



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Programa de doctorado:
Ciencias sociales y jurídicas

Línea de investigación:
Tendencias actuales del derecho y la economía

Título de la tesis:

La construcción social de la precariedad. España 2007-2017

The social construction of precariousness work. Spain 2007-2017

Director: Tomás López-Guzmán Guzmán

Doctorando: Jaime Aja Valle

Fecha de depósito tesis en el Idep: 14 de enero de 2019

TITULO: *LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA PRECARIEDAD. ESPAÑA
2007-2017*

AUTOR: *Jaime Aja Valle*

© Edita: UCOPress. 2019
Campus de Rabanales
Ctra. Nacional IV, Km. 396 A
14071 Córdoba

[https://www.uco.es/ucopress/index.php/es/
ucopress@uco.es](https://www.uco.es/ucopress/index.php/es/ucopress@uco.es)



TÍTULO DE LA TESIS:

La construcción social de la precariedad laboral. España 2007-2017.

DOCTORANDO/A:

Jaime Aja Valle

INFORME RAZONADO DEL DIRECTOR DE LA TESIS

La precariedad laboral es uno de los grandes problemas sociales a los que se enfrenta nuestro país. Esta situación, que en forma de desempleo, empleo precario o atípico afecta a una gran parte de los trabajadores, se ha convertido en una característica estructural del mercado de trabajo y del sistema de relaciones laborales español. En este contexto se ubica la presente tesis doctoral que pretende responder a las siguientes preguntas de investigación: ¿cómo se construye la precariedad laboral en el mercado de trabajo?, ¿qué factores determinan la precarización de las condiciones de trabajo? y ¿qué consecuencias tiene en el trabajo y en las relaciones laborales?

Este tema se ha abordado desde una perspectiva sociológica teórica y metodológicamente pluralista. Se ha analizado el tema intentado ofrecer una imagen global del fenómeno y comprender los mecanismos que operan sobre el proceso de precarización. Con estos objetivos se ha realizado el siguiente trabajo:

-Una amplia revisión de la literatura sociológica sobre la precariedad, la crisis del trabajo y la segmentación laboral. Específicamente se ha realizado una revisión bibliográfica sobre el mercado de trabajo agrario y la crisis del sindicalismo.

-Una investigación cuantitativa sobre la base de una gran variedad de fuentes estadísticas. Se ha realizado un análisis primario de fuentes secundarias como las Encuestas de Población Activa (2007-2017), las Encuestas de Estructura Salarial (2006 y 2014) y el estudio 3195 del CIS (2017). Se han analizado otras fuentes secundarias como los registros de afiliados de la Seguridad Social, los registros de contratos del SEPE, las encuestas trimestrales de coste laboral del INE y la base de datos *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* de AIAS.

Fruto de este trabajo de investigación, se han presentado ponencias y comunicaciones en congresos y seminarios nacionales e internacionales. Entre las publicaciones derivadas de la tesis podemos destacar:

-Artículo en la revista Cuadernos de Relaciones Laborales, ISSN: 1131-8635. Revista indexada en Scopus, Emerging Sources Citation Index, International Bibliography of Social Sciences, ABI/INFORM, Political Science Complete, Psycodoc, Sociological abstracts, Worldwide Political Science Abstracts, DOAJ y DIALNET. Evaluada en CARHUS Plus+ 2014 grupo C, Directory of Open Access Journals, ERIHPlus, LATINDEX (Catálogo v1.0, 2002 - 2017) y Sello de calidad FECYT (aceptado y pendiente de publicación).

-Artículo en la revista Espacios, ISSN 0798-1015. Revista indexada en Scopus. Métricas en SJR. SCImago Journal & Country Rank y Scopus Journalmetrics. H-index: 6. (aceptado y pendiente de publicación).

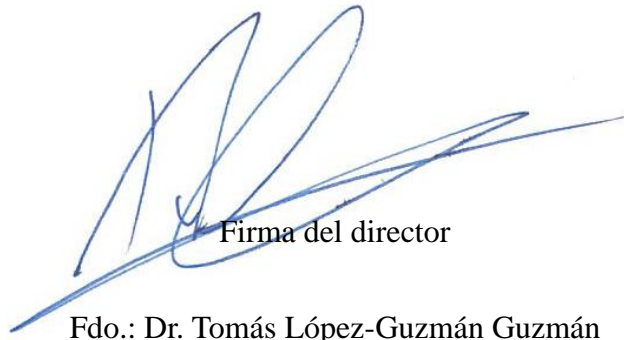
Además, se han publicado artículos relacionados con el trabajo de la tesis en las revistas IJERI – International Journal of Educational Research and Innovation y Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo.

Se han presentado comunicaciones y ponencias en los siguientes congresos y seminarios: Congreso Internacional “Pensar con Marx hoy” (2018), XII Curso Internacional de Cooperativismo, Desarrollo Rural y Medio Ambiente (2017), IV Jornadas Internacionales de Sociología de la Asociación Madrileña de Sociología (2017), II Conferencia Ibérica de Sociología de la Educación (2017), VIII Congreso de

la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (2016), XII Congreso Español de Sociología (2016), VIII Congreso Andaluz de Sociología (2016), I Conferencia Ibérica de Sociología de la Educación (2015), V Congreso Nacional "Mercado de Trabajo" (2014), VII Congreso Andaluz de Sociología (2014) y XVII Conferencia de Sociología de la Educación. Bilbao (2014).

Por todo ello, se autoriza la presentación de la tesis doctoral.

Córdoba, 11 de enero de 2019



Firma del director

Fdo.: Dr. Tomás López-Guzmán Guzmán

Título: La construcción social de la precariedad. España 2007-2017

Resumen:

La precariedad es uno de los grandes problemas sociales que afectan a nuestro país y al conjunto de los países desarrollados. Los estudios sobre la precarización se han extendido en los últimos tiempos. La finalidad de esta investigación es estudiar la construcción social de la precariedad en España, con especial atención al último periodo, entre 2007 y 2017. Se trata de analizar los factores individuales que afectan a la precarización individual para entender los mecanismos de precarización. En este punto prestamos una especial atención al sector agrícola, por ser uno de los sectores más precarizados, y a la relación entre la precariedad y la fuerza sindical, dado que la crisis de los sindicatos se identifica como una causa y una consecuencia de este proceso laboral. Para cumplir estos objetivos, realizamos una explotación de las fuentes de datos existentes, como la Encuesta de Población Activa entre 2007 y 2017, las estadísticas el Servicio Público de Empleo Estatal y otras fuentes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales.

Obtenemos cinco conclusiones principales: Primero, la evolución del mercado de trabajo en España entre 1977 y 2017 se corresponde en parte con lo que hemos definido como precarización: se ha producido un aumento de la temporalidad y el paro, pero también un aumento de la actividad, el empleo y una extensión de la salarización. Segundo, la crisis extiende la rotación laboral, reduce y polariza los salarios y aumenta el trabajo a tiempo parcial, aunque tiene el efecto de reducirla temporalidad. La crisis actúa en dos etapas diferentes, entre 2008 y 2011 y 2012 y 2013, con efectos distintos en los grupos sociales. Tercero, la crisis consolida un modelo de segmentación laboral, basado en características adscriptivas, pero con un peso creciente de la formación y la experiencia laboral. Se refuerza el mercado de trabajo primario y las pautas biográficas de la estabilización laboral. Esto apunta a la existencia de mecanismos que reproducen la precariedad, al aumentar el control sobre la fuerza de trabajo, en la medida en que se mantenga un sector protegido y se consoliden y legitimen trayectorias de acceso a este sector. Cuarto, la precariedad en la agricultura toma características distintivas, en la medida en que actúa como un mercado de trabajo complementario, con

comportamientos contracíclicos, y que la extensión de la temporalidad está unida a la descampesinización. Quinto, la evolución de los sindicatos en España es divergente a la del resto de Europa, al producirse un proceso de crecimiento hasta 2013. La temporalidad disminuye las posibilidades de afiliación sindical, aunque esto puede ser compensado en parte por el peso de otras variables, como el territorio y el compromiso político.

Palabras claves:

Trabajo, empleo, precariedad, precarización, mercado de trabajo, sindicalismo, trabajo agrícola

Title: The social construction of precariousness work. Spain 2007-2017

Abstract:

Precarious work is one of the more relevant social problems that affect Spain and other economically advanced countries. Research on precarious work has been common in recent years. In that context, the goal of this research is to study the social construction of precarious work in Spain, with special attention to the most recent period, the 2007-2017 one. Thus, this thesis analyzes the individual factors that affect individual precarization to understand the mechanisms of precarization of jobs. We pay special attention to the agricultural sector, as one of the more precarious sectors in the labor market, and to the relationship between precariousness and union strength, given that the union crisis is identified as a cause, but also as a consequence, of this labor process. To achieve these goals, we use existing data sources, such as the Active Population Survey between 2007 and 2017, data from the Public Employment Service, and other data on working conditions and labor relations from the Ministry of Labor, Migration and Social Security sources.

We reach five main conclusions. First, the evolution of the labor market in Spain between 1977 and 2017 corresponds in part to what we have defined as precariousness; there has been an increase in temporality and unemployment, but also an increase in activity, employment and an extension of salarization. Second, the crisis makes labor turnover to increase, reduces and polarizes wages, and increases part-time work, although it has also the effect of reducing temporary employment. The crisis occurs in two different stages, between 2008 and 2011, and 2012 and 2013, with different effects on social groups. Third, the crisis consolidates a model of labor segmentation, based on ascriptive characteristics, but with an increasing weight of training and work experience. The primary labor market and the biographical patterns of labor stabilization are reinforced too. This points towards the existence of mechanisms that reproduce precariousness, by increasing control over the labor force, insofar as a protected sector is maintained and access trajectories to this sector are consolidated and legitimized. Fourth, precariousness in agriculture has distinctive features; agriculture

has the role of a complementary labor market, with countercyclical behaviors; and the extension of temporality is linked to de-peasantization. Fifth, the evolution of trade unions in Spain is divergent from that of the rest of Europe, as a process of growth took place until 2013. Temporary employment reduces the likelihood of union membership, although this might be partially compensated by the relevance of other variables, as territory and political commitment.

Keywords:

Work, employment, precariousness, precarization, labor market, unionism, agricultural work

ÍNDICE

SECCIÓN PRIMERA: INTRODUCCIÓN

Capítulo 1: Introducción	3
1. 1. Justificación de la elección del tema de estudio	3
1. 2. Objetivos de la investigación.....	4
1. 3. Metodología.....	5
1. 4. Estructura.....	6
1. 5. Agradecimientos	6
Capítulo 2: Enfoque sociológico y metodología	9
2. 1. Una perspectiva teórica pluralista y crítica	9

SECCIÓN SEGUNDA: LA PRECARIEDAD COMO FENÓMENO SOCIAL TOTAL

Capítulo 3: La concepción sociológica del trabajo: evolución y transformaciones	17
3. 1. La visión sociológica de los fenómenos laborales: la sociología del trabajo ...	17
3. 2. La construcción social del trabajo como actividad pública y remunerada.....	18
3. 3. El trabajo como una invención de la modernidad	19
3. 4. Las diferentes formas de entender el trabajo	21
3. 5. Trabajo reproductivo y trabajo productivo	22
3. 6. El trabajo como una mercancía	23

3. 7. Trabajo, puesto de trabajo, empleo y fuerza de trabajo	24
3. 8. La transformación del trabajo y la crisis de la sociedad del trabajo.....	25
3. 9. Crítica a la tesis del fin del trabajo	27
3. 10. La precariedad y las transformaciones del trabajo remunerado	30
Capítulo 4: La sociología de los mercados de trabajo	33
4. 1. La construcción social e histórica de los mercados de trabajo	33
4. 2. El mercado de trabajo: un mercado de mercancías ficticias.....	34
4. 3. El mercado de trabajo: un mercado asimétrico	36
4. 4. El mercado de trabajo: el problema del control de la fuerza de trabajo	37
4. 5. El mercado de trabajo como una institución social	38
4. 6. Normas e instituciones económicas.....	42
Capítulo 5: Las definiciones de la precariedad.....	46
5. 1. Precedentes y primeros acercamientos al fenómeno de la precariedad.....	46
5. 2. Estudios internacionales recientes sobre la precariedad.....	49
5. 3. Primeros estudios en España sobre la precariedad juvenil	50
5. 4. La precariedad como una característica transversal del empleo en España	52
Capítulo 6: Fordismo y fordismos	56
6. 1. Los significados del fordismo (I): fordismo como formas de organización de la producción	56

6. 2. Los significados del fordismo (II): el fordismo como sistema de control social, modo de regulación y pacto social entre capital y trabajo.....	60
6. 3. Crisis y vigencia del fordismo	63
Capítulo 7: La era de la flexibilidad	68
7. 1. Significados de la flexibilidad I: la producción ligera y la especialización flexible.....	68
7. 2. Significados de la flexibilidad II: la flexibilidad como principio general de la organización del trabajo.....	71
7. 3. La flexibilidad como instrumento de control	76
7. 4. La flexibilidad como modelo de acumulación	79
7. 5. La flexibilización del modelo de empleo	80
7. 6. El fordismo y la flexibilidad como paradigmas idealizados	83
Capítulo 8: De la norma salarial de empleo a la norma flexible	87
8. 1. La norma salarial de empleo.....	87
8. 2. La norma de empleo flexible.....	90
8. 3. El desempleo flexible	91
Capítulo 9: Los factores estructurales de la precariedad	94
9. 1. Las causas de la precarización.....	94
9. 2. La globalización como marco de los procesos de precarización.....	96
9. 3. La tendencia a la mercantilización en la intervención estatal y la regulación legislativa.....	101

9. 4. La flexibilización de la demanda de fuerza de trabajo	106
9. 5. La flexibilización de la demanda de fuerza de trabajo	109
Capítulo 10: Estudios sociológicos sobre precariedad, género, edad y nacionalidad ...	115
10. 1. Precariedad y género	115
10. 2. Juventud y segmentación de las trayectorias de inserción laboral	121
10. 3. Inmigración y precariedad	130
Capítulo 11: La agroprecariedad: el empleo atípico en el sector primario	133
11. 1. El trabajo del sector primario en el sistema agroalimentario global	135
11. 2. Análisis sociológico del trabajo agrario en España	140
11. 3. La precariedad en la agricultura	143
 SECCIÓN TERCERA: ANALISIS DE LA PRECARIEDAD EN ESPAÑA (2007-2017)	
Capítulo 12: Las reformas laborales en España: del fordismo inacabado a la extensión del modelo flexible	151
12. 1. El fordismo totalitario.....	152
12. 2. Los años de la Constitución: un fordismo fuera de época.....	154
12. 3. Un doble movimiento institucional protector y flexibilizador	156
12. 4. La reorientación del derecho del trabajo	157
12. 5. Las reformas laborales durante la crisis económica: la aceleración del proceso de re-mercantilización	161

Capítulo 13: Precarización y crisis económica.....	163
13. 1. La evolución del trabajo entre 1977 y 2017	167
13. 2. La crisis de 2008 a 2013: una crisis en dos actos	170
13. 3. Los cambios en las pautas de contratación.....	173
13. 4. La evolución de los salarios	182
13. 5. Los factores de precarización	186
Capítulo 14: Análisis de la agroprecariedad en España.....	224
14. 1. La gran transformación del mercado de trabajo en el sector primario (1977-2017).....	224
14. 2. Características y evolución del mercado de trabajo agrícola durante la crisis (2007-2017)	226
14. 3. Factores de segmentación laboral en el trabajo agrícola	232
Capítulo 15: Precariedad y sindicalismo	242
15. 1. Los criterios y factores del poder sindical: el caso de España	244
15. 2. La evolución del sindicalismo en España: afiliación, negociación colectiva y resultados electorales	248
15. 3. Los factores individuales en la afiliación sindical (I).....	255
15. 4. Los factores individuales en la afiliación sindical (II)	260
15. 6. La participación en los sindicatos.....	262

SECCIÓN CUARTA: CONCLUSIONES.....281

BIBLIOGRAFÍA286

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla 3.1: Concepto del trabajo en relación con las dimensiones de la acción.....	22
Tabla 3.2: “Del fin del trabajo al trabajo sin fin”	29
Tabla 7.1: Management liberador en comparación con el managemet cultural y el taylorista/burocrático	78
Tabla 7.2: Significados contrapuestos del fordismo y la flexibilidad.....	84
Tabla 9.1: Transformación de las políticas de intervención	104
Tabla 10.1: Instituciones estructurantes y aspectos del empleo	122
Tabla 11.1: Análisis del trabajo agrícola descrito por Martínez Alier (1968) desde los ámbitos de seguridad fordista descritos por Standing (2000).....	141
Tabla 13.1: Regresiones logísticas de predicción del desempleo con variables sociodemográficas. Población activa en España (2007 y 2017).....	218
Tabla 13.2: Regresiones logísticas de predicción del trabajo temporal con variable sociodemográficas y laborales. Población asalariada en España (2007 y 2017).....	219
Tabla 13.3: Regresiones logísticas de predicción del trabajo a tiempo parcial con variable sociodemográficas y laborales. Población ocupada en España (2007 y 2017).....	220
Tabla 13.4: Regresiones logísticas de predicción de la estabilidad laboral (más de 5 años en la misma empresa) con variable sociodemográficas y laborales. Población ocupada en España (2007 y 2017)	221

Tabla 14. 1. Evolución anual media por periodo y sector del número de ocupados/as	225
Tabla 14.2: Regresiones logísticas de predicción de la temporalidad con variable sociodemográficas y laborales. Sector agrícola (2007 y 2017)	238
Tabla 14.3: Regresiones logísticas de predicción del trabajo a tiempo parcial con variables sociodemográficas y laborales. Sector agrícola (2007 y 2017).....	239
Tabla 14.4: Regresiones logísticas de predicción de la estabilidad (más de 5 años en la misma empresa) con variable sociodemográficas y laborales. Sector agrícola (2007 y 2017).....	240
Tabla 15.1: Huelgas activas, trabajadores implicados jornadas no trabajadas y tasa de impacto huelguístico, en huelgas no generales (1982-2017).....	269
Tabla 15.2: Tasa de afiliación y alto conocimiento de la actividad sindical por sexo, edad, nivel de estudios y tamaño de empresa (2010)	270
Tabla 15.3: Tasa de afiliación y alto conocimiento de la actividad sindical por ocupación y sección de actividad (2010)	271
Tabla 15.4: Motivo principal para la afiliación sindical (2017)	276
Tabla 15.5: Regresiones logísticas de predicción de la afiliación sindical con variable sociodemográficas, laborales, sociopolíticas y culturales y geográficas. Población asalariada española (2017).....	277

GRÁFICAS

Gráfica 13.1: Evolución del número de afiliados a la seguridad social por situación laboral (1977-2017)	191
Gráfica 13.2: Evolución de la tasa de actividad (1977-2017)	192

Gráfica 13.3: Evolución de la tasa de actividad entre las mujeres (1977-2017)	193
Gráfica 13.4: Evolución de la tasa de empleo (1977-2017)	194
Gráfica 13.5: Evolución de la tasa de empleo entre las mujeres (1977-2017)	195
Gráfica 13.6: Evolución de la tasa de paro (1977-2017).....	196
Gráfica 13.7: Evolución de la tasa de temporalidad (1987-2017).....	197
Gráfica 13.8: Evolución de la tasa de salarización (1977-2017).....	198
Gráfica 13.9: Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social por situación (2007-2017)	199
Gráfica 13.10: Evolución del número de ocupados por sectores (2007-2017)	200
Gráfica 13.11: Evolución del número de ocupados en el sector público (2007-2017)..	201
Gráfica 13.12: Tasa de paro de mujeres y hombres (2007-2017).....	201
Gráfica 13.13: Tasa de trabajo a tiempo parcial y tasa de subempleo (2007-2017).....	202
Gráfica 13.14: Trabajadores a tiempo parcial según si declaran estar en situación de subempleo (2007-2017).....	202
Gráfica 13.15: Número de ocupados en función del tiempo que llevan en su empresa actual (2007-2017).....	203
Gráfico 13.16: Afiliados, contratos y tasa de contratos por afiliado a la seguridad social (2007-2017)	204
Gráfico 13.17: Número de contratos por tipo (2007-2017).....	205
Gráfico 13.18: Duración de los contratos (2007-2017).....	206
Gráfico 13.19: Proporción de contratos de menos de una semana y de menos de un mes	

sobre el total de contratos y duración media de los contratos (2007-2017)	207
Gráfico 13.20: Proporción de contratos indefinidos por grupo de edad (2007-2017)...	208
Gráfico 13.21: Proporción de contratos indefinidos entre los menores y los mayores de 30 años (2007-2017)	209
Gráfico 13.22: Proporción de contratos indefinidos por sexo (2007-2017)	210
Gráfico 13.23: Proporción de contratos indefinidos por nivel de estudios (2007-2017)	211
Gráfico 13.24: Proporción de contratos indefinidos por ocupación* (2007-2017).....	212
Gráfico 13.25: Proporción de contratos indefinidos por tamaño de la empresa (2007-2017).....	213
Gráfico 13.26: Proporción de contratos indefinidos por sector económico (2007-2017)	214
Gráfico 13.27: Proporción de contratos indefinidos por sector económico y sexo (2007-2017).....	215
Gráfico 13.28: Proporción de contratos a tiempo parcial (2007-2017).....	216
Gráfico 13.29: Proporción de contratos a tiempo parcial por sexo y tipo de contrato (2007-2017)	217
Gráfica 13.30: Tasa de temporalidad por grupo de edad (2007 y 2017)	222
Gráfico 14.1: Tasa de temporalidad por sectores económicos (2007-2017)	235
Gráfico 14.2: Tasa de salarización por sectores económicos (2007-2017)	235
Gráfico 14.3: Porcentaje de mujeres por sectores económicos (2007-2017)	236

Gráfico 14.4: Tasa de trabajo a tiempo parcial por sectores económicos (2007-2017).....	236
Gráfico 14.5: Porcentaje de trabajadores en situación de ayuda familiar no remunerada (2007-2017)	237
Gráfico 15.1: Tasa de afiliación sindical y número de afiliados a CCOO y UGT en España (1981-2013).....	264
Gráfico 15.2: Estimación de la tasa de afiliación sindical en España y Europa (1981-2013).....	265
Gráfico 15.3: Resultados en las elecciones sindicales (1978-2015).....	266
Gráfico 15.4: Huelgas activas y trabajadores implicados en España (excluyendo las huelgas generales) (1982-2017)	267
Gráfico 15.5: Tasa de afiliación sindical y tasa de impacto huelguístico (excluyendo huelgas generales) (1982-2017)	268
Gráfico 15.6: Tasa de afiliación sindical por situación laboral (2017).....	272
Gráfica 15.7: Tasa de afiliación por variables sociodemográficas (2017).....	273
Gráfica 15.8: Tasa de afiliación sindical por variables sociolaborales (2017)	274
Gráfico 15.9: Tasa de afiliación por variables político-culturales (2017)	275
Gráfico 15.10: Proporción de miembros de organizaciones políticas, sociales y culturales que declaran participar activamente en ellas (2017).....	276

FIGURAS

Figura 7.1: La segmentación del trabajo en la empresa flexible	73
--	----

Figura 9.1: Fuerzas subyacentes al proceso de extensión de la precariedad laboral95

Figura 9.2: Los factores que inciden en el proceso de precarización 113

Figura 10.1: Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo.....124

SECCIÓN PRIMERA:
INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

La precariedad laboral es uno de los grandes problemas a los que nos enfrentamos como sociedad y también es uno de los grandes temas de la investigación social de los últimos años (Alberti et al. 2018). Las referencias a la precariedad en sus variadas formas se multiplican. Sin embargo, como la mayoría de los conceptos más populares en las ciencias sociales, remite a significados distintos. Es un concepto ambiguo, pero muestra una gran potencialidad para el análisis y la comprensión de nuestra sociedad (Appay 2010).

La precariedad de las relaciones laborales no es un fenómeno nuevo. El intercambio laboral es asimétrico, inestable y conflictivo (Hyman 1981; Recio 1997). El término remite a los estudios sobre segmentación laboral desarrollados durante la década de los 70 (Doeringer and Piore 1985; Gordon, Edwards, and Reich 1986; Piore 1983). Sin embargo, el concepto de precariedad, como veremos en las siguientes páginas, remite a fenómenos relativamente novedosos, unidos a la crisis del modelo socioeconómico fordista (Standing 2000) y a la emergencia de la flexibilidad, otro concepto de significado ambiguo pero que, como señalaba Bauman, se ha convertido en “el slogan de época” (2015:157).

En esta investigación vamos a partir del concepto de precariedad para analizar las transformaciones en el mercado de trabajo que han ocurrido en nuestro país en los últimos años. Las preguntas de investigación que nos planteamos son las siguientes: ¿cómo se construye la precariedad laboral en el mercado de trabajo?, ¿qué determina la precarización de las condiciones de trabajo?, ¿qué consecuencias tiene en el trabajo y en las relaciones laborales?

1. 1. Justificación de la elección del tema de estudio

La motivación de la investigación es triple. En primer lugar, como comentamos, la precariedad laboral es uno de los grandes problemas que afrontan las sociedades desarrolladas y, en especial, nuestro país. La precariedad laboral no es exclusivamente un problema de empleo, sino que sus consecuencias afectan al conjunto del sistema de

relaciones laborales. Pero, sobre todo, la precariedad es un problema social que afecta a las trayectorias vitales, provoca un aumento de la incertidumbre. La centralidad que el trabajo tiene en nuestra sociedad provoca que la precariedad se interrelacione con múltiples problemas sociales, políticos y culturales. Es, en este sentido, un fenómeno social total.

En segundo lugar, el estudio de la precariedad tiene un enorme interés científico. Es, como comentábamos, uno de los temas de estudios preferidos en los últimos años. Sin embargo, la difusión del término no ha ido pareja de su concreción. Al contrario, el concepto se ha ampliado y adquirido nuevos significados. Los estudios de la precariedad se caracterizan, según señala Kalleberg (2009), por la fragmentación de los enfoques de estudio. Creemos necesario hacer un esfuerzo de síntesis y sistematización de las aportaciones sociológicas sobre este tema, para tener una visión global del fenómeno.

En tercer lugar, el marco teórico de la precariedad no puede permitir comprender las pautas y factores que inciden en la segmentación y la polarización del mercado de trabajo en España. Se trata de tener una visión minuciosa, que entienda los comportamientos y decisiones individuales, siguiendo las recomendaciones de Elster (2005). Aunar un enfoque global con un análisis minucioso, que no se deje llevar por las interpretaciones metafísicas ni caiga en explicaciones fragmentadas es uno de los grandes retos, no solo en este campo, sino de la sociología en general. Se trata, en otras palabras, del desafío constante de analizar de forma concreta la realidad concreta.

1. 2. Objetivos de la investigación

Para cumplir estos objetivos sustantivos, nos proponemos tres objetivos concretos:

Primer objetivo: Definir la precariedad laboral y los conceptos sociológicos relacionados:

2.1.-Definir y sintetizar las distintas definiciones de la precariedad.

2.2.-Analizar los conceptos de fordismo y flexibilidad, de norma salarial y norma

flexible de empleo.

2.3.-Identificar en las causas estructurales o macro y los factores individuales que actúan en los procesos de precarización del trabajo.

Segundo objetivo: Analizar y comprender el proceso de precarización en España, con especial atención al periodo 2007-2017:

2.1.-Describir la evolución del mercado de trabajo entre 1977 y 2017.

2.2.-Analizar el efecto de la crisis en el empleo, comparando la situación entre 2007 y 2017.

2.3.-Analizar y explicar los factores individuales de la precarización.

2.4.-Analizar la precariedad en el sector agrícola.

2.5.-Observar y comprender la relación entre precariedad y sindicalismo.

1. 3. Metodología

En primer lugar, se ha realizado una amplia revisión de la literatura sociológica sobre la precariedad, la crisis del trabajo y la segmentación laboral. Específicamente se ha realizado una revisión bibliográfica sobre el mercado de trabajo agrario y la crisis del sindicalismo.

En segundo lugar, se ha realizado una investigación cuantitativa sobre la base de una variedad de fuentes estadísticas. Se ha realizado un análisis primario de fuentes secundarias como las Encuestas de Población Activa (2007-2017), las Encuestas de Estructura Salarial (2006 y 2014) y el estudio 3195 del CIS (2017). Se han analizado otras fuentes secundarias como los registros de afiliados de la Seguridad Social, los registros de contratos del SEPE, las encuestas trimestrales de coste laboral del INE y la base de datos Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts del AIAS.

1. 4. Estructura

La tesis tiene cuatro secciones diferenciadas:

La primera, que sirve de introducción, tras plantear los objetivos y métodos de la investigación, aclara el enfoque sociológico utilizado. El capítulo 1. 2. Es especialmente relevante en este punto, dada la pluralidad de enfoques sociológicos existentes en el estudio de la precariedad y por la importancia que tiene en nuestra investigación la revisión de la literatura científica.

La segunda sección define el concepto de precariedad como un fenómeno social total. Se realiza una revisión de la bibliografía sociológica sobre el trabajo; el mercado de trabajo; el fordismo y la flexibilidad; las norma salarial y flexible de empleo; los factores estructurales o macro de empleo; y la segmentación por razones de género, raza y nacionalidad. En esta sección, nos detenemos en el propósito de construir un marco teórico sobre el trabajo y la precariedad en el sector agrícola.

La tercera sección analiza la precariedad en España. En primer lugar, realizamos un somero repaso de las reformas laborales en España. En segundo lugar, analizamos la evolución del mercado de trabajo en España y los factores individuales que afectan a la segmentación laboral. En el tercer punto, nos centramos en la precariedad en la agricultura. En cuarto lugar, la relación entre precariedad y sindicalismo.

La cuarta sección se corresponde con las conclusiones, que tratan de responder a los objetivos planteados.

1. 5. Agradecimientos

Antes de comenzar, quiero agradecer a Tomás Jesús López-Guzmán, mi director de tesis el apoyo y comprensión demostrado durante estos años, en que ha actuado no solo como un director sino también como un compañero y un amigo.

Agradezco la ayuda a todos los compañeros que me han ayudado y de los que he

aprendido durante estos años. En especial a Araceli y Luis, que me han orientado y respaldado. A todos los amigos y amigas, que me han hecho crecer como persona, en especial a José Ramón por la ayuda que me ha prestado.

En especial, dedico esa tesis a mi familia. A mi padre, mi madre y mi hermana. No puedo expresar en palabras todo el amor que siento por ellos y el agradecimiento por todo lo que me han ayudado. Ha coincidido el final de este trabajo de investigación con una etapa dura, en la que me hubiese deseado estar más cerca de ellos.

Con gran amor, dedico esta tesis a Isabel, a nuestra pequeña familia. Ella me ayuda, comprende, respalda y anima en los momentos duros. Gracias por todas las muestras de amor que me dedicas cada día.

CAPÍTULO 2: ENFOQUE SOCIOLÓGICO

Esta investigación aborda el estudio de la precariedad desde un planteamiento sociológico teóricamente pluralista. Se trata de aplicar el “pluralismo cognitivo” para analizar un fenómeno social también plural y variable (Beltrán Villalba, 1986) y para recoger la extensa y contradictoria literatura científica sobre el tema (Alberti, Bessa, Hardy, Trappmann y Umney., 2018). La abundancia de los estudios sobre la precariedad da cuenta de que se trata de un problema central, que se interrelaciona con múltiples y diversas instituciones sociales. Por esta razón, utilizamos el concepto de fenómeno social total de Mauss (1971) para definirlo, pues subraya este carácter central, multidimensional (Lévi-Strauss, 1971) y “hojaldrado” (Lévi-Strauss, 1979). El análisis intenta enmarcar el fenómeno social en su contexto histórico y geográfico (Duverger, 1980), es decir, en una formación social histórica determinada.

El análisis sociológico intenta captar la interrelación entre biografía e historia (Wright Mills, 1961a), observando la forma en que la realidad se construye socialmente (Berger y Luckmann, 1968). En esta interrelación entre individuo y estructura, aprendemos de la perspectiva metodológicamente individualista, que parta de las acciones de los individuos (Bowles, 2004). Se trata de buscar los mecanismos, el nivel más bajo y detallado de agregación, y así evitar las “cajas negras” (Elster, 1995, 2005), localizar los sujetos concretos para entender su comportamiento. Este enfoque, consideramos, refuerza la crítica de los fenómenos sociales, al subrayar que, en última instancia, son creaciones humanas, no realidades externas e inevitables. El estudio crítico de la precariedad intenta poner al descubierto las relaciones sociales y las diferencias de poder que existen tras los fenómenos sociales (Castel, 2006), por lo que va más allá de los hechos para analizar los fines (Beltrán Villalba, 1994).

2. 1. Una perspectiva teórica pluralista y crítica

Un objeto de estudio complejo, heterogéneo y proteico, como es la precariedad, necesita, según Beltrán (1986), ser encarado desde una pluralidad de teorías, pues limitarse a una sería limitarse también a una dimensión de la realidad social. El pluralismo sería una exigencia del propio objeto, que es plural y variable, pero esto no

significa que caer en el eclecticismo, que busque la integración de todas las teorías y métodos, sino en la búsqueda de la teoría y el método adecuado al objeto (Beltrán Villalba, 1986). Se trata de construir un “pluralismo razonado” que juzga las distintas aportaciones se juzgan en función de “los controles empíricos (...) o la coherencia lógica de sus argumentaciones”, pero sin caer en el relativismo (Corcuff, 2013, p. 113).

Los estudios del trabajo han vivido un proceso de fragmentación de los objetos de estudio y es necesario retornar un enfoque de conjunto, según ha señalado Kalleberg (2009). Se trata de abordar los problemas laborales en su totalidad, desde una pluralidad de enfoques. La precariedad es una problemática que se sitúa, en este momento, en el centro de la realidad social, relacionándose e incidiendo en múltiples fenómenos sociales. Por esta razón, tomamos el concepto de Mauss de hecho o fenómeno social total, un hecho que expresa todo tipo de instituciones y “pone en juego a la totalidad de la sociedad” (1971, p. 259). En este sentido, el concepto es interesante para abordar la precariedad, aunque, como veremos, no asumimos todos los planteamientos que implica hablar de hechos sociales.

Todo fenómeno social es, en palabras de Duverger (1980), general, colectivo, positivo y objetivo. Estas cuatro características nos ayudarán a explicar qué sentido le damos al concepto de fenómeno social total y clarificar, de esta manera, el enfoque sociológico de esta investigación. En primer lugar, el carácter general de los fenómenos sociales se enmarca en un contexto histórico y geográfico: es decir, “las regularidades no son válidas más que en un marco histórico determinado y no es posible transferirlas directamente de este marco a otro marco distinto” (Duverger, 1980, p. 47). Esta afirmación, un lugar común en la sociología, es necesario recordarla a cuenta del análisis de la precariedad y de los fenómenos laborales, por la tendencia a utilizar conceptos de contextos distintos a través de esta transferencia directa. Por otro lado, en cada “formación social histórica”, una totalidad social históricamente concreta, coexisten diversas realidades y modos de producción (Tuñón de Lara, 1977). De igual manera, el fenómeno social total lo concebimos “hojaldrado”, es decir, formado por una multitud de planos interrelacionados (Lévi-Strauss, 1979, p. 12).

En segundo lugar, el carácter colectivo de los fenómenos sociales resulta más

conflictivo, pues entra de lleno en el debate entre la interrelación agencia y estructura, “la contraposición entre lo colectivo y la individual (...), históricamente estructuradora en los debates sociológicos” (Corcuff, 2013, p. 131). Como decía Wright Mills, “las ciencias sociales son intentos para ayudarnos a comprender la bibliografía y la historia y las conexiones entre las dos en diversidad de estructuras sociales” (1961a, p. 50). El esfuerzo por analizar la interrelación de historia y biografía trata de captar los procesos por los cuales la realidad se construye socialmente. Berger y Luckmann (1968), en su obra *La construcción social de la realidad social*, describen lo que consideran los tres momentos dialécticos de la realidad social: “La sociedad es un producto humano. La sociedad es una realidad objetiva. El hombre es un producto social” (1968, p. 84). Es necesario entender los tres momentos para entender la realidad social, sin caer en la reificación de las instituciones sociales.

El concepto de hecho social total, en el sentido que le dan Mauss (1971) y Levi-Strauss (1971, 1979), continúa el enfoque de Durkheim (1982), que considera que los hechos sociales son externos a los individuos, es decir, ejercen una coacción exterior sobre estos. Berger y Luckmann matizan este planteamiento al considerar que la realidad social es “una cualidad propia que reconocemos como independiente de nuestra propia volición” (1968, p. 13). En esta investigación, preferimos partir de que “la unidad elemental de la vida social es la acción humana individual” (Elster, 1995, p. 23). Este enfoque recibe el nombre de individualismo metodológico, que podemos definir como “una expresión del reduccionismo en la ciencia social que insiste en que las explicaciones de los fenómenos de nivel de grupo, como las instituciones o la producción agregada, deben construirse a partir de las acciones de los individuos” (Bowles, 2004, p. 478). Algunas cualidades interesantes de este planteamiento es que suponen un correctivo anti-metafísico y anti-teleológico (Noguera, 2003) de las explicaciones de la precariedad laboral. Se trata de buscar análisis más minuciosos, que busquen los mecanismos de los comportamientos humanos, intentando evitar las “cajas negras” y buscar el nivel más bajo de agregación, los granos finos para entender los detalles de los fenómenos (Elster, 2005). Además, Elster (2005) plantea que los mecanismos se expresen de la forma “si A, entonces algunas veces C, D y B”, en contraposición a las leyes (“si A entonces B”). Este movimiento de la ley al mecanismo tiene una argumentación práctica, buscar generalizaciones que se adapten mejor al

funcionamiento de los fenómenos sociales, e intenta evitar el recurso a “la narrativa y la descripción” cuando las leyes fracasan. Otro argumento a favor del individualismo metodológico es que puede casar mejor con un planteamiento crítico, como veremos a continuación.

Tercero, el carácter positivo de los fenómenos sociales no nos lleva a dejar de lado los valores, que son parte inseparable de estos y lo que les da su significado especial, sino a considerarlos como objetos de estudio (Duverger 1980: 48-53). Beltrán reclama que la sociología también es normativa, pero en el sentido de ser “una contribución reflexiva, racional, a la crítica de los fines sociales, no solo al examen de la pertinencia de ciertos medios respecto de fines dados” (1986, p. 18). Weber (1984a) desarrollo la concepción de una sociología libre de valores, en el sentido de que el trabajo científico debe estar libre de influencias valorativas, aun asumiendo que los valores indican la dirección de este trabajo. Hollis (1998) señala que, en la fase inicial de la investigación, los valores influyen en la selección de los temas y que, en la fase final, la significación de los trabajos es interpretada de acuerdo con los juicios de valor; pero que el desarrollo intermedio del trabajo de investigación debe estar libre de compromisos, preocupándose solo por los hechos y las explicaciones. Esta distinción es compleja en las ciencias sociales. Dahrendorf (1971) denomina desfiguraciones ideológicas a los intentos de presentar como axiomas científicos los juicios prácticos de valor, la generalización y absolutización de supuestos y teorías específicas o las teorías que presentan como supuestos científicos declaraciones especulativas. Para Gouldner (1973), debemos asumir que las ciencias sociales no se limitan a reflejar o modelar la realidad, sino que contribuyen a conformarla. En esta línea, Beltrán señala el carácter “metaempírica” de la sociología, para subrayar que no se exclusivamente empírica, sino que analiza racionalmente los fines y asumir conscientemente los juicios de valor que esto implica (1994, p. 34).

En la construcción social de la precariedad, es fundamental, como veremos, el análisis crítico de las normas sociales compartidas sobre la realidad laboral, y la legitimidad de estas normas sociales, en función de su ajuste a los valores compartidos o dominantes. El propósito de la investigación sociológica crítica es, como decía Castel, “poner al descubierto las relaciones de poder que estructuran la vida social, y de las que a menudo

no somos conscientes de forma espontánea (...), ir más allá de las apariencias y de las racionalizaciones de las relaciones de dominación” (2006, pp. 10–11).

Como decíamos antes, la perspectiva del individualismo metodológico puede permitir fundamentar mejor una perspectiva crítica. Uno de los problemas del uso del concepto de precariedad en los actuales estudios sociológicos es que este fenómeno parece plantearse como inevitable (Alberti et al., 2018). La precariedad parece un problema social independiente de la acción social de las personas. Como planteaba Marx al analizar el fetichismo de la mercancía, “es solamente una relación social determinada de los hombres entre sí lo que reviste aquí para ellos la forma fantástica de una relación entre las cosas” (1970, p. 75). El análisis de los mecanismos de la precariedad puede servir de correctivo del fetichismo y, también, del conformismo. Como planteaba Hyman, “si los hombres se dan cuenta de que los procesos a los que se ven sujetos son el resultado involuntario de su propia actividad, se les abre una posibilidad de liberación” (1981, p. 135).

SECCIÓN SEGUNDA:

LA PRECARIEDAD COMO

FENÓMENO SOCIAL TOTAL

CAPÍTULO 3: LA CONCEPCIÓN SOCIOLÓGICA DEL TRABAJO: EVOLUCIÓN Y TRANSFORMACIONES

El fenómeno de la precariedad se sitúa en un proceso más amplio de transformación del trabajo. En este capítulo se abordará la evolución del concepto de trabajo: la construcción social de su significado, que ha sido central en el proceso de modernización. También abordaremos los debates sobre el fin del trabajo y presentaremos algunas de las transformaciones presentes. De esta manera, también se definen los conceptos relacionados con el trabajo, tales como trabajo productivo y reproductivo, o fuerza de trabajo y empleo; para delimitar el campo de los fenómenos laborales que vamos a estudiar.

3. 1. La visión sociológica de los fenómenos laborales: la sociología del trabajo

Para comenzar, parece necesario que, si abordamos la concepción sociológica del trabajo, definamos qué se entiende como sociología del trabajo. “La sociología del trabajo debe ser considerada, en su extensión más amplia, como el estudio, en sus diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo” (Friedmann, 1963, p. 28). Esta definición intenta englobar la sociología industrial, la sociología de la administración y la sociología de las relaciones industriales o laborales, al incluir todas las relaciones de trabajo.

La sociología de los fenómenos laborales, como otras ramas de la sociología, se desarrolla en combate permanente con “la cosificación: tratar entidades colectivas abstractas, que son creaciones de la actividad humana, como agentes activos de las relaciones sociales y, en consecuencia, devaluar el papel que desempeñan los actores humanos” (Hyman, 1981, p. 24). Hyman considera que “las relaciones industriales estudian los procesos de control sobre las relaciones de trabajo” (1981, p. 2). Estos procesos de control son de distintos tipos: desde la legislación laboral y la normativa interna oficial hasta las prácticas de todo tipo que constituyen la tradición y la costumbre.

Como subraya Castillo (1996), la sociología del trabajo evoluciona a la vez que se transforma el trabajo. “No nos encontramos, simplemente, ante una ciencia que va acumulando sus conocimientos sobre un objeto conocido e igual en el tiempo, sino que avanza por rupturas epistemológicas” (1996, p. 38). La transformación de la Sociología del Trabajo, hasta alcanzar su madurez a partir de los años 60, es cuando se centra en el trabajo mismo y analizan “el complejo de instituciones que rodean al individuo y a su grupo de trabajo” (1996, p. 45). En este proceso de maduración tiene una gran importancia el *Tratado de sociología del trabajo* de Friedman y Naville (1963). Se pasa del análisis de los fenómenos individuales a analizar el trabajo como una totalidad, como “un hecho social total”, en el sentido de Mauss (1971). Tal como plantea Castillo (2010), la sociología del trabajo ha de tener la vocación de analizar los fenómenos laborales relacionándolos con la totalidad, con la “organización social total del trabajo”.

