudios	Hombres				Mujeres			
	2007		2014		2007		2014	
	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)
Sin estudios	924 (3,15%)	36 (7, 132)	332 (1,64%)	60 (5, 147)	470 (2,12%)	32 (8, 120)	245 (1,14%)	53 (10, 154)
Primaria	4.048 (12,97%)	51 (10, 192)	1.405 (6,09%)	84 (11, 229)	2.131 (8,93%)	42 (9, 136)	1.121 (5,24%)	75 (20, 170)
Secundaria y bachillerato	13.842 (45,68%)	46 (11, 136)	10.379 (43,73%)	85 (20, 192)	9.032 (39,99%)	33 (8, 96)	8.143 (36,85%)	72 (18, 150)
FP y similares	2.433 (8,12%)	48 (13, 126)	2.224 (9,01%)	80 (19, 167)	2.232 (9,11%)	37 (9, 109)	2.267 (9,49%)	77 (23, 156)
Universitarios	8.995 (30,07%)	69 (18, 188)	9.044 (39,54%)	102 (40, 211)	9.301 (39,85%)	52 (14, 147)	10.367 (47,28%)	92 (33, 183)
Total	30.242 (100%)	52 (12, 158)	23.384 (100%)	91 (26, 195)	23.166 (100%)	40 (10, 122)	22.143 (100%)	83 (24, 168)

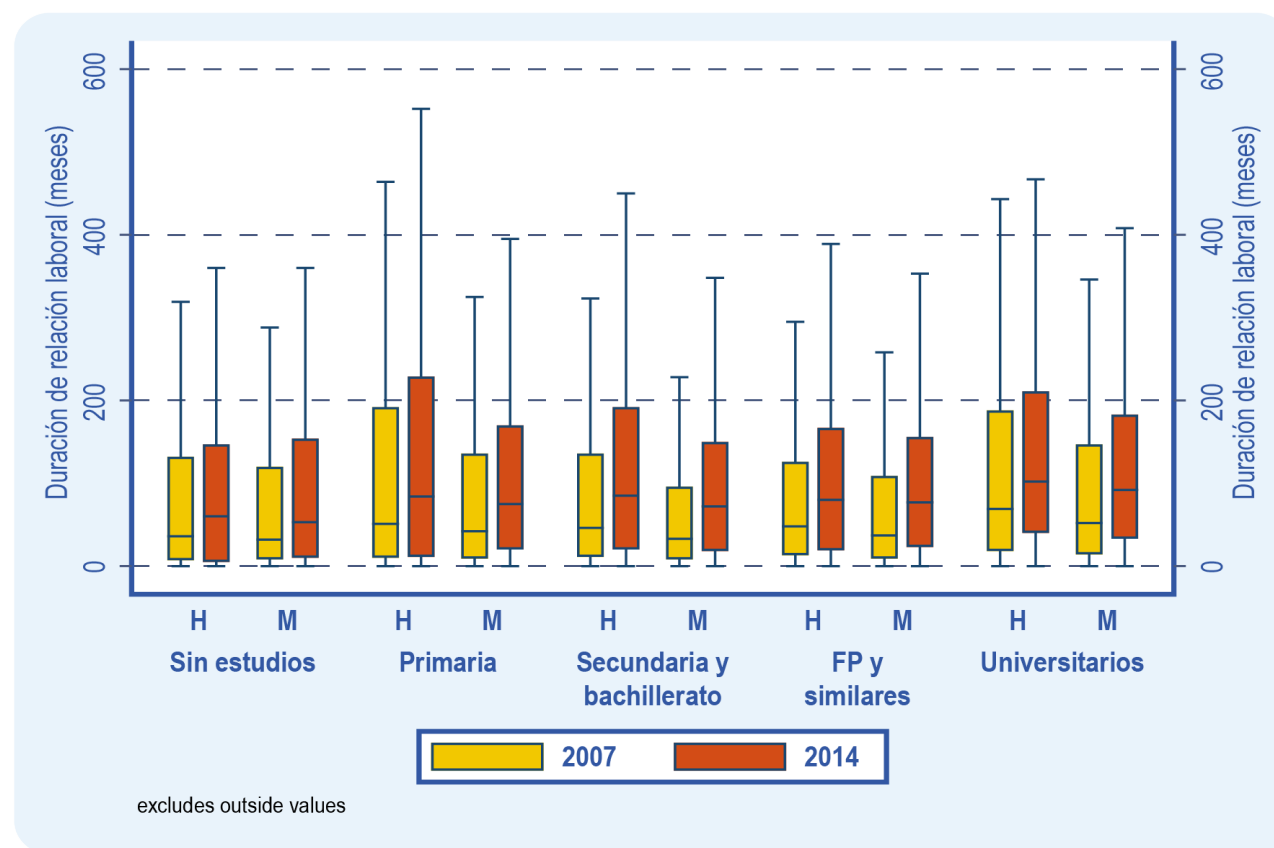


Figura 5: Duración en meses de la relación laboral con la empresa según sexo y nivel de estudios para 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana, p25, p75. Valores *outliers* excluidos.

Tabla 15: Duración en meses de relación laboral con la empresa en meses según tipo de contrato y comunidad autónoma en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana (p25, p75).

Comunidad autónoma	Hombres				Mujeres			
	2007		2014		2007		2014	
	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)
Andalucía	5.242 (17,33%)	39 (8, 132)	3.388 (14,49%)	83 (12, 192)	3.556 (15,35%)	32 (8, 109)	3.038 (13,72%)	73 (16, 156)
Aragón	1.394 (4,61%)	59 (13, 188)	965 (4,13%)	91 (27, 196)	1.059 (4,57%)	42 (12, 126)	912 (4,12%)	92 (29, 171)
Asturias, Principado de	686 (2,27%)	72 (18, 210)	642 (2,75%)	120 (46, 240)	554 (2,39%)	49 (13, 143)	617 (2,79%)	84 (36, 192)
Balears, Illes	819 (2,71%)	48 (10, 123)	637 (2,72%)	63 (13, 153)	713 (3,08%)	38 (10, 114)	703 (3,17%)	61 (14, 136)
Canarias	1.616 (5,34%)	48 (11, 134)	1.094 (4,68%)	90 (15, 201)	1.253 (5,41%)	37 (10, 103)	1.006 (4,54%)	74 (13, 159)
Cantabria	780 (2,58%)	75 (18, 207)	584 (2,5%)	129 (41, 240)	635 (2,74%)	55 (16, 150)	551 (2,49%)	85 (31, 179)
Castilla y León	2.742 (9,07%)	72 (17, 205)	2.073 (8,87%)	120 (42, 252)	2.115 (9,13%)	52 (12, 159)	2.030 (9,17%)	93 (32, 189)
Castilla - La Mancha	2.278 (7,53%)	48 (12, 156)	1.682 (7,19%)	94 (25, 196)	1.474 (6,36%)	34 (8, 106)	1.354 (6,11%)	84 (29, 161)
Catalunya	3.343 (11,05%)	52 (14, 148)	2.639 (11,29%)	89 (28, 177)	2.883 (12,44%)	41 (11, 120)	2.668 (12,05%)	84 (29, 164)
Comunitat Valenciana	2.626 (8,68%)	43 (10, 132)	1.801 (7,7%)	89 (23, 197)	2.008 (8,67%)	35 (9, 112)	1.682 (7,6%)	81 (21, 168)
Extremadura	1.152 (3,81%)	63 (15, 177)	819 (3,5%)	78 (19, 196)	779 (3,36%)	40 (9, 139)	679 (3,07%)	63 (18, 164)
Galicia	1.870 (6,18%)	72 (15, 186)	2.567 (10,98%)	109 (35, 221)	1.480 (6,39%)	48 (13, 140)	2.619 (11,83%)	92 (29, 188)
Madrid, Comunidad de	1.824 (6,03%)	60 (14, 174)	1.398 (5,98%)	85 (33, 192)	1.594 (6,88%)	45 (13, 132)	1.354 (6,11%)	84 (31, 168)
Murcia, Región de	1.081 (3,57%)	38 (10, 108)	777 (3,32%)	72 (13, 168)	747 (3,22%)	28 (8, 87)	661 (2,99%)	66 (18, 140)
Navarra, Comunidad Foral de	724 (2,39%)	72 (20, 181)	543 (2,32%)	117 (39, 228)	581 (2,51%)	48 (12, 137)	570 (2,57%)	94 (37, 192)
País Vasco	1.321 (4,37%)	72 (20, 192)	1.132 (4,84%)	120 (45, 224)	1.189 (5,13%)	57 (13, 167)	1.154 (5,21%)	96 (36, 188)
Rioja, La	525 (1,74%)	69 (19, 186)	461 (1,97%)	108 (44, 196)	425 (1,83%)	43 (12, 132)	421 (1,9%)	87 (25, 187)

7.2 Resultados del análisis cuantitativo de la Encuesta de Población Activa

Ceuta	117 (0,39%)	99 (20, 240)	114 (0,49%)	156 (57, 272)	63 (0,27%)	55 (9, 172)	74 (0,33%)	117 (71, 215)
Melilla	102 (0,34%)	84 (36, 177)	68 (0,29%)	168 (49, 300)	58 (0,25%)	58 (15, 120)	50 (0,23%)	132 (45, 264)
Total	30.242 (100%)	52 (12, 158)	23.384 (100%)	91 (26, 195)	23.166 (100%)	40 (10, 122)	22.143 (100%)	83 (24, 168)

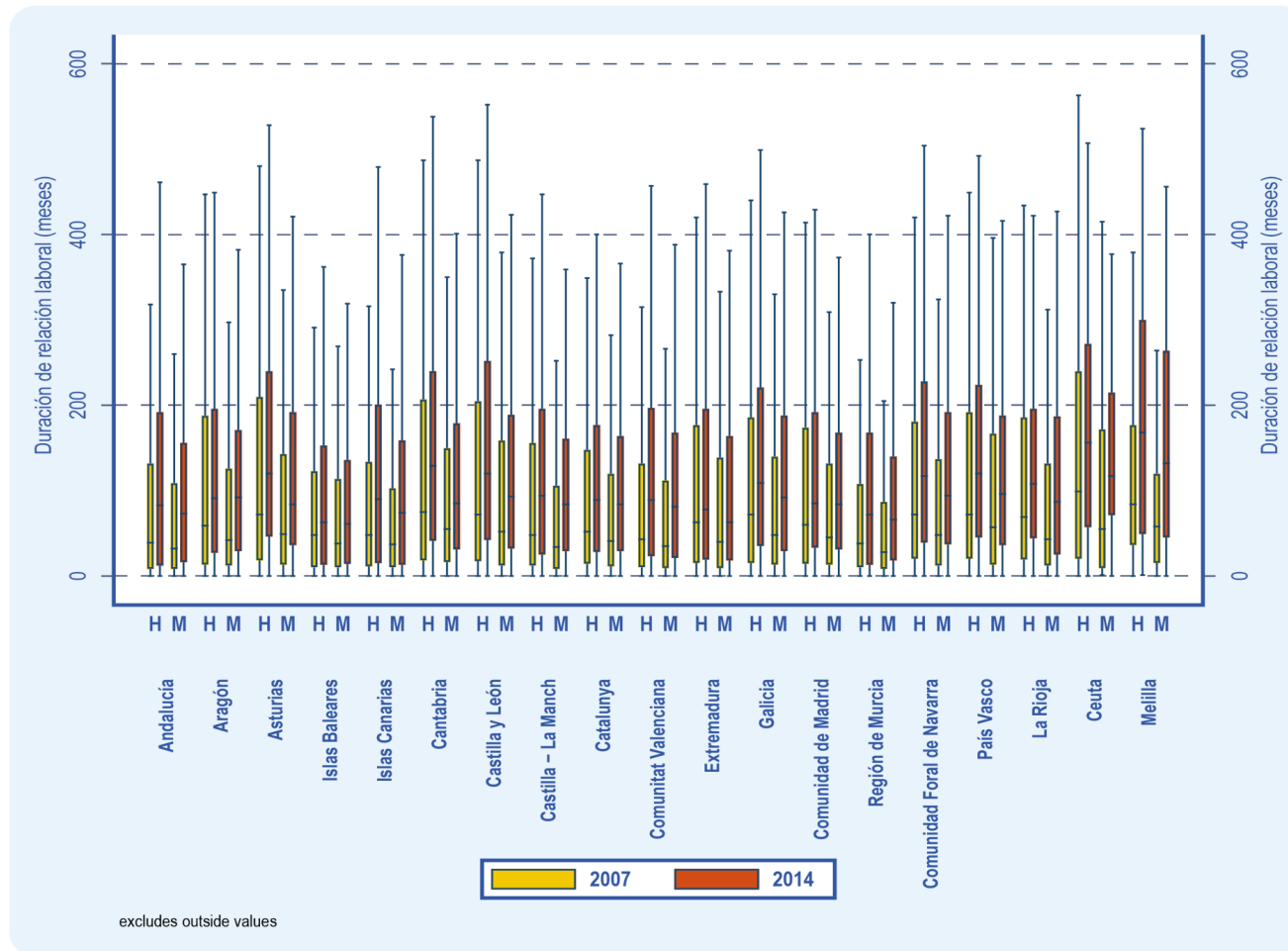


Figura 6: Duración en meses de la relación laboral con la empresa según sexo y comunidad autónoma en 2007 y 2014 (2º trimestre). Mediana, p25, p75. Valores *outliers* excluidos.

Las estadísticas descriptivas muestran varios datos sobre los cambios entre 2007 y 2014 que llaman la atención. En primer lugar se puede observar cómo todas las duraciones de relaciones laborales con la empresa aumentaron entre ambos años: la mediana se incrementó de 52 a 91 meses y de 40 a 83 en hombres y en mujeres respectivamente, pero la duración de los percentiles 25 y 75 también aumentó en ambos grupos de personas trabajadoras.

La tabla 12 nos muestra datos sobre el número y porcentaje de los sujetos entrevistados según sexo y grupo de edad, así como duraciones mediana, de percentil 25 y 75 de sus duraciones laborales con la empresa. Al comparar la duración de las relaciones laborales entre ambos sexos la tendencia general que se observa es que suelen ser superiores entre trabajadores hombres, si bien las diferencias son más pronunciadas cuanto mayor es el grupo de edad. Por ejemplo, en 2014 la duración mediana de las relaciones laborales de los trabajadores hombres entre 16 y 24 años era de 10 meses, mientras que la de las trabajadoras mujeres del mismo grupo de edad era de 8. En el mismo año y en el grupo de edad de 55 a 64 años, por contra, la duración mediana en los trabajadores hombres alcanzaba los 304 meses mientras que en las mujeres era de 228.

Respecto a los cambios en los grupos de edad observamos un gradiente pronunciado en el incremento de la duración mediana de la relación laboral con la empresa con respecto a los grupos de edad. La única excepción a esta gradiente respecto a la duración mediana es el grupo de edad de 65 años ó más en mujeres y en hombres en 2007. La misma tabla señala también que entre 2007 y 2014 se produjo una disminución de la duración mediana de la relación laboral con la empresa entre las personas trabajadoras de ambos sexos mayores de 65 años y en el caso de las trabajadoras de entre 16 y 24 años, la duración permaneció igual en ambos años.. En el resto de grupos de edad se observa un aumento de la duración mediana, en algunos casos ligera, como es el aumento de apenas un mes en los grupos de edad de 16 a 24 años y de 45 a 54 años de trabajadores hombres. Sin embargo en otros casos la diferencia es llamativa, como es el de los trabajadores hombres de entre 55 a

64 años, que pasa de una duración de 257 a 304, lo cual supone un incremento de 47 meses.

Las diferencias, sin embargo, hacen intuir que como resulta razonable esperar, el tipo de contrato de la persona trabajadora estuviera jugando un papel importante en esta divergencia entre los datos observados antes de las reformas laborales y después. En la tabla 13 desglosamos los datos por tipo de contrato. Como es lógico, las personas trabajadoras con contratos indefinidos muestran duraciones de relación laboral muy superiores a aquellas personas trabajadoras con contratos temporales. Un ejemplo: es abrumadora la diferencia entre trabajadores hombres con contrato indefinido respecto a aquellos con contrato temporal en 2014: 130 meses respecto a 8. Siguen existiendo diferencias entre sexos: entre las personas trabajadoras con contrato indefinido, la duración mediana de la relación laboral con la empresa es superior entre los trabajadores hombres que en las trabajadoras mujeres. Con todo, resulta llamativo que entre las personas trabajadoras temporales dicha duración mediana fue idéntica en 2007 para ambos sexos e incluso fuera ligeramente superior para las trabajadoras temporales mujeres que en los hombres, con 10 meses frente a 8. Con respecto a los cambios entre periodos, se puede comprobar cómo la duración mediana de la relación laboral con la empresa permaneció estancada entre los de trabajadores hombres con contrato temporal (lo que implica que la diferencia con los trabajadores hombres con contrato indefinido mencionada sea aún más llamativa) y aumentó apenas dos meses entre las trabajadoras mujeres. Por contra, entre las personas trabajadoras con contrato indefinido, la duración aumentó de forma notable, tanto en hombres como en mujeres, de 96 meses a 130 y de 74 a 108, respectivamente.

La tabla 14 nos muestra datos según sexo y nivel de estudios. las personas trabajadoras con estudios universitarios acumulan las duraciones de relación laboral más extensas, mientras que aquellos que no poseen titulación tienen las más reducidas. La brecha de género sigue mostrándose claramente, esta vez en todas las categorías de nivel de estudios. Además, todas las categorías vieron incrementos en la duración mediana de sus relaciones

laborales con la empresa. El aumento más ligero de 24 y 21 meses en hombres y mujeres respectivamente se produce en las personas trabajadoras sin estudios. En el resto de categorías los incrementos son de más de 30 meses entre ambos periodos, y en particular en las trabajadoras con estudios de FP y similares o de nivel universitario llegan a los 40 meses de diferencia: en 2007 las primeras tenían una duración mediana de 37 mese y las segundas de 52; en 2014 alcanzaban los 77 y 92 meses de duración.

Finalmente, en la tabla 15 se muestra la información por sexo y comunidad autónoma. Aunque existen obvias diferencias geográficas, la tabla está lejos de mostrar una correlación entre desarrollo económico y duración de las relaciones laborales con la empresa. Por ejemplo, es cierto que Andalucía, Extremadura o Illes Balears concentran las duraciones medianas más reducidas en 2014 entre trabajadores hombres. Pero las duraciones más elevadas se hallan en Asturias, Castilla y León y País Vasco (120 meses), Cantabria (129) y sobre todo en Ceuta (156) y Melilla (168), si bien estos últimos datos se basan en una muestra muy reducida. En las trabajadoras mujeres se suele seguir el mismo patrón geográfico de diferencia entre duraciones, aunque de forma menos acusada. La brecha de género sigue siendo explícita, viéndose de forma más acusada casos como Asturias (con 84 meses de duración mediana para las trabajadoras en 2014 frente a 120 para los hombres) o Cantabria (85 frente a 129 para el mismo año), y especialmente Ceuta y Melilla (156 para hombres y 1127 para mujeres en el primer caso y 168 y 132 en el segundo). En la Comunidad de Madrid se da casi una paridad de duración mediana en 2014 (85 meses para los hombres frente a 84 para mujeres).

Respecto a la variación entre los dos periodos estudiados, de nuevo, el patrón es el de un aumento de la duración mediana de las relaciones laborales con la empresa en ambos sexos. Quizás el aumento más débil se da en Extremadura, donde se pasa de 63 a 78 meses en trabajadores hombres y de 40 meses a 63 en trabajadoras mujeres, siendo también notable el aumento de 25 meses en los trabajadores hombres de la Comunidad de Madrid. En contraste, Ceuta y Melilla, Navarra, Castilla-La Mancha, Castilla y León,

Navarra o Comunitat Valenciana arrojan aumentos de alrededor de 40 meses o más para ambos sexos entre 2007 y 2014.

Tabla 16: Prueba t de Student desapareada de igualdad de medias de duración de relación laboral con la empresa entre 2007 y 2014.

Two-sample t test with equal variances								
	obs1	obs2	Mean1		dif	St Err	t value	p value
				Mean2				
Duración entre 2007 y 2014	53.408	45.527	109,305	137,178	-27,873	0,797	-34,95	0

La diferencia entre duraciones de la relación laboral con la empresa entre 2007 y 2014 comentada anteriormente es, sin embargo, una diferencia a nivel descriptivo de los datos de la EPA que no tiene por qué traducirse en un dato estadísticamente significativo. Sin embargo, la tabla 16 muestra los resultados de la prueba t de Student desapareada de igualdad de medias de duración de la relación laboral con la empresa entre los dos años de referencia del estudio, que confirma que existe una diferencia estadísticamente significativa en la media de dicha variable entre ambos años, lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula de que ambas medias son iguales.

Tabla 17: Regresión lineal simple entre año y duración de la relación laboral en la empresa para trabajadores hombres.

dcom	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]		Sig
Anyo: base 2007	0	.	.	.	.	.	.
2014	27,757	1,129	24,58	<0,01	25,54	29,97	***
Constant	117,771	0,746	157,94	<0,01	116,31	119,23	***
Mean dependent var	129,875		SD dependent var		130,4		
R-squared	0,01		Number of obs		53626		
F-test	604,26		Prob > F				0,00
Akaike crit. (AIC)	673.965,65		Bayesian crit. (BIC)			673983,43	
	3						
*** p<.01, ** p<.05, * p<.1							

7.2 Resultados del análisis cuantitativo de la Encuesta de Población Activa

Tabla 18: Regresión lineal simple entre año y duración de la relación laboral en la empresa para trabajadoras mujeres.

dcom	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]		Sig
Anyo: base 2007	0	.	.	.	.	.	
2014	30,106	1,112	27,07	<0,01	27,93	32,29	***
Constant	98,25	0,778	126,36	<0,01	96,729	99,78	***
Mean dependent var	112,966		SD dependent var		119,3		
R-squared	0,02		Number of obs		45309		
F-test	732,68		Prob > F		0,00		
Akaike crit. (AIC)	561.156,81		Bayesian crit. (BIC)		561174,25		
	2						
*** p<.01, ** p<.05, * p<.1							

La tabla 17 muestra la regresión lineal simple entre la duración de la relación laboral en la empresa como variable continua dependiente y el año (2007 y 2014, antes y después de las reforma y la crisis, respectivamente, con 2007 como año de referencia) como variable independiente categórica, para trabajadores hombres. Como se puede observar, la ecuación de regresión prediría un incremento casi 28 meses en la duración de la relación laboral con la empresa en 2014 con respecto a 2007 para un nivel de significación estadística inferior a 0,01. Podemos rechazar por tanto la hipótesis nula de que la duración de la relación laboral es igual en ambos años. La tabla 18 por su parte muestra los resultados para la regresión lineal simple de idénticas características pero aplicada únicamente a las trabajadoras mujeres. Se comprueba que la categoría 2014 en la variable de año predeciría un incremento de 30 meses para las trabajadoras mujeres con respecto al año de referencia, 2007, para un valor p inferior al 0,01.

Tabla 19: Regresión lineal múltiple entre año y duración de relación laboral con la empresa para trabajadores hombres con tipo de contrato, grupo de edad, nivel de estudios y comunidad autónoma como covariables de control.

7.2 Resultados del análisis cuantitativo de la Encuesta de Población Activa

dcom	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]		Sig
Anyo : base 2007	0	,	,	,	,	,	
2014	3,25	0,8	4,05	0	1,68	4,81	***
Consta nt	115,09	0,51	227,24	<0,01	114,1	116,08	***
Mean dependent var	129,88		SD dependent var		130,4		
R-squared	0,47		Number of obs		53626		
F-test	1634,86		Prob > F				0,00
Akaike crit. (AIC)	634420,9 8		Bayesian crit. (BIC)		634687,68		
*** p<.01, ** p<.05, * p<.1							

Tabla 20: Regresión lineal múltiple entre año y duración de relación laboral con la empresa para trabajadoras mujeres con tipo de contrato, grupo de edad, nivel de estudios y comunidad autónoma como covariables de control.

dcom	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]		Sig
Anyo : base 2007	0	,	,	,	,	,	
2014	2,15	0,82	2,61	0,01	0,53	3,76	***
Consta nt	115,09	0,51	227,24	<0,01	114,1	116,08	***
Mean dependent var	112,97		SD dependent var		119,3		
R-squared	0,42		Number of obs		45309		
F-test	1123,16		Prob > F				0,00
Akaike crit. (AIC)	531752, 24		Bayesian crit. (BIC)		532013,88		
*** p<.01, ** p<.05, * p<.1							

Finalmente, las tabla 19 y 20 muestran el modelo final de regresión lineal que incorporan las distintas covariables de control, estratificado por sexo. La inclusión de las covariables de control de grupo de edad, tipo de contrato, nivel de estudios y comunidad autónoma, modera el efecto que parecía tener el año

2014 en la duración de la relación laboral con la empresa con respecto al año 2007 de referencia, arrojando un valor de un incremento de 3,245 meses para los hombres y de 2,148 para las mujeres. Ambos valores son estadísticamente significativos para un valor p inferior a 0,01.

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Las siguientes tablas muestran las estadísticas descriptivas de la base de datos de la MCVL. Están presentadas de forma paralela a las del epígrafe 7.2 dedicado a la EPA, si bien conviene recordar las advertencias en contra de establecer comparaciones directas señaladas en el epígrafe 7.1 dedicado a la metodología del análisis cuantitativo: la estadística descriptiva de la EPA se basa en dos cortes transversales en años distintos, 2007 y 2014 (antes y después de las reformas laborales estudiadas de 2010 y 2012), el sujeto de la base de datos es la persona trabajadora y la duración que se observa es la de la “relación laboral con la empresa” medida en días. Por contra, en el uso de la MCVL, al tratarse de una muestra continua tomada desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2019, no tiene sentido mostrar estadísticas descriptivas de dos momentos temporales, y tanto las tablas de contingencia como las figuras que presentaremos harán referencia a la totalidad de los datos analizados, es decir, de los contratos que han cumplido con los criterios de inclusión descritos en el epígrafe 7.1.3. Se presentan tanto el número de contratos y proporción de las distintas categorías de cada una de las variables como la duración mediana, percentil 25 y percentil 75 de los episodios de afiliación. En todo caso se presentan las estadísticas estratificadas por sexo, debido a la perspectiva de sexo que pretendemos adoptar en el análisis.

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Tabla 21: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y tipo de contratos. Mediana (p25, p75).

Tipo de contrato	Hombres		Mujeres	
	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)
Indefinidos	584.035 (15,97%)	966 (273, 2.403)	534.540 (15,56%)	607 (211, 1.733)
Temporales	2.840.342 (77,67%)	42 (10, 144)	2.675.307 (77,9%)	29 (6, 109)
No comprendidos	2.369 (0,06%)	13 (2, 266)	3.205 (0,09%)	19 (2, 243)
No consta	230.148 (6,29%)	88 (15, 274)	221.313 (6,44%)	75 (11, 287)
Total	3.656.894 (100%)	64 (14, 245)	3.434.365 (100%)	46 (9, 194)

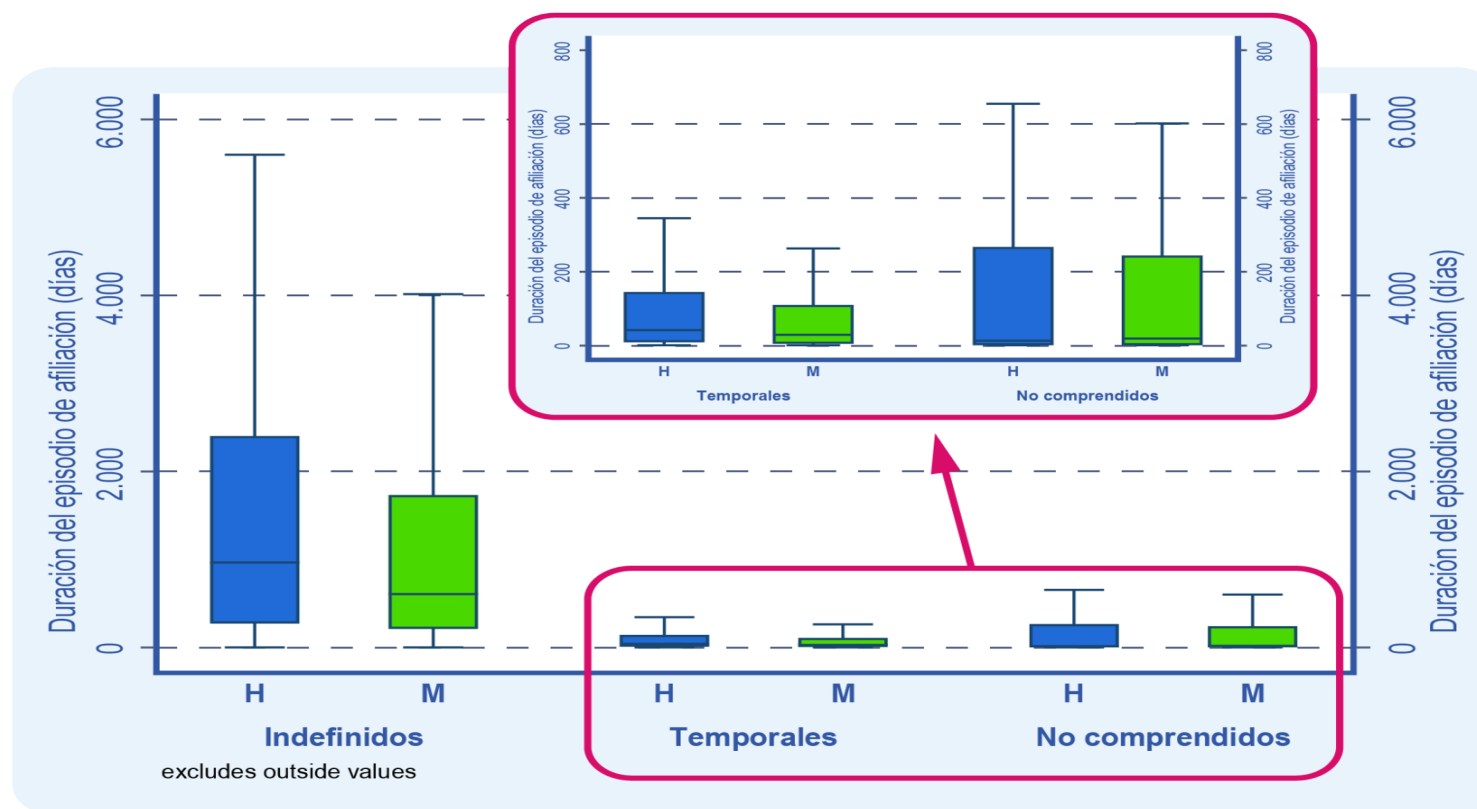


Figura 7: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y tipo de contrato. Mediana, p25, p75. Valores outliers excluidos.

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Tabla 22: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y comunidad autónoma. Mediana (p25, p75).

Comunidad autónoma	Hombres		Mujeres	
	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)
Andalucía	703.663 (19,24%)	45 (13, 159)	493.313 (14,36%)	36 (11, 151)
Aragón	55.995 (1,53%)	77 (14, 274)	65.379 (1,9%)	56 (9, 231)
Asturias, Principado de	40.608 (1,11%)	90 (17, 304)	46.722 (1,36%)	32 (4, 181)
Balears, Illes	71.116 (1,94%)	121 (30, 242)	73.495 (2,14%)	101 (17, 212)
Canarias	108.392 (2,96%)	108 (28, 330)	105.105 (3,06%)	90 (15, 274)
Cantabria	23.017 (0,63%)	72 (14, 270)	24.364 (0,71%)	39 (6, 180)
Castilla y León	88.926 (2,43%)	88 (14, 305)	99.101 (2,89%)	50 (7, 241)
Castilla - La Mancha	110.166 (3,01%)	50 (14, 216)	77.440 (2,25%)	43 (6, 183)
Catalunya	370.836 (10,14%)	85 (13, 340)	378.752 (11,03%)	60 (9, 276)
Extremadura	71.051 (1,94%)	35 (13, 163)	47.447 (1,38%)	30 (11, 156)
Comunitat Valenciana	220.171 (6,02%)	90 (21, 267)	180.407 (5,25%)	85 (18, 240)
Galicia	105.959 (2,9%)	100 (15, 364)	142.259 (4,14%)	47 (6, 210)
Madrid, Comunidad de	665.663 (18,2%)	46 (8, 243)	691.992 (20,15%)	30 (6, 182)
Murcia, Región de	92.860 (2,54%)	71 (16, 227)	68.715 (2%)	80 (15, 271)
Navarra, Comunidad Foral de	30.372 (0,83%)	60 (11, 221)	33.432 (0,97%)	30 (4, 153)
País Vasco	108.457 (2,97%)	59 (11, 274)	148.303 (4,32%)	29 (4, 180)
Rioja, La	16.280 (0,45%)	34 (8, 183)	13.322 (0,39%)	60 (11, 239)
Ceuta y Melilla	5.559 (0,15%)	92 (14, 268)	4.836 (0,14%)	64 (10, 211)
No consta	767.803 (21%)	87 (17, 295)	739.981 (21,55%)	53 (13, 196)
Total	3.656.894 (100%)	64 (14, 245)	3.434.365 (100%)	46 (9, 194)

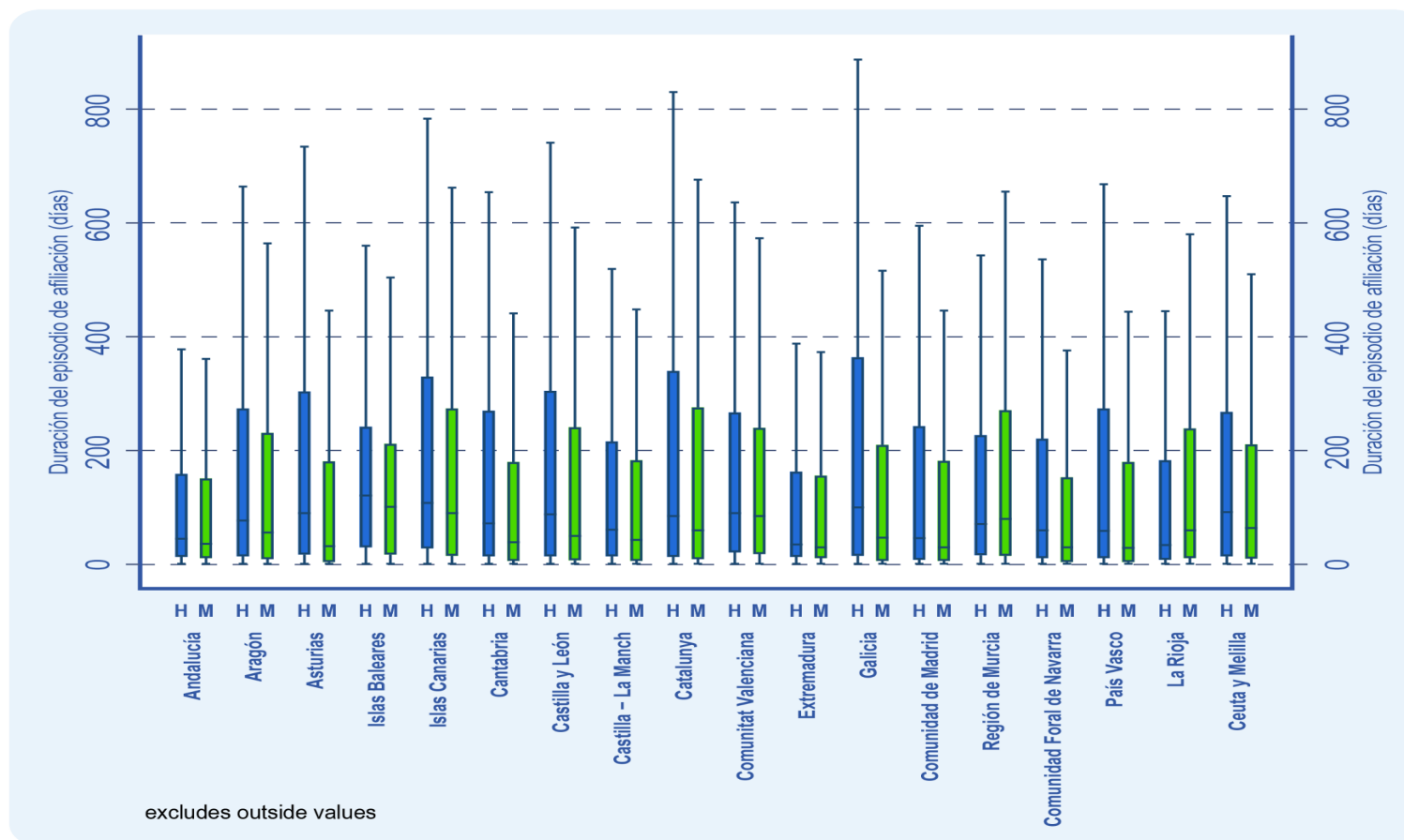


Figura 8: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y comunidad autónoma. Mediana, p25, p75. Valores outliers excluidos.

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Tabla 23: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y actividad económica (agrupación basada en CNAE). Mediana (p25, p75).

Sector de actividad	Hombres		Mujeres	
	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca e industrias extractivas	392.114 (10,72%)	27 (11, 79)	229.172 (6,67%)	24 (11, 59)
Manufactura	305.658 (8,36%)	181 (53, 657)	161.887 (4,71%)	121 (41, 354)
Energía, suministro de agua y residuos	35.602 (0,97%)	91 (28, 364)	9.949 (0,29%)	91 (28, 299)
Construcción	392.114 (10,72%)	94 (29, 298)	61.422 (1,79%)	54 (14, 364)
Comercio al por mayor y al por menor	245.526 (6,71%)	182 (59, 749)	347.132 (10,11%)	125 (42, 364)
Transporte y almacenamiento	171.497 (4,69%)	90 (14, 334)	70.724 (2,06%)	30 (8, 154)
Hostelería	250.493 (6,85%)	61 (4, 193)	365.982 (10,66%)	62 (5, 213)
Información y comunicaciones	54.963 (1,5%)	109 (6, 729)	40.101 (1,17%)	86 (9, 394)
Actividades financieras	21.157 (0,58%)	1.347 (183, 3.773)	24.499 (0,71%)	398 (81, 1.891)
Actividades inmobiliarias	7.419 (0,2%)	180 (41, 622)	9.682 (0,28%)	186 (66, 701)
Actividades profesionales, científicas, técnicas administrativas y servicios auxiliares	75.203 (2,06%)	107 (10, 624)	110.081 (3,21%)	45 (5, 359)
Actividades administrativas y servicios auxiliares	504.637 (13,8%)	17 (4, 70)	590.532 (17,19%)	20 (4, 91)
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	156.074 (4,27%)	91 (29, 295)	204.335 (5,95%)	89 (15, 273)
Educación	81.949 (2,24%)	143 (28, 322)	171.157 (4,98%)	153 (29, 303)
Actividades sanitarias y de servicios sociales	157.055 (4,29%)	17 (2, 91)	610.271 (17,77%)	18 (3, 91)
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	106.339 (2,91%)	5 (1, 79)	74.320 (2,16%)	20 (2, 121)
Otros servicios, actividades de los hogares y actividades de organizaciones extraterritoriales	42.407 (1,16%)	89 (18, 305)	104.601 (3,05%)	175 (33, 487)
No consta	362.458 (9,91%)	87 (21, 249)	248.518 (7,24%)	81 (14, 258)
Total	3.656.894 (100%)	64 (14, 245)	3.434.365 (100%)	46 (9, 194)

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

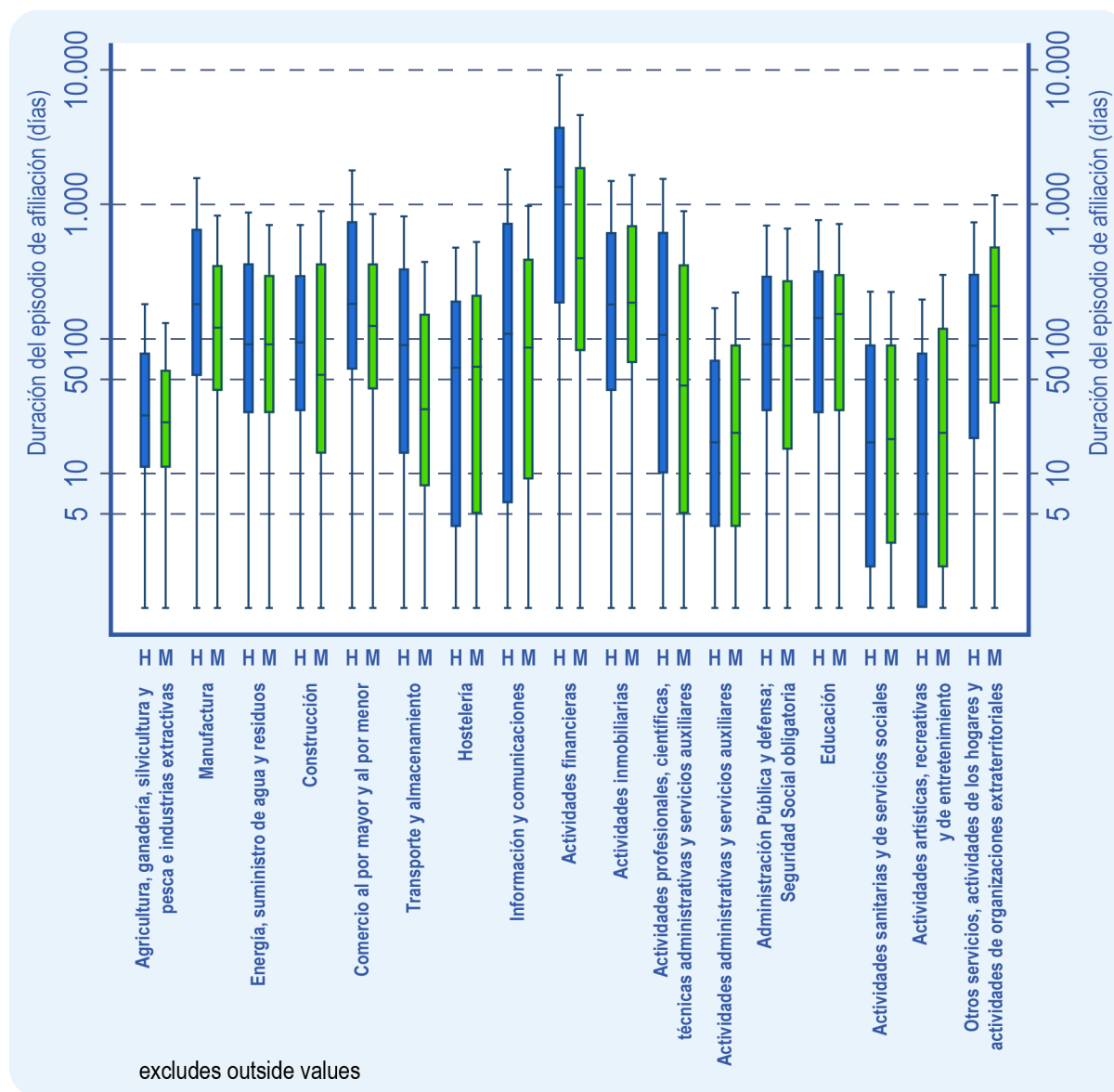


Figura 9: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y sector de actividad. Mediana, p25, p75. Escala logarítmica en el eje de ordenadas para facilitar la visualización. Valores outliers excluidos.

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Tabla 24: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y clase social ocupacional. Mediana (p25, p75).

Clase social ocupacional	Hombres		Mujeres	
	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)
Trabajadores cualificados no manuales	250.951 (6,86%)	152 (13, 729)	473.557 (13,79%)	37 (4, 272)
Trabajadores cualificados manuales	175.170 (4,79%)	180 (7, 987)	121.565 (3,54%)	91 (8, 339)
Trabajadores no cualificados no manuales	1.451.076 (39,68%)	91 (20, 337)	1.399.198 (40,74%)	54 (8, 214)
Trabajadores no cualificados manuales	1.746.458 (47,76%)	42 (11, 155)	1.389.230 (40,45%)	37 (11, 166)
Menores de 18 años	15.917 (0,44%)	91 (32, 242)	6.265 (0,18%)	61 (24, 181)
No consta	17.322 (0,47%)	72 (23, 191)	44.550 (1,3%)	296 (88, 836)
Total	3.656.894 (100%)	64 (14, 245)	3.434.365 (100%)	46 (9, 194)

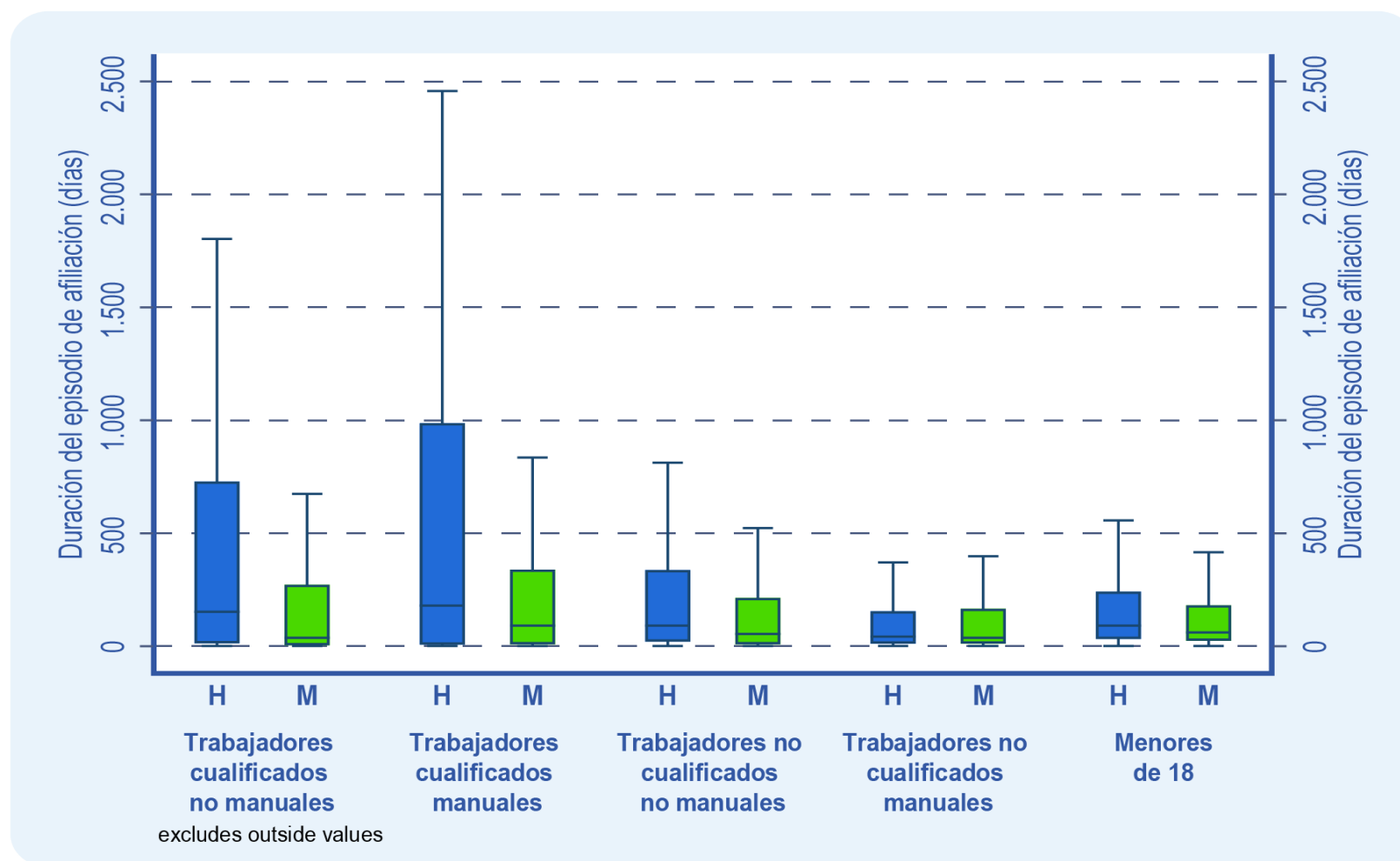


Figura 10: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y clase social ocupacional. Mediana, p25, p75. Valores outliers excluidos.

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Tabla 25: Numero, proporción y duración en días de episodios de afiliación según sexo y país de nacimiento. Mediana (p25, p75).

País de nacimiento	Hombres		Mujeres	
	N (%)	M (p25, p75)	N (%)	M (p25, p75)
España	3.278.438 (89,65%)	66 (14, 265)	3.252.882 (94,72%)	45 (9, 193)
Otro país de la UE	111.664 (3,05%)	59 (14, 189)	87.459 (2,55%)	71 (16, 198)
Otro país extracomunitario	266.441 (7,29%)	52 (14, 161)	93.858 (2,73%)	79 (15, 228)
No consta	351 (0,01%)	34 (7, 148)	166 (0%)	90 (34, 238)
Total	3.656.894 (100%)	64 (14, 245)	3.434.365 (100%)	46 (9, 194)

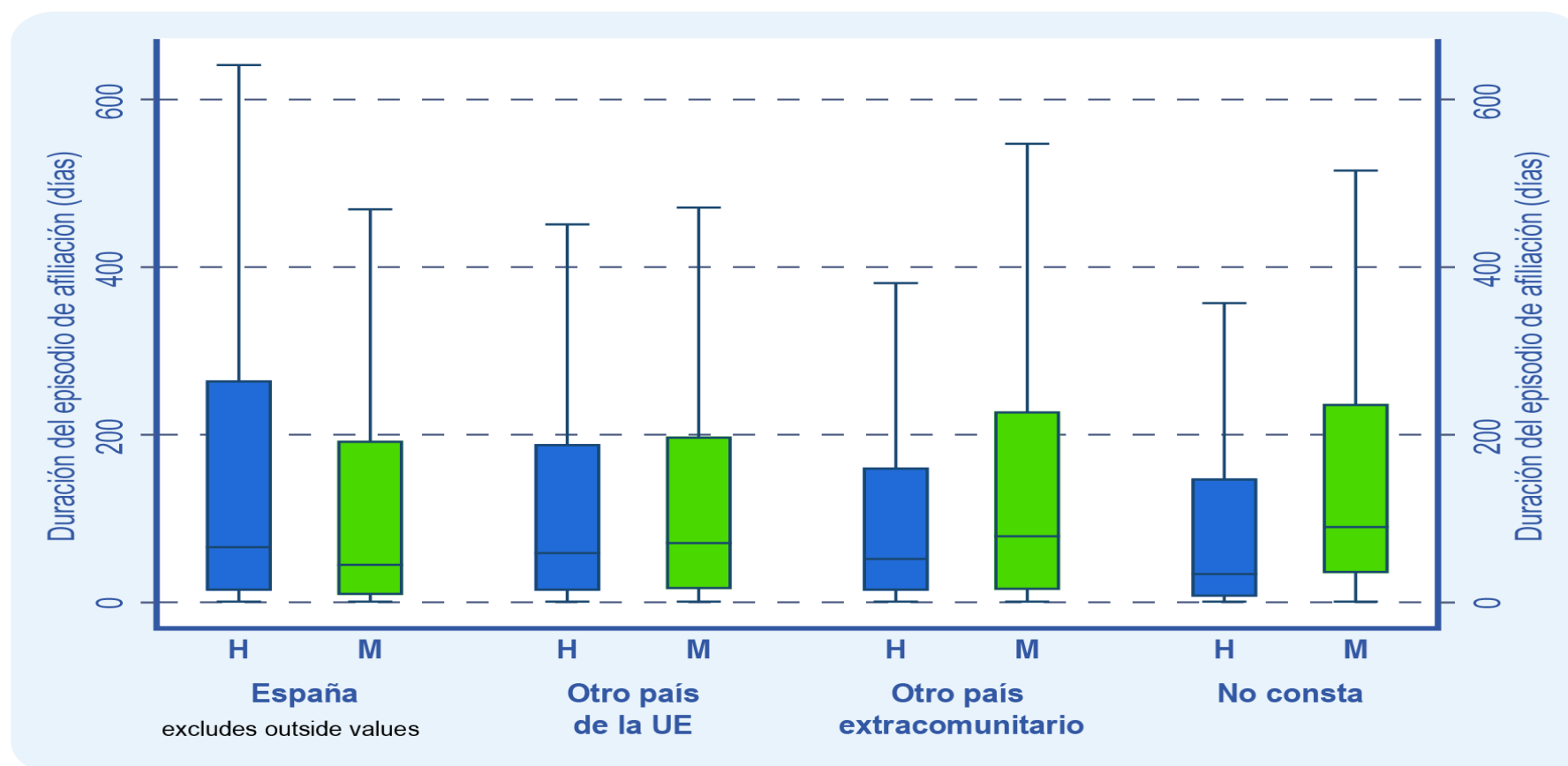


Figura 11: Duración en días de los episodios de afiliación entre 2000 y 2019 según sexo y nacionalidad. Mediana, p25, p75. Valores *outliers* excluidos.

En general las tablas de contingencia muestran los valores que cabría esperar de lo que sabemos del mercado laboral español de acuerdo a la literatura existente sobre el tema. La Tabla 21 y la figura 7 que muestran el número y proporción de episodios de afiliación según sexo y tipo de contrato y sus duraciones medianas, de percentil 25 y 75 según las mismas variables nos permiten observar que nuestra población de estudio se compone de episodios de afiliación en su mayoría correspondientes a contratos temporales, con proporciones de 77,67% para los trabajadores hombres y 77,9% para las trabajadoras mujeres.

Esto resulta lógico si pensamos que el sujeto en nuestra base de datos es el episodio de afiliación y, por su menor duración, los contratos temporales abundarán más que los contratos indefinidos debido a la naturaleza más efímera de los primeros. La proporción de episodios de afiliación cuya tipología contractual no consta o no se halla comprendida entre las dos anteriores es pequeña en un caso y prácticamente desdeñable en el otro (6,29% y 6,44% en el primer caso, para hombres y mujeres respectivamente, y 0,06% y 0,09%, ídem, en el segundo). La duración de los episodios de afiliación es, también de forma previsible, muy divergente entre aquellos que corresponden a contratos indefinidos y aquellos que corresponden a contratos temporales. Los episodios de contratos indefinidos muestran valores de duración mediana de 966 días para trabajadores hombres y 607 para trabajadoras mujeres, lo que equivale a más de 2 años y medio en el primer caso y de más de año y medio en el segundo. Aunque la diferencia entre sexos es notable (primera señal de la clara diferencia de género que existía en el mercado laboral español en el periodo estudiado), la discrepancia es rotunda con respecto a la duración de los episodios de afiliación correspondientes a contratos temporales. Aquí, su duración mediana (42 días para hombres y 29 para mujeres) se halla a una distancia impresionante de los valores de los episodios de contratos indefinidos. Es más, ni los valores del percentil 75 de los episodios de contratos temporales (144 días para hombres y 109 para mujeres) se acercan a los valores del percentil 25 de los episodios de contratos indefinidos (273 para

hombres y 211 para mujeres, de nuevo mostrando una brecha por sexo importante).

Las Tabla 22 y la figura 8 arrojan la información de número y proporción y de duración mediana, percentil 25 y 75 según sexo y comunidad autónoma. Hay pocas sorpresas: el número de episodios de afiliación sigue por lo general el patrón de población en las distintas CCAA. Aunque no hay paridad de género en cuanto al número de episodios de afiliación, quizás llama la atención la diferencia significativa en el número de episodios de Andalucía (703.663 en hombres frente a 493.313 en mujeres) o País Vasco (148.303 en mujeres frente a 108.457 en hombres).

Respecto a la duración mediana y de percentil 25 y 75, las CCAA muestran ciertas diferencias geográficas. Así, la mayor duración mediana para los episodios de afiliación de los hombres se encuentra en las Islas Baleares con 121 días, mientras que la menor está en la Rioja, con 34, seguida de Extremadura, con apenas 35. Para las mujeres la mayor duración se halla también en las Islas Baleares, con 101 días, y la menor en el País Vasco con 29 días. Las diferencias de género son evidentes: casi todas las CCAA arrojan duraciones medianas superiores para los trabajadores hombres, si bien en algunos casos las diferencias son pequeñas, como en la Comunitat Valenciana, con 90 y 85 días y en otros casos son más acusadas como en Asturias, con 90 y 32 días. Únicamente Murcia y La Rioja tienen una duración mediana inferior para los hombres: 71 días frente a los 80 días para las trabajadoras mujeres en el primer caso y de 34 ante 60 en el segundo.

Las Tabla 23 y la figura 9 muestran idéntica información, de nuevo estratificada por sexo, pero esta vez según la variable del sector de actividad en vez del tipo de contrato. La distribución de los episodios de afiliación muestra que un 18,77% de los episodios de afiliación corresponden al sector de la construcción en trabajadores hombres. La diferencia con el porcentaje de episodios de afiliación que corresponden a trabajadoras mujeres en dicho sector, un 1,79%, es abrumadora y recalca lo masculinizado del sector. Para los trabajadores varones, el segundo sector de actividad en peso en cuanto a número de contratos es el de las actividades administrativas y servicios

auxiliares (13,8% de los episodios de afiliación) y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca e industrias extractivas (10,72%). Para las trabajadoras mujeres, el principal sector de ocupación es el de la Actividades sanitarias y de servicios sociales que concentra el 17,77% de los episodios de afiliación, seguido de cerca por el de actividades administrativas y servicios auxiliares, con un 17,19% de episodios de afiliación durante el periodo estudiado. Recordemos que esta distribución señala el porcentaje de episodios de afiliación sobre el total, no las personas trabajadoras en cada sector: es de esperar que sectores con una mayor cantidad de episodios de afiliación correspondientes a contratos temporales tengan porcentajes mayores, aunque también pueda deberse a mayor peso de la fuerza de trabajo en el sector.

La duración mediana de los episodios de afiliación en el sector de la construcción es de 94 días para trabajadores varones, notablemente superior a la de 54 días para trabajadoras mujeres en el mismo sector. Por su parte, el sector de la hostelería, tiene duraciones medianas de 61 días y 62 para los episodios de afiliación de hombres y de mujeres respectivamente, una casi paridad que también se observa en administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (91 días de duración mediana para hombres, 89 para mujeres), energía, suministro de agua y residuos (91 en ambos sexos) y actividades inmobiliarias (180 y 186). Con algo más de diferencia pero relativamente cercanas se halla el sector de la educación, otro donde los episodios de afiliación de los hombres son de duración mediana inferior al de las mujeres, 143 días frente a 153.

En los extremos de duración vemos al sector de actividades financieras (con 1.347 y 398 días para hombres y para mujeres, lo cual a su vez es otro caso de llamativa brecha de género) y el de actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (5 y 20). Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca e industrias extractivas es otro sector con una semejanza en duraciones medianas de episodios entre hombres y mujeres aunque, en este caso, a la baja: 27 días en hombres frente 24 en mujeres. Por último, el sector de otros servicios, actividades de los hogares y actividades de organizaciones extraterritoriales es otro en el que los episodios de afiliación de las trabajadoras mujeres superan

en duración mediana al de los hombres. Para las mujeres tienen una duración de 175 días mientras que en los hombres es notablemente inferior, de 89 días.

La Tabla 24 y la figura 10 nos permiten observar la misma información con respecto al sexo y la clase social ocupacional. La inmensa mayoría de episodios de afiliación corresponden a las personas trabajadoras no cualificadas. En los episodios de trabajadores varones la suma de los correspondientes a trabajadores no cualificados no manuales y no cualificados manuales supera el 89%, mientras que en mujeres son más del 81%. Los episodios correspondientes a personas trabajadoras cualificadas, sean manuales o no manuales, arrojan proporciones más pequeñas, aunque es llamativa la diferencia de más de seis puntos porcentuales entre el porcentaje de episodios de trabajadores cualificados no manuales varones (6,86%) y mujeres (13,79%). El peso de los episodios correspondientes a personas trabajadoras menores de 18 años o cuya clase social ocupacional no consta es testimonial.

Respecto a la duración de estos episodios, la brecha de género es evidente en las duraciones medianas. En los episodios de trabajadoras mujeres no importa la clase social ocupacional de la que hablemos: su equivalente en trabajadores hombres tiene duraciones medianas superiores. Sin embargo, dicha brecha es especialmente amplia en las personas trabajadoras cualificadas no manuales, que muestran una duración mediana en los hombres de 152 días mientras que en las mujeres es de apenas 37. En las personas trabajadoras no cualificadas manuales, la duración mediana es de 180 días entre los hombres y de 91 en las mujeres, una diferencia menos exagerada pero que sigue siendo de casi el doble. Pero además, la duración de su percentil 25 tiene una duración de 7 y 8 días en hombres y mujeres respectivamente, mostrando una casi paridad interesante y, notablemente, la duración del percentil 75 vuelve a mostrar una diferencia a favor de los trabajadores varones: 987 días para las trabajadoras en comparación a los 339 de las mujeres. La excepción llamativa a todo lo expuesto la muestra la duración de los episodios de afiliación donde no consta la clase social ocupacional. En estos, los episodios de las trabajadoras mujeres superan en

duración mediana, de p25 y p75 a los de los hombres, de forma además notable (la duración mediana es de 296 frente a 72 en hombres). Su poco peso relativo al total (0,47% en hombres y 1,3% en mujeres), sin embargo, es de reseñar.

Finalmente, la tabla 25 y la figura 11 nos muestran datos sobre el país de nacimiento de los episodios de afiliación de las personas trabajadoras del estudio, con una abrumadora mayoría de episodios de afiliación pertenecientes a trabajadores hombres y, sobre todo, trabajadoras mujeres españolas (casi el 90% y el 95%, respectivamente). Entre los episodios de afiliación de las personas trabajadoras de origen extranjero, constituyen un mayor porcentaje aquellos pertenecientes a las personas trabajadoras de fuera de la Unión Europea, principalmente en los trabajadores hombres.

Respecto a la duración de los episodios de afiliación según país de nacimiento de las personas trabajadoras podríamos señalar dos datos de interés. En primer lugar, la mayor duración mediana de episodios de afiliación en trabajadoras de origen extranjero, tanto de la UE como extracomunitarias, en comparación con las trabajadoras españolas (71 y 79 días frente a 45, respectivamente) y en segundo, la notable diferencia de la duración de episodios de afiliación del percentil 75 en trabajadores españoles hombres (de 265 días frente a los 189 y 161 en trabajadores de la UE y trabajadores extracomunitarios hombres).

Tabla 26: Test de log-rank

	Sucesos	Sucesos
Reforma laboral	Observados	Esperados
0	4.355,093	4,78e+06
1	764,250	5,96e+05
2	1.236,748	9,84e+05
Total	6.356,091	6,36e+06
Chi2(2) = 153.503,81		
Pr>chi2 = 0.0000		

La Tabla 26 muestra el test de log-rank para la variable de reforma laboral, con valor 0 para antes de las reformas, valor 1 para la reforma laboral de 2010 y valor 2 para la reforma laboral de 2012. Los resultados son estadísticamente significativos, lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula de que los grupos tienen curvas de supervivencia idénticas. A continuación reproducimos dichas curvas de supervivencia estratificadas por sexos, con el eje de y mostrando las probabilidades de “supervivencia” (es decir, de que el episodio de afiliación no haya experimentado el suceso de interés, la baja de afiliación más allá del tiempo t) y el eje x mostrando el tiempo t en años.

H

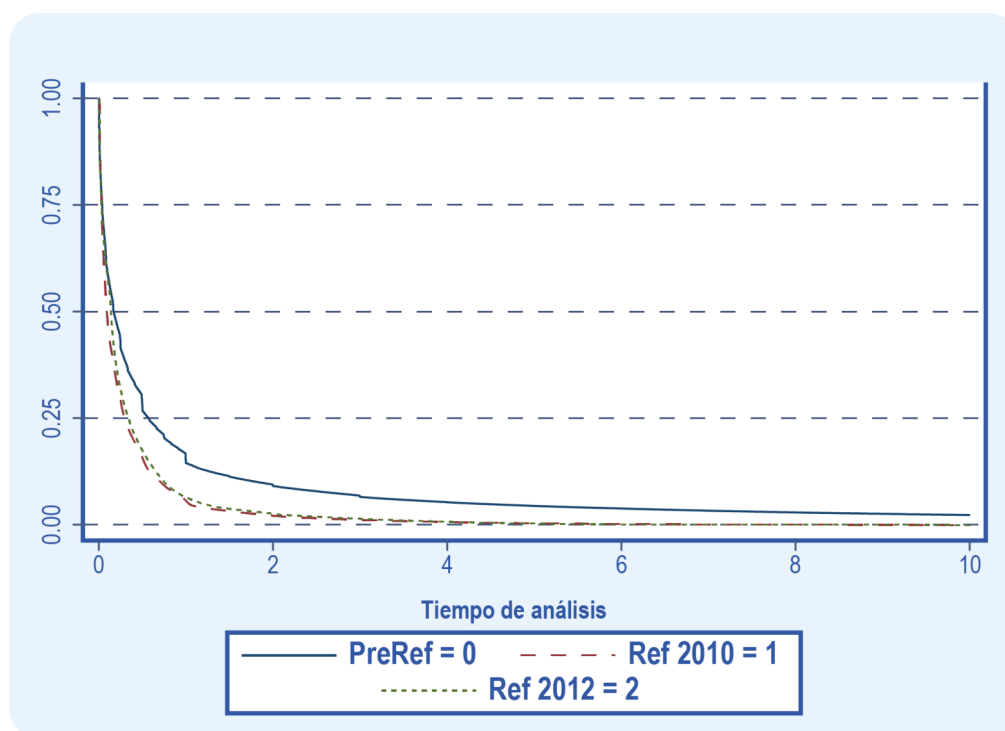


Figura 12: Curva de supervivencia de episodios de afiliación de trabajadores hombres en años. Figura truncada por la derecha a 10 años para facilitar la visualización.

M

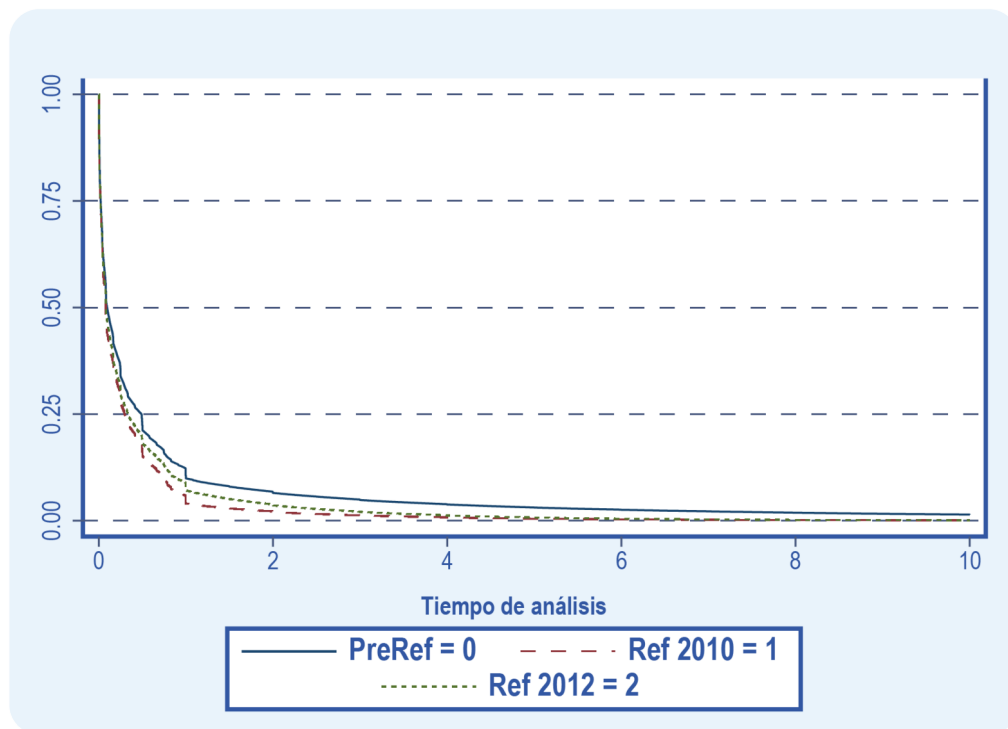


Figura 13: Curva de supervivencia de episodios de afiliación de trabajadoras mujeres en años. Figura truncada por la derecha a 10 años para facilitar la visualización.

Las curvas de supervivencia de ambos sexos muestran que las probabilidades de supervivencia descienden rápidamente en los primeros años de vigencia del episodio de afiliación, pero lo hacen de forma más acusada para los periodos de antes de las reformas y después de la reforma de 2010, mientras que tras la reforma de 2012 hay una suave deceleración del descenso de probabilidades de supervivencia.

Las tabla 27 muestra el modelos de regresión de Cox extendidos final para la variable independiente que varía en el tiempo de reforma laboral y variable dependiente de duración del episodio de afiliación a la seguridad social. El modelo se muestra bivariado, ajustado por cada una de las covariables de interés y finalmente, multivariado incluyendo todas las covariables de ajuste. Debido a la enorme potencia estadística de la MCVL, todas ellas confirman la significación estadística de sus resultados para un valor p de 0,05, por lo que las hemos incluido en el modelo de regresión de Cox extendido multivariado final. El modelo final ha sido estratificado por sexos a fin de poder visibilizar las diferencias en la duración de los episodios de afiliación tras las dos reformas laborales y resto de covariables entre trabajadores hombres y trabajadoras mujeres.

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Tabla 27: Hazard ratios para la baja del episodio de afiliación, 2000-2019, modelo final con reformas laborales como variable independiente que varía en el tiempo, estratificado por sexo y ajustado por crisis económica, tipo de contrato, sector de actividad económica, clase social ocupacional, coeficiente de parcialidad y país de nacimiento. Categoría de referencia: antes de las reformas.

	Hombres			Mujeres		
	HR	95% IC	p	HR	95% IC	p
Análisis bivariado						
Reforma de 2010	1,54	1,54-1,55	<0,001	1,27	1,27-1,28	<0,001
Reforma de 2012	1,59	1,59-1,60	<0,001	1,19	1,18-1,19	<0,001
Ajustado individualmente por:						
Crisis económica						
Reforma de 2010	1,17	1,17-1,18	<0,001	1,11	1,11-1,12	<0,001
Reforma de 2012	1,35	1,34-1,35	<0,001	1,16	1,15-1,16	<0,001
Tipo de contrato						
Reforma de 2010	1,47	1,46-1,47	<0,001	1,23	1,22-1,23	<0,001
Reforma de 2012	1,64	1,63-1,64	<0,001	1,21	1,20-1,21	<0,001
Sector de actividad económica						
Reforma de 2010	1,43	1,43-1,44	<0,001	1,22	1,21-1,22	<0,001
Reforma de 2012	1,44	1,43-1,44	<0,001	1,15	1,15-1,16	<0,001
Clase social ocupacional						
Reforma de 2010	1,53	1,53-1,54	<0,001	1,27	1,27-1,28	<0,001
Reforma de 2012	1,57	1,57-1,58	<0,001	1,24	1,24-1,25	<0,001
Coeficiente de parcialidad						
Reforma de 2010	1,53	1,53-1,54	<0,001	1,28	1,28-1,29	<0,001
Reforma de 2012	1,58	1,57-1,58	<0,001	1,19	1,19-1,19	<0,001

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

País de nacimiento						
Reforma de 2010	1,54	1,53-1,54	<0,001	1,28	1,28-1,28	<0,001
Reforma de 2012	1,58	1,57-1,58	<0,001	1,20	1,19-1,20	<0,001
Análisis multivariado						
Reforma de 2010	1,12	1,12-1,13	<0,001	1,10	1,10-1,11	<0,001
Reforma de 2012	1,30	1,29-1,30	<0,001	1,24	1,23-1,25	<0,001

7.3 Resultados del análisis cuantitativo de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Tabla 28: Hazard ratios para la baja del episodio de afiliación, 2000-2019, modelo final con variable independiente de crisis económica que varía en el tiempo, estratificado por sexo y ajustado por reformas laborales, tipo de contrato, sector de actividad económica, clase social ocupacional, coeficiente de parcialidad y país de nacimiento. Categoría de referencia: periodo 00-08.

	Hombres			Mujeres		
	HR	95% IC	p	HR	95% IC	p
Análisis multivariado						
Periodo 08-14	1,31	1,31-1,32	<0,001	1,14	1,13-1,14	<0,001
Periodo 14-19	1,16	1,15-1,16	<0,001	0,95	0,94-0,95	<0,001

La tabla 27 que recoge los resultados del modelo extendido de Cox final estratificado por sexo tanto en su forma bivariada como multivariada ajustando por las variables de control. En el análisis bivariado la duración de los episodios de afiliación tanto para hombres fue inferior tras la reforma de 2010 tanto para hombres (HR 1,54, IC 1,54-1,55) como para mujeres (HR 1,27, IC 1,27-1,28). En los hombres el acortamiento de la duración es incluso más acusado tras la reforma de 2012 (HR 1,59, IC 1,59-1,60) mientras que en las mujeres lo es en menor medida (HR 1,19, IC 1,18-1,19). Todos los análisis bivariados arrojan valores p inferiores a 0,001, lo que justifica la inclusión de las variables de control en el modelo final multivariado.

La asociación se mantiene tras ajustar por las covariables en todos los casos: tras la reforma de 2010 en hombres (HR 1,12, IC 1,12-1,13) y mujeres (HR 1,11, IC 1,10-1,11) y una vez en vigor la reforma laboral de 2012, de nuevo en hombres (HR 1,30, IC 1,29-1,30) y mujeres (HR 1,24, IC 1,23-1,25). De estos resultados podemos concluir que las dos reformas laborales, pero sobre todo la reforma de 2012, aumentaron las probabilidades de que los episodios de afiliación a la seguridad social experimentaran el suceso de interés, es decir, la baja de afiliación. Estas probabilidades aumentaron en mayor medida en los hombres en ambas reformas. Dado que estamos utilizando la duración de los episodios de afiliación a la seguridad social como proxy de la duración de los contratos laborales y el suceso de baja de afiliación a la seguridad social, podemos entonces deducir que la reforma laboral de 2010 aumento en un 12% las probabilidades de que los contratos terminaran por una baja no voluntaria del trabajador en el caso de los trabajadores hombres, mientras que la reforma de 2012 hizo lo propio pero en una proporción del 30%, también en trabajadores hombres. En el caso de las trabajadoras mujeres, el aumento de las probabilidades de que los contratos de trabajo terminaran por una baja no voluntaria de la trabajadora se incrementó en un 11% tras la entrada en vigor de la reforma laboral de 2010 y un 24% tras la de la reforma de 2012.

A fin de observar el posible efecto que la Gran Recesión puede estar teniendo por sí misma, la tabla 28 incluye las HRs del modelo multivariado de Cox extendido que incluye como variable independiente la crisis económica.

Los resultados muestran que durante la crisis económica (2008-2014) la HR para trabajadores hombres adquiere un valor de 1,31 (IC 1,31-1,32) y después de la crisis económica (2015-2019) un 1,16 (IC 1,15-1,16), mientras que para las trabajadoras mujeres los valores son de 1,14 (IC 1,13-1,14) durante la crisis y de 0,95 (IC 0,94-095) después de esta. Todos los resultados son estadísticamente significativos para un valor p inferior a 0,001.

Siguiendo el mismo razonamiento anterior, las probabilidades de experimentar el suceso (la baja del episodio de afiliación, y siguiendo nuestro uso del mismo como proxy del contrato de trabajo, el fin no voluntario por parte de la persona trabajadora de dicho contrato) se incrementaron para los trabajadores hombres sustancialmente por la crisis (un 31%) con respecto a antes de esta, pero también fueron superiores en el periodo posterior a la Gran Recesión con respecto al anterior (un 16%). Para las trabajadoras mujeres las probabilidades de fin de episodio de afiliación se incrementaron durante la crisis en un 14% pero, de forma llamativa, tras la Gran Recesión las probabilidades de baja en el episodio de afiliación se redujeron en un 5% con respecto al periodo anterior a la crisis económica.

8 Discusión

Tras una revisión de literatura que mostraba un concepto disputado de “precariedad laboral”, a menudo presente en hipótesis sobre la transformación del trabajo, hemos utilizado criterios de la teoría de formación de conceptos en ciencias sociales para establecer un concepto operativo de la misma como la inestabilidad objetiva respecto a la duración de la relación laboral. Hemos analizado las reformas laborales introducidas en España en 2010 y 2012 como respuesta a la Gran Recesión, concluyendo que introducían elementos que podían aumentar la precariedad laboral entendida bajo el concepto operativo propuesto. El análisis estadístico de las bases de datos de la EPA y la MCVL ha arrojado resultados en sentidos opuestos: según los datos de la EPA las relaciones laborales habrían aumentado en duración tras la entrada en vigor de las reformas, produciéndose por tanto un descenso de la precariedad, mientras

que según los datos de la MCVL, estas habrían tenido un efecto de disminución de su duración y por tanto de aumento de la precariedad laboral.

Así, en un inicio nuestra revisión de la literatura hemos recogido los numerosos debates sobre la hipotética transformación que habría tenido el mundo del trabajo en último siglo (epígrafe 3.1). En numerosas ocasiones hemos podido comprobar cómo existían vasos comunicantes en las teorías más ambiciosas dentro de dicho debate (los denominados “teóricos de la transformación” (Choonara, 2019a)) con el concepto de “precariedad laboral”, cuya genealogía teórica hemos rastreado hasta sus orígenes francoitalianos, detallando también su evolución, tanto vinculada al mundo laboral como la que escapaba al mismo (epígrafe 3.2). Si existe un nexo en común en las diferentes conceptualizaciones de “precariedad laboral” utilizadas por autores de las más diversas perspectivas y con mayor o menor énfasis en los efectos que está habría tenido en transfigurar el mundo del trabajo es, simple y llanamente, que nadie coincidía en cómo definirla de manera precisa. De un lado tendríamos a autores que harían uso de un concepto más nebuloso y vago de precariedad laboral, difícil de comparar frente a otras teorías, y sobre todo de contrastar con la realidad social a través de investigaciones empíricas. De otro, se hallaría otro grupo de autores que empleando mayor rigor conceptual habría definido la precariedad alrededor de distintos “ejes temáticos” y frecuentemente como “constructo multidimensional” que incorporaría varios de estos.

Por nuestra parte hemos determinado que resultaba necesario realizar una reconstrucción del concepto que siguiera criterios de rigor teórico pero que además fuera empíricamente operativo. Así, siguiendo los criterios establecidos en el trabajo de Gerring (1999, 2011) y Goertz (2006) respecto a la formación de conceptos en ciencias sociales, hemos definido la precariedad laboral como acotada al eje temático de la inestabilidad objetiva en la continuidad de la relación laboral, la cual constituiría su , de forma coherente con el trabajo de Choonara (2018, 2019, 2020) (epígrafe 4). Dicho eje temático se correspondería con la “dimensión de nivel secundaria” en terminología de Goertz. A su vez, el nivel de datos/indicadores descrito por dicho autor, que supondría la concreción observable empíricamente de la misma, estaría

encarnada por la duración de los contratos de trabajo, tal y como hemos descrito en el epígrafe 7.1, dedicado a la metodología del análisis cuantitativo.

Hemos repasado también la recepción de la precariedad laboral en el contexto español: desde el recorrido del ordenamiento jurídico laboral español en democracia y la evolución de su regulación de diversos elementos comúnmente asociados a esta, como el trabajo temporal, hasta los estudios que han analizado las especificidades que presenta en el contexto español o incluso han intentado medirla empíricamente (epígrafe 5). Como hemos observado en dicho epígrafe, la historia del ordenamiento jurídico laboral español durante el periodo democracia está marcada con respecto a aquello que atañe a nuestro concepto operativo de precariedad laboral por una tendencia a la introducción y normalización de la contratación temporal, con un salto cualitativo con respecto a la permisividad del empleo temporal en la reforma del ET de 1984 que abriría unas compuertas que con posterioridad, y al menos hasta las reformas de 2010 y 2012 que hemos analizado, habría sido imposible volver a cerrar y habría establecido un “quiste” de empleo temporal entre las personas trabajadoras de nuestro país, completamente anómalo con respecto al resto de mercados laborales de nuestro entorno (Lorente Campos & Guamán Hernández, 2018), que ora se intentaría reducir con medidas destinadas a la contratación indefinida, ora se incentivaría como vía de creación de empleo en contextos de indicadores económicos negativos con excusas sobre su presunta “excepcionalidad” (Saragossà i Saragossà, 2013, pp. 113-114).