3. 2. La construcción social del trabajo como actividad pública y remunerada

El trabajo ocupa un lugar central en la vida social, de tal manera que la transformación de los fenómenos laborales corre pareja de la transformación de la sociedad. En su análisis de la modernización, del avance de lo que conocemos como sociedad del trabajo, los referentes clásicos de la sociología dedicaron una importancia fundamental a los fenómenos laborales. Marx, Durkheim y Weber coincidían en considerar centrales las transformaciones del trabajo, aunque, como sabemos, partían de enfoques distintos y diferían en la evolución de las contradicciones que la modernidad provocaba. Así, para Durkheim, la división social del trabajo “es la condición necesaria para el desenvolvimiento intelectual y material de las sociedades; es la fuente de la civilización” (1987, p. 58). Es más, en las sociedades modernas, que tienden al individualismo, la fuente de la vida social se sitúa en la interrelación creada por la división del trabajo social, surgiendo lo que denominamos la solidaridad orgánica; en contraste con la solidaridad mecánica, basada en la identidad de los miembros de la comunidad, propia de la sociedad tradicional (Durkheim, 1987; Merton, 2002). Para Weber la idea del “deber profesional”, que sitúa el trabajo como un deber en sí mismo, “es la más característica de la “ética social” de la civilización capitalista, para la que posee, en cierto sentido, una significación constitutiva” (1984b, p. 43). Marx (1975), sin dejar de reconocer el desarrollo de las fuerzas productivas que estaba viviendo, situaba

la lucha entre el trabajo y el capital como motor de las transformaciones contemporáneas y futuras de la sociedad.

Friedman, autor clásico de la sociología del trabajo, plantea que “el trabajo es un común denominador y una condición de toda vida humana en sociedad” (1963, p. 13). El trabajo se sitúa como base de la realidad social: “La vida social (...) es configurada por las actividades humanas más básicas: la organización del trabajo, el modo en que los hombres actúan sobre el mundo material y satisfacen sus necesidades materiales” (Hyman, 1981, p. 111). Además de su importancia objetiva, el trabajo aparece como trascendente en la construcción de las identidades individuales y sociales, pues “tiene una dimensión objetiva como acción y producto y subjetiva como proyecto y reconocimiento social” (De la Garza Toledo, 2000, p. 768).

La definición social dominante en la modernidad ha caracterizado el trabajo como “una actividad pública, demandada, definida, reconocida como útil por otros y, como tal, remunerado por ellos” (Gorz, 1995, p. 26). La síntesis del concepto que realiza Gorz no es una definición académica: es la definición que responde a la norma social dominante. Cuando decimos que hemos encontrado “un trabajo”, nos referimos a una actividad concreta y definida, que nos exige un tiempo mínimo, aunque sea variable; pública, socialmente aceptada; y remunerada, es decir con un valor en el mercado. Esta definición social se plasma en el derecho del trabajo, que considera trabajadores a las personas que “voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica” (España, 2015, p. 100229). Una actividad laboral cumple varias condiciones: es voluntaria, remunerada, el beneficio que genera repercute en otros (condición de ajenidad), se realiza en un tiempo determinado e incrustada en la jerarquía de una organización.

3. 3. El trabajo como una invención de la modernidad

Esta definición responde a una época concreta, “lo que nosotros llamamos trabajo es una invención de la modernidad” (Gorz, 1995, p. 25). Es, por tanto, un hecho histórico, ni natural ni universal, ligado al proceso de industrialización. Es un hecho social

socialmente construido, que se ha extendido por países y actividades, registrando resistencias y recogiendo adhesiones. Su extensión ha sido conflictiva y existen numerosas actividades humanas que no consideramos que puedan ser objeto de intercambio.

“Existe una diferencia fundamental entre el trabajo en la sociedad capitalista y el trabajo en el mundo antiguo; el primero se realiza en la esfera pública y, mientras que el segundo permanece en la esfera privada”, nos dice Gorz (1995, p. 28). El sentido del trabajo se transformó en la modernidad: “la actividad productiva fue separada de su sentido, sus motivaciones y de su objeto para convertirse en el simple medio de ganar un salario” (Gorz, 1995, p. 37). No es que antes el trabajo no tuviese una finalidad utilitarista, no sirviese para ganarse la vida, sino que antes la vida y el trabajo iban unidas. La transformación de los fenómenos laborales afectó también a la forma en que entendemos el desempleo. Como nos muestra Pugliese (2000), el paro es también un hecho social propio de la modernidad.

El proceso de modernización estuvo impulsado por el proceso de industrialización, acompañado por el nuevo orden de ideas políticas, el proceso de reforma religiosa y el cambio en las doctrinas económicas (Santos Ortega y Poveda Rosa, 2001). El resultado es que “la importancia adquirida por el trabajo en la sociedad industrial no tiene parangón en la historia” (Beck, 1998, p. 175). Esta transformación del trabajo cambia el propio sentido de la sociedad. Es “una revolución, una subversión del modo de vida, de los valores, de las relaciones sociales y, en esencia, la invención en el pleno sentido del término de algo que nunca había existido antes”. La transformación del “obrero-productor” al “trabajador-consumidor, es decir, el individuo social que no produce nada de lo que él consume y no consume nada de lo que él produce” (Gorz, 1995, p. 37).

Sin embargo, la construcción social del trabajo ha sido un proceso largo y complejo. El trabajo, según Castel (1997), pasa por tres momentos, caracterizados cada uno por un estatus distinto de las relaciones laborales dentro de la sociedad. El primer momento está caracterizado por la condición proletaria, que es sinónimo de exclusión social. El segundo está caracterizado por la condición obrera, estatus que garantizaba derechos para los trabajadores manuales, aunque en una situación de subordinación social. La

condición salarial, el tercer momento, avanza con la salarización de la sociedad. Las diferencias sociales se definen también en la posición que se ocupa en el salariado.

3. 4. Las diferentes formas de entender el trabajo

Fuera de los márgenes de la definición dominante, referida por Gorz (1995), el trabajo ha recibido significados amplios y variados. La frecuencia en el uso del concepto corre de la mano de su indefinición, al igual que pasa con el concepto de precariedad. Existen y han existido distintas formas de trabajo: el trabajo reproductivo, el trabajo voluntario, el trabajo artístico... Sus funciones en la experiencia subjetiva vital son ambivalentes: “El trabajo puede ser una mera fuente de vida o la parte más significativa de la vida interior; cabe considerarlo como expiación o como expresión exuberante de uno mismo; como un deber que ata o como el desarrollo de la naturaleza universal del hombre (...). Porque el trabajo no tiene significado intrínseco” (Wright Mills, 1961b, p. 277).

El trabajo solo puede entenderse en su contexto histórico (Alonso Benito, 2004). Sin embargo, en un mismo momento histórico también ha recibido usos diferentes. Con el objeto de clarificar el significado del trabajo, Noguera (2002) sitúa las definiciones y los debates en torno a este concepto en cuatro ejes: valorización frente desprecio, productivismo frente a anti-productivismo, centralidad frente a no centralidad y concepto amplio frente a concepto reducido. La valorización del trabajo se refiere a su calificación ética. Como hemos visto en Weber (1984b), el cambio en la concepción moral del trabajo, de un castigo a un deber, fue clave en la configuración de la ética capitalista. El tema del carácter productivo del trabajo y los debates sobre su centralidad social serán tratados en los siguientes puntos. Respecto a la definición amplia o reducida del trabajo, Noguera (2002) aplica las dimensiones de la acción de Habermas para clarificar las distintas definiciones de trabajo. Las concepciones más reducidas consideran el trabajo como una actividad instrumental para obtener recompensas extrínsecas, por lo que solo incluyen aquellas actividades que crean valores de uso o son una obligación social. Por el contrario, las concepciones más amplias también considerarían las dimensiones morales y expresivas del trabajo, pues considera que existen también recompensas intrínsecas, tales como la autorrealización, de tal manera que el trabajo puede ser un fin en sí mismo.

Tabla 3.1: **Concepto del trabajo en relación con las dimensiones de la acción**

Dimensiones de la acción	Criterios de validez	Aplicación al trabajo	Concepto de trabajo	
Cognitivo-instrumental	Eficacia y eficiencia	Producción o creación de valores de uso	Reducido	Amplio
Práctico-moral	Adecuación normativa	Trabajo como deber social o disciplina coercitiva		
		Trabajo como medio de solidaridad social		
Estético-expresiva	Autenticidad	Autoexpresión y/o autorrealización en el trabajo		

Fuente: Noguera (2002, p. 145)

El esquema de Noguera clarifica el panorama de debates y usos del concepto, que han sido y siguen siendo muy amplios. Su uso en los mismos textos clásicos de la sociología parece a veces contradictorio. Por ejemplo, aunque Marx y Engels defiendan una concepción amplia del trabajo (Noguera, 2002), utilizan una definición más restringida cuando analizan la sociedad capitalista, como veremos posteriormente. Es decir, el concepto de trabajo se transforma según el nivel y la finalidad del análisis.

3. 5. Trabajo reproductivo y trabajo productivo

La profundización en el concepto de trabajo nos lleva a distinguir entre trabajo productivo y reproductivo. El reproductivo incluiría el conjunto de condiciones y actividades que permiten la supervivencia de los seres humanos en contextos grupales y el productivo la producción de bienes de cambio, orientados al mercado (Santos Ortega y Poveda Rosa, 2001). En la base, la distinción consiste en que el trabajo reproductivo “tiene como objetivo el bienestar de las personas, mientras que el objetivo de la producción de mercancías es la acumulación de beneficio” (Picchio, 1994, p. 455).

La concepción del trabajo reproductivo recupera su carácter de condición de vida social que hemos visto presente en las definiciones de los clásicos. Va más allá de las relaciones de empleo, incluyendo las “relaciones sociales productivas y reproductivas en el proceso de reproducción material de una sociedad” (Narotzky, 2004, p. 61). En esta definición, para Narotzky el concepto central son los medios de subsistencia necesarios para la reproducción social, medios que se obtiene a través del trabajo reproductivo y del productivo. De hecho, el trabajo productivo pasa a ser una dimensión del trabajo reproductivo. La “producción de vida” es la precondition de todas las formas históricas de trabajo productivo (Mies, 2014).

Aunque aparentemente el concepto de la “producción de vida” parece sugerir que los hombres y las mujeres simplemente se reparten las diferentes tareas, realmente oculta el hecho de que las tareas de los hombres son generalmente consideradas como verdaderamente humanas (es decir, conscientes, racionales, planificadas, productivas, etc.), mientras que las tareas de las mujeres aparecen como determinadas básicamente por su "naturaleza", según explica Mies (2014). La división sexual del trabajo, de acuerdo con esta definición, podría definirse como una relación entre "trabajo humano" y "actividad natural". Sin embargo, este concepto también oculta el hecho de que la relación entre trabajadores o trabajadores masculinos (es decir, "humanos") y mujeres ("naturales") es una relación de dominio e incluso de explotación (Mies, 2014, p. 46). Como explica Beecheley, “el género opera tanto en la esfera de la producción como en la de la reproducción, y no únicamente en la esfera doméstica” (1994, p. 446).

3. 6. El trabajo como una mercancía

El trabajo productivo no está definido por el carácter mismo del trabajo sino por su papel en el proceso de acumulación. Por ejemplo, Marx aclara que la misma actividad puede ser productiva si lo compra un capitalista por su valor de cambio e improductivo si lo compra un consumidor por su valor de uso: “Trabajo productivo, en el sentido de la producción capitalista, es el trabajo asalariado, que, al ser cambiado por la parte variable del capital no sólo reproduce esta parte del capital, sino que produce, además, una plusvalía para el capitalista” (Marx, 1980, p. 137).

Entender el trabajo como una mercancía está fuertemente interiorizado, y se refleja en nuestra manera de hablar y, por tanto, de entender el trabajo. “La consideración del trabajo como mercancía se refleja en la actitud imperante ante el trabajo, del que se piensa que es un simple medio de “ganarse la vida”: se sigue la consecuencia de que hombres y mujeres no viven auténticamente mientras están trabajando, de que el trabajo no sirve a otro propósito distinto de los fines ulteriores del empleador, y, en lo tocante al empleado, es simplemente una condena y una carga necesaria para vivir fuera de las horas de trabajo” (Hyman, 1981, p. 117). La consideración del trabajo como mercancía produce la alienación del trabajo. “En casi todo trabajo, el empleado enajena algún grado de su independencia; su vida de trabajo está dentro del dominio de los demás” porque “la alienación objetiva respecto del producto y del proceso de trabajo está fijada por el marco legal del capitalismo moderno y por la moderna división del trabajo” (Wright Mills, 1961b, pp. 287–288).

Para Polanyi, “el trabajo no es más que la actividad económica que acompaña a la propia vida (...) y esta actividad tampoco puede ser almacenada o puesta en circulación” (1989, p. 128). Dado que no ha sido producida para la venta, al igual que la tierra y el dinero, no puede denominarse mercancía, es una “mercancía ficticia”, al igual que la tierra y el dinero. Esta ficción, para Polanyi, no solo es la base del mercado de trabajo sino también de la sociedad.

El trabajo se convierte en una mercancía y, en el mismo movimiento, se niega el carácter de trabajo de toda aquella labor que no pueda convertirse en mercancía. El trabajo asalariado es el “ámbito exclusivo de legitimación y dignificación pública en las sociedades modernas” (Serrano Pascual, 1999, p. 49).

3. 7. Trabajo, puesto de trabajo, empleo y fuerza de trabajo

El trabajo como mercancía remite a distintos conceptos que es necesario distinguir para avanzar en la comprensión del trabajo como concepto social amplio y para no perdernos al analizar la morfología del mercado de trabajo. Bilbao (2000b) distingue tres conceptos:

-El puesto de trabajo, que tiene una naturaleza objetiva, “la capacidad del sistema

económico de generar horas de trabajo” (2000b, p. 69) y otra subjetiva, lo que en cada momento histórico se entiende por puesto de trabajo.

-El empleo, que es “la ocupación por parte del trabajador de un puesto de trabajo” (2000b, p. 69).

-El trabajo, que “hace referencia a la relación entre el ser humano y la naturaleza, cuyo fin es la supervivencia material” (2000b, p. 74).

En el análisis del mercado de trabajo también es necesario distinguir entre trabajo y fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo es un concepto de origen marxista que se define como la capacidad humana de realizar un trabajo (Braverman, 1987). “Lo que en el mercado se enfrenta directamente con el capitalista no es el trabajo, sin el trabajador. Lo que él vende es a sí mismo; vende su fuerza de trabajo” (Marx, 1970, p. 567). La fuerza de trabajo es trabajo en potencia, por esa razón el control del proceso laboral para sacar el máximo partido a esa potencia se convierte en esencial para el empresario (Braverman, 1987; Hyman, 1981).

3. 8. La transformación del trabajo y la crisis de la sociedad del trabajo

“El proceso de trabajo está en el núcleo de la estructura social”, como plantea Castells (1997, p. 255). Si la resignificación del trabajo dependió de la evolución histórica, fue una creación de un momento social determinado, la transformación social de esa formación social histórica representa una transformación del propio significado del trabajo. Si el trabajo es una invención de la modernidad, como dice Gorz (1995), entonces está en continua reinención según se transforma la propia modernidad. Su contenido se transforma en función de la evolución histórica, y cada cambio requiere ser legitimado socialmente para ser compartido.

Las transformaciones del trabajo han llevado en las últimas décadas a plantear el debate de la crisis de la sociedad del trabajo. Incluso, Rifkin (1996) ha recogido la idea, muy presente en la opinión pública, del fin de trabajo. Sin llegar a este extremo, numerosos planteamientos han analizado la crisis de la sociedad del trabajo, en la medida en que esta se presenta unida a la vida laboral de tipo fordista que entra en crisis con el fin del

fordismo (Alonso Benito, 2004). Beck (1998) plantea que la transformación del trabajo provoca un cambio de la sociedad: frente al sistema del pleno empleo propio de la sociedad industrial, la nueva sociedad del riesgo está caracterizada por un sistema del subempleo flexible y plural. Para Bauman, “el “trabajo” ya no puede ofrecer un huso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida. Tampoco puede ser pensado como fundamento ético de la sociedad, ni como eje ético de la vida individual” (2015, p. 149). El trabajo pierde centralidad para el individuo y la sociedad en su conjunto.

Una de las características definitorias de la globalización, para Beck, es que paulatinamente cada vez más se necesitará menos fuerza de trabajo ocupada. En esta fase “el capitalismo destruye el trabajo” (2008, p. 124). Por eso considera necesario que la integración de la sociedad se asiente sobre otras bases, sobre un nuevo pacto social, que legitime al capitalismo globalizado. Esta aseveración, transversal a toda su obra, se asienta sobre la consideración de que “el volumen del trabajo remunerado está desapareciendo a marchas forzadas y nos estamos dirigiendo a toda velocidad hacia un capitalismo sin trabajo”; y esto provoca que aumente el paro y también el empleo atípico, que denomina “paro de superficie” (Beck, 2008, pp. 125–126).

Las causas de la destrucción del empleo, para Beck, son la automatización y la deslocalización. Esta tendencia decreciente de la necesidad de fuerza de trabajo está unida a la globalización. Beck (2008) desmonta lo que, para él, son los “tres mitos” del empleo: la impenetrabilidad del fenómeno, el mito del sector servicios y el mito de los costes. El primero niega la evidencia. El segundo considera que la creación de puestos de trabajo en el sector servicios compensará la destrucción de empleos en la industria. Sin embargo, para Beck la automatización y la deslocalización afectará también al sector servicios. Y el tercero, ligado a la visión clásica del funcionamiento del mercado de trabajo, vincula el paro a los altos costes laborales. Pero esto sólo hará descender el salario y hace emerger el fenómeno de los trabajadores pobres. La salida, temporal, de la crisis del empleo está caracterizada por el desarrollo del empleo atípico, insuficiente en tiempo y en salario, ligado en gran parte al “sector de los pequeños servicios” (Beck 2008). En esta época, “no se trata sólo de redistribuir el trabajo, sino de redistribuir el paro” (2008, p. 125). La precarización aparece como la salida para encubrir la tendencia

de fondo. “La nueva ley de productividad del capitalismo global en la era de la información” consiste en que “hombres cada vez menos formados y globalmente intercambiables pueden producir cada vez más prestaciones y servicios” (2008, p. 130).

3. 9. Crítica a la tesis del fin del trabajo

Ha habido variadas críticas a los planteamientos sobre el fin del trabajo. Castells (2001) defiende que el fin del trabajo es un mito. Frente a las lecturas alarmistas, Castells afirma que el cambio tecnológico asociado a la sociedad de la información provocó un aumento del empleo en términos absolutos y especialmente un aumento del empleo cualificado. Carnoy (2001), lo que se ha producido es una profunda transformación del trabajo y no un proceso que lleve a su fin. De hecho, el trabajo continúa situándose como un fenómeno central, pues “la transformación del entorno laboral sigue siendo crucial para la transformación de la vida de las personas” (2001, p. 28).

La transformación del trabajo se basa, para Castel, en individualización y la fragmentación, fruto del desarrollo tecnológico. “La sociedad industrial se construyó sobre a socialización de las masas campesinas y artesanas en la gran empresa y el trabajo estandarizado. La sociedad red se funda en el movimiento inverso: la individualización y la disgregación del trabajo. Se sustituye la socialización del trabajo por la especialización productiva en un sistema inestable de subcontratación, de prestaciones de servicios limitadas en el tiempo y el espacio, de trabajo de información y de intercambio y redefinición constante de las relaciones de cooperación y competencia” (Castells, 2001, p. 11).

Carnoy y Castells alertan del determinismo tecnológico, tema importante en el momento de difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y que continúa siendo central en los albores de la robotización. Para Castells, “no existe una relación estructural sistemática entre la difusión de las tecnologías de la información y la evolución de los niveles de empleo en el conjunto de la economía”, sino que “la interacción de la tecnología de la información y el empleo depende en buena medida de factores macroeconómicos, estrategias empresariales y contextos sociopolíticos” (1997, p. 320). La polarización social, para Castells, estaría provocada

por el endurecimiento de la lógica capitalista y no por el cambio tecnológico y organizativo.

Carnoy (2001) contraargumenta contra dos ideas que surgen persistentemente en los momentos de cambio tecnológico: la destrucción y la degradación de los empleos. Considera que, si bien el cambio tecnológico destruye puestos de trabajo, también puede crear otros al aumentar la demanda fruto del aumento de la productividad. Por otra parte, aunque “muchas de las nuevas tecnologías son conscientemente descualificadoras” (2001, p. 37), destruyen y crean empleos descualificados y cualificados. Para Carnoy, los cambios tecnológicos tienen efectos ambivalentes, teniendo una importancia fundamental los factores políticos y sociales.

Las tesis del fin del trabajo, para De la Garza (2007), sin identificarse como postmodernas sí que coinciden con muchos estos planteamientos, por los que los denomina como para-postmodernas. De la Garza (2007) describe alguna de las características propias de la postmodernidad y la para-postmodernidad: estado de ánimo más que una serie de proposiciones verificables; pesimismo político y social; fragmentación como concepto clave; pérdida de la centralidad del trabajo y de la clase trabajadora; desapego por el método científico y por los datos empíricos, y sustitución por el “periodismo de investigación”; gusto por el impresionismo, la metáfora y la exageración, sin precisar o profundizar en los conceptos; y crítica del Estado y el poder, aceptación crítica pero resignada del mercado.

Frente a las teorías sobre el fin del trabajo, De la Garza (2000) analiza las transformaciones laborales en una perspectiva global y plantea que se produce una transformación del trabajo. En la tabla observamos las contraargumentaciones y refutaciones de De la Garza y, como vemos, a pesar del paso del tiempo continúan siendo oportunas, especialmente para no caer en una mistificación del pasado.

Además, atribuye a estas teorías una función política, en apariencia crítica pero que en el fondo naturaliza la precariedad. Para De la Garza (2007), estas teorías finalmente sólo proponen aceptar y adaptarse a una flexibilidad (externa) inevitable que, en el mejor de los casos, puede matizarse con la creación de “instituciones parche”. En muchos de los

textos sobre el fin de la sociedad del trabajo, observa “una suerte de regocijo y alivio de que el peligro de una sociedad -no del trabajo sino de los trabajadores- haya desaparecido” (De la Garza Toledo, 2000, p. 757).

Tabla 3.2: “Del fin del trabajo al trabajo sin fin”

Tesis del fin del trabajo	Contraargumentación de De la Garza
Decadencia del trabajo asalariado	El trabajo asalariado continúa siendo dominante
Decadencia de la industria	La caída de la industria no es global y tampoco ha sido mayoritaria a lo largo de la historia
Fragmentación de las identidades obreras	La clase trabajadora ha sido tradicionalmente heterogénea
Fin de la centralidad del trabajo en las relaciones sociales y las identidades	La fragmentación y la construcción compleja de la identidad son características de la modernidad
Pérdida de importancia del trabajo como creador de valor	La satisfacción de las necesidades humanas continúa teniendo una base material
Derrota (casi) definitiva del movimiento obrero	No hay un modelo global de relaciones laborales

Fuente: elaboración propia a partir de De la Garza (2000).

En gran parte, el debate sobre la centralidad del trabajo aparece como confuso por la indefinición de los términos. Como alerta Bilbao (2000b), la tesis del fin del trabajo parte de la confusión entre puesto de trabajo, empleo y trabajo. Por otro lado, la propia noción de centralidad es ambigua. Puede referirse a la necesidad material o a la

centralidad social, cultural y normativa, es decir como “instancia básica que estructura las instituciones sociales y la vida de los individuos” (Noguera, 2002, p. 147). También hay que distinguir entre centralidad descriptiva (la importancia del trabajo en la vida social) y normativa, es decir, la importancia sociocultural y específicamente la vinculación entre trabajo y beneficios sociales, que pueden ir desde los ingresos a los derechos de ciudadanía.

3. 10. La precariedad y las transformaciones del trabajo remunerado

A pesar del debate, a veces enconado, en torno al fin del trabajo, sí aparece haber consenso sobre la transformación profunda de los fenómenos laborales. Como resume De la Garza, se ha producido un cambio en “el significado de qué es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre el trabajo y el no trabajo con la ruptura, para una parte de las ocupaciones, del concepto de jornada de trabajo” (2000, p. 769). La nueva concepción del trabajo supone cambios en el tiempo, la permanencia, la localización y el contrato social del trabajo (Carnoy, 2001). De esta manera, la precariedad se pone en el centro de relaciones laborales (Kalleberg, 2009).

Este proceso de transformación del trabajo ha sido complejo y contradictorio, como se verá en los próximos capítulos. Rubery (2015) identifica cuatro tendencias principales, las cuatro “F”:

-Feminización: la incorporación masiva de la mujer.

-Flexibilización: la introducción de formas cada vez más cambiantes y flexibles de organización del trabajo.

-Fragmentación: la creciente fragmentación e individualización de las relaciones laborales.

-Financiarización: el desplazamiento de los “valores productivos” por los “valores financieros” como objetivo principal.

Como podemos observar, las transformaciones afectan a la composición de la fuerza de

trabajo (feminización), la organización del trabajo (flexibilización), las relaciones laborales (fragmentación) y la finalidad de la organización del trabajo (financiarización). Esta última, la financiarización, sería definida como el proceso por el cual “el trabajo como medio para producir bienes o servicios se ve socavado por la búsqueda de recompensas financieras por parte del capital, que no se deriva cada vez más del éxito competitivo en los mercados de bienes o servicios, sino de la búsqueda de otras formas de obtener valor financiero” (Rubery, 2015, p. 634).

Se ha producido una degradación de la norma laboral existente previamente, la norma salarial o fordista. Pero no podemos olvidar que esta norma ha tenido una existencia histórica y geográficamente delimitada, y que muchos de los problemas plantados, como la informalidad y la inseguridad existían previamente, e incluso pueden considerarse como la norma de la relación laboral (Breman y van der Linden, 2014). Como recuerda Fleming (2014), los nuevos elementos del trabajo no pueden hacernos olvidar la pervivencia de la explotación. Desde un punto de vista más general, conviene recordar que, como hemos visto, la diferenciación y fragmentación de los procesos de inserción social ha sido señalada por los autores clásicos de la sociología, por lo que conviene ser cauto ante las interpretaciones que ponen el acento en los cambios en este sentido (Furlong y Cartmel, 2007). Al analizar los fenómenos sociales es frecuente que se caiga en el error de contratar la realidad actual con un pasado mitificado (Wallerstein, 1988), recurso que se ha acrecentado con el gusto postmodernista por el impresionismo y la exageración, que critica De la Garza (2007).

En este capítulo se ha presentado someramente la concepción sociológica del trabajo, su evolución y sus transformaciones actuales. El trabajo es un concepto amplio, tanto es su naturaleza, su organización social y su finalidad. Es un concepto histórico sin contenido intrínseco (Wright Mills, 1961b). Por esta razón, es necesario delimitar el concepto de trabajo al que se va a hacer referencia en las siguientes páginas. La delimitación de los términos es necesaria para sentar las bases de la discusión e imprescindible para evitar diálogos improductivos, especialmente frecuentes en torno a los conceptos laborales. En este estudio se va a trabajar con una concepción reducida, del trabajo como actividad voluntaria, pública y remunerada, aunque no necesariamente a través de un salario: es decir, el trabajo como una mercancía, tal como veremos en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 4: LA SOCIOLOGÍA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO

Como plantea Pries (2000), una sociología que analice los mercados de trabajo puede parecer una contradicción, si entendemos el mercado como un concepto puramente económico. Sin embargo, los acercamientos sociológicos han prestado una especial atención a las normas e instituciones que estructuran el mercado de trabajo, desde perspectivas micro y macro, y las características adscriptivas que inciden en las oportunidades laborales; hasta tal punto que, como veremos, se pone en cuestión la propia centralidad de los mecanismos de mercado en los fenómenos laborales.

De esta manera, el objeto de estudio del análisis sociológico de los mercados de trabajo serían los “regímenes de normas institucionalizadas” (Pries, 2000, p. 518), es decir “los conjuntos y arreglos de normas, mecanismos y prácticas de la regulación social de la capacitación, del reclutamiento, de la asignación, de los ascensos y de la remuneración en el trabajo” (2000, pp. 521–522). Los mercados serían una “dimensión” más de esta realidad social.

4. 1. La construcción social e histórica de los mercados de trabajo

Los mercados de trabajo son una construcción social, histórica y concreta. El mercado de trabajo y el trabajo asalariado, como recuerda Recio (1997), es un fenómeno social relativamente reciente, es una relación histórica “que fue el producto de turbulentos cambios sociales” (1999:42). Recio resume estos cambios en tres principales (1997:42-43):

-Los cambios en la propiedad de la tierra¹, en un proceso de concentración, que desposeyó a amplias masas de personas y eliminó o redujo las tierras comunales y eclesiásticas, que como sabemos servían de sustento para las familias con menos

¹ Nos podemos hacer una idea del impacto de este cambio con los datos de la comarca de Los Pedroches (Córdoba), donde “entre 1855 y 1900 el 30,60% de la superficie agrícola (...) experimentó un cambio de status jurídico de propiedad” (Martínez Hernández, 2006, p. 36).

recursos. De igual manera ocurrió en España, aunque la desamortización fue más completa en caso de los bienes eclesiásticos y más tardía, incompleta e irregular en el caso de los bienes comunales (Gómez Urdáñez, 2002).

-La eliminación de los sistemas de protección frente a la pobreza, ligados a las propiedades eclesiásticas, y extensión de medidas fuertemente represivas para pobres y desheredados. En España, en 1845 “la vagancia” es considerada delito, coincidiendo con el proceso de desamortización, y continúa siéndolo hasta 1870 (Martínez Dhier, 2009).

-El uso del trabajo forzado, para las tareas más duras o ubicadas en los lugares más inhóspitos. En los estudios históricos realizados en Barcelona por Monlau y Salarich (1984) podemos encontrar ejemplos de esto.

La consecuencia de estos cambios fue movilizar a una importante masa de personas hacia el trabajo asalariado y transformaciones sociales fundamentales (Recio, 1997). En gran parte, el surgimiento de las ciencias sociales es fruto de la preocupación por estas transformaciones.

4. 2. El mercado de trabajo: un mercado de mercancías ficticias

Esta construcción forzada nos indica las dificultades para movilizar a la mercancía fuerza de trabajo hacia el mercado de trabajo. Los problemas no acaban aquí, sino que en su funcionamiento difiere de los principios de funcionamiento que se suponen a un mercado, además de que las características de la fuerza de trabajo son radicalmente distintas a la de otras mercancías. Aunque es difícil separar unos fenómenos de otros, por claridad expositiva, veamos las particularidades en tres bloques: las que afectan a la oferta de fuerza de trabajo, las que afectan al proceso de intercambio y las que afectan a la demanda de fuerza de trabajo.

Para Polanyi (1989), los mercados de trabajo se edifican sobre una ficción: la caracterización del trabajo como mercancía. La capacidad de trabajar, inseparable de la vida humana, no ha sido producida para la venta: “la pretendida mercancía denominada “fuerza de trabajo” no puede ser zarandeada, utilizada sin ton ni son, o incluso ser

inutilizada, sin que se vean inevitablemente afectados los individuos portadores de esta mercancía particular” (1989, p. 129). Es una diferencia fundamental que, en ocasiones, se olvida: “la fuerza de trabajo encierra, desde el punto de vista del valor, un elemento moral e histórico que la distingue de las demás mercancías” (Marx, 1970, p. 178).

La fuerza de trabajo difiere también de otras mercancías respecto a la forma en que llega al mercado. La fuerza de trabajo es “inelástica”: la producción del resto de mercancías depende de la esperanza de venta mientras que la fuerza de trabajo depende de múltiples procesos que influyen en la demografía (Offe y Hinrichs, 1992).

Dado que no ha sido producida para la venta, al igual que la tierra y el dinero, no puede denominarse mercancía, es una “mercancía ficticia”, según Polanyi. Esta ficción, no solo es la base del mercado de trabajo sino también de la sociedad: “incluir al trabajo y a la tierra entre los mecanismos del mercado supone subordinar a las leyes del mercado la sustancia misma de la sociedad” (Polanyi, 1989, p. 126). La conversión de la fuerza de trabajo en mercancía no solo está influida por múltiples factores e instituciones sociales, sino que afecta también a múltiples facetas de la vida: desde la demografía a la política.

A diferencia de otras mercancías, los trabajadores deciden, o al menos intentan decidir, sobre las condiciones de venta, lo que introduce nuevas “distorsiones” en el funcionamiento del mercado (Polanyi, 1989). Es una mercancía viva y consciente, sin embargo, las estrategias que pueden desarrollar en el mercado están muy limitadas respecto a otros vendedores: tiene dificultades a la hora de retrasar la venta, no puede venderse a bajo precio, ni puede manipular estratégicamente el volumen de la oferta, como hemos dicho (Offe y Hinrichs, 1992). Offe y Hinrichs plantean que, aunque tiene dificultades para operar sobre el volumen, precio y tiempo, sí pueden actuar sobre el espacio. Pero esta movilidad geográfica, elemento clave en la concepción del mercado de trabajo como un mercado en el sentido clásico, tiene costes para la fuerza de trabajo que no tiene para otras mercancías (Rivas Rivas, 2004). Se suele soslayar, que las decisiones dentro del mercado de trabajo se toman influidas por la situación de la unidad familiar (Banyuls Llopis, Cano Cano, Pitxer i Campos, y Sánchez, 2003). Esta situación marca, por un lado, el poder de negociación de la persona en la realidad

laboral y, por otro, impone obligaciones respecto al trabajo reproductivo que se tienen en cuenta en la toma de decisiones.

Solow (1992) recuerda otra diferencia: el salario no es solo un coste simple, sino que también es un factor de producción, pues la productividad del trabajo depende del precio que se le dé, a diferencia de otras mercancías. Es decir, los trabajadores rendirán menos con salarios que socialmente se consideren bajos: es la hipótesis del esfuerzo del salario justo o la teoría del salario de eficiencia. Pero también Solow subraya que para lograr esta productividad óptima es necesario el respeto de una serie de normas interiorizadas respecto a lo que se considera justo en el intercambio laboral, a parte del salario como, por ejemplo, la estabilidad. Como sabemos, Marx (1970) da una importancia central a este doble carácter de la fuerza de trabajo, pues en su planteamiento la fuerza de trabajo es la única mercancía capaz de crear valor por encima de su coste.

4. 3. El mercado de trabajo: un mercado asimétrico

Una de sus características más importantes es la asimetría entre la oferta y la demanda, respecto al poder y por tanto respecto a la posibilidad de desarrollar estrategias óptimas. “Las asimetrías de poder, de información existente entre los integrantes en el mercado laboral son causa de enormes desigualdades e inseguridades para los más desfavorecidos” (Recio 1997: 44). Tengamos en cuenta que los trabajadores necesitan tiempo para desarrollar nuevas estrategias, por ejemplo, formarse o reciclarse profesionalmente. Con Casal Bataller (1996, 1999; Casal Bataller, Masjuan i Codina, y Planas, 1988; Masjuan i Codina, Planas, y Casal Bataller, 1990) veremos que estas decisiones se toman con un enorme margen de error, especialmente en mercados cambiantes. Las asimetrías de poder que impiden aprovecharse de estrategias racionales de mercado, como hemos visto: modificar libremente el volumen, momento o precio de venta: “en los mercados de trabajo (...) entre el lado de la oferta y el de la demanda existe un desequilibrio o sesgo estructural en orden a las respectivas posibilidades de llevar a cabo una estrategia racional de mercado” (Offe y Hinrichs, 1992, p. 65). Esta distribución desigual del poder, junto a la relevancia social que el mercado de trabajo tiene, hace que esté en una situación de conflicto constante (Recio, 1997), sea abierto o

latente.

Según insisten Offe y Hinrichs (1992), la oferta y la demanda de la fuerza de trabajo tienen capacidades de adaptación distintas: la oferta es más rígida cuantitativa, cualitativa y temporalmente que la demanda. Además, la necesidad mutua es diferente. La demanda puede prescindir de la oferta con más facilidad de lo que la oferta puede independizarse de demanda. Esto limita la capacidad de desarrollar estrategias individuales, pero también la capacidad potencialidad de la acción colectiva (Offe y Wiesenhal, 1992).

Además, se produce un fenómeno que Offe y Hinrichs (1992) denominan “inversión de la oferta laboral”: “al contrario de lo que sucede con las demás mercancías, la oferta de fuerza de trabajo tiende concretamente a subir cuando se produce un descenso de la demanda y el consiguiente bajón de los precios (salarios), porque en estas condiciones se hace económicamente cada vez más impracticable la posibilidad de no participar en el mercado de trabajo” (1992, p. 75). Veremos que durante la reciente crisis se ha producido una movilización o activación de contingentes laborales. Esto se explica porque las decisiones se toman en el seno de la unidad familiar: el desempleo del miembro que obtenía los recursos incentiva a la activación del resto de personas para garantizar unos ingresos mínimos.

Hemos visto que la fuerza de trabajo tiene características sustantivamente diferentes a otras mercancías. Por eso, pero también por las características particulares del intercambio, el vendedor-trabajador acude al mercado con escaso margen de maniobra. Como plantaba cruda y claramente Marx, “quien lleva al mercado su propia pelleja, sólo puede esperar que le curtan” (1970, p. 183).

4. 4. El mercado de trabajo: el problema del control de la fuerza de trabajo

La particular idiosincrasia del mercado de trabajo también supone obligaciones extras a la demanda de la fuerza de trabajo. La compra de la fuerza de trabajo no significa que el empleador-comprador disponga automáticamente del trabajo efectivo que el empleado-vendedor pueda desarrollar. “Más que pactar la dedicación de una capacidad de esfuerzo determinada, el empleado entrega su capacidad de trabajo; y es misión de la dirección a

través de su jerarquía de control, transformar esta capacidad en actividad productiva. La “igualdad” de la relación establecida en el contrato de trabajo, da al empresario el derecho de mandar, mientras que impone al trabajador el deber de obedecer”, tal como explica Hyman (1981, p. 35). Cómo se ejerce este control es clave porque las resistencias de los trabajadores a cumplir las órdenes a obedecer pueden ser múltiples. Ejercer este control muestra muchos problemas, que fueron el centro de la preocupación de Taylor y lo sigue siendo de las más modernas escuelas de recursos humanos. El control en la empresa, “el sistema interno de control”, se muestra de una manera sutil, de tal manera que parezca que las decisiones se toman en base a criterios objetivos y neutros. Por eso “es principalmente ejercido a través del propio proceso técnico; por consiguiente, tiende a mostrarse al trabajador de una manera impersonal, inevitable y por ello no claramente coactiva” (1981, p. 130).

Para Hyman, la disputa por el control del trabajo no es otra cosa que “una incesante lucha por el poder” (1981, p. 36). El encargado de gestionar la mano de obra, el “maximizador del beneficio”, desarrolla distintas estrategias para extraer el máximo trabajo efectivo de la capacidad de trabajo que ha comprado, dado que “las relaciones de poder dentro de la empresa no están en absoluto resueltas por medio de estos intercambios de mercado” (Gintis, 1983, p. 167). Entre estas estrategias, está ofrecer remuneraciones más altas, pues “el salario de mercado representa un mínimo, que normalmente será superado, ya que en esta situación el salario de mercado vigente el empleador no dispone de un importante instrumento para conseguir un comportamiento apropiado del trabajador: la amenaza de despido” (1983, p. 170). Esto también se puede plantear como una forma de maximizar la productividad, lo que provoca que los incentivos salariales estén por encima de lo que señalarían las fuerzas del mercado, como plantea la teoría del salario de eficiencia, que recoge Solow (1992). En ambos planteamientos, provenientes de escuelas teóricas distintas, se constata que la extracción del trabajo no está garantizada en el proceso de compra.

4. 5. El mercado de trabajo como una institución social

Los elementos característicos del mercado de trabajo, que le diferencian de otros mercados, son de tal magnitud que algunos sociólogos plantean la oportunidad de

llamarlo continuar denominándolo mercado. Prieto (1989) considera que no existe la suficiente movilidad, competencia y transparencia ni por el lado de la oferta ni por el de la demanda para que podamos hablar de mercado. La oferta y la demanda se encuentran sectorializadas y territorializadas. El uso de la terminología no es inocente, sino que construye una forma de entender el mundo del trabajo: “el modelo económico no expresa la realidad social, sino que es un modelo de disciplinamiento social” que trata de imponer “el mercado como principio de organización social” (Bilbao, 2000a, p. 57). Por el contrario, Kerr defiende utilizar el término “mercado de trabajo” en la medida en haya un espacio en que se producen comportamientos donde podemos detectar reglas similares, es decir, que exista “una uniformidad suficiente en el comportamiento de determinados trabajadores y empresarios que justifiquen las generalizaciones respecto a las acciones de cada grupo” (1985a, p. 39). En este estudio se prefiere continuar utilizando el término de mercado de trabajo o mercado de fuerza de trabajo por dos razones: por ser el más común en la literatura sobre el tema y para subrayar los elementos mercantiles del intercambio laboral. Incluso asumiendo que el trabajo es una mercancía ficticia, no hablar de mercado de trabajo ocultaría el hecho de que es tratada como tal.

El mercado de trabajo “representa en las sociedades capitalistas la solución institucional predominante de un doble problema de alocación: por una parte, el sistema productivo ha de ser abastecido con las prestaciones de trabajo por él necesitadas; por otra parte, se ha de proveer a las fuerzas de trabajo con medios de subsistencia monetarios (renta) y sociales (status)” (Offe y Wiesenhal, 1992, pp. 56–57). Frente a otros mecanismos, el mercado es una institución que funciona como principio predominante respecto al trabajo en nuestras sociedades (Berger y Offe, 1992). De la misma manera, “el empleo asalariado y su marco operativo, el mercado de trabajo, constituye una forma institucional específica de trabajo” (Recio, 1997, p. 43). Según explica Recio, esta forma específica convive con otros, como el trabajo reproductivo, trabajo voluntario, etc.; además, como institución social, necesita del concurso de otras instituciones: políticas, sociales, educativas...

Según explica Hyman, “el mercado de trabajo es algo más que un foro en el que se desarrollan procesos estrictamente económicos de oferta y demanda: en él aparecen

implicadas relaciones de poder y control” (1981, p. 41). Por último, es una “construcción social” pues “es una realidad que tiene actores, estrategias, relaciones de poder y, en último término, historia” (Prieto Rodríguez, 1989, p. 190). Esta construcción social se produce en un contexto social e histórico determinado: “las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se entienden como relaciones sociales de empleo inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que reducen el abanico de posibilidades a sus actores” (Alós Moner, 2008, p. 125). Sin embargo, las instituciones laborales no están definidas externamente. El empleo, como relación social, “no es algo dado exteriormente, sino que depende de una norma políticamente establecida” (Bilbao, 1999); es decir, se construye en función de las relaciones de poder.

Esta concepción del mercado de trabajo como institución social ha sido desarrollada por sociólogos y economistas laborales provenientes de distintos enfoques y que no tienen por qué coincidir en el análisis del funcionamiento. Pries (2000) sitúa en Kerr las primeras formulaciones institucionales, unidas a la concepción dual del mercado de trabajo. Kerr (1985a) diferencia entre mercados de trabajo naturales e institucionales. Los mercados naturales son espacios geográficos y ocupacionales delimitados por las preferencias de trabajadores y empresarios. Los mercados institucionales, sin embargo, están delimitados por normas formales e informales. En paralelo, Kerr (1985a) distingue entre mercados no estructurados y estructurados. Los mercados no estructurados fueron definidos por Fisher (1951), al que también deberíamos reconocer como un iniciador de la concepción institucional del mercado de trabajo. Fisher intentó encontrar mercados naturales que respondieran a las características propias de los mercados teóricos, y solo los encontró en los mercados de trabajo agrícolas que empleaban trabajadores inmigrantes. En definitiva, en el mercado no estructurado el único vínculo es el salario (Kerr, 1985a). La concepción dual del mercado de trabajo ha sido desplazada a partir de los años 80 (Pries, 2000) pero, no obstante, nos han proporcionado un marco de conceptos que sigue siendo utilizados incluso por sus críticos. En el siguiente capítulo veremos también las dinámicas de segmentación estudiadas por los continuadores del trabajo de Kerr (Doeringer y Piore, 1985; Jacoby, 1988; Osterman, 1988; Piore, 1983).