Por su parte, la literatura sobre la precariedad laboral en el contexto español han ido desde teorizaciones sobre cambios discursivos o autopercepciones de ciertos colectivos a estudios de casos específicos o mediciones empíricas y análisis sociológicos de la cuestión. En estas últimas hemos constatado la particularidad del mercado laboral español que, de forma coherente con lo expuesto anteriormente sobre la evolución de la regulación iuslaboralista, ha tendido a crear importantes bolsas de precariedad laboral entre las personas trabajadoras españolas para con posterioridad proponer medidas de equiparación a la baja como supuesta solución de esta problemática. A su vez,

también hemos observado que las mediciones empíricas en el contexto español, aun siendo extremadamente útiles para abordar la cuestión, han apuntado con sus distintas medidas del objeto de estudio a la necesidad de establecer un concepto compartido y operativo de precariedad laboral.

En el epígrafe 6 hemos abordado el análisis jurídico de las reformas laborales españolas de 2010 y 2012 y señalado que, a nuestro juicio, ambas reformas introdujeron elementos precarizadores en el ordenamiento jurídico de acuerdo al concepto de precariedad laboral que manejamos: aumentaron la flexibilidad “de salida” de los contratos laborales, esto es, facilitaron y abarataron el despido. Esto coincide con la opinión de parte importante de la doctrina (Ginès i Fabrellas, 2019; Guamán Hernández & Illueca Ballester, 2013).

El análisis cuantitativo de las bases de datos de la EPA y la MCVL del epígrafe 7, por su parte, arroja resultados que son aparentemente contradictorios. Los datos de la EPA parecen indicar que tras la entrada en vigor de las reformas laborales la duración de las relaciones laborales con la empresa se incrementaron, mientras que los de la MCVL indican que la duración de los episodios de afiliación a la Seguridad social se redujo tras la entrada en vigor de dichas reformas. Es decir, según la EPA la precariedad laboral habría disminuido tras la aprobación de las reformas laborales, mientras que según la MCVL, esta habría aumentado.

Merece la pena recordar los datos más llamativos que arrojó la explotación estadística de las bases de datos, así como las diferencias entre ellas para poder intentar arrojar luz sobre las posibles causas de la divergencia en los resultados. A fin de explotar los datos de la EPA expusimos en primer lugar tablas de contingencia con datos de estadística descriptiva estratificada por sexo, mostrando tanto el número como porcentaje de los sujetos entrevistados en cada año, 2007 y 2014, así como las duraciones medianas y de percentil 25 y 75 de su relación laboral con la empresa. La principal diferencia que se observa entre los dos años es el aumento generalizado de la duración de dicha relación laboral, tanto mediana como de percentiles 25 y 75, en ambos sexos. A la vez, se puede observar una mayor duración generalizada en trabajadores

hombres que en trabajadoras mujeres. Esto podría apuntar a la persistente brecha de género entre trabajadores hombres y trabajadoras mujeres, con estas últimas por lo general viéndose en relaciones laborales de menor duración y mayor inestabilidad.

Esto contrastaría con la literatura existente que analiza la precariedad laboral y cómo afecta a trabajadores hombres y trabajadoras mujeres: en ocasiones se ha observado una mayor prevalencia de precariedad laboral en trabajadoras mujeres (Benach et al., 2014), mientras que en otros casos la temporalidad se ha visto asociada mayoritariamente a trabajadores hombres y no mujeres (al menos a raíz de la Gran Recesión), debido a las diferencias de distribución por sexos en los distintos sectores de actividad u ocupaciones (Alcañiz & Monteiro, 2016; Vicent Valverde, 2018). Como veremos al comentar los resultados de la estadística descriptiva de la MCVL, esta aparente incongruencia se explica gracias al significado que se otorgue al concepto de “precariedad laboral” y por la distinta distribución de personas trabajadoras de cada sexo por sectores de actividad. Esto confirmaría la importancia de llevar a cabo nuestro proceso de elaboración de un concepto operativo de precariedad laboral y del análisis estratificado por sexo y desagregado por sectores de actividad de nuestro estudio, ya que de esta forma podemos indagar qué está sucediendo exactamente en las relaciones laborales de trabajadores hombres y trabajadoras mujeres.

La duración con la relación laboral también es más larga cuanto mayor sea el grupo de edad. Respecto a los cambios en los grupos de edad observamos un gradiente pronunciado en el incremento de la duración mediana de la relación laboral con la empresa con respecto a los grupos de edad. La única excepción a este gradiente respecto a la duración mediana es el grupo de edad de 65 años ó más en mujeres y en hombres en 2007. Este grupo resulta peculiar debido a que, como refleja el número de sujetos, la población trabajadora en este se reduce considerablemente al haber alcanzado muchas personas trabajadoras ya la edad de jubilación. El gradiente de incremento de duración mediana de la relación laboral con la empresa resulta de esperar, no sólo por la lógica vinculación entre el aumento de edad y la duración de

relación laboral a esperar por el mero transcurso del tiempo, sino también por la concentración de la temporalidad en nuestro país en los grupos de edad más jóvenes (Alba-Ramírez, 1998; Amuedo-Dorantes, 2000; O'Reilly et al., 2017).

La estadística descriptiva de la EPA según contrato de trabajo muestran los resultados esperados de duraciones notablemente superiores en aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos que aquellas con contratos temporales. Finalmente, los datos de duración de la relación laboral por comunidades autónomas siguen la tónica general de aumento entre un año y otro y de mayor duración de hombres que en mujeres, pero no arrojan un patrón relacionado con el desarrollo económico de los distintos territorios necesariamente, con Cantabria y Ceuta y Melilla mostrando las mayores duraciones, si bien los datos de las ciudades autónomas pueden deberse a la distorsión del peso del sector público en el empleo.

A continuación llevamos a cabo una regresión lineal multivariada realizada sobre las muestras de 2007 y 2014 con el año como variable independiente y la duración de la relación laboral de la empresa en meses como variable dependiente y las covariables de grupo de edad, tipo de contrato, nivel educativo y comunidad autónoma muestra un valores positivos tanto para los trabajadores hombres (27,75) como para las trabajadoras mujeres (30,16), ambos resultados estadísticamente significativos. Es decir, controlando por todas las covariables que introdujimos en el modelo, el año 2014, tras la entrada en vigor de ambas reformas laborales, predeciría un incremento de más de dos años en la relación laboral con la empresa tanto para hombres como para mujeres con respecto a 2007, antes de la entrada en vigor de cualquiera de las dos.

La explotación de la MCVL comenzó de forma parecida a la de la EPA, con estadística descriptiva, pero posteriormente siguió una senda diferente. En primer lugar, aunque no comparamos años como en la EPA, el análisis sí que se halla estratificado por sexo, a fin de tener en cuenta la perspectiva de género. Y como observamos en la EPA, la duración de los episodios de afiliación es superior en trabajadores hombres que en mujeres. Además, al observar estas duraciones según tipo de contrato confirmamos también como

era esperable que es muy superior cuando el contrato es indefinido que si es temporal. Respecto a las diferencias por comunidad autónoma, resulta llamativo que la duración de los episodios de afiliación es superior en las Islas Baleares, comunidad autónoma que en los resultados de la EPA arrojaba duraciones de relación laboral con la empresa entre las más bajas. La duración es además superior en hombres en todas las CCAA a excepción de La Rioja y Murcia.

Los datos según sector de actividad de la tabla 23 muestran una distribución esperada de acuerdo a la división de género del mercado laboral español, pero también al periodo temporal que abarca nuestra población estudiada entre 2000 y 2019: un 18,77% de los episodios de afiliación en trabajadores hombres corresponden al sector de la construcción. Recordemos que hasta 2008 en España se vivió la conocida como “burbuja inmobiliaria”, que impulsaba la creación de empleo en un sector fuertemente masculinizado. En contraste, el porcentaje de los episodios de afiliación en el mismo sector no alcanza el 2% del total de episodios de trabajadoras mujeres.

Como comentamos anteriormente al analizar los datos descriptivos de la EPA, a menudo se ha observado cómo las trabajadoras mujeres tienen mayor prevalencia de precariedad laboral (Benach et al., 2014; Murillo-Huertas et al., 2022). Las dinámicas de creación de empleo asociadas a la época de boom económico pre-Gran Recesión y las de destrucción del mismo cuando la crisis comenzó han llevado a algunos autores a observar cómo distintos procesos de empeoramiento de las condiciones laborales se han cebado de forma particular con los trabajadores hombres en determinados periodos temporales: Alcañiz y Monteiro (2016, p. 50) señalan que en Italia la temporalidad afectó más a los hombres durante la crisis mientras que Vicent Valderde (2018, p. 158) apunta a que lo que llama “precariedad de ingresos” se habría propagado a los puestos ocupados por hombres durante la Gran Recesión en España.

Los datos de la EPA que hemos mostrado en la tabla 13 no parecen respaldar la idea de que en nuestro país la temporalidad sea superior en los trabajadores hombres con respecto a las trabajadoras mujeres ni en 2007 ni en 2014, lo cual se corresponde con todos los datos que hemos visto de duración

de relación laboral con la empresa (en la EPA) y duración del episodio de afiliación (en la MCVL): en la mayoría de categorías de cualquier variable las trabajadoras mujeres muestran cifras de duración inferiores. Sin embargo ¿pueden los datos de la tabla 23 sobre proporción y duración de episodios de afiliación por sector de actividad señalar alguna excepción a esta norma general al mostrar ámbitos donde los trabajadores hombres experimenten mayor precariedad que las trabajadoras mujeres? Este parece ser el caso en sectores como actividades administrativas y servicios auxiliares, donde la duración mediana y de percentil 75 de los episodios de afiliación en hombres es menor, y que además concentra una notable proporción de dichos episodios (un 13,8% del total de episodios en hombres) u otros casos también con duraciones inferiores para trabajadores hombres, si bien con menor peso porcentual, como el sector de la educación, hostelería, sector inmobiliario, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento u otros servicios, actividades de los hogares y actividades de organizaciones extraterritoriales. En estos casos los trabajadores hombres sí que experimentarían mayor precariedad laboral, entendida esta bajo nuestro concepto operativo.

La tabla 24, además, nos permite comprobar cómo la duración de los episodios de afiliación, y por tanto la precariedad laboral, muestran un componente de clase social ocupacional importante, con las mayores divergencias entre sexos dándose entre trabajadores y trabajadoras cualificados no manuales (474 versus 103 días de duración mediana) y cualificados manuales (607 ante 242). La diferencia entre sexos es menor en las personas trabajadoras no cualificadas no manuales (160 contra 91 días) y aun inferior entre personas trabajadoras no cualificadas manuales (50 frente a 46 de duración mediana, y con duración de percentil 75 incluso superior en las mujeres, de 190, frente a 186 en hombres). Estos resultados resultan llamativos si se contrastan con el estudio de Branch y Haley (2017) que recogíamos en el epígrafe 3.2.8. En el mismo, las autoras señalaban cómo la evolución del trabajo precario no estándar⁷² había pasado afectar

72 Recordemos que las autoras definen este concepto como aquel que incluye el trabajo a tiempo parcial involuntario (de menos de 35 horas semanales); trabajo temporal bajo agencias y trabajo autónomo fuera de corporaciones (Branch & Hanley, 2017, p. 192).

principalmente a los trabajadores hombres blancos a extenderse al resto de colectivos: trabajadoras mujeres y trabajadores negros. Pero, y aquí se halla el dato crucial, dicha evolución se habría desarrollado de forma diferente según los distintos niveles de estudio, y las mujeres con algún tipo de estudios universitarios (aunque no un grado o estudios de posgrado) no habrían recibido la misma protección ante el trabajo precario no estándar que los hombres de mismo nivel de estudios. Como se puede ver en la tabla, la duración de los episodios de afiliación es por norma inferior en en las trabajadoras de todas las clases sociales ocupaciones con respecto a sus homólogos varones, pero la brecha es especialmente llamativa entre los y las trabajadoras cualificadas no manuales, donde, or ejemplo, la duración mediana es de 152 días en los hombres y de 37 en las mujeres.

Por tanto y como señalábamos anteriormente, el proceso de construcción de nuestro concepto operativo de precariedad laboral que nos ha permitido justificar su acotamiento a la inestabilidad objetiva respecto a la duración de la relación laboral y, en consecuencia, aun partiendo de la norma general en la cual se puede afirmar sin ambages que la precariedad laboral es un fenómeno más femenino que masculino en nuestro país hemos podido “descender al nivel de detalle” de poder arrojar luz a cómo la clase social ocupacional juega un papel importante en cómo este fenómeno se manifiesta tanto en trabajadores hombres como en trabajadoras mujeres, o incluso descubrir sectores de actividad donde parece que está afectando más a trabajadores hombres.

De hecho, los datos de estadística descriptiva según clase social ocupacional de la tabla 24 muestra que aunque no existe un gradiente perfecto de mayor a menor duración respecto a las distintas clases sociales ocupacionales tal y como las hemos categorizado, es posible ver uno si elaboráramos el siguiente orden: las personas trabajadoras cualificadas manuales en la cúspide, tras los cuales vendrían las cualificadas no manuales, no cualificadas no manuales, menores de 18 años (cuyo poco peso relativo hace que no sea más que testimonial) y, finalmente, no cualificadas manuales.

La tabla 25 y la figura 11, muestran datos sobre el país de nacimiento de los episodios de afiliación de las personas trabajadoras del estudio, ya señalamos

dos datos de interés: la mayor duración mediana de episodios de afiliación en trabajadoras mujeres de origen extranjero, tanto de la UE como extracomunitarias, en comparación con las trabajadoras españolas (71 y 79 días frente a 45, respectivamente) y en segundo, la notable diferencia de la duración de episodios de afiliación del percentil 75 en trabajadores españoles hombres (de 265 días frente a los 189 y 161 en trabajadores de la UE y trabajadores extracomunitarios hombres). Es posible que detrás de estas disparidades se halle el hecho de que las categorías de personas trabajadoras extranjeras de la UE y extranjeras extracomunitarias agrupan a colectivos diferentes entre sí con respecto a la división internacional del trabajo: en la primera categoría podrían entrar personas trabajadoras altamente cualificadas de países de la UE destinados en España, pero también aquellas procedentes de naciones de menor desarrollo económico cuya población trabajadora ha migrado a otros estados comunitarios aprovechando la movilidad intra-UE. De forma paralela, la segunda categoría puede incorporar a personas trabajadoras de países con mayor desarrollo económico que España, pero también a aquellos en la situación inversa. La división internacional del trabajo y el encaje laboral de los flujos migratorios será distinta para los diferentes colectivos y, resulta razonable suponer, tendrá un efecto también en sus condiciones de trabajo, incluyendo lo incluido en nuestro concepto operativo de precariedad laboral.

Pero quizás la parte más relevante de todo nuestro estudio, y donde más se separa nuestro análisis de datos de la MCVL del de los de la EPA se halla en el modelo de Cox extendido de riesgos proporcionales multivariado, recogido en la tabla 27. En este la variable independiente es el periodo temporal (antes de la reforma de 2010, después de la reforma de 2010 y después de la reforma de 2012), la variable dependiente de duración de los episodios de afiliación y las covariables son crisis económica (antes, durante y después), tipo de contrato, sector de actividad, comunidad autónoma, clase social ocupacional, coeficiente de parcialidad y país de nacimiento. Sus resultados muestran que, para las categorías de periodos después de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2010 y de la de 2012 hay HRs superiores a 1 con respecto a la categoría de

referencia, la del periodo de antes de las reformas laborales: 1,12 (IC 1,12-1,13) para la reforma de 2010 y 1,30 (IC 1,29-1,30) para la reforma de 2012 en trabajadores hombres y 1,11 (IC 1,10-1,11) para la reforma de 2010 y 1,24 (1,23-1,25) para la reforma de 2012 en trabajadoras mujeres.

Es decir, incluso controlando por las covariables mencionadas, tras la entrada en vigor de las dos reformas laborales, las probabilidades de los episodios de afiliación de experimentar nuestro suceso de interés (la baja no voluntaria del episodio de afiliación) se incrementaron en ambos sexos. Esto es, los episodios de afiliación se volvieron más cortos.

¿A qué puede deberse esta diferencia en los resultados? En primer lugar, tal y como apunta la tabla 13, cabe la posibilidad de que el efecto global de aumento de duración de la relación laboral con la empresa que muestra la EPA se concentrara sobre todo en los contratos indefinidos. Hay que recordar, por añadidura, que aunque la técnica del estudio transversal repetido sea la única disponible a la hora de trabajar con la EPA, no deja de tener una vulnerabilidad: estamos comparando dos “fotos fijas” de antes y después de un suceso (o más bien de varios sucesos combinados: la entrada en vigor de las dos reformas laborales y el periodo en el que España padeció la Gran Recesión), dos momentos entre los cuales pueden haber tenido lugar otros factores que influyan el resultado que observamos. Aunque hemos tomado dos cortes transversales antes y después de la crisis económica (en 2007 y 2014, respectivamente) a fin de evitar ver reflejados sus efectos más devastadores sobre el empleo en la medida de lo posible, no podemos descartar que la muestra de 2014 esté enseñándonos un mercado laboral trastocado después de la Gran Recesión.

Entre otras cosas resulta razonable pensar, por ejemplo, que en los resultados del análisis de la EPA hayamos observado un efecto composición: recordemos que la EPA es una encuesta que realiza su pregunta sobre la duración de la “relación laboral con la empresa” a aquellas personas que se hallan ocupadas. Nuestra explotación estadística se basa en un corte transversal repetido tomado en dos momentos, en 2007 y en 2014. Al recoger únicamente datos de personas encuestadas que están trabajando se preguntó

en 2007 a aquellos que estaban trabajando antes de las reformas laborales (y de la crisis económica) y, en 2014, a aquellos han conservado su empleo después de la crisis o, como mucho, comenzaron a trabajar mientras esta aún se hallaba vigente. Por el camino pudieron quedarse todas las personas trabajadoras temporales cuyo empleo se vio destruido por los efectos de la Gran Recesión, contratos más proclives a mostrar duraciones menores que aquellos de carácter indefinido.

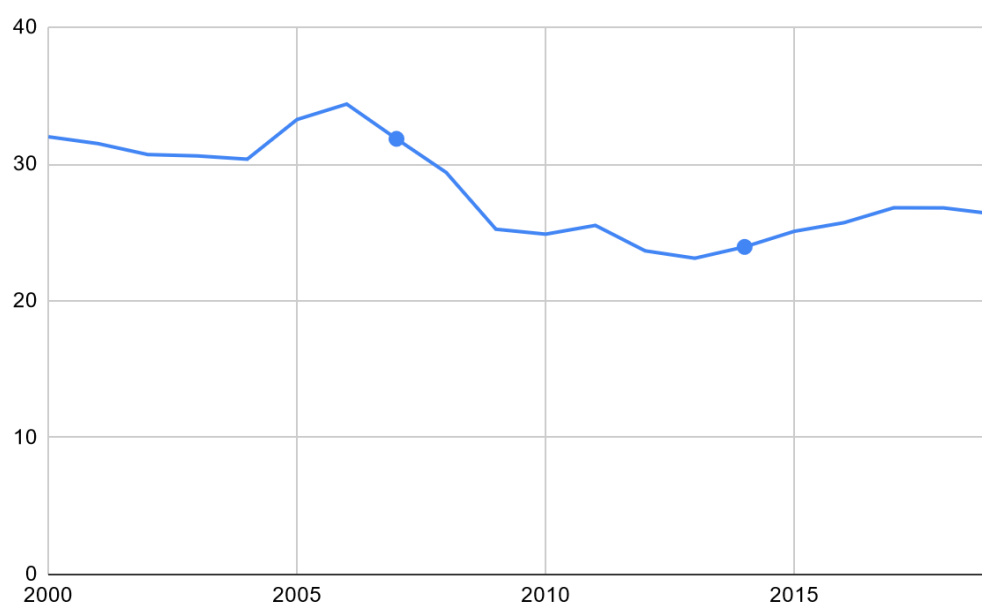


Figura 14: Tasa de temporalidad en España 2000-2019 (segundo trimestre). Fuente: EPA.

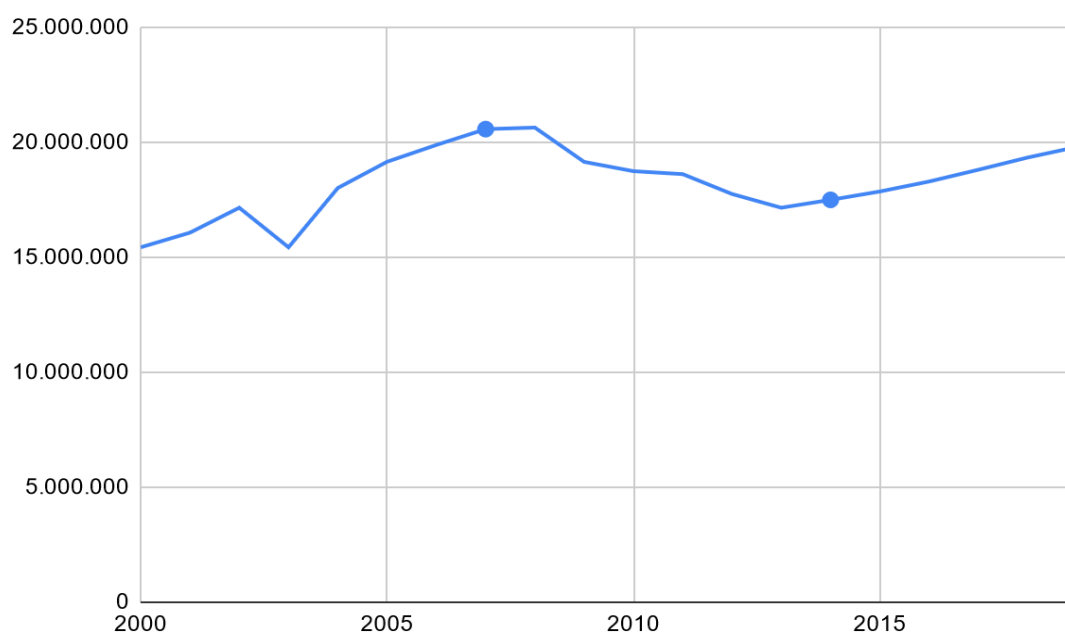


Figura 15: Número absoluto de personas trabajadoras en España 2000-2019 (segundo trimestre). Fuente: EPA

Sustentaría esta hipótesis el observar cómo, tal y como apunta la figura 14, entre nuestros años de referencia para la EPA 2007 y 2014 (señalados con puntos en la curva) se produjo un descenso pronunciado de la tasa de temporalidad: en concreto, durante el segundo trimestre de 2007 esta alcanzaba el 31,85, mientras que en el mismo periodo de 2014 la cifra se reducía a 23,95. La figura 15 muestra la cantidad de personas trabajadoras en números absolutos, observándose un descenso pronunciado tras el inicio de la crisis que no se habría recuperado ni siquiera tras finalizar esta en 2014.

La destrucción del empleo temporal se ha atribuido al efecto de la Gran Recesión y la mayor vulnerabilidad de los contratos de este tipo, debido a la cual los contratos de este tipo serían los primeros en sufrir los perjuicios de una crisis económica y experimentar bien despidos, bien simplemente su no renovación (Bachmann et al., 2015, p. 95; Horwitz & Myant, 2015, p. 17; Mateo Tomé, 2019, pp. 228-229; Sanromá i Meléndez, 2012, p. 34; Vicent Valverde, 2018, p. 276). puede estar detrás del posible efecto de composición que hipotetizamos explicaría el cambio en las duraciones medianas de las relaciones laborales con la empresa que hemos visto en nuestro estudio.

A nivel general, las duraciones de episodios de afiliación en los sujetos estudiados fueron más cortas a partir de la aprobación de la reforma laboral de 2010, y en particular tras la aprobación de la reforma de 2012. El modelo bivariado ya apuntaba en esta dirección, y aunque el efecto se modere una vez se introducen las variables de control, las HRs continúan siendo superior a 1. Es decir: la entrada en vigor de las reformas laborales, supuso el aumento de la inestabilidad objetiva de las personas trabajadoras respecto a la duración de su relación laboral y por tanto, el aumento de su precariedad laboral. El abaratamiento del despido y la relajación de varios de los criterios asociados al mismo que servían como protección a las personas trabajadoras en ambas reformas (pero sobre todo en la de 2012) ha supuesto que se hallaran en una situación más precaria tras la aprobación de las mismas.

Esto es llamativo, ya que en el modelo extendido de Cox multivariado utilizando los datos de la MCVL se hacen uso de datos de todo el periodo 2000-2019, y no de únicamente los dos cortes transversales antes y después de la Gran Recesión como en la EPA, lo cual a priori evita la posibilidad del efecto composición señalado anteriormente. Además, la inclusión de la covariable de tipo de contrato nos permite controlar por esta variable y, con todo, observar que las HR del modelo multivariado son superiores a 1, indicando que las probabilidades de experimentar el suceso (la baja no voluntaria del episodio de afiliación) fueron superiores tras la entrada en vigor de las reformas laborales con respecto a antes de su aprobación. Ruesga Benito ha señalado cómo tras el abaratamiento de las indemnizaciones por despido de la reforma de 2012 se ha constatado una mayor rotación de personas trabajadoras con contrato indefinido de menor antigüedad, razonando que esta flexibilidad de salida en el contrato laboral ha podido contribuir a que aumente la contratación indefinida de forma casi exclusiva en las personas trabajadoras a tiempo parcial y por tanto produciéndose una disminución de los contratos temporales pero con la misma rotación de personas trabajadoras que anteriormente (Ruesga Benito, 2016, pp. 46-47).

Los resultados muestran además que el acortamiento por baja no voluntaria en duración de los episodios de afiliación en trabajadores hombres tras la

aprobación de las reformas laborales de 2010 y 2012 fue mayor que en los episodios de trabajadoras mujeres, en relación a su duración previa a la aprobación de las reformas. O, debido a que usamos los episodios de afiliación como un proxy de los contratos de trabajo por cuenta ajena podemos concluir que al entrar en vigor la reforma de 2010 se produjo un aumento en un 12% las probabilidades de que los contratos terminaran por una baja no voluntaria del trabajador para los trabajadores hombres, y de un 30% cuando entró en vigor la reforma de 2012. Para las trabajadoras mujeres, el aumento de las probabilidades del fin de los contratos por baja no voluntaria se incrementó en un 11% tras la entrada en vigor de la reforma laboral de 2010 y un 24% tras la de la reforma de 2012. Pero además resulta llamativo observar que, aunque las probabilidades de baja no voluntaria del episodio de afiliación se incrementaron debido a la Gran Recesión tanto para trabajadores hombres como mujeres (un 31% y un 14%, respectivamente), en el periodo tras la crisis económica las probabilidades de experimentar dicha baja voluntaria sólo fueron superiores con respecto al periodo anterior a la crisis en los trabajadores hombres (un 16%) mientras que en las trabajadoras mujeres se redujeron un 5%.

Por tanto: aunque hemos observado una brecha de género prácticamente omnipresente en la precariedad laboral tal y como la hemos definido, con las trabajadoras mujeres por lo general sufriendola en mayor medida, con relaciones laborales más inestables y con mayor inestabilidad en cuanto a su permanencia, las reformas laborales en España parece que aumentaron la precariedad laboral en mayor medida a los trabajadores hombres que en las trabajadoras mujeres. Es importante señalar, no obstante, que este aumento en mayor medida se produce con respecto a la situación de referencia: antes de las reformas de 2010 y 2012. Esto es, si la situación de las trabajadoras mujeres con anterioridad era de mayor precariedad laboral que la de los hombres, la entrada en vigor de las reformas laborales no es que pusiera a los trabajadores hombres en primer lugar en cuanto a precariedad laboral sino que es posible que simplemente produjera un fenómeno de tendencia a la igualación en las peores condiciones, aproximando en precariedad a los trabajadores hombres a la situación de las trabajadoras mujeres. Esto se

hallaría en consonancia con lo que señala Arrizabalo Montoro y recogimos anteriormente, al hablar de que los diferentes colectivos de personas trabajadoras son partes de un todo y existen “vasos comunicantes” entre ellos que apuntan a que los procesos de precarización pueden ir extendiéndose de unos a otros en un proceso de homogeneización “a la baja” (Arrizabalo Montoro, 2016, p. 4).

8.1 Limitaciones y fortalezas del estudio

Como todo estudio, el nuestro cuenta con una serie de limitaciones que exigen cautela tanto a la hora de interpretar los resultados como a la de extrapolarlos a la realidad social que se pretende estudiar.

En primer lugar, cabe reseñar que la perspectiva de género incorporada no ha llegado a recoger plenamente las aportaciones teóricas específicas del iuslaboralismo, la sociología y la economía feministas españolas al análisis de la precariedad laboral. Estas corrientes de pensamiento, que han explorado con profundidad las causas, dinámicas y consecuencias de la precarización del trabajo desde una perspectiva feminista, ofrecen claves analíticas que podrían haber enriquecido significativamente nuestra investigación. Si bien hemos intentado recoger distintas aportaciones de cada una de las disciplinas, hay contribuciones teóricas que finalmente han quedado fuera⁷³.

El enfoque feminista en estos campos podría haber sido útil para subrayar cómo la precariedad laboral no solo está marcada por desigualdades económicas y laborales generales, sino que también reproduce dinámicas de género que perpetúan la discriminación estructural. En particular, la sociología feminista ha arrojado luz sobre los sectores más feminizados de la economía que se ven especialmente afectados por distintas condiciones laborales perniciosas, mientras que la economía feminista ha planteado la necesidad de visibilizar y valorar el trabajo de cuidados, muchas veces invisibilizado y precarizado, como un elemento central del análisis económico. Estas

73 Sin ánimo de ser exhaustivos, algunas referencias que hemos recogido y considerado, pero finalmente no han recibido el tratamiento y la integración en el texto final que merecerían incluyen: (Agrela Romero et al., 2010; Aguado, 2012; Aguilar Idáñez, 2010; Arruzza, 2021; Balibar, 2021; Ballester Pastor, 2012; Cobo Bedia, 2005; Comas d’Argemir, 2019; M. Fine & Tronto, 2020; Laboratorio Feminista, 2006; Marugán Pintos, 2014).

perspectivas también plantean una crítica estructural a las reformas laborales recientes, argumentando que refuerzan dinámicas de exclusión y desigualdad que afectan de manera desproporcionada a las mujeres. Por su parte, el iuslaboralismo feminista ha destacado las lagunas en la regulación jurídica del trabajo y el sesgo androcéntrico de la misma disciplina y práctica del derecho, señalando cómo las reformas laborales han profundizado la desprotección de colectivos especialmente vulnerables, entre los que se encuentran las mujeres trabajadoras. Incorporar este enfoque habría aportar una reflexión enriquecida sobre el concepto de precariedad y, a su vez, también valorar las propuestas de este movimiento para reestructurar las políticas laborales hacia un marco más inclusivo y justo. Esta omisión constituye una oportunidad de mejora para futuros trabajos que, inspirándose en las contribuciones de estas corrientes, profundicen en el vínculo entre género y precariedad laboral en el contexto español haciendo uso de las aportaciones de esta investigación en cuanto a revisión de literatura, desarrollo teórico y análisis de datos empíricos.

Otra limitación importante de nuestra tesis es la imposibilidad de abarcar todas las aportaciones existentes sobre la precariedad laboral en países no occidentales, a pesar de nuestros esfuerzos por incluir diversas perspectivas provenientes de regiones con economías y contextos laborales variados. En muchos casos, especialmente en países donde la economía informal tiene un peso significativo, hemos encontrado una notable escasez de investigaciones exhaustivas y una falta de datos accesibles, lo que ha dificultado incorporar estas realidades al análisis. Este déficit de información, causado tanto por dificultades estructurales como por limitaciones en los sistemas de registro, ha restringido nuestra capacidad para profundizar en las particularidades de la precariedad laboral en estos contextos.

Además, nuestra revisión también se ha visto condicionada por barreras lingüísticas. Solo contamos con dominio del castellano, valenciano, inglés y un nivel básico de francés y, aunque el inglés a menudo actúa como lingua franca de la investigación, esta barrera nos ha imposibilitado analizar aportaciones en idiomas como el portugués, chino o ruso, muy vinculados a contextos de especial interés para la conflictividad o las transformaciones del trabajo. Es

posible que existan estudios relevantes en estas lenguas que desconocemos y, por tanto, no hemos podido incorporar.

Finalmente, algunos artículos que revisamos fueron descartados porque, aunque describían escenarios laborales interesantes, no desarrollaban de manera relevante para nuestro estudio el concepto de precariedad laboral, lo que dificultaba su integración coherente dentro del marco teórico de nuestra investigación⁷⁴. De manera similar a nuestra reflexión sobre la feminización de la precariedad, esperamos que estas limitaciones abran nuevas vías de investigación futura.

La revisión de la literatura realizada en nuestra tesis ha sido diseñada con la intención de ser lo más exhaustiva posible, buscando ofrecer un panorama amplio y representativo del estado del arte sobre la precariedad laboral. Sin embargo, reconocemos que no se ha tratado de una revisión sistemática, lo que implica ciertas limitaciones metodológicas. En particular, no se han seguido procedimientos estandarizados como la selección y evaluación de estudios mediante criterios predefinidos ni se ha llevado a cabo un análisis sistemático de la calidad de las fuentes empleadas, elementos característicos de este tipo de revisiones. Esto puede haber resultado en una menor uniformidad en la inclusión de investigaciones y en la evaluación comparativa de los hallazgos recogidos. Sin embargo, la revisión realizada puede constituir la base para una futura revisión sistemática centrada en el concepto de precariedad laboral.

Una limitación importante de nuestra tesis es que no hemos incluido un análisis detallado de las sentencias judiciales que han interpretado y desarrollado las reformas laborales de 2010 y 2012. Esta decisión responde a la naturaleza multidimensional de nuestra investigación, que combina una perspectiva jurídica con un enfoque más amplio de ciencias sociales, siendo este último el eje central del estudio. Si bien reconocemos la relevancia de dichas sentencias para comprender la aplicación práctica y los efectos

74 De forma similar a la anterior nota, sin intención de cubrir toda la literatura que finalmente ha quedado fuera del análisis, resultan muy interesantes los recientes impulsos de investigación sobre la realidad de la precariedad laboral y el trabajo informal e inestable en países de los BRICS como son Rusia, India y China: (V. Bobkov et al., 2019; V. N. Bobkov et al., 2018, 2023; Vn. Bobkov et al., 2018; Goswami, 2024; Hu, 2010; Li, 2019; Maiti, 2013; Merenkov et al., 2023; Morgana, 2020; Morris, 2012; Nair, 2022; Pavlovskaya, 2020; Shin et al., 2023; C. Smith & Pun, 2018; Soloveva & Popov, 2019; Sun & Chen, 2017; Swider, 2015, 2016; Temnitskiy, 2022; Zhang, 2021; Zhou, 2013).

concretos de las reformas, hemos priorizado un análisis interdisciplinar que pone el énfasis en las dinámicas estructurales y sociales de la precariedad laboral, así como en su contexto político y económico. Somos conscientes de que la omisión de un análisis más detallado de este aspecto podría ser abordada en futuras investigaciones, donde se profundice en cómo las decisiones judiciales han modelado la interpretación de las normas y han influido en la evolución del concepto de precariedad laboral en el ámbito jurídico español.

Por añadidura, tenemos que incidir en el hecho de que hemos restringido nuestro análisis cuantitativo a las personas trabajadoras por cuenta ajena, dejando de lado a personas trabajadoras autónomas. Cabe resaltar además que los datos analizados se limitan a información oficial, lo que implica que no se incluyen dinámicas laborales informales o acuerdos no registrados en los sistemas administrativos. Esta restricción puede afectar la representatividad de los resultados y no capturar completamente la realidad del mercado laboral en su conjunto. Esto es particularmente relevante al tratar una cuestión como es la precariedad laboral, fenómeno a menudo entrelazado con la falta de transparencia y formalización en las relaciones laborales. Resulta de esperar que en aquellas situaciones donde mayor vulnerabilidad sufre la parte débil de la relación laboral, el trabajador o trabajadora, se puedan producir más situaciones de irregularidades administrativas, cuando no directamente delitos contra los derechos de los y las trabajadores y trabajadoras. Esto puede llevar a un sesgo de los datos empleados o una falta de su capacidad de capturar el fenómeno social estudiado. Por si fuera poco, tal y como hemos mencionado en el epígrafe 3.1.4, buena parte del trabajo que resulta necesario para el continuo funcionamiento del modo de producción capitalista es trabajo de reproducción social, invisibilizado y a menudo asumido socialmente que corresponde o es atribuible a una mitad concreta de la población trabajadora: las trabajadoras mujeres.

Ambos factores, la necesaria restricción a los datos disponibles (que por fuerza impiden observar la realidad “en los márgenes” de aquello cubierto por la ley) y el ceñirse al colectivo de personas trabajadoras por cuenta ajena,

excluyendo a personas trabajadoras autónomas y trabajo de reproducción social, pueden parcializar el análisis de la precariedad social como un todo aplicable a la clase trabajadora española. Como hemos señalado anteriormente, no obstante, la precariedad laboral puede entenderse como un fenómeno que afecte a distintos grupos de personas trabajadoras de forma distinta pero, a largo plazo, ejerza una presión a la baja incluso a aquellos que no se ven directamente afectados por la misma (Arrizabalo Montoro, 2016). Resultaría por tanto interesante tanto las futuras investigaciones que incidan en la necesidad de recoger las realidades informales como también teoricen sobre la aplicabilidad de la precariedad laboral en el ámbito del trabajo autónomo y del trabajo de reproducción social o la interacción con la misma de otros fenómenos como las malas condiciones laborales, inseguridad laboral etc. prevalentes en estos colectivos.

Incluso en el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena, hay que tener en cuenta que la duración de los contratos registrados puede no reflejar con precisión la duración total de la relación laboral. Por ejemplo, es factible suponer que se dé el caso de que existan personas trabajadoras que se vean forzadas a encadenar varios contratos cortos a instancia de su empleador, en fraude de ley. Esto podría subestimar la estabilidad laboral real o el tiempo efectivo que un individuo permanece vinculado a una empresa. Esta fragmentación en los registros contractuales podría llevar a conclusiones sesgadas sobre la temporalidad del empleo o duración de los contratos. Podría darse el caso de que en realidad una relación laboral sea más duradera de lo que los numerosos contratos encadenados en fraude de ley parecen dar a entender: el empresario necesita explotar su fuerza de trabajo de forma estable, pero una situación en la que no se vea obligado a formalizar un contrato indefinido mantiene en una situación de mayor vulnerabilidad a la persona trabajadora.

Hay que considerar a su vez que el análisis estadístico cuenta con una serie de limitaciones derivadas tanto de la naturaleza de los datos empleados como de las técnicas escogidas. En primer lugar, el uso de la EPA implica asumir toda la serie de posibles sesgos en la respuesta que son consustanciales a los

datos de tipo encuesta. López Romo (1998) recoge algunas relacionadas con la respuesta de los sujetos como sesgo de deseabilidad social, de cortesía, prestigio, hostilidad, patrocinio de la encuesta, planteamiento mental o polarización de respuestas, mientras que Groves et al. (2011) añaden la incapacidad de codificar la información deseada, la malinterpretación de las preguntas, el sesgo de memoria, las estrategias de estimación o juicio incorrectas, los problemas a la hora de dar formato a una respuesta, la respuesta errónea en mayor o menor medida deliberada y la incapacidad de seguir las instrucciones del encuestador. A este tipo de sesgos se le pueden añadir los de muestreo y el sesgo sistemático o de falta de respuesta.

Pero además la EPA cuenta con algunas limitaciones inherentes a su propio diseño. Las proyecciones de población, por ejemplo, son una de sus bases y en base a estas se determina el peso de cada entrevistado en el resultado final. Pero si estas proyecciones fallan, también lo harán las estimaciones, motivo por el cual se tuvieron que revisar la EPA de 2002 y 2005 (Frutos & Sanz, 2005).

Como mencionamos en el epígrafe 7.1.2 dedicado a la metodología del análisis cuantitativo, un problema más específico a la temática de este estudio es que la variable empleada en la EPA para la duración de la relación laboral, “dcom” realmente mide, de acuerdo con su manual de metodología, “tiempo en meses en la empresa” (Encuesta de Población Activa, 2008). Debido a que otras encuestas de escala europea como la European Working Conditions Survey (EWCS) de Eurostat utiliza datos de la EPA para elaborarse y en ella la variable equivalente “starttime” mide el “tiempo en meses desde que la persona comenzó en el empleo actual” (United Nations Economic Commission for Europe, 2015, p. 193), es posible entender que existe cierta ambigüedad con respecto a qué se está midiendo: ¿la duración de la relación laboral con la empresa como parece deducirse de la primera definición o la duración únicamente del empleo actual en el que se halla la persona trabajadora, como podría entenderse en la segunda? Nos dirigimos en una comunicación electrónica al Instituto Nacional de Estadística a través del servicio “InfoINE”, pero su respuesta no terminó de aclarar la ambigüedad referida, más allá de

aclarar que, en comparación con la Labour Force Survey, “La variable que se podría construir a partir de las variables de la LFS YSTARTWK y MSTARTWK sería una equivalente a nuestra DCOM, es decir calcularía el ‘tiempo en meses en la empresa’” (InfoINE, comunicación personal, 22 de mayo de 2022).

La naturaleza además de nuestra explotación estadística de la EPA, con un análisis transversal repetido en el tiempo (en 2007 y 2014, antes y después de la Gran Recesión y las reformas laborales de 2010 y 2012) implica la posibilidad de que operen factores de confusión en la comparación entre los dos cortes transversales analizados. Como señalamos en el epígrafe Error: no se encontró el origen de la referencia, es posible que esta limitación, concretada como un efecto composición en la población trabajadora, sea la que está detrás de las diferencias observadas en al EPA entre ambos años que parecían señalar un aumento de la duración del tiempo en la empresa.

Por su parte, al tratarse de un registro administrativo, la MCVL se ve libre de las posibles limitaciones asociadas al formato encuesta de la EPA. El hecho de haber realizado un análisis que abarca todo el periodo 2000-2019 también nos ha permitido evitar la limitación anterior referida al análisis transversal repetido. Sí que cabe señalar, no obstante, que como indicamos en el epígrafe 7.1.3, la observación de la base de datos que hemos utilizado como proxy de los contratos laborales es el episodio de afiliación a la Seguridad Social. El cálculo de duración de cada episodio de afiliación se ha realizado utilizando las fechas de alta y de baja en la Seguridad Social de cada episodio de afiliación, y aunque estas fechas normalmente coinciden con el inicio y finalización de la actividad de las personas trabajadoras por cuenta ajena, también pueden deberse a los cambios de cuenta de cotización o al inicio de otras situaciones sin actividad.

Estas limitaciones subrayan la importancia de complementar los datos oficiales con otras fuentes o metodologías cualitativas que permitan una visión más completa y matizada de los fenómenos estudiados. El análisis cuantitativo de nuestro estudio cuenta, no obstante, con varias fortalezas a destacar:

Una de las fortalezas principales de nuestra tesis radica en la exhaustividad de la revisión de la literatura realizada, que incluye más de 50 referencias

relevantes, cada una acompañada de sus respectivas definiciones de precariedad laboral. Esta amplitud nos ha permitido identificar y analizar los ejes temáticos clave propuestos por Kreshpaj et al. (2020), que sí que llevaron a cabo una revisión sistemática del tema. La incorporación de estos ejes temáticos como marco analítico ha enriquecido considerablemente nuestra investigación, facilitando un análisis más estructurado y una comparación crítica entre diferentes enfoques teóricos y metodológicos sobre la precariedad laboral. Pero sobre todo, han sido los cimientos sobre los que hemos construido nuestro concepto operativo de precariedad laboral siguiendo el trabajo de Goertz (2006) y Gerring (2009; 1999, 2011).

Otra de las fortalezas que podríamos mencionar de nuestro estudio consiste en el uso de las bases de datos que hemos escogido. La explotación de la EPA implica el uso de una fuente oficial con datos representativos de la población activa de toda España y con un diseño muestral estratificado que garantiza una alta fiabilidad estadística y precisión: su uso es amplio entre organismos oficiales, investigadores y responsables de políticas públicas. Sus criterios son homogéneos y comparables a los de otros países europeos a través de los estándares de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), lo cual permitiría comparar los resultados con estudios internacionales o compararlos con tendencias de otros países de la UE. Además, su n poblacional, incluso una vez aplicados los criterios de inclusión y exclusión de nuestro estudio, asciende a 98.935 sujetos entrevistados en total.

Por su parte, la MCVL es una fuente oficial y extensa que permite analizar trayectorias laborales a nivel individual, con un diseño aleatorio y cobertura amplia que garantizan una representación fiel de la población afiliada a la Seguridad Social en España. Al tratarse además de datos procedentes de registros administrativos, nos otorgan una perspectiva exhaustiva de la trayectoria de afiliación a la Seguridad Social y la vida laboral de las personas trabajadoras. Esto permite además evitar que aquellos individuos que han tenido relaciones laborales de corta duración y que, en una base de datos basada en encuestas, podrían haber tenido menos posibilidades de entrar en la muestra. La n poblacional de 7.091.259 episodios de afiliación analizados

implica además un gran tamaño muestral que otorga mayor robustez a las conclusiones extraídas de la explotación de esta base de datos.

La exhaustividad de la MCVL además ha permitido incluir numerosas covariables como sexo, tipo de contrato, sector industrial, país de nacimiento, comunidad autónoma o clase social ocupacional, posibilitando un análisis más granular de las dinámicas observadas. El uso de los episodios de afiliación como representación de los contratos laborales ha supuesto una solución pragmática que nos ha posibilitado el análisis sin perder de vista la relación con el mercado laboral.

Además, el uso de la estratificación en los análisis estadísticos constituye un activo a resaltar de nuestro estudio, ya que ha permitido incorporar la perspectiva de género al análisis de los datos provenientes de la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Este enfoque ha posibilitado desagregar los resultados por género, evidenciando diferencias significativas en las dinámicas de precariedad laboral entre hombres y mujeres, y ofreciendo una visión más precisa y matizada de las desigualdades estructurales en el mercado laboral. Gracias a esta metodología, hemos podido identificar patrones diferenciados de empleo, tipos de contratación y desigualdades respecto a la precariedad laboral, tanto entre sexos como entre distintos estratos de personas trabajadoras dentro de cada uno de ellos.

A un nivel general de todo el análisis cuantitativo, la robustez de los resultados se ha visto reforzada mediante la triangulación de datos y metodológica. Al utilizar dos bases de datos distintas, se incrementa la validez interna y externa del estudio, ya que cada base de datos complementa y refuerza los hallazgos de la otra, mitigando posibles sesgos o limitaciones inherentes a su uso individual. Como hemos señalado, el uso de la MCVL ha permitido apuntalar la hipótesis de que en los resultados observados del análisis transversal repetido de la EPA haya podido jugar un papel el efecto composición de la población. Además, la triangulación metodológica "dentro del método," es decir, el empleo de diversas técnicas estadísticas, ha permitido abordar el objeto de estudio desde diferentes perspectivas analíticas,

obteniendo así una imagen más completa y precisa del impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012 en la duración de las relaciones laborales y, por tanto, de nuestro concepto operativo de la precariedad laboral.

Finalmente, la relevancia e importancia del estudio radica en su capacidad para abordar un tema de gran interés social y político, como es la precariedad laboral en España, desde un marco analítico sólido. El diseño del estudio no solo busca responder a la hipótesis planteada, sino también establecer un modelo replicable y adaptable para futuras investigaciones en este ámbito. Al detallar las características y limitaciones de las bases de datos empleadas, así como los criterios de inclusión y las técnicas estadísticas utilizadas, el estudio proporciona un marco metodológico transparente y robusto. Este enfoque contribuye a la generación de conocimiento empírico riguroso y relevante, que puede ser utilizado tanto en el ámbito académico como en la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales. Estas fortalezas posicionan el estudio como una contribución valiosa al análisis de la dinámica laboral, con implicaciones tanto académicas como para el diseño de políticas públicas.

9 Conclusiones

En esta tesis hemos buscado cumplir los tres objetivos establecidos en el epígrafe 2.1, contrastar las dos hipótesis del 2.3 y dar respuesta a las preguntas de investigación del 2.4. Los tres conjuntos están vinculados, tal y como pasamos a detallar.

El primer objetivo consistía en repasar el desarrollo y uso del significado del concepto precariedad laboral en la literatura científica y determinar cuál debe ser el contenido de dicho concepto a fin de que cumpla de la mejor forma posible su propósito explicativo de la realidad social. Cumplirlo ha implicado una tarea de pura formulación teórica y a la vez buscaba dar respuesta a nuestra primera pregunta de investigación: ¿existe un concepto científico compartido de precariedad laboral? En caso negativo ¿cómo podríamos establecer un concepto operativo de la misma de acuerdo a la teoría de formación de conceptos? La hipótesis 1 que formulábamos era la siguiente: “el

significado del concepto de precariedad laboral a nivel científico es difuso y a menudo contradictorio entre diferentes autores, por lo cual resulta necesario elaborar uno bajo estándares rigurosos”.

Así, nuestra la tarea de cumplir el primer objetivo puede descomponerse en dos pasos: el indagar sobre la naturaleza del concepto de “precariedad laboral” en la literatura científica y deconstruirlo para, posteriormente y siguiendo unos estándares de rigor teóricos, formular uno operativo que sea útil a una investigación empírica. En respuesta a nuestra primera pregunta de investigación: no, no existe un concepto científico compartido de precariedad laboral. La forma de hallar un concepto operativo ha consistido en llevar a cabo una revisión de la literatura científica identificando los temas o elementos empleados en las distintas conceptualizaciones de precariedad laboral y, acto seguido, elaborar un concepto que siguiera de forma rigurosa los estándares de la teoría de formación de conceptos. Esto ha dado como resultado un concepto operativo que identifica la precariedad laboral con la inestabilidad respecto a la duración de la relación laboral. La hipótesis 1 queda por tanto confirmada.

El segundo objetivo consistía en, aplicando el concepto operativo de precariedad laboral, analizar las reformas laborales de 2010 y 2012 a nivel jurídico a fin de determinar si se legisló en un sentido precarizador. Cumplir dicho objetivo ha ofrecido una respuesta a la segunda pregunta de investigación: “¿en qué han consistido las reformas laborales de 2010 y 2012 y han afectado a la precariedad laboral entendida según nuestro concepto operativo?”. El tercer objetivo implicaba el esclarecer si efectivamente la precariedad laboral del mercado laboral español experimentó cambios tras la aprobación de las reformas laborales de 2010 y 2012 haciendo uso del análisis estadístico y por tanto se hallaba vinculado a la tercera pregunta de investigación: “¿se ha producido tras la aprobación de dichas reformas un incremento en la precariedad laboral de las personas trabajadoras españolas, entendida dicha precariedad laboral bajo nuestro concepto operativo? ¿En qué grado y de qué forma?”. Ambos objetivos y preguntas de investigación se hallaban por tanto unidos a la hipótesis 2 planteada: “las reformas laborales de

2010 y 2012 del ordenamiento jurídico laboral español contribuyeron a incrementar la precariedad laboral de las personas trabajadoras españolas, entendida esta bajo la definición establecida durante nuestra investigación”.

En respuesta a nuestra segunda pregunta de investigación: las reformas laborales de 2010 y 2012 consistieron en toda una serie de medidas destinadas a reactivar el mercado laboral español que, en numerosos aspectos podían facilitar el aumento de la precariedad laboral entendida bajo nuestro concepto operativo, en particular en el caso de la reforma laboral de 2012. En respuesta a la tercera pregunta: sí, se ha producido un aumento de la precariedad laboral entre las personas trabajadoras, particularmente tras la reforma de 2012. La hipótesis 2 queda, en conclusión, confirmada.

La primera de nuestras tareas ha necesitado de una tarea de arqueología, deconstrucción y, finalmente, reconstrucción del concepto de “precariedad laboral”. En el transcurso de la misma hemos podido observar la amplia diversidad de significados que se le otorga al concepto y su uso en distintas disciplinas como la filosofía, la sociología, el derecho, la salud pública o la ciencia política. Si bien dicha diversidad no es negativa per se, hemos visto como en numerosas ocasiones el concepto se utiliza para describir realidades del mundo laboral, en ocasiones estableciéndose comparaciones de esta en diferentes épocas o contextos nacionales. En los casos más ambiciosos, algunos autores usan el concepto como punto de apoyo implícito a discursos que describen una transformación, bien del mundo del trabajo en sí mismo, bien de las personas trabajadoras o la clase trabajadora, sea como agente social, colectivo o “sujeto de cambio” ligado a teorías más amplias sobre las sociedades y economías capitalistas. Uno de los puntos que hemos querido enfatizar, en particular en los epígrafes 3.1, 3.2 y 4.1, es lo desaconsejable de llevar a cabo estas prácticas, en particular cuando no se realiza un esfuerzo estructurado de dotar de contenido claro al concepto de precariedad laboral, que sirve de base para las mismas.

El utilizar un concepto polisémico o del que no se hace un esfuerzo para definirlo con el mayor rigor y claridad posibles impide el establecer comparaciones basadas en el mismo entre distintos momentos históricos o

contextos nacionales, puesto que es imposible saber si al comparar dichos momentos o contextos estamos comparando lo mismo. El problema es incluso más acuciante en el segundo caso: cuando se pretende hablar de transformaciones totales en el mundo del trabajo en las cuales la precariedad laboral habría jugado un papel, es imposible entenderlas o comprobarlas si primero no se define qué quiere decirse al utilizar este concepto.

En la revisión de la literatura del epígrafe 3 hemos observado el desigual esfuerzo de muchos autores a la hora de arrojar claridad conceptual sobre la precariedad laboral. De un lado, hemos podido revisar la producción teórica y de análisis empírico de una serie de autores con énfasis en el rigor metodológico y la claridad conceptuales. En estos autores se define la precariedad laboral de distintas formas, prácticamente siempre incluyendo alguno o varios de los cinco ejes temáticos que utilizamos para sistematizar nuestra revisión de literatura en el epígrafe 4.2 y a menudo realizando algún tipo de observación empírica de su prevalencia o evolución en distintos contextos. La obra de estos investigadores es relevante y útil para el estudio y el debate sobre la precariedad laboral como fenómeno del mundo del trabajo. Nuestra única objeción se ha planteado ante el hecho de que las numerosas definiciones dadas por cada autor, frecuentemente similares o que se sobreponen en algunos aspectos, normalmente no muestran una fundamentación basada en criterios de la teoría de formación de conceptos. Por ese motivo, aunque la aportación científica de la obra de los autores citados es valiosa, en ocasiones resulta difícil establecer comparaciones, sobre todo al respecto de los resultados empíricos, puesto que se parte de la observación de un fenómeno que se define de forma distinta y que, por tanto, se mide también mediante indicadores diferentes (algo apuntado ya por varios autores (Koranyi et al., 2018; Olsthoorn, 2014b)). Es por eso que el proceso de desarrollo de un concepto operativo de precariedad laboral que hemos llevado a cabo en el epígrafe 4 de esta tesis ha buscado establecer un significado para el concepto que pueda ser compartido por académicos e investigadores a la hora de establecer un diálogo o compartir resultados sobre estudios, y lo ha

hecho basándose en los fundamentos de la teoría de formación de conceptos de Goertz (2006) y Gerring (1999, 2011).

Sin embargo, durante nuestra revisión de la literatura también hemos comprobado cómo existe también un número no irrelevante de autores que han tratado la precariedad laboral, sea como fenómeno o como mera teorización, cuyo esfuerzo por aclarar el contenido del concepto no alcanza los estándares de rigor descritos por los autores del párrafo anterior. Se trata de una producción teórica en la que sus autores a menudo se decantan por significados ad hoc de la precariedad laboral o incluso por quitarle importancia a la misma claridad conceptual, a veces de forma explícita afirmando que la utilidad del concepto reside más en qué añade al análisis y la estrategia política (Shukaitis, 2013, p. 655). En ocasiones la falta de ánimo a la hora de aclarar qué se entiende por precariedad laboral es más acusada cuanto más se considera que esta es ubicua y ha conseguido transmutar (o está en camino de hacerlo) la totalidad de las relaciones laborales. Casi podría establecerse una correlación inversa entre lo grandilocuente de las afirmaciones sobre la transformación del mundo del trabajo y la claridad conceptual. El apoyo empírico a estas afirmaciones, además, a menudo varía entre inexistente o basado en ejercicios de cherry picking y con una carencia de sistematicidad notable.

Se podría decir, por tanto, que sostenemos dos tesis, relacionadas, pero autónomas. La primera, que el uso del concepto de precariedad laboral, especialmente para respaldar afirmaciones sobre su prevalencia, alcance o efectos en el ámbito laboral, exige una definición explícita o, al menos, una referencia clara a la definición utilizada por otros autores. La segunda es que proponemos definir la precariedad laboral como la inestabilidad objetiva en la continuidad de la relación laboral, una definición basada en la elaboración conceptual fundamentada en los trabajos de Goertz (2006) y Gerring (1999, p. 199, 2011).

Como hemos señalado, muchos autores, aunque ofrezcan definiciones u operacionalizaciones del concepto de precariedad laboral distintas a la que proponemos, coinciden con nuestra primera tesis al basar sus investigaciones

en algún tipo de definición. Resulta más problemático, por contra, el grupo de autores que prescinden de ofrecer una definición, o que incluso presentan una cambiante, ambigua o contradictoria. Es llamativo, además, que un buen número de estos últimos autores adopten precisamente posturas críticas con el desarrollo de las economías capitalistas y sus efectos sobre el mundo del trabajo o la clase trabajadora pero, a su vez, expliquen la extensión de la precariedad laboral a través de un discurso de la transformación del trabajo. Como mencionábamos en el epígrafe 3.2, esta línea de argumentación parece considerar que la “relación de empleo estándar” (REE), idealizada como el del obrero varón en manufactura, sindicalizado, con contrato de trabajo estable y beneficios sociales, supuso algo más que una excepción histórica y minoritaria y fue algo así como una “norma” del capitalismo original que se habría erosionado en las últimas décadas. La crítica de la perspectiva histórica del trabajo que responde a dicha argumentación es, por tanto, más importante que nunca.

¿Por qué entonces reciben tanta resonancia este tipo de discursos que, con pocos matices o respaldo empírico, hablan de la inevitable transformación del trabajo con una clase trabajadora en vías de extinción, aquejada de una creciente precariedad laboral que se expande creciente e irremediabilmente como si fuera un vertido de crudo en el océano? Es posible que la derrota histórica del proyecto socialista a finales del s. XX tuviera como eco la progresiva retirada y pesimismo de los académicos e intelectuales que, en otro tiempo y en otras circunstancias, lo habrían visto como una alternativa al modo de producción capitalista. Respondiendo a las cambiantes condiciones, incluso aquellos académicos o intelectuales que ejercen la oposición al sistema capitalista han hecho bueno el pasaje en el que Marx reflexionaba que “las ideas de la clase dominante son las ideas dominantes en cada época” (Marx & Engels, 2015) y, como señala Doogan (2009), sus denuncias de lo que afirmaban era una creciente liquidificación de las relaciones laborales, falta de estabilidad en las mismas y precarización del trabajo han acabado siendo las “armonías en el coro neoliberal”: con ánimo crítico no dejan de dar munición a aquellos ideólogos liberales que buscan ante todo convencer a la opinión

pública de la incapacidad de las propias personas trabajadoras para organizarse y conseguir superar el sistema capitalista. Instalados en la crítica de lo existente, ha resultado cómodo el evitarse contrastar conclusiones tomadas de antemano con los datos empíricos, dando por buenas las amenazas de la omnipotencia del capital que cada cierto tiempo se han lanzado desde departamentos universitarios y tribunas periodísticas, el “sentido común” que creía considerar que, al final, hay que asumir que las personas trabajadoras no tienen poder como clase y son simplemente una fuerza derrotada, cautiva y desarmada por una supuesta revolución neoliberal, un “nuevo capitalismo”, muy distinto al anterior en el que el movimiento obrero plantó cara y ganó, si no la guerra, sí algunas batallas.

Pero como nos recuerda el *Eclesiastés* de la Biblia, *nihil novum sub sole* y, lejos de ser una innovación del capitalismo tardío, ya en el siglo XIX se utilizaba el término “precario” al hablar del trabajo (Quinlan, 2012). Varios de los autores que hablan de la transformación irremediable del trabajo y la extinción progresiva como clase de aquellos que dependen de la venta de su propia fuerza de trabajo para vivir a menudo citan a Marx como un autor de referencia que, eso sí, en algunos aspectos habría quedado “superado” o sería “anacrónico”. Pero harían bien en recordar que resulta una piedra angular en la teoría del valor del autor alemán la idea de que sólo el trabajo humano es capaz de generar valor (Kliman, 2020, Capítulo 2; Marx, 2008), y por tanto, si el capital necesita al trabajo (Doogan, 2009, p. 206), ¿no resultaría saludable un cierto escepticismo con respecto a cualquiera de sus afirmaciones que intente convencernos de que este ha perdido cualquier capacidad de presentar una oposición organizada y transformadora del orden existente de las cosas?

Dicho escepticismo es, además, obligación para todo el que considere que la investigación social y sobre el mundo del trabajo debe atenerse a estándares de rigor. El adagio de Marcello Truzzi de que las “afirmaciones extraordinarias requieren de pruebas extraordinarias” (1978, p. 11) no puede ignorarse cuando desde autores o teóricos que se presentan como críticos con el capital se nos habla de que este ha conseguido desintegrar a la clase trabajadora como agente social, transformando el trabajo de forma irremediable, como a menudo

se hace desde partidos políticos o instituciones afines ideológicamente. En la ciencia social que hable de hipótesis que son formulables y contrastables con la realidad se cumplen las palabras de Kaplan cuando afirmaba que “si la ciencia nos dice algo sobre el mundo (...) debe contener en algún sitio elementos empíricos” (2009, p. 34). Comprobar cómo de precisas son esas afirmaciones no está reñido con compartir la oposición o suspicacia al status quo. Más bien, precisamente porque se parte de oposición al estado de las cosas, es un deber el comprobar exactamente en qué consiste este estado, a fin de identificar correctamente la realidad social y laboral, sus problemas y posibles soluciones.

Consideramos que el trabajo recogido en el epígrafe 4 de esta tesis a la hora de construir, paso a paso y con los cimientos de la teoría de formación de conceptos, nuestro concepto operativo de precariedad laboral como anclado en la inestabilidad objetiva respecto a la duración de la relación laboral supone una aportación teórica que puede contribuir en un futuro a unificar esfuerzos respecto a la observación de datos empíricos sobre el fenómeno, así como a debatir y dialogar sobre este en el ámbito académico en general, de las ciencias sociales en particular, y de la divulgación de cualquier trabajo realizado en alguno de ellos. En dicho proceso el uso de la teoría de formación de conceptos de Goertz (2006) y Gerring (1999, 2011) ha sido fundamental y nos ha permitido llegar a la conclusión de que el núcleo conceptual de la precariedad laboral reside la inestabilidad respecto a la duración de la relación laboral.

Dicho núcleo, como hemos visto, apunta a una dimensión muy específica del mundo del trabajo. Esto no quiere decir que otras dimensiones, en ocasiones subsumidas bajo la rúbrica de precariedad laboral, no sean importantes, o no se observe su avance entre distintos colectivos de personas trabajadoras. Es más, como señala Arrizabalo Montoro (2016), aunque fenómenos como el empleo a tiempo parcial no deseado, las jornadas reales superiores a las firmadas, contrataciones temporales involuntarias o ausencia de cobertura de la seguridad social parezcan cuestiones reservadas a ciertos colectivos de la clase trabajadora como jóvenes, inmigrantes o mujeres trabajadoras, parece

razonable suponer que existe una relación de vasos comunicantes entre estos colectivos y el resto de las personas trabajadoras, una presión a la baja, o un dumping social que a la larga ejerce su influencia sobre todas aquellas personas que dependen de su trabajo para vivir. Lo que hoy afecta a unos, puede afectar a otros el día de mañana.

Es importante enfatizar que los empleos estables no son necesariamente buenos empleos, como apuntan Auer y Cazes (2002, p. 10). Cuando hemos señalado la debilidad de muchas afirmaciones de que el trabajo está sufriendo una transformación que nos lleva a que tengamos empleos cada vez más fugaces, intermitentes, líquidos o incluso inexistentes, no es que estemos diciendo que la estabilidad en el empleo equivalga a que este haya mantenido su calidad o, mucho menos, que nada haya cambiado. Más bien hemos querido ayudar a orientar la investigación y el debate académico hacia un estándar de significación del concepto de precariedad laboral que permita establecer un diálogo entre distintos autores que quieran conocer y discutir la realidad social y laboral, ayudando a que los diferentes fenómenos que la afectan puedan distinguirse y tratarse de forma diáfana y constructiva.

El análisis jurídico de las reformas laborales españolas de 2010 y 2012 del epígrafe 6 no deja lugar a dudas: cuando hacemos uso de nuestro concepto operativo de precariedad laboral, ambas reformas pusieron las bases para facilitar que esta aumentase, mediante distintos cambios normativos que retiraban protecciones, salvaguardas o controles a la finalización de la relación laboral. Dichos cambios tuvieron lugar bajo la conocida filosofía, tan apoyada por las escuelas neoclásica y liberal en economía, de que la mejor forma de que funcione un mercado es precisamente evitar cualquier tipo de control o regulación del mismo, o, al menos, reducir los mismos tanto como resulte posible.

Cuestión aparte la constituye la comprobación empírica de si la precariedad laboral, así definida, habría efectivamente aumentado en el mercado laboral español tras las referidas reformas. El uso de diferentes bases de datos ha permitido contrastar los resultados obtenidos en un primer lugar mediante el uso de la EPA con los de la MCVL y, si bien en el primer caso daba la impresión

de precisamente haberse reducido la precariedad laboral tras la aprobación de las reformas, el segundo nos ha posibilitado tener en cuenta posibles sesgos como el efecto de composición para confirmar la intuición apuntada en el párrafo anterior de que unas reformas destinadas a desproteger las relaciones laborales contra su finalización unilateral iban, en la práctica, a producir ese mismo efecto. Eso sí, el análisis estadístico ha permitido ver cómo el proceso está lejos de ser una tendencia inevitable, una transformación inmanente del mundo del trabajo, y se trata más bien de la esperable consecuencia de una acción legislativa que, como en otras ocasiones, ha considerado que ante los tiempos difíciles de una economía capitalista, cabía responder fortaleciendo a la parte de la asimétrica relación laboral que, por naturaleza, ya cuenta con más poder en la misma: el empleador.

Esperamos que tanto el desarrollo teórico como el análisis de los datos presentado en esta tesis hayan contribuido tanto a la justificación de la necesidad de la claridad conceptual en el ámbito de las ciencias sociales como a la propia delimitación del concepto de precariedad laboral y a la contextualización de por qué es importante el debate, no sólo alrededor de la misma, sino en particular al respecto de qué se quiere transmitir cuando se emplea el concepto.

Creemos que nuestra contribución puede ser útil para futuras investigaciones sobre la precariedad laboral. Uno de los aspectos más complejos por explorar es la relación entre los tipos de contratación y las relaciones laborales efectivas. Como mencionamos en el epígrafe 8.1, una de las limitaciones del uso de la MCVL como base de datos es que, aunque ofrece gran robustez y fiabilidad como registro administrativo, esta fortaleza puede convertirse en una debilidad. Esto se debe a que existe la posibilidad de no detectar contratos temporales fraudulentos que, bajo la apariencia de contrataciones cortas, en realidad encubren relaciones laborales de mayor duración. Esto coincidiría con lo señalado por Doogan (2009, 2015) y Choonara (2018, 2019a) quienes destacan que, pese al discurso de una creciente fragilidad en las relaciones laborales, el capital busca mantener cierta estabilidad para asegurar su explotación de la clase trabajadora. Este discurso

contribuye a la percepción de prescindibilidad entre las personas trabajadoras, disuadiéndolas de reconocer su poder colectivo como clase. Como señala la doctrina (López Ahumado, 2022), la reforma laboral de 2021-2022 ha dado pasos para combatir el abuso y el fraude en la temporalidad. Sería valioso analizar, a través de datos empíricos, si dicha reforma ha marcado un punto de inflexión, así como profundizar en la relación entre contratación y relaciones laborales efectivas.

Además, resultaría también importante llevar a cabo estudios sobre la relación entre la precariedad laboral definida como la inestabilidad objetiva respecto a la continuidad de la relación laboral y la percepción subjetiva de los propias personas trabajadoras sobre su continuidad en la relación laboral. Recordemos que Choonara (2018, 2019a) remarcaba la diferencia entre, de un lado, la situación objetiva (que denominaba precariedad laboral) y, de otro, la percepción subjetiva de la misma (que llamaba “inseguridad laboral”). Bebiendo de la obra de Doogan (2009) y apoyándose en su estudio empírico de las personas trabajadoras británicas, planteaba la idea de que si bien la precariedad laboral se había mantenido relativamente estable en las últimas décadas, la inseguridad laboral había ido progresivamente aumentando entre la población trabajadora. Bajo su punto de vista, ello podía deberse precisamente a la extensión del discurso ideológico de la “prescindibilidad” del trabajo, un discurso no basado en hechos pero que servía, funcionalmente, para desarticular la capacidad de respuesta y lucha de la clase trabajadora. Resultaría interesante intentar contrastar esta hipótesis en más contextos, incluyendo el español.

Las futuras investigaciones también podrían abordar aspectos específicos de la precariedad laboral. Aunque hemos considerado la feminización de la precariedad y su impacto en las mujeres trabajadoras, un estudio que integre perspectivas jurídicas, sociológicas y económicas feministas podría ser crucial para visibilizar las desigualdades estructurales en el mercado laboral. Las mujeres, concentradas en sectores feminizados como el cuidado, el comercio y la hostelería, suelen enfrentarse a una mayor temporalidad laboral. Un análisis detallado permitiría identificar las causas de esta desigualdad, su impacto en la

conciliación laboral y familiar, y las consecuencias a largo plazo en términos de brecha salarial, pobreza y exclusión social. Esto proporcionaría una base sólida para diseñar políticas públicas que promuevan la equidad y la justicia laboral.

De manera similar, aplicar el concepto operativo presentado en este estudio a colectivos específicos de personas trabajadoras podría arrojar nueva luz sobre cómo les afecta la precariedad laboral. Esto incluye grupos que no pudimos analizar cuantitativamente, como las personas trabajadoras autónomas o quienes forman parte de la economía informal. También sería relevante examinar colectivos específicos, como personas trabajadoras migrantes, autónomas económicamente dependientes o falsas autónomas, aquellas sujetas a contratos en prácticas, subcontratadas y pertenecientes a otros colectivos específicos.

Por otro lado, las transformaciones en el mundo laboral han introducido realidades impensables hace décadas. Ejemplos de ello son las personas trabajadoras que enfrentan los efectos de la crisis climática⁷⁵, un tema especialmente vinculado a la salud laboral y tratado en el epígrafe 3.2.8. También destacan las personas trabajadoras de la gig economy, sujetas a algoritmos de aplicaciones; aquellas cuyo empleo ha sido impactado por las inteligencias artificiales generativas; o quienes enfrentan las condiciones del teletrabajo, cada vez más extendido en la era post-Covid-19. Estos contextos representan nuevas formas en las que la precariedad laboral puede manifestarse o interactuar con otros factores. Por ello, investigar estas dinámicas resulta esencial para identificar y visibilizar estos fenómenos, lo que los convierte en campos fértiles para futuros estudios.

Finalmente, deseamos que esta tesis haya contribuido al conocimiento científico de la realidad social del trabajo, en particular en el contexto español. Social en tanto en cuanto este no se halla desvinculado del contexto de las relaciones entre los individuos que componemos la sociedad y, sobre todo, de las clases sociales y sus segmentos en las que nos integramos. Porque el

75 Sobre el tema, el proyecto CALORADAPT de la Fundación 1º de Mayo-ISTAS (Salas Nicás & Di Stasi, 2024) ha permitido encuestar a personas trabajadoras y responsables sindicales familiarizadas con el exceso de calor en su puesto de trabajo, revelando tanto que la mayoría habían sufrido estrés térmico, como la insuficiencia de medidas preventivas en sus empresas y la mayor vulnerabilidad de personas trabajadoras manuales a esta problemática.

trabajo, al igual que el conocimiento científico, es en última instancia reflejo de la praxis humana: una práctica que es al mismo tiempo tanto individual como colectiva y, por tanto, inextricablemente social.

10 Bibliografía

- Abadi, A., Yavari, P., Dehghani-Arani, M., Alavi-Majd, H., Ghasemi, E., Amanpour, F., & Bajdik, C. (2014). Cox models survival analysis based on breast cancer treatments. *Iranian journal of cancer prevention*, 7(3), 124.
- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. En O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1043-1171). Elsevier.
- Agrela Romero, B., Martín Palomo, M. T., & Langa Rosado, D. (2010). Modelos de provisión de cuidados: Género, familias y migraciones. Nuevos retos y configuraciones para las políticas públicas. *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 9-18.
- Aguado, E. (2012). Dones en el mercat de treball. *Arxius de ciències socials*, 27, 101-116. <http://hdl.handle.net/10550/27405>
- Aguilar Idáñez, M. J. (2010). «Las otras» cuidadoras: Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y trasvases generizados en el ámbito territorial del bienestar. *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 201-220.
- Aguilera Izquierdo, R. (2001). El principio de «causalidad» en la contratación temporal. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 33, 99-122.
- Aja Valle, J. (2019). *La construcción social de la precariedad. España 2007-2017* [Tesis doctoral]. Universidad de Córdoba.
- Alba-Ramírez, A. (1998). How temporary is temporary employment in Spain? *Journal of Labor Research*, 19(4), 695-710.
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., & Umney, C. (2018). In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447-457. <https://doi.org/10.1177/0950017018762088>
- Alcañiz, M. (2016). Trabajo precario con trabajo de cuidados. *Organizações e Trabalho*, 1-23.

- Alcañiz, M., & Monteiro, R. (2016). She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia*, 23(72), 39-68.
- Alfonso, D. A. (2015). Feminización de la Pobreza: Incorporación de la perspectiva de género para entender la multidimensionalidad de la pobreza. Año 2015. *Población y Desarrollo*, 21(41), 17-28.
- Alós, R., & Jódar Martínez, P. (1996). Nuevos cambios y viejas divisiones. Globalización del capital y segmentación del trabajo. *Jornadas de economía crítica*, 5es.
- Alzás, T., & García, L. M. C. (2017). La evolución del concepto de triangulación en la investigación social. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(8), 395-418.
- Amable, M. J. (2006). *La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España*. [Tesis doctoral]. Universitat Pompeu Fabra.
- Ameratunga Kring, S. (2017). *Gender in employment policies and programmes what works for women?* International Labour Organization.
- Amorós, M. (2016). *Cincuenta sombras de Bonanno*. Kaosenlared. <https://kaosenlared.net/cincuenta-sombras-de-bonanno/>
- Amuedo-Dorantes, C. (2000). Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: Evidence from Spain. *ILR Review*, 53(2), 309-325.
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, employment and society*, 24(2), 300-317.
- Angulo Egea, M. (2020). Precariedad y exilio en la juventud española actual. Discursos y semblanzas periodísticas de la crisis. 2008-2016. *Estudios Sobre el Mensaje Periodístico*, 26(1), 13-24. <https://doi.org/10.5209/esmp.67282>
- Aniorte, M. del C. L., & García, F. M. F. (2021). Precariedad y desprotección social del trabajo de limpieza y cuidados ante la situación de crisis sanitaria provocada por

- la Covid-19. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/951
- Antonakakis, N., & Collins, A. (2014, septiembre 11). *Does Fiscal Consolidation Really Get You Down? Evidence from Suicide Mortality*. WU Vienna University of Economics and Business.
- Antunes, R. (2012). La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: Informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor. *Sociología del trabajo*, 74, 47-68.
- Antunes, R. (2019). El nuevo proletariado de Servicios. *Revista del Observatorio Internacional de Salarios Dignos*, 1(02), 182-192.
- Antunes, R., & Braga, R. (2015). *Infoproletários: Degradação real do trabalho virtual*. Boitempo Editorial.
- Apostle, R., Clairmont, D., & Osberg, L. (1985). Segmentation and wage determination. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 22(1), 30-56.
<https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.1985.tb00716.x>
- Arancibia Fernández, F. (2011). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, 26, 39-55.
- Ariew, R. (1976). *Ockham's razor: A historical and philosophical analysis of Ockham's principle of parsimony* [Tesis doctoral, University of Illinois at Urbana-Champaign].
https://search.proquest.com/openview/9ecfb187ceec8d6f29eab8055b15cd42/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y&casa_token=tgN3RD-9uiYAAAAA:HPU2yoRTF-Dr2agfrB0ChqqaRUc3LawX4zLtYxTf6S6QhewDjk9W8lhZr-eTMI-HU3_ykR7AKpQ
- Arranz, J. M., & García-Serrano, C. (2007). Qué ha sucedido con la estabilidad del empleo en España entre 1987 y 2003? *Revista de Economía Aplicada*, 15(45), 65-98.

- Arrizabalo Montoro, X. (2016). ¿Es inevitable la precariedad en el capitalismo del siglo XXI? Rentabilidad, explotación y destrucción de fuerzas productivas en el estadio imperialista. *Revista Libertas Juiz de Fora*, 16(2), 1-16.
- Arruzza, C. (2021). El feminismo de la reproducción social y sus críticas. *Actuel Marx*, 70(2), 30-44.
- Arthur, C. J. (1986). *Dialectics of labour: Marx and his relation to Hegel*. Blackwell Oxford. <https://onwork.edu.au/bibitem/1986-Arthur,Christopher+John-Dialectics+of+labour+Marx+and+his+relation+to+Hegel/>
- Auer, P., & Cazes, S. (Eds.). (2002). *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries*. International Labour Organization. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=PdPeg6vWjVkc&oi=fnd&pg=PR15&dq=Auer+and+Cazes,+2003&ots=8lxzP_hRRp&sig=30qZSDrDK1lA6CqU6Z4AuarEs6Y
- Auer, P., & Cazes, S. (2003). The resilience of the long-term employment relationship. *Employment Stability in an age of flexibility. Evidence from Industrialized Countries, International Labour Office, Genève*, 22-58.
- Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. (2006). The polarization of the US labor market. *The American economic review*, 96(2), 189-194.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333.
- Baccaro, L., Koçer, R. G., Galindo, J., & Pulignano, V. (2016). Determinants of indefinite contracts in Europe: The role of unemployment. *Comparative Sociology*, 15(6), 794-838.
- Bachmann, R., Felder, R., Frings, H., Giesecke, M., & Rzepka, S. (2015). Job tenure in turbulent times. *Luxembourg: Eurofound*.
- Bakunin, M. (1872). On the International Workingmen's Association and Karl Marx. En S. Dolgoff (Ed.), *Bakunin on Anarchy*. Vintage Books.

- Balibar, É. (2021). Reproductions: Une généalogie. *Actuel Marx*, 70(2), 12-29.
<https://doi.org/10.3917/amx.070.0012>
- Ballester Pastor, M. A. (2012). De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades. *Revista de derecho social*, 57, 99-114.
- Banco de España. (2001). La evolución del empleo y del paro en el segundo trimestre del año 2001. *Boletín económico-Banco de España*, 9, 35-41.
- Banco de España. (2014). *Informe anual 2014*. Banco de España.
<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/14/Fich/inf2014.pdf>
- Banki, S. (2013). Precarity of place: A complement to the growing precariat literature. *Global Discourse*, 3(3-4), 450-463.
- Banyuls, J., Miguélez, F., Recio, A., Cano, E., & Lorente, R. (2009). The transformation of the employment system in Spain: Towards a Mediterranean neoliberalism? En *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries* (pp. 247-269). <https://doi.org/10.1057/9780230237001>
- Banyuls, J., & Recio, A. (2017). Labour segmentation and precariousness in Spain: Theories and evidence. En *Making work more equal*. Manchester University Press.
- Baran, P. A., & Sweezy, P. (1966). *Monopoly capital*. Monthly Review Press.
- Barañano Cid, M., & Marchetti, S. (2016). Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: Rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur. *Investigaciones Feministas*, 7(1), 9-33.
- Barbier, J.-C. (2004). A comparative analysis of 'employment precariousness' in Europe. *Learning from employment and welfare policies in Europe, European Xnat Cross-national research papers, Seventh series*, 7-18.