Por sus características, podemos observar que todos los mercados institucionales son

estructurados, pero que no todos los mercados estructurados son institucionales. Las cualificaciones, el oficio o los vínculos personales son tres elementos que por sí solos estructuran los mercados de trabajo sin necesidad de normas institucionales (Kerr, 1985a).

Solow (1992) desarrolla esta concepción del mercado de trabajo de una forma que puede integrar otras aportaciones. Asume que el mercado funciona de una manera diferente respecto al resto de mercados porque el trabajo es un bien peculiar, como ya hemos visto. La particularidad principal es simple: “los participantes tienen ideas muy claras de lo que es justo e injusto” (1992, p. 23). Es una idea que seguramente sea evidente para cualquier persona pero que ha sido perdida de vista por los economistas, según Solow. En general, “las instituciones sociales definen las formas de comportamiento aceptables e inaceptables en escenarios como los mercados laborales” (Solow, 1992, p. 41). Las normas surgen como forma de equilibrio y colaboración, se aceptan y se interiorizan. Las normas surgen de las experiencias y la razón, pero “una vez que se establecen su fuerza emana de los valores compartidos y de la aprobación y desaprobación social, no del cálculo” (Solow, 1992, p. 64)

En la misma línea, Elster (1989), al definir y explicar las normas económicas señala que “existe una norma de división justa del excedente entre capital y trabajo” (1989, p. 102). Las distintas normas sociales que actúan en el mercado de trabajo, como estas “normas de equidad salarial” o “ética laboral”, “no son exógenas, sino que evolucionan bajo la influencia de los salarios actuales, el esfuerzo laboral y las condiciones de trabajo, así como influencias fuera del lugar de trabajo” (Bowles, 2004, p. 298). Tiene un origen complejo, fruto de equilibrios, consensos y conflictos, no solo de equilibrios económicos. Por ejemplo, según explica Bowles, “una discrepancia sustancial entre la norma salarial y el salario de equilibrio (...) puede resultar en la erosión de la norma o la acción colectiva exitosa de los empleados para mejorar su situación” (2004, p. 298).

La concepción institucional, en que las normas son fruto principalmente de dinámicas endógenas, difiere del enfoque neoclásico, en el cual los problemas del mercado de trabajo tienen su origen en las “sobrerregulaciones” (Pries, 2000). Standing (2000) subraya que ningún mercado laboral está libre de regulación. Identifica tres formas de

regulación de los mercados de trabajo: la regulación de la voz (por la negociación), estatutaria (por la legislación) y mercantil. En cada marco puede tener más peso una u otra, pero sin imponerse del todo.

En la relación laboral hay una situación previa de subordinación de una parte sobre otra, que el derecho del trabajo pretende equilibrar (Bilbao 1999). Pero esta regulación depende también de la evolución del mercado, es causa y consecuencia de las dinámicas que se dan en el mercado de trabajo. La norma laboral asumida como justa no tiene por qué corresponder con la norma legal. Por ejemplo, en el estudio de caso de Banyuls Llopis et al. (2003) sobre trabajo doméstico remunerado muestra la asunción de la precariedad y la informalidad. Incluso cuando las trabajadoras se organizan, los objetivos que se consideran “justos” se sitúan por debajo de la legalidad, construyendo un sistema de normas alternativo que se adecúe a las relaciones reales de poder pero que garantice un mínimo “aceptable”. La aceptabilidad puede situarse por encima del mercado, como señala Cachón (2002, 2009) o por debajo de la ley, como observan Banyuls et al. (2003).

El aumento del poder del mercado como institución reguladora influye en la transformación del derecho del trabajo, que se adapta a esta predominancia. La transformación del derecho del trabajo no es una causa de la transformación del mercado de trabajo, sino que ambas partes están mutuamente relacionadas. Es más, la idea que defendemos vista la transformación del mercado de trabajo es que en esta relación entre mercado de trabajo y derecho del trabajo la relación también es desigual, teniendo más peso la adaptación del derecho al mercado más que la adaptación del mercado al derecho. De esta forma, el derecho del trabajo sobre-determinaría el mercado de trabajo, acompañando o retrasando los cambios del mercado.

4. 6. Normas e instituciones económicas

En este punto es necesaria una breve reflexión sobre la naturaleza de las instituciones y, especialmente sobre su origen, porque la existencia de las normas no coloca en un papel pasivo a los actores e individuos. Una institución es “una tipificación recíproca de acciones habitualizadas por tipos de actores (...), las instituciones implican historicidad

y control” (Berger y Luckmann, 1968, p. 76)). Por tanto, requieren una historia y una larga construcción compartida. Las instituciones suponen la base del control social: nos dicen qué se espera de nosotros, cuál es el comportamiento normal y llevan implícita una sanción en caso de que no adecuemos nuestro comportamiento a la estandarización

Para Axelrod, “una norma existe en una determinada situación social en la medida en que los individuos actúan usualmente de una cierta manera y frecuentemente son castigados cuando se ve que no actúan de esa manera” (2004, p. 66). En definitiva, “una norma es una conminación para actuar o abstenerse de actuar” (Elster, 2010, p. 383). Pero son algo más, una característica definitoria es que las normas están internalizadas, es más, “las normas sociales tienen un control sobre la mente que se debe a las fuertes emociones que pueden desencadenar” (Elster, 1989, p. 100).

Para Elster (1989), en la reflexión referida sobre las normas económicas, las normas sociales difieren de las normas morales, privadas y legales, de los hábitos y de los equilibrios, aunque comparte características con cada una de ellas. Las normas sociales son consecuencialistas (a diferencia de las normas morales), elaboradas socialmente (a diferencia de las normas legales), no tienen por qué estar orientadas a los resultados o beneficios que se puedan obtener (a diferencia de los equilibrios convencionales), reciben el juicio de los otros (a diferencia de las normas privadas de conducta) y son públicas (a diferencia de los hábitos). Elster (1989) considera que la existencia de las normas no se basa en exclusiva en el interés individual, la comodidad o el miedo a las sanciones; tampoco en la comodidad o la economización de los costes, que confunde normas con hábitos; ni tampoco en el interés social o colectivo exclusivamente: “Creo que tanto las normas como el interés propio entran en las explicaciones próximas de la acción. Hasta cierto punto, la selección de la norma a la que uno se suscribe también puede explicarse por interés propio. Incluso si la creencia en la norma es sincera, la elección de una norma entre las muchas que podrían ser relevantes puede ser un acto inconsciente dictado por el interés propio. O uno podría seguir la norma por temor a las sanciones que serían provocadas por la violación. Pero no creo que el interés propio proporcione la explicación completa para el cumplimiento de las normas” (Elster, 1989, p. 115). Es un proceso complejo, pero no exógeno al individuo, no hablamos de cosas, aunque como señala Marx (1970) las relaciones sociales pueden mostrársenos con esa

apariencia reificada. Elster, en el mismo texto y en investigaciones posteriores señala el importante papel de las emociones (1998).

CAPÍTULO 5. LAS DEFINICIONES DE LA PRECARIEDAD

En este capítulo realizaremos un primer acercamiento a las investigaciones sobre la precariedad laboral, repasando las definiciones que este término ha recibido en diferentes investigaciones sociales. En los últimos años se ha producido un aumento considerable de la literatura sobre la precariedad (Alberti et al., 2018), desde múltiples puntos de vista y abordando variadas temáticas. Se ha trabajado desde el derecho, la economía o las ciencias de la salud; con investigaciones centradas en el género, las migraciones, la inserción laboral de la juventud, etc. Por otro lado, el concepto de precarización ha adquirido una alta capacidad de movilización y de denuncia del modelo económico, a pesar de sus ambigüedades (Appay, 2010), o quizás precisamente gracias a ellas. Desde los primeros acercamientos al término, podemos observar que no es un término que surja de ámbitos científicos, sino que se populariza antes de ser utilizado en la investigación social, y es necesario definirlo más allá de las ambigüedades y ambivalencias de su uso (Alberti et al., 2018; Caire, 1982). En este primer repaso de la bibliografía vamos a centrarnos en la definición general de la precariedad en las investigaciones sociológicas, sin centrarnos en ningún colectivo específico.

Como veremos, la precariedad es un concepto ambiguo, pero no vacío. Hace referencia a transformaciones del mundo del trabajo que tienen un carácter fundamental en nuestra sociedad y que involucran a múltiples instituciones sociales.

5. 1. Precedentes y primeros acercamientos al fenómeno de la precariedad

En primer lugar, es necesario señalar que muchos de los fenómenos asociados a la precariedad no son novedosos. Hyman hablaba de la “inestabilidad endémica de las relaciones de empleo” causadas por, “a un nivel general, la acumulación de cantidades constantemente crecientes de capital de sofisticación técnica acelerada representa una expansión de la capacidad productiva a la cual las instituciones sociales de distribución existentes difícilmente pueden hacer frente” (1981, p. 120). Como veremos, muchas de

las características asociadas a los empleos precarios, como la inestabilidad o la falta de posibilidades de avance profesional, son características de lo que se denominan empleos del sector secundario, utilizando la terminología propia del análisis de la segmentación del mercado de trabajo desarrollada durante los años 70 (Doeringer y Piore, 1985; Gordon, Edwards, y Reich, 1986; Piore, 1983). Sin embargo, el proceso de precarización se asocia a los cambios producidos en el mercado de trabajo precisamente a partir de esa década. Por eso nos centraremos en los elementos distintivos de la precariedad, que diferencian el concepto de la inseguridad propia de etapas anteriores.

El comienzo del uso del concepto de precariedad se le atribuye al sociólogo francés Pierre Bourdieu (Alberti et al., 2018; Jonna y Foster, 2016; Standing, 2013). Bourdieu (1962; 1963) analiza la integración de los trabajadores argelinos en el naciente sistema capitalista que se desarrollaba en Argelia durante los años 50 y 60. La situación de estos trabajadores estaba caracterizada por la inestabilidad, el subempleo, la vulnerabilidad a las arbitrariedades y las dificultades para establecer planes de vida estables; condiciones que Bourdieu identifica con la precariedad (1963). Sin embargo, en estas obras los conceptos y las temáticas principales son la proletarización y la desposesión que caracterizan el paso de la sociedad tradicional a la sociedad capitalista (Bazin, 2013); y solo de manera secundaria utiliza el término de precariedad en el estudio colaborativo de 1963.

Cuando el término se populariza para referirse a las transformaciones laborales que estaban produciéndose en los países más desarrollados a partir de los años 70, comienzan los esfuerzos por definirlo, delimitarlo y comprender la lógica de los cambios sociales a los que respondía. Cairé (1982) analiza su uso equivoco y ambivalente y para ello parte de tres perspectivas: jurídica, económica y sociológica. Sitúa como elemento distintivo el carácter “derogatorio” del empleo precario respecto a lo que se considera las características de un empleo normal. Esta ruptura tiene formas variadas, mayoritariamente poco novedosas y ya antiguas, como la contratación temporal, y responde, para Cairé, a la lógica permanente del sistema. La precariedad cumple dos funciones: la lógica de la eficiencia económica en sentido estricto que responde a la racionalidad capitalista y la lógica de la eficiencia socioeconómica, que responde a la necesidad de garantizar el control y el mantenimiento de la empresa como

institución social. La finalidad de la precariedad responde al nuevo régimen de acumulación neoliberal que supera las “rigideces” del régimen keynesiano anterior.

Rodgers (1989) sitúa la causa de la reemergencia del debate sobre la precariedad laboral en el aumento de las formas de empleo que se desviaban de la forma normal a partir de los años 70. El concepto de precariedad, para Rodgers, incluye inestabilidad, ausencia de protección, inseguridad y vulnerabilidad social y económica. Remite a las formas desviadas respecto a las relaciones de empleo normales (“standard employment relationship”) y puede incluir empleos temporales, a tiempo parcial, trabajo en el hogar o formas precarias de autoempleo. El problema metodológico que se nos plantea es que la protección de la relación laboral normal es variable según los países. Nótese, además, que Rodgers habla de reemergencia, pues las características asociadas a la precariedad no se consideran nuevas.

Bourdieu (1999c) explica que el contenido de la precariedad es doble: existe una “inseguridad objetiva” y sobre esta se asienta una “inseguridad subjetiva”. Es decir, las situaciones de precariedad (paro, temporalidad, etc.) también influyen sobre los trabajadores estables, que sienten el miedo a perder su trabajo. La inseguridad se extiende por todas las categorías, desde las menos a las más cualificadas, por la presión del “ejército de reserva”, cada vez más heterogéneo en su nivel de estudios.

De esta forma, “la precariedad laboral permite nuevas estrategias de dominación y explotación, basadas en el chantaje del despido, que se ejerce actualmente sobre toda la jerarquía” (Bourdieu, 1999b, p. 131). Es decir, es un instrumento de control que se aplica de nuevo transversalmente a todas las categorías.

Esto no es producto de fenómenos económicos, de una “fatalidad económica”, sino que es producto de una “voluntad política”, es algo intencionado que “se inscribe en un modo de dominación de nuevo cuño, basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación” (Bourdieu, 1999a, pp. 125–126). Bourdieu utiliza el nombre de “flexplotación” para describir este modo de dominación y subrayar que se trata de un sistema racionalizado de explotación en base a la inseguridad y la

precariedad. Como vemos, Bourdieu destaca dos elementos: el uso de la precariedad como elemento de control y disciplinador y su transversalidad al afectar a todas las categorías socio-profesionales.

5. 2. Estudios internacionales recientes sobre la precariedad

En los estudios internacionales más recientes, la precariedad se sitúa como un fenómeno social central de nuestra realidad laboral. Tsianos y Papadopoulos (2006) sitúan la precariedad como un elemento distintivo del contexto socioeconómico al definirla como la “nueva disposición de la explotación del trabajo vivo en el postfordismo avanzado”. La precariedad va más allá de la explotación laboral, configurando una experiencia vital con caracterizada por la vulnerabilidad. La precariedad es “la explotación del ‘continuum’ de la vida cotidiana” y, desde esta perspectiva, Tsianos y Papadopoulos incorporan elementos interesantes al concepto de precariedad, como la hiperactividad y la disponibilidad constante, la simultaneidad de tareas y la explotación emocional como elemento de control.

Para Kalleberg (2009), un empleo precario es impredecible y arriesgado desde el punto de vista del trabajador. Kalleberg subraya la naturaleza subjetiva de la precariedad, pues no es simplemente una característica del empleo sino cómo este es visto por el trabajador. Esta valoración del empleo se realiza en función de las normas sociales dominantes sobre el empleo, como veremos posteriormente. Kalleberg (2011) subraya el aumento de la polarización del mercado de trabajo desde los años 70.

Banki define la precariedad como “la condición de vulnerabilidad a la explotación debido a la ausencia de seguridad” (2013, p. 450). El elemento central en esta definición pasaría a ser la seguridad, compuesta por las diferentes bases sólidas para desarrollar nuestra vida. Banki (2013) introduce el concepto de “precariedad de lugar” (“precarity of place”): la vulnerabilidad a ser deportado o removido de la residencia física donde se encuentra la persona.

Casas-Cortés (2014) conceptualiza la precariedad como una “caja de herramientas” política que permite articular realidades sociales fragmentadas, sean laborales o no. Como responde una de las personas entrevistadas en su estudio, la precariedad sería

“una proposición política más que una categoría sociológica” (Casas-Cortés 2014:221). A diferencia del concepto de precariado, que nombra una nueva clase social con demandas concretas, según la formulación de Casas-Cortés la precariedad sería una palanca para articular alianzas entre diferentes colectivos

Means (2017) compara los acercamientos al fenómeno de la precariedad desde el pensamiento neoliberal, el neo-keynesiano y el marxista. El pensamiento neoliberal subjetiviza los problemas sociales, situando el problema generalmente en la falta de cualificaciones o habilidades laborales. El pensamiento neo-keynesiano considera que la inseguridad laboral es un problema gubernamental, que es posible resolver con políticas que regulen el mercado, generen empleo o promuevan el desarrollo tecnológico. Sin embargo, el pensamiento marxista sitúa las crisis laborales como una consecuencia “normales” de la economía capitalista madura. Para Means, la precariedad no es ninguna “aberración” sino que está ligado al modelo económico actual.

Alberti et al. (2018), en una extensa revisión de la literatura sobre el tema, concluyen que su uso continúa siendo indefinido y “nebuloso”. Identifican una “sobrecarga” de su uso, que puede contribuir a normalizar la precariedad y a percibirla como un fenómeno inevitable. Estos autores subrayan el carácter de la precariedad como un proceso, basado en condiciones objetivas y percepciones subjetivas, e identifican cuatro patrones de precariedad: implícita, explícita, productiva y ciudadana.

5. 3. Primeros estudios en España sobre la precariedad

En España, desde los años 80 comienza a utilizar el término de precariedad laboral como sinónimo de eventualidad y temporalidad (Rojo Torrecilla, 1990). Casal Bataller, en sus estudios sobre las transiciones laborales y vitales de los jóvenes en España, comienza a hablar de “trayectorias en precariedad”, que están marcadas por el paro, la movilidad y la subocupación laboral (1996). En obras anteriores sobre el mismo tema ya habían insistido en la importancia de los empleos precarios en el inicio de la inserción laboral (Casal Bataller et al., 1988; Masjuan i Codina et al., 1990). Casal define la precariedad como “el desarrollo de la transición profesional bajo el signo de la vulnerabilidad ante el empleo, las condiciones laborales bajas y el riesgo no poder

mantener una trayectoria de profesionalización” (1999, p. 169). En su amplia obra sobre las trayectorias laborales juveniles, que trataremos posteriormente, diferencia la precariedad de las situaciones de “aproximación sucesiva”, características de las trayectorias profesionales y técnicas actuales, y de las transiciones de “bloqueo”, caracterizadas por el paro crónico.

La precariedad y el desempleo son manifestaciones de una transformación profunda del trabajo remunerado, transformación que camina de la mano de la dinámica actual del proceso de modernización, según Castel. “La precarización del trabajo es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológicos-económicas de la evolución del capitalismo moderno” (1997, p. 413). La precarización es la “nueva cuestión social” de la segunda modernización, como la pauperización fue la cuestión social de la primera modernización en el siglo XIX.

Para Bilbao, la precariedad supone “romper la norma que identificaba empleo con ocupación estable de un puesto de trabajo” y, por tanto, precarización supone “el empeoramiento, para el trabajador, de la norma de empleo” (2000b, p. 70). La precariedad está unida a la falta de capacidad de negociación y de presión.

Para Cano (2000, 2007), el uso discrecional de la precariedad es un importante instrumento de control de la fuerza de trabajo, bien sea con la amenaza de despido o bien con la promesa de continuidad. Según este autor, la precariedad laboral se desarrolla en cuatro dimensiones:

-La inseguridad en el empleo, que se refiere a la facilidad para prescindir del trabajador, cuyo exponente más evidente es la temporalidad en la contratación. Pero que también puede tratarse de una inseguridad “larvada” en empleos fijos “frágiles”, como los subcontratados, o en trabajadores autónomos dependientes.

-La insuficiente remuneración, que imposibilita garantizar el bienestar y la inserción social. Las situaciones asociadas son el subempleo y la discriminación salarial.

-La degradación de las condiciones de trabajo, que no significa un simple empeoramiento, sino que está caracterizado por la desregulación, la individualización y

fragmentación, la discrecionalidad y, en definitiva, la pérdida de control sobre estas condiciones.

-El debilitamiento de la protección social, de las coberturas de desempleo y las jubilaciones.

Para García de Polavieja (2003, p. 3), “la fuerza de trabajo se divide entre estables o insiders (trabajadores con contratos indefinidos) y precarios u outsiders (trabajadores con contratos temporales o desempleados)”. Este es un nuevo eje de desigualdad que surge dentro de la misma clase social y que crea una “estructura social dual de oportunidades vitales”. La precariedad también influye en las lealtades y afinidades políticas y sociales. Por tanto, se puede decir que la precariedad es una diferenciación relativamente nueva, basada en el tipo de contrato, no en el tipo de ocupación, relativamente permanente, horizontal, y que tiene consecuencias en las oportunidades vitales y en la conciencia social y política (García de Polavieja, 2003).

Banyuls Llopis et al. identifican cinco dimensiones de la precariedad laboral: “inseguridad e inestabilidad laboral, insuficiencia de la remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y falta de protección social” (2003, p. 95).

Sánchez Moreno (2004) realizó una investigación cualitativa con jóvenes trabajadores para conocer la definición que ellos mismos daban a la precariedad. En este estudio recoge dimensiones que van más allá de la temporalidad y el desempleo, como la insuficiencia del salario, la inadecuación entre formación adquirida previamente y la actividad realizada, la irregularidad de la jornada, las relaciones jerarquizadas, la ausencia de expectativas laborales de carrera profesional, la incapacidad del empleo para asegurar la emancipación vital, la pérdida del valor del trabajo o la naturalización de la precariedad.

5. 4. La precariedad como una característica transversal del empleo en España

Arriola y Vasapollo (2005) definen la precariedad como la creciente inseguridad laboral característica de la fase de “acumulación flexible”. Al delimitar el colectivo de trabajadores precarios, se centran en aquellos que sufren el fenómeno de los “working

poor”, trabajadores cuyo salario no les permite salir de la pobreza. Es el colectivo que constituyen el ejército de reserva en las sociedades más desarrolladas y su crecimiento es clave para asegurar el proceso de acumulación. Otros colectivos, como los trabajadores de los servicios estratégicos, los empleados públicos, los trabajadores industriales o los autónomos, sufren también la transformación de las relaciones laborales, pero solo el colectivo anterior es específicamente precario. Se trata de una delimitación más reducida, en línea con lo expuesto por Casal Bataller (1999).

Para Antón, la precariedad está caracterizada por “unas condiciones laborales y de empleo de inestabilidad e inseguridad, durante una trayectoria laboral prolongada, que no permite al trabajador o trabajadora consolidar un proyecto vital adecuado” (2006, p. 12). Antón nos habla de tres planos o dimensiones de la precariedad laboral (que desarrollaremos posteriormente) y que podemos resumir en tres palabras claves: inseguridad, insatisfacción y vulnerabilidad. La definición de Antón se contrapone con el “empleo de calidad”: “estable, seguro, fijo, digno, con plenos derechos y garantías” (2006, p. 16). Esta contraposición hace que nos encontremos a un concepto no sólo “descriptivo sino también valorativo. Esa definición y polarización conlleva ya una carga semántica y de actitud positiva hacia su contrario” (2006, p. 16).

Hace algo más de una década, Laparra (2006), en un estudio comparativo a nivel europeo, señalaba que no existía una noción común de precariedad, a pesar de la popularidad del término. Laparra identifica cuatro dimensiones para analizar el empleo precario: “a) una dimensión temporal (duración y continuidad del empleo), b) una dimensión social (derechos sociales y protección del empleo), c) una dimensión económica (salarios) y d) una dimensión de las condiciones de trabajo” (2006, p. 23).

En una obra anterior, definimos precariedad como “una situación de vulnerabilidad laboral que afecta a las posibilidades de desarrollar un proyecto vital independiente” (Aja Valle, Rivera Blanco, y Revuelta Díaz, 2007, p. 14). Por un lado, la precariedad está ligada a la temporalidad y al desempleo, elementos que pueden ser cuantificados. Sin embargo, aunque el tipo de contrato es un factor principal, no es determinante ni único. Por esta razón, definimos precariedad como vulnerabilidad laboral y social: la inseguridad laboral, más allá del tipo de contrato, que condiciona la posibilidad real de

emancipación y de desarrollo personal. Este segundo aspecto es más completo, pero también más subjetivo, menos objetivable.

Alonso y Rodríguez, por su parte, plantean que la precariedad no es una disfunción sino una “estrategia cultural deliberada” que además resulta central para el mantenimiento del actual sistema laboral: “Se trata de comprender la precariedad como una herramienta disciplinaria, imprescindible para que, en una época de exaltación del consumo y el hedonismo, se pueda garantizar el orden en los centros de trabajo, no solamente en ellos, sino en la vida en general” (2009, p. 231). La precariedad es central para entender no sólo la organización del trabajo sino la legitimación del sistema en su conjunto.

Para Alonso y Rodríguez (2009), la precariedad actúa sobre los precarios a través de la incertidumbre de perder el trabajo y la esperanza de la estabilidad; y sobre los estables, sobre los que pesa la amenaza del desempleo. La supervivencia se convierte en el principal incentivo, ante las amenazas del despido, el cierre o la deslocalización.

Otros autores presentan la precariedad como un proceso de homogenización hacia abajo (Petras, 1996). La tesis de la precarización defiende que el núcleo de empleos protegidos tiende a reducirse (Miguélez Lobo y Prieto Rodríguez, 2009). Ya antes del inicio de la crisis, en relación con los países europeos, España era un paradigma de “flexibilidad incontrolada”, con tasas de desempleo y temporalidad por encima de la media y una tasa de empleo limitada (Miguélez Lobo y Prieto Rodríguez, 2009).

Para Miguélez y Prieto (2009), la principal causa de la precariedad es la pérdida de capacidad negociadora del trabajador. La estrategia empresarial de la flexibilidad es un factor importante, pero que por sí solo no explica el deterioro del empleo. Esto lleva a subrayar que “la precariedad es principalmente un fenómeno sociopolítico” (Miguélez Lobo y Prieto Rodríguez, 2009, p. 285).

Para Lacalle (2009), la precariedad se definiría por la inseguridad en las condiciones de trabajo y, en consecuencia, de vida, de un trabajador dependiente. Las dimensiones de la precariedad serían variadas, de las formas más cuantificables como el paro, la temporalidad y la siniestralidad, a la indefensión social. Pero la precariedad laboral también está asociada a otros elementos no directamente laborales: “la precariedad es

algo más que un tipo de contratación, afectando a prácticamente todos los aspectos de su vida laboral y social, y de manera muy particular sus expectativas de emancipación social y laboral” (Lacalle Sousa, 2006, p. 157).

La precariedad está ligada a formas de exclusión social. De hecho, la exclusión social se diferencia del fenómeno de la pobreza en la transversalidad y la horizontalidad: puede afectar a casi cualquier persona y la expulsión es más rápida. Para Lacalle (2009), no nos encontramos con nuevas formas de explotación, que continúan basándose en la obtención de plusvalía absoluta y relativa, pero sí nos encontramos ante nuevas técnicas.

CAPÍTULO 6: FORDISMO Y FORDISMOS

El proceso de precarización aparece unido a la transición del modelo fordista al modelo flexible. No obstante, estos términos ocultan definiciones diversas e incluso contradictorias. Es necesario hacer un ejercicio para desentrañar los distintos significados que toma el concepto de fordismo en la literatura científica. Planteamos cinco niveles de análisis para entender el concepto de fordismo: como forma concreta de organizar la producción, como forma amplia de organizar el trabajo, como sistema de dominación y de control, como modo de regulación y como sistema socioeconómico que se basa en un pacto entre capital y trabajo. Finalizaremos el capítulo analizando la crisis y pervivencia del fordismo.

6. 1. Los significados del fordismo (I): fordismo como formas de organización de la producción

El proceso de sustitución de la norma salarial de empleo por la norma flexible o precaria y, en general, el proceso de precarización, se enmarca normalmente en el proceso de crisis del fordismo. El fordismo y sus crisis están muy presentes en la literatura sociológica sobre la precariedad. Sin embargo, este concepto es conflictivo y polisémico. Para comprender los procesos de transformación del trabajo que se ocultan tras las referencias al post-fordismo, es necesario definir antes el concepto de fordismo.

Podemos observar cinco definiciones distintas de fordismo. La primera remite a una forma particular de organización del trabajo, diseñado por Henry Ford, que combinó e integró innovaciones técnicas (la búsqueda de la sencillez de montaje, la intercambiabilidad de las piezas, la maquina especializada en una tarea y la cadena de montaje) y organizativas (la integración vertical y la especialización e intercambiabilidad de los operarios) (Womack, Jones, y Roos, 2017). La imagen más característica de este modelo es la secuencia lineal de trabajo, aunque quizás su mayor innovación fue ser “el primero en comprender que la creciente productividad requería grandes mercados” (Finkel Morgenstern, 1995, p. 126). Otro elemento fundamental fue la integración vertical de la producción, que sustituía la “mano invisible del mercado por la “mano visible” de la organización empresarial (Womack et al., 2017). El

resultado fue un sistema de producción integral que “estableció una relación sistemática entre la maximización de beneficios, la maximización de producción y la minimización de costes produciendo el producto más barato del mercado y abriendo nuevas dimensiones de la economía de escala” (Köhler y Martín Artiles, 2010, p. 379).

Algunos elementos fundamentales del modelo canónico fordista, como la especialización e intercambiabilidad de los trabajadores o la estandarización de productos, están ya presentes en el taylorismo (Taylor, 1986). Sin embargo, Aglietta (1979) señala que el fordismo es una superación del taylorismo pues supone importantes transformaciones. En lo que respecta al proceso de producción, el fordismo introduce la cadena de producción semiautomática y, lo que es más importante, integra el puesto de trabajo en el sistema de máquinas; por lo que se ahonda la brecha entre diseño y ejecución y el trabajador pierde el control sobre el propio ritmo de trabajo.

A pesar del fuerte impacto de este sistema, la centralización de la toma de decisiones, la ausencia de carreras profesionales para los técnicos (Womack et al., 2017) y la homogeneidad de la producción, llevaron a que la versión canónica del sistema fordista se viese rápidamente superada por la “producción en masa flexible”, introducida por Sloam (Köhler y Martín Artiles, 2010). El resultado es un sistema de producción de masa, con formas variadas, que hacía uso de elementos tayloristas, fordistas, sloamista y burocráticos.

La segunda definición de fordismo se corresponde con el sistema de producción en masa, que era una combinación de distintas formas de organización del trabajo. Este sistema recoge la división entre diseño y ejecución, la estandarización del producto, la parcelación de tareas y la estructura de control de la organización científica del trabajo (Taylor, 1986); el sistema de normas y la organización de carreras características de la organización burocrática sintetizada por Weber (1964); el uso de la economía de escala, la especialización de la maquinaria, el perfeccionamiento de la estandarización del producto dirigido a la facilidad de reparación y la integración vertical de la producción fordista (Womack et al., 2017); y el uso del marketing y la “estructura de gestión multidivisional” de Sloam (Köhler y Martín Artiles, 2010). La producción en masa es un modelo mucho más amplio que el modelo canónico fordista. De hecho, llamar

fordismo a la producción en masa no deja de ser una convención social (Castillo, 1996, p. 41).

La “combinación de Taylor-Ford-Sloam, es decir el modelo de la producción en masa, dominó el mundo industrial hasta los años 70”, como señalan Khöler y Martín Artilles (2010, p. 386), aunque es necesario incorporar a la ecuación la organización burocrática, cuyos aportes son fundamentales para entender la vinculación entre producción en masa, las carreras profesionales y la segmentación del trabajo. De hecho, Piore (2002) vincula directamente los mercados internos de trabajo a la organización burocrática y no al fordismo.

En esta segunda definición más amplia de la producción en masa están muy presentes los elementos tayloristas. El taylorismo, para Aglietta (1979), está definido por dos pulsiones distintivas: la aceleración de los ritmos de trabajo y la reducción de los tiempos muertos. El taylorismo es una respuesta capitalista a los retos de la lucha de clases y conforma un sistema que intenta sustituir las relaciones directas entre los distintos segmentos de trabajadores. Para ello se configura un segmento que diseña las funciones y otro que controla la ejecución. Pero la segmentación es anterior pues el proceso de trabajo ya estaba dividido, aunque la mecanización era insuficiente para controlarlo externamente. Para Aglietta, el taylorismo es compatible con el trabajo en equipo, en la medida en que se respeten sus principios y sea funcional al principio de reducción de los tiempos muertos.

El taylorismo u organización científica del trabajo supone, según Castel (1997), un doble proceso de homogenización del trabajo y diferenciación entre obreros y ejecutivos. El taylorismo supone una pérdida de autonomía de los trabajadores que socaba el poder del oficio y de los gremios. De hecho, la extensión de la organización científica del trabajo fue considerada “un ataque a los controles de los oficiales” (Hyman, 1981, p. 171). Esta organización del trabajo pasa del sector industrial al sector servicios. En este momento ya no es adecuado, para Castel, hablar de taylorismo, “sería preferible hablar del establecimiento progresivo de una dimensión nueva de la relación salarial, caracterizada por la racionalización máxima del proceso de trabajo, el encadenamiento sincronizado de tareas, una separación estricta entre tiempo de trabajo y el tiempo de

no-trabajo; el conjunto permitía el desarrollo de la producción en masa” (1997, p. 335).

6. 2. Los significados del fordismo (II): el fordismo como sistema de control social, modo de regulación y pacto social entre capital y trabajo

La tercera definición de fordismo se corresponde con un nuevo tipo de sociedad basado en un sistema de control social que se interrelaciona con el control en el centro de trabajo. El control del trabajo en la organización fordista se basa, para Alonso y Rodríguez (2009), en un sistema coercitivo cuyos mecanismos principales son la competencia salarial, el orden ideológico del capitalismo, la fábrica como orden disciplinatorio basado en la vigilancia en un espacio cerrado y la descualificación del trabajo, en línea con lo planteado por Braverman (1987). Esta definición de fordismo se basa en las reflexiones de Gramsci (2000) sobre americanismo, fordismo y taylorismo. Estas conservan una importante actualidad, en la medida en que caracteriza este “método de producción” de una forma más amplia que otras definiciones, además de que tiene una mayor aplicación al caso de España, dado que analiza la extensión del fordismo en un régimen totalitario.

Para Gramsci, el taylorismo-fordismo supone la intensificación del industrialismo y el paso “del viejo individualismo económico a la economía programada (2000, p. 51). Pero, también y, sobre todo, supone una revolución social, que forja una nueva forma de concebir la sociedad, “el americanismo”, y “un nuevo tipo de humano, conforme el nuevo tipo de trabajo y proceso productivo” (2000, p. 67). Este esfuerzo por domesticar al ser humano está recogido en la caracterización que Gorz hace del taylorismo, aunque puede ser expansiva a toda la producción en masa tal como la hemos definido: “la organización científica del trabajo industrial ha sido el esfuerzo constante por separar el trabajo, en tanto que categoría económica cuantificable, de la persona viviente del trabajador” (Gorz 1995:36).

El control en el centro de trabajo y en la sociedad se correlacionan. Gramsci plantea que “la hegemonía nace de la fábrica” (2000, p. 66), aunque, posteriormente, matiza esta aseveración. El fordismo, para construir el hombre nuevo que necesita, para “amaestrar al gorila” dotándole de una “segunda naturaleza mecánica”, necesita desarrollar una

nueva moral “puritana”. La disciplina que necesita la nueva organización del trabajo necesita un aparato ideológico y “coercitivo” para imponerse. El Estado asume la función de garante de esta nueva moral, de aplicar “las luchas puritanas” para construir el nuevo humano (2000, pp. 81–85).

Pero la necesidad de la legitimación ideológica de la nueva disciplina de trabajo surge también dentro de la fábrica. Porque la mecanización del trabajo deja tiempo al trabajador para pensar, cuando ya se ha adaptado a las nuevas formas de producir: “se camina automáticamente y al mismo tiempo se piensa en todo lo que se quiere” (2000, p. 86), incluso sobre la propia realidad del trabajo. “La adaptación a los nuevos métodos de producción y de trabajo no puede darse sólo a través de la coacción social (...) debe ser sabiamente combinada con la persuasión y el consenso” (2000, p. 87), “es necesario un proceso largo, en el que se produzca un cambio de las condiciones sociales y un cambio de las costumbres y hábitos individuales (2000, p. 89); y esta es una reflexión que nos puede servir para la introducción de cualquier cambio en la forma de trabajo, incluida la precarización.

La caracterización del Gramsci sobre el fordismo tiene una particularidad que la hace especialmente interesante para el caso español. Gramsci reflexiona sobre la compatibilidad entre fordismo y corporativismo fascista. “La americanización exige un ambiente dado, una determinada estructura social (o la voluntad de crearla) y un cierto tipo” de Estado” (2000, p. 75). Este Estado sería “liberal”, pero sólo en el sentido (el más fundamental para Gramsci) “de la libre iniciativa y del individualismo económico” (2000, p. 75). Pero este proceso conllevaría la eliminación de las clases medias rentistas, base social del corporativismo (2000, pp. 72–76). El proyecto “modernizador” del corporativismo removería las propias bases sociales que la sustentan.

La cuarta definición de fordismo se corresponde con la escuela de la regulación, para la cual el fordismo es “el principio de una articulación del proceso de producción y del modo de consumo, que instaura la producción en masa, clave de la universalización del trabajo asalariado” (Aglietta, 1979, p. 94). Para esta escuela, los modelos de desarrollo descansan en un régimen de acumulación, que es un equilibrio a largo plazo entre producción y consumo, y un modo de regulación, que es “el conjunto de reglas

internalizadas y procedimientos sociales que incorporan elementos sociales en el comportamiento individual” (Lipietz, 1987, pp. 14–15). El fordismo combina un régimen de acumulación intensivo, que descansa en la organización del trabajo descrita en la primera definición, y un modo de regulación monopolista (Aglietta, 1979). Este modo de desarrollo, característico de los países más desarrollados en el periodo de postguerra, recibió el nombre de fordismo en homenaje a Gramsci, según Lipietz (1987, p. 15).

En esta línea, Castel define como fordismo a “la articulación de la producción en masa con el consumo masivo” (1997, p. 338). Para Prieto (1994), es una “norma de producción y consumo”, caracterizada por la fabricación creciente de bienes estandarizados, el consumo masivo y la interacción positiva de producción y consumo. Junto a la “norma social de consumo”, Aglietta (1979) señala que la institucionalización de la lucha de clases a través de la negociación colectiva es el otro elemento característico del fordismo. En efecto, el fordismo necesita “el compromiso global y organizado entre patronal y sindicatos para permitir la redistribución de una parte de las ganancias de productividad a los asalariados” (Bustelo Gómez, 1994, p. 158).

La quinta definición de fordismo remite a un amplio compromiso o pacto social, económico y político entre capital y trabajo. El resultado es un sistema que combinaba la política económica keynesiana, el modelo de producción fordista, el sistema de relaciones laborales corporatista y el Estado del Bienestar (Beneyto i Calatayud, de Alòs-Moner Vila, Jódar, y Vidal, 2016). Este sistema no solo perseguía el pleno empleo, sino que la estabilidad laboral era funcional al conjunto del sistema (Bilbao, 2000b, p. 70). El resultado fue un modelo de pleno empleo, estable y protegido, que fue dominante en los países europeos centrales entre 1950 y 1980 (Miguélez Lobo y Prieto Rodríguez, 2009), aunque, cabe recordar, las mujeres estaban mayoritariamente excluidas de este modelo (Bilbao, 2000b).

Este amplio pacto social se corresponde con la “lucha de clases democrática”, caracterizada por Esping-Andersen (2000). Este autor toma el concepto de Lipset

(1977)², que lo definía como la expresión de los conflictos entre clases y grupos a través de los partidos políticos y las elecciones democráticas. Esping-Andersen amplía el concepto, incorporando elementos como el Estado del bienestar, las políticas keynesianas, el pleno empleo, el papel activo y fuerte de los sindicatos, el pleno empleo y la extensión de la educación. Esto, junto a la democracia política, serían las bases de la “lucha de clases democrática”. Esta definición de fordismo se correspondería con la sociedad salarial de Castel (1997) o el modelo de empleo fordista de Standing (2000).

6. 3. Crisis y vigencia del fordismo

La distinción entre las distintas definiciones o, si se prefiere, dimensiones del fordismo, ayuda a abordar el tema de su crisis y pervivencia, asunto íntimamente ligado a los procesos de flexibilización y precarización. Como hemos comentado, el modelo puro de fordismo entró en crisis en los años 20 y fue superado por un modelo flexible y descentralizado (Köhler y Martín Artiles, 2010). De todas formas, el fordismo aportó elementos fundamentales al modelo de producción en masa, de tal forma que le dio nombre.

Respecto a esta segunda definición, el fordismo como producción en masa, entró en crisis en los años 70 y 80 (Piore y Sabel, 1990; Sayer, 1986). Estos años son un periodo de innovaciones y resurgimientos, en palabras de Boyer (1986), en que se prueban nuevas y viejas soluciones. Se extiende el modelo japonés del justo a tiempo a la vez que se produce un auge relativo de las pequeñas y medianas empresas o se aplica el taylorismo al sector servicios. La búsqueda de soluciones promueve también la promoción de “modelos”, como el referido toyotismo, que Boyer pone entre comillas por no considerarlos realmente sistemas coherentes ni exportables.

La superación de la producción en masa es puesta en cuestión por algunos autores. Crouch (2004) plantea que el modelo japonés fue utilizado como justificación de la imposición del modelo corporativo de EE. UU. con una identidad flexible. En un estudio reciente sobre la industria automovilística mundial, Coffey y Thornley (2010) plantean que no existe una gran base empírica que demuestre el abandono del fordismo

² A su vez, Lipset extrajo el término del libro de Dewey Anderson y Percy Davidson “Ballots and the

y la implantación de la producción ligera. Más bien, consideran, son “mitos” que tiene la finalidad ideológica de justificar el proceso de precarización. Para Aglietta (1979), el fordismo evoluciona al neofordismo de la mano de dos transformaciones: la automatización o control automático de la producción y la recomposición de tareas. La ampliación de tareas, el trabajo en equipos semiautónomos o la rotación de puestos, para Aglietta, no son más que la aplicación de los principios del taylorismo-fordismo con un sistema más flexible: los trabajadores no están sujetos a la cadena de producción semiautomática sino al sistema global de información, controlado directamente por la dirección.

La organización del trabajo en los “call center” es un ejemplo del uso y perfeccionamiento de los métodos tayloristas-fordistas, con un control muy perfeccionado, y endurecido, sobre los procedimientos, tiempos y ritmos y espacios de trabajo (Del Bono Maldonado, 2000). En este ejemplo, el sistema informático es el que marca el ritmo, sustituyendo a la cadena de montaje.

Para Calderón, que prefiere utilizar el término de taylorismo, “los centros de llamadas son paradigmáticos del desplazamiento del taylorismo al neo-taylorismo que se produce en la empresa modernizada, donde no sólo hay una operacionalización de los gestos corporales sino también de las emociones y de los sentimientos de los trabajadores” (2008, p. 91). El trabajo en los “call center” es el ejemplo del proceso de racionalización del trabajo en el sector servicios, que incorpora elementos de la producción en masa: racionalización industrial del trabajo de servicio, control del ritmo de trabajo, reducción del trabajo a una serie de procedimientos típicos normalizados y de “rutinas lingüísticas”, incorporación de trabajadoras sin experiencia comercial ni siquiera conocimientos de los productos en venta, procesos mecanizados y estresantes, etc. A estos se añadiría el control de la emotividad (Calderón, 2008), que vemos reflejada también en el llamado management liberador (Fleming, 2014).

Woodhall y Muszynski (2011), en su estudio sobre la organización del trabajo en las franquicias de “coffe shops”, advierten como en las empresas del sector servicios se combinan los modelos de organización flexibles y tayloristas-fordistas. Las empresas

democratic class struggle” (Stanford: Stanford University Press, 1943) (Lipset, 1977, p. 204).

apuestan por la subcontratación y la innovación permanente en el producto, y por unas condiciones de trabajo flexibles interna (variación de horarios y salarios) y externamente (contratación temporal y a tiempo parcial). Sin embargo, la operativización del trabajo se basa en una estandarización del trabajo cada vez más rígida, con la consiguiente reducción de la autonomía y los márgenes para la creatividad. Los autores concluyen que los trabajadores y las trabajadoras, experimentan lo peor de ambos modelos.

Respecto a la tercera definición o dimensión, el fordismo como forma de control, vemos que su crisis se remonta a los años sesenta. En esta década, el cambio cultural comienza a chocar con el régimen disciplinario de la fábrica, y surgen diversos movimientos para reclamar un trabajo más autónomo y creativo (Alonso Benito y Fernández Rodríguez, 2009). En el centro de trabajo, la movilización obrera rechaza el trabajo parcelado y repetitivo, según refleja Coriat (2001). En la sociedad, “se produce (...) una progresiva contradicción entre el régimen disciplinario del trabajo y la creciente libertad fuera del mismo” (Alonso Benito y Fernández Rodríguez, 2009, p. 234).