- Barbier, J.-C. (2011). «*Employment precariousness*» in a European cross-national perspective. A sociological review of thirty years of research. Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne.
- Barbier, J.-C., Brygoo, A., Viguié, F., & Tarquis, F. (2003). *Normative and regulatory frameworks influencing the flexibility, security, quality and precariousness of jobs in France, Germany, Italy, Spain and the United Kingdom* (ESOPE Project, p. 108).
https://www.academia.edu/553996/Normative_and_regulatory_frameworks_influencing_the_flexibility_security_quality_and_precariousness_of_jobs_in_France_Germany_Italy_Spain_and_the_United_
- Barnard, H., Kumar, A., Wenham, A., Smith, E., Drake, B., Collingwood, A., & Leese, D. (2018). *UK Poverty 2018*. York: Joseph Rowntree Foundation.
<https://www.jrf.org.uk/report/uk-poverty-2018>
- Baudrillard, J. (1975). *The mirror of production* (Vol. 17). Telos Press St. Louis.
- Bauman, Z. (2013). *Liquid modernity*. John Wiley & Sons.
- Bayliss, K., Fine, B., & Robertson, M. (2013). *From financialisation to consumption: The systems of provision approach applied to housing and water* (No. No. 2; FESSUD Working Paper Series). FESSUD.
<https://ideas.repec.org/p/fes/wpaper/wpaper02.html>
- Baylos Grau, A. P. (1988). Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas: El caso español (1977-1987). *Revista de Trabajo*, 91, 9-22.
- Baylos Grau, A. P. (2011). Aspectos generales y tendencias de la reforma laboral en la Ley 35/2010. *Actum Social*, 47.
- Baylos Grau, A. P. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012. *Revista de derecho social*, 61, 19-41.
- Beatson, M. (1995). Labour market flexibility. *Employment Department, Research Series*, 48.

- Beck, U. (2013). Why «class» is too soft a category to capture the explosiveness of social inequality at the beginning of the twenty-first century. *British Journal of Sociology*, 64(1), 63-74. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12005>
- Beck, U. (2014). *The brave new world of work*. John Wiley & Sons.
- Beck, U., Lash, S., & Wynne, B. (1992). *Risk society: Towards a new modernity* (Vol. 17). SAGE Publications.
- Beckman, L. (2009). *The frontiers of democracy: The right to vote and its limits*. Springer.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., & Eckner, J. (2019). Part-time work and gender inequality in Europe: A comparative analysis of satisfaction with work—Life balance. *European Societies*, 21(3), 378-402. <https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1473627>
- Bell, D. (1976a). The coming of the post-industrial society. *Educational Forum*, 40(4), 575-579. <https://doi.org/10.1080/00131727609336501>
- Bell, D. (1976b). *The cultural contradictions of capitalism*. Basic Books, Inc.
- Benach, J., Castedo, A., Solar, O., Martínez, J. M., Vergara, M., Amable, M., Buxó, M., Demiral, Y., & Muntaner, C. (2010). Methods for the Study of Employment Relations and Health Inequalities in a Global Context. *International Journal of Health Services*, 40(2), 209-213. <https://doi.org/10.2190/HS.40.2.b>
- Benach, J., Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., & Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: Distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 375-378. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.002>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *SSRN*, 35(1), 229-253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>

- Benda, B. B. (2005). Gender Differences in Life-Course Theory of Recidivism: A Survival Analysis. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 49(3), 325-342. <https://doi.org/10.1177/0306624X04271194>
- Benito del Pozo, C. (1990). *La clase obrera asturiana 1940-1975* [Tesis doctoral]. Universidad de Oviedo.
- Benny, M., Hughes, E. C., & Denzin, N. (1970). *Sociological methods: A source book*. Butterworth.
- Benston, M. (1989). The political economy of women's liberation. *Monthly Review*, 41(7), 31-44.
- Bentolila, S., Cahuc, P., Dolado, J. J., & Le Barbanchon, T. (2012). Two-Tier Labour Markets in the Great Recession: France Versus Spain. *The Economic Journal*, 122(562), F155-F187. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02534.x>
- Bentolila, S., & Jansen, M. (2010). La viabilidad jurídica del contrato único. En J. J. Dolado & F. Felgueroso (Eds.), *Fundamentos de la Propuesta de Reactivación Laboral en España*. Fedea.
www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf
- Berber-Agtas, O., Sauviat, L., & Amler, B. (2007). *Why not Organising? Trade Unions and Precarious Migrant Workers in Germany, South Korea, and Spain* [Master's thesis]. Global Labour University, Universität Kassel/ Fachhochschule für Wirtschaft Berlin.
- Berger, S., & Piore, M. J. (1980). *Dualism and discontinuity in industrial societies*. Cambridge University Press.
- Berman, E., Bound, J., & Machin, S. (1998). Implications of skill-biased technological change: International evidence. *The quarterly journal of economics*, 113(4), 1245-1279.
- Berry, D. (2009). Demanding the Impossible. A History of Anarchism. *Anarchist Studies*, 17(1), 125.

- Betti, E. (2018). Historicizing precarious work: Forty years of research in the social sciences and humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273-319.
- Betti, E. & others. (2016). Precarious work: Norm or exception of capitalism? Historicizing a contemporary debate: A global gendered perspective. *IWM Junior Visiting Fellows' Conference Proceedings*, XXXV.
- Bezemer, D. J. (2009). "No One Saw This Coming": Understanding Financial Crisis Through Accounting Models. Munich Personal RePEc Archive.
<http://mpira.ub.uni-muenchen.de/15892/>
- Bhattacharya, J., Mulligan, C. B., & Reed, R. R. (1997). *Is Job Security on the Increase in OECD Countries?* OECD Employment Outlook.
- Bilbao, A. (1993). *Obreros y ciudadanos: La desestructuración de la clase obrera*. Trotta.
- Bilbao, A. (1999a). *El empleo precario: Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. La Catarata.
- Bilbao, A. (1999b). La globalización y las relaciones laborales. *Cuadernos de relaciones laborales*, 15(1), 123-137.
- Bilbao, A. (2000). Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y sociedad*, 34, 69-81.
- Bjørnskov, C., & Sønderskov, K. M. (2013). Is social capital a good concept? *Social Indicators Research*, 114(3), 1225-1242.
- Blackburn, R. M., & Mann, M. (1979). The Working Class and the Labour Market. En *The Working Class in the Labour Market* (pp. 1-34). Palgrave Macmillan UK.
https://doi.org/10.1007/978-1-349-16097-6_1
- Blanchard, O. (2006). European unemployment: The evolution of facts and ideas. *Economic policy*, 21(45), 6-59.
- Blasco Pellicer, Á. (2013). *La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*. Tirant Lo Blanch.
- Blaug, M. (1992). *The methodology of economics: Or, how economists explain*. Cambridge University Press.

- Bobkov, V. N., Odegov, Y. G., & Pavlova, V. V. (2018). Precarious employment in present-day Russia: Relevant worker profiles. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.38), 72-77.
- Bobkov, V. N., Odintsova, E. V., & Podvoisky, G. L. (2023). Sustainable and Precarious Employment in the Russian Federation. *Journal of scientific hypotheses and succesful business decisions*, 17(3), 109-124. <https://doi.org/10.26794/2220-6469>
- Bobkov, V., Odintsova, E., & Kvachev, V. (2019). Precarious Employment in Russia: Current Situation and Regulation Proposals. En C. Larsen, S. Rand, A. Schmid, V. Bobkov, & V. Lokosov (Eds.), *Assessing Informal Employment and Skills Needs* (pp. 313-326). Rainer Hampp Verlag. <https://doi.org/10.5771/9783957103598-313>
- Bobkov, Vn., Kvachev, Vg., & Novikova, Iv. (2018). Precarious employment in the Regions of Russian Federation: Sociological survey results. *Ekonomika Regiona= Economy of Regions*, 2, 366.
- Bohmer, P., Chowdhury, S., & Hahnel, R. (2020). Reproductive Labor in a Participatory Socialist Society. *Review of Radical Political Economics*, 52(4), 755-771. <https://doi.org/10.1177/0486613419869369>
- Bolíbar, M., Galí, I., Jódar, P., & Vidal, S. (2020). *Precariedad laboral en Barcelona: Un relato sobre la inseguridad. Resultados de la Encuesta a los Parados y Precarios de Barcelona 2017-2018*. Universitat Pompeu Fabra.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2005). *The new spirit of capitalism*. Verso.
- Bonacich, E. (1972). A theory of ethnic antagonism: The split labor market. *American sociological review*, 547-559.
- Bonanno, A. M. (2009). *Let's Destroy Work, Let's Destroy the Economy*. Ash & Ruin/Taiga.

- Booth, A. L., Francesconi, M., & Garcia-Serrano, C. (1997). *Job tenure: Does history matter?* Centre for Economic Policy Research.
<https://repec.cepr.org/repec/cpr/ceprdp/DP1531.pdf>
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Garcia-Serrano, C. (1999). Job Tenure and Job Mobility in Britain. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(1), 43.
<https://doi.org/10.2307/2696161>
- Boršič, D., & Kavkler, A. (2009). Modeling Unemployment Duration in Slovenia using Cox Regression Models. *Transition Studies Review*, 16(1), 145-156.
<https://doi.org/10.1007/s11300-009-0053-6>
- Bound, J., & Johnson, G. (1992). Changes in the structure of wages in th 1980's: An evaluation in means-tested entitlement programs. *American Economic Review*, 82, 371-392.
- Bourdieu, P. (1998). La précarité est aujourd'hui partout. *Contre-feux*, 95-101.
- Bourdieu, P., Darbel, A., Rivet, J.-P., & Seibel, C. (1963). *Travail et travailleurs en Algérie: Données statistiques*. Mouton.
- Boyer, R., & Saillard, Y. (2005). *Régulation Theory: The state of the art*. Routledge.
- Braga, R. (2016). On Standing's A Precariat Charter: Confronting the precarisation of labour in Brazil and Portugal. *Global Labour Journal*, 7(2), 148-159.
- Branch, E. H., & Hanley, C. (2017). A racial-gender lens on precarious nonstandard employment. *Research in the Sociology of Work*, 31, 183-213.
<https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031006>
- Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. NYU Press.
- Breen, R., & Cooke, L. P. (2005). The persistence of the gendered division of domestic labour. *European sociological review*, 21(1), 43-57.
- Breman, J. (2013). A Bogus Concept? *New Left Review*, 84, 130-138.
- Brewster, C., Mayne, L., & Tregaskis, O. (1997). Flexible working in Europe: A review of the evidence. *MIR: Management International Review*, 85-103.

- Briones-Vozmediano, E., & González-González, A. (2022). Explotación y precariedad sociolaboral, la realidad de las personas migrantes trabajadoras en agricultura en España. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 25(1), 18-24.
- Brissenden, P. F. (1920). *The IWW: A study of American syndicalism* (Número 193) [Tesis doctoral]. Columbia University.
- Bromma. (2013). *The worker elite: Notes on the labor aristocracy*. Kersplebedeb Publishing.
- Brooks, M. (2005). *Productive and unproductive labour*. In Defence of Marxism. <http://www.marxist.com/unproductive-labour1981.htm>
- Brown, E. H. P., & Brown, H. P. (1977). *The inequality of pay*. Univ of California Press.
- Bullentin, A. (2011, octubre 10). “La real izquierda es el kirchnerismo”. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-178005-2011-10-02.html>
- Bunting, M. (2003). *Passion and pessimism*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/books/2003/apr/05/society>
- Bussolo, M., Capelle, D., Lokshin, M. M., Torre, I., & Winkler, H. (2023). Explaining the Evolution of Job Tenure in Europe, 1995–2020. *IZA Journal of Labor Policy*, 13(1). <https://sciendo.com/article/10.2478/izajolp-2023-0007>
- Butler, J. (2006). *Precarious life: The powers of mourning and violence*. Verso Books.
- Caire, G. (1992). El empleo asalariado atípico en Francia. En R. Gerry & J. Rodgers (Eds.), *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Cre- cimiento del empleo atípico en Europa Occidental* (pp. 133-185). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,.
- Caldeira, S., & Timmins, F. (2016). Resilience: Synthesis of concept analyses and contribution to nursing classifications. *International nursing review*, 63(2), 191-199.
- Callinicos, A. (2001). Toni Negri in perspective. *International Socialism*, 92, 33-61.

- Calvo Gallego, F. J. (2012). Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012 (II): La Ley 3/2012. *Documentación Laboral, II-III* (95-96), 127-165.
- Camfield, D. (2007). The multitude and the kangaroo: A critique of Hardt and Negri's theory of immaterial labour. *Historical Materialism*, 15(2), 21-52.
- Camilleri, L. (2019, marzo 24). History of survival analysis. *The Sunday Times of Malta*. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/55748>
- Candia, J. M. (1996). Empleo precario y conflicto social ¿nuevas formas de organización popular? *Nueva sociedad*, 142, 55-64.
- Cano, E. (1999). *Canvi socioeconomic i precarització laboral en el sistema capitalista: Teoria i estudi d'un cas (la indústria del moble de l'Horta)* [Tesis doctoral]. Universitat de València.
- Cano, E. (2000). Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral. En E. Cano, A. Bilbao, & G. Standing (Eds.), *Precariedad laboral* (p. 160). Alemania.
- Cano, E., Bilbao, E., & Standing, G. (2000). *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Alemania.
- Cañada, E. (2018). Too precarious to be inclusive? Hotel maid employment in Spain. *Tourism Geographies*, 20(4), 653-674.
<https://doi.org/10.1080/14616688.2018.1437765>
- Carchedi, G. (2010). *Behind the crisis: Marx's dialectics of value and knowledge*. Brill.
- Carchedi, G. (2014). Old wine, new bottles and the Internet. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 8(1), 69-87.
- Card, D. (1998). *Falling union membership and rising wage inequality: What's the connection?* National Bureau of Economic Research.
- Card, D., & DiNardo, J. E. (2002). Skill-biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles. *Journal of labor economics*, 20(4), 733-783.

- Carnoy, M. (1993). *The new global economy in the information age: Reflections on our changing world*. Penn State Press.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., & Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers. Revista de Sociologia*, 55, 95. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.1934>
- Casas Baamonde, M. E. C. (2017). Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 4, 3-24.
- Casas Baamonde, M. E. E., Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., Valdés Dal-Ré, F., Rodríguez-Piñero, M., & Valdés Dal-Ré, F. (2012). La nueva reforma laboral. *Relaciones Laborales*, 5(5), 25.
- Casas-Cortés, M. (2014). A genealogy of precarity: A toolbox for rearticulating fragmented social realities in and out of the workplace. *Rethinking Marxism*, 26(2), 206-226.
- Casas-Cortés, M. (2021). Precarious Writings: Reckoning the Absences and Reclaiming the Legacies in the Current Poetics/Politics of Precarity. *Current Anthropology*, 62(5), 510-538. <https://doi.org/10.1086/716721>
- Casas-Cortés, M. I. (2009). *Social movements as sites of knowledge production: Precarious work, the fate of care and activist research in a globalizing Spain* [Tesis doctoral]. The University of North Carolina at Chapel Hill.
- Castel, R. (1995). From manual Workers to wage laborers: Transformation of the social question. *Fayard*.
- Castells, M. (2011). *The rise of the network society* (Vol. 12). John Wiley & sons.
- Castro García, C. (2015). *Modelos de bienestar, igualdad de género y permisos por nacimiento en un contexto de crisis del modelo social europeo* [Tesis doctoral]. Universidad Pablo Olávide.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.

- Choonara, J. (2018). *An examination of employment precarity and insecurity in the UK* [Tesis doctoral]. Middlesex University Business School.
- Choonara, J. (2019a). *Insecurity, Precarious Work and Labour Markets*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-13330-6>
- Choonara, J. (2019b). The Evolution of Generalised and Acute Job Tenure Insecurity. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/0950017019855236>
- Choonara, J. (2020). The Precarious Concept of Precarity. *Review of Radical Political Economics*, 52, 427-446. <https://doi.org/10.1177/0486613420920427>
- Cibcom. (2023, noviembre 24). *Socializar los cuidados: Contra el realismo doméstico*. Cibcom.org. <https://cibcom.org/socializar-los-cuidados-contr-el-realismo-domestico/>
- Clark, T. G., Bradburn, M. J., Love, S. B., & Altman, D. G. (2003). Survival analysis part I: Basic concepts and first analyses. *British journal of cancer*, 89(2), 232-238.
- Clauwaert, S., & Schömann, I. (2012). The Crisis and National Labour Law Reforms. *European Labour Law Journal*, 3(1), 54-69. <https://doi.org/10.1177/201395251200300105>
- Clauwaert, S., & Schömann, I. (2013). *The crisis and national labour law reforms: A mapping exercise (Annex: Country by country analysis)*. European Trade Union Institute.
- Cleaver, H. (2000). *Reading Capital Politically*. Antithesis AK Press.
- Cobo Bedia, R. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18.
- Cockshott, P. (2013). Heinrich's idea of abstract labour. *Critique*, 41(2), 287-297.
- Cockshott, P. (2020). *How the world works*. Monthly Review Press.
- Cockshott, P. W., & Cottrell, A. (2000). *Towards a new Socialism*. Spokesman Books.
- Collier, D., & Gerring, J. (2009). Concepts and method in social science: The tradition of Giovanni Sartori (introduction). En D. Collier & J. Gerring (Eds.), *Concepts*

- & *Method in Social Science: The Tradition of Giovanni Sartori* (1st ed., pp. i-ix, 1-10). Routledge. <https://ssrn.com/abstract=3081284>
- Comas d'Argemir, D. (2019). Cuidados y derechos: El avance hacia la democratización de los cuidados. *Cuadernos de Antropología Social*, 49, 13-29.
- Conde-Ruiz, J. I. (2016). Contrato único para la igualdad de oportunidades. *Derecho de las relaciones laborales*, Marzo(3), 224-233.
- Conley, H. (2008). The nightmare of temporary work: A comment on Fevre. *Work, Employment and Society*, 22(4), 731-736.
- Connolly, J. (1920). *Labour, Nationality, and Religion: Being a Discussion of the Lenten Discourses Against Socialism Delivered by Father Kane, SJ, in Gardiner Street Church, Dublin, 1910*. Socialist Party of Ireland.
- Connor, H. (2022). John Graunt F.R.S. (1620-74): The founding father of human demography, epidemiology and vital statistics. *Journal of Medical Biography*, 096777202210798. <https://doi.org/10.1177/09677720221079826>
- Corbetta, P., & Colloca, P. (2013). Job Precariousness and Political Orientations: The Case of Italy. *South European Society and Politics*, 18(3), 333-354. <https://doi.org/10.1080/13608746.2013.769791>
- Cordero Gordillo, V. (2014). El contrato eventual por circunstancias de la producción: Evolución y puntos críticos de su regulación. En V. Cordero Godillo & A. Guamán Hernández (Eds.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* (pp. 137-162). Bomarzo.
- Córdova, E. (1986). Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales? *Revista internacional del trabajo*, 105(4), 431-449.
- Costa, M. (2015). El pensamiento jurídico feminista en los confines del Siglo XX. *Asparkia: Investigació feminista*, 26, 35-49.
- Cruz Villalón, J. (2010). Algunas claves de la reforma laboral de 2010. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* (107), 21-52.

- Daigneault, P.-M., & Jacob, S. (2009). Toward Accurate Measurement of Participation. *American Journal of Evaluation*, 30(3), 330-348.
<https://doi.org/10.1177/1098214009340580>
- Davis, M. (1993). *Comrade or Brother?: A history of the British labour movement, 1789-1951*. Pluto Pr.
- Day, D. (1952). Poverty and precarity. *The Catholic Worker*, 2(6), 1-4.
- De Beauvoir, S. (2014). The second sex. En I. Marsh, R. Campbell, & M. Keating (Eds.), *Classic and Contemporary Readings in Sociology* (pp. 118-123). Routledge.
- de Heredia Ruiz, I. B. (2014). Entidades sin ánimo de lucro y resolución por ‘causas de empresa’: ¿es el art. 52. e) una regla especial de la DA 20ª ET? *Norma*, 11, 8.
- De La Fuente, A. (2016). *Retos de la economía española: El mercado de trabajo*. FEDEA e IAE-CSIC.
- De Peuter, G. (2011). Creative economy and labor precarity: A contested convergence. *Journal of communication inquiry*, 35(4), 417-425.
- De Ste. Croix, G. (1981). *The class struggle in the ancient Greek world: From the archaic age to the Arab conquest*. Duckworth.
- Del Rey Guanter, S. (2011). Una perspectiva general de la Reforma Laboral de 2010: Avances e insuficiencias. *Actum Social*, 49.
- Della Porta, D., Baglioni, S., & Reiter, H. (2015). Precarious struggles in Italy. En D. Della Porta, T. Silvasti, S. Hänninen, & M. Siisiäinen (Eds.), *The New Social Division* (pp. 215-232). Springer.
- Della Porta, D., Silvasti, T., Hänninen, S., & Siisiäinen, M. (Eds.). (2016). *The new social division: Making and unmaking precariousness*. Springer.
- Desdentado Bonete, A. (2012). Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012: Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales. *Actualidad laboral*, 17, 1.

- Desdentado Bonete, A., & De La Puebla Pinilla, A. (2010). La reforma del despido en la Ley 35/2010. En I. García-Perrote Escartín & J. R. Mercader Uguina (Eds.), *La reforma del mercado de trabajo*. Lex Nova.
- Díaz Herrera, M. Á. (2013). El contrato único que viene. *La Ley*, 8197.
- Díaz-Salazar, R. (2003). Trabajadores precarios: El proletariado del siglo XXI. En *Trabajadores precarios: El proletariado del siglo XXI* (p. 267). Eciciones HOAC. <https://doi.org/10.5209/POSO.24211>
- DiRenzo, G. J. (1966). *Concepts, theory, and explanation in the behavioral sciences*. Random House (NY). <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000797340011904>
- Doeringer, P., & Piore, M. J. (1971). Internal labor markets and manpower adjustment. *New York: DC Heath and Company*.
- Dolado, J., Felgueroso, F., Jansen, M., & others. (2010). El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España. *Papeles de Economía Española*, 124, 84-97.
- Dolado, J. J., & Felgueroso, F. (Eds.). (2010). *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Fedea. http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf
- Dolado, J. J., Felgueroso, F., & Jansen, M. (2010a). ¿Qué explica la resistencia a las reformas laborales en España? En J. J. Dolado & F. Felgueroso (Eds.), *Propuesta para la reactivación laboral en España* (pp. 58-59). Fedea. http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf
- Dolado, J. J., Felgueroso, F., & Jansen, M. (2010b). ¿Quiénes son los insiders en España? En J. J. Dolado & F. Felgueroso (Eds.), *Propuestas para la reactivación económica en España*. Madrid: FEDEA. Fedea.
- Domingo i Valls, A., Banyona i Carrasco, J., & Gastón Guiu, S. (2022). Integración segmentada de la población africana en España: Precariedad laboral y segregación residencial. *Mediterráneo económico*, 36, 129-149.

- Domínguez Montoya, Á. E. (2015). Del control judicial en los despidos por necesidades empresariales tras la reforma laboral de 2012: Alcance, estado actual y críticas. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 3.
- Donnelly, S. (2019). *The lie of global prosperity: How neoliberals distort data to mask poverty and exploitation*. NYU Press.
- Doogan, K. (2001). Insecurity and long-term employment. *Work, Employment and Society*, 15(3), 419-441. <https://doi.org/10.1177/09500170122119093>
- Doogan, K. (2002). Job insecurity and long-term employment in Europe. *Third International Congress of the Work and Labour Network*, Osnabrück, 22-25.
- Doogan, K. (2009). *New Capitalism? The Transformation of Work*. Polity. <https://doi.org/10.1177/13684310100130021102>
- Doogan, K. (2015). Precarity—Minority Condition or Majority Experience? En D. Della Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen, & T. Silvasti (Eds.), *The new social division* (pp. 43-62). Springer.
- Draper, H. (1977). *Karl Marx's Theory of Revolution: The Politics of Social Classes*. Monthly Review Press.
- Drucker, P. (1969). *Post-capitalist society*. Routledge.
- Dukes, R. (2019). Insiders, outsiders and conflicts of interest. En D. Ashiagbor (Ed.), *Re-Imagining Labour Law for development: Informal work in the Global North and South*. Hart.
- Düll, N. (2003). Is precarious employment shaping European labour markets? *15th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aixen-Provence*, 26-28.
- Duménil, G., & Lévy, D. (2005). The neoliberal (counter-) revolution. *Neoliberalism: A critical reader*, 9-19.
- Dunayevskaya, R. (2007). *Marxismo y libertad: Desde 1776 hasta nuestros días*. Fontamara.
- Dunn, W. N. (1981). *Public Policy Analysis*. Prentice-Hall.

- Duran Jordà, X. (2013). *Trayectoria laboral e incapacidad permanente: Análisi de los años de vida laboral perdidos: Un estudio basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social* [Tesis doctoral]. Universitat Pompeu Fabra.
- Dyer, J. G., & McGuinness, T. M. (1996). Resilience: Analysis of the concept. *Archives of psychiatric nursing*, 10(5), 276-282.
- Eaton, G. (2018, julio). How Jeremy Corbyn and the European left are reclaiming populism. *New Statesman*.
<https://www.newstatesman.com/politics/uk/2018/07/how-jeremy-corbyn-and-european-left-are-reclaiming-populism>
- Echevarría Mariñelarena, S. (2015). *Los derechos laborales en el franquismo: La Ley Sindical 2/1971 y la subsiguiente conflictividad laboral en Navarra* [Trabajo de Fin de Grado]. Universidad Pública de Navarra.
- elEconomista.es. (2024, octubre 6). *La precariedad laboral se intensifica: El 61,7% de los jóvenes en España tiene un contrato temporal*. elEconomista.es.
<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/13015685/10/24/la-precariedad-laboral-se-intensifica-el-617-de-los-jovenes-en-espana-tiene-un-contrato-temporal.html>
- Emmanuel, A. (1972). *Unequal exchange* (Vol. 1). New York: Monthly Review Press.
- Encuesta de Población Activa. (2008). Metodología 2005. *Instituto Nacional de Estadística*, 12-19.
- Engels, F. (1891). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*. Editorial Roja.
- Engels, F. (1987). *The condition of the working class in England*. Penguin UK.
- Engels, F., & Marx, K. (1978). *La sagrada familia*. Ediciones AKAL.
- England, P. (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *Journal of human resources*, 358-370.

- England, P., Budig, M., & Folbre, N. (2002). Wages of virtue: The relative pay of care work. *Social problems*, 49(4), 455-473.
- Erlinghagen, M., & Knuth, M. (2004). In search of turbulence Labour market mobility and job stability in Germany. *European Societies*, 6(1), 49-70.
<https://doi.org/10.1080/1461669032000176314>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press. <https://books.google.es/books?hl=en&lr=&id=KHdnAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=esping+andersen+welfare&ots=GDTCy9kuoX&sig=RHDDDMt4qhpDf9LzNYcRzZcTcKk#v=onepage&q=esping%20andersen%20welfare&f=false>
- Europa Press. (2024, noviembre 5). *CCOO dice que «la precariedad sigue instalada en el mercado laboral» de Cantabria a pesar del récord de cotizantes*. Europa Press. <https://www.europapress.es/cantabria/noticia-ccoo-dice-precariado-sigue-instalada-mercado-laboral-cantabria-pesar-record-cotizantes-20241105103635.html>
- European Commission. (2010). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee of the Regions «An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment»*. <http://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/199904>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). *Income poverty in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Evans, J., & Gibb, E. (2009). *Moving from precarious employment to decent work*. GURN.
- Farkas, A., Kovarek, D., & Farkas, E. (2024). Last place aversion, labour market competition or welfare state model? Explaining anti-immigrant sentiment in Hungary with a conjoint experiment. *Political Research Exchange*, 6(1), 2367996. <https://doi.org/10.1080/2474736X.2024.2367996>

- Farris, S. R. (2011). Workerism's inimical incursions: On Mario Tronti's Weberianism. *Historical Materialism*, 19(3), 29-62.
- Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2006). *Precarious Labor: A Feminist Viewpoint*. This is Forever: From Inquiry to Refusal Discussion Series, Bluestockings Radical Bookstore, New York City. <https://inthemiddleofthewhirlwind.wordpress.com/precarius-labor-a-feminist-viewpoint/>
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo* (C. Fernández Guervós, P. Martín Ponz, & M. A. Catalán Altuna, Trads.). Traficantes de sueños.
- Federici, Silvia. (2012). *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*. PM Press.
- Felix, D. (1983). *Marx as politician*. Southern Illinois Univ Pr.
- Fernández Fernández, R. (2012). La extinción del contrato de trabajo. En J. Fernández-Costales Muñiz (Ed.), *Guía práctica de la reforma laboral 2012* (pp. 91-110). Eolas ediciones.
- Fernández, R. F. (2013). El nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores: Luces y sombras. *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la reforma laboral de 2012: XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 127-147.
- Fernández Villazón, L. A. (1994). Evolución histórica de la exigencia de autorización administrativa en los despidos colectivos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 33, 65-80.
- Fernández-Macías, E. (2012). Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, 39(2), 157-182.
- Fernández-Macías, E., & Hurley, J. (2017). Routine-biased technical change and job polarization in Europe. *Socio-Economic Review*, 15(3), 563-585.

- Ferreiro Aparicio, J. (2003). Políticas de rentas y reformas laborales en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, 46, 15-40.
- Ferreiro, J., Bea, E., Gómez, M. C., & Intxausti, M. Á. (2004). Teoría Insider-Outsidery temporalidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.
- Fevre, R. (2007). Employment insecurity and social theory: The power of nightmares. *Work, employment and society*, 21(3), 517-535.
<https://doi.org/10.1177/0950017007080013>
- Fevre, R., Lewis, D., Robinson, A., & Jones, T. (2012). *Trouble at work*. A&C Black.
- Fina, L., Meixide, A., & Toharia, L. (1989). Reregulating the Labor Market amid an Economic and Political Crisis. En *The State and the Labor Market* (pp. 107-125). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-0801-0_6
- Fine, B. (1980). *Economic theory and ideology*. E. Arnold.
- Fine, B. (1998). *Labour market theory: A constructive reassessment*. Routledge.
- Fine, B. (2002). *The world of consumption: The material and cultural revisited*. Psychology Press.
- Fine, M., & Tronto, J. (2020). Care goes viral: Care theory and research confront the global COVID-19 pandemic. *International Journal of Care and Caring*, 4(3), 301-309. <https://doi.org/10.1332/239788220X15924188322978>
- Firestone, S. (2015). *The dialectic of sex: The case for feminist revolution*. Verso Books.
- Fleming, P. (2013). A working death? Contesting life itself in the bio-political organization. En *New forms and expressions of conflict at work* (pp. 48-65). Springer.
- Florczak, I. (2020). *Precarious Employment V. Atypical Employment in the EU* (pp. 203-214). Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28511-1_12
- Florczak, I., & Otto, M. (2019). Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives. En J. Kenner, I. Florczak, & M. Otto (Eds.),

- Precarious work: The challenge for labour law in Europe* (pp. 2-21). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788973267.00008>
- Foner, P. S. (1980). *History of the Labor Movement in the United States Industrial Workers of the World*. New York: International Publishers Co.
- Forster, M. (2010). Wittgenstein on family resemblance concepts. En A. Ahmed (Ed.), *Wittgenstein's Philosophical Investigations: A Critical Guide* (pp. 88-108). Cambridge University Press.
- Foster, J. (2003). *Class struggle and the industrial revolution: Early industrial capitalism in three English towns*. Routledge.
- Foucault, M. (2012). *Discipline and punish: The birth of the prison*. Vintage.
- Frase, P. (2013). The Precariat: A Class or a Condition? *New Labor Forum*, 22(2), 11-14.
- Fraser, N. (2017). Crisis of care? On the social-reproductive contradictions of contemporary capitalism. *Social Reproduction Theory*, 23.
- Frayssé, O. (2014). Work and Labour as Metonymy and Metaphor. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 12(2), 468-485.
- Freeman, A. (2010). Marxism without Marx: A note towards a critique. *Capital & Class*, 34(1), 84-97. <https://doi.org/10.1177/0309816809353585>
- Freeman, A. (2018). Acceptance Speech for World Marxian Economics Award (III) How The West Was Lost. *World Review of Political Economy*, 9(4), 551-563.
- Freeman, A., & Carchedi, G. (Eds.). (1996). *Marx and non-equilibrium economics*. Edward Elgar Publishing.
- Freire de Albuquerque, B. M. J. (2014). *Subcontratación y precarización del trabajo: Un estudio comparativo de la norma laboral brasileña y española* (Vol. 360). Ediciones Universidad de Salamanca.
- Freudenschuss, M. (2010). Under construction: 'Precarious subject' and/or 'entrepreneurial self'. *Care or Control of the Self*, 121-137.

- Fromm, E., & Marx, K. (2013). *Marx's Concept of Man: Including 'Economic and Philosophical Manuscripts'*. Bloomsbury Publishing.
- Frutos, R., & Sanz, B. (2005). Las posibilidades de los registros frente a las limitaciones de la EPA. *Indice: Revista de estadística y sociedad*, 11, 25-27.
- Fuchs, C. (2010). Labor in Informational Capitalism and on the Internet. *The Information Society*, 26(3), 179-196.
- Fuentes Gutiérrez, V., & Agrela Romero, B. (2018). Circuitos de precariedad de las cuidadoras bolivianas en España: Implicaciones familiares y supervivencias transnacionales. *Migraciones internacionales*, 9(3), 121-144.
- Fuentes Quintana, E., Valle, V., & Alcaide Incahusti, J. (1993). La ciudadela del empleo. *Cuadernos de Información Económica*, 80-81.
- Fumagalli, A. (2010). Bioeconomía y capitalismo cognitivo. *Madrid: Traficantes de sueños*.
- Fumagalli, A. (2013). Cognitive Bio-capitalism, social reproduction and the precarity trap: Why not basic income. *Knowledge Cultures*, 1(4), 106-126.
- Gabinete Económico de CCOO. (2018). *Horas extra no pagadas y absentismo: Una aproximación por CCAA*. Confederación Sindical de CCOO.
- Galindo Alfonso, J. (2013). *Outsiders, Elections and Equilibriums. Dualization in the Labor Market as a Cause of Electoral Volatility* [Master's thesis]. Central European University.
- Galindo Alfonso, J. (2019). *La reconfiguration de la politique de la classe ouvrière* [Tesis doctoral]. University of Geneva.
- Gallego Moya, F. (2015). Perspectiva constitucional del periodo de prueba en el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores. *Revista de Derecho*, 16(1), 235-254.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society*, 31(1), 36-53.

- Gallie, D., & Paugam, S. (2003). *Social precarity and social integration* (Vol. 56). Office for official publications of the European Communities Luxembourg.
- Gallo, P., & Gené-Badia, J. (2013). Cuts drive health system reforms in Spain. *Health policy*, 113(1-2), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2013.06.016>
- Galtier, B., & Gautié, J. (2002). Flexibility, stability and the interaction between employment protection and labour market policies in France. En P. Auer & S. Cazes (Eds.), *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries*. International Labour Office.
- García de Polavieja, J. (2001). *Insiders and outsiders: Structure and consciousness effects of labour market deregulation in Spain (1984-1997)* [Tesis doctoral]. University of Oxford.
- García de Polavieja, J. (2003). Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España. En *Monografías*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García Díaz, L. (2018). Precarity as a common foundation for Networks of Subsistence. *Arte y políticas de identidad*, 19, 165-180.
- García-Gil Arenas, F. J. (2012). *Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleo*. Instituto de Estudios Latinoamericanos – Universidad de Alcalá.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2020). Multidimensional measurement of precarious employment using hedonic weights: Evidence from Spain. *Journal of Business Research*, 113, 348-359. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.036>
- García-Serrano, C. (2011). Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España. *Revista de Economía Aplicada*, 19(56), 149-177.
- García-Serrano, C., & Jimeno, J. F. (1998). *Labour reallocation, job tenure, labour flows and labour market institutions: Evidence from Spain*. Job Tenure and

- Labour Reallocation Conference, London.
<https://ideas.repec.org/p/fda/fdaddt/9807.html>
- Garland, C., & Harper, S. (2012). Did somebody say neoliberalism? On the uses and limitations of a critical concept in media and communication studies. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 10(2), 413-424.
- Gash, V. (2008). Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom. *Work, employment and society*, 22(4), 655-674.
- Gerring, J. (1999). What makes a concept good? A criterial framework for understanding concept formation in the social sciences. *Polity*, 31(3), 357-393.
- Gerring, J. (2011). *Social science methodology: A unified framework*. Cambridge University Press.
- Gill, L. (2002). *Fundamentos y límites del capitalismo*. Trotta.
- Gill, R., & Pratt, A. (2008). In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, culture & society*, 25(7-8), 1-30.
- Gillespie, B. M., Chaboyer, W., & Wallis, M. (2007). Development of a theoretically derived model of resilience through concept analysis. *Contemporary nurse*, 25(1-2), 124-135.
- Ginès i Fabrellas, A. (2019). The rise of precarious work in Spain: Analysis of the effect on precarious work of the labor law reforms adopted in Spain 2000-2015. En J. Kenner, I. Florczak, & M. Otto (Eds.), *Precairous work: The challenge for labour law in Europe* (pp. 75-98).
- Ginsburg, T., & Stephanopoulos, N. (2017). The concepts of law. *The University of Chicago Law Review*, 84(1), 147-175.
- Girón, J. M., Varela, A. A., Vázquez, X. M. C., Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., & Carril Vázquez, X. M. (2006). *Derecho del trabajo*. Netbiblo.
- Goerlich Peset, J. M. (2008). "Flexiguridad" y estabilidad en el empleo. *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, 4, 32-53.

- Goerlich Peset, J. M. (2010). *La contratación temporal en la reforma laboral de 2010*.
- Goerlich Peset, J. M. (2012a). El Real Decreto-Ley 3/2012: Aproximación general. En Á. Blasco Pellicer, C. Camps Ruiz, J. M. Goerlich Peset, R. Roqueta Buj, & T. Sala Franco (Eds.), *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*. Tirant Lo Blanch.
- Goerlich Peset, J. M. (2012b). La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012. En I. García-Perrote Escartín & J. R. Mercader Uguina (Eds.), *Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Lex Nova.
- Goertz, G. (2006). *Social science concepts: A user's guide*. Princeton University Press.
- Gómez Abelleira, F. J. (2010). El contrato de fomento de la contratación indefinida: De extraordinario a ordinario (1997-2010). En I. García-Perrote Escartín & J. R. Mercader Uguina (Eds.), *La reforma del mercado de trabajo: Ley 35/2010, de 17 de septiembre* (pp. 117-143). Lex Nova.
- Gómez, J. M. L. (2011). La reforma laboral de 2010 y su incidencia en la contratación de trabajadores por las Administraciones públicas. *Auditoría Pública*, 55, 85-94.
- Gómez, M. A. L., Durán, X., Zaballa, E., Sanchez-Niubo, A., Delclos, G. L., & Benavides, F. G. (2016). Cohort profile: The Spanish WORKing life social security (WORKss) cohort study. *BMJ open*, 6(3), e008555.
- Gómez Sánchez, V. (2016). El legado de la Reforma de 2012. *Reformas laborales en la gran recesión*, 83-112.
- Gönül, I. (2016). Precarious Work: Proletarianization or Precarization. En *Current Topics in Social Sciences* (p. 531).
- Goodwin, M. J., & Heath, O. (2016). The 2016 Referendum, Brexit and the Left Behind: An Aggregate-level Analysis of the Result. *The Political Quarterly*, 87(3), 323-332. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12285>
- Goos, M., & Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *The review of economics and statistics*, 89(1), 118-133.

- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. *American economic review*, 99(2), 58-63.
- Gordon, D. M., Edwards, R., & Reich, M. (1973). *Labor Market Segmentation in American Capitalism*. Center for Educational Policy Research, Harvard Graduate School of Education.
- Gorelli Hernández, J. (2012). La reducción de los costes de despido en la reforma laboral española de 2010. *Revista latinoamericana de derecho social*, 14, 79-111.
- Gorz, A. (1982). *Farewell to the working class: An essay on post-industrial socialism*. Pluto Press.
- Gorz, A. (1990a). Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets. *Le monde diplomatique*, 22, 23-24.
- Gorz, A. (1990b). The new agenda. *New left review*, 184, 37.
- Gorz, A., & Turner, C. (1999). *Reclaiming work: Beyond the wage-based society*. Polity Press Cambridge.
- Goswami, P. (2024). The Political Economy of Precarious Work in India: A Case of Languishing Social Policy? *Critical Sociology*, 50(1), 125-140.
<https://doi.org/10.1177/08969205231185270>
- Grau Pineda, M. del C., & Merino Segovia, A. (2022). Las «kellys» y la feminización de la precariedad. *Documentación Laboral*, 125, 139-163.
- Graunt, J. (1939). *Natural and political observations made upon the bills of mortality* (W. F. Willcox, Ed.). The Johns Hopkins Press.
<https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795437422080>
- Green, F. (2006). *The rise and decline of job insecurity. 2003*. University of Kent, Department of Economics.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.