No obstante, relata Coriat (2000), el rechazo obrero no es únicamente al modelo de organización del trabajo, sino que también se rechazaba el trabajo parcelado y repetitivo. Esta idea estaba confirmada en el mundo obrero, pero no alcanzó a los círculos patronales y gubernamentales que siguieron con sus ideas.

Respecto al cuarto nivel, el fordismo como modelo de desarrollo que equilibra producción y consumo existe bastante consenso en torno a situar su crisis en los años 70, aunque los síntomas de agotamiento comienzan en la década anterior. Según explica Harvey (1998), a mediados de la década de los 60 en EE. UU. comienza a gestarse la crisis económica, fruto de la saturación de los mercados, el descenso de la productividad, los problemas fiscales y la aceleración inflacionaria, fruto de lo anterior. Aunque el estallido se retrasa por la política monetaria flexible de EE. UU. y Reino Unido (que a medio plazo provocó una mayor inflación), finalmente se produce en 1973 por la crisis mundial de los mercados inmobiliarios y el alza del precio del petróleo (Harvey, 1998). En el mercado de trabajo, se produjo “un crecimiento del coste laboral superior al de la productividad del trabajo y de un incremento del capital fijo respecto

del número de asalariados” (Bustelo Gómez, 1994, p. 159). Según Bilbao, esto se debe al efecto “spil over” que se produjo a principios de los años sesenta: “el rebasamiento de las alzas salariales de los sectores industriales con más productividad al resto de sectores” (Bilbao 2000:79).

La crisis del fordismo como modelo de desarrollo, se acompaña por la crisis del pacto social fordista. La salida de la crisis de los años 70 provocó la paulatina destrucción de “las regulaciones que el contexto socioeconómico keynesiano había construido sobre el factor trabajo como equilibrio sociopolítico a nivel (macro) del modo de organización (micro) taylorista y fordista del proceso de trabajo” (Alonso Benito, 2001, p. 69). Las políticas keynesianas son sustituidas por medidas neoliberales, que suponen un cambio en la correlación de fuerzas sociales y una restitución del poder de las élites económicas, según Harvey (2007). El paulatino debilitamiento de la norma de empleo tuvo como preámbulo el crecimiento del desempleo, para posteriormente afectar a las regulaciones a nivel macro (sociopolítico) y a nivel micro (organización y proceso de trabajo) (Alonso Benito, 2001). Se crea un círculo vicioso: “a medida que aumenta el desempleo, disminuye el poder de negociación y con ellos los salarios” (Bilbao, 2000b, p. 71). El modelo fordista es sustituido por el modelo flexible, que veremos en el siguiente capítulo.

En perspectiva, Berger y Offe (1992) consideran que los 25 de años de prosperidad fueron un periodo de excepción en el desarrollo capitalista. De igual manera, Breman y Van der Linden plantean que “la relación normal de empleo es un fenómeno histórico el cual tuvo impacto en una limitada parte del mundo durante un relativamente corto periodo de tiempo” (2014, p. 920). Para Kalleberg (2009), las tres décadas que van del final de la II Guerra Mundial a la crisis de los años 70 son un periodo de discontinuidad, marcado por la prevalencia de la seguridad, entre dos periodos de dominio de la flexibilidad. Kalleberg considera que no es simplemente un paréntesis, sino que se produce un movimiento pendular, en línea con el doble movimiento planteado por Polanyi (1989): de la flexibilidad a la seguridad y de la prevalencia del mercado a la constitución de contratos sociales.

CAPÍTULO 7: LA ERA DE LA FLEXIBILIDAD

“La flexibilidad es el eslogan de la época”, nos dice Bauman (2015, p. 157). Posiblemente la cita no podía ser más acertada, pues no hay una palabra más presente en los modelos, los discursos y en las prácticas de la organización del trabajo. La flexibilidad, como estrategia, opera en los distintos campos del sistema económico: productivo, tecnológico, organizativo, financiero, laboral e ideológico (Santos Ortega, 2003).

Además de intervenir en distintos niveles, este concepto tiene la particularidad de poder interpretarse e intervenir de maneras opuestas en el mismo plano. Wadhwa y Rao (2002), tras realizar una extensa revisión de la bibliografía y las prácticas empresariales sobre el tema, constatan que la definición de la flexibilidad difiere profundamente según quién y en qué contexto se defina. Como insiste Bilbao, “flexibilización y rigidez apuntan a significados diferentes que se concretan según la posición que se ocupe” (1999, p. 24). En el fondo, es una cuestión del poder que se tenga a la hora de distribuir el riesgo y la seguridad.

Para abordar las diferentes definiciones del concepto de flexibilidad y analizar este carácter ambivalente, se van a utilizar las cinco dimensiones del concepto de fordismo. Esto nos permite desentrañar los distintos significados del concepto y contraponerlos con el modelo anterior pues, como veremos, la flexibilidad se construye en gran medida en oposición con la rigidez o supuesta rigidez de la situación anterior. En este proceso de flexibilización se ubica, además, el proceso de precarización que estamos abordando.

7. 1. Significados de la flexibilidad I: la producción ligera y la especialización flexible

La flexibilidad como forma de organización del trabajo remite a una serie de modelos definidos de organización de la producción y a otros modelos más amplios y eclécticos de organización del trabajo. Siguiendo el esquema utilizado para analizar el fordismo, comenzaremos por la primera definición o dimensión de la flexibilidad, es decir, los primeros modelos concretos que se identificaron con la flexibilidad: la producción

ligera y la especialización flexible.

De la Garza et al. (2007), en el nivel del proceso productivo, identifica flexibilidad con el uso más eficiente de la mano de obra en el proceso de trabajo, propuesta que relaciona con el toyotismo. Este sistema ha recibido diversos nombres: sistema de producción Toyota (Ohno, 1988), “learn production” o producción ligera (Jones y Womack, 2012; Womack et al., 2017) o sistema “justo a tiempo” (Sayer, 1986). Ohno (1988), que fue durante dos décadas director de Toyota, sitúa el origen del modelo es la imposibilidad de aplicar el modelo fordista em Japón. Toyota opta por un modelo orientado a la demanda con un principio central: el “justo a tiempo”, que luego veremos. Este sistema se propone identificar y eliminar los despilfarros en la producción, el tiempo, el transporte de productos, los procesos productivos, el inventario, el movimiento de trabajadores y la calidad. El toyotismo, fruto de la necesidad de las condiciones socioeconómicas del Japón de la postguerra, aparece como modelo referente tras la crisis del fordismo en los años 70.

Womack, James y Roos (2012; 2017), con obras de gran impacto, popularizan las expresiones “learn production” y “learn thinking”, como expresión del nuevo paradigma productivo, que busca la flexibilidad en la producción, el aprendizaje continuo y la innovación permanente. Sayer (1986) define el modelo por uno de sus principios, el *just in time* (justo a tiempo), que se contrapone con el *just in case* (por si acaso) de la producción en masa: es decir, el producir lo necesario frente al producir por si fuese necesario. Este es el principio articulador de un sistema que apuesta por tres tipos de flexibilidad: “con respecto a las características del trabajo, con respecto a la capacidad de un proceso laboral específico para hacer frente a una variedad de productos y variación en los niveles de producción, y con respecto a la reestructuración” (Sayer, 1986, p. 58). Sayer reconoce que la síntesis que se ofrece homogeniza en exceso las realidades productivas diversas. No obstante, los distintos acercamientos ofrecen una modelo coherente que se basa, según Köhler (2001), en seis principios:

-La sincronización total, que intenta eliminar los siete tipos de despilfarros detallados por Ohno (1988), que se han mencionado anteriormente.

-El justo a tiempo, que en vez de maximizar la producción lo que se intenta es que cada equipo y unidad de negocio produzca exactamente la cantidad que necesita el siguiente eslabón, de tal manera que se intenta ajustar la producción a la demanda, es decir, “producir lo ya vendido”. Esto invierte la lógica interior, pues la producción en vez de “empujar” desde las unidades más básicas, se “tira” desde el cliente; es necesario “pensar al revés”, utilizando la ilustrativa expresión de Coriat (1993).

-La mejora continua, que se desarrolla con un proceso de incrementalidad, de pequeñas mejoras en que participan todos los trabajadores, con el objetivo de conseguir eliminar los defectos y generar una dinámica de innovación permanente.

-La externalización, que disminuye el tamaño de las plantas, subcontratando las actividades no centrales.

-La organización en unidades de negocio auto-responsables. Este principio supera los límites de la gestión multidivisional sloanista (Womack et al., 2017), promoviendo la competencia entre unidades dentro y fuera.

-El trabajo en equipo, auto-organizado, lo que contribuye a eliminar personal de control y disminuir los niveles jerárquicos.

Mientras se difundían los principios de la producción ligera, en los años 80 surge otra alternativa al fordismo basada en el estudio de regiones de Alemania e Italia, donde habían surgido distritos industriales especializados, que también habían sobrevivido con éxito a la crisis de los años 70. Se trata de la especialización flexible, que es “una estrategia que consiste en innovación permanente, en la adaptación a los incesantes cambios en lugar del intento de controlarlos. Se basa en un equipo flexible (polivalente); en unos trabajadores cualificados, y en la creación, por medio de la política, de una comunidad industrial que solo permita las clases de competencia que favorecen la innovación” (Piore y Sabel, 1990, p. 29). Es un modelo que se basa en la cooperación entre las empresas y el mantenimiento del modelo productivo artesanal, combinado con la innovación. Por eso se define como una alternativa neo-artesanal. La cooperación y la innovación permanente para las pequeñas y medianas empresas federadas, solo es posible con una intervención pública.

7. 2. Significados de la flexibilidad II: la flexibilidad como principio general de la organización del trabajo

La producción ligera y la especialización flexible son tipos ideales de organización de la producción, que destacan una serie de principios haciendo abstracciones de elementos que consideran secundarios; sin embargo, son construcciones integrales y concretas. Existe otra forma de entender la flexibilidad como principio general de organización del trabajo. Esta segunda definición o nivel de la flexibilidad tiene, como veremos, dos elementos: la flexibilidad, que a su vez tiene dos dimensiones, interna (la capacidad de innovar y adaptarse al contexto) y externa (la voluntad proactiva de transformar el entorno); y la reestructuración, que puede ser horizontal (intenta descentralizar y reducir la organización, concentrándose en las actividades centrales) y vertical (apuesta por las jerarquías planas y la auto-organización). Wadhwa y Rao (2002) proponen definir la flexibilidad gerencial como “la capacidad proactiva de un sistema para gestionar los cambios en su entorno de manera efectiva y eficiente” (Wadhwa y Rao, 2002, p. 6). Esta definición subraya la “proactividad” del sistema para no sólo adaptarse a la flexibilidad requerida por el contexto, sino explorar y explotar todas las posibilidades de flexibilización del sistema.

La aplicación de la flexibilidad lleva a un nuevo tipo de empresa que, según las preferencias de los autores, se denomina empresa red (por ejemplo: Boltanski y Chiapello, 2002; Castells, 1997) o empresa flexible (por ejemplo: Atkinson, 1984; J Atkinson y Meager, 1986; Atkinson y Gregory, 1986; Volberda, 1996). Castells promueve el concepto de empresa red, que define como “aquella forma específica de empresa cuyo sistema de medios está constituido por la intersección de segmentos de sistemas autónomos de fines” (1997, p. 226). Los componentes de una red no solo son autónomos, sino que pueden formar parte de otras redes. El funcionamiento óptimo de una empresa red dependerá de su capacidad de conexión entre las partes y la consistencia, es decir, el grado en que la red y los segmentos comparten fines comunes.

Según explica Castells (1997), el modelo de empresa red aprende de la producción ligera, de la especialización flexible, de las estrategias de interconexión entre empresas y las empresas horizontales. La interconexión añade flexibilidad al sistema y la empresa

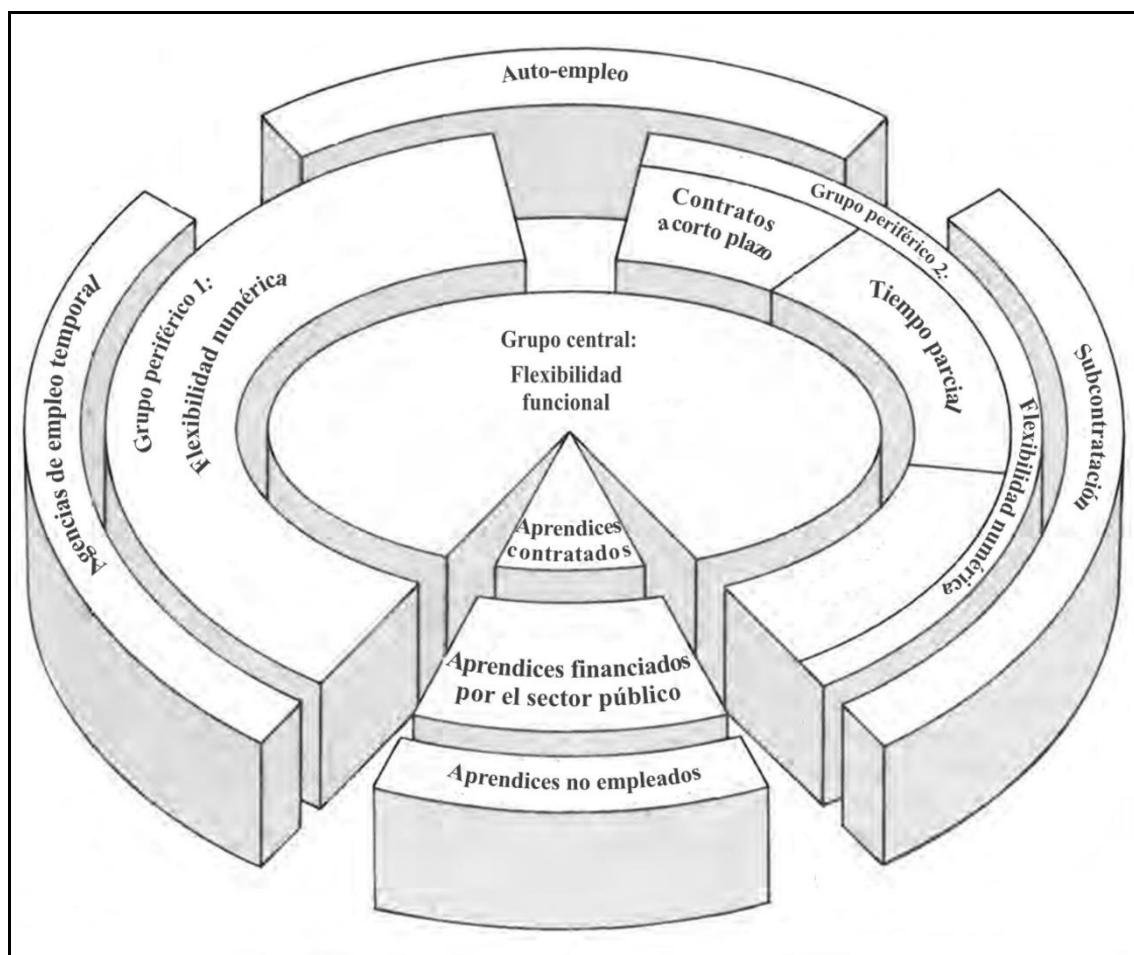
horizontal adaptabilidad al convertirse en una red descentralizada y en que cada parte sea autónoma. El siguiente paso es conformar una red de redes.

Boltanski y Chiapello (2002) realizan un amplio estudio comparativo entre los textos de gestión empresarial en los años 60 y en los años 90. Frente a los modelos fordistas, que promueven la producción en masa y la integración vertical, los elementos claves de la empresa red son la flexibilidad e innovación. También hay un rechazo a las jerarquías y, en general, a la organización burocrática. En esta línea, modelos de empresas como los de Semler (1993) proponen empresas totalmente horizontales.

La empresa flexible aparece como un modelo más amplio y gradual que el de empresa red. Volberda define la flexibilidad de esta empresa como “el resultado de la interacción entre la capacidad de control y respuesta de la organización y la capacidad de control dinámico de la administración” (1996, p. 360). Es decir, la flexibilidad requiere de control y estabilidad, se encontraría a medio camino entre la rigidez y la excesiva ductilidad. Esta aparente contradicción es lo que Volberda denomina “paradoja de la flexibilidad”. La empresa flexible requiere de una capacidad de adaptación y de control mayor que la organización planificada o burocrática. La adaptabilidad sin control lleva a caer en una forma empresarial caótica.

En Volberda (1996) vemos que la flexibilidad es analizada como un fenómeno gradual y multidimensional. Por un lado, distinguimos entre flexibilidad interna, la capacidad de adaptación, y flexibilidad externa, la disposición para influir en el contexto. Por otro, se distingue la flexibilidad según la variedad y la velocidad de las competencias o recursos de la gerencia. Así, diferencia entre la flexibilidad estable (variedad y velocidad bajas), que consiste en procedimientos estables para optimizar los resultados; flexibilidad operacional (velocidad alta y variedad baja), que es la más común y que consta de rutinas aprendidas para responder a cambios que son habituales; la flexibilidad estructural (variedad alta y velocidad baja), que es la capacidad para modificar la estructura de la organización; y la flexibilidad estratégica, que permite adaptar las metas de la organización al contexto.

Figura 7.1: La segmentación del trabajo en la empresa flexible



Fuente: Atkinson (1984, p. 16) y Atkinson y Meager (1986, p. 4). Traducción propia.

Atkinson (1984), en una serie de contribuciones de gran influencia para entender la flexibilidad laboral, se centra en el nuevo modelo de gestión de la fuerza de trabajo de la empresa flexible. Describe tres tipos de flexibilidad que las empresas aplican sobre el mercado interno de trabajo:

-La flexibilidad numérica, que consiste en ajustar el número de empleados o las horas trabajadas a la demanda de fuerza de trabajo.

-La flexibilidad funcional, que es la capacidad para modificar las funciones y tareas que desarrollan los trabajadores.

-La flexibilidad financiera o de pago, que implica remunerar el trabajo en función de la

situación del mercado externo y utilizar los incentivos económicos para promover la flexibilidad funcional.

El distanciamiento, es decir, la subcontratación del trabajo que permite sustituir contratos laborales por contratos mercantiles es un cuarto instrumento de gestión de la mano de obra; aunque no es una forma de flexibilidad sino una alternativa a la flexibilidad interna (Atkinson y Meager, 1986). La aplicación de los cuatro instrumentos de flexibilización configura una empresa dividida en tres sectores de trabajo, tal como se observa en el diagrama:

-El grupo central de trabajo estable, al que se aplica la flexibilidad funcional.

-El grupo periférico, al que se aplica la flexibilidad numérica. A su vez se divide en un grupo 1, de contratos temporales, y un grupo 2, al que se aplica también la flexibilidad funcional.

-El grupo externo, de trabajadores de subcontratas, autónomos y de empresa de trabajo temporal.

La gestión de la fuerza de trabajo es distinta en los distintos segmentos de trabajadores, según explica Atkinson (1984). En el grupo central, donde se aplica la flexibilidad funcional, la gestión está centrada en el empleado; por el contrario, en el grupo externo, está centrada en el puesto de trabajo. El estilo de gestión es participativo en el grupo central, siguiendo el ideal toyotista, pero con los externos se prefiere un estilo directivo. El control y los incentivos también son diferentes: en el grupo central, se controla el desarrollo del trabajo, se valora la actividad y se remunera por tiempo trabajado; mientras, entre los externos, se controla que el trabajo entregado responda a lo contratado, se valora el tiempo de entrega y se remunera por trabajo realizado. En el capítulo dedicado a la segmentación, veremos los mecanismos por lo que, según Atkinson y Meager (1984; 1986) se decide que un puesto de trabajo se sitúe en el segmento central, periférico o externo, y los procedimientos distintos de reclutamiento.

Los modelos de organización del trabajo basados en la flexibilidad apuestan por un proceso de reestructuración vertical y horizontal de la empresa. Verticalmente, el

modelo ideal de empresa tiene cada vez menos altura. Para Castells (1997), “el cambio principal” es “el paso de las burocracias verticales a la gran empresa horizontal”. Horizontalmente, la gestión empresarial, desde los años 80, promueve la subcontratación, lo que provoca la multiplicaciones y dispersión de las empresas (García Calavia, 2009). La jerarquía pierde importancia, como comprueban también Atkinson y Meager (1986), pero cobra cada vez más importancia estar dentro o fuera de la empresa central. La jerarquía vertical es sustituida por la jerarquía horizontal, lo que no tiene por qué redundar en una mayor participación o cercanía en la toma de decisiones. La empresa flexible combina la concentración directiva con la dispersión organizativa, como ilustra el estudio de caso recogido por Rivas (2004). Como explica Volberda (1996), la flexibilidad exige incluso un mayor control que la organización planificada.

La empresa flexible supera el principio de integración vertical fordista por la subcontratación toyotista. Pero, en su forma de organización la producción, la nueva empresa integra modelos variados, desde los más modernos o los más arcaicos en las cadenas productivas internacionales (Alonso Benito y Fernández Rodríguez, 2009). El modelo es compatible con la fragmentación, la externalización y, en su caso, la deslocalización con el objeto de abaratar los costes laborales (Calderón y López Calle, 2010), combinando taylorismo y flexibilidad. Pero, frente al modelo japonés, el modelo flexible híbrido no ofrece garantía de continuidad ni de promoción (Alonso Benito y Fernández Rodríguez, 2009).

Distintos estudios de caso ilustran la aplicación del modelo de empresa flexible a España. Castillo y López Calle (2003), en uno de los estudios más emblemáticos y pioneros de este tipo, “Los trabajadores del Polo”, analizan la organización del trabajo en torno a la planta de Volkswagen en Pamplona. La empresa se organiza en red y las cadenas de suministros siguen el principio de “justo a tiempo”, pero en los distintos segmentos productivos la organización y las condiciones de trabajo cambian radicalmente. Los trabajadores centrales y periféricos suman cuatro millares, mientras que los externos calculan que superen los 20.000, en un entramado de cerca de 280 empresas. La red va desde los trabajadores de la planta central a las trabajadoras de la economía sumergida que realizan el cableado en sus hogares, en una “cadena de

montaje” extendida por un extenso territorio.

La dispersión ligada a la flexibilidad puede llevar a extremos. Volberda (1996) habla de la “empresa caótica”, en que la dispersión ha llevado al extremo de que la dirección ha perdido el control de la empresa. En otros casos, estas formas extremas pueden ser funcionales a los objetivos de la gerencia. Castells habla de la “compañía hueca”: “una empresa especializada en la intermediación entre la financiación, la producción y las ventas al mercado en virtud de una marca comercial prestigiosa o una imagen comercial” (1997, p. 214). Para Crouch, “el mismo hecho de tener un negocio principal (...) se ha convertido en un signo de rigidez. Las compañías más avanzadas externalizan y subcontratan prácticamente todo a excepción de la sede central, en la que se toman las decisiones estratégicas y financieras. A pesar de gestionar la marca, la sede central tiene muy poca relación con el proceso real de producción” (2004, p. 61). Esto no hace desaparecer al capital y las relaciones de clase clásicas. Aunque una parte de los accionistas es volátil, para Crouch los “verdaderos magnates corporativos” permanecen.

7. 3. La flexibilidad como instrumento de control

El problema del control siempre es central en la estrategia gerencial, como afirma Hyman (1987). Para Gintis, la organización de la empresa es “el resultado de una lucha (si bien una lucha desigual) entre el capital y el trabajo en torno a la tasa de explotación de este último” (1983, p. 157). Pero con el nuevo tipo de empresa en red o flexible y la importancia de la autoorganización, adquiere una renovada relevancia (Volberda, 1996). Por un lado, las crisis y el paro tienen un efecto disciplinante. Es lo que denomina Alonso la flexibilidad defensiva: “una forma de desregulación normativa y de endurecimiento de las condiciones de contratación del trabajo – sobre todo en el nivel salarial – utilizando los efectos disciplinarios de la crisis para intentar recomponer la tasa de ganancia” (2001, p. 70). Por otro lado, la empresa utiliza la externalización, la fragmentación o las tecnologías de la información y la comunicación que abren nuevas posibilidades para el control al detalle del proceso de trabajo (Alós Moner, 2008). En última instancia, para Alos, “los cambios introducidos en sus modelos organizativos y formas de gestión responden en esencia a un conflicto por el control del proceso de trabajo” (2008, p. 125). La delimitación más laxa de las tareas contrasta con un aumento

y diversificación del control empresarial (García Calavia, 2009).

Por último, estos elementos disciplinantes convergen en un control ideológico-cultural, que es la forma más característica del nuevo modelo empresarial. El control del trabajo en la empresa flexible, para Alonso y Rodríguez (2009), se basa más en la manipulación ideológica que en la coerción, se trata de una disciplina cultural. Esta manipulación garantiza la “autoexplotación”, que es más eficiente y más barata que el control directo taylor-fordista, y que puede complementarse con el control informático. Para estos autores, en esta manipulación es muy importante la cultura corporativa que intenta difundir una comunidad de valores basados en los nuevos discursos empresariales.

Boltanski y Chiapello, en su referido estudio sobre los textos de gestión empresarial, comprueban el uso cada vez más relevante de nociones como la “implicación de personal”, las “motivaciones intrínsecas, la “cultura y valores de empresa”, etc. (2002, pp. 127–128). El control está presente de una manera más sutil y es revestido con un lenguaje que exalta la autonomía (Santos Ortega, 2008). Alonso y Rodríguez (2009) hablan de “proactividad exigida”, en la medida en que los riesgos de la empresa son asumidos por el trabajador: “toda la triunfal, inflamada y generalizada retórica de la nueva gestión de personas, recursos humanos o competencias, siempre hablando del valor de la habilidades y emociones, no deja de ser la otra cara de un modelo de uso de la fuerza de trabajo y de organización económica centrada en el traspaso hacia las personas concretas de los costes (materiales e inmateriales, económicos y psicológicos) de explotación de la empresa-red” (2009, p. 248).

El auto-control ya era un elemento importante en la empresa taylorista-fordista para controlar a los empleados del segmento superior del sector primario (Piore, 1983). La extensión de los empleos cualificados, en los que la supervisión directa es más complicada (Alonso Benito y Fernández Rodríguez, 2009), hacen necesaria la extensión de esta disciplina interiorizada. Pero en la empresa flexible adquiere una nueva relevancia.

Tabla 7.1: **Management liberador en comparación con el managemet cultural y el taylorista/burocrático**

Características	Taylorismo/burocracia	Management cultural	Management liberador
Objetivo	Formalizar y despersonalizar el trabajo y los empleos	Promover el compromiso de los trabajadores con la empresa	Capturar las cualidades y conocimientos informales del empleado
Justificación	Superioridad del management científico	Entender la empresa como una familia	Liberación de la persona para expresarse, jugar, divertirse, etc.
Regulación de la división entre vida y trabajo	Demarcación estricta entre lo personal y lo laboral	Cultura de empresa cerrada a la vida personal	Se promueve la expresión del estilo de vida y sexualidad personal
Beneficios teóricos para los empleados	Más eficiencia y más salario, trato imparcial e igualitario	Sentido de permanencia, ambiente menos alienante	Autenticidad y flexibilidad

Fuente: elaboración propia a partir de Fleming (2014, p. 882).

La empresa flexible “reconoce que necesita desesperadamente todas esas cualidades sociales y no comerciales del trabajador que con tanta frecuencia se encuentran fuera de las estructuras de la racionalidad económica formal (y son desterradas bajo los modos de dominación más antiguos que se encuentran en la burocracia y la fábrica clásicas)”

(Fleming, 2013, p. 53). Frente a los modelos burocráticos, la gerencia desarrolla el management cultural y, por último, el denominado management liberador. El management liberador rompe la división entre trabajo y “vida” al dar más importancia de los atributos y valores informales y no laborales (Fleming, 2014). Para Fleming, la creciente importancia de lo inmaterial y lo subjetivo reproduce la contradicción entre las fuerzas productivas (la cooperación y la vida en si misma) y las relaciones de producción capitalista.

Fleming (2014) aplica el concepto de biopoder de Foucault a la organización del trabajo. El biopoder es un mecanismo para la autoexplotación, el control de las cualidades afectivas y emocionales y la utilización de las habilidades de aprendizaje e innovación, en general para la apropiación de las cualidades subjetivas de la fuerza de trabajo. Frente al management liberador, Fleming prefiere hablar de biocracia, como forma de organización que se basa en el bio poder. La biocracia tiene cuatro elementos característicos:

-Subjetividad social: el biopoder promueve las cualidades y atributos personales en beneficio de la empresa.

-Espacio: se estimula a personalizar el espacio con signos y elementos personales

-Tiempo: el trabajo se extiende por todo nuestro tiempo

-Valorización económica: se apropia de trabajo e innovaciones fuera del ámbito laboral.

7. 4. La flexibilidad como modelo de acumulación

Otra forma de definir la flexibilidad es como un régimen de acumulación nuevo, que sustituye al fordismo. El régimen de acumulación flexible, en palabras de Harvey, “apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo. Se caracteriza por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa” (Harvey, 1998, pp. 170–171). Hyman (1987)

destacaba tres transformaciones características del nuevo modelo de acumulación: la reestructuración radical de la producción a escala mundial, la reorganización de las grandes empresas y el debilitamiento de la intervención del Estado. Tras estas transformaciones de la producción, las empresas y el Estado, se produce un movimiento de fondo que supone el aumento cualitativo y cuantitativo del capital financiero: la financiarización.

Rubery (2015), como hemos visto, señala que la financiarización, junto a la flexibilización, la fragmentación y la feminización, son las cuatro tendencias claves en la transformación del trabajo en las últimas cinco décadas. Identifica financiarización como el desplazamiento de la centralidad de los valores productivos a los valores financieros. La preponderancia del capital financiero no es un fenómeno nuevo, pero la financiarización supone un salto cuantitativo y cualitativo. De esta manera, Martínez González-Tablas define este fenómeno, de forma genérica, como “la situación que se deriva de la confluencia de cambios que inducen un aumento en la cuantía, complejidad, centralidad y autonomía de las finanzas” (2007, p. 282). Se produce un incremento del negocio y de los ingresos financieros, con un mayor peso de los mercados bursátiles en el PIB de cada nación. También se produce una tendencia al aumento del endeudamiento de los distintos actores económicos: Estado, empresas y familiares.

La financiarización transforma las prácticas de las empresas y los Estados. Las empresas “cogidas entre la aguada competencia del mercado de productos y las altas exigencias de rentabilidad de los mercados financieros” tienden al endeudamiento, el énfasis en el corto plazo y la reestructuración flexible (Martínez González-Tablas, 2007). Los Estados se vuelven “empresariales”, en un contexto de fuerte competencia y se centran en mantener un clima favorable a la inversión; aunque es necesario subrayar que los Estados conservan una alta capacidad de intervención, e incluso los gobiernos más comprometidos con la no-intervención o neoliberales han optado por políticas intervencionistas, según los acontecimientos (Harvey, 1998). La pérdida de centralidad de los valores productivos (Rubery, 2015) y el alto nivel de desempleo estructural, ligado al régimen de acumulación flexible (Harvey, 1998) son elementos que redundan en una mayor asimetría del mercado de trabajo.

7. 5. La flexibilización del modelo de empleo

De la Garza et al. (2007) identifican tres tipos de flexibilidades: en el proceso de productivo que se centra en el uso más eficiente de la mano de obra en el proceso de trabajo, propuesta que podemos identificar con el toyotismo; en el mercado de trabajo, que se centra en la eliminación de las supuestas rigideces del mercado de trabajo; y en las relaciones laborales. Las dos últimas se refieren al desarrollo de un modelo de empleo flexible, que va imponiéndose al modelo fordista.

Para Castells, esta transformación está provocada por los cambios organizativos y tecnológicos: “la flexibilidad de los procesos y mercados laborales inducida por la empresa red, y permitida por las tecnologías de la información, afecta profundamente a las relaciones sociales de producción heredadas del industrialismo, introduciendo un nuevo modelo de trabajo flexible y un nuevo tipo de trabajador: el de tiempo flexible” (1997, p. 321). Sin embargo, desde otros puntos de vista no se sitúa los procesos de cambios productivos como causa de la flexibilidad, sino como un instrumento de esta. Como resumen Harrison y Bluestone, “el común denominador de muchas, sino de todas, las innovaciones gerenciales ha sido un asalto al coste del trabajo” (1988, p. 51).

En todo caso, la flexibilidad se caracteriza por la paulatina imposición de la regulación mercantil frente a la regulación estatutaria o la negociada (Standing, 2000). La flexibilidad erosiona los ámbitos de seguridad característicos del modelo de empleo anterior. Standing cita los siguientes tipos de flexibilidad:

- Salarial, que modifica la composición del salario, reduciendo la parte fija y las partes del salario social no monetaria, y debilita la seguridad en el ingreso.
- Del empleo, que aumenta las contrataciones temporales, a tiempo parcial o las subcontrataciones.
- Funcional, que debilita las carreras profesionales y, por tanto, la seguridad en el puesto de trabajo.

Este proceso de transformación es desigual, afectando de manera distinta a colectivos y

territorios. La flexibilización se relaciona con el género, la edad y la nacionalidad, siendo los colectivos que tienen una posición secundaria en el orden social los colectivos que sufren un mayor deterioro en sus condiciones de trabajo (Prieto Rodríguez, 2002). También se observan importantes diferencias por países, debido a las grandes diferencias de sistemas industriales, legislación laboral y sistema social de protección (Rubery, 1989).

La flexibilización del empleo va acompañada de la transformación del sistema de relaciones laborales. Para Kochan Katz y MacKersie (1993), los primeros síntomas se producen en Estados Unidos en los años 70. El contexto en que surge este cambio está caracterizado, como hemos visto, por el predominio del capitalismo financiero y hegemonía de los discursos neoliberales; el proceso de desindustrialización, descentralización y externalización; los cambios en la organización interna de la empresa (del departamento de personal se pasa al departamento de recursos humanos); y el aumento estructural del desempleo. Por un lado, se produce un descenso de la afiliación sindical. La posición sindical se debilita a nivel cuantitativo, especialmente en el sector privado, y a nivel cualitativo, con una pérdida de peso en los sectores más dinámicos de la economía. Por otro lado, se refuerza la oposición patronal a la presencia sindical en las empresas y los empresarios toman la iniciativa en el cambio de las relaciones laborales. Kochan, Katz y MacKersie destacan que los empresarios toman un papel activo en este cambio del sistema de relaciones laborales, aprovechando la oportunidad para modificar el sistema normativo.

En esta modificación, juega un papel fundamental el ascenso de un nuevo paradigma de gestión de las relaciones laborales, que se ejemplifica con el paso del departamento de personal se pasa al departamento de recursos humanos (Kochan et al., 1993). Las políticas de gestión de los recursos humanos dominantes se basan en el principio de que “capital y trabajo tienen la misma comunidad de intereses y, por tanto, la esencia de las relaciones laborales es la cooperación y el consenso; mientras que el conflicto es un elemento exógeno a la organización” (Martín Artiles y Miguélez, 1999, p. 93). Las prácticas de gestión son microcorporativas, se promueve una identidad colectiva y se prefiere la individualización de la negociación laboral. El conflicto es percibido como un elemento externo y tiende a identificarse con factores personales, por lo que se

“psicologiza”, como describen Martín Artiles y Miguélez.

7. 6. El fordismo y la flexibilidad como paradigmas idealizados

La precarización de las condiciones laborales se suele enmarcar en un contexto de crisis del fordismo y emergencia de la flexibilidad. En estos dos capítulos hemos visto el fordismo y la flexibilidad en varias dimensiones que, aunque están interrelacionadas, nos ayudan a diferenciar los distintos procesos de transformación. Las distintas definiciones han de ser entendidas como paradigmas o tipos ideales, que destacan los elementos singulares y característicos de los fenómenos sociales (Weber, 1984a). La flexibilidad o las flexibilidades, como paradigmas de formas de organización del trabajo, todavía tienen un grado de elaboración y concreción menor que el fordismo. Puede parecer paradójico, dado que el supuesto periodo de hegemonía del fordismo se alargó menos de tres décadas y el periodo de flexibilidad lleva durando más de 40 años. Esto puede deberse a que la percepción de los tipos ideales requiera cierta distancia pues, de hecho, gran parte de las caracterizaciones del fordismo fueron posteriores a su crisis.

Es importante subrayar el carácter idealizado del fordismo para no caer en la tendencia de contrastar tipos ideales del pasado con la realidad compleja actual. Este “contraste mitológico”, en palabras de Wallerstein (1988, p. VIII), lleva a apartar los factores de continuidad y sobre representar los elementos de cambio. También hay que recordar que esta construcción de definiciones generales pasa por alto las características concretas nacionales, como veremos cuando veamos el desarrollo del fordismo en España. Por último, las definiciones de fordismo y flexibilidad en varios niveles ayudan a distinguir los fenómenos de cambio.

En la primera dimensión o nivel hemos visto la caracterización del fordismo como una forma de organización de la producción concreta, puesta en marcha por Ford, fruto de la síntesis de elementos originales y no originales. En los años 80, en el marco de la crisis del fordismo, se popularizan formas de organización de la producción como el toyotismo y la especialización flexible. Estas son formas de organización que podemos considerar puras, mientras que en el segundo nivel hemos definido formas de

organización del trabajo más generales. De esta manera, la producción en masa incorpora elementos del fordismo, el sloanismo, el taylorismo y la organización burocrática. Por el contrario, la empresa flexible o empresa en red, se caracteriza por poner el énfasis en la descentralización en contraste con el principio de integración vertical fordista. Pero cada unidad dentro de la empresa flexible utiliza formas de organización híbridas, combinando elementos nuevos con prácticas fordistas. En el tercer nivel, el relativo a los métodos de control, en la producción en masa se privilegia el sistema de normas y la disciplina panóptica (basada en el control directo taylorista) o técnica (basada en la organización en torno a la maquina fordista); mientras que la empresa flexible se basa más en el auto-control basado en la interiorización de los objetivos y las normas, aunque en ambos casos los métodos se entremezclan.

Tabla 7.2: **Significados contrapuestos del fordismo y la flexibilidad**

Dimensiones / nivel	Fordismo	Flexibilidad
Organización de la producción	Modelo original de Ford	Producción ligera y especialización flexible
Organización del trabajo	Producción en masa: integración laboral	Empresa flexible o en red: descentralización
Forma de control	Normas y control externo	Auto-control
Modo de acumulación	Articulación de la producción y el consumo de masas	Financiarización: predominio de los valores financieros y tendencia al endeudamiento
Relaciones laborales	Pacto social entre capital y trabajo	Individualización y fragmentación

Fuente: elaboración propia.

En el cuarto nivel se contrasta el modo de acumulación fordista, basado en la

articulación de la producción y el consumo de masas, con el modo flexible. El equilibrio de la producción y el consumo requiere un pacto social amplio, con el desarrollo del sistema tripartito de relaciones laborales, el estado del bienestar, etc., pacto social que entre en crisis a partir de los años 90. En estos últimos niveles se comprueba la falta de concreción de la flexibilidad como paradigma.

CAPÍTULO 8: DE LA NORMA SALARIAL DE EMPLEO A LA NORMA FLEXIBLE

El fordismo y la flexibilidad remiten a dos normas para entender el trabajo, normas dinámicas que surgen y están en contraste con la práctica de los individuos. Las teorías sobre la precariedad nos hablan de una norma en crisis, la norma salarial de empleo, y una norma emergente, la norma flexible. En este capítulo vamos a definir ambas normas. Pero en el periodo actual, marcado por el paro estructural y una frontera cada vez menos nítida entre trabajo y desocupación, también emerge una norma del desempleo, idea que vamos a explicar someramente.

8. 1. La norma salarial de empleo

Muchas de las definiciones de precariedad que hemos visto en el capítulo anterior remiten a una relación laboral no precaria. La precariedad se define por la ausencia de ciertas características consideradas normales o justas. Estas características corresponden a los que, según los autores, se denomina condición salarial o norma salarial de empleo (Castel, 1997, 2010, Prieto Rodríguez, 2002, 2007; Prieto Rodríguez, Arnal Sarasa, Caprile Elola-Olaso, y Potrony Hernando, 2009), modelo de empleo fordista (Standing, 2000) o, simplemente, buen empleo (Kalleberg, 2009, 2011). Esta norma no define el empleo como ausente de explotación, pero sí que marca las reglas en que se va a producir la relación social laboral. Castel (1997), como hemos dicho anteriormente, plantea que las relaciones de empleo pasan por tres momentos: la condición proletaria, la condición obrera y la condición salarial. La condición salarial está definida por cinco condiciones:

-La identificación precisa de la población activa, del salariado y una separación clara y rígida con la población inactiva.

-La fijación del trabajador a su puesto de trabajo y una organización del trabajo taylorista, con tareas y tiempos definidos “racionalmente”.

-El salario permite el acceso al consumo de masas, proceso ligado a lo que conocemos

como fordismo.

-El trabajador es elevado a sujeto social con el acceso a los bienes comunes: la propiedad social y los servicios públicos.

-El desarrollo del derecho del trabajo, que dotaba a la relación salarial de un estatus social colectivo más allá de la relación individual entre empleador y empleado.

Según explica Castel (1997), esta serie de derechos asociados a la condición salarial avanzan en la medida en que se extiende la salarización, por el sector servicios, por los empleos profesionales e incorporando a las mujeres al trabajo asalariado; mientras el trabajo manual pierde centralidad. La condición salarial no significa igualdad, sino que las diferencias sociales se definen, también, en la posición que se ocupa en el salariado.

Standing (2000) habla de modelo de empleo fordista, definido por una regulación social que se refuerza con la regulación estatutaria (la legislación laboral) y la regulación por voz, con el desarrollo de la negociación colectiva. El modelo está caracterizado por “siete ámbitos de seguridad” (2000, pp. 97–98):

-Seguridad en el mercado de trabajo, que garantizaba oportunidades de empleo en una época caracterizada por el pleno empleo.

-Seguridad en el empleo, por la continuidad y protección frente al despido.

-Seguridad en el puesto de trabajo, con el desarrollo de una carrera profesional.

-Seguridad en el trabajo, con regulación de la seguridad laboral.

-Seguridad en el mantenimiento de la cualificación laboral, por el desarrollo de la formación profesional.

-Seguridad en los ingresos, garantizado por el establecimiento de un salario mínimo, por aumentos negociados colectivamente, por un sistema de seguridad social para las situaciones de paro y jubilación y, por último, por la cobertura gratuita (sanidad y educación, principalmente) garantizados por los servicios públicos.

-Seguridad en la representación, con el reconocimiento de los derechos de representación colectiva y huelga.

Kalleberg (2011) define las características de un “buen empleo” como un puesto de trabajo que reúna las condiciones socialmente aceptables: buen salario con posibilidades de crecimiento, protegido socialmente, con autonomía, con control de horario y del que controlemos su finalización. Estas cualidades del buen empleo tienden a caminar juntas.

En España, el “buen empleo” está definido por lo que Prieto (2002) denomina “norma social salarial del empleo”. Para Prieto el puesto de trabajo ideal, que se plasma en la legislación tiene las siguientes características: asalariado; estable; a tiempo completo, con un horario limitado y ordenado; con una retribución fijada por la negociación colectiva con un mínimo marcado por el Estado; con tareas y funciones marcadas por la categoría profesional; con derechos sindicales reconocidos; con protección social y económica por desempleo, incapacidad transitoria y jubilación; con una tendencia a la mejora permanente en seguridad, retribución, protección y reconocimiento social; corto periodo de transición laboral; que prioriza lo colectivo; y, por último, tiene una alta aceptación y legitimación social. En nuestro país, estas características se desarrollan en la legislación laboral de la época, como la Ley de Relaciones Laborales de 1976, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la Ley Básica de Empleo de 1980 (Prieto Rodríguez, 2002).

Una finalidad fundamental de esta norma social del empleo es que perseguía desmercantilizar (reducir la incidencia del mercado) y desjerarquizar (limitar las prerrogativas del empleador) el trabajo (Prieto Rodríguez, 2002), proporcionado seguridad tanto hacia fuera como hacia dentro del puesto de trabajo. En esta norma o “estatuto salarial” primaba la definición colectiva del salario y las condiciones laborales a través de la negociación sindical frente al cálculo individual (Calderón y López Calle, 2010).

La norma social del empleo estable se enmarcaba en un pacto social amplio (Prieto Rodríguez, 2002), en que el desarrollo de los derechos laborales y los derechos sociales, a través del desarrollo del Estado del Bienestar, iban de la mano. Se configuraba un

régimen social de empleo definido por esta norma salarial. Denominamos régimen de empleo o régimen de “flexibilidad/calidad/seguridad” al “conjunto de instituciones y normas sociales (legislación, convenios colectivos o de empresa...) que determina un cierto nivel de flexibilidad en la relación laboral, en la seguridad del empleo y en la calidad de este para cada país, como resultado final de la acción colectiva” (Laparra Navarro, 2006, p. 19).

8. 2. La norma de empleo flexible

El empleo estable y con derechos sigue siendo mayoritario en los países de la OCDE (Lewchuk, 2017). Sin embargo, Kalleberg (2009) considera que el periodo actual tiende a asemejarse al periodo pre-fordista (aunque él no utiliza esta expresión tan conflictiva) en el predominio de las fuerzas del mercado y de la inseguridad laboral. Sin embargo, subraya que la precariedad actual tiene características distintas, que veremos posteriormente. En el periodo actual, frente a la norma salarial de empleo, surge la “norma de empleo flexible” (Prieto Rodríguez, 2002; Prieto Rodríguez et al., 2009) o la “norma precaria de empleo” (Bilbao, 2000b). Para Bilbao (2000) se caracteriza por la no aplicación de la legalidad y el debilitamiento, hasta casi desaparecer, de las formas colectivas de negociación. De esta forma la norma precaria se define por la ausencia de normas.

Para Prieto, la norma de empleo flexible se puede definir como “el conjunto de normas y prácticas sociales que facilitan la adecuación del trabajo y del trabajador a los requerimientos de la economía y de la empresa” (2002, p. 100). En consecuencia de esto, las características que, para Prieto, definen el empleo flexible son: la inseguridad y la inestabilidad de la contratación; el tiempo de trabajo es ordenado en función de los intereses empresariales; la desigualdad y la dispersión retributiva; el retroceso de los derechos de representación sindical y negociación colectiva; la protección social se rige más por criterios de capitalizaciones; se trunca la seguridad de la mejora permanente; el periodo de transición laboral se alarga; se prioriza lo individual; y, todo esto, avanza con una baja legitimación social.

En la actualidad, el régimen social de empleo en España, para Pérez de Guzmán Padrón

y Prieto Rodríguez (2015) se caracteriza por: una política de empleo que promueve la desregulación y la protección social asistencial; un modelo productivo en el que predominan las ramas de escasa productividad y la fragmentación empresarial; unas relaciones laborales desequilibradas a favor del poder empresarial; y una jerarquización social extralaboral marcada por la desigualdad de género.

8. 3. El desempleo flexible

Hemos visto con la precariedad los límites entre ocupado y parado, que siempre han sido problemáticos, se hacen más poroso, como ya apuntaba Bilbao (2000b), y aumentan las zonas grises entre empleo, desempleo e inactividad (Beck, 1998). Pero también se produce una resignificación de la concepción social del desempleo, que cada vez se percibe más como un problema individual y menos como un problema colectivo. El paro es, según lo define Serrano (2009), un “significante flotante”, cuyo contenido depende del contexto histórico y la correlación de fuerzas sociales. Como vemos en Pugliese (2000), su significado se ha transformado a lo largo de la historia.

Podemos señalar distintos aspectos de esta transformación, que Santos y Serrano (2006) describen como un “giro copernicano”. En primer lugar, la extensión de la flexibilidad ha transformado el desempleo en una situación recurrente que se alterna con empleos precarios, especialmente en los procesos de inserción laboral (Casal Bataller, 1999). Se muestra intermitente, como una experiencia nómada: “el desempleo no entra en la vida como fatum duradero, sino a menudo con los zapatos silenciosos del pasajero” (Beck, 1998, p. 119). Antes de la crisis, aunque el desempleo continuaba siendo un problema importante, había dejado de ser un fenómeno “masivo, estructural y persistente” para convertirse en un hecho “más reducido, friccional y recurrente” (Santos Ortega y Serrano Pascual, 2006, p. 10). Esto lleva a Santos y Serrano a hablar del “paro flexible” como expresión mayoritaria del desempleo, aunque se mantiene una bolsa importante de parados de larga duración. Además, amenaza a sectores antes protegido, de tal forma que ninguna cualificación o profesión está libre del desempleo (Beck, 1998).

En segundo lugar, observamos una culpabilización del parado e individualización de las causas del desempleo. Resurge el estereotipo negativo del parado, cuya situación se debe principalmente a causas individuales, como la formación, la motivación o la falta

de iniciativa o proyecto (Santos Ortega, 2003), imagen que se había abandonado con el keynesianismo-fordismo pero que resurge en las últimas décadas (Pugliese, 2000). En paralelo, se deslegitima en la opinión pública la concepción protectora del Estado social (Serrano Pascual, 2009). Santos y Serrano (2006) enmarcan esta transformación en la hegemonía de las explicaciones neoliberales sobre el desempleo, que individualizan el problema, culpabilizan al parado y reducen el papel del Estado.

En tercer lugar, se produce una profunda transformación de las políticas de empleo dirigidas a los parados. Estas asumen los objetivos y el lenguaje empresarial (J. A. Santos Ortega y Serrano Pascual, 2006). El desempleo es percibido como un problema personal, de formación o motivación, obviando los condicionantes estructurales (Serrano Pascual, 2009). De esta manera, las políticas empleo ya no tratan de garantizar el derecho del trabajo ni lograr el pleno empleo, sino mejorar la empleabilidad del desempleado (Santos Ortega, 2003). Implícitamente se culpabiliza al desempleado, que aparece como el responsable exclusivo de su situación.

En cuarto lugar, se construye un referente ideal de persona desempleada, “el buen parado”. Este es un “parado emprendedor”, un empresario de su propia situación de desempleo. El parado ideal es un parado inofensivo, que interpreta el paro como un problema individual y no como un problema sociopolítico (Santos Ortega, 2003).

Observamos que se produce una transformación radical de la concepción de las causas de la situación del desempleo: se pasa de la concepción social a la individual, de la falta de empleo a la falta de empleabilidad. Además, el desempleo tiene un efecto disciplinador. Juega un papel fundamental en la extensión de la ideología empresarial y la aceptación de la flexibilidad juega un papel fundamental el paro: “el paro funciona como un excelente mecanismo de socialización para las nuevas reglas de juego que trae la flexibilidad laboral. Socialización y aprendizaje del miedo, que bien dosificado, no une, sino destruye el sentimiento colectivo” (Santos Ortega, 2003, p. 109).

CAPÍTULO 9: LOS FACTORES ESTRUCTURALES DE LA PRECARIEDAD

El proceso de precarización está afectado y se interrelaciona con múltiples fenómenos macro y micro. Por esto lo hemos caracterizado como un fenómeno social total. Es tal la su importancia que la creciente inseguridad laboral se sitúa como un elemento característico de la sociedad actual y del modelo de acumulación flexible (Arriola y Vasapollo, 2005), modelo definido por Harvey (1998).

En este capítulo vamos a plantear una síntesis de los diversos factores macro que se han demostrado influyentes en el proceso de precarización. El resumen intenta ser completo, aunque no es extenso, dado que el centro de la investigación es la construcción social de la precariedad y los mecanismos micro. Aunque los factores macro y micro se interrelacionan, intentamos delimitar artificialmente ambos campos por claridad expositiva.

En un primer apartado se expondrán algunos planteamientos relevantes sobre las causas de la precariedad. Este apartado introductorio apoyará el acercamiento que hacemos posteriormente: para comprender mejor los factores los incluimos en cuatro bloques: aquellos que afectan a la demanda de fuerza de trabajo, los que afectan a la oferta, los relacionados con la intervención del Estado en el mercado de trabajo y los relacionados con el proceso general de globalización económica.

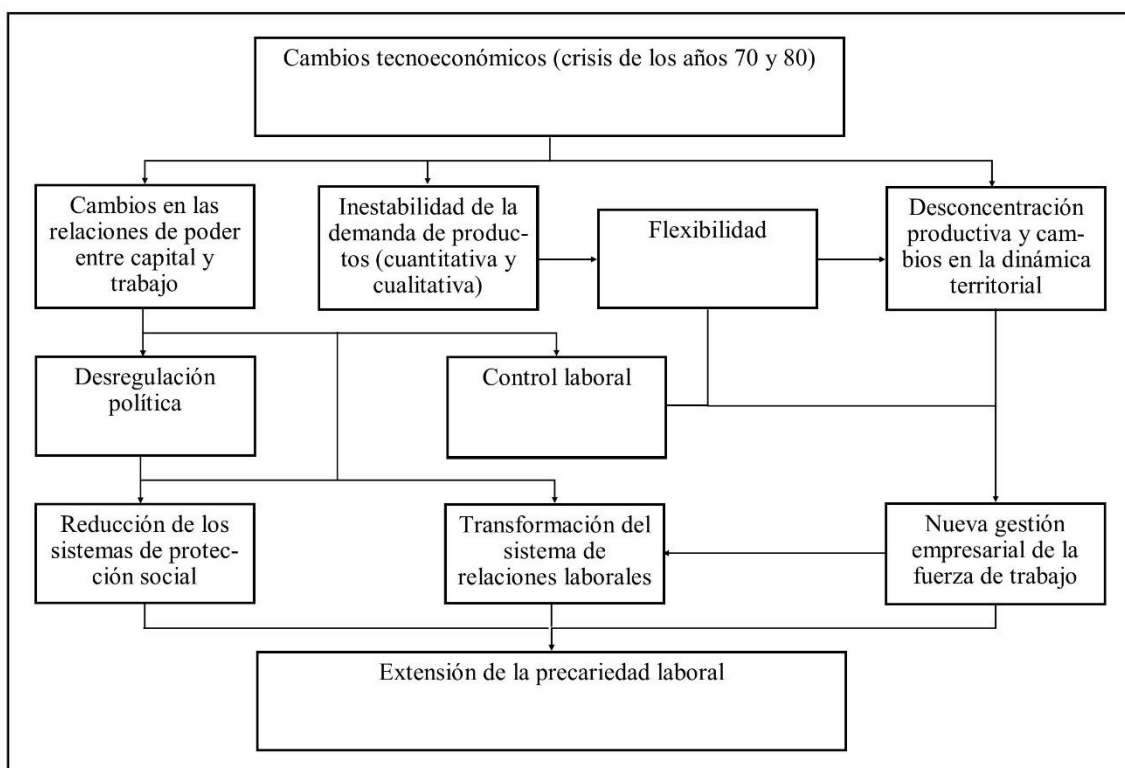
9. 1. Las causas de la precarización

Harrison y Bluestone analizan la polarización del mercado de trabajo entre los años 60 y los 80 en Estados Unidos, con el crecimiento de los puestos de trabajo de bajos salarios, lo que denominan la gran U. Señalan como causas la disminución de la fuerza sindical, la erosión del salario mínimo, la institucionalización de las estructuras de dos niveles salariales en grandes empresas, el aumento de la subcontratación y el predominio del capital y los valores financieros (Bluestone y Harrison, 1988; Harrison y Bluestone, 1988). Rodgers (1989), refiriéndose concretamente al proceso de precarización, plantea cuatro bloques de causas: las condiciones del mercado, el sistema industrial y la

estructura empresarial, la legislación laboral y las respuestas individuales.

Cano Cano (2000) desarrolla un marco interpretativo complejo para explicar el proceso de precarización. Según explica, “las fuerzas precarizadoras proceden de las transformaciones económicas y del cambio en las relaciones de poder entre capital y trabajo desencadenados con la crisis de los años setenta en los países industrializados. Los factores que explican los cambios del modelo productivo e institucional se convierten en variables explicativas de la extensión de la precariedad laboral, traduciéndose en precarización a través de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo, la transformación del sistema de relaciones laborales y la reducción de los sistemas de protección social” (Cano Cano, 2000, p. 35).

Figura 9.1: **Fuerzas subyacentes al proceso de extensión de la precariedad laboral**



Fuente: Cano Cano (2000) (rediseñado por el autor).

En el diagrama se plasma el complejo proceso de factores subyacentes que enmarcan el proceso de precarización. Las fuerzas de fondo serían los cambios económicos (cambios

en la demanda de productos), organizativos (descentralización productiva) e institucionales (cambios en las relaciones de poder), desencadenados por la crisis de los años 70. La crisis no sería en este caso la causa, sino el factor que acelera los cambios latentes. Los cambios en la correlación de fuerzas entre capital y trabajo actúan en dos niveles: a nivel macro, permiten cambios políticos que conducen a una mayor desregulación laboral (o una preponderancia de la regulación mercantil) y a nivel micro un mayor control de la fuerza de trabajo dentro de la empresa. Por último, estas transformaciones desencadenarían tres procesos claves para entender la precarización: la transformación del sistema de relaciones laborales, los nuevos sistemas de gestión de los recursos humanos y la reducción de la protección social.

Kalleberg (2009), por su parte, considera que el crecimiento de los empleos precarios se debe a una combinación de causas macro y micro: la globalización neoliberal, con el aumento de la competencia mundial, combinado con los avances técnicos que facilitan esta mundialización de la economía; la desregulación, la reducción de la intervención del Estado y el declive de los sindicatos; la “revolución neoliberal” que propaga una visión individualista de las relaciones laborales; los cambios en la organización del trabajo, iniciados con la extensión de la producción flexible; el cambio en la correlación de fuerzas en los centros de trabajo y la introducción de la flexibilidad por parte de los gerentes; y el aumento de la diversidad de la fuerza de trabajo, con el incremento del número de mujeres y de inmigrantes.

9. 2. La globalización como marco de los procesos de precarización

Un factor de precarización que se repite en la literatura es la globalización económica. La globalización aparece como causa de la flexibilización de la demanda, como limitador del poder los Estados y como contexto general de la precarización laboral. Para Bourdieu (2001), la globalización tiene un doble sentido: por un lado, tiene un sentido descriptivo, se define como un proceso de unificación de un “campo económico mundial”, sobre todo en el terreno financiero, favorecido por la superación de las barreras técnicas y jurídicas. Para referirse a este proceso de globalización económica, algunos autores prefieren el término de mundialización. Así, Boyer define la mundialización como “la apertura a los intercambios internacionales, la expansión de

las inversiones directas y la libertad de movimientos de los capitales” (2014, p. 239).

Por otro lado, la globalización tiene un sentido performativo, designa “una política económica que aspira a unificar el campo económico mediante el conjunto de medidas jurídico-políticas destinadas a abatir todos los límites para esta unificación, todos los obstáculos, la mayoría ligados al Estado-nación, para esta extensión” (Bourdieu, 2001, pp. 103–104). En ambos sentidos, insiste Bourdieu, la globalización es una “creación política”.

En el mismo sentido se expresa Prieto que define la globalización económica como “el proceso de construcción de un sistema económico mundial que regula la circulación de todos los bienes, salvo el de la mano de obra, exclusivamente por la lógica del intercambio mercantil y su resultado práctico en lo que concierne a la libre movilidad de los mismos” (1999, p. 22). Prieto subraya el carácter de la globalización económica como un proceso político, intencionado. Bilbao (2000b) también insiste en que la globalización no es un fenómeno natural sino que descansa también en una forma de entender la sociedad y la economía, una “nueva ortodoxia económica” que descansa en tres rasgos: “el mercado como mecanismo de regulación autónomo de las relaciones entre los individuos, (...), el beneficio empresarial está en el origen del crecimiento económico (...) y la sociedad no es más que la suma de individuos que persiguen, mediante el cálculo monetario racional, sus propios intereses” (2000, p. 72).

Beck (2008) no plantea que la globalización sea un fenómeno natural pero sí afirma que es un proceso irreversible. Diferencia entre el proceso de globalización y la política e ideología globalista. La globalización abarca “los procesos en virtud de los cuales los Estados nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios” (2008, p. 34). El globalismo, por el contrario, es “la concepción según la cual el mercado mundial desaloja o sustituye al quehacer político; es decir, la ideología del dominio del mercado mundial o la ideología del liberalismo” (2008, p. 32). La globalidad, por último, sería un sinónimo de la sociedad mundial, concepto que sobrepasa las cuestiones económicas. La diferenciación entre globalización y globalismo es relevante y marca una ruptura con otras concepciones: no es posible

resistirse a la globalización, pero sí se puede trabajar sobre sus efectos, rompiendo con la política globalista.

La internacionalización es un elemento característico de la economía capitalista. Wallerstein (1983) plantea que la extensión de la economía-mundo capitalista, en busca de nuevas fuentes de trabajo, es un mecanismo básico para salir de los procesos de estancamiento. La internacionalización está unida a la tendencia intrínseca a la expansión de la producción. Ahora bien, este proceso no es lineal, sino que se acelera en los momentos de crisis.

Entonces, ¿qué diferencia a la globalización de los procesos de expansión anteriores? Para Wallerstein, la globalización se entiende como “una reconfiguración de la economía-mundo que ha surgido recientemente, en la que la presión sobre todos los gobiernos de abrir sus fronteras al libre intercambio de bienes y capital es desusadamente fuerte” (2005, p. 128), pero esto, como hemos visto, no es algo novedoso, sino una tendencia cíclica. La globalización es un “tema”, tras el que oculta un programa político que intenta reducir los tres componentes de los costos de producción: “reducir los niveles de remuneración (...), reexternalizar los costes de insumos (...) y reducir la tasación impositiva para el beneficio del estado del bienestar” (2005, p. 117). Este programa y la coalición que lo sustenta sería, quizás, lo realmente novedoso de la globalización.

Otros autores sí señalan que la globalización tiene otros elementos novedosos. Hemos visto que Beck (2008) señala que existe un salto cualitativo en la internacionalización. Por su parte, Carnoy diferencia entre economía mundial y economía global: “una economía global es una economía cuyas actividades estratégicas nucleares, incluidas la innovación, las finanzas y la gestión empresarial, funcionan a escala planetaria en tiempo real. (...) Esta “globalidad” sólo ha sido posible recientemente dada la infraestructura tecnológica aportada por las telecomunicaciones, los sistemas de información, la microelectrónica y el transporte basado en ordenadores” (2001, p. 82).

Para Lichtenstein (2010), el elemento diferenciador de la globalización actual es el control de la distribución y los precios por parte de las grandes cadenas comerciales,

que han desplazado a las empresas manufactureras que fueron dominantes entre 1880 y 1980. En este proceso, desindustrialización se puede referir a la pérdida de hegemonía del capital manufacturero. La centralidad del capital financiero es un elemento que también señalaba Prieto (1999).

Aunque los orígenes, la caracterización e incluso la originalidad del concepto de globalización es discutida, sí que hay un mayor consenso al describir sus efectos. Vamos a centrarnos en tres de sus efectos principales, que más relación tiene con los mercados de trabajo. En primer lugar, se ha producido una reemergencia de la cuestión de la desigualdad. Piketty (2014), en su influyente obra no vincula la desigualdad directamente con la globalización, pero sí con algunos de los elementos señalados. Piketty considera que la contradicción central del capitalismo es el hecho de que “la tasa de rendimiento privado del capital r puede ser significativa y duraderamente más alta que la tasa de crecimiento del ingreso y la producción g ”, por lo que “una vez constituido, el capital se reproduce solo, más rápidamente de lo que crece la producción” (2014, p. 643). Esta sería una fuerza de divergencia intrínseca al capitalismo y que se desataría si la economía de mercado es “abandonada a sí misma”.

Boyer (2014) sí sitúa en la globalización económica, que prefiere denominar mundialización, y en el neoliberalismo las causas del aumento de la desigualdad. El neoliberalismo promueve políticas de privatización, descentralización e individualización., que aceleran las consecuencias negativas de la mundialización. Boyer insiste en que estas tendencias no son irreversibles, en la medida en que son posibles otras políticas diferentes. Estas tendencias a la desigualdad no afectan de manera vertical, sino que son transversales. Amplios sectores de clase media son víctimas de estos cambios que hemos englobado con el nombre de globalización, como señala Svampa: “frangas de empleados, técnicos y profesionales del ámbito público, ligados a la administración, la educación y la salud; empresarios y comerciantes colocados en una irresistible posición de desigualdad ante la apertura de las importaciones y la entrada de nuevas formas de comercialización; propietarios rurales cuyo destino aparecía ligado a economías regionales, consideradas poco dinámicas” (2008, p. 38).

En segundo lugar, el Estado ha visto recortado su capacidad de intervención en la economía. Según plantea Prieto (1999), los Estados viven bajo la tutela de los mercados financieros. La movilidad entre países del capital financiero es instantánea. Esto, debido a la fuerte dependencia de los Estados, hace que acaben redirigiendo la política económica al objetivo de la estabilidad monetaria con tres exigencias principales: “imposición fiscal mínima del capital, bajas tasas de interés y contención y reducción del déficit público” (Prieto Rodríguez, 1999, p. 30).

Esto no significa que el capital no tenga Estado, pues miembros de la clase alta continúan adscritos a Estados determinados por las ventajas que eso les reporta, pero no se trata de un vínculo estable (Harvey, 2007). Pero el Estado solo interviene para garantizar el funcionamiento de la institución del mercado (Prieto Rodríguez, 1999). En este punto, es necesario recordar que obviamente el Estado ha sido fundamental en la creación de los mercados: el Estado unifica deliberadamente el campo económico dentro de sus fronteras, a la vez que se refuerza con esta unificación (Bourdieu, 2001; Polanyi, 1989). Podemos entender la globalización como resultado de esta voluntad política del Estado de los países centrales para continuar unificando y ampliando sus espacios económicos, de tal manera que compaginan políticas que amplían (incluso utilizando la fuerza), unifican o protegen ese espacio económico.

Con esta reflexión llegamos al tercer punto: las consecuencias de la globalización en las desigualdades regionales. Para Bourdieu (2001), al partir los diferentes agentes en situaciones de desigualdad, los procesos de unificación económica, como la globalización, benefician a los dominadores; es decir, se produce una integración en la desigualdad. Esto es aplicable tanto a la creación del campo económico nacional unificado como a la globalización. En esta, como recuerda Bourdieu, los países dominantes se reservan el derecho a utilizar políticas proteccionistas a su conveniencia.

Dentro de los Estados, la globalización ha aumentado las desigualdades intrarregionales (Entrena Durán, 2007). Se produce una dinámica paradójica de homogenización y especialización. Por eso, Robertson (1995) prefiere utilizar el término “glocalización” al de globalización, pues lo local y lo global no son niveles excluyentes, sino que hay una construcción global de lo local; es decir, los cambios locales se insertan en cambios

globales en un proceso continuo de deslocalización y relocalización. El proceso de globalización no se reduce a los procesos de homogenización, sino que la heterogeneidad y los particularismos locales también se entienden en el proceso de interrelación global. Lo glocalización subraya la expresión local de lo global y la interrelación entre ambos niveles, frente a la oposición entre global y local. Por ejemplo, los sistemas producción local se adaptan (y construyen) las demandas locales con sus particularidades.

9. 3. La tendencia a la mercantilización en la intervención estatal y la regulación legislativa

Hemos visto que la globalización está marcada por el cambio de políticas económicas de los gobiernos y, a la vez, reduce el margen para modificar estas políticas. Laparra (2006) cuestiona la asunción de la precariedad como una tendencia ineludible ligada a las exigencias de flexibilización provocadas por la globalización. En su investigación, que compara la evolución del mercado de trabajo en diversos países desarrollados, se señalan grandes diferencias por países y sectores, en un marco de factores y tendencias complejo y que no siempre camina en la dirección de la precarización. No obstante, su estudio señala una transformación general re-mercantilizadora de las relaciones laborales y de los mecanismos de regulación económica, en línea con lo señalado por Esping-Andersen (1993). No obstante, para Laparra, las regulaciones laborales y las políticas públicas han tenido un efecto ambiguo, favoreciendo el empleo precario cuando han introducido formas excepcionales de contratación. Cada sector ha tenido una dinámica diferente: existen modelos económicos de baja productividad, que se basan en la flexibilidad numérica, o sectores en que se ha desarrollado una fuerte asimetría entre empleadores y empleados lo que ha provocado una extensión del empleo precario. Pero dentro de este marco complejo, Laparra, citando el caso de España, subraya “el carácter político del proceso de expansión del empleo precario” (2006, p. 286); es decir, el efecto precarizador de las reformas laborales, las políticas públicas y las políticas de plantillas del sector público.

El cambio de política económica se define por el paso del modelo keynesiano, con una fuerte intervención estatal, al modelo neoclásico o neoliberal, con preferencia por la

regulación por el mercado (Prieto Rodríguez, 1994). Bilbao (1999) argumenta que la precarización es funcional a la política económica neoliberal, pues permite reducir el desempleo y los gastos sociales derivados, a la vez que se limita el poder de negociación de los trabajadores, eliminando los riesgos inflacionistas asociados a un aumento de los salarios. Es decir, la precariedad no solo es una consecuencia de una política económica determinada, sino que es un proceso generado intencionadamente y que refuerza y sostiene esta política económica. “El modelo keynesiano se presenta como una anomalía” que tiene lugar “en un contexto político y social cuyos rasgos centrales están caracterizados por una profunda crisis económico-social, por el triunfo de la revolución soviética y la presión del movimiento obrero” (Prieto Rodríguez, 1994, pp. 27–28). La crisis económica de los años 70 se aprovecha para plantear una “contrarrevolución conservadora” (Fontana Lázaro, 2011).

La “contrarrevolución conservadora”, según Fontana (2011), logra aunar las representaciones y aspiraciones de los sectores neoliberales defensores del mercado y de los ultraconservadores defensores de la moral religiosa y actúa en todos los frentes, desde el económico al cultural. La revolución conservadora, al igual que el fordismo, es un cambio económico, cultural y social, que afecta a las políticas macroeconómicas, pero también los estilos de vida, como argumenta Hall (1988) al estudiar el “thatcherismo”. Esta contrarrevolución inició un periodo de redistribución y concentración de la riqueza, que Fontana denomina “la gran divergencia” (2011). En el fondo, para Harvey (2007), el neoliberalismo es un proyecto político que pretende restaurar el poder de clase de las élites económicas. El resto de las consideraciones, económicas o ideológicas, aparecen como secundarias respecto a este objetivo central. La contra-revolución conservadora supone la revuelta de los directivos de las grandes empresas, de los CEOs, que finalmente aspiran a tomar el poder político (Boyer, 2014; Harvey, 2007) Para esto, según Harvey (2007), necesitan ampliar su base social y describir alianzas y desarrollo discurso variados. Así, en EE. UU. se alía con la derecha cristiana o el nacionalismo cultural, con un discurso racista, homófobo y antifeminista. En el Reino Unido, apuesta por impulsar una nueva clase media que comparta sus valores. En efecto, en la revolución conservadora o neoliberal observamos la capacidad para aunar intereses de los grupos dominantes, incluso los que son en apariencia contradictorios, en lo que Jones (2012) denomina “partido de los privilegios”.

El cambio de las políticas económicas está unido a la transformación de las políticas de empleo: durante el periodo keynesiano-fordista el objetivo central era el pleno empleo y en la etapa de la globalización este objetivo tiende a ocupar un lugar secundario (Prieto Rodríguez, 2002). Las políticas de empleo que se ponen exclusivamente al servicio de las empresas en términos pragmáticos (se asume sus objetivos), materiales (sirven para financiar a las empresas) y simbólicos (al asumir la “neolengua” empresarial) (J. A. Santos Ortega y Serrano Pascual, 2006). Las políticas de empleo se dirigen a compensar las deficiencias individuales que causan, según la visión anterior, la situación de desempleo (Serrano Pascual, 2009). En las políticas de empleo se tiende a tratar el paro como un problema exclusivamente psicológico, y el desempleado pasa de ser un “sujeto de derechos” o un “objeto de cuidados” (Santos Ortega, 2003). El Estado no garantiza empleo y se limita a garantizar la empleabilidad, “dotar al parado de las competencias dinámicas y actualizadas para una actividad laboral y mejorar sus comportamientos de búsqueda de empleo” (2003, p. 116). El déficit de empleabilidad aparece como un déficit de socialización, de competencias individuales (Serrano Pascual, 2009). En este marco pueden situarse las políticas de promoción del emprendimiento, incluidas incluso en los programas de educación básica (López Calvo, Aja Valle, y López Calvo, 2017). La promoción del emprendimiento, que no puede plantearse como una solución global al problema del desempleo, al centrarse en las salidas individuales, puede colaborar en ocultar las causas sociales del problema (Briales Canseco, 2017).

Las políticas de empleo asumen lo que Serrano (2009) denomina el “paradigma de la activación”, que es un nuevo modelo de intervención social, aparcando las políticas basadas en la provisión de bienestar, que eran la base de la concepción de ciudadanía y Estado social. Este modelo se caracteriza por la “individualización de las intervenciones en el gobierno de las conductas” (2009, p. 269): la intervención se dirige al cambio de las conductas, desocializando las causas del paro. Además, se deslegitiman las situaciones de desempleo, reafirmando la culpabilización de la persona que vive esta situación. Se promueve la “capacidad de adaptación al cambio” (2009, p. 271) frente a la búsqueda de seguridad o el reclamo de condiciones dignas de trabajo: “la empleabilidad encumbra el darwinismo empresarial y lo naturaliza en la esfera de la inserción socioprofesional” (Santos Ortega y Serrano Pascual, 2006, p. 14).

Tabla 9.1: **Transformación de las políticas de intervención**

Contrato social	Provisión de bienestar	Provisión de activación
Principio nuclear	Vulnerabilidad del trabajador frente al mercado	Pasividad de individuo y dependencia respecto al Estado
Concepción del riesgo	Socialización del riesgo	Individualización del riesgo
Papel del Estado	Desmercantilización	Promoción de la responsabilidad individual
Origen del problema	Economía política	Conducta individual
Significado de la integración	Integración política, social y económica	Integración económica
Concepto de ciudadanía	Condición que da acceso a los derechos sociales	En función del merecimiento y de la conducta del individuo

Fuente: Serrano (2009, p. 275) (resumido del original).

La transformación de la política de empleo está promovida por las instituciones europeas (Serrano Pascual, 2009). Sin embargo, se mantienen importantes diferencias entre países que tienen que ver con el modelo productivo, pero más con el sistema de relaciones laborales y las políticas sociales (Miguélez Lobo y Prieto Rodríguez, 2009). Miguélez y Prieto (2009) diferencian tres modelos de empleo en Europa:

-El modelo de flexibilidad controlada, con alta tasa de empleo, y baja tasa de desempleo y temporalidad, como Suecia.

-El modelo de flexibilidad descontrolada, con baja tasa de empleo y alto paro y

precariedad, como España.

-El modelo de flexibilidad variable, con algún elemento de precariedad. En este grupo se encuadraría el Reino Unido, que tiene una alta tasa de trabajo a tiempo parcial involuntario.

El cambio de las políticas de empleo en España se produce fundamentalmente a partir de los 90, según Bilbao (1999). Hasta ese momento, el objetivo era el pleno empleo. Para lograr este objetivo, en los años 70 las políticas se orientan al reparto del tiempo de trabajo: regulación de la jornada máxima, limitación de horas extras, adelanto de la edad de jubilación, contratos de relevo, etc. En los años 80, las políticas se dirigen a la flexibilización de la contratación. Pero a partir de los 90, para Bilbao, el pleno empleo deja de ser un objetivo deseable y los puestos de trabajo comienzan a considerarse un bien escaso.

El derecho del trabajo también reorienta sus objetivos, priorizando la creación de empleo a la protección del trabajo (Bilbao, 1999). Según recoge Bilbao, el derecho del trabajo nace de la constatación de que la relación laboral es desigual y es necesario proteger al trabajador, como la parte más débil. La reorientación de objetivos omite esta situación y se dirige a facilitar el desarrollo de la lógica del mercado con el objetivo de la creación de empleo. Es decir, el derecho del trabajo promueve la desmercantilización de la relación laboral (Köhler y Martín Artiles, 2010), aunque sea parcialmente. En los años 70 se inicia el proceso de re-mercantilización (Esping-Andersen, 1993). Progresivamente se impone la orientación neoliberal, lo que Hall (1988) denomina la “religión del mercado”. No se trata de desregular sino de remercantilizar, es decir, regresar a la anterior relación desigual y asimétrica entre capital y trabajo. Como explica Bilbao (1999), en España las sucesivas reformas legislativas y económicas han llevado a las empresas, a tener una supremacía y control sobre los trabajadores, que afecta a todos los niveles de vida de las personas: socioeconómicos, emancipatorios, dignidad, relación con los demás (individualismo), etc. Sin embargo, García Polavieja (2003; 2006) ofrece una explicación distinta. Sería la combinación de la desregulación parcial del mercado de trabajo, el mantenimiento de una alta protección de los trabajadores estables, un sistema de negociación colectiva no inclusivo y las incertidumbres del

mercado de trabajo con fuertes crisis de empleo, los que incentivarían la contratación temporal y explicarían el diferencial de la tasa de temporalidad español respecto a los países de nuestro entorno. Estos factores operarían sobre las estrategias empresariales y sindicales a nivel micro, como veremos en los próximos capítulos.

Por último, la política neoliberal promueve la privatización o reducción de las empresas públicas (Antón, 2006). Junto a esto, se produce la crisis del Estado del Bienestar que también tiene efectos negativos en el volumen de empleo público (Casal Bataller, 1999), aunque esto solo es parcialmente aplicable al caso de España, como veremos más adelante. En general, con el modelo neoliberal, se reduce la intervención estatal en el mercado de trabajo directamente como empleador. El Estado se centra en el lado de la oferta de fuerza de trabajo y se implementa a través de las nuevas políticas de empleo; y limita su papel como demandante de fuerza de trabajo.

9. 4. La flexibilización de la demanda de fuerza de trabajo

En el momento actual, las empresas tienen mayores dificultades para controlar la demanda de productos y la tecnología, por lo que tienden a aumentar el control sobre la fuerza de trabajo, tanto en número como en precio (Miguélez Lobo y Prieto Rodríguez, 2009). Diversificación de la demanda e innovación permanente aparecen como factores claves en el proceso de flexibilización y precarización. El carácter informacional de la producción y distribución de bienes y la producción flexible a la demanda, provocan el cambio substantivo en la estructura ocupacional y la organización del trabajo (Casal,1999:162). Los mercados de productos y servicios están fragmentados y son cambiantes, por lo que se busca flexibilizar y diversificar la producción y reducir los compromisos a largo plazo (Antón, 2006). Para Antón, la estrategia prioritaria de las empresas es la reducción de costes fijos, especialmente los laborales. Esta tendencia a no emplear determina fenómenos propios de nuestra época como el crecimiento económico sin empleo (*jobless growth*) o el crecimiento económico con pérdida de empleo (*joblose growth*) (Pugliese, 2000).

La nueva institucionalización del empleo responde a una “lógica posfordista” basada en la aversión al riesgo y a los compromisos a largo plazo. La flexibilidad, palabra clave en

esta lógica, sería un “dispositivo cognitivo (e ideológico) fundamental” (Alonso Benito, 2001). La organización del trabajo flexible alude a diversas formas de organización del trabajo, como hemos visto. Por un lado, hablamos de formas de organización definidas e integrales, aunque sean resultado de la síntesis de diversos modelos concretos abstrayendo las diferencias. El referente de la organización flexible suele situarse en el toyotismo o sistema de producción Toyota (Ohno, 1988), sistema “justo a tiempo” (Sayer, 1986), *learn production* o producción ligera (Jones y Womack, 2012; Womack et al., 2017). Aunque en menor medida, también ha sido influyente la especialización flexible (Piore y Sabel, 1990), que también se presenta como una alternativa a la producción en masa, aunque surge, a diferencia de la producción ligera, de la cooperación entre pequeñas y medianas empresas. En lo relativo a la fragmentación, que es lo que más nos interesa en este apartado, un modelo promueve la descentralización y otro la integración. Pero el resultado final se asemeja a una organización empresarial que, básicamente, mantiene integradas las actividades centrales y subcontrata el resto. Este modelo de empresa recibe el nombre de empresa red (Boltanski y Chiapello, 2002; Castells, 1997) o empresa flexible (Atkinson, 1984; Atkinson y Meager, 1986; Atkinson y Gregory, 1986; Volberda, 1996). La empresa flexible, realmente existente, aplica distintas formas de organización de la producción en los distintos segmentos de las cadenas de actividad, desde la producción artesanal a la producción ligera (Alonso Benito y Fernández Rodríguez, 2009), como puede observarse en el estudio de caso de Castillo y López Calle (2003). El caso extremo de la flexibilidad, como hemos visto, es la “compañía hueca”, centrada en la intermediación (Castells, 1997). Esta empresa, como la caracteriza Crouch (2004), no tiene por qué tener un negocio central, como la empresa flexible, sino que se encarga simplemente de gestionar su marca comercial.

La apuesta por la flexibilidad de las empresas parece venir marcada por la transformación en los mercados de productos, pero también por los cambios en los modelos de gestión empresarial de la fuerza de trabajo (Antón, 2006; Cano Cano, 2000). Para Vallas y Prenner (2012) es imprescindible completar el estudio de las condiciones objetivas con el de los discursos y experiencias subjetivas. No se trata simplemente de situar estas expresiones como meras variables dependientes sino también como factores de transformación. En este sentido, Vallas y Prenner plantean que

existe un auge de una cultura empresarial que ha idealizado las incertidumbres crecientes del mercado de trabajo. Como hemos referido anteriormente, Boltanski y Chiapello (2002) comprueban este cambio al estudiar los modelos de gestión empresarial en los años 60 y en los años 90. La sociedad del conocimiento también puede desembocar en una narrativa ideológica, que oculta diversas formas de precariedad, tanto en el núcleo de trabajadores del conocimiento como en la periferia de trabajadores auxiliares y empleados de trabajadores de los servicios precarizados, como se observa en el estudio de caso de Oliva, Iso y Feliu (2012). En definitiva, hay una apuesta por los sistemas flexibles e innovadores, y una ruptura con los modelos que se consideran rígidos y burocráticos. Esto se traduce por una tendencia a rechazar los compromisos a largo plazo, tendencia que podemos considerar determinada por la flexibilidad productiva pero que se ve reforzada, o sobredeterminada, por los marcos ideológicos dominantes de gestión empresarial.

Para la nueva cultura empresarial, el trabajador debe asumir la responsabilidad y ser un empresario de su propia empleabilidad (Vallas y Prener, 2012). En este contexto, según estos autores, se sitúa el auge de conceptos como el de “emprendimiento”. El emprendimiento oculta el trabajo indirectamente subordinado (Arriola y Vasapollo, 2005). Alonso Benito (2004) toma el concepto de parasubordinación para definir la situación en que se encuentran los falsos autónomos. “La parasubordinación cruza (...) dos criterios: un nuevo reparto del riesgo económico y diferentes capacidades de organización y control de las tareas, produciendo combinaciones complejas y proteiformes entre en trabajo asalariado y el trabajo autónomo” (Alonso Benito, 2004, p. 35). En estas “zonas grises”, como las denomina Alonso, las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo son utilizadas para un control de la ejecución de las tareas. Para el Briales Canseco (2017) el discurso del emprendimiento oculta las dificultades reales para emprender con éxito, individualiza las causas de la situación laboral y difumina las relaciones de dependencia que mantiene el autónomo. De hecho, “el proceso de individualización de la relación salarial produce un incremento de la dependencia objetiva que se presenta como un incremento de la independencia subjetiva” (2017, p. 99). El “pueblo de los emprendedores” es un mito que oculta las contradicciones del momento actual (Arriola y Vasapollo, 2005). En la organización del trabajo de la empresa flexible, con respecto a los autónomos, el principio de jerarquía y

dependencia no desaparece, pero se transforma.

También se produce una transformación en la forma en que las empresas gestionan las relaciones laborales. Para Kochan Katz y McKersie (1993), que estudian el sistema de relaciones laborales en Estados Unidos, las empresas aprovechan las transformaciones estructurales (desindustrialización, externalización y aumento del paro) para modificar el marco y las normas asumidas de negociación. El objetivo es orientar la negociación a un nivel micro, individual o corporativo, para debilitar la posición empresarial. Esto, como hemos visto, se refleja en la transformación del departamento de personal en departamento de recursos humanos (Kochan et al., 1993). En España, Martín Artilles y Miguélez (1999), y en Francia, Boltanski y Chiapello (2002), han estudiado las prácticas dominantes de gestión de recursos humanos que se caracterizan por la búsqueda de la individualización de las relaciones laborales y que consideran la actividad sindical como un exógeno.

Por último, entre las causas de la precariedad también se sitúa las características del modelo productivo, aunque, como hemos dicho, en los estudios comparativos se observa que es más influyente el sistema de relaciones laborales, incluido el sistema de protección social (Miguélez Lobo y Prieto Rodríguez, 2009), o el marco institucional (García de Polavieja, 2006). Sin embargo, Petras (1996) considera que la desindustrialización es uno de los factores determinantes para entender la extensión de la precariedad en España. La estrategia de modernización de España de los años 80 incluía tres partes: la liberalización de la economía, la inserción plena en la división internacional del trabajo y la transformación del régimen de acumulación. La integración de España en la Comunidad Económica Europea supuso su plena inserción en la división europea del trabajo lo que provocó el declive del sector industrial (Petras, 1996). En España, en paralelo a la reconversión industrial, se produce una importante reducción de la ocupación agrícola (Antón, 2006).

9. 5. La transformación de la oferta de fuerza de trabajo

La transformación de la oferta de fuerza de trabajo también incide en la construcción social de la precariedad. Debemos considerar el desequilibrio estructural entre oferta y

demanda de empleo, con un crecimiento del desempleo (Antón, 2006). En España, a partir de los años 80, se produce una situación de “desempleo masivo”, según la expresión de Prieto (2002), que aumento el poder empresarial. El deterioro de las condiciones de trabajo estaría causado por la deprecación de la fuerza de trabajo, fenómeno a su vez ligado al abaratamiento de los medios de subsistencia y la depreciación causada por el aumento del paro forzoso (Calderón y López Calle, 2010) Para Prieto, en la medida en que la norma de empleo es resultado de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo, el “desempleo masivo” desestabiliza el equilibrio previo socavando las bases de la norma del empleo estable. El desempleo ha sido históricamente un factor de desestabilización y reducción de los derechos laborales (Hyman, 1981). Como refleja Lane, “el poder del trabajo no era nada sin los instrumentos para utilizarlo, y era el empresario quién poseía los instrumentos y decidía acerca de la utilización o no de los mismos. Todas las tretas del mundo eran ineficaces ante el paro y el exceso de mano de obra” (citado en: Hyman, 1981, p. 190).

Además, la fuerza de trabajo se transforma cualitativa y cuantitativamente. Se produce “la plena escolarización de la población en estudios medios y superiores (plena escuela de masas) y la presión sobre el mercado de trabajo de las generaciones del baby boom” (Casal Bataller, 1999, p. 161). En España, como veremos, se produce una auténtica revolución educativa, dado que se partía de niveles de estudios bajos. Cuantitativamente, la fuerza de trabajo aumenta con la incorporación de cohortes de edad numerosas, el aumento de la tasa de actividad femenina y el aumento de inmigración (Antón, 2006; Kalleberg, 2009). Esta parece una tendencia general en los países más desarrollados, aunque con importantes diferencias por países. En España, la tasa de actividad y de empleo de los jóvenes se reduce, con un retraso y un alargamiento de las trayectorias de inserción laboral (Casal Bataller, 1996, 1999).