- Grimshaw, D., Johnson, M., Rubery, J., & Keizer, A. (2016). Reducing precarious work in Europe through social dialogue: Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. *Report for the European Commission, Institute of Work, Skills and Training*.
- Gronning, T. (2013). Skilled work. En V. Smith (Ed.), *Sociology of work: An encyclopedia* (pp. 779-782). Sage Publications.
- Groves, R. M., Fowler Jr, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2011). *Survey methodology*. John Wiley & Sons.
- Guamán Hernández, A., & Illueca Ballester, H. (2013). *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el Trabajo*. Sequitur. http://www.ceps.es/index.php?option=com_content&view=article&id=337:el-huracan-neoliberal-una-reforma-laboral-contra-el-trabajo&catid=47:ediciones-del-ceps&Itemid=75
- Guamán Hernández, A., & Sánchez Ocaña, J. M. (2017). Cuarenta años de Constitución del Trabajo: Historia de un proceso deconstituyente. *Ius fugit: Revista interdisciplinar de estudios histórico-jurídicos*, ISSN 1132-8975, Nº 20, 2017, págs. 183-246, 20, 183-246.
- Guillaud, E., & Marx, P. (2014). Preferences for employment protection and the insider—Outsider divide: Evidence from France. *West European Politics*, 37(5), 1177-1185.
- Guindo Morales, S. (2018). La insuficiencia presupuestaria o extrapresupuestaria como causa de despido objetivo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 211 (Julio), 59-81.
- Gutiérrez-Barbarrusa, T. (2016a). El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicadores y efectos de la crisis económica mundial. *Revista Internacional del Trabajo*, 135(4), 515-549.
- Gutiérrez-Barbarrusa, T. (2016b). The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis. *International Labour Review*, 155(4), 477-508. <https://doi.org/10.1111/ilr.12049>

- Guyer, J. I. (2018). Pauper, percentile, precarity: Analytics for poverty studies in Africa. *The Journal of African History*, 59(3), 437-448.
- Han, B.-C. (2015). *The burnout society*. Stanford University Press.
- Hardt, M., & Negri, A. (2000). *Empire*. Harvard University Press.
<https://books.google.es/books?hl=en&lr=&id=Mq7SCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=hardt+empire&ots=v9bYl8j9qf&sig=ILeMhMnSRY7uXCQwxnODJo7DkBM#v=onepage&q=hardt%20empire&f=false>
- Häusermann, S., & Schwander, H. (2012). Varieties of dualization? Labor market segmentation and insider-outsider divides across regimes. *The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies*, 27-51.
- Hegel, G. W. F. (1977). *Phenomenology of spirit* (A. Miller, Trad.). Oxford University Press.
- Hernández, A. G. (2024). La dignificación plena del trabajo doméstico asalariado: Pasos adelante y tareas pendientes. Un repaso a las últimas reformas en España desde la perspectiva del feminismo jurídico. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 39, 395-445.
- Hernández-Bejarano, M. (2014). El período de prueba del contrato de apoyo a los emprendedores: Un ejemplo de vulneración de la Carta Social Europea. Sentencia nº 412/13 del Juzgado de lo Social nº 2 de Barcelona, de 19 de noviembre de 2013. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 124, 227-243.
- Hewison, K. (2016). Precarious work. En S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Eds.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment* (pp. 1-72). Sage Los Angeles, CA.
- Hickel, J. (2015). Could you live on \$1.90 a day? That's the international poverty line. *The Guardian*, 1, 11-15.

- Hobsbawm, E. (2012). Lenin and the "Aristocracy of Labor". *Monthly Review*, 64(7), 26.
- Hochschild, A. R., Engster, D., & Metz, T. (2015). Global care chains and emotional surplus value. En *Justice, politics, and the family* (pp. 249-261). Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315633794-21/global-care-chains-emotional-surplus-value-arlie-russell-hochschild>
- Hollister, M. (2011). Employment Stability in the U.S. Labor Market: Rhetoric versus Reality. *Annual Review of Sociology*, 37(1), 305-324.
<https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081309-150042>
- Hollister, M. N., & Smith, K. E. (2014). Unmasking the Conflicting Trends in Job Tenure by Gender in the United States, 1983–2008. *American Sociological Review*, 79(1), 159-181. <https://doi.org/10.1177/0003122413514584>
- Horwitz, L., & Myant, M. (2015). *Spain's labour market reforms: The road to employment – or to unemployment?* (No. 2015.03). European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/working-papers/spain-s-labour-market-reforms-the-road-to-employment-or-to-unemployment>
- Hu, X. (2010). *Paid domestic labour as precarious work in China*.
<https://summit.sfu.ca/item/9971>
- Hunt, T. (2009). *Marx's general: The revolutionary life of Friedrich Engels*. Macmillan.
- Huws, U. (2001). The making of a cybertariat? Virtual work in a real world. *Socialist register*, 37.
- Hyman, L. (2018). *Temp: How American work, American business, and the American dream became temporary* (Kindle edi). Viking.
- Hyman, R. (1999). La regulación del empleo: El caso británico. En C. Prieto (Ed.), *La crisis del empleo en Europa. Volumen 2* (pp. 45-80). Germania.
- Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, 231, 33-52.

- Infante, J. I. P. (2009). Objetivos y contenidos de las reformas laborales en España y propuestas de futuro. *Circunstancia: revista de ciencias sociales del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset*, 20, 3.
- InfoINE. (2022, mayo 22). *EPA, mercado laboral, costes laborales, salarios* [Comunicación personal].
- International Labour Organization. (2012). *From precarious work to decent work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment* (p. 89). ILO.
- Izquierdo, M. (2007). La evolución del empleo y del paro en el segundo trimestre de 2007, según la EPA. *Boletín Económico/Banco de España*, 09/2007, p. 59-69.
<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/1391/1/art3.pdf>
- Izquierdo, M., & Vozmediano, E. (2018). La evolución del empleo y del paro en el segundo trimestre de 2018, según la Encuesta de Población Activa. *Boletín Económico/Banco de España*, 3/2018.
<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/8373/1/bene1803-nec9.pdf>
- Jacobs, D., & Myers, L. (2014). Union Strength, Neoliberalism, and Inequality: Contingent Political Analyses of U.S. Income Differences since 1950. *American Sociological Review*, 79(4), 752-774.
<https://doi.org/10.1177/0003122414536392>
- Jones, G. S. (1975). Class struggle and the industrial revolution. *New Left Review*, 90(65), 30-31.
- Jonna, R. J., & Foster, J. B. (2014). Beyond the degradation of labor: Braverman and the structure of the US working class. *Monthly Review*, 66(5), 1.
- Jonna, R. J., & Foster, J. B. (2016). Marx's theory of working-class precariousness and its relevance today. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, 27(11), 1.
- Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1991). Accounting for the slowdown in black-white wage convergence. *Workers and their wages*, 107-143.

Julià, M., Tarafa, G., & Benach, J. (2014). *Labour market flexibility in Europe: Informal employment, employment policies*.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52880574/Labour_market_flexibility_in_Europe_Info20170429-3143-3kdv8j-libre.pdf?1493502019=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLabour_market_flexibility_in_Europe_Info.pdf&Expires=1733923741&Signature=eDWwVGYZNR-prhbo0opeH70Kr~RUVkZnAZNy5JzbuaT7z7Qf8g9HtIYSykAGVOltsWtES4o0kgfFhEsxo2LGsEBIQg1kKdaXv5Ka4xVVnR8cHq6Hi92HJKl9SWWXTcW72tdVWFTZUv2N6nUtLYfTgCa-6Bo~WnOC0p9oolmynZ8Ys-0W8amI0rdUAHLerZmFVAyWTvdm1F98-XytjuDN0ZoAqTODZHCeLJOjMmuDKUjGXePW8kIcjsbI~t8bHFeP5oiz1yLQBweY4erVJ5xumjrMzG7s5W0CDhgGEqE6d6zfl23b-RoEdDrMV58SyodeCwrWM7~F-XoY~-8B-YBg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Julià, M., Vives, A., Tarafa, G., & Benach, J. (2017). Changing the way we understand precarious employment and health: Precarisation affects the entire salaried population. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.01.015>

Kabat, M. (2014). En el nombre del pueblo. Populismo, socialismo y peronismo en la obra de Ernesto Laclau. *Razón y Revolución*, 26.

Kalleberg, A. L. (1969). Concept formation in normative and empirical studies: Toward reconciliation in political theory. *American Political Science Review*, 63(1), 26-39.

Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs*.

[s://www.academia.edu/2673991/Good_jobs_bad_jobs](https://www.academia.edu/2673991/Good_jobs_bad_jobs)

Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2013). Precarious work and the challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 271-288.

- Kalleberg, A. L., & Sorensen, A. B. (1979). The sociology of labor markets. *Annual review of sociology*, 5(1), 351-379.
- Kao, C., Polachek, S. W., & Wunnava, P. V. (1994). Male-Female Wage Differentials in Taiwan: A Human Capital Approach. *Economic Development and Cultural Change*, 42(2), 351-374. <https://doi.org/10.1086/452084>
- Kaplan, A. (2009). *The Conduct of Inquiry: Methodology for Behavioural Science*. Transaction Publishers. <https://doi.org/10.4324/9781315131467>
- Katz, L. F., & Murphy, K. M. (1992). Changes in relative wages, 1963-1987: Supply and demand factors. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35-78.
- Kaufman, R. L., Hodson, R., & Fligstein, N. D. (1981). Defrocking dualism: A new approach to defining industrial sectors. *Social Science Research*, 10(1), 1-31.
- Kautsky, K. (1901). Trades Unions and Socialism. *International Socialist Review*, 1(10). <https://www.marxists.org/archive/kautsky/1901/04/unions.htm>
- Keen, S. (2011). *Debunking economics: The naked emperor dethroned?* Zed Books Ltd.
- Keen, S. (2013). Predicting the 'Global Financial Crisis': Post-Keynesian Macroeconomics. *Economic Record*, 89(285), 228-254. <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12016>
- Kentikelenis, A., Karanikolos, M., Reeves, A., McKee, M., & Stuckler, D. (2014). Greece's health crisis: From austerity to denialism. *The Lancet*, 383(9918), 748-753. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62291-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62291-6)
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557-577.
- Kleinbanum, D. G., & Klein, M. (2012). *Survival analysis: A Self-Learning text*. Springer. https://dspace.agu.edu.vn/handle/agu_library/13319
- Kliman, A. (1992). The New Forms of Appearance of State-Capitalism. *News & Letters*, December, 9.

- Kliman, A. (2007a). Exploitation. En G. Ritzer (Ed.), *The Blackwell encyclopedia of sociology* (Vol. 1479, pp. 1543-1546). Blackwell Publishing New York, NY, USA.
- Kliman, A. (2007b). *Reclaiming Marx's Capital: A refutation of the myth of inconsistency*. Lexington Books.
- Kliman, A. (2010a). A Crisis of Capitalism (Not Neoliberalism, 'Financialised Capitalism' or Low Wages). *The economic crisis and left responses conference, Pace University, NY, November, 6*.
- Kliman, A. (2010b). Masters of words: A reply to Michel Husson on the character of the latest economic crisis. *마르크스주의 연구*, 7(2), 239-281.
- Kliman, A. (2011). *The failure of capitalist production: Underlying causes of the great recession*. Pluto Press.
- Kliman, A. (2016). How Not to Evaluate the Relevance of Marx's Capital. *Crisis & Critique*, 3(3).
- Kliman, A. (2020). *Reivindicando El capital de Marx: Una refutación del mito de su incoherencia* (G. Murcia López & A. Dorado, Trans.). El Viejo Topo.
- Kollontai, A. (1976). *La mujer en el desarrollo social*. Guadarrama.
- Koop, C., & Lodge, M. (2017). What is regulation? An interdisciplinary concept analysis. *Regulation & Governance*, 11(1), 95-108.
- Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, T., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries – A systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 44(4), 341-350. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3720>
- Korpi, W. (2010). Class and gender inequalities in different types of welfare states: The Social Citizenship Indicator Program (SCIP). *International Journal of Social Welfare*, 19(s1), S14-S24. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2010.00730.x>
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D. H., & Bodin, T. (2020). What is

- precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 46(3).
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>
- Kretsos, L., & Livanos, I. (2016). The extent and determinants of precarious employment in Europe. *International Journal of Manpower*, 37(1), 25-43.
<https://doi.org/10.1108/IJM-12-2014-0243>
- Kruglanski, A. (2004). Precarity explained to kids (a medley). *Journal of Aesthetics and Protest*, 4.
- Laboratorio Feminista. (2006). *Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista: Producción, reproducción, deseo, consumo*. Tierradenadie Ediciones.
- Lacalle, D. (2006). *La clase obrera en España: Continuidades, transformaciones, cambios*. El Viejo Topo.
- Lacalle, D. (2009). *Trabajadores precarios, trabajadores sin derechos: Los trabajadores españoles a comienzos del siglo XXI*. El viejo topo.
- Laclau, E. (1990). *New reflections on the revolution of our time*. Verso.
- Laclau, E., & Mofeu, C. (2004). *Hegemonía y estrategia socialista*. Fondo de Cultura Economica USA.
- Lacuesta, A., & Galán, S. (2012). La evolución del empleo y del paro en el segundo trimestre de 2012, según la Encuesta de Población Activa. *Boletín Económico/Banco de España*, 09/2012, p. 55-63.
<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/871/1/be1209-art4.pdf>
- Lahera Forteza, J. (2011). *La reforma de la Ley 3/2012 en la contratación laboral y despido*. Foro de debate sobre la reforma laboral, Madrid.
- Lamo, E., González, J. M., & Torres, C. (1994). La sociología del conocimiento y de la ciencia. *Madrid: Alianza Editorial*.

- Langille, B. (2006). Labour law's back pages. En B. Lagille & G. Davidov (Eds.), *Boundaries and frontiers of labour law: Goals and means in the regulation of work*. Oxford, Hart (pp. 13-36). Hart Publishing.
- Laparra Navarro, M., Gonzáles, R., & Pérez Eransus, B. (2006). Los efectos de dos décadas de reforma laboral: Flexibilidad y precariedad en España. En M. Laparra Navarro (Ed.), *La construcción del empleo precario: Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral* (p. 300). Cáritas Española.
- Lardy-Pélissier, B., Pélissier, J., Roset, A., & Tholy, L. (2006). *Le code du travail annoté 2006*.
- Lauer, C. (2000). *Gender Wage Gap in West Germany: How Far Do Gender Differences in Human Capital Matter?* (SSRN Scholarly Paper No. 217651).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.217651>
- Lavezzolo, S. (2013, marzo 14). ¿Es Venezuela una democracia? *Eldiario.es*.
https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/Venezuela-democracia_6_110648943.html
- Lazar, S., & Sanchez, A. (2019). Understanding labour politics in an age of precarity. *Dialectical Anthropology*, 43(1), 3-14. <https://doi.org/10.1007/s10624-019-09544-7>
- Legido-Quigley, H., Otero, L., Parra, D. la, Alvarez-Dardet, C., Martin-Moreno, J. M., & McKee, M. (2013). Will austerity cuts dismantle the Spanish healthcare system? *BMJ: British Medical Journal*, 346.
- Lehweß-Litzmann, R. (2014). *Capability as a Yardstick for Flexicurity*. Universitätsverlag Göttingen.
- Lemke, S. (2016). *Inequality, poverty and precarity in contemporary American culture*. Springer.
- Lenin, V. I. (1999). *Imperialism: The highest stage of capitalism*. Resistance Books.
- Leschke, J., & Keune, M. (2008). Precarious employment in the public and private service sectors: Comparing the UK and Germany. *labour market*, 197.

- Lévi-Strauss, C. (1950). L'œuvre de Marcel Mauss. *Cahiers internationaux de sociologie*, 8, 72-112.
- Levy, F., & Murnane, R. J. (1992). US earnings levels and earnings inequality: A review of recent trends and proposed explanations. *Journal of economic literature*, 30(3), 1333-1381.
- Lewchuck, W., Clarke, M., & De Wolff, A. (2008). Working without commitments: Precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 22(3), 387-406. <https://doi.org/10.1177/0950017008093477>
- Lewchuck, W., Procyk, S., Lafleche, M., Rosen, D., Dyson, D., Shields, J., Goldring, L., Viducis, P., Meisner, A., & Vrankulj, S. (2014). Is precarious employment low income employment? The changing labour market in Southern Ontario. *Just Labour*.
- Li, J. (2019). Precarious work and labor market segmentation: A comparative study on mainland China and Hong Kong. *The Journal of Chinese Sociology*, 6(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s40711-019-0105-1>
- Lieberman, S. (2005). *Growth and crisis in the Spanish economy: 1940-1993* (Vol. 1). Routledge.
- Lima, M. G. Q. (2022). La -incongruente- precariedad laboral del trabajo de cuidados. La necesaria revalorización jurídica. *UNIVERSITAS. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 39, Article 39. <https://doi.org/10.20318/universitas.2022.7036>
- Lindbeck, A., & Snower, D. (1988). *The insider-outsider theory of employment*. MIT Press.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus outsiders. *The Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165-188. <https://doi.org/10.1257/jep.15.1.165>
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2002). The Insider-Outsider Theory: A Survey. *IZA Discussion paper series*, 534.

- Lips, H. M. (2013). The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models. *Sex Roles*, 68, 169-185.
- Lister, R. (2021). *Poverty*. John Wiley & Sons. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=wuQSEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1928&dq=poverty+ruth+lister&ots=lorHTEZW_X&sig=FMi0joEn3uS1X5I2EgxBumlVLA4
- Llopis, J. B., Cano, E. C., Navarro, J. L. C., & Carpi, J. A. T. (1999). Dinámica industrial y flexibilidad productiva: La industria del mueble y del calzado en la Comunidad Valenciana. *Revista de estudios regionales*, 55, 159-192.
- Lluch Corell, F. J. (2011). *Los despidos por causas empresariales en la Ley 35/2010, de reforma laboral*. Elderecho.com. <https://elderecho.com/los-despidos-por-causas-empresariales-en-la-ley-352010-de-reforma-laboral>
- Loktyukhina, N. (2020). *Precarious Employment: Definition of the Concept Given by Russian Researchers* (pp. 73-88). Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26384-3_4
- López Ahumado, J. E. (2022). La reforma laboral española de 2021-2022 y su orientación a la estabilidad laboral ya la transformación del mercado de trabajo. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21), 265-281.
- López Calle, P. (2019). Subjetividad precaria como recurso productivo. Crisis, trabajo e identidad en las periferias metropolitanas desindustrializadas. *RES. Revista Española de Sociología*, 28(2), 347-364.
- López, M. A., Benavides, F. G., Alonso, J., Espallargues, M., Durán, X., & Martínez, J. M. (2014). La utilidad del uso de datos administrativos en la investigación de salud pública: La Muestra continua de vidas laborales. *Gaceta Sanitaria*, 28(4), 334-337. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.02.010>
- López Romo, H. (1998). La metodología de la encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74.

- López Terrada, E. (2013). La reforma laboral 2012 y modalidades de contratación: Principales puntos críticos. *López Terrada, Eva. (2013). La reforma laboral 2012 y modalidades de contratación: principales puntos críticos. Arxius de Ciències Socials*, 28, 41-56. <https://roderic.uv.es/handle/10550/30251>
- Lorente Campos, R. (2014). Evolución del empleo temporal en España en las dos últimas crisis. *Actas del XI Congreso Español de Sociología*.
- 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.
- Lorente, R., Pitxer, J. V., & Sánchez, A. (2013). La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español. En A. Guamán Hernández & V. Cordero Gordillo (Eds.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* (1.ª ed., pp. 35-91). Bomarzo.
<http://www.casadellibro.com/libro-temporalidad-y-precariadad-del-trabajo-asalariadoel-fin-de-la-e-stabilidad-laboral/9788415923268/2254324>
- Lorente-Campos, R. (2003). *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: El caso de España*. Plaza y Valdés.
- Loveridge, R., & Mok, A. (1980). Theoretical Approaches to Segmented Labour Markets. *International Journal of Social Economics*, 7(7), 376-411.
<https://doi.org/10.1108/eb013879>
- Löwith, K. (1991). *From Hegel to Nietzsche: The revolution in nineteenth century thought*. Columbia University Press.
- Lozano, M., & Rentería, E. (2019). Work in transition: Labour market life expectancy and years spent in precarious employment in Spain 1986–2016. *Social Indicators Research*, 145(1), 185-200.
- Machin, S. (2000). Union decline in Britain. *British Journal of Industrial Relations*.
<https://doi.org/10.1111/1467-8543.00183>

- Madorrán Forcada, R. (2014). *Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo* [Trabajo de Fin de Grado]. Universidad de Zaragoza.
- Madsen, P. K. (2002). «Flexicurity» through labour market policies and institutions in Denmark. En P. Auer & C. Sandrine (Eds.), *Employment stability in an age of flexibility*. International Labour Office.
- Maiti, D. (2013). Precarious Work in India: Trends and Emerging Issues. *American Behavioral Scientist*, 57(4), 507-530.
<https://doi.org/10.1177/0002764212466247>
- Malo, M. Á. (2005). La evolución institucional del despido en España: Una interpretación en términos de un accidente histórico. *Revista de Historia Economica - Journal of Iberian and Latin American Economic History*, 23(1), 83-115. <https://doi.org/10.1017/S0212610900011824>
- Malo, M. Á. (2019). *Flujos de contratos temporales e indefinidos en España desde 1985*. <http://diarium.usal.es/malo/2019/02/04/flujos-de-contratos-temporales-e-indefinidos-en-espana-desde-1985/>
- Malo, M. A., & Toharia, L. (1997). Economía y derecho del trabajo: Las reformas laborales de 1994 y 1997. *Cuadernos Económicos de ICE*, 63, 155-174.
- Mandrone, E., & Massarelli, N. (2007). Quanti sono i lavoratori precari. *La voce. info*, 22.
- Mannheim, K. (2013). *Ideology and utopia*. Routledge.
- Marchbank, J., & Letherby, G. (2014). *Introduction to gender: Social science perspectives*. Routledge.
<https://api.taylorfrancis.com/content/books/mono/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9781315797236&type=googlepdf>
- Marglin, S. A. (1974). What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production. *Review of radical political economics*, 6(2), 60-112.
- Marí-Klose, P., & García, J. S. M. (2014). *La precariedad en España ¿algo nuevo bajo el sol?* La Maleta de Portbou.

- Marinescu, I. (2009). Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom. *Journal of Labor Economics*, 27(3), 465-486.
<https://doi.org/10.1086/603643>
- Martin Valverde, A. (1985). Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 de reforma del Estatuto de los Trabajadores. *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid, 17-44.
- Martín Valverde, A. (1986). El Derecho del Trabajo de la crisis en España. *Civitas*.
Revista española de derecho del trabajo, 26, 165-180.
- Martínez García, J. S. (2005). Explotación de la Encuesta de la Población Activa. *Metodología de Encuestas*, 7(1), 21-41.
- Martínez Veiga, U. (2016). La reforma laboral de 2012 y el aumento del despido y desempleo en España. *Revista Andaluza de Antropología*, 11, 44-66.
- Martínez-Gayo, G. (2019). ¿Empleos cinco estrellas? Reflexión sobre la precariedad laboral en la hostelería española. *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio*, 3(2), 1-15.
- Martínez-Gayo, G. (2021). ¿Precariedad laboral en la industria turística española? Una mirada al empleo hostelero. *Alba Sud*, 11.
<https://www.albasud.org/noticia/es/1307/iquest-precari-idad-laboral-en-la-industria-turistica-espanola-una-mirada-al-empleo-hostelero>
- Martínez-Gayo, G., & Quintana, V. M. (2020). Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(4), 649-665.
- Marugán Pintos, B. (2014). Domesticar el trabajo, análisis con perspectiva de género de la reforma laboral. *Revista Estudios y Cultura*.
- Marx, K. (1844). Economic and philosophical manuscripts of 1844. En *Early writings* (Vol. 333). Harmondsworth: Penguin.
- Marx, K. (1970). Theses on Feuerbach (1845). *Karl Marx and Frederick Engels, Selected Works*.

- Marx, K. (1971). *Theories of Surplus Value* (Vol. 1). Progress Publishers.
- Marx, K. (1976). *Capital: Vol. I*. Penguin.
- Marx, K. (1987). *The eighteenth brumaire of Louis Napoleon*. Dodo press.
- Marx, K. (1993). *Capital: Vol. III*. Penguin.
- Marx, K. (2005). *Grundrisse: Foundations of the critique of political economy*. Penguin UK.
- Marx, K. (2008). *Critique of the Gotha program*. Wildside Press LLC.
- Marx, K., & Engels, F. (1968). *The German ideology*. Progress Publishers.
- Marx, K., & Engels, F. (2015). *La ideología alemana*. Ediciones AKAL.
- Masllorens, J. L., i Sellens, J. T., & Requena, J. V. (2005). *Análisis de la economía española: Hacia un nuevo modelo de crecimiento* (Vol. 49). Editorial UOC.
- Mason, P. (2016). *Postcapitalism: A guide to our future*. Macmillan.
- Mateo Tomé, J. P. (2019). *The Theory of Crisis and the Great Recession in Spain*. Springer.
- Matilla-Santander, N., Lidón-Moyano, C., González-Marrón, A., Bunch, K., Martín-Sánchez, J. C., & Martínez-Sánchez, J. M. (2019). Measuring precarious employment in Europe 8 years into the global crisis. *Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdy114>
- Mattoni, A. (2015). The many frames of the precarious condition. Some insights from Italian mobilizations against precarity. En D. Della Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen, & T. Silvasti (Eds.), *The New Social Division* (pp. 233-248). Springer.
- Matysiak, A., & Cukrowska-Torzewska, E. (2021). Gender and labour market outcomes. En *Research Handbook on the Sociology of the Family* (pp. 329-341). Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/edcollchap-oa/edcoll/9781788975537/9781788975537.00032.xml>

- McDonnell, J. (2016). Caught at a Crossroads: It's Time to Build an Alternative to Neoliberalism. *New Statesman*.
<https://www.newstatesman.com/business/economics/2016/11/caught-crossroads-its-time-build-alternative-neoliberalism>
- McLellan, D. (1969). Marx's View of the Unalienated Society. *The Review of Politics*, 31(4), 459-465.
- Medina Gámez, I. M. (2018). *Viabilidad jurídica dela implantación del contrato único indefinido en España*. [Trabajo de Fin de Grado]. Universidad Pontificia Comillas.
- Mehlman, J. (1972). The "floating signifier": From Lévi-Strauss to Lacan. *Yale French Studies*, 48, 10-37. <https://doi.org/10.2307/2929621>
- Mella Méndez, L. (2011). El despido por crisis de la empresa en España: Análisis crítico de las principales novedades tras la ley 35/2010. *Revista latinoamericana de derecho social*, 13, 87-115.
- Merenkov, A. V., Antonova, N. L., Bakhtin, E. L., & Popova, G. I. (2023). *Universities as a Source of Precarious Employment*. <https://elar.urfu.ru/handle/10995/130655>
- Mertens, A. (1999). *Job stability trends and labor market (re-)entry in West-Germany 1984-1997*. Max Planck Institute for Human Development and Humboldt University Berlin.
https://pure.mpg.de/rest/items/item_3072449/component/file_3151843/content
- Messeguer, J. (2016, noviembre 22). Las mejores «reformas laborales» en Europa. *Eldiarioexterior.com*. <http://www.eldiarioexterior.com/las-mejores-reformas-laborales-en-47542.htm>
- Mian, A., & Sufi, A. (2015). *House of debt: How they (and you) caused the Great Recession, and how we can prevent it from happening again*. University of Chicago Press.
- Miguélez, F., & Prieto, C. (2008). L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne: Une précarité qui se perpétue. *Travail et Emploi*, 115, 45-57.

- Miguélez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y sociedad*, 46(1-2), 275-287.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1978). An exchange: The theory of human capital and the earnings of women: Women's earnings reexamined. *The Journal of human resources*, 13(1), 118-134.
- Mingorance-Arnáiz, A. C., & Olmedo, R. P. (2015). Mitos y realidades del mercado de trabajo español. *Estudios de Economía Aplicada*, 33(1), 223-257.
- Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. (2021). *Muestra Continua de Vidas Laborales: Guía del contenido*. Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/320b09c6-dc33-42be-b532-08880e618742/MCVLGuia20221025.pdf?MOD=AJPERES>
- Moisander, J., Groß, C., & Eräranta, K. (2018). Mechanisms of biopower and neoliberal governmentality in precarious work: Mobilizing the dependent self-employed as independent business owners. *Human Relations*.
<https://doi.org/10.1177/0018726717718918>
- Molina Navarrete, C. (2000). *Nuevas reglas de competencia en el mercado de las empresas de trabajo temporal*. Universidad de Jaén.
- Molinero, C., & Ysàs, P. (1993). Productores disciplinados: Control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958). *Cuadernos de Relaciones laborales*, 3, 32-49.
- Molins García-Atance, J. (2011). La contratación temporal en la Ley 35/2010. *Actum Social*, 52.
- Monereo Pérez, J. L. (2012). El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012. *Temas laborales*, 115, 315-359.
- Monereo Pérez, J. L., & Moreno Vida, M. N. (2004). Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 4, 39.

- Monnier, C. (2013). Precarious labor. En V. Smith (Ed.), *Sociology of work: An encyclopedia* (pp. 704-705). Sage Publications.
- Monteagudo, I. C., Martínez, M. S. C., & García, I. P. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, 858, 89-102.
- Montoya Melgar, A. (1999). Estabilidad en el empleo y nuevas propuestas de fomento de la contratación indefinida. *Documentación laboral*, 58, 13-27.
- Moore, P. V. (2017). *The quantified self in precarity: Work, technology and what counts*. Routledge.
- Moorhouse, H. F. (1978). The Marxist theory of the labour aristocracy. *Social History*, 3, 61-82. <https://doi.org/10.1080/03071027808567419>
- Morán, P., Rodríguez, F., & Romero, J. (2018). El perfil de Vox en Andalucía: De los núcleos urbanos a las zonas con más inmigrantes. *Cadena SER*. https://cadenaser.com/programa/2018/12/03/hora_25/1543867558_781038.html
- Moreno Vida, M. N. (2013). La contratación laboral: La reforma de la contratación laboral, de nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34, 3.
- Morgana, M. S. (2020). Precarious workers and neoliberal narratives in post-revolutionary Iran: Top-down strategies and bottom-up responses. *Middle East Institute, MAP Project*. https://www.academia.edu/download/61919388/Precarious_Workers_and_Neoliberal_Narratives_in_Post-revolutionary_Iran__Top-down_Strategies_and_Bottom-up_Responses20200128-39710-39lut.pdf
- Morini, C. (2014). Por amor o a la fuerza. *Población*, 6(14.646), 10-473.
- Morris, J. (2012). Unruly entrepreneurs: Russian worker responses to insecure formal employment. *Global Labour Journal*, 3(2). <https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/1120>

- Moruno, J. (2015). *La fábrica del emprendedor: Trabajo y política en la empresa-mundo*. Ediciones Akal.
- Moruno, J. (2018). *No tengo tiempo: Geografías de la precariedad* (Vol. 65). Ediciones Akal.
- Mouffe, C., & Errejon, I. (2016). *Podemos: In the name of the people*. Lawrence & Wishart.
- Muntaner, C. (2016). Global precarious employment and health inequalities: Working conditions, social class, or precariat? *Cadernos de Saúde Pública*, 32(6).
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00162215>
- Muñoz Bullón, F., & Rodes, E. C. (2004). Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: El papel de las empresas de trabajo temporal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 18, 35-67.
- Murcia Clavería, A. (2014). *El despido en España: Una perspectiva histórica*. Comares.
- Murcia Clavería, A. (2018). Despido improcedente: Una sanción mínima y polémica que no garantiza el derecho a la protección contra el despido injustificado. En A. Murcia Clavería & F. Valdés Dal-Ré (Eds.), *El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)* (pp. 119-146). Francis Lefebvre.
- Murcia López, G. (2017). De la quema de brujas al trabajo productivo. *Viento Sur*.
<https://vientosur.info/spip.php?article12971>
- Murcia López, G. (2025a). El debate sobre la Ley del Descenso Tendencial de la Tasa de Ganancia: La impugnación de la ley más importante de la economía política. En X. Arrizabalo Montoro (Ed.), *Reivindicación teórica y política del método marxista (provisional)*. Ecobook.
- Murcia López, G. (2025b). Federici ante Marx: Elementos para una anticrítica. En X. Arrizabalo Montoro (Ed.), *Reivindicación teórica y política del método marxista (provisional)*. Ecobook.
- Murcia López, G., Delclós Clanchet, J., Ubalde López, M., Calvo Bonacho, E., & Benavides, F. G. (2016). Has the Spanish economic crisis affected the duration

- of sickness absence episodes? *Social Science & Medicine*, 160, 29-34.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.05.009>
- Murgia, A. (2014). Representations of precarity in Italy: Collective and individual stories, social imaginaries and subjectivities. *Journal of Cultural Economy*, 7(1), 48-63.
- Murillo Arroyo, J., & Murcia López, G. (2025). ¿Es la teoría de clases de Marx útil para explicar el capitalismo en el siglo XXI? En X. Arrizabalo Montoro (Ed.), *Reivindicación teórica y política del método marxista (provisional)*. Ecobook.
- Murillo-Huertas, I. P., Ramos, R., Simón, H., & Simón-Albert, R. (2022). Is multidimensional precarious employment higher for women? *Journal of Industrial Relations*, 00221856221128873.
- Murphy, C., & Turner, T. (2023a). A world of unstable jobs is far from the empirical trends displayed in the Irish labour market in the 21st century. *Journal of Industrial Relations*, 00221856231193295.
<https://doi.org/10.1177/00221856231193295>
- Murphy, C., & Turner, T. (2023b). Employment stability and decent work: Trends, characteristics and determinants in a liberal market economy. *Journal of Industrial Relations*, 00221856231151966.
- Nair, G. (2022). ‘New’ terrains of precarity – gig work in India. *Contemporary South Asia*, 30(3), 388-401. <https://doi.org/10.1080/09584935.2022.2099813>
- Navarro, V., & Shi, L. (2001). The political context of social inequalities and health. *Social Science and Medicine*, 52(3), 481-491. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(00\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(00)00197-0)
- Negri, A. (1975). Proletarians and the State: Towards a Discussion of Workers’ Autonomy and the Historic Compromise. En T. S. Murphy (Ed.), *Books for burning: Between civil war and democracy in 1970s Italy* (pp. 118-179). Verso.

- Negri, A. (1977). Domination and Sabotage: On the Marxist Method of Social Transformation. En 231–290 (Ed.), *Books for burning: Between civil war and democracy in 1970s Italy* (pp. 231-290). Verso.
- Negri, A. (1988). *Revolution retrieved: Writings on Marx, Keynes, capitalist crisis, and new social subjects (1967-83)* (Vol. 1). Left Bank Books.
- Negri, A. (1991a). *Marx beyond Marx: Lessons on the Grundrisse*. Pluto Press.
- Negri, A. (1991b). *Marx beyond Marx: Lessons on the Grundrisse*, trans. Harry Cleaver et al. New York: Autonomedia.
- Negri, A., & Hardt, M. (2004). *Multitude: War and democracy in the age of empire*. The Penguin Press.
- Neilson, B., & Rossiter, N. (2008). Precarity as a political concept, or, Fordism as exception. *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), 51-72.
- Nelson, J. A. (1999). Of Markets And Martyrs: Is It OK To Pay Well For Care? *Feminist Economics*, 5(3), 43-59. <https://doi.org/10.1080/135457099337806>
- Nicole-Drancourt, C. (1990). Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi. *Sociologie du travail*, 173-193.
- Nicole-Drancourt, C. (1992). L'idée de précarité revisitée. *Travail et emploi*, 52, 57-70.
- Nores Torres, L. E. (2013). *La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*.
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97-146.
- Obiol-Francés, S., Santos-Ortega, A., & Muñoz-Rodríguez, D. (2019). Job precariousness among lawyers in Spain. *Journal of Poverty and Social Justice*, XX(X), 1-15. <https://doi.org/10.1332/175982718X15451304489459>
- O'Connor, J. S., & Ireland, N. (2008). *Precarious Employment and Flexicurity in the European Union Employment-Anchored Social Policy Framework*.
- OECD. (1997). *OECD employment outlook: July 1997*. OECD, Paris, France.

- OECD. (2014). *The 2012 labour market reform in Spain: A preliminary assessment*.
OECD Publishing.
- Office for National Statistics. (2015). *Labour disputes in the UK: 2015*. Office for
National Statistics.
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacedisputesandworkingconditions/articles/labourdisputes/2015/previous/v1>
- O'Higgins, P. (1997). Labour is not a commodity—An Irish contribution to
international labour law. *Indus. LJ*, 26, 225.
- Ölberg, U., & Schamuch, M. (2016). *Precarious Work and European Union Law*
(Europe: End Precarious Work Now! Decent Work and Equal Treatment for All).
- Ollman, B. (1976). *Alienation: Marx's conception of man in a capitalist society*.
Cambridge University Press.
- Olsthoorn, M. (2014a). Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two
Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with
Dutch Labor Market-Data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421-441.
<https://doi.org/10.1007/s11205-013-0480-y>
- Olsthoorn, M. (2014b). Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two
Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with
Dutch Labor Market-Data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421-441.
<https://doi.org/10.1007/s11205-013-0480-y>
- O'Reilly, J., Smith, M., & Villa, P. (2017). The social reproduction of youth labour
market inequalities: The effects of gender, households and ethnicity. *Making
work more equal: A new labour market segmentation approach*, 249-267.
- Orton, I. (2012). The Precariat: The new dangerous class—By Guy Standing. *Revista
Internacional de Seguridad Social*, 65(1), 129-133.
- Osten, F. (2009). El sexo del derecho. En R. Ávila Santamaría, J. Salgado, & L.
Valladares (Eds.), *El género en el Derecho. Ensayos críticos*. Ministerio de
Justicia y Derechos Humanos.

- Osterman, P. (2003). *Flexibility and commitment in the United States labour market*. International Labour Office.
- Overell, S., Mills, T., Roberts, S., Lekhi, R., & Blaug, R. (2010). The employment relationship and the quality of work. *Provocation paper*, 7.
<https://www.academia.edu/download/43751125/07.EmploymentRelationshipQualityOfWork.pdf>
- Padrosa, E., Belvis, F., Benach, J., & Julià, M. (2020). Measuring precarious employment in the European Working Conditions Survey: Psychometric properties and construct validity in Spain. *Quality and Quantity*, 1-20.
<https://doi.org/10.1007/s11135-020-01017-2>
- Padrosa, E., Belvis, F., Benach, J., & Julià, M. (2021). Measuring precarious employment in the European Working Conditions Survey: Psychometric properties and construct validity in Spain. *Quality & Quantity*, 55(2), 543-562.
<https://doi.org/10.1007/s11135-020-01017-2>
- Palacio, A. (2012). *Spain's Wilting Economy Still Held in Franco's Grip*. Bloomberg.
- Palomeque López, M.-C. (1984). Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: La crisis económica. *Revista de política social*, 143.
- Palomeque López, M.-C. (2010). La versión 2010 de la reforma laboral permanente (La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo). En I. García-Perrote & J. R. Mercader (Eds.), *La reforma del mercado de trabajo: Ley 35/2010, de 17 de septiembre* (pp. 25-64). Lex Nova.
- Paraskevopoulou, A. (2020). Gender and Precarious Work. En K. F. Zimmermann (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 1-18). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_30-1
- Paret, M. (2016). Precarious class formations in the United States and South Africa. *International Labor and Working-Class History*, 89, 84-106.

- Partido Popular. (2011). *Programa electoral Partido Popular 2011. Más sociedad, mejor gobierno.*
- Passet, O. (2002). Stability and Change: Japan's Employment System Under Pressure. En P. Auer & S. Cazes (Eds.), *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries*. International Labour Office.
- Paugam, S. (2007). *Le salarié de la précarité: Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. Préface inédite de l'auteur*. Presses universitaires de France.
- Paugam, S., Charbonnel, J.-M., & Zoyem, J.-P. (1993). *Précarité et risque d'exclusion en France*. La documentation française.
- Pavlovskaya, M. (2020). Precarious labour: Russias other transition. En *The Handbook of Diverse Economies* (pp. 129-136). Edward Elgar Publishing.
<https://www.elgaronline.com/abstract/edcoll/9781788119955/9781788119955.00022.xml>
- Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), 31.
- Peck, J. (1996). *Work-place: The social regulation of labor markets*. Guilford Press.
- Pellicer, B. (2010). La reforma de la extinción del contrato de trabajo en la Ley 35/2010. *La reforma laboral en la Ley 35/2010*.
- Peña-Casas, R., & Latta, M. (2004). *Working poor in the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Pérez Amorós, F. (2013). La contrareforma laboral de 2012. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 1, 21-35.
- Pérez, C. (2008, junio 23). Zapatero asume ya la crisis. *El País*.
https://elpais.com/diario/2008/06/24/economia/1214258401_850215.html
- Pérez Ibáñez, M., & López-Aparicio, I. (2018). Actividad artística y precariedad laboral en España. Análisis a partir de un estudio global. *Arte y políticas de identidad*, 19, 49-66.