Otro factor de precarización es el debilitamiento y la transformación de la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. La precariedad aparece a la vez como causa y consecuencia del debilitamiento del poder sindical. Por un lado, los sindicatos han contado con menor tasa de afiliación entre los sectores precarizados (Jódar, Martín Artiles, y de Alòs-Moner Vila, 2004). La fragmentación de los centros de trabajo dificulta la representación sindical (Calderón y López Calle, 2010). Por otro lado, la

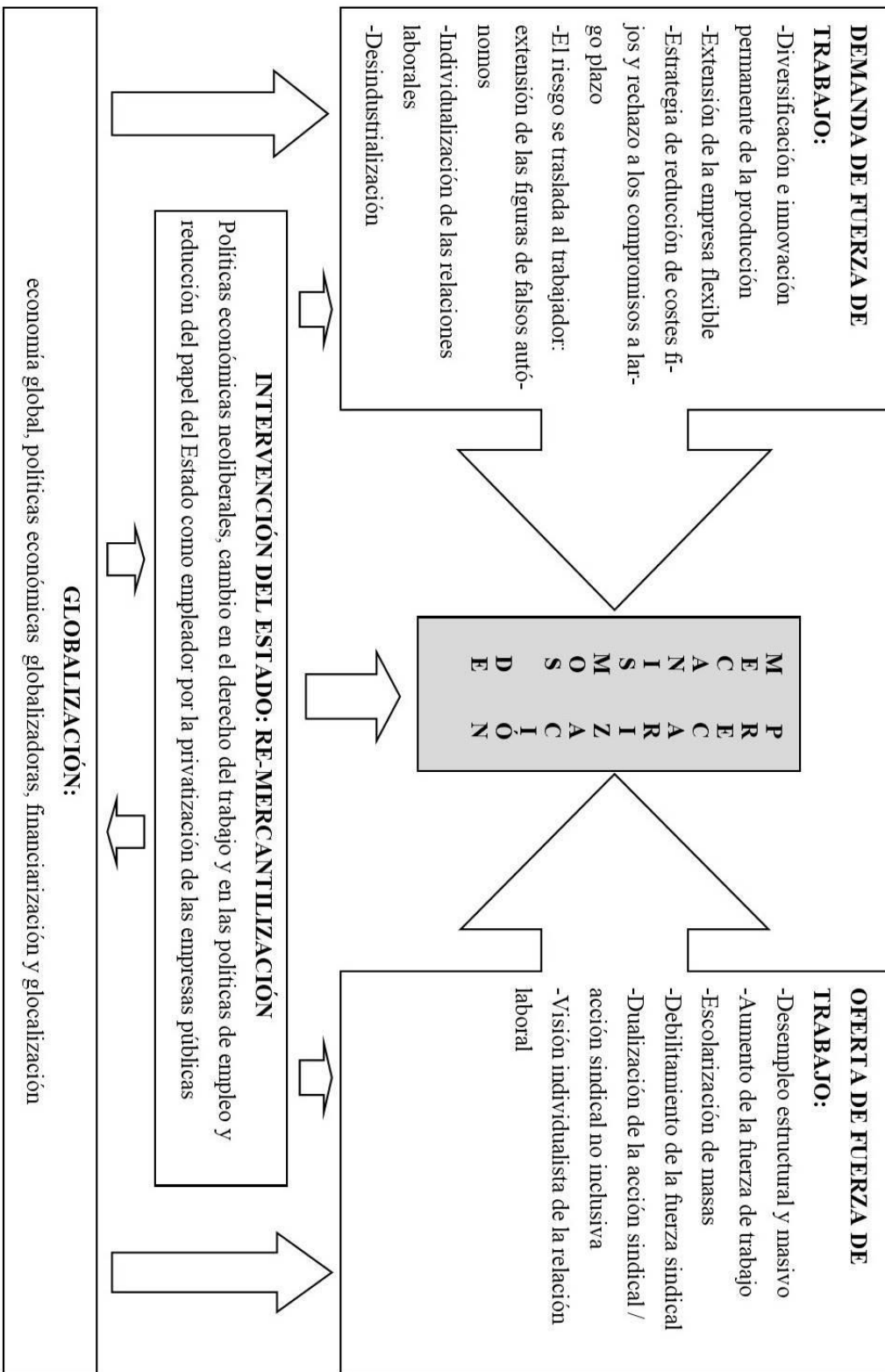
debilidad del poder sindical aparece como un factor importante en el empeoramiento de las condiciones laborales (Bluestone y Harrison, 1988; Harrison y Bluestone, 1988; Kalleberg, 2009, 2011). En España, desde los años 80, se apuntaba que la extensión de la temporalidad suponía un factor de debilitamiento del poder sindical (Rojo Torrecilla, 1990). Los sindicatos tienen una menor presencia entre los trabajadores precarios (Jódar et al., 2004). Sin embargo, frente a lo que se puede considerar, el problema más que de captación es de consolidación: el sindicalismo atrae a los sectores más precarios, pero tiene dificultades para retenerlos, pues estos tienen una relación más instrumental con la organización sindical, buscan defensa o protección (Jódar, de Alòs-Moner Vila, y Vidal, 2009). La estructura sindical puede ser otro problema, a no adaptarse a la movilidad y fragmentación del trabajo precario. Los precarios necesitarían organizarse más en la comunidad y en el territorio, más que vincularse al sector (Arriola y Vasapollo, 2005)

Respecto a la transformación de la acción sindical, la dualización del mercado de trabajo se corresponde con la dualización de la práctica sindical (García Calavia, 2009). Un segmento cada vez mayor de la clase trabajadora se sitúan fuera de la representación sindical, al encontrarse en empresas de menos de 10 trabajadores, y de la cobertura de un convenio colectivo (Calderón y López Calle, 2010). Según el estudio de campo realizado por García Calavia (2009), el trabajo sindical, en las empresas donde está presente, se centra principalmente en el mantenimiento de las condiciones de trabajo, la reducción de la precariedad y la mejora de la salud y prevención laboral. Otros temas, como la movilidad interna, la división de tareas, el proceso de producción, el tipo de servicio o producto o la distribución del beneficio, son relegados. Desde otra perspectiva, García Polavieja (2003) critica a los sindicatos no haber desarrollado una política inclusiva y que, con su acción sindical, han contribuido a la polarización laboral. De una forma más matizada, en obras posteriores García Polavieja concluye que “la propia estructura de la negociación colectiva, así como determinadas características de la representación sindical en España, conforman un entramado institucional que conduce a la amplificación de los intereses de los trabajadores estables a la hora de negociar los convenios colectivos, lo cual contribuye a dificultar aún más la entrada en el empleo indefinido y a incrementar así la tasa de empleo temporal” (García de Polavieja, 2006, p. 94). Desde una u otra perspectiva, podemos concluir que se genera un círculo vicioso en que los trabajadores con menos derechos tienen menos acceso a la

acción sindical y a la negociación colectiva, por lo que se puede generar un círculo vicioso de precariedad-exclusión-precariedad.

Por último, en el lado de la oferta de fuerza de trabajo también se extiende el individualismo en las relaciones laborales (Kalleberg, 2009). Para Santos Ortega (2003), la ideología empresarial se extiende entre los trabajadores y los parados, que han de ser “managers de sí mismos”, promoviendo una visión individualista de la relación laboral. En esta concepción, para Santos Ortega, el concepto de integración colectiva es sustituido por el de inserción individual, la idea de progreso por la de proyecto, los derechos adquiridos por los principios contractualistas, el ciudadano por el usuario y, en definitiva, se pasa de la sociedad salarial a la “sociedad empresa”.

Figura 9.2: Los factores que inciden en el proceso de precarización



Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO 10: ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS SOBRE PRECARIEDAD, GÉNERO, EDAD Y NACIONALIDAD

La precariedad se relaciona con tres grupos de riesgo: mujeres, jóvenes e inmigrantes. Offe y Hinrichs (1992) nos hablan de una “conglomeración” de factores que aumentan los riesgos del mercado, factores que se sustentan en características adscriptivas o asignadas, como el género, la edad o la raza o la constitución física. Estas características construyen una “normalidad social sin aclarar como trabajadores” o “roles de reserva”: “los roles alternativos asignados fuera del mercado de trabajo dañan las opciones estratégicas y las alternativas que se pueden desempeñar en el mercado de trabajo” (Claus Offe y Hinrichs, 1992, p. 91). Sus ingresos también se consideran adicionales (Narotzky, 1988). Estos factores asignados muestran una enorme influencia en la precariedad y dejan fuera de la norma de trabajo estable a amplios grupos sociales. En este capítulo realizaremos una revisión de la literatura sociológica sobre la relación entre precariedad y segmentación y género, edad y nacionalidad.

10. 1. Segmentación y género

La perspectiva de género incorpora una concepción distinta y más amplia del trabajo más allá de la concepción dominante que identifica trabajo con empleo, como hemos visto. Narotzky (2004) plantea que la concepción de trabajo ha de incluir el conjunto de las actividades y relaciones sociales productivas y reproductivas que garantizan la reproducción social. El trabajo productivo es, por tanto, una dimensión del trabajo reproductivo. Pues, como plantea Mies (2014), la reproducción de la vida es la condición necesaria para todo tipo de trabajo productivo, aquel que está destinado a la venta.

En este apartado nos vamos a centrar en el trabajo productivo, y específicamente en las relaciones de empleo, para analizar las formas en que se relacionan género, discriminación y segmentación. Santos y Poveda (2001) identifican cuatro tipos de cuestiones respecto a la diferenciación del trabajo asalariado de la mujer: las actividades

laborales son una extensión de las ocupaciones domésticas, la segregación horizontal en sectores y subsectores, la segregación vertical y las condiciones diferenciadas de empleo. A estas cuestiones queremos añadir el elemento de la complementariedad del trabajo femenino respecto al del hombre, aspecto por el que vamos a comenzar, y de las políticas públicas como factor de discriminación. Son seis factores de discriminación que normalmente operan de una manera indirecta (Rubio Arribas, 2013), es decir, son normas implícitas. Como veremos, estos elementos se interrelacionan aunque, por razones de exposición, es útil diferenciarlos.

El primer factor que opera en la segregación de la mujer es la norma social implícita que considera que el trabajo femenino es complementario. Narotzky (1988) lo resume en la metáfora de que el trabajo de la mujer es “ayuda” mientras que el trabajo del varón es “dinero”: “el cabeza de familia (...) percibe un ‘salario familiar’ y toda contribución de otros miembros pasa a ser una ‘ayuda’ circunstancial” (1988, p. 145). Esta atribución al varón cabeza de familia del coste de reproducción de la fuerza de trabajo de toda la unidad familiar, norma implícita que se establece durante la consolidación de la sociedad salarial, es respaldada por Fraser (2015), aunque esta autora lo vincula a la extensión del fordismo. El trabajo-ayuda de la mujer tiene seis dimensiones, según Narotzky (1988):

- El trabajo asalariado no es la actividad principal de la mujer.
- El salario de la mujer complementa el del varón.
- El trabajo asalariado de la mujer es circunstancial y discontinuo.
- Una parte considerable de la formación de la mujer se produce dentro del grupo doméstico.
- El carácter de ayuda se agudiza cuando las relaciones de producción se imbrican con las relaciones de parentesco y vecindad.
- También refuerza su carácter de ayuda cuando el trabajo se realiza en un espacio doméstico, en que el trabajo productivo se realiza en los tiempos muertos que deja el

trabajo de cuidados.

Esta caracterización del trabajo de la mujer como complementario lo vemos reflejado en otros autores. Bianchi (1994) describe las dificultades de planificar la vida y carrera laboral, definida por esta complementariedad. Beck habla del “modelo de tres fases, que supone la vuelta de las mujeres al mercado de trabajo después de la crianza de los hijos (2008, p. 127). En la descripción que realizan Castillo y López Calle (2003) del trabajo informal que realizan las mujeres en los últimos eslabones de la cadena de la fabricación de automóviles, vemos reflejada claramente la última de las seis dimensiones. La norma de la complementariedad del trabajo de la mujer en general está muy presente en el trabajo agrícola (Martínez Alier, 1968; Pedreño, Gadea, y De Castro, 2014), como detallaremos en las siguientes páginas.

La complementariedad del trabajo femenino está relacionada con lo que Mies (2014) denomina la “housewifization” o domesticación (según la traducción propuesta por Narotzky, 2004), que es el proceso por el que la división del trabajo ha relegado a las mujeres al rol de amas de casa. La domesticación provoca que la actividad laboral esté definida por la “doble presencia”, la doble actividad fuera y dentro del hogar (Balbo, 1994). Ante este fenómeno, para Fraser (2015) las mujeres se encuentran “atrapadas en una doble pinza”, con “escaso consuelo en cualquiera de los dos lados del doble movimiento de Polanyi: ni el de la protección social, con su adscripción a la dominación masculina, ni el de la mercantilización, con su descuido de la reproducción social” (2015, p. 121). Esta tensión puede reforzar la antigua noción de que la justicia para las mujeres reside en el hogar (Kessler-Harris, 2001).

El segundo factor es la relación entre las ocupaciones que con mayor frecuencia ocupan las mujeres y las actividades de cuidados. Santos y Poveda (2001) señalan que se extiende la división sexual del trabajo del hogar al mercado laboral: los trabajos que realizan fuera del ámbito doméstico son una extensión de los trabajos que realizan dentro de este ámbito. El Consejo Económico y Social (2012) recoge como las ocupaciones de limpieza y servicios personales son las más frecuentes entre las mujeres, y las actividades sanitarias y educativas entre las profesionales. Esto no parece un residuo de pasado, sino que, como señala el CES, esta tendencia se ha acentuado.

Santos y Poveda (2001) recuerdan la ruptura que se ha producido en España intra-género, entre las generaciones de mujeres más veteranas con un nivel de estudios medio por debajo de los varones y las nuevas cohortes, en las cuales esta relación se invierte. No obstante, aunque desde los noventa, las mujeres jóvenes superan en formación a los varones, la discriminación se mantiene (García Montalvo y Peiró, 1999).

La extensión de las características del trabajo de cuidados al trabajo productivo va más allá de la concentración en determinados sectores. Bianchi (1994) cita, como una característica común a una gran diversidad de países, la importancia fundamental que se da en el trabajo profesional de la mujer a “los aspectos concretos (contenidos, relaciones) más que a los aspectos abstractos (organización, burocracia, carrera)” (1994, p. 497).

El tercer factor que opera en la segmentación del trabajo de las mujeres es la segregación horizontal de la ocupación femenina. Según constatan Santos y Poveda (2001), los empleos de las mujeres se concentran en determinados sectores y puestos, fundamentalmente del sector servicios. Por un lado, son trabajos considerados “femeninos”, relacionados con las tareas propias del trabajo reproductivo o de cuidados, como hemos visto en el punto anterior. Por otro lado, son sectores en que el acceso está regulado y es más difícil que opere la discriminación por sexo, como el sector público. Para Lipietz esta discriminación horizontal opera especialmente en las económicas de lo que denomina el fordismo periférico europeo (1987, p. 109).

La discriminación de entrada a ciertos sectores, que operan tras la segregación horizontal, se apoya en construcciones ideológicas, relacionadas con los dos factores anteriores. Adams (1995) realiza un repaso por las construcciones ideológicas que ocultan y justifican las desigualdades de género. La primera es la “ideología de las dos esferas”, que podríamos resumirla como la disposición natural del varón para el trabajo fuera de casa y de la mujer para el trabajo en casa. De esta manera, el hogar es el lugar natural para la mujer. En base a este reparto natural de papeles, la lucha por la igualdad debe centrarse en alcanzar la “justicia” en el ámbito doméstico. De esta forma, cuando acceden al mercado de trabajo, el salario de la mujer se interpreta como un suplemento a los ingresos familiares. El segundo mecanismo legitimador es lo que Adams denomina

la “ideología del emprendimiento individual”, que sitúa en las decisiones individuales la causa de los problemas sociales, por lo que mitiga la acción colectiva y, podemos añadir, refuerza la idea de que la situación de desigualdad es fruto de la libre decisión de las mujeres.

Adams (1995) se centra en el trabajo agrícola, pero esta discriminación se mantiene, aunque con formas más sofisticadas, en los sectores más punteros e incluso en aquellas empresas comprometidas teóricamente con la igualdad de género. Castilla y Benard (2010), en un interesante experimento sociológico sobre discriminación en la selección de personal en las empresas privadas, plasman lo que denominan “la paradoja de la meritocracia en las organizaciones”. El experimento analizaba como las evaluaciones sobre el trabajo de los empleados se traducían en recompensas de diverso tipo (salarios, ascensos, extras, beneficios sociales), descubrieron que “cuando una cultura organizacional promueve la meritocracia, los administradores de la organización pueden mostrar irónicamente mayor sesgo a favor de los hombres sobre las mujeres de eficacia equivalente” (2010, p. 543), sin que esto parezca estar influido por el sexo de los evaluadores. El experimento concluía que la discriminación podía ser mayor en las empresas comprometidas con la igualdad. Ofrecen varias posibles explicaciones: la primera es que la cultura organizacional meritocrática sirve como credencial de una práctica no discriminante y eso libera a los actores del ejercicio de autocontrol de sus propios prejuicios. La segunda explicación es que consideramos que nuestros puntos de vista son neutros, es decir nos auto-percibimos como personas objetivas, por lo que la cultura organizacional meritocrática hace que los desarrollemos, dando rienda suelta a nuestros prejuicios (Castilla y Benard, 2010, pp. 567–568). La organización introduce sesgos, que pasan por encima incluso de las declaraciones de principios, es decir, de la ideología oficial de la organización. Pero si esos sesgos acaban imponiéndose por encima del mérito, de las políticas y los reglamentos internos y de los valores explícitos; es decir, si los sesgos tienen más capacidad explicativa que la lógica de los mercados y las instituciones, es que en esos sesgos no son residuos, sino que forman parte del verdadero carácter de la relación social de la ocupación y ocultan mecanismos que operan en el reclutamiento y promoción del personal.

La cuarta cuestión es la denominada segregación vertical. Según muestran Santos y

Poveda (2001) existe una menor presencia en posiciones más elevadas de la jerarquía laboral. Es decir, las mujeres acceden en menor proporción a puestos de mandos, incluso en sectores feminizados.

Este tipo de discriminación también es denominado “efecto tijera”, por la forma que describe la gráfica que representa la proporción de hombres y mujeres según se asciende en la jerarquía de ocupaciones, o “techo de cristal”. Tal como refleja Wirth (2002), tras este tipo de discriminación operan una serie de estereotipos que consideran que hombres y mujeres tienen cualidades distintas. Así de los hombres se espera que sean enérgicos, independientes, lógicos y competitivos, y de las mujeres que sean intuitivas, espontáneas, afectuosas y cooperadoras. Las cualidades relacionadas con el liderazgo se ajustan más al perfil del comportamiento masculino. Además, estos prejuicios sirven para asentar lo que Bobbitt-Zeher (2011) denomina estereotipos prescriptivos: se sanciona a las mujeres que no muestran cualidades consideradas femeninas o que tienen comportamientos considerados masculinos. Es decir, podemos decir que la presión es doble: los comportamientos femeninos no se ajustan a las expectativas que se tiene de un “líder” y los comportamientos de las mujeres que ejercen el liderazgo no se ajustan a las expectativas que se tienen respecto a su rol de mujer.

La quinta característica que caracteriza el empleo de las mujeres son las peores condiciones laborales relativas (Santos Ortega y Poveda Rosa, 2001). A la complementariedad del empleo femenino, las dificultades de acceso y las dificultades de promoción, se unen una mayor precariedad laboral. Prieto y Pérez de Guzmán (2013) señalan que las diferencias se observan en la menor estabilidad contractual, el mayor subempleo y la menor retribución salarial. También hay una mayor participación en el empleo informal y la economía sumergida (Williams y Windebank, 1998). Se legitima con la idea implícita de que estas características del empleo femenino responden a una libre elección de las mujeres, una predisposición para la crianza e incluso para tomar una posición secundaria con respecto al marido, o una actitud ambivalente ante el trabajo asalariado (Kessler-Harris, 2001).

Respecto a la discriminación salarial, pervive el supuesto de que el salario de las mujeres no sirve para reproducir su fuerza laboral y la de sus descendientes, sino que es

un complemento en la renta familiar, principalmente masculina (Narotzky, 2004). Pero ¿cómo se mantiene esta discriminación salarial a margen de la normativa laboral? Santos y Poveda (2001) señalan varios mecanismos: la asignación de categorías profesionales diferentes a hombres y mujeres, la fijación de retribuciones diferentes a actividades feminizadas y la asignación de primas y gratificaciones diferentes. Otros factores que influyen en la brecha salarial sería que la competencia individual suele ser penalizada y, en último término, ser negativa para las mujeres, especialmente para las provenientes de niveles socioeconómicos bajos (Kessler-Harris, 2001), y que, en los sectores en que trabaja la unidad familiar, la petición de un salario mayor para las mujeres puede ir en perjuicio del salario del varón, que puede ser un pariente (Adams, 1995).

Por último, en la discriminación de género también operan las políticas públicas. Para Pazos Morán (2011), estas están construidas sobre una concepción que asigna al varón el rol de sustentador y a la mujer una posición dependiente. Pazos Morán comprueba esto en los sistemas de seguridad social, los impuestos personales, los permisos de maternidad y paternidad o las políticas de incentivo de la maternidad. Los sistemas de protección de las personas desempleadas repiten este modelo, según Moral (1999). “El modelo de Estado del Bienestar imperante en la sociedad española cumple una función subsidiaria del que sigue siendo el principal mecanismo de solidaridad social: la institución familiar” (1999, p. 153), por lo que reproduce las diferencias existentes en la familia. En definitiva, podemos concluir que las políticas públicas formalmente igualitarias que se aplican a una situación desigual acaban reproduciendo la desigualdad.

10. 2. Juventud y segmentación de las trayectorias de inserción laboral

Casal, Merino y García (2011) exponen que en la sociología de la juventud existen tres enfoques principales: la juventud como ciclo vital, la juventud como generación en conflicto y la juventud como tramo biográfico de transiciones. Este último enfoque se centra en la interrelación entre educación, inserción laboral y emancipación familiar, principalmente, con un enfoque biográfico y longitudinal. En los estudios sobre las condiciones laborales de los jóvenes, una de las mayores dificultades es delimitar el

propio concepto de juventud (Casal Bataller, 1985). Se trata de un concepto “intoxicado” y de contornos inseguros, por eso se prefiere conceptualizar la juventud como transición, para poner de relieve las diferencias internas, sin perdernos en una definición global de juventud (Casal Bataller et al., 1988). En el análisis de las trayectorias laborales la unidad de análisis es “los cursos de vida y de trabajo de las personas como secuencias de posiciones ocupacionales-laborales en el tiempo” (Pries, 2000, p. 522). Para Pries, las trayectorias laborales están condicionadas por cuatro instituciones sociales: el mercado, la profesión, el clan y la empresa u organización.

Tabla 10.1: **Instituciones estructurantes y aspectos del empleo**

	Formación	Formas de reclutamiento	Base de la remuneración y ascenso	Base de la asignación de puestos
Mercado	Inversión en capital humano	Medios anónimos	Rendimiento	Capacidad y preparación
Empresa	Habilidades específicas, no transferibles	Puertos de entrada	Normas	Derechos y obligaciones regulados
Profesión	Reguladas por colectivos profesionales	Credencialismo	Calificación profesional certificada	Certificados profesionales
Clan	Lealtad como calificación	Redes sociales	Remuneración social	Por necesidades

Fuente: Pries (2000, p. 524)

Casal Bataller (1985, 1996), junto al Grupo de Investigación en Educación y Trabajo (GRET) de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), construyen un complejo sofisticado modelo para estudiar la toma de decisiones de los jóvenes en su proceso de transición a la vida adulta. El modelo analiza las transiciones en función las decisiones

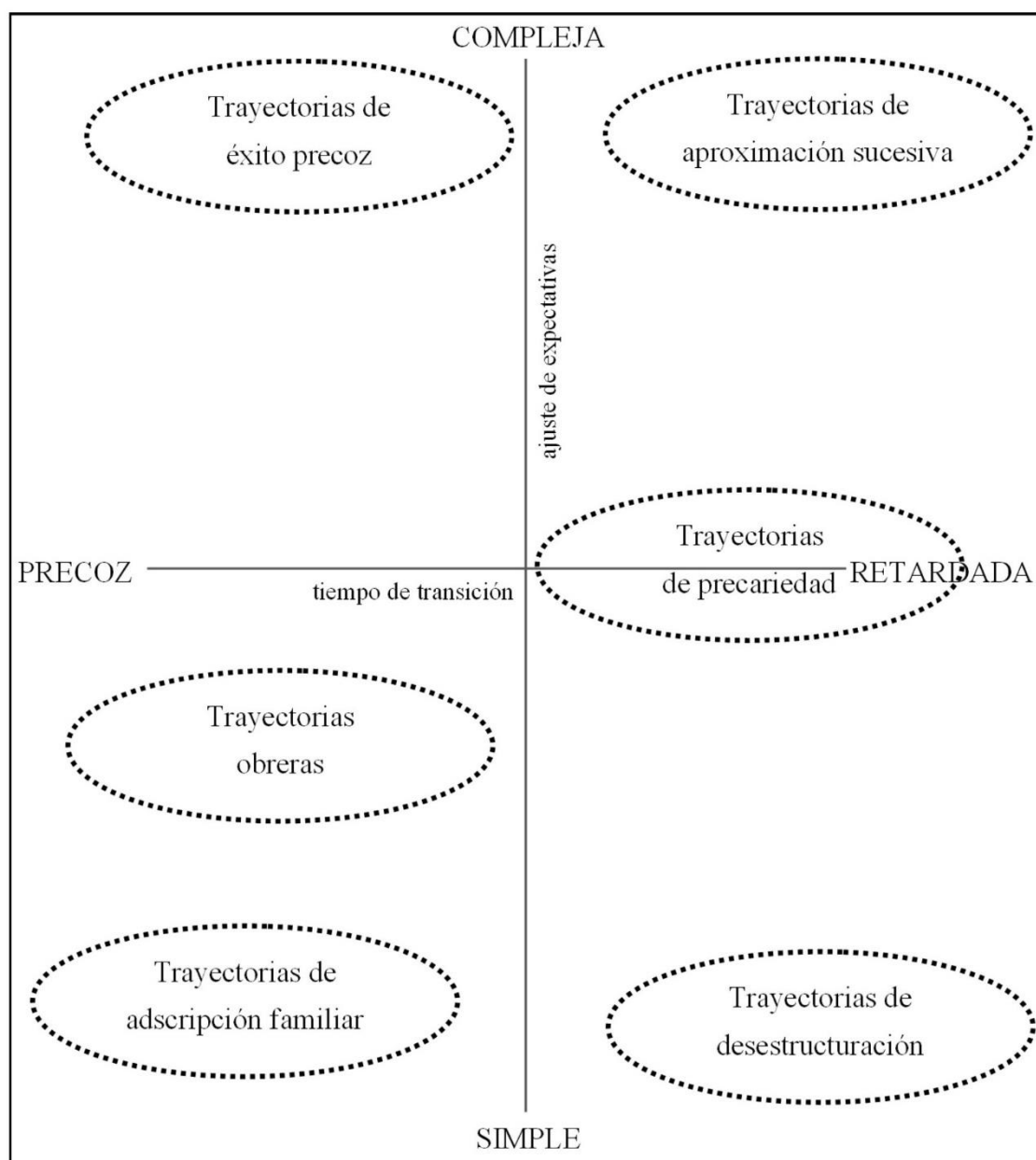
individuales y los factores estructurales. Este modelo tiene la potencialidad de analizar los cambios que se han producido en los procesos de inserción de los y las jóvenes y observar cómo estos cambios afectan al nivel micro. De esta forma ligamos precarización con construcción de las expectativas y de la identidad laboral, es decir, la construcción social de las trayectorias precarias.

A partir de este modelo de interpretación, se analiza la segmentación de las modalidades de transición laboral (Casal Bataller, 1996, 1997, 1999). La diversidad de trayectorias agrupadas en función de dos variables: la primera es el tiempo de inserción laboral y emancipación familiar, que puede ser temprano o retardado. La segunda variable, más compleja, es el ajuste de expectativas y “reúne las distintas alternativas de transición posibles que los jóvenes pueden afrontar: definir una escolarización larga y prolongada contra la escolarización mínima, definir un campo de elevadas expectativas en cuanto a la elección de carrera o bien optar por ocupaciones sin cualificación, diferir o avanzar el proceso de autonomía económica, etc. identifica los procesos de generación de expectativas y de ajustes con relación a los logros” (Casal Bataller, 1997, p. 26). Es decir, el proceso de toma de decisiones en torno al futuro laboral y el “horizonte social”. Este proceso tiende a dos valores:

-Valor simple, basado en procesos más sencillos, con objetivos más concretos con “poca o escasa formación profesionalizadora y una orientación hacia el trabajo manual” (Casal Bataller, 1999, p. 154).

-Valor complejo, que corresponde a procesos de tomas de decisiones más complejos constantes y “ambiciosos”.

Figura 10.1: **Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo**



Fuente: Casal Bataller (1997, p. 29).

En función de estos dos ejes, como se observa en la figura XX, nos encontramos con seis modelos o tipos ideales de trayectorias laborales (Casal Bataller, 1996, 1997, 1999):

-Las trayectorias de éxito precoz están caracterizadas por una inserción laboral temprana en puestos profesionales o técnicos. Se producen itinerarios de formación en

éxito y sin ruptura, normalmente está ligado a la formación superior, aunque no es un requisito indispensable y permite la posibilidad de una autonomía familiar plena. La formación superior abría la puerta a esta modalidad hasta la década de los 80, en que se producen dos fenómenos coincidentes: por un lado, la extensión de la educación superior y por otro la constitución del modelo de la precariedad y la instauración de un importante paro estructural (Casal Bataller, 1999, p. 156).

-Las trayectorias obreras, se caracterizan por una inserción laboral temprana, que permite también procesos de emancipación familiar también precoces. Una de las mayores debilidades de estas trayectorias es que son “particularmente vulnerables con relación a los cambios en el mercado de trabajo y la evolución de las empresas”. Estas trayectorias, se dirigían tradicionalmente al sector industrial y a la construcción, y desde los 80 también al “sector de servicios al consumo” (Casal Bataller, 1999, pp. 156–157). Esta trayectoria tiene un nombre confuso, que remite a una realidad laboral más reducida, el trabajo manual, aunque la definición de Casal Bataller es más amplia.

-Las trayectorias de adscripción familiar son formas de inserción ligadas a “las empresas o explotaciones familiares, tanto del sector agrícola-ganadero como del comercio al detalle, la venta ambulante y talleres de reparación y servicios”, formas históricamente muy presentes en España. Las carreras no están vinculadas a la formación. Este modelo de transición laboral ofrece posibilidades de emancipación familiar precoz, pero, al igual que en el modelo anterior, nos encontramos con carreras muy ligadas a la evolución de la empresa (Casal Bataller, 1999, pp. 157–158). Esta modalidad no aparece en los primeros modelos de segmentación de las transiciones laborales realizados por Casal (1996). Actualmente, en este modelo podríamos incluir también a jóvenes con formación media o superior que encuentran trabajo en la empresa familiar, en el caso de que su formación no estuviese vinculada al trabajo que ocupan. No serían casos que pudiésemos calificar de éxito precoz porque no existe una vinculación con la formación adquirida y, por tanto, las opciones de empleabilidad en otras empresas no son fáciles, por lo que encuentras problemas similares a otros casos incluidos en este modelo.

-Las trayectorias de aproximación sucesiva podemos definir las como carreras

profesionales “en un contexto donde las opciones a tomar resultan confusas o difíciles y donde el margen de error es más bien alto”. Se caracterizan por un proceso de formación prolongado y, especialmente, por el difícil proceso de toma de decisiones laborales. El contexto es confuso y cambiante, por lo que las decisiones se toman en gran medida por el sistema de “ensayo y error”. La trayectoria está dominada “por el ajuste continuo de expectativas (generalmente a la baja) y la asunción gradual de logros parciales”. El resultado es que el proceso de emancipación familiar se va retrasando (Casal Bataller, 1999, pp. 158–159). Esta es la forma dominante de inserción en los puestos profesionales en la actualidad. En estos últimos años los procesos de formación se han prolongado aún más, la inserción se ha retrasado y esto ha tenido un fuerte efecto en los ciclos vitales, con un fuerte retraso en la edad del primer descendiente (CES, 2012).

-Las trayectorias de precariedad son transiciones largas marcadas por la “ausencia de estabilidad y continuidad”. Están caracterizadas por tres elementos dominantes: “situaciones de paro intermitentes, rotación laboral fuerte y subocupación”. Esto provoca “moratorias continuadas de las posibles opciones de emancipación familiar” (Casal Bataller, 1999, p. 159). La gran diferencia con la anterior trayectoria puede estar en que no existe un desarrollo curricular: las experiencias laborales fragmentadas no producen una acumulación de acreditaciones. Existe un estancamiento laboral, que puede provocar que estas personas caigan en una situación permanente de “atrapamiento en la precariedad” (Toharia y Cebrián, 2007). Se genera un círculo vicioso: “cuanta más precariedad acumulada más probabilidad de pérdida de competencia profesional y más probabilidad de desarrollar trayectorias poco coherentes y con rupturas significativas” (Casal Bataller, 1999, p. 178). La definición de precariedad en Casal, como hemos visto, es más cerrada, que era la habitual hasta mediados de la primera década de nuestro siglo. En una concepción más amplia, como la que utilizamos en esta investigación, las modalidades de aproximación sucesiva y de bloqueo también pueden ser consideradas precarias.

-Las trayectorias de bloqueo o en desestructuración identifican “situaciones reales o muy próximas de bloqueo en la construcción de la transición profesional y la emancipación familiar”. Se caracterizan por el “paro crónico y entradas circunstanciales

en el mercado de trabajo secundario”. Según el modelo estaban asociadas generalmente a posiciones sociales bajas y “trayectorias de formación escolar cortas erráticas y con certificaciones negativas” (Casal Bataller, 1999, pp. 159–160), pero como veremos estas situaciones de bloqueo cada vez son más probables en trayectorias con formación media o superior, en las cuales periodos largos de desempleo generan una situación de estancamiento grave y pueden degenerar en situaciones de exclusión social.

Este modelo de segmentación refleja la ruptura que se ha producido en las transiciones laborales fruto de la extensión de la precariedad laboral y que también reflejan otros autores (Alonso Benito, 2001, 2004; Furlong y Cartmel, 2007; Prieto Rodríguez, 2002). Emergen y se vuelven mayoritarias las formas de transición laboral de aproximación sucesiva, trayectorias en precariedad y trayectorias de bloqueo; frente a las formas de transición predominantes con anterioridad: éxito precoz, trayectorias obreras y trayectorias de adscripción familiar (Casal Bataller, 1996, 1997, 1999). Este cambio toma la forma de una ruptura generacional del mercado de trabajo en que las biografías laborales continuas y lineales se van fragmentando (Alonso Benito 2001). En la fase de la precariedad, las vidas laborales se vuelven inciertas y los límites del trabajo asalariado se difuminan (Alonso Benito, 2004). Durante la etapa fordista, tras una etapa corta de preparación para el empleo (Prieto Rodríguez, 2002), se establecían unas carreras laborales continuas y largas (con una incorporación temprana y una jubilación tardía), homogéneas profesionalmente, levemente ascendentes y fundamentalmente masculinas: “los ciclos biográficos del trabajo se establecían (...) en forma de largas trayectorias estabilizadas en torno a un único empleo -o patrón de empleo- por persona desde su incorporación al mundo del trabajo hasta la jubilación, teniendo en la antigüedad en el puesto de trabajo un valor promocional, dentro de cada nivel profesional (...), casi absoluto” (Alonso Benito, 2004). Aunque, y el matiz es importante, esta caracterización se refiere principalmente al empleo masculino.

Casal (1996) liga esta ruptura a dos etapas en la escolarización: la primera escuela de masas, con la universalización de la enseñanza básica, y la segunda escuela de masas, con la extensión de la enseñanza universitaria. En esta última etapa, las expectativas generadas no se corresponden con las oportunidades laborales y vitales existentes (2006, pp. 304–307). El ejemplo de este desfase entre las perspectivas generadas por el

sistema educativo y las oportunidades ofrecidas por el mercado de trabajo se plasman en el modelo de transición de aproximación sucesiva. De hecho, para Casal, “la modalidad de aproximación sucesiva es la modalidad de transición dominante en la juventud europea en esta fase de desarrollo del capitalismo informacional” (1999, p. 165). Las características de esta modalidad reflejan los grandes retos a los que se enfrenta la juventud en su proceso de inserción laboral y vital. Respecto a las decisiones laborales, el contexto es confuso y cambiante. Respecto a las decisiones formativas, en una época de universalización de la educación, en que se abre una amplia, compleja y creciente oferta formativa (desde ciclos formativos a máster, incluyendo una enorme diversidad de oferta formativa no reglada), “el problema (...) estriba en tener que hacer mucho habiendo decidido poco” (1999, p. 166). El método de “tantear, diferir y recomponer” parece una descripción acertada del proceso de toma de decisiones laborales no solo para este grupo de jóvenes, sino para el conjunto de la población que sufre la precariedad.

Los estudios de las transiciones laborales, como hemos visto, combinan la interpretación de la toma de decisiones educativas y laborales con el análisis de los factores estructurales. Confrontan de esta manera, con la perspectiva dominante que situaba el problema principalmente en las carencias de los jóvenes. De esta manera, según esta interpretación, “las tasas de desempleo o subempleo de los jóvenes podrían explicarse por determinadas “deprivaciones formativas”, determinadas “rigideces” del mercado de la contratación y del salario, y un peso excesivo de la cohorte de edad sobre la demanda de empleo. (...) Finalmente, también, determinados problemas vinculados a los procesos de socialización (desafección o “alergia” al trabajo de unos y construcción desproporcionada de imaginarios profesionales de otros)” (Casal, 1999: 152). De esta manera, las políticas de empleo juvenil se orientarían a corregir las deficiencias de la oferta y desproteger a los sectores juveniles en el proceso de inserción laboral. Las políticas de empleo que incidían en la formación parten, según exponía Martín Criado (1999) de un mal análisis del problema, que lleva a un diseño incorrecto de las políticas a entrada de empleo. En palabras de Castel, “las transiciones profesionales de los jóvenes tienen que ver más con la estructura socioeconómica y con el contexto histórico que con los mismos jóvenes” (1999, p. 152).

A este respecto, Serrano (1999) presenta la paradoja de la juventud en la sociedad actual que, por un lado, se la presenta como modelo social, pero, por otro, se presenta como un déficit que dificulta la integración en el mercado de trabajo, espacio prioritario de inserción social. Como modelo de referencia de la modernidad, la juventud sería un motor de cambio; como déficit por la madurez incompleta, la juventud sería sujeto de la reproducción social. Respecto a la inserción laboral, se construyen representaciones sociales de la juventud que dificultan su contratación. Para Serrano, las políticas de empleo juvenil implementadas desde de los años 80 tienen un enfoque moralizante, que refuerzan esta imagen de la juventud como déficit, al explicar el paro por motivos culturales (la cultura juvenil frente a la cultura del trabajo) o individuales (falta de motivación pereza o falta de formación). Las políticas de empleo actúan en tres ejes:

-Promoción de la formación, que sitúan el problema en una formación inadecuada e instalan a los jóvenes en una situación de “estudiante indefinido”.

-Motivación, que sitúan el problema en las carencias culturales o personales.

-Flexibilización contractual, que sitúan a los jóvenes al margen del empleo estable y alargan la transición laboral.

El resultado sería normalizar las dificultades de inserción laboral y las desigualdades que sufren los jóvenes en el trabajo, individualizando las causas y obviando los problemas sociales. En el fondo, se consolidaría una definición de la juventud como carencia, que apoya, según Duarte (2015), un sistema de dominio que impone la adultez como una referencia unilateral.

Un matiz importante que podríamos hacer a los estudios de las transiciones laborales es que carecen de perspectiva de género. Como subrayan Furlong y Cartmel (2007), no podemos comprender las experiencias vitales sin tener en cuenta el género y la clase. También es necesario subrayar que la familia, el clan en el marco de análisis de Pries (2000), influyen en las decisiones laborales. Podemos afirmar que las decisiones más importantes se toman en familia, es decir, la formación de una familia no solo es un objetivo, sino que también impone obligaciones. Es decir, se puede optar por una decisión u otra en función de las obligaciones que el individuo tiene con sus

progenitores, hermanos y hermanas, pareja o descendientes, lo que nos lleva de nuevo a la diferencia de género en función de la división sexual del trabajo (A. Santos Ortega y Poveda Rosa, 2001) y a la concepción del trabajo de la mujer como un complemento del empleo del varón (Narotzky, 1988), como hemos visto antes.

10. 3. Inmigración y precariedad

En la relación entre inmigración y segmentación laboral, lo primero que debemos señalar es que el colectivo de inmigrantes es enormemente heterogéneo. Su relación con el mercado de trabajo depende, en primer lugar, de su situación legal. Alberti et al. (2018) hablan de “precariedad ciudadana” y Banki (2013) habla de “precariedad de lugar” (“precarity of place”) como el caso extremo de precariedad: la vulnerabilidad a ser deportado o removido de la residencia física donde se encuentra la persona. Dentro de las personas “sin papeles” encontramos también grandes diferencias por género (Izquierdo Escribano, 2000).

Encontramos también grandes diferencias en función del país de origen (Cachón Rodríguez, 2009), como veremos a continuación. Pero también de la trayectoria migrante. Aquellos que han pasado antes por otra experiencia como migrantes en un país desarrollado, los llamados inmigrantes sucesivos, tienen mayores posibilidades de encontrar empleo y que este tenga mejores condiciones, tal como constatan Miyar-Busto y Muñoz-Comet (2018).

El fenómeno de la inmigración en España, en las dimensiones de los últimos años, es relativamente reciente. Cachón (2002, 2009) habla de tres etapas en la formación de lo que denomina la España inmigrante. En la primera etapa, hasta 1985, nos encontramos con un saldo migratorio negativo. Las personas inmigrantes, escasas todavía, proceden de Europa y América Latina. Estas migraciones están ligadas a la instalación de empresas extranjeras, jubilaciones o por razones políticas. El nivel formativo es relativamente alto. La segunda etapa se produce entre 1986 y 1999. En 1986 el saldo migratorio comienza a ser positivo. Los desajustes en el mercado de trabajo crean nichos de empleo para inmigrantes. Las personas inmigrantes proceden de Marruecos, África, América Latina y, a partir de los años 90, de Europa del Este. Es un momento de

concentración geográfica de la inmigración. En Andalucía, según el estudio de Jaén García (2003), el primer contingente considerable de inmigración lo constituyó personas europeas, especialmente británicas, que buscaban la costa andaluza para su jubilación; y no fue hasta finales de los años 90 cuando comenzaron a llegar personas procedentes de África, principalmente Marruecos, para ocupar los nichos de empleo no ocupados por las personas nativas. En la tercera etapa, desde 2000 hasta 2007, la inmigración se extiende, llegan nuevos contingentes que sustituyen a los anteriores, en un proceso de re-etnoestratificación. Comienzan a producirse fenómenos como el reagrupamiento familiar y demandas de integración social y política. Se inicia un proceso de institucionalización de la inmigración (Cachón Rodríguez, 2002, 2009).

La inmigración está ligada al surgimiento de nichos laborales no cubiertos por los trabajadores autóctonos. El aumento de la inmigración a partir de los años 80 y especialmente a partir de finales de los años 90 está provocado por “el ‘desajuste’ (creciente) en el mercado de trabajo entre una fuerza de trabajo autóctona que ha ido aumentando paulatinamente su ‘nivel de aceptabilidad’ y la demanda de trabajadores para ciertas ramas (y ocupaciones en determinadas comarcas) de un mercado de trabajo secundario que los autóctonos estaban cada vez menos dispuestos a aceptar porque las condiciones de trabajo no estaban a la altura de lo que consideraban aceptable” (Cachón Rodríguez, 2009, p. 111).

Según refleja Cachón (2002, 2009), los trabajadores inmigrantes se concentran en sectores descualificados, con menor presencia sindical, mayor siniestralidad, mayor jornada y menores salarios. Otra característica es que los trabajadores inmigrantes no parecen disfrutar de los beneficios de la antigüedad laboral (Arcarons y Muñoz-Comet, 2018). En algunos sectores la situación es tan penosa que Entrena-Durán y Jiménez-Díaz (2014) la califican como de “violencia” estructural” que pone en riesgo las necesidades humanas básicas de la población inmigrante. No obstante, los contingentes de inmigrantes paulatinamente abandonan los sectores más penosos, siendo sustituidos por nuevos contingentes, en un proceso de re-etnoestratificación (Cachón Rodríguez, 2009), un proceso de sustitución que ya observamos en los años 80 (Pumares Fernández, 1993). Por otro lado, las oportunidades laborales resultan mejores para aquellos que llegan a una edad más temprana. Así, Arcarons y Muñoz-Comet (2018)

estudian a los inmigrantes que denominan la generación 1.5, los que llegaron a España con 12 años y menos. Estos se insertan laboralmente de manera más tardía que los inmigrantes de primera generación, pero encuentran empleos en mejores condiciones, produciéndose una cierta igualación con la población nativa.

Un factor fundamental para entender el fenómeno de la inmigración en las últimas décadas es el aumento del nivel de aceptabilidad de los trabajadores autóctonos. Según explica Cachón (2002, 2009) esto se debe al crecimiento económico, el desarrollo del Estado del Bienestar, el mantenimiento de las redes familiares y, especialmente, el aumento del nivel educativo. Esto provoca un rápido aumento de las expectativas sociales. Otros factores importantes que explican el desajuste en el mercado de trabajo son la precarización del empleo, el aumento de la economía sumergida o la reducción de la natalidad (Cachón Rodríguez, 2002, 2009). Estos desajustes tienen un importante componente geográfico, que está muy relacionado con las dificultades y los costes de movilidad de la mano de obra nativa (Jaén García, 2003; Langreo Navarro, 2003).

CAPÍTULO 11: LA AGROPRECARIEDAD: EL EMPLEO ATÍPICO EN EL SECTOR PRIMARIO

El trabajo agrícola es uno de los grandes temas olvidados en los estudios sobre la precariedad en los últimos años. Según Cavalcanti y Bonanno (2014), las condiciones de trabajo en el sector primario han recibido una atención limitada en las últimas décadas. En España, este no parece un problema nuevo. Pérez Yruela y Sánchez López (1984) señalaban a principios de los años 80 la escasez de estudios de sociología del trabajo sobre la agricultura. En los años 90, Sánchez López (1992) alertaba sobre la disminución de la investigación desde las ciencias sociales sobre el sector primario.

Sin embargo, es un sector de gran interés para el estudio general de la precariedad laboral, al menos por cuatro razones: En primer lugar, es el sector en el que, como veremos, más proporción de personas ocupadas están en situación de temporalidad o de subempleo. En segundo lugar, es un sector afectado especialmente por las dinámicas de la globalización que, como hemos visto, es uno de los factores de referencia en el proceso de precarización. En tercer lugar, se ha producido un paso a la norma del trabajo precario, sin que nunca se haya llegado a consolidar la norma de trabajo estable; es decir, simplificando, se ha pasado directamente del trabajo pre-fordista al flexible.

En tercer lugar, estudiar la precariedad en la agricultura completa los estudios sobre la precarización por la influencia de la evolución del mercado de trabajo agrario en la transformación de las condiciones de trabajo generales en las últimas décadas. La evolución y las dinámicas del empleo agrícola son un factor fundamental para entender la precariedad estructural en España. Por ejemplo, no podemos entender el paro estructural en España sin tener en cuenta la reconversión agrícola de los años 70 y 80. Tampoco entenderemos las dinámicas del trabajo del sector primario aislado de las dinámicas del mercado de trabajo en su conjunto. Especialmente porque, como veremos, el trabajo agrario ha tenido un importante componente de complementariedad y por tanto ha sido muy sensible a las dinámicas de otros sectores. Durante la crisis, ante el desplome del resto de sectores, especialmente de la construcción, su importancia relativa ha crecido.

El mercado de trabajo en el sector agrícola presenta particularidades históricas, elementos diferenciadores que han sido acentuados en el proceso de globalización. Por esta razón, nos vamos a detener en ampliar el marco teórico que hemos desarrollado en la primera sección. Posteriormente, en este estudio sobre el trabajo agrícola, vamos a realizar una aproximación cuantitativa a la precariedad en este sector, concluyendo que presenta características distintivas, principalmente en tres aspectos: en su evolución, en su distribución geográfica y en los factores que delimitan los segmentos del mercado de trabajo en la agricultura.

11. 1. El trabajo del sector primario en el sistema agroalimentario global

Aunque, como hemos comentado, el mercado de trabajo agrario ha recibido una atención limitada a nivel global (Cavalcanti y Bonanno, 2014), curiosamente fue uno de los sectores en que primero se aplicó la sociología de los mercados de trabajo. Fisher (1951), uno de los pioneros de este campo, estudio el trabajo en la agricultura en California y observó las dinámicas características de este sector, algunas de las cuales perviven en la actualidad. El trabajo asalariado en la agricultura aparecía especialmente desregularizado, el poder de la demanda de fuerza de trabajo sobre la oferta era mayor, para la fuerza de trabajo era un sector complementario y, por esto, se daba una especial presencia de grupos con escasas posibilidades de empleo en otros sectores, como la población inmigrante. De hecho, Fisher caracterizaba este mercado de trabajo como el arquetipo de mercado de trabajo desestructurado, aquel que más se ajusta al modelo neoclásico. A partir de este trabajo y del concepto de mercado desestructurado, Kerr (1985b, 1985a) desarrolló su análisis sociológico de los mercados de trabajo, que tanta influencia han tenido posteriormente (Pries, 2000).

En la época denominada fordista, como hemos visto, el desarrollo de la sociedad salarial conforma un régimen social en torno a la norma salarial de empleo (Castel, 1997; Prieto Rodríguez, 2007). Sin embargo, en esta época el trabajo agrícola continuaba siendo uno de los sectores más flexibles, además de cumplir un papel de reserva de fuerza de trabajo en los momentos de crecimiento, a la vez que podía absorber los excedentes de mano de obra en los momentos de recesión (Cavalcanti y Bonanno, 2014). En este sentido, el sector agrícola es un “sector nido” (Baigorri Agoiz, 2003), un sector refugio

tanto para las personas propietarias y sus familias como para las personas asalariadas, al que se vuelve cuando no se encuentran otros trabajos.

Otra característica distintiva es que el sector primario conservaba una presencia importante de pequeños propietarios, que se mantenían, sino al margen, al menos en la periferia de la norma salarial. Por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial, considerado atípico, era una situación frecuente durante la etapa fordista entre los pequeños propietarios, lo que les permitía complementar los menguantes ingresos agrícolas, tal como señalan Cavalcanti y Bonnano (2014). El grupo de pequeños propietarios es un grupo en declive (Wright Mills, 1961b), amenazados por el proceso que denominamos de “descampesinización”, que consiste en el desplazamiento y desposesión de los pequeños propietarios (McMichael, 2014; Sevilla Guzmán, 2006; Sevilla Guzmán y Soler Motiel, 2009). La descampesinización, está ligado a la forma que toma el proceso de industrialización de la producción agrícola que, para Delgado Cabeza y Gavira Álvarez (2006), tiene tres características comunes:

-La extensión del uso de inputs industriales junto a la introducción de formas de organización procedentes de la industria.

-La inserción de la agricultura en el sistema agroalimentario en una situación de dependencia, con cada vez menos poder.

-La estrategia para romper los límites a la producción y al consumo.

Nos encontramos, por tanto, con un mercado de trabajo que históricamente se ha situado en la periferia de la sociedad salarial, aunque con una relación de complementariedad y dependencia. Un sector en que han tenido una importante presencia las formas atípicas de empleo, como el trabajo temporal, a tiempo parcial o la ayuda familiar. Además, ha sido y es un sector con formas diferenciadas peculiares de segmentación, como el limitado peso de los estudios reglados, y de discriminación de género y racial. Huffman (2001), en su análisis sobre el capital humano en el sector primario, concluye que el nivel de estudios tiene un débil efecto sobre las retribuciones. Los estudios reglados son más importantes en los momentos de cambio organizacional y tecnológico y aumentan las posibilidades de cambiar de actividad o emigrar. Respecto al género, distintos

estudios centrados en el sector agrícola confirman que el trabajo femenino se percibe como complementario, cuantitativa y cualitativamente (Adams, 1995; Cavalcanti y Bonanno, 2014; Martínez Alier, 1968; Narotzky y Smith, 2006; Pedreño et al., 2014). Pero además esto se refuerza por los lazos familiares que existen en el trabajo asalariado y no asalariado. En la familia, el trabajo de la mujer es considerado una “ayuda” frente al trabajo del hombre que es el responsable de obtener el “dinero” (Narotzky, 1988), en lo que Adams (1995) denomina la “ideología de las dos esferas”, como hemos visto. La inestabilidad laboral y los bajos salarios, en definitiva, la precariedad, son justificados en base a esta complementariedad del trabajo femenino (Pedreño et al., 2014). La complementariedad histórica del empleo femenino en España es corroborada por Martínez Alier y se plasma en el principio extendido de que “no se debe emplear a mujeres mientras haya hombres en paro” (1968, p. 334). Pero esta “división natural de papeles” se refuerza por el hecho de que una petición de un mayor salario para las mujeres puede ir en perjuicio del salario del varón (Adams, 1995), que en la agricultura es el padre, el marido o el hijo. Es decir, el trabajo en familia puede generar un mecanismo que desincentive a la mujer a pedir mejores condiciones en la medida en que esto no afectaría positivamente a la renta familiar. Por último, respecto a la nacionalidad, como explicaba Fisher (1951), la discriminación racial en otras actividades supone una ventaja añadida para el empleador agrícola, que no tiene que competir con otros sectores por una mano de obra “inmovilizada” en la agricultura. Además, para Fisher, la desestructuración del mercado lleva a que el empleador construya sus preferencias especialmente sobre los prejuicios raciales. El trabajo migrante en la agricultura es más inestable que en otros sectores, produciéndose una migración circular, de ida y vuelta desde las zonas de residencia a los polos de agricultura exportadora (Mésini, 2010).

En estas últimas décadas, las innovaciones tecnológicas han permitido una creciente globalización alimenticia (Cavalcanti, 2015). Los sectores más productivos y dinámicos de la agricultura han sufrido una rápida evolución que los ha llevado en sólo tres décadas de la producción familiar dirigida a cadenas regionales de consumo a la producción industrial integrada en un sistema agro-alimentario global, como por ejemplo se muestra en el análisis de la agricultura intensiva del área mediterránea (Gertel y Sippel, 2014). El momento actual se caracteriza por una profundización en la

división internacional del trabajo agrario y, por tanto, una dependencia de los agricultores cada vez mayor del exterior (Cavalcanti, 2015).

La globalización introduce una serie de modificaciones, unas generales y otras específicas al sistema agroalimentario. Delgado Cabeza y Gavira Álvarez (2006) observan cuatro tendencias de la globalización que afectan especialmente al sector primario:

-La gestión global del trabajo por la concentración vertical de los procesos productivos, comerciales y financieros. Esto supone, entre otras cosas, el empobrecimiento de las familias campesinas y el aumento de la movilidad territorial y funcional de la mano de obra.

-La mercantilización del conocimiento y de los recursos, que deviene en una creciente especialización, en que se pasa de los “estados autosuficientes” a los “enclaves agroexportadores”.

-La virtualidad y deslocalización de la organización del trabajo, con una aceleración del proceso de salarización en la agricultura.

-Una mayor preocupación por la soberanía alimentaria.

La globalización afecta especialmente al mercado de trabajo agrícola, intensificando procesos anteriores e introduciendo nuevos elementos. Ha acelerado el proceso de deslocalización de la agricultura en un triple movimiento: deslocalización de la producción (procesos e inputs), de la comercialización (outputs) y de la fuerza de trabajo (Entrena-Durán y Jiménez-Díaz, 2014). Se produce la externalización del conocimiento, el alejamiento de lo local de los medios de la producción y la separación progresiva entre producción y mercados de destino (Delgado Cabeza y Gavira Álvarez, 2006). La deslocalización es un proceso que se inicia con la industrialización, pero que con la globalización adquiere nuevas dimensiones. La inserción en los mercados globales, para la pequeña propiedad agrícola, se refleja en la dependencia de los mercados globalizados y de las compañías transnacionales que los controlan, una mayor competencia global, un proceso de deslocalización de la producción y una mayor

movilidad internacional de la fuerza de trabajo (Entrena-Durán y Jiménez-Díaz, 2014). Esta deslocalización y la dependencia de las empresas transnacionales ha contado con un importante empuje político: “Estados y mercados (globalizados) se compenetran para recrear manos visibles internacionales que favorezcan los imperios agroalimentarios” (Calle Collado, Gallar Hernández, y Candón-Mena, 2013, p. 247).

La mayor competencia global, el dominio de las empresas transnacionales o la intervención política para acelerar la creación de mercados globales, son elementos característicos de la globalización, tal como los hemos analizado anteriormente, y afectan a otros sectores económicos. Sin embargo, el sector primario en la globalización está doblemente insertado y es doblemente dependiente: respecto a los mercados globales y respecto al sistema agroalimentario. Tal como explican Delgado y Gavira (2006), en el sistema agroalimentario se observa una separación cada vez mayor entre producción y consumo, por los adelantos técnicos y el mayor grado de elaboración de los alimentos. Se constituye lo que McMichael (2014) denomina “régimen alimentario” global, la estructuración político-económica del comercio internacional de productos alimenticios, elemento fundamental en la globalización. En este régimen alimentario, la agricultura, la ganadería y la pesca se insertan como productores de materia prima, con un valor decreciente (Delgado Cabeza y Gavira Álvarez, 2006).

La globalización ha acelerado el proceso de descampesinización, de salarización y de precarización del trabajo agrícola. Fontana (2011) ha denominado “asalto a la agricultura campesina” el cerco creciente de los pequeños cultivadores por parte de las grandes explotaciones agroindustriales, por ejemplo, en la agricultura intensiva del área mediterránea (Gertel y Sippel, 2014) o las regiones productoras de frutas de Argentina y Brasil (Cavalcanti y Bendini, 2014). En este proceso han aumentado las desigualdades intrarregionales (Entrena Durán, 2007).

La globalización agraria ha producido una mayor flexibilidad, subcontratación y precarización laboral, a la par que aumenta la especialización y tecnificación del trabajo (Cavalcanti y Bonanno, 2014). Se produce un aumento del riesgo que sufren los agricultores propietarios y que trasladan a sus asalariados, especialmente a los que menos poder tiene para defenderse. “El reclutamiento legal e ilegal de mano de obra

estacional barata se convierte en un medio crucial para reducir aún más los costes de producción” (Gertel y Sippel, 2014, p. 4), de tal forma que “la migración laboral es una parte intrínseca del sistema de producción agrícola” (2014, p. 7). La subcontratación toma la forma de “empresa virtual” o “corporación vacía”, que gestiona la cadena de producción, pero no los eslabones, o sólo algunos de ellos (Delgado Cabeza y Gavira Álvarez, 2006). Todo este proceso redundante en una mayor precarización del trabajo, que es uno de los costes invisibles del cambio en el sistema agro-alimentario (Gertel y Sippel, 2014). Como vemos, el trabajo eventual agrícola no es un reducto del pasado, sino que la innovación, complejidad e internacionalización de la agricultura es compatible con la precariedad laboral, tal como se observa en el caso de la Región de Murcia (Pedreño Cánovas, 1999).

11. 2. Análisis sociológico del trabajo agrario en España

En el mercado de trabajo agrario, como hemos comentado, la temporalidad, la movilidad y la complementariedad son rasgos característicos anteriores al proceso de flexibilización y precarización laboral. Sánchez López (1980) constata que la eventualidad es un rasgo predominante en el trabajo del latifundio, trabajo que se complementaba con ocupaciones en la construcción y en la hostelería. Martínez Alier (1968) analiza el latifundismo andaluz con un trabajo de campo en la campiña cordobesa entre 1964 y 1965. La gran propiedad agrícola tenía ya una estructura industrial, con pocos residuos del periodo “señorial”, aunque el estudio también señala que el latifundio se mantiene también por una cuestión de prestigio y no sólo económica. Sánchez López (1979) también constata que la introducción de métodos provenientes de la Organización Científica del Trabajo en zonas de agricultura exportadora, como la campiña del Guadalquivir, data de los años 60. A pesar de esto, según describe Martínez Alier (1968), el latifundio utilizaba una gran mano de obra y una tecnología atrasada, donde ya era mayoritario el jornalero eventual. La eventualidad era una característica estructural, que movilizaba toda la mano de obra disponible en los picos de producción. En esta etapa ya se produce desajustes entre la oferta y la demanda en pueblos y comarcas, que llevaba a corrientes migratorias interprovinciales, aunque principalmente estos movimientos se realizan en el marco de la comarca (movimientos favorecidos por el sistema de cortijos). La importancia del latifundio se debe a ser la

fuente de ingresos fundamental para las familias campesinas. En su estudio de la campiña de Córdoba en los años 60, Martínez Alier (1968) señala que la mayor parte de la tierra cultiva está repartida en pequeñas y medianas explotaciones, de menos de 200 hectáreas, y que se produce un proceso de fragmentación.

Tabla 11.1: Análisis del trabajo agrícola descrito por Martínez Alier (1968) desde los ámbitos de seguridad fordista descritos por Standing (2000)

Ámbito de seguridad	Sector primario
Seguridad en el mercado de trabajo	No existe pleno empleo
Seguridad en el empleo	Prevalencia de las relaciones temporales
Seguridad en el puesto de trabajo	Inexistencia de carrera profesional
Seguridad en el trabajo	Escasas medidas de seguridad en el trabajo
Seguridad en el mantenimiento de la cualificación laboral	Nula formación profesional
Seguridad en los ingresos	Sin salario mínimo, negociación colectiva o seguridad social
Seguridad en la representación	Sin presencia sindical. Formas tradicionales de cooperación entre los trabajadores

Fuente: elaboración propia.

Pedreño Cánovas (1999), al analiza el trabajo agrícola en la Región de Murcia, distingue al jornalero tradicional del nuevo obrero agrícola industrial que surge en los años 60. Esta distinción es importante para distinguir regiones donde el trabajo asalariado eventual es una realidad tradicional, como la Andalucía occidental, y otras donde es una realidad más reciente, como en la Región de Murcia. Pedreño Canovas advierte que estas diferencias marcan tradiciones distintas de identidad de clase y movilización social, pero para los objetivos de nuestro estudio esta distinción es secundaria. Según el estudio de Martínez Alier (1968), la introducción de formas de organización modernas y el desarrollo de la mentalidad empresarial no variaban las condiciones de trabajo en el latifundio. Es más, constata que el salario en el trabajo

agrícola no recupera el nivel previo a la guerra civil hasta los años 60.

Las condiciones descritas por Martínez Alier (1968) contrastan con el modelo ideal fordista. Si comparamos el trabajo en el sector agrícola en los años 60, en teoría la época de apogeo de la sociedad salarial, con los siete ámbitos de seguridad característicos del fordismo (Standing, 2000) observaremos que no se desarrolla ninguna de estas características. No existe seguridad en el mercado de trabajo, ni en el empleo, ni en el puesto de trabajo, ni en el trabajo mismo, ni en la cualificación, ni en los ingresos ni en la representación sindical. En el caso español, el mercado de trabajo agrícola no se ha situado en la periferia sino directamente al margen de la sociedad salarial.

Desde finales de los 70 y especialmente durante los 80 se produce un rápido cambio en la agricultura. Uno de los elementos más destacados es la internacionalización, con un rápido aumento de las exportaciones e importaciones, lo que lleva aparejado el cambio organizativo y técnico del trabajo (Sánchez López, 1992). Entre 1966 y 1986 la población activa agraria se redujo a la mitad, mientras también se redujo la demanda de fuerza de trabajo por la mecanización, el carácter extensivo de los cultivos y la intensificación del trabajo (González Rodríguez, 1990). El mercado de trabajo en la agricultura en España se había caracterizado tradicionalmente por el desajuste entre la oferta y la demanda, provocando un excedente de fuerza de trabajo (González Rodríguez y Gómez Benito, 2002). La evolución del mercado de trabajo durante los 80 fue desigual, por lo que algunas comarcas acumularon déficits de mano de obra mientras la mayoría acumulaban fuertes excedentes (González Rodríguez, 1990). El periodo de crecimiento de la demanda de trabajo que se produjo en España entre 1986 y 1991, absorbió parte de este excedente. No obstante, el comportamiento fue de nuevo desigual territorialmente: mientras en las zonas de mayor crecimiento comenzó a notarse una falta estructural de mano de obra, en el resto persistía este problema (González Rodríguez y Gómez Benito, 2002). Las dificultades para la movilidad de la mano de obra es uno de los factores para consolidar los desajustes en el mercado de trabajo y nichos para la llegada de mano de obra inmigrante (Jaén García, 2003).

11. 3. La precariedad en la agricultura

En el trabajo agrícola pasamos del trabajo eventual tradicional al trabajo precario, pero este adquiere características distintas. En la agricultura se reproducen algunas de las transformaciones generales de la economía que tanto han afectado a los mercados de trabajo, como la saturación de los mercados de productos y la reorientación de la producción hacia la adaptación a la demanda (Sánchez López, 1992). Narotzky y Smith (2006) realizan una investigación antropológica del trabajo en el campo latifundista continuadora de la investigación de Martínez Alier cuatro décadas después. En el sector primario, el trabajador por cuenta ajena pasa de la inseguridad a la dependencia del trabajo asalariado, y de la dependencia a la precariedad (Narotzky y Smith, 2006). El endurecimiento de las condiciones de trabajo está garantizado por el alto desempleo y esta falta de alternativas (González Rodríguez, 1990). Otro factor de precarización es la escasa regulación (Langreo Navarro, 2003). La precariedad laboral también es un rasgo característico de la agroindustria, lo que impide que ésta sirva de alternativa o contrapeso. Coq (2001, 2002), en su estudio sobre la agroindustria andaluza, que representa la mitad de la producción agroindustrial española, concluye que la precariedad es un rasgo característico de este sector, incluso en el periodo en el que la norma social era el empleo estable. Según constata, “la reestructuración postfordista no ha hecho sino acentuar uno de los rasgos característicos de estas formaciones sociales: la precarización en el empleo de los trabajadores como forma de obtención de la máxima plusvalía de los mismos” (Coq Huelva, 2002, p. 120). La reducción cuantitativa del trabajo agrario llevo también a un cambio cualitativo en los años 80, que González Rodríguez (1990) define como una “radical crisis de identidad” del jornalero agrícola, por un lado, desarraigado del campo y por otro sin otras alternativas de empleo.

La temporalidad en el empleo se mantiene, pero con el suplemento de la introducción de los subsidios agrarios (Sánchez López, 1992), políticas públicas que permitían aliviar en parte la situación de precariedad que sufre este sector. Esta política es un elemento característico y controvertido del trabajo asalariado en el sector agrícola. González Rodríguez y Gómez Benito (2002) señalan el carácter contra-cíclico de la evolución del trabajo asalariado en los años 90, especialmente el trabajo eventual, que crece incluso en los periodos de crisis. Al analizar la evolución de la demanda de fuerza de trabajo, a

través de las Encuestas de Estructura de las Explotaciones Agrarias, concluyen que la oferta de trabajo eventual aumenta con relación a la demanda de este tipo de trabajo. Señalan que esta conducta divergente se explica por factores político-institucionales; es decir, la existencia de subsidios servía de colchón para mantener este desajuste. Langreo (2003) también observa en la década de los 90 un comportamiento diferenciado de Andalucía y Extremadura pues son áreas marcadas por el predominio del trabajo eventual, lo que puede relacionarse con la existencia de subsidio agrario. Baigorri también lo detecta, aunque considera que el impacto es sustantivamente menor en Extremadura que en Andalucía (Baigorri Agoiz, 2003). Sin embargo, aunque para Langreo (2003) en las zonas con subsidio agrario existe una parte del trabajo eventual que no es oferta real, esta no es tanta como detectan algunos estudios a nivel autonómico, pues es necesario tener que estos desajustes se producen a nivel comarcal y el coste social y laboral de la migración de unas comarcas a otras. Otros estudios destacan el efecto de cohesión social que producen las prestaciones sociales (Gómez García y Prieto Rodríguez, 2003). De hecho, los subsidios han evitado la “desertificación demográfica y socioeconómica” de amplias zonas (Entrena Durán, 2007). Desde otro punto de vista, Baigorri (2003) destaca que las políticas de protección al desempleo agrícola no han cambiado las causas estructurales del problema. Según este estudio, si en Extremadura el dinero se hubiese dedicado a comprar grandes fincas se podrían haber adquirido un millón de hectáreas y si se hubiese dedicado a colonizar o transformar en regadíos se podría haber actuado entre 200 y 300 mil hectáreas, con una creación de 20/30 mil puestos de trabajo permanente.

Langreo Navarro (2003) ya señalaba un importante déficit estacional de oferta de trabajo en el sector en las áreas de agricultura más dinámica, desajustes en el mercado de trabajo que a lo postre crearon nichos para el trabajo inmigrante de los que habla Cachón Rodríguez (2009). Las penosas condiciones de vida y de trabajo de los emigrantes ha sido calificada por Entrena-Durán y Jiménez-Díaz (2014) como de “violencia” estructural”, en tanto y cuanto entraña un riesgo en la supervivencia, bienestar, identidad y libertad (las necesidades humanas básicas) como consecuencia de unas relaciones desiguales, aun cuando no sea necesario recurrir a la violencia directa. La institucionalización de la inmigración refuerza su vulnerabilidad, según Pedreño Cánovas (1999), al renovarse el permiso de residencia por un año y estar ligado al

contrato de trabajo. Estos nichos de empleo inmigrante con condiciones de trabajo inhumanas, en el sentido que le dan Estrena-Durán y Jiménez-Díaz, son otra característica del mercado de trabajo agrícola en España.

España también ha sido afectada por la tendencia a la descampesinización, aunque de manera más tardía. Este proceso está provocado por la industrialización (Sevilla Guzmán, 2006; Sevilla Guzmán y Soler Motiel, 2009) y acelerado por la globalización económica (Calle Collado et al., 2013). En los años 90 se produce una concentración del trabajo agrario en las áreas de agricultura intensiva, una fuerte reducción en las áreas de predominio de la agricultura familiar y un marcado proceso de salarización (Langreo Navarro, 2003). Mientras el número de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o en situación de ayuda familiar se redujo drásticamente, el trabajo asalariado y el eventual se mantiene (González Rodríguez y Gómez Benito, 2002). Un estudio más reciente analiza el caso de Almería como ejemplo del paso de la agricultura familiar-artesanal de subsistencia a la agricultura de salarial altamente globalizada (Entrena-Durán y Jiménez-Díaz, 2014). Entrena-Durán y Jiménez-Díaz (2014) resumen en tres tipos de prácticas socioeconómicas de los agricultores en Almería:

-Agricultura familiar-tradicional y de subsistencia, dependiente del trabajo familiar, a tiempo parcial y de los “jornaleros nómadas”.

-Agricultura familiar-artesanal intensiva, dependiente del trabajo de la totalidad de la unidad familiar

-Agricultura profesionalizada-técnica intensiva, con una presencia fuerte del trabajo inmigrante

Como hemos visto, una característica normalmente asociada al trabajo agrícola es la descualificación y la falta de especialización del trabajo, aunque en esta consideración pesa mucho el perjuicio ideológico (Pérez Yruela y Sánchez López, 1984). En estudio de Pérez Yruela y Sánchez López sobre el trabajo en la recogida en la aceituna siguiendo el procedimiento del “buen común” se constata el alto nivel de racionalización y división del trabajo, el desarrollo de métodos complejos de trabajo en equipo. Estudios clásicos de la sociología del trabajo ya han analizado la poca base del

desprecio al trabajo artesanal. Braverman (1975) analiza las habilidades requeridas en las labores poco mecanizadas, concluyendo que son mayores incluso que en las más tecnificadas. El estudio ha sido objeto de una larga controversia, pero constata la confusión entre tecnificación y cualificación, y en general el desprecio de las habilidades asociadas a los trabajos manuales. Coriat (2001) también señala que la jerarquía de ocupaciones se basa en criterios ideológicos e intereses de clase, en lo que denomina la “ideología de la cualificación”. En los años 90, Pedreño Cánovas (1999) ya señalaba como la mecanización y reorganización del trabajo en la agricultura más dinámica en España validaban las tesis de Braverman según las cuales estas generaban una descualificación del trabajo. Este proceso de desvalorización de la fuerza de trabajo tiene un marcado sesgo de género. Pedreño (1999) señala como en la agricultura industrializada de la Región de Murcia las mujeres han sido excluidas del uso de herramientas y maquinarias y son relegadas a las tareas más repetitivas.

Otro elemento distintivo del mercado de trabajo agrícola en España es la fragmentación. Los mercados son principalmente comarcales, como ya apuntaba Martínez Alier (1968) y constata más recientemente Langreo (2003). Langreo apunta a que no existen mercados de trabajo cerrados sino “núcleos generadores de empleo temporal que ocasionan flujos migratorios estacionales” (2003, p. 21). Uno de los factores es el sistema de propiedad de la tierra, con distintos modelos no sólo por provincias sino también por comarcas (Mata Olmo, 2002). En las regiones españolas predomina la gran propiedad, según este estudio, aunque existen importantes diferencias respecto a la presencia de la gran propiedad privada. Las diferencias no siguen una división norte-minifundista y sur-latifundista, que Mata Olmo califica de tópico. Por ejemplo, en Andalucía encontramos importantes diferencias entre el este y el oeste, que según el citado estudio proceden de los diferentes modelos repobladores de Andalucía entre el siglo XIII y XVI. Pedreño Cánovas (1999), en su completo estudio sobre la agricultura en la Región de Murcia, plantea que el modo de regularización fordista, desarrollado en los años 60, en la agricultura tiene dos elementos diferenciadores, huellas de los modelos anteriores: la permanencia de pequeños propietarios que se insertan en un modelo de explotación indirecta y un trabajo asalariado con un fuerte componente eventual. Esta caracterización es extensible a otras regiones Andalucía o el País Valencià.

Langreo Navarro (2003) define cuatro áreas geográficas de los mercados de trabajo agrarios en base a la evolución en los años 90:

-Áreas con alto peso de la agricultura familiar y con necesidades complementarias de trabajo asalariado estable: Galicia, Asturias, Cantabria, Euskadi y Castilla y León.

-Áreas de agricultura relativamente dinámicas, con equilibrio entre el trabajo familiar y el asalariado: las comunidades autónomas del Valle del Ebro (La Rioja, Navarra y Aragón), Castilla-La Mancha y Cataluña.

-Áreas de agricultura dinámica con predominio creciente del asalariado, con equilibrio entre el fijo y el eventual: Región de Murcia, Comunidad Valenciana y Canarias.

-Áreas de agricultura dinámica con predominio del trabajo asalariado eventual: Andalucía y Extremadura.

Por último, respecto a las normas sociales y la forma de organización del trabajo, podemos concluir que la agroalimentación desarrolla normas de aceptabilidad del empleo distintas que el resto del mercado de trabajo (Laparra Navarro, 2006, p. 19). Pero esto no significa que el sector se mantenga alejado de las dinámicas de organización del trabajo. Pedreño Cánovas (1999) describe la forma de organización de la producción como taylorista-fordista. Pero nos referimos al taylorismo-fordismo como forma de organización de la producción y no como modelo socioeconómico. El trabajo eventual agrícola no es un reducto del pasado, sino que está unido a empresas industrializadas, internacionalizadas e informacionales (Pedreño Cánovas 1998). Se desarrolla un modelo de organización del trabajo taylorista-fordista plenamente integrado en una economía postfordista (Pedreño Cánovas, 1999).

SECCIÓN TERCERA:
ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD EN
ESPAÑA (2007-2017)

CAPÍTULO 12: LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA: DEL FORDISMO INACABADO A LA EXTENSIÓN DEL MODELO FLEXIBLE

La transformación del derecho laboral ha sido señalada como una de las causas del proceso de precarización. Tal como señala García Polavieja (2006), obviamente las instituciones importan y las transformaciones laborales condicionan las estrategias de empresarios y trabajadores. Por eso, es imprescindible realizar un repaso por las transformaciones laborales de las últimas décadas. No obstante, este repaso será somero, dado que el análisis jurídico escapa de los objetivos de esta investigación. Para una presentación crítica detallada de las reformas laborales nos remitimos a obras como las de Guamán (2013) y Guamán y Sánchez (2017).

El derecho del trabajo, como parte del ordenamiento jurídico, reviste una serie de características singulares, según expone Martín Valderde et al. (2018). El primer elemento que determina la singularidad del derecho del trabajo es la realidad social que aspira a ordenar, en la que participan actores con intereses contrapuestos y, en muchas ocasiones, difícilmente conciliables. En segundo lugar, en nuestro país se basa en un complejo sistema de fuentes, en el que convergen el derecho internacional, el derecho de la Unión Europea y el derecho nacional. Dentro de este último encontramos la Constitución, distintas disposiciones legales y reglamentarias, la costumbre laboral, principios relativos a la aplicación de normas laborales, y los convenios. En tercer lugar, y fruto a su vez de estas características, el derecho del trabajo es un derecho en constante transformación.

Desde el análisis sociológico, Standing (2000) plantea que las regulaciones estatutarias son de cinco tipos:

- Protectoras: reglamentaciones dirigidas a evitar los abusos de las posiciones de poder.
- Fiscales: impuestos o subsidios para potenciar o limitar actividades.

-Represivas: medidas que protegen los intereses dominantes.

-De promoción: intervenciones que promueven determinadas actividades.

-Permisivas: procedimientos que permiten ciertas acciones.

El derecho del trabajo se plantea como un instrumento cuyo objetivo principal es “desmercantilizar” la relación laboral (Köhler y Martín Artiles, 2010). Dado que, como hemos expuesto, el mercado de trabajo es una institución asimétrica, equilibrar supone proteger a la parte más débil. Por eso, podemos decir que el derecho del trabajo tradicionalmente ha sido considerado un “derecho de parte”. No obstante, tal como expone Esping-Andersen (2000), en las últimas décadas en los países más avanzados se ha producido una política de re-mercantilización del trabajo, política que incluye el proceso de desregulación del mercado de trabajo. Aunque, si consideramos que el mercado de trabajo es una institución social, un sistema de normas, podría ser más acertado decir que se ha producido un proceso de regulación mercantil, en que se imponen las normas del mercado frente a otro tipo de regulaciones.

En estas páginas, vamos a presentar este proceso. Comenzaremos describiendo la excepcionalidad española, en que el fordismo, como régimen de regulación, se desarrolla de forma limitada o inacabada (Toharia Cortés, 1986), Posteriormente plantearemos el desarrollo del derecho del trabajo en los llamados “años de la Constitución”, en que intenta desarrollarse el modelo estable y un sistema de relaciones laborales democrático (Prieto Rodríguez, 2002). Por último, describiremos las sucesivas reformas laborales que promueven la flexibilización de las relaciones laborales (Guamán Hernández, 2013).

12. 1. El fordismo totalitario

El fordismo en España se desarrolla de forma limitada y con características especiales. Esto lleva a clasificarlo de diferentes maneras, como fordismo inacabado (Toharia Cortés, 1986), para-keynesianismo (Prieto Rodríguez, 1994) o fordismo periférico (Lipietz, 1987). Hemos preferido la expresión fordismo totalitario, inspirada en Bilbao (1999) y que se remonta a la caracterización del fordismo de Gramsci (2000). Gramsci

consideraba, como hemos visto, que el sistema fordista era compatible con el régimen fascista italiano, aunque a la larga erosionaría sus bases sociales.

El fordismo como “norma de producción y consumo” (Prieto Rodríguez, 1994), se implantó en España durante los años 60 y 70. No obstante, esta implantación es desigual territorialmente. Como forma de organización de la producción, a partir de los años 40, el Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo intenta introducir la organización científica del trabajo, aunque con un éxito limitado (Santos Ortega y Poveda Rosa, 2001).

Respecto al fordismo como “régimen de regulación”, su implantación quedó muy limitada. Si bien se regularon derechos laborales individuales, los derechos colectivos fueron objeto de una fuerte represión por lo que autores como Toharia prefieren hablar de “fordismo inacabado” o “paternalismo represivo” (1986). No obstante, la norma salarial de empleo se implementó de forma parcial. Tal como lo describe Bilbao, “el totalitarismo político de la década de los sesenta estaba basado en varios elementos: El primero, al despliegue del pleno empleo, determinado en buena medida por la emigración de una parte de la población trabajadora hacia países extranjeros, así como por la baja tasa de actividad femenina. El segundo alude a una suerte de norma implícita, mediante la cual se aseguraba la estabilidad en el puesto de trabajo, estableciendo como contrapartida la absoluta prohibición de cualesquiera forma autónoma de organización sindical. Disciplinamiento y estabilidad en el empleo eran las características de este modelo de relaciones laborales” (2000b, p. 77). Otra característica del fordismo totalitario, según Bilbao, es la “rigurosa clasificación de las categorías de trabajo”.

Como hemos visto, el fordismo como modelo socioeconómico descansa sobre un pacto social, generalmente recogido en las constituciones y leyes fundamentales, entre capital y trabajo. Es un pacto social que se desarrolla tras la segunda guerra mundial y el triunfo de las tropas aliadas, Unión Soviética, EEUU y Reino Unido, principalmente. En España, ese pacto social no se produjo, sino que la clase trabajadora fue derrotada (Recio, 1997) y silenciada como actor colectivo (Prieto Rodríguez, 1994). En España, no se desarrollaron los siete ámbitos de seguridad, descritos por Standing (2000), como

la seguridad en el trabajo, los derechos sindicales y de huelga, la protección por desempleo, etc. Además, excluía en gran medida a las mujeres, al que no se le garantizaba el primer ámbito de seguridad, las oportunidades de empleo (Bilbao, 2000b). También encontramos excluidos de la norma salarial de empleo estable una parte del tejido productivo, como la agricultura, tal como se describe en la obra de Martínez Alier (1968).

12. 2. Los años de la Constitución: un fordismo fuera de época

Prieto (2002) nos habla de los “años de la Constitución” como el periodo entre 1976, con la aprobación de la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales (España, 1976), y 1980, con el Estatuto de los Trabajadores (España, 1980b) y la Ley 51/1980 Básica de Empleo (España, 1980a), donde intenta consolidarse un modelo de características keynesiano-fordistas.

La regulación de los derechos y deberes de los trabajadores en nuestro país se halla contenida en la Constitución Española (España, 1978) y en la legislación laboral, fundamentalmente el Estatuto de los Trabajadores (España, 1980b, 1995b, 2015). Esta legislación se desarrolla en los años de la Constitución. Previamente a la aprobación de la ley fundamental, se aprueban la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales (España, 1976) y el Real Decreto-ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo (España, 1977). Esta última, aún en vigor, tiene una importancia fundamental al regular el derecho de huelga. Es destacable, por ser un ejemplo del espíritu legislativo de estos años, que el amparo al derecho de huelga se justifique en la exposición de motivos por la intención de liberalizar las relaciones laborales, frente al intervencionismo previo. Liberalizar se entiende en esta etapa como extender derechos laborales. En el siguiente periodo, el uso de los conceptos de liberalización e intervencionismo se invertirá.

La Constitución (España, 1978), en su artículo 1.1, define España como un Estado social y democrático de derecho, superando la concepción liberal decimonónica de Estado y constitucionalizando la obligación de los poderes públicos de intervenir en distintos ámbitos de la vida social, como la educación o las relaciones laborales. Más adelante, en su artículo 7, el texto constitucional consagra en un lugar privilegiado el

papel de sindicatos y asociaciones empresariales para la defensa de los intereses que les son propios. En cuanto a los derechos de los trabajadores, encontramos como derechos fundamentales de la sección 1ª del capítulo 2º del título I los recogidos en el artículo 28, que contiene el derecho a la libre sindicación y a la huelga en sus apartados 1 y 2 respectivamente. Más adelante, se establece en la sección 2ª del mismo capítulo sobre derechos y deberes, el derecho al trabajo, derecho que se configura también como deber de trabajar, y la libertad profesional, además de remitir en su apartado 2 al legislador la regulación de un estatuto de los trabajadores. Seguidamente, el artículo 37 de la Constitución, establece el derecho a la negociación colectiva y el carácter vinculante de los convenios, así como el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. Además de estos derechos, y deberes, específicos de los trabajadores, el texto constitucional contiene también una serie de preceptos con contenido laboral: la orientación de la política al pleno empleo y formación y readaptación de profesionales (artículo 40); el régimen público de seguridad social (artículo 41); la regulación de derechos fundamentales necesarios para el ejercicio de los derechos de los trabajadores como el derecho de reunión (artículo 21) y a la tutela judicial efectiva (artículo 24); y, en general, un sistema de garantías de los derechos mencionados recogida en los artículos 53 y 54.

La aprobación del primer Estatuto de los Trabajadores se produce en 1980, con la Ley 8/1980, que vino a dar cumplimiento al mandato constitucional contenido en el artículo 35.2 (España, 1978), que establecía que se regularía por ley un estatuto de los trabajadores, derogando distintas normas aprobadas durante la Dictadura y la Transición. Este primer Estatuto quedó dividido en tres títulos: el primero, de la relación individual de trabajo; el segundo, de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa; y el tercero, de la negociación y los convenios colectivos. Destacan en esta ley la regulación de los derechos y deberes de los trabajadores; la regulación del contenido, modalidades y condiciones del contrato; el derecho de representación, así como el procedimiento de elección de representantes, y el derecho de reunión; y una regulación exhaustiva del régimen de los convenios colectivos: naturaleza, legitimación para su negociación y procedimiento.

Mientras que el Real Decreto-ley sobre Relaciones de Trabajo (España, 1977) ha

permanecido inalterado desde 1981, no ha ocurrido lo mismo con el Estatuto de los Trabajadores. Las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores ya fueran mediante Real Decreto del Gobierno o mediante leyes, han sido el principal, aunque no el único, vehículo empleado para las distintas reformas laborales emprendidas, llevadas a cabo principalmente en épocas de crisis económica. La existencia de un ordenamiento jurídico disperso ha provocado, además, la necesidad de refundir la legislación existente en dos ocasiones; la primera en 1995 (España, 1995b) y la segunda en 2015 (España, 2015), momento en que se aprueba la versión del Estatuto de los Trabajadores actualmente vigente.

12. 3. Un doble movimiento institucional protector y flexibilizador

El desarrollo legislativo de importantes elementos del sistema socioeconómico fordista, queda interrumpido con la primera implementación primera implantación del modelo neoliberal (Prieto Rodríguez, 1994). Prieto (1994) da como ejemplos de este “doble movimiento institucional como la Ley de Relaciones Laborales de 1976 (España, 1976) es recortada posteriormente por el Real Decreto-Ley 18/76 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980 es reformado en la reforma de 1984. En estos años, según describe Bilbao (1992), comienza a identificarse transición a la democracia con flexibilización, pasando a ser calificadas las demandas de seguridad laboral como corporativas y un freno a la modernización y el desarrollo.

La “anomalía fundacional” del sistema de relaciones laborales en España es que comienza a desarrollarse cuando en el resto de Europa el modelo está en declive (Beneyto i Calatayud et al., 2016). Lipietz (1987) vincula el caso español a los casos de Grecia y Portugal. En los tres países mediterráneos, la instauración de la democracia coincidió con la crisis del fordismo. Además, al situarse en una posición económicamente periférica, sufrieron de manera más dura la emergencia de los nuevos países industrializados asiáticos “al negar a estos países las ventajas ofrecidas por los países asiáticos en términos de la explotación de la fuerza laboral” (Lipietz, 1987, p. 127). En este contexto, las tensiones flexibilizadoras del mercado de trabajo fueron mayores. Este contexto de crisis marca y, en parte, rebaja el contenido de la propia Constitución, si lo comparamos con las constituciones de la post-guerra, lo que lleva a

clasificarla como “constitución de la crisis” (Guamán Hernández y Sánchez, 2017, pp. 196–197).