- Pérez Orozco, A. (2006). Amenaza tormenta: La crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de economía crítica*, 5, 8-37.
- Pérez Orozco, A. (2014a). Del trabajo doméstico al trabajo de cuidados. En C. Carrasco (Ed.), *Con voz propia La economía feminista como apuesta teórica y política* (pp. 49-73). La oveja roja.
https://vientosur.info/wp-content/uploads/spip/pdf/con_voz_propia.pdf#page=48
- Pérez Orozco, A. (2014b). *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de sueños Madrid.
http://www.sustentabilidades.usach.cl/sites/sustentable/files/paginas/11_0.pdf
- Pérez Rey, J. (2004). *Estabilidad en el empleo*. Trotta.
- Pérez Rey, J., & Guamán Hernández, A. (2019). Derecho del trabajo del enemigo: Aproximaciones histórico-comparadas al discurso laboral neofascista. En A. Guamán, S. Martín, & A. Aragonese (Eds.), *Neofascismo: La bestia neoliberal*. Siglo XXI de España Editores.
- Pérez-Ibáñez, M., & López-Aparicio, I. (2019). Mujeres artistas y precariedad laboral en España. Análisis y comparativa a partir de un estudio global. *Arte, individuo y sociedad*, 31(4), 897.
- Piasna, A., & Myant, M. (2017). *Myths of employment deregulation: How it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. European Trade Union Institute ETUI.
- Picazo, A. R. A., Belén. (2013, febrero 7). *Un año de reforma laboral: Más paro, más precariedad*. ElDiario.es. https://www.eldiario.es/economia/ano-reforma-laboral-paro-precariedad_1_5579743.html
- Picchio, A. (1992). *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*. Cambridge University Press.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Harvard University Press.

- Piketty, T., & Saez, E. (2003). Income inequality in the United States, 1913-1998. *Quarterly Journal of Economics*, 118(1), 1-39.
<https://doi.org/10.1162/00335530360535135>
- Piore, M. J. (1972). Notes for a theory of labor market stratification. En R. Edwards, M. Reich, & D. Gordon (Eds.), *Labor market segmentation* (pp. 125-150). D.C. Heath.
- Piore, M. J. (1978). Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. *Revue économique*, 29(1), 26-48.
<https://doi.org/10.3406/reco.1978.408371>
- Piore, M. J. (1983). Labor market segmentation: To what paradigm does it belong? *The American Economic Review*, 73(2), 249-253.
- Pitch, T. (2010). Sexo y género de y en el derecho: El feminismo jurídico. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 44, 435-459.
- Pitrou, A. (1978). *La vie précaire: Des familles face à leurs difficultés* (Vol. 21). Caisse nationale des allocations familiales.
- Plank, S. B., DeLuca, S., & Estacion, A. (2008). High School Dropout and the Role of Career and Technical Education: A Survival Analysis of Surviving High School. *Sociology of Education*, 81(4), 345-370.
<https://doi.org/10.1177/003804070808100402>
- Polachek, S. W. (1995). Human capital and the gender earnings gap: A response to feminist critiques. En S. Feiner, E. Kuiper, O. Notburga, S. Jolande, & T. Zafiris (Eds.), *Out of the Margin* (pp. 44-57). Routledge.
- Polachek, S. W., & Xiang, J. (2009). *The Gender Pay Gap across Countries: A Human Capital Approach* (SSRN Scholarly Paper No. 1498516).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1498516>
- Polavieja, J. G. (2005). Flexibility or polarization? Temporary employment and job tasks in Spain. *Socio-Economic Review*, 3(2), 233-258.

- Polavieja, J. G. (2006). The incidence of temporary employment in advanced economies: Why is Spain different? *European Sociological Review*, 22(1), 61-78.
- Polavieja, J. G., Richards, A., & Bermeo, N. (2001). Trade unions, unemployment, and working-class fragmentation in Spain. En *Unemployment in the New Europe* (pp. 203-244). Cambridge University Press.
- Pompa, L. (1967). Family resemblance. *The Philosophical Quarterly* (1950-), 17(66), 63-69.
- Popan, C., & Anaya-Boig, E. (2021). *The intersectional precarity of platform cycle delivery workers*. Pre-print of chapter currently under peer-review.
<https://osf.io/preprints/socarxiv/tk6v8/>
- Post, C. (2010). Exploring working-class consciousness: A critique of the theory of the 'Labour-Aristocracy'. *Historical Materialism*, 18(4), 3-38.
- Potts, N. (2011). Marx and the crisis. *Capital & Class*, 35(3), 455-473.
<https://doi.org/10.1177/0309816811419483>
- Precarias a la deriva. (2004). A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina: Precarias a la deriva. En
[Http://www.traficantes.net/index.php/editorial/catalogo/utiles/a_la_deriva_por_los_circuitos_de_la_precariedad_femenina](http://www.traficantes.net/index.php/editorial/catalogo/utiles/a_la_deriva_por_los_circuitos_de_la_precariedad_femenina). Traficantes de Sueños.
- Proctor, R. W., & Dutta, A. (1995). *Skill acquisition and human performance*. Sage Publications, Inc.
- Przeworski, A., Alvarez, R. M., Alvarez, M. E., Cheibub, J. A., Limongi, F., & others. (2000). *Democracy and development: Political institutions and well-being in the world, 1950-1990* (Vol. 3). Cambridge University Press.
- Puar, J., Lorey, I., Berlant, L., & Butler, J. (2012). Precarity Talk: A Virtual Roundtable with Lauren Berlant, Judith Butler, Bojana Cvejić, Isabell Lorey, Jasbir Puar, and Ana Vujanović. *TDR/The Drama Review*, 56(4), 163-177.

- Puig-Barrachina, V., Vanroelen, C., Vives, A., Martínez, J. M., Muntaner, C., Levecque, K., Benach, J., & Louckx, F. (2014). Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: The social distribution in Europe. *Work (Reading, Mass.)*, 49(1), 143-161. <https://doi.org/10.3233/wor-131645>
- Purdy, I. B. (2004). Vulnerable: A concept analysis. *Nursing Forum*, 39(4), 25-33. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6198.2004.tb00011.x>
- Quinlan, M. (2012). The 'pre-invention' of precarious employment: The changing world of work in context. *The Economic and Labour Relations Review*, 23(4), 3-24. <https://doi.org/10.1177/103530461202300402>
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335-414. <https://doi.org/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4>
- Quirós Hidalgo, J. G. (2012). El nuevo contrato de apoyo a emprendedores. En J. Fernández-Costales Muñiz (Ed.), *Guía práctica de la reforma laboral 2012* (pp. 47-50). Eolas.
- Radl, J. (2013). Labour market exit and social stratification in Western Europe: The effects of social class and gender on the timing of retirement. *European Sociological Review*, 29(3), 654-668.
- Rajoy Brey, M. (2011). *Discurso de investidura del presidente del PP, Mariano Rajoy*.
- Ramos-Díaz, L. J. (2000). Flexibilidad laboral, empleo atípico y precariedad en tres mercados de trabajo europeos: España, Alemania y Reino Unido. *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, 3, 15-32.
- Ramos-Díaz, L. J. (2004). Empleo precario en España: Una asignatura pendiente. *El Estado de Bienestar en España*. El Estado de Bienestar en España, Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Rancière, J. (1989). *The nights of labor: The workers' dream in nineteenth-century France*. Temple University Press.

- Real Academia Española. (2019). *Precario, ria*. Diccionario de la lengua española.
<https://dle.rae.es>
- Rebasa, P. (2005). Conceptos básicos del análisis de supervivencia. *Cirugía española*, 78(4), 222-230.
- Recio, A. (2007). Precariedad laboral: Del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo. *Congreso de Educación para el Desarrollo, Barcelona: Universidad Pompeu Fabra*. <https://docplayer.es/10677854-Precariedad-laboral-del-neoliberalismo-a-la-busqueda-de-un-modelo-alternativo.html>
- Recio, A., & Banyuls, J. (2016). Labour segmentation and precarisation in Spain. *Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, 37è.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Rifkin, Jeremy. (1995). *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. ERIC.
https://books.google.es/books/about/The_End_of_Work.html?id=GjGZEVddXSYC&redir_esc=y
- Rivas Otero, J. M. (2018). De la clase al pueblo: Una revisión crítica de la teoría marxista de la lucha de clases. En A. Tarín Sanz & J. M. Rivas Otero (Eds.), *La clase trabajadora ¿Sujeto de cambio en el siglo XXI?* (pp. 29-52). Siglo XXI.
- Rivero Lamas, J. (1966). La estabilidad en el empleo en el ordenamiento laboral español. *Revista de Política Social*, 70.
- Roberts, M. (2016). *The Long Depression*. Haymarket Books.
- Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 19, 67-90.
- Rocha Sánchez, F. (2013). Atrapados en el tiempo: Notas introductorias sobre temporalidad y precariedad del empleo en España. En A. Guamán Hernández &

- V. Cordero Gordillo (Eds.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* (1.^a ed., pp. 21-34). Bomarzo.
- Rodgers, J., & Rodgers, G. (1989). Precarious Jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in western europe. En *International Journal of Mechanical Engineering and Technology* (Vol. 8, Número 2). International Institute for labour studies Geneva.
- Rodríguez, H. G., & Rendueles, C. (2019). Entre el victimismo meritocrático y la resignación. Dos percepciones antagónicas de la precariedad juvenil en España. *Cuadernos de relaciones laborales*, 37(1), 31-48.
- Ronconi, L., Kanbur, R., & López-Cariboni, S. (2019). *Who demands labour (de) regulation in the developing world? Insider-outsider theory revisited*. Institute of Labour Economics.
- Ronconi, L., Kanbur, R., & López-Cariboni, S. (2020, abril 24). The demand for labour (de)regulation in developing countries: Revisiting the insider-outsider divide. *VoxEU.org*. <https://voxeu.org/article/demand-labour-regulation-developing-countries>
- Rubery, J. (1989). Precarious forms of work in the United Kingdom. En *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 49-74). International Labour Organisation Geneva.
- Rubery, J. (2007). Developing segmentation theory: A thirty years perspective. *Economies et sociétés*, 41(6), 941-964.
- Rueda, D. (2007). *Social democracy inside out: Partisanship and labor market policy in advanced industrialized democracies*. Oxford University Press on Demand.
- Ruesga Benito, S. M. (2016). Crisis económica y reformas laborales. En *Reformas laborales en la gran recesión*. Tirant lo Blanch.
- Saad Filho, A., & Johnston, D. (2005). *Neoliberalism: A critical reader*. University of Chicago Press.

- Saad-Filho, A. (2000). «Vertical' versus» horizontal' economics: Systems of provision, consumption norms and labour market structures. *Capital & Class*, 72, 209.
- Sakai, J. (1989). *Settlers: The mythology of the white proletariat*. Morningstar Press.
- Salas Nicás, S. (2018). *La inseguridad laboral en la población asalariada de España: Caracterización, distribución y asociación con salud* [Tesis doctoral]. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Salas Nicás, S., & Di Stasi, M. (2024). *Informe de resultados de la encuesta CALORADAPT*. FIM_ISTAS (CCOO). https://1mayo.ccoo.es/noticia:713731--Informe_de_resultados_de_la_encuesta_CALORADAPT&opc_id=5927039e8e575abb38637c868dd23031
- Salazar Parreñas, R. (2001). Mothering from a distance: Emotions, gender, and intergenerational relations in Filipino transnational families. *Feminist studies*, 27(2), 361-390.
- Salem, S. M., Ahmed, M. Z., & Aldahshan, M. E. (2022). Resilience in Nursing: A Concept Analysis. *Menoufia Nursing Journal*, 7(1), 73-82.
- Sang-Oun, L. E. E., & SEO, H. J. (2019). Conceptualizing the cyber incident & event statistics reporting standards. *2019 21st International Conference on Advanced Communication Technology (ICACT)*, 672-675.
- Sanromá i 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.
- Santos Ortega, A., & Martín Martín, P. (2012). La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva. *Sociología del trabajo*, 75, 93-110.
- Sapkal, R. S., & Sundar, K. R. S. (2017). Determinants Of Precarious Employment In India: An Empirical Analysis. En A. L. Kalleberg & S. P. Vallas (Eds.), *Research in the Sociology of Work* (Vol. 31, pp. 335-361). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031011>

- Saragossà i Saragossà, J. V. (2013). El discurso oficial de la precariedad laboral: Aproximación a las exposiciones de motivos de las reformas laborales en trono a la precariedad. *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, 109-136.
- Sartori, G. (1970). Concept misformation in comparative politics. *The American political science review*, 64(4), 1033-1053.
- Sayers, S. (2007). The concept of labor: Marx and his critics. *Science and Society*, 71(4), 431-454. <https://doi.org/10.1521/siso.2007.71.4.431>
- Sbardella, R. (1980). The NEP of Classe Operaria. *Classe*, 17. <https://www.viewpointmag.com/2016/01/28/the-nep-of-classe-operaia/>
- Schnapper, D., & Villac, M. (1989). Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux. Rapport a l'emploi, protection sociale et statuts sociaux. *Revue Française de Sociologie*, 30(1), 3. <https://doi.org/10.2307/3321421>
- Schober, P., & Vetter, T. R. (2018). Survival analysis and interpretation of time-to-event data: The tortoise and the hare. *Anesthesia and analgesia*, 127(3), 792.
- Schwaller, C. (2019). Crisis, austerity and the normalisation of precarity in Spain – in academia and beyond. *Social Anthropology*, 27(S2), 33-47. <https://doi.org/10.1111/1469-8676.12691>
- Scully, B. (2016). Precarity North and South: A Southern Critique of Guy Standing. *Global Labour Journal*. <https://doi.org/10.15173/glj.v7i2.2521>
- Segura, J. (1991). *Análisis de la contratación temporal en España* (Número 47). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Selvaraj, S., Farooqui, H. H., & Karan, A. (2018). Quantifying the financial burden of households' out-of-pocket payments on medicines in India: A repeated cross-sectional analysis of National Sample Survey data, 1994–2014. *BMJ open*, 8(5), e018020.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. WW Norton & Company.

- Sennett, R. (2007). *The culture of the new capitalism*. Yale University Press.
- Shin, K., Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2023). Precarious work: A global perspective. *Sociology Compass*, 17(12), e13136.
<https://doi.org/10.1111/soc4.13136>
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Shukaitis, S. (2007). Whose Precarity Is It Anyway ? *The Fifth Estate*, 374(Winter 2006/2007), 17-21.
- Shukaitis, S. (2013). Recomposing precarity: Notes on the laboured politics of class composition. *ephemera theory & politics in organization*, 13(3), 641-658.
- Siebert, H. (1997). Labor market rigidities: At the root of unemployment in Europe. *Journal of Economic perspectives*, 11(3), 37-54.
- Siisiäinen, M., Luhtakallio, E., & Kankainen, T. (2015). The Transformation of Jobless Movement and the Segregation of the Unemployed in Finland since the 1990s. En D. Della Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen, & T. Silvasti (Eds.), *The New Social Division* (pp. 249-267). Springer.
- Simon, H. A. (1965). *The shape of automation for men and management* (Vol. 13). Harper & Row New York.
- Simón, P. (2018). *El príncipe moderno: Democracia, política y poder* (Libro electrónico). Debate.
- Sims, C. A. (1980). Macroeconomics and Reality. *Econometrica*, 48(1), 1.
<https://doi.org/10.2307/1912017>
- Skafida, V. (2012). Juggling Work and Motherhood: The Impact of Employment and Maternity Leave on Breastfeeding Duration: A Survival Analysis on Growing Up in Scotland Data. *Maternal and Child Health Journal*, 16(2), 519-527.
<https://doi.org/10.1007/s10995-011-0743-7>

- Smith, C., & Pun, N. (2018). Class and Precarity: An Unhappy Coupling in China's Working Class Formation. *Work, Employment and Society*, 32(3), 599-615.
<https://doi.org/10.1177/0950017018762276>
- Smith, E. (2020). *Livelihoods in the balance: Haitians, Haitian-Dominicans and precarious work in rural Dominican Republic* [Master's thesis]. The Pennsylvania State University.
- Smith, K. (2012). *A Guide to Marx's 'Capital' Vols I--III*. Anthem Press.
- Sober, E. (2015). *Ockham's Razors*. Cambridge University Press.
- Sola, J. (2014). El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España. *Revista Española de Sociología*, 21.
- Solà Monells, X. (2012). La suspensión del contrato de trabajo y la reducción de la jornada de trabajo tras la Reforma Laboral de 2010 y el nuevo Reglamento de Procedimientos de Regulación de Empleo. *Las Reformas Laborales de 2010*, 239-281.
- Soloveva, T. S., & Popov, A. V. (2019). From precariatization to precarious work: Theoretical understanding of paradigmatic concepts. *St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics*, 12(5), 90.
- Sorensen, A. B. (1994). Firms, wages and incentives. *The handbook of economic sociology*, 504-528.
- Soto Carmona, Á. (2006). No todo fue igual: Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles, 1958-1975. *Pasado y memoria*, N. 5 (2006); pp. 15-43.
- Standing, G. (1997). Globalization, labour flexibility and insecurity: The era of market regulation. *European Journal of Industrial Relations*, 3(1), 7-37.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Publishing.
- Standing, G. (2012). The Precariat: From Denizens to Citizens? *Polity*, 44(4), 588-608.
<https://doi.org/10.1057/pol.2012.15>

- Standing, G. (2014a). *A Precariat Chapter: From Denizens to Citizens*. Bloomsbury Academic. <https://books.google.es/books?hl=en&lr=&id=gSweAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=charter+precariat&ots=-TOjM9Fppu&sig=BBzZli7NMDJDG1cHynSFBYz0wdI#v=onepage&q=charter%20precariat&f=false>
- Standing, G. (2014b). Why the precariat is not a "bogus concept". *Open Democracy*.
- Standing, G. & others. (1999). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice* (Vol. 287). Macmillan London.
- St-Denis, X., & Hollister, M. (2023). Are All the Stable Jobs Gone? The Transformation of the Worker–Firm Relationship and Trends in Job Tenure Duration and Separations in Canada, 1976–2015. *Work, Employment and Society*, 095001702211469. <https://doi.org/10.1177/09500170221146916>
- Stockemer, D., & Amengay, A. (2015). The voters of the FN under Jean-Marie Le Pen and Marine Le Pen: Continuity or change? *French Politics*, 13(4), 370-390.
- Strauss, J. (2004). Engels and the Theory of the Labour Aristocracy. *Links: International Journal of Socialist Renewal*, 25. <http://links.org.au/node/45>
- Sullivan, A., Murray, K., & Mackenzie, L. (2023). Why Do We Need Data on Sex? In *Sex and Gender* (pp. 104-124). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003286608-7/need-data-sex-alice-sullivan-kath-murray-lisa-mackenzie>
- Sun, Z., & Chen, J. (2017). Global city and precarious work of migrants in China: A survey of seven cities. *Urban Geography*, 38(10), 1479-1496. <https://doi.org/10.1080/02723638.2017.1281056>
- Sutherland, I. (1963). John Graunt: A tercentenary tribute. *Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society*, 126(4), 537-556.

- Svalund, J., Saloniemi, A., & Vulkan, P. (2016). Attitudes towards job protection legislation: Comparing insiders and outsiders in Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Industrial Relations*, 22(4), 371-390.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Swider, S. (2015). Building China: Precarious employment among migrant construction workers. *Work, Employment and Society*, 29(1), 41-59.
<https://doi.org/10.1177/0950017014526631>
- Swider, S. (2016). *Building China: Informal work and the new precariat*. Cornell University Press. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=ThTRCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=precarious+work+in+china&ots=v92cUEMYd0&sig=98rVk-_08U83SOIYbU9qfQH6clA
- Sylos-Labini, P. (1964). Precarious employment in Sicily. *Int'l Lab. Rev.*, 89, 268.
- Sylos-Labini, P. (1975). *Saggio sulle classi sociali*. Laterza.
- Tan, E. (2014). Human capital theory: A holistic criticism. *Review of educational research*, 84(3), 411-445.
- Tascón López, R. (2012). Otras formas de contratación: El contrato de trabajo a tiempo parcial, el contrato a distancia y el encadenamiento de contratos temporales. En J. Fernández-Costales Muñoz (Ed.), *Guía práctica de la reforma laboral 2012* (pp. 37-46). Eolas ediciones.
- Temnitskiy, A. L. (2022). Resource Potential of Precarious Employees in Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 11, 86-99.
- Thompson, E. P. (2016). *The making of the English working class*. Open Road Media.
- Thompson, J. R. (2011). *Empirical model building: Data, models, and reality*. John Wiley & Sons. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=8EvXnvp88AgC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Empirical+model+buil>

- ding+:+data,+models,+and+reality+James+R.+Thompson.
+Thompson+pdf&ots=TWkKE7di_j&sig=09bvBUWtYSZb_Uqs6LPrtldJgU0
- Thompson, P. (2005). Foundation and Empire: A critique of Hardt and Negri. *Capital & Class*, 29(2), 73-98.
- Thornley, C., Jefferys, S., & Appay, B. (2010). *Globalization and precarious forms of production and employment: Challenges for workers and unions*. Edward Elgar Publishing.
- Todolí Signes, A. (2013). El contrato temporal por obra o servicio determinado en las diferentes reformas laborales de 1980 a 2012. *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, 165-178.
- Toffler, A. (1970). *Future shock*. Bantam.
- Toharia Cortés, L. (1996). Empleo y paro en España: Evolución, situación y perspectivas. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 35, 36-67.
- Toharia Cortés, L. (2002). El modelo español de contratación temporal. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 64, 117-142.
- Toharia, L., & Villalón, J. C. (2005). *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico* (Número 80). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General.
- Torns, T. (2013). La precariedad laboral en España: ¿es cosa de mujeres? *Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 171-192.
- Torrejón Pérez, S. (2019). *El cambio estructural del empleo en España a lo largo del ciclo económico (1995-2014): Diagnósticos y pronósticos de futuro*. CSIC.
- Torrero Mañas, A. (2008). *La crisis de la economía española*. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.
- Tortola, P. D. (2017). Clarifying multilevel governance. *European Journal of Political Research*, 56(2), 234-250.

- Toscani Giménez, D. (2012). El fomento de la contratación indefinida. *Temas laborales*, 116.
- Touraine, A. (1971a). *The May movement: Revolt and reform: May 1968—The student rebellion and workers' strikes—The birth of a social movement*. Random House (NY).
- Touraine, A. (1971b). *The post-industrial society: Tomorrow's social history: Classes, conflicts and culture in the programmed society* (Vol. 6813). Random House.
- Townsend, P. (1979). *Poverty in the United Kingdom: A survey of household resources and standards of living*. Univ of California Press.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=weGYy_-czvsC&oi=fnd&pg=PA17&dq=peter+townsend+1979&ots=4IwxGByt2j&sig=UFpLOWIffQwz1NCbquJiY0PG1v0
- Tremblay, D.-G. (2008). Precarious work and the labour market. *Social determinants of health: Canadian perspectives*, 75-87.
- Truzzi, M. (1978). On the extraordinary: An attempt at clarification. *Zetetic Scholar*, 1, 11.
- Tzifakis, N. (2011). Problematizing human security: A general/contextual conceptual approach. *Southeast European and Black Sea Studies*, 11(4), 353-368.
- Ulrich-Schad, J. D., & Duncan, C. M. (2018). People and places left behind: Work, culture and politics in the rural United States. *The Journal of Peasant Studies*, 45(1), 59-79. <https://doi.org/10.1080/03066150.2017.1410702>
- UNESCO. (1999). Excerpts from the Declaration on Science and the Use of Scientific Knowledge. *Science Communication*, 21(2), 183-186.
<https://doi.org/10.1177/1075547099021002007>
- United Nations Economic Commission for Europe. (2015). *Handbook on measuring quality of employment: A statistical framework*. United Nations Economic Commission for Europe.
https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf

- Urquizu, I. (2013, octubre 26). La desigualdad en democracia. *Eldiario.es*.
https://www.eldiario.es/politica/desigualdad-democracia_0_189681791.html
- Valdés Dal-Ré, F. (1985). Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral. *Papeles de economía española*, 22, 302-315.
- Valdés Dal-Ré, F. (1999). La disciplina jurídica del mercado de trabajo: El caso español. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 93, 19-34.
- Valdés Dal-Ré, F., & Lahera Forteza, J. (2004). *La precariedad laboral en España*. Comares.
- Valverde, M. (2011). “No podemos seguir con normas y estructuras laborales franquistas”. *Expansión*.
<https://www.expansion.com/2011/09/26/economia/1317000765.html>
- van der Linden, M. (2008). *Workers of the world: Essays toward a global labor history* (Vol. 1). Brill.
- Van Der Linden, M. (2014). San Precario: A new inspiration for labor historians. *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas*, 11(1), 9-21.
- Van der Linden, M. (2017). *Transnational labour history: Explorations*. Taylor & Francis.
- Van Dijk, J. A. G. M. (1999). The one-dimensional network society of Manuel Castells. *New media & society*, 1(1), 127-138.
- van Gool, K., & Pearson, M. (2014). *Health, Austerity and Economic Crisis: Assessing the Short-term Impact in OECD countries* (No. OECD Publishing). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5jxx71lt1zg6-en>
- Vaughan-Whitehead, D. (2015). The European Social Model in Crisis. En *The European Social Model in Crisis*. <https://doi.org/10.4337/9781783476565>
- Veenstra, G. (2006). Neo-Marxist class position and socioeconomic status: Distinct or complementary determinants of health? *Critical Public Health*, 16(2), 111-129.
<https://doi.org/10.1080/09581590600828816>

- Veltmeyer, H. (2000). Post-Marxist Project: An Assessment and Critique of Ernesto Laclau. *Sociological inquiry*, 70(4), 499-519. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.2000.tb00922.x>
- Verba, S., & Schlozman, K. K. L. K. (1977). Unemployment, class consciousness, and radical politics: What didn't happen in the thirties. *The Journal of Politics*, 39(2), 291-323.
- Vicent Valverde, L. (2018). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI* [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid.
- Vieira, T. (2020). *Self-exploitation among platform delivery workers: The case study of Glovo* [Master's thesis]. Universitat Pompeu Fabra.
- Vilar Rodríguez, M. (2008). El mercado de trabajo como estrategia política del régimen franquista. En J. la Torre & G. S. Lafuente (Eds.), *Migraciones y coyuntura económica del franquismo a la democracia* (pp. 153-176). Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Vilar Rodríguez, M. (2012). ¿De aquellas arenas estos lodos? El mercado de trabajo en España desde una perspectiva histórica. *Revista Galega de Economía*, 21(1), 1-32.
- Villalba Sánchez, A. (2014). La perspectiva de género en la docencia universitaria: El derecho del trabajo. *Revista Internacional de Investigación e Innovación en Didáctica de las Humanidades y las Ciencias*, 1, 37-47.
- Villar-Aguilés, A., & Obiol-Francés, S. (2022). Academic career, gender and neoliberal university in Spain: The silent precariousness between publishing and care-giving. *British Journal of Sociology of Education*, 43(4), 623-638. <https://doi.org/10.1080/01425692.2022.2042194>
- Violante, G. L. (2008). Skill-biased technical change. *The new Palgrave dictionary of economics*, 2.
- Virno, P. (2003). *A Grammar of the Multitude*. Semiotext (e) London.

- Virno, P., & Gómez, A. (2003). *Gramática de la multitud: Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*. Ediciones Colihue SRL.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610-622. <https://doi.org/10.1093/ije/dyi024>
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G., & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548-555. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G., & Benach, J. (2013). Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health. *Journal of Environmental and Public Health*, 2013, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2013/978656>
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., & Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: The revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 379-382. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.008>
- Vives, A., Gonzalez Lopez, F., & Benach, J. (2020). Measuring Precarious Employment: Type of Contract Can Lead to Serious Misclassification Error. *Annals of Work Exposures and Health*.
- Vives-Vergara, A., González-López, F., Solar, O., Bernales-Baksai, P., González, M. J., & Benach, J. (2017). Precarious employment in Chile: Psychometric properties of the Chilean version of Employment Precariousness Scale in private sector workers. *Cadernos de Saúde Pública*. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00156215>
- Vogel, L. (2000). Domestic labor revisited. *Science & Society*, 151-170.

- Vogel, L. (2013). *Marxism and the oppression of women: Toward a unitary theory* (Vol. 45). Brill.
- Vogt, K. C. (2016). The post-industrial society: From utopia to ideology. *Work, Employment and Society*, 30(2), 366-376.
<https://doi.org/10.1177/0950017015577911>
- Vosko, L. F. (2010). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford University Press.
- Voss, D. (2018). The political economy of European populism: Labour market dualisation and protest voting in Germany and Spain. *LEQS Paper*, 132.
- Walchuck, B. P. (2013). Canada. En V. Smith (Ed.), *Sociology of work: An encyclopedia*. Sage Publications.
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *Chest*, 158(1, Supplement), S65-S71.
<https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Weber, M. (1949). *Methodology of social sciences*. The Free Press.
- Weeks, K. (2011). *The problem with work: Feminism, Marxism, antiwork politics, and postwork imaginaries*. Duke University Press.
- Western, B., & Rosenfeld, J. (2011). Unions, Norms, and the Rise in U.S. Wage Inequality. *American Sociological Review*, 76(4), 513-537.
<https://doi.org/10.1177/0003122411414817>
- Wilkinson, F. (2013). *The dynamics of labour market segmentation*. Elsevier.
- Williams, C. C. (2007). *Re-thinking the future of work: Directions and visions*. Macmillan International Higher Education.
- Williams, S. M., Farmer, V. L., Taylor, B. J., & Taylor, R. W. (2014). Do more active children sleep more? A repeated cross-sectional analysis using accelerometry. *PloS one*, 9(4), e93117.
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in clinical gerontology*, 21(2), 152-169.

- Wittgenstein, L. (1969). *The blue and brown books* (Vol. 958). Blackwell Oxford.
- Wright, E. O. (1978). Race, Class, and Income Inequality. *American Journal of Sociology*, 83(6), 1368-1397.
- Wright, E. O. (1985). *Classes*. New Left Books/Verso.
- Wright, E. O. (2016). Is the Precariat a Class? *Global Labour Journal*, 7(2).
- Wright, E. O., Levine, A., & Sober, E. (1992). *Reconstructing Marxism: Essays on explanation and the theory of history*. Verso.
- Wright, E. O., & Wright, E. O. (2005). Foundations of a neo-Marxist class analysis. En *Approaches to class analysis* (pp. 1-26). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511488900.002>
- Yanagisako, S. (2012). Immaterial and industrial labor: On false binaries in Hardt and Negri's trilogy. *Focaal*, 2012(64), 16-23.
- Yılmaz, G. (2010). Güvencesizlik-güvencelilik ikileminde işçi sağlığı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2-8.
- Zhang, L. (2021). Contextualizing precarious work: Labor dispatch, boundary-drawing, and the politics of labor regulation in post-socialist China. *Labor History*, 62(5-6), 556-574. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2021.1983529>
- Zhou, Y. (2013). The State of Precarious Work in China. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 354-372. <https://doi.org/10.1177/0002764212466242>
- Zizek, S., & Peterson, J. B. (2019). *Happiness: Capitalism vs. Marxism* [Vídeo de Youtube]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=pT1vutd4Gnk>

b

11 Anexo I: debate parlamentario de las reformas laborales de 2010 y 2012

11.1 Debate parlamentario del Real Decreto-Ley 10/2010

El 22 de junio de 2010, se llevó al Congreso de los Diputados el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que se había aprobado en esa fecha, a fin de que se convalidara o derogara su aprobación y se expusiera las causas que han obligado a promulgar la ley bajo la forma de Real Decreto-ley en sede parlamentaria. Las intervenciones del debate siguieron por lo general las líneas marcadas por los distintos partidos políticos a sus grupos parlamentarios, como por otra parte era previsible, pero resulta interesante comprobar cómo en numerosos casos se enarbolaba la problemática de la precariedad laboral, tanto para apoyar como para atacar la aprobación de la reforma.

El Ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho Chaves defendió la idea de que la incidencia de la crisis económica en España había sido superior respecto a la que habían experimentado otros países del entorno debido tanto a las particularidades del modelo productivo español como a causa de “cuestiones estructurales” del mercado laboral, mencionando de forma explícita la “escasa flexibilidad interna” de las empresas o la dificultad de inserción laboral de jóvenes y parados de larga duración, así como la “dualidad” entre personas trabajadoras fijas y temporales. A fin de solventar este presunto problema, que, como hemos visto en el epígrafe 3.1.8, supone un determinado encuadre o paradigma del mercado laboral, el Ministro anunciaba la limitación temporal máxima en contratos de obra o servicios determinados y la extensión de medidas para evitar el encadenamiento de sucesivo de contratos temporales. Corbacho se negó en su intervención a admitir que la reforma supusiese un abaratamiento del despido, cuestión como veremos controvertida, defendiendo que se trataba de una reforma que iba a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras y la capacidad competitiva de las

empresas. El Ministro apuntaba además que existían señales que predecían la salida de la crisis, cosa que no ocurriría, al menos según criterios oficiales, hasta cuatro años después.

Como era de esperar, la intervención del representante del ejecutivo recibió una enérgica respuesta por los grupos parlamentarios opuestos a la reforma. Joan Herrera, del Grupo de Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds, acusó al Ministro justamente de abaratar el despido a las órdenes del gobernador del Banco de España, el FMI y de la patronal en vez de centrarse en la falta de acceso al créditos de las PYMEs, al generalizar la indemnización por despido de 33 días por año trabajado. Del mismo grupo parlamentario, es llamativa que en su intervención, el diputado Joan Ridaó i Martín (diputado de ERC-Esquerra Republicana de Catalunya) afirmara que dos de los grandes problemas del mercado laboral español lo constituían la “excesiva rigidez” y la “dualidad” del mercado de trabajo, una visión por lo común más sostenida desde posiciones liberales, a pesar de acusar al Gobierno de realizar el “trabajo sucio a la derecha y a la patronal”. Pese a ello, dio a entender su rechazo a la modificación de las indemnizaciones por despido al sostener que el problema del mercado de trabajo era un problema de entrada y no de salida, criticando que en la nueva regulación del despido económico “o supuestamente objetivo” se expusiera que se debía deducirse mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva, precisión a juicio del diputado poco clara que daba pie al despido fácil. La referencia, como veremos, venía a cuento de la redacción del artículo 51.1 del ET que introduciría la reforma según la cual concurriría una causa económica para el despido cuando de los resultados de la empresa se desprendiese una situación económica negativa, teniendo que justificar estos resultados la propia empresa, así como la razonabilidad de la decisión extintiva. Olabarriá Muñoz, del Grupo PNV (Partido Nacionalista Vasco) sostuvo una posición sorprendentemente análoga a la de Ridaó de ERC, calcando incluso su diagnóstico de que la reforma iba a aumentar el presunto problema de la “dualidad” del mercado laboral al favorecer la contratación temporal y su encadenamiento y facilitar el despido. A pesar de eso, Olabarriá defendía de forma ciertamente a

contracorriente el retorno a la estricta causalidad de la contratación temporal, que si bien no era algo explícito en la reforma, advertía que se trataba de una tendencia en el real decreto-ley, así como un endurecimiento de las condiciones del despido a fin de restringirlo a supuestos de necesidad. Bajo su argumentación, la regulación de las relaciones laborales no habría tenido efecto agravante de la crisis económica al existir ya en 2009 13 millones de contratos temporales y producirse la pérdida de empleo de 4 millones de personas trabajadoras, lo cual era prueba de que tanto la contratación temporal como el despido no necesitaban facilitarse en modo alguno.

Desde el Grupo Mixto las reacciones fueron variadas, como correspondía a la diversidad de posiciones políticas. Uxue Barkos de Nafarroa Bai criticó la flexibilización y abaratamiento del despido, mientras que Fernández Dávila del Bloque Nacionalista Galego se opuso tanto a la ampliación del despido objetivo y su justificación en la previsión de pérdidas, como había señalado Ridao i Martín como a la ampliación del despido objetivo, anunciando ambas su voto desfavorable.

Otros diputados del Grupo Mixto tuvieron respuestas más ambivalentes en las que anunciaban su abstención y hacían un balance de pros y contras de la reforma. Así, Salvador Armenáriz, de Unión del Pueblo Navarro, daba la bienvenida a la reforma, mientras que Perestelo Rodríguez de Coalición Canaria alababa su introducción de “flexibilidad” y “versatilidad, con más productividad y por tanto, con más competitividad en el mundo global” a pesar de considerar que la nueva regulación del despido no era “la más afortunada”. Por su parte, Rosa Díez, de Unión Progreso y Democracia, era mucho más dura en su respuesta y no sólo acusaba al ejecutivo de actuar movido por presiones externas, sino que además insistía para recalcar como raíz de los problemas del mercado laboral en España la cuestión de la “dualidad” del mismo, en consonancia con uno de los ejes ideológicos del partido y que, con cierto solapamiento, recogerían tanto Ciudadanos como las alas más económicamente liberales del propio PSOE.

Resulta interesante considerar las intervenciones parlamentarias que pertenecen a diputados de partidos que se han tendido a asociar tendencias

económicamente más liberales y conservadoras. Y es así puesto que la impresión que se desprendía es que el Gobierno del PSOE se había visto abocado por las circunstancias de la Gran Recesión a una reforma laboral que contravenía buena parte de su discurso electoral y le enfrentaba a las centrales sindicales precisamente por asumir e implementar posiciones tradicionalmente asociadas a sus adversarios políticos. En este sentido, estos diputados se hallaban en la delicada situación de tener que conjugar las críticas al Gobierno de Rodríguez Zapatero con la aprobación de medidas del real decreto-ley que estaban en consonancia con sus posiciones ideológicas. Campuzano y Canadés del Grupo Catalán de Convergència i Unió por ejemplo calificó a la reforma de fruto de la presión internacional y de “los mercados”, además de incompleta e insuficiente sobre todo en lo relativo a la flexibilidad interna de las empresas. Para el diputado, el mercado laboral español debería converger hacia los mercados europeos, estimulando la contratación estable y facilitando la entrada y salida (esto es, el despido) del trabajo, con un uso “adecuado” de la contratación temporal. No obstante, su voto fue favorable a la convalidación del real decreto-ley.

Soraya Sáenz de Santamaría, en esos momentos peso pesado dentro del principal partido de la oposición, intervino por parte del Grupo Popular para llevar a cabo una de estas críticas que no se oponían a las medidas en sí sino al respaldo de las mismas por parte del Gobierno y del grupo parlamentario del PSOE. Así, Sáenz de Santamaría defendió la necesidad de la reforma del mercado de trabajo pero acusó al Gobierno de abaratar y facilitar el despido a pesar de haber prometido no hacerlo con anterioridad. Para la diputada, la reforma necesaria tendría que haberse inspirado en la estabilidad y la flexibilidad interna y al concluir anunciaba la previsible abstención con respecto a la convalidación del real decreto-ley.

Alonso Suárez, del Grupo Socialista, dio respuesta a los diputados críticos con la reforma (que, como hemos visto, incluían a la práctica totalidad del arco parlamentario a excepción de su grupo, desde la oposición frontal a los apoyos matizados) reviviendo el uso del término del Gobierno de zapatero de “patriotas de hojalata” para el Partido Popular, y, de forma sorprendente, acusándoles de

querer individualizar el funcionamiento del modelo de negociación laboral. El diputado mencionó que el 80% de los despidos en la peor etapa de recesión económica habían sido despidos disciplinarios, dando a entender que habían supuesto una vía encubierta de despidos por causa objetiva, lo cual a su juicio implicaba la necesidad de diferenciar y acotar claramente el ámbito de aplicación de cada tipología de despido. Terminaba su intervención con un alegato en el que se reclamaba como representante de “trabajadores, empresarios, parados y empleados, (...) quienes tienen empleo estable y (...) empleo precario”.

En conclusión, el debate parlamentario de convalidación del Real Decreto-Ley 10/2010 ofreció pocas sorpresas por parte de sus proponentes, el Gobierno y su apoyo en su grupo parlamentario: se defendía la necesidad de las reformas pero a la vez se sostenía que no se ponía en riesgo ni el Estado del bienestar ni los derechos de las personas trabajadoras. De mayor interés para esta investigación es la respuesta por parte de los diputados de partidos que se hallaban en la oposición o simplemente se habían abstenido ante la investidura del Gobierno de Zapatero. En varios de ellos se apuntó a que la reforma de 2010 iba a facilitar el despido y la contratación temporal, dos ejes que, como hemos señalado con anterioridad, constituyen esenciales para entender la precariedad laboral como inestabilidad respecto a la duración de la relación laboral, en tanto en cuanto constituyen un aumento des posibilidades de que, o bien un contrato indefinido se extinga por la vía del despido o bien su duración se halle limitada de antemano. Resulta además llamativo la asimilación del discurso de la “dualidad” del mercado laboral por parte de varios diputados, entre ellos Joan Ridao de ERC, Olabarría Muñoz del PNV y Rosa Díez de UpyD, máxime cuando se observa que se hace desde encuadres diferentes: los dos primeros diputados parecen traer a colación dicha teoría de los mercados laborales en defensa de las personas trabajadoras, como si se tratara de una forma de denunciar la temporalidad, mientras que en el caso de Rosa Díez encaja con el respaldo absoluto que en esa época daba su partido (y que con posterioridad recogería Ciudadanos al sustituir su espacio político y

discursivo) a su propuesta de “contrato único” como solución al supuesto problema de la mencionada dualidad, tal y como vimos en el epígrafe 3.1.8.

El debate de totalidad sobre el proyecto de ley que emergería del Real Decreto-Ley 10/2010 y que en un futuro se convertiría en la Ley 35/2010, tuvo lugar el 21 de julio del mismo año, casi un mes después del debate de convalidación del mismo Real Decreto-Ley. Como ha señalado la doctrina (Desdentado Bonete & De La Puebla Pinilla, 2010), el proceso de debate parlamentario y presentación de enmiendas tuvo su mayor efecto sobre la regulación del despido económico, donde se incorporaron modificaciones sobre las causas del despido colectivo y el procedimiento de su tramitación. Como resulta lógico, los distintos grupos parlamentarios se reafirmaron en sus posturas del debate anterior, algunos, como por ejemplo los grupos parlamentarios del Bloque Nacionalista Galego o de Esquerra Republicana-Izquierda Unidad-Iniciativa per Catalunya Verds que presentaron enmiendas a la totalidad. Gaspar Llamazares, de este último grupo, acusó al proyecto de ley de no abordar, sino más bien contribuir a agrandar las problemáticas que supuestamente la inspiraban en parte, la precariedad y “dualidad” del modelo laboral (pág. 40). Joan Tardà, del mismo grupo, defendió que su objetivo era acabar con la “rigidez” y “precariedad” del mercado laboral, lo cual implicaba no favorecer el despido como hacía la reforma (pág. 42). Olabarría Muñoz, del Grupo Parlamentario Vasco del PNV coincidía con Llamazares en señalar el hecho de que España fuera el país de la Unión Europea donde más despidos se habían realizado en los dos años anteriores, añadiendo que en muchos casos se recurría a la figura del despido improcedente o procedente por causa disciplinaria por la dificultad de fundamentarlos en uno de naturaleza objetiva (pág. 44).

Rosa Díez, del partido Unión Progreso y Democracia (UpyD) y desde el Grupo Mixto se mostró crítica con el proyecto de ley, y defendió la enmienda que había presentado en la cual se intentaba introducir la propuesta de “contrato único indefinido” que, partiendo de los presupuestos ideológicos del socioliberalismo y las coordenadas teóricas inspiradas en una mezcla no excesivamente nítida de la TMTD, TMTS y enfoque *insider-outsider*, que vimos

en la sección 3.1.8, habían defendido una serie de economistas españoles en un manifiesto y libro electrónico de reciente publicación por esa época (J. J. Dolado & Felgueroso, 2010). Puesto que la propuesta era una versión previa de la que posteriormente se presentaría en el proyecto de la ley que finalmente sería la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y que Díez defendería ya como parte de un grupo parlamentario de su propio partido político, veremos esta propuesta con más detalle en la sección 11.2 dedicada al debate parlamentario de la reforma laboral de 2012.

Campuzano i Canadés, del Grupo Parlamentario Catalán de Convergència i Unió apoyó el proyecto de ley e insistió en el presunto problema de la “dualidad” del mercado laboral español, defendiendo la idea de que los postulados tras las enmiendas a la totalidad de los grupos parlamentarios de ERC, IU y BNG, únicamente podían producir más desempleo y precariedad en caso de aplicarse (pp. 45-46). Echániz Salgado, del Grupo Parlamentario Popular caracterizó el ordenamiento jurídico laboral español como algo anticuado, creado para proteger a las personas trabajadoras en un “mundo cerrado y endogámico”, algo que, en un mundo “globalizado y muy competitivo” como era de 2010 para el diputado, resultaba contraproducente. Como podemos observar, es una tesis que recoge ecos de los teóricos de la transformación que mencionábamos en el apartado 3.1.5. El diputado popular además acusaba al proyecto de ley del Gobierno del PSOE de sufrir una “obsesión por el despido” y en concreto por abaratarlo y subsidiarlo, incluso en los casos de despido improcedente, además de copiar de forma inefectiva los modelos de otros países, de escasa adaptabilidad al caso español, mencionando expresamente la inspiración en Alemania o Austria (pág. 47). Esta referencia es llamativa a cuenta de la recurrencia de las propuestas sobre sustituir las indemnizaciones por despido por la figura de la “mochila austríaca” que a menudo se han producido en nuestro país, si bien, conviene recalcar, más por parte de partidos como UPyD y Ciudadanos que en el caso del Partido Popular.

La respuesta de Membrado Giner, por parte del Grupo Parlamentario Socialista, intentó contestar a los dos frentes, a su izquierda y derecha parlamentaria, defendiendo el proyecto de ley de las enmiendas, parciales o a totalidad. Así, calificó la propuesta del grupo de ERC-IU-ICV de otorgar mayor protección frente al despido a las personas trabajadoras a través de la posibilidad de escoger a readmisión en caso de despido improcedente (y no, como era el caso, de que fuese una facultad que quedaba al arbitrio de la otra parte, el empresario), como un intento de “introducir elementos de rigidez en la salida del empleo” que iba en contra de la necesidad de introducir el elemento de “flexibilidad” en las relaciones laborales. Este punto es llamativo porque, como veíamos en la sección 3.2.1, confirma que en el discurso del propio Grupo Parlamentario Socialista que daba apoyo al Gobierno, el término de “flexibilidad” adoptaba un significado restrictivo: la propuesta de ERC-IU-ICV podía considerarse que introducía “flexibilidad” en las relaciones laborales en el sentido de admitir una diversidad de resultados (la readmisión o la aceptación de la indemnización) en el supuesto de que se diera una situación determinada (el despido improcedente). Sin embargo, Membrado Giner no la calificaba de esta forma, sino que, al contrario, se podía deducir de sus palabras que únicamente existía “flexibilidad” cuando la capacidad de decisión (de nuevo, readmisión o pago de indemnización) ante una situación (despido improcedente) recayera exclusivamente en el empresario.

11.2 Debate parlamentario del Real Decreto-Ley 3/2012

El debate en sede parlamentaria de convalidación del Real Decreto-Ley 3/2012 y del proyecto de ley que finalmente se convertiría en la Ley 3/2012 fue más previsible que al producido alrededor de la reforma previa de 2010, a tenor del hecho de que en este caso se trataba de una iniciativa legislativa que no sólo había sido anunciada como hemos visto tanto en el programa del partido político que se hallaba en el Gobierno como en el discurso de investidura del Presidente del mismo, sino que además encajaba con los clivajes tradicionales de los partidos políticos de nuestro país. Así, la reforma de 2012 era percibida como un triunfo de las tesis del recorte de las protecciones y derechos de las

personas trabajadoras como vía para aumentar tanto la competitividad salarial para con el extranjero como espolear la confianza de empresarios y facilitar su presunta capacidad creadora de empleo, herramientas ambas que supuestamente habían de sacar a la economía española de la crisis. Enfrente tenía a todos los partidos de la oposición de la izquierda del arco parlamentario que, con el PSOE ahora en la oposición y sin responsabilidades de gobierno, podían criticar la iniciativa.

Así en el debate de totalidad de enmiendas legislativas al proyecto de ley de lo que posteriormente sería la Ley 3/2012, la reforma halló una tenaz oposición de varios grupos parlamentarios. Joan Tardá del grupo de ERC, por ejemplo, intervino desde una perspectiva que se puede calificar de socialdemócrata típica: criticó el hecho de que se tratara de una reforma que implementaba “el capitalismo más salvaje”, del tipo que se “olvidaba velar por la salud de su mano de obra”. De hecho, Tardá reconocía que se llevaban años buscando superar “algunas rigideces de un mercado pensado para un trabajo que casi ya no existe”, haciéndose eco quizás de las teorías de la transformación del trabajo que veíamos en el epígrafe 3.1.5. Para Tardá, además, la reforma evitaba incentivar la contratación indefinida y favorecía la concatenación de los contratos temporales. A esto último le añadía además la debilitación de la negociación colectiva que, según decía, era la única garantía para evitar la utilización “perversa y sucesiva” del régimen de temporalidad, preguntando a los diputados populares si consideraban que se podría salir de la crisis basándose en el temor a perder el empleo, incidiendo de forma específica en el concepto de inseguridad laboral como percepción subjetiva de la inestabilidad de la duración de la relación laboral que observábamos en el epígrafe 3.2.1. Fernández Dávila, del grupo parlamentario mixto y en nombre del Bloque Nacionalista Galego, caracterizaba las propuestas de su partido como inspirándose en la necesidad de fortalecer los derechos sociales para que las personas trabajadoras no se vieran abocadas al desempleo y a la precariedad laboral. Joan Coscubiela, del Grupo Parlamentario de IU, ICV-EuiA, CHA: La Izquierda Plural acusaba a la iniciativa legislativa ser una “contrarreforma laboral” que precarizaba el empleo y quería instituir el despido libre sin causa y

gratuito, haciendo referencia al “contrato de apoyo a emprendedores”, que veremos más adelante y que instituía un periodo de prueba de duración de un año durante el cual se podía extinguir sin necesidad de alegar causa alguna.

Rodríguez Ramos, del Grupo Parlamentario Socialista, también atacó al proyecto de ley por facilitador del dumping social y pernicioso para la salud de la negociación colectiva, además de por estar destinado a favorecer y abaratar el despido, haciendo mención a la propia exposición de motivos del proyecto que establecía como objetivo el reconducir la mayor parte de los despidos a colectivos y procedentes, con veinte días de indemnización. La enmienda del Grupo Parlamentario Socialista de hecho recuperaba la cuantía de indemnizaciones, suprimía el “despido exprés” establecido durante la legislatura de Jose María Aznar (la posibilidad del reconocimiento de la improcedencia del despido, a fin de ahorrar los salarios de tramitación) y proponían de hecho la recuperación de esta última figura de los salarios de tramitación.

A Rosa Díez, de UpyD no se le podía acusar de haber variado su posición puesto que en su intervención de nuevo mostró su voluntad de reformar la legislación laboral española, aunque, de nuevo, se mostró en desacuerdo con las medidas contenidas en el proyecto de ley, partiendo de su encuadre político que achacaba los problemas del mercado laboral español a una supuesta “dualidad” del mismo. Díez señalaba que “el segmento en el que el mercado laboral entre trabajadores que tienen contrato temporal y aquellos que lo tienen indefinido ha provocado que el sistema no funcione bien. El diseño inadecuado (...) explica que en España se haya destruido un número (más elevado de empleos que en países de nuestro entorno que han sufrido una crisis económica de características similares”. Como vemos, la gran conjunción entre TMTD, TMTS y teoría insider/outsider que caracterizaba la posición de UPyD parecía llevar a su diputada a afirmar que el hecho de que existiese tanto personas trabajadoras indefinidas como temporales había llevado a la altísima destrucción de empleo experimentada por España durante la crisis. Es cierto que la destrucción de empleo durante la Gran Recesión, sobre todo en sus inicios, se concentró en personas trabajadoras con contrato temporal, siendo

razonable suponer que esto se debió al hecho de que las empresas prefirieron ajustar por la vía de no renovar contratos temporales antes que despedir a personas trabajadoras indefinidas con las consiguientes posibilidades de declaración de improcedencia y costes de indemnización y trámites judiciales asociados. Pero precisamente por esto, y asumiendo que dejamos de lado el resto de factores y consideramos la tipología contractual como causativa de la destrucción de empleo, resulta igualmente poco factible atribuir al hecho de que existieran dos o más segmentos un poder de causalidad en el aumento del desempleo, puesto que en el supuesto de que no existieran segmentos diferenciados y todas las personas trabajadoras contaran con un contrato temporal único, esta vía de no renovarlas podría haber sido ejercida por el empresariado con igual facilidad. Es decir, la cuestión no sería tanto la existencia de dos segmentos diferenciados, de la dualidad, sino las características particulares existentes en uno de estos: el segmento de las personas trabajadoras cuyo contrato temporal permitía al empresariado no necesitar de llevar a cabo un despido para extinguir una relación laboral, limitándose a la no renovación del mismo. El marco ideológico de UPyD haría de nuevo acto de presencia al afirmar Díez que el objetivo de una reforma laboral era establecer bases jurídicas de las instituciones laborales que permitan acabar con la precariedad laboral, reducir la dualidad y mantener la protección de la persona trabajadora sin desequilibrar la posición entre personas trabajadoras y empresarias.

En efecto y de acuerdo con dicho marco, la enmienda número 78 que había presentado UPyD contaba con una versión de la propuesta de “contrato único e indefinido” que el partido ya había presentado en sus enmiendas a la Ley 35/2010, como mencionamos en la sección 11.1. Esta propuesta pretendía, según sus palabras, acabar con la “dualidad del mercado laboral” y alcanzar la “flexiseguridad” del mismo y en la que merece la pena detenerse porque supone quizás la propuesta más detallada y concreta que se ha hecho por un partido político en España, teniendo en cuenta que se proponían en las enmiendas modificaciones al articulado del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el apartado V de la exposición de motivos de

la enmienda se reiteraba esta pretensión de “reducir la dualidad laboral”, explicando que su propuesta de contrato único indefinido tendría causas de despido procedentes e improcedentes, con una escala de indemnización progresiva que iba desde los 12 días a los 24, para el primero y de 22 días a 34 días para el segundo. El incremento de días se producía con el transcurso de los años a razón de dos días por año. Para UPyD esto garantizaría la constitucionalidad de la figura contractual. La figura, además, podía usarse para actividades de carácter temporal (“obra o servicio”), bastando con la inclusión de la misma como causa objetiva de extinción de la relación laboral en el mismo contrato de trabajo, idea recogida en el capítulo IV en su artículo 16 apartado siete. Ahí se establecía una nueva letra en el artículo 52 relativo a la extinción del contrato por causas objetivas para incluir esta provisión, que además especificaba que los trabajos objeto del contrato no podían tener una duración superior a dos años ampliables hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito estatal o sectorial de ámbito inferior (pág. 151).

Es decir, la enmienda de UPyD en su artículo 16 (pág. 169) eliminaba la letra c del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores que establecía la extinción del contrato de trabajo “por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato” a fin de extirpar el contrato temporal del ordenamiento jurídico laboral español. Sin embargo, acto seguido, introducía un subtipo en su propuesta de “contrato único indefinido” por el cual una relación laboral que tuviese como objeto la realización de una obra o servicio podía incorporar como causa objetiva de extinción del contrato mismo la realización de la obra o servicio objeto del contrato. Podemos ver cómo el “contrato único indefinido” de UPyD ya incluía de entrada el desdoblamiento del mismo en lo que, a simple vista, parecía algo similar a un contrato temporal para realización de obra o servicio. Es cierto que la enmienda de UPyD advertía “aquellos contratos en los que se indique expresamente que el trabajo a realizar es una obra o servicio de los definidos en este precepto sin serlo, se entenderán celebrados en fraude de ley, de forma que el empresario no podrá alegar esta causa para la extinción de la relación laboral” (pág. 172), pero no queda claro en qué se diferenciaba esto de la consideración de fraude de ley

que ya existía para contratos temporales por obra o servicio. A esto se le añade el hecho de que el propio artículo 4 de la enmienda de UPyD, titulado “contrato único indefinido”, establecía que el contrato de trabajo se podía establecer por tiempo indefinido o para cubrir una interinidad, lo cual ya de entrada admitía la posibilidad de realizar un contrato de trabajo de duración determinada para cubrir una interinidad o en el caso de las empresas de inserción, además de los contratos de trabajo a tiempo parcial, de trabajo a distancia, que se inicien con un período de formación o las personas trabajadoras contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero (pág. 156). Lejos de existir un contrato único en la propuesta de UPyD, la miríada de variedades contractuales recogían diversos supuestos que en modo alguno asimilaban todas las relaciones laborales a un único tipo. Incluso si se entendía que el calificativo de “único” se refería estrictamente a la duración del contrato, como vemos, la enmienda admitía la existencia de contratos de duración determinada en los casos de interinidad, empresas de inserción o, incluso sin calificarlos de esta forma, cuando el “único” de duración “indefinida” tuviese como objeto la realización de una obra o servicio.

Vemos como la propuesta de contrato “único”, una vez concretada en una iniciativa política real, parecía desdibujarse en comparación con sus descripciones académicas. Así, si en 2010 Bentolila y Jansen afirmaban que con el contrato único las indemnizaciones serían mayores que los 20 días correspondientes a los despidos empresariales procedentes de entonces a partir de cierto nivel de antigüedad, calculándolas en un rango que iría desde los 10-12 días por año hasta los 30-36, entendiendo que el contrato unificaría “todas las causas empresariales -procedentes e improcedentes-” (Bentolila & Jansen, 2010). La propuesta de UPyD, por contra, había limitado las indemnizaciones para despidos procedentes a un rango que iba creciendo con la antigüedad desde los 12 días hasta los 24. Resulta llamativo que cuatro años después de esta propuesta de UpyD, Conde-Ruiz continuaría proponiendo una indemnización creciente de 13 días por año trabajado que alcanzaría finalmente los 33 días (Conde-Ruiz, 2016, p. 228), sin realizar referencia alguna a esta propuesta de enmienda a la reforma de 2012, que ha sido quizás

el único intento de concretar en el ámbito político la propuesta académica que defendía el autor y que, como vemos, rebajaba notablemente las sugerencias de indemnización por despido en comparación con las sugeridas por los académicos defensores de la idea. La doctrina otorgaría el dudoso honor al contrato único de vincularlo a la figura del contrato indefinido de apoyo a emprendedores que finalmente emergería en la reforma laboral 2012 y que veremos en la sección 6.3.2, caracterizada principalmente por su período de prueba de extraordinaria duración de un año; sería esta una modalidad de contrato que habría estado destinada a convertirse en la absolutamente prevalente (la “única”, modalidad) en las empresas en las que legislación la admitiría, aquellas de menos de 50 personas trabajadoras (Moreno Vida, 2013).

Uxue Barkos Berruezo, de Nafarroa Bai y el Grupo Parlamentario Mixto expresó su voto en contra del Real Decreto-ley, mientras que por parte del mismo grupo y Unión del Pueblo Navarro, Salvador Armendáriz mostró su apoyo a la misma, señalando únicamente que debía haberse producido con anterioridad. Es llamativo que Armendáriz mencionó que el anterior Gobierno del PSOE se había comportado de forma pragmática hacia el final de su legislatura, quizás haciendo referencia precisamente a la aprobación del Real Decreto-ley 10/2010. Por parte de Compromís, el valenciano Joan Baldoví defendió su oposición a la reforma, acusándola de acelerar la destrucción de empleo, postura compartida en líneas generales por González-Moro de Coalición Canaria y Cuadra Lasarte de Amaiur en sus intervenciones.

Olabarría Muñoz, por el Grupo Parlamentario Vasco del PNV recogió la presentación de 75 enmiendas que aclaró que no se habían convertido en una enmienda a la totalidad porque se fiaban de la “palabra” del Gobierno de Rajoy. Quizás por eso llama la atención que continuara recogiendo y alabando el desarrollo movimiento obrero como contrapeso a los abusos de la explotación laboral de los albores de la industrialización y haciendo un alegato al principio de la desigualdad de fuerzas entre persona trabajadora y empresaria, algo que entronca con lo que denominábamos la “narrativa constituyente” del mismo derecho laboral, tal y como se detalla en la sección 11. Entroncaría dicha idea

con la plasmación de una serie de derechos laborales en las constituciones de países europeos que, según el diputado, se habría conseguido gracias al pacto entre el humanismo cristiano (que atribuía al partido del Gobierno) y la socialdemocracia y habría acabado desembocando en la Constitución española y el Estatuto de los Trabajadores. Pues bien, Olabarría Muñoz justamente acabaría advirtiendo al Gobierno de Mariano Rajoy de que la reforma laboral corría el riesgo de lesionar el derecho del trabajo en contra del espíritu del, en su opinión, pacto social que se remontaba al legislador de la República de Weimar y desembocaba en la Constitución y el ordenamiento jurídicos españoles. Entre las enmiendas presentadas por el grupo parlamentario se hallaban las relativas a, entre otros temas, la especificación del uso de la fórmula del contrato laboral ordinario por parte de las empresas de trabajo temporal, la retirada de la mención de la duración de un año del periodo de prueba del “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, como también la de la disminución de ingresos o ventas como causa económica del despido colectivo, o las faltas de asistencia al trabajo justificadas pero intermitentes como causa objetiva de la extinción del contrato.

El contraste lo aportaría la respuesta de Campuzano i Canadés, por el Grupo Parlamentario Catalán de Convergència i Unió que, con una postura similar a la que había sostenido con respecto al Real Decreto-ley 10/2010, sí que dio la bienvenida a la reforma y manifestó que su grupo había votado a favor de la convalidación. Sus críticas, de hecho, fueron dirigidas a lo que denominaba “los grupos digamos situados más a la izquierda del Partido Socialista”, ya que según el diputado, estos defendían que una alta indemnización por despido constituía una protección a la persona trabajadora, postura con la que discrepaba. Según su explicación, era justamente la alta indemnización por despido la causa de la desaparición de las pequeñas y medianas empresas, así como de los autónomos y alegaba que la dirección en la que se movía tanto el centroizquierda como el centroderecha europeo era la de desvincular la protección al empleo mediante la alta indemnización por

despido. En última instancia, los únicos matices que Campuzano i Canadés ponía al proyecto de ley era el de garantizar su total encaje constitucional.

Álvarez-Arenas Cisneros, como miembro del Grupo Popular realizó una previsible defensa de la reforma, acusando precisamente al bloque de la oposición que iba desde el PSOE hasta el BNG, pasando por La Izquierda Plural y Esquerra Republicana, de “conservadores” que querían retroceder hasta “la reforma de 2010 y, en algunos casos, más atrás”. Su crítica se centró además en el Partido Socialista, a quién echó en cara que se comportaba de una forma cuando el Gobierno estaba compuesto por miembros de su partido, mientras que adoptaba una postura opuesta y reivindicativa en caso de que el partido ejerciese el papel de oposición parlamentaria. La diputada aseveró que la reforma no se iba a “tocar” puesto que ya estaba aprobada y terminó afirmando que el propósito de la reforma era “modernizar” las relaciones laborales y no mantenerse en el modelo del s. XIX ni de los años 80 del s. XX. Como vemos, las distintas teorías de la transformación que mencionamos en el epígrafe 3.1.5 habían acabado desembocando en esto: su uso para justificar la necesidad de trastocar el ordenamiento jurídico laboral a fin de limitar derechos y aumentar la capacidad de las empresas para extinguir las relaciones laborales.

12 Anexo II: sintaxis de los modelos estadísticos

A continuación se adjunta la sintaxis para el programa Stata 17.0 de los modelos estadísticos utilizados para obtener los resultados del análisis cuantitativo de la sección 7.

Debido a que no se han incluido los comandos que hacen referencia a ruta interna de ficheros del ordenador (por su no exportabilidad), si el lector desea replicar los resultados del modelo utilizado con la EPA, deberá combinar los ficheros de microdatos de la misma correspondiente al tercer trimestre de los años 2007 y 2014 (disponibles en la página web del Instituto Nacional de Estadística) utilizando el comando “append” junto con la opción “generate (anyo)” para generar la variable que distingue el año en los datos. De igual forma, para replicar los resultados del modelo de la utilizado con la MCVL,

deberá utilizar la edición que contiene datos hasta el año 2019 y las funciones “append” y “merge” para combinar los distintos ficheros de la base de datos.

12.1 Encuesta de Población Activa:

```

preserve
cd e:/resultados
lab def anyolabel 00 "2007" 01 "2014" 02 "2022"
label val anyo anyolabel
lab var anyo "Anyo"
tab1 anyo, mi
drop if anyo==2022
encode ccaa, gen(cag)
lab def caglabel 01 "Andalucía" 02 "Aragón" 03 "Asturias, Principado de" 04 "Balears, Illes"
05 "Canarias" 06 "Cantabria" 07 "Castilla y León" 08 "Castilla - La Mancha" 09 "Catalunya" 10
"Comunitat Valenciana" 11 "Extremadura" 12 "Galicia" 13 "Madrid, Comunidad de" 14 "Murcia,
Región de" 15 "Navarra, Comunidad Foral de" 16 "País Vasco" 17 "Rioja, La" 18 "Ceuta" 19
"Melilla"
label val cag caglabel
lab var cag "Comunidades Autónomas"
tab1 cag, mi
encode sexo1, gen(sexg)
lab def sexglabel 1 "Hombres" 2 "Mujeres"
lab val sexg sexglabel
lab var sexg "Sexo"
tab1 sexg, mi
keep if situ == "07" | situ=="08"
encode ducon1, gen(cto)
lab def ctolabel 1 "Indefinido" 2 "Temporal"
lab val cto ctolabel
lab var cto "Tipo de contrato"
tab1 cto, mi
bysort sexg cto: tab edad5, mi
encode edad5, gen(edadb)
gen edadg=.
replace edadg=1 if edadb==1 | edadb==2
replace edadg=2 if edadb==3 | edadb==4
replace edadg=3 if edadb==5 | edadb==6
replace edadg=4 if edadb==7 | edadb==8
replace edadg=5 if edadb==9 | edadb==10
replace edadg=6 if edadb==11
lab def edadglabel 1 "16-24" 2 "25-34" 3 "35-44" 4 "45-54" 5 "55-64" 6 "65+"
lab val edadg edadglabel
lab var edadg "Grupos de edad"
tab1 edadg, mi
encode nforma, gen(nformab)
gen estudg=.
replace estudg=1 if nformab==1 | nformab==2

```

```

replace estudg=2 if nformab==3
replace estudg=3 if nformab==4 | nformab==5
replace estudg=4 if nformab==6
replace estudg=5 if nformab==7
lab def estudglabel 1 "Sin estudios" 2 "Primaria" 3 "Secundaria y bachillerato" 4 "FP y
similares" 5 "Universitarios"
lab val estudg estudglabel
lab var estudg "Nivel de estudios"
tab1 estudg, mi
encode cursrg, gen(cursrg)
lab def cursrglabel 1 "Sí" 2 "Estudiante de vacaciones" 3 "No"
lab val cursrg cursrglabel
lab var cursrg "Ha cursado estudios reglados en las últimas cuatro semanas"
tab cursrg, mi
gen pobocu=.
replace pobocu=18476900 if anyo==0
replace pobocu=17866500 if anyo==1
encode trarem, gen(tragui)
tab tragui
drop if tragui==2
tab tragui
lab def cnaelabel 0 "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" 1 "Industria de la
alimentación, textil, cuero, madera y papel" 2 "Industrias extractivas, químicas, energía y
residuos"
bysort sexg cto: tab edadg [aweight=factorel], mi
bysort sexg edadg: tab cto [aweight=factorel], mi
bysort sexg cto: tab estudg [aweight=factorel], mi
bysort sexg cto: tab cursrg [aweight=factorel], mi
hist dcom if edadg==5, freq
bysort sexg edadg: sum dcom [aweight=factorel], detail
graph box dcom [aweight=factorel], over(anyo) over(sexg) over(edadg) noout
bysort sexg cto: sum dcom [aweight=factorel], detail
graph box dcom [aweight=factorel], over(anyo) over(sexg) over(cto) noout
graph box dcom if cto==1 [aweight=factorel], over(anyo) over(sexg) over(cto) nooutsides
graph box dcom if cto==2 [aweight=factorel], over(anyo) over(sexg) over(cto) nooutsides
bysort edadg cto: sum dcom [aweight=factorel], detail
graph box dcom [aweight=factorel], over(anyo) over(cto) over(edadg)
graph box dcom if cto==1 [aweight=factorel], over(anyo) over(cto) over(edadg) nooutsides
graph box dcom if cto==2 [aweight=factorel], over(anyo) over(cto) over(edadg) nooutsides
bysort anyo estudg: sum dcom [aweight=factorel], detail
bysort anyo cto estudg: sum dcom [aweight=factorel], detail
graph box dcom [aweight=factorel], over(anyo) over(cto) over(estudg)
graph box dcom if cto==1 [aweight=factorel], over(anyo) over(cto) over(estudg) nooutsides
graph box dcom if cto==2 [aweight=factorel], over(anyo) over(cto) over(estudg) nooutsides

```

12.2 Muestra Continua de Vidas Laborales:

```

set more off
gen F_ALTA_date = daily(stroreal(F_ALTA, "%8.0f"), "YMD")
format F_ALTA_date %td
gen F_BAJA_date = daily(stroreal(F_BAJA, "%8.0f"), "YMD")
format F_BAJA_date %td
gen dcom = F_BAJA_date - F_ALTA_date
replace dcom=. if F_ALTA_date==.
replace dcom=. if F_BAJA_date==.
replace dcom = . if dcom < 1
drop if dcom==.
drop if REG_COT == 521
drop if REG_COT == 522
drop if REG_COT == 531
drop if REG_COT == 540
drop if REG_COT == 721
drop if REG_COT == 722
drop if REG_COT == 723
drop if REG_COT == 740
drop if REG_COT == 825
drop if REG_COT == 831
tab RELA_LAB, nolabel
drop if RELA_LAB==400
drop if RELA_LAB==751
drop if RELA_LAB==752
drop if RELA_LAB==753
drop if RELA_LAB==754
drop if RELA_LAB==755
drop if RELA_LAB==756
gen tipcont=.
replace tipcont = 1 if TIP_CONT==100 | TIP_CONT==109 | TIP_CONT== 130 |
TIP_CONT==139 | TIP_CONT==150 | TIP_CONT==189 | TIP_CONT==200 | TIP_CONT==209
| TIP_CONT==230 | TIP_CONT==239 | TIP_CONT==250 | TIP_CONT==289 |
TIP_CONT==300 | TIP_CONT==309 | TIP_CONT==330 | TIP_CONT==339 | TIP_CONT==350
| TIP_CONT==389
replace tipcont = 2 if TIP_CONT==401 | TIP_CONT==402 | TIP_CONT==403 |
TIP_CONT==408 | TIP_CONT==410 | TIP_CONT==418 | TIP_CONT==420 | TIP_CONT==421
| TIP_CONT==430 | TIP_CONT==441 | TIP_CONT==450 | TIP_CONT==452 |
TIP_CONT==500 | TIP_CONT==500 | TIP_CONT==501 | TIP_CONT==502 | TIP_CONT==503
| TIP_CONT==508 | TIP_CONT==510 | TIP_CONT==518 | TIP_CONT==520 |
TIP_CONT==530 | TIP_CONT==540 | TIP_CONT==521 | TIP_CONT==550 | TIP_CONT==552
replace tipcont = 3 if TIP_CONT==0
replace tipcont = 4 if TIP_CONT==19
lab def tipcontlabel 1 "Indefinidos" 2 "Temporales" 3 "No consta" 4 "No comprendidos"
lab val tipcont tipcontlabel
lab var tipcont "Tipo de contrato"
tab1 tipcont, mi

```

```

gen cnae=.
replace cnae=1 if CNAE>10 & CNAE<101
replace cnae=2 if CNAE>100 & CNAE<351
replace cnae=3 if CNAE>350 & CNAE<411
replace cnae=4 if CNAE>410 & CNAE<451
replace cnae=5 if CNAE>450 & CNAE<491
replace cnae=6 if CNAE>490 & CNAE<551
replace cnae=7 if CNAE>550 & CNAE<581
replace cnae=8 if CNAE>580 & CNAE<641
replace cnae=9 if CNAE>640 & CNAE<681
replace cnae=10 if CNAE>680 & CNAE<691
replace cnae=11 if CNAE>690 & CNAE<751
replace cnae=12 if CNAE>770 & CNAE<830
replace cnae=13 if CNAE>840 & CNAE<843
replace cnae=14 if CNAE>842 & CNAE<857
replace cnae=15 if CNAE>860 & CNAE<890
replace cnae=16 if CNAE>899 & CNAE<933
replace cnae=17 if CNAE>940 & CNAE<991
lab def cnaelabel 1 "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca e industrias extractivas" 2
"Manufactura" 3 "Energía, suministro de agua y residuos" 4 "Construcción" 5 "Comercio al por
mayor y al por menor" 6 "Transporte y almacenamiento" 7 "Hostelería" 8 "Información y
comunicaciones" 9 "Actividades financieras" 10 "Actividades inmobiliarias" 11 "Actividades
profesionales, científicas, técnicas administrativas y servicios auxiliares" 12 "Actividades
administrativas y servicios auxiliares" 13 "Administración Pública y defensa; Seguridad Social
obligatoria" 14 "Educación" 15 "Actividades sanitarias y de servicios sociales" 16 "Actividades
artísticas, recreativas y de entrenamiento" 17 "Otros servicios, actividades de los hogares y
actividades de organizaciones extraterritoriales"
lab val cnae cnaelabel
lab var cnae "Actividades económicas"
tab1 cnae, mi
drop if CAUSA_BAJA==51
drop if CAUSA_BAJA==55
drop if CAUSA_BAJA==56
drop if CAUSA_BAJA==58
drop if CAUSA_BAJA==60
drop if CAUSA_BAJA==65
drop if CAUSA_BAJA==68
drop if CAUSA_BAJA==69
drop if CAUSA_BAJA==73
drop if CAUSA_BAJA==74
drop if CAUSA_BAJA==77
drop if CAUSA_BAJA==91
drop if CAUSA_BAJA==92
drop if CAUSA_BAJA==93
drop if CAUSA_BAJA==94
drop if CAUSA_BAJA==99
rename PROV_DOMI_CCPRIN provdom
gen ccaa=.

```

```

replace ccaa=1 if provdom==04| provdom==18| provdom==11| provdom==14 |
provdom==21| provdom==41| provdom==29| provdom==23
replace ccaa=2 if provdom==22 | provdom==50 |provdom==44
replace ccaa=3 if provdom==33
replace ccaa=4 if provdom==07
replace ccaa=5 if provdom==38| provdom==35
replace ccaa=6 if provdom==39
replace ccaa=7 if provdom==05| provdom==09| provdom==24| provdom==34| provdom==37|
provdom==40| provdom==42| provdom==47| provdom==49
replace ccaa=8 if provdom==02| provdom==13| provdom==16| provdom==19| provdom==45
replace ccaa=9 if provdom==17 | provdom==08 | provdom==25 | provdom==43
replace ccaa=10 if provdom==03| provdom==46| provdom==03
replace ccaa=11 if provdom==10| provdom==06
replace ccaa=12 if provdom==15 | provdom==27 | provdom==32 | provdom==36 |
provdom==53 | provdom==56
replace ccaa=13 if provdom==28| provdom==99
replace ccaa=14 if provdom==30
replace ccaa=15 if provdom==31
replace ccaa=16 if provdom==1 | provdom==20 | provdom==48
replace ccaa=17 if provdom==26
replace ccaa=18 if provdom==51| provdom==52
lab def ccaalabel 1 "Andalucía" 2 "Aragón" 3 "Asturias" 4 "Islas Baleares" 5 "Islas Canarias" 6
"Cantabria" 7 "Castilla y León" 8 "Castilla - La Mancha" 9 "Catalunya" 10 "País Valenciano" 11
"Extremadura" 12 "Galicia" 13 "Madrid, Comunidad de" 14 "Murcia, Región de" 15 "Navarra,
Comunidad Foral de" 16 "País Vasco" 17 "Rioja, La" 18 "Ceuta y Melilla"
lab val ccaa ccaalabel
lab var ccaa "Comunidades autónomas"
tab ccaa, m
gen clase=.
replace clase=1 if GR_COT==1 | GR_COT==2 | GR_COT==3
replace clase=2 if GR_COT==3 | GR_COT==4
replace clase=3 if GR_COT==5 | GR_COT==6 | GR_COT==7| GR_COT==8
replace clase=4 if GR_COT==9 | GR_COT==10
replace clase=5 if GR_COT==11
lab def claselabel 1 "Trabajadores cualificados no manuales" 2 "Trabajadores cualificados
manuales" 3 "Trabajadores no cualificados no manuales" 4 "Trabajadores no cualificados
manuales" 5 "Menores de 18"
lab val clase claselabel
lab var clase "Clase social ocupacional"
tab clase, m
gen nacionalidad=.
replace nacionalidad=0 if nation=="N00"
replace nacionalidad=1 if nation=="N01" | nation=="N04" | nation=="N10" | nation=="N11" |
nation=="N14" | nation=="N15" | nation=="N17" |nation=="N19" | nation=="N20"
replace nacionalidad=2 if nacionalidad!=0 & nacionalidad!=1
replace nacionalidad=3 if nation=="N99"
lab def naciolabel 0 "España" 1 "Otro país de la UE" 2 "Otro país extracomunitario" 3 "No
consta"
lab val nacionalidad naciolabel
lab var nacionalidad "País de nacimiento"

```

```

tab nacionalidad, m
replace tipcont=. if tipcont==3
drop if CAUSA_BAJA==0
cap drop fincont
gen fincont=.
replace fincont=1 if CAUSA_BAJA==54
replace fincont=1 if CAUSA_BAJA==51
replace fincont=1 if CAUSA_BAJA==91
replace fincont=1 if CAUSA_BAJA==92
replace fincont=1 if CAUSA_BAJA==93
drop if F_BAJA_date<td(01jan2000)
drop if F_ALTA_date<td(01jan1970)
local today = td(01jan2020)
replace F_BAJA_date = `today' if F_BAJA_date == td(31dec2099)
gen `c(obs_t)' cont_id = _n
stset F_BAJA_date, failure(fincont==1) origin(F_ALTA_date) id(cont_id) exit(time `today')
scale(365.25)
local interval1 = 1/365.25
local interval2 = datediff_frac(td(16jun2010), td(11jan2012), "y")
gen era1_start_t = datediff_frac(F_ALTA_date, td(16jun2010), "y")
stsplitt era, at(`interval1'`interval2') after(_t = era1_start_t)
    frame put era if _st == 1, into(eras)
frame eras {
    duplicates drop
    isid era, sort
    gen int era2 = _n-1
}
frlink m:1 era, frame(eras)
replace era = frval(eras, era2)
local interval5 = 1/365.25
local interval6 = datediff_frac(td(1jul2008), td(31dec2013), "y")
gen era5_start_t = datediff_frac(F_ALTA_date, td(1jul2008), "y")
stsplitt periodo, at(`interval5'`interval6') after(_t = era5_start_t)
frame put periodo if _st == 1, into(periodos)
frame periodos {
    duplicates drop
    isid periodo, sort
    gen int periodo2 = _n-1
}
frlink m:1 periodo, frame(periodos)
replace periodo = frval(periodos, periodo2)
preserve
    bysort sex: tab tipcont, m
bysort sex: tab ccaa, m
bysort sex: tab cnae, m
bysort sex: tab clase, m
bysort sex: tab nacionalidad, m
bysort sex tipcont: centile dcom, centile(25 50 75)
bysort sex ccaa: centile dcom, centile(25 50 75)

```

bysort sex cnae: **centile** dcom, **centile**(25 50 75)

bysort sex clase: **centile** dcom, **centile**(25 50 75)

bysort sex nacionalidad: **centile** dcom, **centile**(25 50 75)

sts test (era), **logrank**

bysort sex: **stcox** i.era

bysort sex: **stcox** i.era i.periodo

bysort sex: **stcox** i.era i.sex

bysort sex: **stcox** i.era i.tipcont

bysort sex: **stcox** i.era i.cnae

bysort sex: **stcox** i.era i.clase

bysort sex: **stcox** i.era COEF_PARC

bysort sex: **stcox** i.era i.nacionalidad

bysort sex: **stcox** i.era i.periodo i.sex i.tipcont i.cnae i.clase COEF_PARC i.nacionalidad