El hito en que podemos situar el cambio de paradigma es la reforma laboral de 1984 llevada a cabo por el Ejecutivo del PSOE. Esta reforma consistió en un paquete de medidas que entraron a reformar el régimen de relaciones laborales establecido en 1980. Entre ellas destaca, en primer lugar, la Ley 32/1984 sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores (España, 1984b), en la que, como reza su exposición de motivos, se pretende adaptar el “marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio”. Se regulan las condiciones de los contratos en prácticas y para la formación, el trabajo a tiempo parcial y el contrato de relevo. Estas medidas serán posteriormente desarrolladas mediante el Real Decreto 1989/1984 por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo (España, 1984c) y por el Real Decreto 1991/1984 por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial (España, 1984d).

No obstante, en estos primeros años de la democracia, continúan desarrollándose importantes derechos laborales (Prieto Rodríguez, 1994). Se limita la jornada de trabajo y se regula el tiempo de vacaciones con la Ley 4/1983 (España, 1983), se desarrolla la protección del desempleo con la Ley 31/1984 (España, 1984a) y se aprueba la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical (España, 1985). Es un momento de transición en que se limitan algunos derechos establecidos en la etapa anterior, a la vez que se desarrollan otros.

12. 4. La reorientación del derecho del trabajo

El derecho del trabajo comienza a reorientar sus objetivos, de la protección a la flexibilización, de la desmercantilización a la re-mercantilización. Prieto (1994) describe este cambio como una “revolución neoliberal”, porque supone un cambio de rumbo histórico que rompe la tendencia creciente de derechos sociales y laborales. Las políticas de empleo cambian fundamentalmente a partir de los noventa, según Bilbao (1999). Hasta ese momento, el objetivo era el pleno empleo. Para lograr este objetivo,

en los años 70 las políticas se orientan al reparto del tiempo de trabajo: regulación de la jornada máxima, limitación de horas extras, adelanto de la edad de jubilación, contratos de relevo, etc. En los años 80, las políticas se dirigen a la flexibilización de la contratación. Pero a partir de los 90, para Bilbao, el pleno empleo deja de ser un objetivo deseable y los puestos de trabajo comienzan a considerarse un bien escaso.

Según recoge Bilbao (1999), el derecho del trabajo reorienta sus objetivos, priorizando la creación de empleo a cualquier precio a la protección del trabajo. Como hemos visto, el derecho del trabajo nace de la constatación de que la relación laboral es desigual y es necesario proteger al trabajador, como la parte más débil. La reorientación de objetivos omite esta situación y se dirige a facilitar el desarrollo de la lógica del mercado con el objetivo de la creación de empleo. Las sucesivas reformas legislativas y económicas han llevado a las empresas, según Bilbao (1999), a tener una supremacía y control sobre los trabajadores, que afecta a todos los niveles de vida de las personas: socioeconómicos, emancipatorios, dignidad, relación con los demás (individualismo), etc. En este punto, Bilbao no se limita a analizar la evolución de las condiciones de trabajo, sino que aborda la cuestión de cómo la precariedad penetra en aspectos vitales de la persona: sus consecuencias en la vida cotidiana.

En este caso, el hito podemos situarlo en la reforma frustrada de 1988. El 28 de octubre de 1988 en Consejo de Ministros se presenta el Plan de Empleo Juvenil, que pretendía introducir una figura precaria de contratación, el contrato de inserción, que recuperaba en parte la figura del aprendizaje laboral (Cachón Rodríguez, 1997). La contestación al mismo, que culminó en la Huelga General del 14 de diciembre de 1988, llevó a su retirada. El siguiente intento de reforma laboral amplia se sitúa en 1992, con el Real Decreto-ley 1/1992, conocido como “decretazo” (España, 1992b), y la Ley 22/1992 de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo (España, 1992a), que en su exposición de motivos plantea la necesidad de una “racionalización del gasto en protección por desempleo” con medidas como la reducción del periodo en el que se percibe la prestación por desempleo y de su cuantía, entre otras.

Dos años más tarde, se acomete la reforma laboral de 1994, una reforma de gran profundidad del mercado laboral español. Así, la Ley 11/1994 (España, 1994a) modifica

el Estatuto de los Trabajadores y otras normas que regulaban el procedimiento laboral. El objetivo explícito es adaptar las normas a la gestión de los recursos humanos en la empresa, especialmente en los ámbitos de la ordenación del tiempo de trabajo, el salario, las prestaciones por desempleo o las modalidades de contratación, además de reformar el régimen de negociación colectiva. En el marco de la misma reforma, se aprobará la Ley 14/1994 (España, 1994b), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que reguló la actividad de las ETTs sobre la base del Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo. Finalmente, también se aprobarán en el mismo año otras medidas con contenido laboral: el Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (España, 1994d); la Ley 42/1994 de medidas fiscales, administrativas y de orden social (España, 1994c); y el Real Decreto 2546/1994 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación (España, 1995a). Con motivo de esta vorágine normativa en materia laboral, la disposición adicional séptima de la Ley 42/1994 autoriza al Gobierno a aprobar el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (España, 1995b).

A pesar de este proceso amplio y profundo de reformas, que consolida la precarización de las condiciones de empleo, el cambio de Gobierno llevará a que en apenas dos años se lleve a cabo la reforma laboral de 1997, con la aprobación del Real Decreto-ley 8/1997 (España, 1997c), derogado posteriormente por la Ley 63/1997 de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (España, 1997b). En este mismo año también se aprueba la Ley 60/1997 de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial (España, 1997a).

Como recoge la exposición de motivos de la Ley 63/1997 (España, 1997b), esta nueva reforma se deriva del “Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo” alcanzado por los agentes sociales. La reforma tiene como objetivos potenciar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral y la formación de los jóvenes o especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral en modalidades como el contrato de obra o servicio o eventual por circunstancias de la

producción, así como mejorar la protección social del trabajo a tiempo parcial.

Cuatro años más tarde, verá la luz la reforma laboral de 2001, mediante el Real Decreto-ley 5/2001 de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Esta vez, como el propio texto reconoce, esta medida se lleva a cabo sin el acuerdo de los agentes sociales, y con el objetivo declarado de reducir la alta tasa de temporalidad en el empleo, a pesar de la buena marcha de la economía. Al año siguiente se aprobará la reforma conocida como el “decretazo” de 2002, diez años después de la reforma laboral que obtuvo el mismo nombre. El Real Decreto-ley 5/2002 de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo, en línea con su homónimo de 1992, buscará una reducción del gasto en la protección por desempleo (España, 2002).

Dos años después de un nuevo cambio de Gobierno, se llevará a cabo la reforma laboral de 2006, mediante el Real Decreto-ley 5/2006 (España, 2006). Esta reforma se inscribe en un contexto de crecimiento del empleo y de la economía, en el marco de la Estrategia de Lisboa, y tiene como base el acuerdo alcanzado por los agentes sociales en la Mesa de Diálogo Social. Los objetivos marcados fueron aumentar las tasas de ocupación y actividad de las mujeres; reducir el paro en caso de mujeres, jóvenes y personas discapacitadas; y reducir la dualidad y la temporalidad. Para ello, se incluyen medidas como el Plan Extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo y el refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Al año siguiente se aprueba la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo (España, 2007) que pretendía regular la actividad de los trabajadores por cuenta propia. Esta normativa en teoría no tendría que afectar al trabajo asalariado. Sin embargo, al introducir la figura del autónomo dependiente, trabajador en teoría por cuenta propia pero dependiente de un contratador, difumina la línea que separa el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena. En esta línea, Hernández Nieto (2010) considera que la ley, más que proteger a los trabajadores autónomos, desnaturaliza esta figura e introduce elementos subjetivos por lo que deja la puerta abierta a un uso arbitrario.

12. 5. Las reformas laborales durante la crisis económica: la aceleración del proceso de re-mercantilización

La llegada de la crisis provocará una nueva miríada de reformas en materia laboral llevadas a cabo por Gobiernos del PSOE, primero, y del PP, después, en un contexto de ruptura del diálogo social. Las reformas de los últimos años han acelerado el proceso de degradación sustancial de los derechos laborales, enfrentando el marco jurídico de la transición en una dinámica deconstituyente (Guamán Hernández y Sánchez, 2017).

La principal medida tomada será la aprobación del Real Decreto-ley 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (España, 2010). Los objetivos declarados por el Real Decreto-ley son reducir la dualidad, flexibilizar las relaciones laborales y elevar las oportunidades de las personas desempleadas. Para ello se proponen medidas como las reducciones temporales de jornada, el impulso de los contratos formativos, así como medidas para facilitar el despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Posteriormente, se aprobará la reforma de la negociación colectiva de 2011, a través del Real Decreto-ley 7/2011 (España, 2011c). El objetivo declarado fue adaptar el modelo al contexto del momento. Para ello, el Gobierno optó por privilegiar la negociación en el ámbito de la empresa y dinamizar el procedimiento de negociación. En 2011 se aprobaron además otras medidas como la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (España, 2011a) o el Real Decreto-ley 10/2011 de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (España, 2011b).

Finalmente, el nuevo cambio de Gobierno condujo a la última gran reforma laboral en 2012. El principal instrumento empleado fue el Real Decreto-ley 3/2012 (España, 2012b) de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Se inscribe en un contexto similar al anterior en lo cualitativo, pero con un empeoramiento cuantitativo de los principales indicadores macroeconómicos. Declara el objetivo de lograr la “flexiseguridad”. Se reduce el despido a 33 días por año trabajado, se autoriza a las

ETTs a que actúen en calidad de agencias de colocación; o se suprimen limitaciones consideradas “injustificadas” al contrato de aprendizaje. Esta reforma recibió fuertes críticas por suponer un salto cualitativo en el proceso de re-mercantilización. Baylos (2012) la define como “una norma clasista que impone la confiscación violenta de espacios decisivos de poder contractual colectivo y de derechos laborales básicos ligados a las garantías de empleo, alterando de forma sustancial la arquitectura de equilibrios que caracteriza la relación entre capital y trabajo, entre libre empresa y derecho al trabajo, y que se corporeiza en la estructura institucional del derecho del trabajo desarrollado en nuestro ordenamiento”. La reforma “desconstitucionaliza” la relación laboral, al situarla, de nuevo, como una relación privada, ajena al interés social (Baylos Grau, 2013).

A este Real Decreto-ley seguirán otras medidas en los tres años posteriores, entre las que pueden destacarse por su importancia la Ley 13/2012 de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social (España, 2012a); el Real Decreto-ley 4/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (España, 2013c); el Real Decreto-ley 5/2013 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (España, 2013d); el Real Decreto-ley 11/2013 para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (España, 2013a); el Real Decreto-ley 16/2013 de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (España, 2013b); y la Ley 1/2014 para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (España, 2014). Esta profusa actividad reformadora del ordenamiento de las relaciones laborales ocasionará una dispersión normativa que vendrá a ser solventada con el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (España, 2015).

CAPÍTULO 13: PRECARIZACIÓN Y CRISIS ECONÓMICA

En este capítulo vamos a analizar las pautas de precarización en España durante el periodo 2007-2017, definido por la crisis económica. Este capítulo responde al objetivo de analizar el proceso de precarización en España, con especial atención al periodo de crisis y postcrisis. Para ello vamos a utilizar tres fuentes de datos: en primer lugar, vamos a utilizar la Encuesta de Población Activa - EPA (INE, 2018b) que, como sabemos, es una encuesta trimestral realizada alrededor de 160 mil personas. Desde 2005 mantiene el mismo cuestionario, lo que nos permite acceder a una base de datos con más de 8 millones de casos de los últimos doce años. No obstante, en el tratamiento de la actividad y las ocupaciones se han introducido cambios la aplicar la CNAE-2009 y el CNO-2011. Para analizar las series históricas, aporta los principales datos revisados según la metodología de 2005 y la base poblacional de 2011. No obstante, como vemos en las series históricas, el cambio de metodología en la recopilación de datos en 2002 afecta a las series históricas.

En segundo lugar, analizaremos los datos de la Encuesta de Estructura Salarial - EES (INE, 2018a). Se trata de un estudio dirigido tanto a las organizaciones empleadoras (28 mil al año) como a los asalariados individuales (220 mil al año). Tiene la ventaja, respecto a otras fuentes y para los objetivos de nuestro estudio, que se centra en el salario y no en el coste laboral y que aporta datos tanto del empleador como del empleado. No obstante, el último dato disponible corresponde a 2016.

En tercer lugar, procedemos a analizar la información sobre contratos laborales que nos ofrecen el Servicio Público de Empleo Estatal - SEPE (2018). La información que nos ofrecen los contratos es muy completa, aunque solo nos ofrece datos indirectos sobre los empleos y los puestos de trabajo. La información es indirecta porque solo se recoge un momento determinado de la evolución de ese puesto de trabajo: el momento de la firma del contrato. Un mismo puesto de trabajo puede plasmarse en muchos contratos temporales, en un único contrato si se cubre de manera indefinida o en ninguno si ya está cubierto con anterioridad. De tal manera que la información que nos da los

contratos sobredimensiona la temporalidad e infrarrepresenta el carácter fijo de muchos puestos de trabajo. Para tener una imagen fija de los empleos y los trabajadores que los ocupan disponemos de la EPA, que nos ofrece una imagen directa de las condiciones de trabajo existentes en un momento determinado. Otra desventaja de la información proporcionada por los contratos es que, obviamente, solo reflejan los movimientos oficiales en el mercado de trabajo sin registrar la informalidad que, como hemos visto, es un aspecto muy importante de la precariedad. Sin embargo, la información que nos ofrecen los contratos es mucho más completa y detallada que la de otras fuentes. Podemos interpretar los contratos como un reflejo de los movimientos oficiales del mercado de trabajo.

Para analizar los factores que influyen en la precariedad laboral, hemos desarrollado múltiples modelos de regresión logística. Hemos seleccionado los que muestran más claramente la evolución de la segmentación laboral, con una mayor capacidad explicativa (en términos de variabilidad explicada, como veremos a continuación) y con una mayor simplicidad interpretativa. Los modelos utilizados analizan la asociación entre las características de la oferta de fuerza de trabajo (sexo, nacionalidad, edad y nivel educativo) y de la demanda de fuerza de trabajo (sector económico, ocupación y sector público / privado), por un lado, y el desempleo, la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y la estabilidad (medida por la permanencia más de 5 años en la misma empresa), por otro lado. Hemos convertido las variables en dicotómicas en todos los casos en que esto no hacía perder información sustantiva, con el objeto de simplificar los modelos. Nuestra intención no era solo obtener el mejor modelo de regresión logística en un momento determinado, sino poder analizar el peso de cada factor, así como su evolución. Detengámonos brevemente en la explicación de la modelización de cada variable asociada a cada factor, para facilitar la interpretación de los distintos modelos, a la vez que justificamos las decisiones técnicas que hemos tomado en la construcción de los indicadores:

-Sexo: En esta variable, varón corresponde a 1 y mujer a 0.

-Nacionalidad: 1 corresponde a las personas con nacionalidad exclusivamente española y 0 al resto, extranjeros y personas con doble nacionalidad. Hemos optado por esta

modelización porque el comportamiento laboral de las personas españolas con doble nacionalidad era similar al de las personas extranjeras.

-Edad: 1 se corresponde con personas de 30 y más años. Hemos optado por los 30 años como edad de corte por ser la fecha que coincide con una gran mejora en las condiciones de empleabilidad y en general en las condiciones de trabajo. Es un corte de edad arbitrario, pero que coincide con el utilizado por la mayoría de los estudios de sociología del trabajo. En este caso hemos optado por la simplicidad, a pesar de la pérdida de información que supone, aunque los modelos no han perdido capacidad explicativa, como veremos, lo que en sí mismo es un dato interesante. Hemos mantenido la variable edad incluso en los modelos en que la variable dependiente tiene una relación sustantiva con el tiempo de estancia en el mercado de trabajo, como la permanencia en la misma empresa durante 5 o más años. Obviamente, en estos casos la variable independiente edad se superpone con la variable dependiente. Pero eliminar la edad, dada la asociación que la edad mantiene con el nivel de estudios, la nacionalidad o incluso el sexo, hubiese creado relaciones espurias.

-Nivel de estudios: A las personas con estudios superiores se les asigna un 1 y al resto 0. En este caso, la mayoría de las variables dependientes se relacionan linealmente con el nivel de estudios, por lo que se podía justificar la conversión de esta variable ordinal en dicotómica, como veremos más adelante. Detallar el comportamiento diferenciado por niveles de estudios no aportaba suficiente información y complejizaba el análisis.

-Sector público / privado: a los empleados del sector público se les asigna 1 y a los trabajadores del sector privado, incluyendo cooperativas y otros, se le asigna 0.

-Sector económico: en este caso se mantiene como variable categórica, con cuatro categorías: agricultura, industria, servicios y construcción. En los modelos hemos utilizado la agricultura como variable de referencia, por tener generalmente los datos más extremos y porque posteriormente vamos a realizar un análisis más detallado de este sector. No obstante, hay que señalar que, como veremos al analizar los contratos, existen importantes diferencias entre subsectores dentro del mismo sector.

-Ocupación: en este caso, hemos recodificado la variable en cuatro categorías:

directores y gerentes; técnicos y profesionales; cualificados y semicualificados (trabajadores cualificados de la agricultura y la industria, trabajadores del sector servicios y operarios de maquinaria); y ocupaciones elementales. Hay tres motivos para esta simplificación: facilita la interpretación, los cuatro grupos tienen comportamientos similares y sin recodificación se presentan problemas de superposición y linealidad con el sector económico. Por esta razón hemos decidido agrupar en una única categoría a todos los trabajadores cualificados, que no son técnicos ni ocupaciones elementales.

13. 1. La evolución del trabajo entre 1977 y 2017

Antes de iniciar a analizar la relación entre crisis y precarización, vamos a describir brevemente la situación previa del mercado de trabajo en España. Como hemos comentado en la primera sección, el proceso de precarización se inicia en la década de los 70. Este proceso está unido, en teoría, a la crisis del trabajo, entendido como trabajo asalariado. En España, sin embargo, en estos últimos 40 años se ha producido un importante aumento del número de activos (de 13,3 millones de personas en 1977 a 22,7 millones en 2017), ocupados (de 12,6 millones en 1977 a 18,8 millones en 2017) y asalariados (de 8,9 millones en 1977 a 15,7 millones en 2017). Si embargo, también se ha producido un aumento de las situaciones de precariedad laboral, como el desempleo u la temporalidad, aunque se han reducido drásticamente otras situaciones laborales atípicas, como la ayuda familiar no remunerada.

Durante estos 40 últimos años se ha producido un importante aumento de la tasa de actividad, que es más destacable si tenemos en cuenta la tasa de actividad exclusivamente entre los 16 y 64 años. La tasa de actividad entre las personas en edad de trabajar, que en el año 1988 se situaba en el 60,3%, en el año 2017 se sitúa en el 75,1%. Este aumento es aún más destacado si tenemos en cuenta que la edad de incorporación al mercado de trabajo se ha retrasado de forma continuada: si en el año 1977 los menores de 25 años tenían una tasa de empleo por encima de la media, actualmente la mayor tasa de empleo se alcanza entre los 35 y los 39 años. La tasa de actividad tiene un comportamiento independiente de la creación o destrucción de empleo; de hecho, durante las dos últimas crisis ha tenido un comportamiento contracíclico, es decir, ha aumentado en el periodo en el que se destruía empleo. Este

comportamiento “inelástico” de la fuerza de trabajo, que es opuesto al comportamiento teórico de cualquier otro tipo de “mercancía”, ya era apunado por Offe y Hinrichs (1992).

El aumento de la tasa de actividad en España está muy marcado por la incorporación de la mujer al trabajo asalariado. Como apunta Carnoy (2001), el aumento de la mano de obra femenina es el acontecimiento laboral más importante de los últimos 30 años del siglo XX. En nuestro país, entre 1977 y 2017, la tasa de actividad entre las mujeres ha aumentado un 25,1%. Si observamos la actividad solo de las mujeres en edad de trabajar vemos que esta tasa ha subido del 40,9% en 1988 a 69,9% en 2017. Tenemos que tener en cuenta además que la biografía laboral de la mujer se ha transformado drásticamente en este periodo: si en el 1977 se incorporaba a edades muy jóvenes para luego abandonar el mercado de trabajo, actualmente se incorpora de manera mucho más tardía. La incorporación de la mujer al trabajo remunerado fue más lenta y más tardía que en los países de nuestro entorno pues no se acelera hasta los años 80. Analizando los datos de la OCDE recogidos en el amplio estudio de Carnoy (2001, p. 51), observamos que en 1973 la tasa de actividad entre las mujeres en edad de trabajar en 1973 en España era del 33,4%, francamente menor que el 50,1% de Francia, el 50,3% de Alemania y el 53,2% de Reino Unido, y similar al 32,1% de Grecia, 33,7% de Italia o 34,1% de Irlanda. Pero, además, entre 1973 y 1983 esta tasa disminuye en España un 0,1% mientras aumenta en 8,3% en Grecia, 6,4% en Italia, 4,1% en Francia, 4% en Reino Unido, 3,7% en Irlanda y 2,2% en Alemania. En 1983, la tasa de actividad en España era del 33,2% mientras que en Portugal era del 56,7%.

A pesar del aumento del número de absoluto de ocupados, en este periodo la tasa de empleo ha sufrido importantes vaivenes, definiéndose cinco periodos que analizaremos posteriormente. La tasa de empleo se sitúa en 2017 en el 48,7%, una cifra similar a la existente en el año 77 (49%). Sin embargo, este dato es engañoso porque, como sabemos, en este periodo se ha producido un importante envejecimiento de la población. Si tenemos en cuenta solo la población entre 16 y 64 años, vemos que la tasa de empleo ha pasado del 48,6% en 1988 al 62,1% en 2017. En paralelo, se ha producido un proceso de salarización de la población ocupada. La tasa de salarización en 1977 se situaba en el 70,5% y en el 2017 se ha situado en el 83,5%, que es el segundo dato más

alto de la serie histórica, solo superado por el del año 2011. Este comportamiento no ha sido lineal, sino que se ha producido un importante aumento desde la década de los 80 hasta comienzos de la década de los 2000, estabilizándose posteriormente. Detrás de este proceso ha habido una importante sustitución de ocupados por cuenta ajena y personas en situación de ayuda familiar por asalariados. No obstante, también ha habido un proceso de creación de nuevos trabajadores por cuenta ajena, por ejemplo, en el sector servicios, que han cubierto en parte los puestos de trabajo por cuenta ajena destruidos en otros sectores, como la agricultura. Este dato desmiente la idea del fin de trabajo asalariado y del aumento del trabajo autónomo. El trabajo independiente tiene un comportamiento también contra-cíclico, aumenta en los periodos de crisis, como un refugio ante la destrucción de empleo, mientras que el trabajo asalariado aumenta más rápidamente en los periodos de crecimiento.

Por el contrario, el desempleo aumentó a finales de la década de los 70 y comienzos de la década de los 80 y desde entonces generalmente se ha mantenido en porcentajes relativamente altos. En 1977 era del 5,2%, en 1980 se sitúa en el 11,4% y, desde entonces, solo en tres años (entre 2005 y 2007) se ha situado por debajo del 10%. Durante más de la mitad del periodo analizado, 27 años, se ha situado por encima del 15% y durante 14 años se ha situado por encima del 20%. La temporalidad es otro de los problemas estructurales del mercado de trabajo en España: entre 1990 y 2007 se ha situado por encima del 30% y, en los últimos años se ha situado en torno al 25%.

Los datos de empleo configuran seis etapas claramente definidas desde 1977, con 18 años de destrucción de empleo y 23 de crecimiento:

1977-1985: Crisis. Tras una larga crisis, en 1985 la tasa de paro alcanza el 21,5%, con una tasa de actividad global de solo el 49% y una tasa de empleo del 38,5%.

1986-1991: Crecimiento. En estos seis años de crecimiento la tasa de actividad aumenta ligeramente al 50,8%, la tasa de empleo crece hasta el 42,5% y el desempleo desciende hasta el 16,3%.

1992-1994: Crisis. En apenas tres años, la tasa de desempleo se sitúa en el 24,1%, con una tasa de empleo del 38,7%. La actividad continúa creciendo ligeramente, hasta el

51%.

1995-2007: Crecimiento. Son 14 años de aumento de la tasa de empleo, que alcanza el 54,4% (66,8% para las personas entre 16 y 64 años). El desempleo se reduce hasta el 8,2%, aunque no de manera lineal, pues aumenta en 2002 y 2003. La tasa de actividad se sitúa en el 59% (72,8% para las personas en edad de trabajar).

2008-2013: Crisis. Este tercer periodo dura 6 años, con una rápida destrucción de empleo. La tasa de empleo baja 10 puntos, hasta el 44,4% (55,6% para las personas en edad de trabajar) y la tasa de paro llega a su máximo histórico en 2013, alcanzando el 26,1%. La tasa de actividad continúa aumentando.

2014-2017: Crecimiento. Esta última etapa se caracteriza por un ligero aumento del empleo, cuya tasa aumenta 4,3% en cuatro años. El desempleo desciende más rápidamente, fruto del descenso, por primera vez, de la tasa de actividad.

13. 2. La crisis de 2008 a 2013: una crisis en dos actos

En la crisis observamos dos periodos definidos: el primero entre 2008 y 2011 y el segundo entre 2012 y 2013. Vamos a observar en primer lugar los datos de la EPA, y los siguientes apartados analizaremos los datos de contratos del SEPE y la Encuesta de Estructura Salarial. Cada una de estas fuentes nos da datos diferentes pero que como veremos coinciden en afirmar unas determinadas pautas. En la primera etapa de la crisis se destruye principalmente trabajo temporal. Además, en esta primera etapa aumenta la tasa de salarización, por la destrucción de puestos de trabajo ocupados por autónomos. En la segunda etapa de la crisis la tasa de trabajo temporal se mantiene y disminuye la tasa de salarización. Si en la primera etapa de la crisis los más afectados fueron los trabajadores que llevaban menos de un año en su empresa, en la segunda etapa los más afectados fueron los que llevaban entre 1 y 5 años. Otro elemento importante que diferencia los dos periodos es el comportamiento distinto del sector público. Entre 2007 y 2011 el número de empleados públicos continúa aumentando e, incluso, esta tendencia se acelera. En 2007 había 2,97 millones de empleados públicos, en 2011 3,28 millones y en 2013 2,94 millones. Es decir, en apenas dos años se destruyen 340 mil puestos de trabajo en el sector público.

Según los datos de la EPA, la crisis ha significado un importante aumento del trabajo a tiempo parcial y del sub-empleo. La tasa de trabajo a tiempo parcial aumento entre 2007 y 2013 del 11,6% al 15,8%, descendiendo ligeramente en el periodo de recuperación del empleo. Este trabajo a tiempo parcial era principalmente sub-empelo, es decir, no era una opción elegida por el empleado. En 2007, el número de trabajadores a tiempo parcial que querían trabajar más horas era de 723 mil, dato que aumenta hasta los 1.537 mil en 2014. Es decir, el trabajo a tiempo parcial involuntario se dobla. No obstante, este dato posteriormente se reduce levemente y en 2016 y 2017, dentro del trabajo a tiempo parcial, los que no quieren trabajar más horas superan a los que quieren trabajar más tiempo.

Durante la crisis, la segmentación del mercado de trabajo se ha profundizado. La primera fase de la crisis, hasta 2012, afecto principalmente a los trabajadores con contratos temporales, de los sectores de la construcción y la industria, y más a los sectores de las empresas privadas que a los empleados públicos. Esto ha provocado una mayor polarización del mercado de trabajo y ha modificado el perfil laboral del trabajador precario: desempleado, temporal, subempleado o expulsado del mercado de trabajo.

El primer sector que dio síntomas de crisis en este periodo fue la construcción, que ya entre 2007 y 2008 había perdido en torno a 200 mil empleos, aunque la gran caída de la construcción vendría en los años siguientes. El sector que había sido el motor del mercado de trabajo, ocupando casi el 20% de la fuerza de trabajo en España, perdió entre 2007 y 2011 1,3 millones de puestos de trabajos. La crisis en la construcción arrastró al sector industrial que ya llevaba tres años estancado. De 2007 a 2011, el sector industrial perdió 682 mil puestos de trabajo. En total, entre 2007 y 2011, la construcción perdió el 48% de los empleos, la industria el 21% y la agricultura el 19%, mientras el sector servicios se mantenía estable. El impacto desigual de la crisis en los distintos sectores afectó también a la morfología de la mano de obra ocupada. Dado que ambos, sobre todo la construcción, eran sectores muy masculinizados fueron los varones los que más sufrieron la crisis en este periodo.

Pero la característica más destacada de los primeros años de crisis es el impacto

diferente en el mercado primario y secundario. Si la crisis de los años 90 había supuesto la destrucción de una parte importante de las ocupaciones indefinidas y una ampliación del sector temporal; la crisis reciente fue absorbida principalmente por el sector secundario. Entre 2007 y 2011 el número de trabajos temporales se redujo en 1,5 millones de puestos trabajo, sin embargo, el número de contratos indefinidos se mantuvo prácticamente estable (solo 89 mil menos), y esto es un dato muy importante respecto al análisis morfológico de la crisis.

En el segundo periodo de la crisis, la destrucción de empleos se concentra en el sector servicios, aunque el resto de los sectores continúan también en crisis. Si entre 2007 y 2011 el número de empleos en el sector servicios apenas se había reducido, entre 2011 y 2013 el número de empleos destruidos fue de 641 mil. En este periodo se continuó destruyendo empleo en el sector de la construcción, 375 mil, y en la industria, 239 mil, aunque a un ritmo mucho menor que en el periodo anterior. En total, el sector servicios pierde el 5% de los empleos, la construcción el 27%, la industria el 10% y la agricultura el 2%. La destrucción del empleo en el sector servicios estuvo ligada a la reducción del sector público, como hemos visto. La reducción del sector público, que se produjo por la vía principal de no renovación de contratos temporales e interinos, produjo paradójicamente una reducción drástica de la temporalidad.

El impacto de la crisis en el sector servicios afectó en mayor medida a las mujeres. Por un lado, se redujo el empleo en los sectores más feminizados y además los hombres reincorporaron a estos sectores, desplazando en parte a las mujeres. La primera destrucción de empleo concentrada en la construcción y en la industria tiene el efecto de igualar la tasa de desempleo entre mujeres y varones. Incluso en algunos trimestres el paro masculino supera al paro femenino. Pero este efecto es engañoso fruto del impacto distinto de la crisis en los distintos sectores y de la segregación horizontal del empleo femenino. Dentro de cada sector la crisis había afectado más a las mujeres que a los hombres. En la segunda etapa de la crisis, cuando la destrucción de empleo llega al sector servicios, de nuevo se recupera el diferencial, en términos de desempleo, entre mujeres y hombres: en 2017 la tasa de paro femenino es del 19% y la tasa de paro masculina es del 15,7%.

13. 3. Los cambios en las pautas de contratación

Los datos de los contratos (SEPE, 2018), como hemos comentado, no proceden de una encuesta, sino que tenemos información de todos los movimientos registrados en los puestos de trabajo. La fuente que utilizamos son los registros de los servicios públicos de empleo que registran todos los contratos que se realizan a empleados, tanto contratos iniciales, como conversión de contratos temporales en indefinidos. Estos datos los vamos a analizar por tipo de contrato, por su duración, por el tipo de jornada, por el sector, por ocupación y también por la información que tenemos del empleado sobre su sexo y edad. Vamos a analizar cómo han evolucionado estas variables entre 2007 y 2017, es decir, el último año antes de la crisis y el último año del que disponemos de datos completos.

Existe una diversidad de tipos de contrato en España, pero como vemos en la tabla, los movimientos se concentran en 4 tipos de contrato: tres contratos de tipo temporal (eventual por circunstancias de la producción, obra o servicio y contrato de interinidad) y el contrato indefinido. Los contratos temporales concentran el 91,1% de los movimientos, pero esto solo es una imagen parcial de la situación del mercado de trabajo. Los contratos indefinidos se registran de tres maneras: como contrato indefinido inicial, contrato indefinido inicial a personas con discapacidad y contrato temporal convertido en indefinido. En la mayoría de los análisis no vamos a hacer distinción dentro de los contratos indefinidos entre estos tres tipos. La razón es que no disponemos de la misma información respecto a los contratos temporales, es decir, todos los contratos temporales aparecen como contratos iniciales. Sin embargo, sabemos que una de las características de la precariedad es la concatenación de los contratos temporales en una misma empresa. Esa información no la recoge el SEPE, que se adapta a la idea de que todo contrato temporal es el inicio de una relación laboral. Las estadísticas del SEPE, como en general todas las estadísticas laborales, aparecen orientadas a la norma salarial de empleo, sin tener en cuenta las características del empleo precario. Aunque tenemos que subrayar siempre que la finalidad de estos registros no es elaborar estadísticas, sino dar cuenta de los contratos que se realizan.

El contrato temporal más habitual es el eventual por circunstancias de la producción

(43,8% de los contratos), el segundo es el contrato de obra y servicio (38,5%), el tercero es el contrato de interinidad (7,3%), el cuarto el contrato indefinido inicial (5,7%) y el quinto el convertido en indefinido (3,2%). Desde el 2007, año previo al inicio de la crisis, todas las formas de contratación temporal han aumentado, pasando de representar en conjunto el 88,1% a representar el 91%. Esta evolución no ha sido lineal ni tampoco ha sido homogénea. Como vemos en la tabla ha aumentado el contrato de obra y servicio y el eventual frente a otras formas de contratación temporal como la interinidad, el contrato de formación o el contrato de relevo. Tampoco ha sido lineal, sino que se produjo un aumento de la proporción de contratos temporales hasta el año 2011, los datos se estabilizaron entre el 2011 y 2013, para disminuir entre el 2013 al 2017.

Los contratos indefinidos en este periodo se han reducido tanto en número como en proporción. Además, como observamos, aunque los contratos indefinidos iniciales en el 2017 han recuperado un volumen similar al del 2007, el porcentaje sobre el total se ha reducido y también se ha reducido tanto en volumen como en porcentaje los contratos convertidos en indefinidos. Este dato es especialmente importante porque lo que nos muestran estos movimientos es una polarización del mercado de trabajo. Mientras los movimientos que reflejan una entrada a la empresa directamente con contrato indefinido, que como veremos se concentra en un perfil de empleo muy determinado, han recuperado las cifras del 2007, las posibilidades de que un contrato temporal se reconvierta en indefinido se han reducido drásticamente. Además, sobre un volumen menor de puestos de trabajo, los contratos temporales han aumentado, siendo sensiblemente superiores a los contratos que existían en el 2007. Es decir, que mientras ciertos empleos conservan una entrada normalizada a través de un contrato indefinido, los puestos de trabajo precarizados multiplican los contratos, es decir, aumentan los movimientos y se reduce la posibilidad de que ese movimiento se dirija hacia un proceso de estabilización. En 2017 se registraron más de 19 millones de contratos temporales frente a los 16 millones registrados en 2007, todo esto como hemos dicho en un mercado de puestos de trabajo que se ha reducido.

La evolución de los contratos nos da una imagen diferente que la evolución del empleo, lo que en sí mismo es un dato interesante. El número de contratos se reduce

drásticamente entre el 2007 y el 2009, aumenta ligeramente hasta el 2011, vuelve a disminuir en el 2012 y desde allí aumenta de manera decidida. Es decir, el número de contratos se recupera antes que el mercado de trabajo. Previo al fin de la crisis hay una recuperación de la contratación temporal que no supone una recuperación de la contratación indefinida. En la segunda fase de la crisis, entre el 2011 y 2013, los contratos temporales que nunca bajan de los 12 millones se concentran en un parte del mercado de trabajo muy reducida.

El número de contratos temporales aumenta a un ritmo superior que el número de puestos de trabajo temporales, por lo que obviamente nos tenemos que encontrar ante una disminución de la duración de los contratos temporales. Esta disminución, como se observa en la gráfica, ha sido lineal, es decir entre 2007 y 2017 observamos una tendencia constante al aumento de los contratos menor duración. Si en 2007 los contratos de menos de una semana representaban el 15% de los contratos, en la actualidad representan el 23,8%. Mientras, la duración media de los contratos se ha reducido: si en 2007 era de 78,6 días en 2017 era de 51,7. Observamos, también, que el porcentaje de contratos de una semana o menos y la duración media de los contratos se han estabilizado desde el 2013. Mientras otros indicadores del mercado de trabajo, por ejemplo, la contratación indefinida, mejoraban, este indicador ha empeorado ligeramente. El uso de micro-contratos se ha extendido y parece ser una característica estructural del mercado de trabajo post crisis. Este aumento del uso de contratos de siete días o menos no se corresponde con un cambio estructural de la demanda de fuerza de trabajo. Este dato, teniendo en cuenta lo que hemos dicho anteriormente, nos ofrece dos conclusiones: primero, refuerza la idea de que el mercado de trabajos se ha polarizado, los contratos temporales son más temporales que antes y, segundo, esto parece que es una característica permanente del mercado de trabajo, que se mantiene en el periodo de recuperación del empleo.

Si comparamos la evolución del número de contratos con el número de afiliados a la Seguridad Social por cuenta ajena, tendremos una visión de la rotación y los movimientos en los puestos de trabajo. Entre 2007 y 2017 vemos que el número de contratos no evoluciona exactamente a la par que el número de afiliados. Al inicio de la crisis, en 2008 y 2009, el número de contratos se reduce más rápidamente que el

número de puestos de trabajo. Esto es así porque, como hemos visto, los puestos de trabajo que desaparecen son principalmente empleos temporales. Entre 2009 y 2012 continúa lentamente el descenso de puestos de trabajo y de contratos. A partir de 2012, el año de la reforma laboral, el número de contratos y el número de puestos de trabajo siguen una evolución divergente: mientras el empleo continúa destruyéndose, el número de contratos comienza a aumentar rápidamente. Entre 2014 y 2017, en el periodo de recuperación del empleo, observamos que el aumento del número de contratos de trabajo sigue un ritmo mayor que el aumento del empleo. Es decir, que hay un aumento tanto del empleo como de la rotación.

Para analizar la relación entre contratos y puestos de trabajo podemos elaborar un índice o tasa que sea el cociente entre el número de contratos y el número de afiliados por cuenta ajena. Esta tasa de contratos por puesto de trabajo nos da una idea de los movimientos que se producen en el mercado de trabajo, movimientos que pueden ser debidos tanto a la creación de nuevos puestos de trabajo como a la rotación de los puestos de trabajo ya existentes. Aquí observamos cómo durante la crisis este índice de rotación desciende claramente debido a la no creación de nuevos puestos de trabajo y, sobre todo, a que la destrucción de puestos de trabajo se concentra en el sector secundario del mercado de trabajo, que es en el sector con más rotación. A partir de 2012, comienza a aumentar este índice hasta situarse significativamente por encima a la situación previa a la crisis. De hecho, el aumento en el índice de rotación es mayor entre 2012 y 2014, el periodo en que todavía se destruye empleo, que a partir de 2014. Podemos observar que el aumento del número de contratos se debe, más que al aumento de puestos de trabajo, a un aumento de la rotación, pues este aumento de la rotación se inicia en 2012, el año de la reforma laboral, antes del fin de la crisis.

El análisis del mercado de trabajo a través de los contratos indefinidos no nos ofrece grandes diferencias entre hombres y mujeres. Como observamos, la proporción de contratos indefinidos en los hombres y las mujeres es similar y ha evolucionado de una forma pareja entre el 2007 y el 2017. De hecho, la proporción de contratos indefinidos sobre el total de contratos es superior entre las mujeres (9,3% en el 2017) que entre los hombres (8,7% en 2017). Sin embargo, este dato es engañoso porque lo que refleja es una distribución desigual de las mujeres en los distintos sectores, es decir, las mujeres

tienen poca presencia en los sectores con más movimientos laborales como la agricultura y la construcción y están más presentes en el sector que, curiosamente, es el que más contratos indefinidos agrupa, el sector servicios. Si analizamos cada uno de los sectores, veremos que las mujeres registran datos relativamente peores que los varones en el sector servicios, en la industria y en la agricultura. La aparente igualdad entre mujeres y hombres, lo que registra es una distribución desigual de los sexos por sectores. Esta distribución por sectores amortigua en el dato total la discriminación que existe internamente dentro del sector servicios, la industria y la agricultura. La excepción se da en la construcción, en que el 13,6% de los contratos a mujeres son indefinidos, frente al 8,8% entre los hombres. Esto se debe a una distribución característica de las mujeres, que se da tanto en la construcción como en la agricultura. En estos dos sectores, las mujeres se concentran en las ocupaciones de oficina, en las que son mayoritarias, y en las ocupaciones profesionales, en las que están excluidas también horizontalmente, pero en menor medida, y en las ocupaciones elementales. Sin embargo, están excluidas prácticamente del trabajo manual cualificado. Como el trabajo manual cualificado agrupa la mayor parte de las contrataciones que se dan en la construcción, la tasa de temporalidad en las mujeres se reduce al estar agrupadas en este sector en las ocupaciones con una menor temporalidad. ¿Por qué no ocurre lo mismo en el sector agrícola? Porque esta inversión de la discriminación vertical no es lineal. Las mujeres en estos sectores se agrupan tanto en las ocupaciones de mayor cualificación como en las de menos. Lo que ocurre es que las ocupaciones de trabajos manuales no cualificados tienen más importancia en la agricultura que en la construcción.

El análisis de los contratos por edad nos muestra que se ha producido un proceso de homogenización de los grupos de edad mayores de 25 años. Los mayores porcentajes de contratación indefinida sobre el total de contratos se concentra entre los 25 y los 39 años. En esta franja de edad parece situarse el punto de entrada a un trabajo estable. A partir de los 40 años, el porcentaje de contratos indefinidos se reduce al igual que el número absoluto de contratos también se ha reducido. Por encima de los 40, la mayor parte de la población ya está estabilizada en un puesto de trabajo, pero los que están fuera de esta estabilización soportan un ritmo de rotación similar al de otros grupos de edad.

Como comentábamos, el elemento más destacado de la evolución de estos 10 años ha sido la homogenización: la proporción de contratos indefinidos por encima de los 25 años es similar situándose, entre el 8,6 de personas entre 50 y 54 años y el 10,3 de las personas entre 30 y 34 años. Como se observa en la gráfica, la ruptura se produce en los 25 años pues son las personas por debajo de esa edad las que tienen una tasa de contratación indefinida más baja y por tanto sufren una mayor rotación. Para observar la evolución entre el 2007 y el 2017 comparamos a las personas de más y menos de 30 años. En nuestro análisis de los contratos la diferencia no se sitúan esa edad, como hemos dicho, pero hemos preferido mantener el punto de corte en los 30 años para ser coherentes con los análisis anteriores y posteriores. Lo que observamos es que la evolución de la tasa de contratación indefinida de los mayores y menores de 30 años corre pareja en este periodo. La contratación indefinida entre los mayores de 30 disminuye hasta 2011, se estabiliza entre 2011 y 2013 y aumenta ligeramente a partir de esta fecha. Entre los menores de 30 años la recuperación sin embargo es más tardía: disminuye hasta 2013 y se recupera ligeramente a partir de ese año, aunque a un ritmo superior que entre los mayores de 30 años. De tal manera que la diferencia en la tasa de contratación indefinida en los mayores y menores de 30 años es idéntica en 2017 a la que era en 2007, 2,2%. Es de destacar que, a diferencia de lo que pasa con otros indicadores, respecto a la contratación todos los grupos de edad han sufrido un proceso de precarización de una manera similar e incluso las diferencias se han reducido. Actualmente ningún grupo de edad ni siquiera las personas entre 30 y 34 años, el momento clave en el proceso de inserción laboral a un trabajo estable, tienen cifras que se acerquen a los datos de 2007.

El nivel de estudios es un factor importante para conseguir un contrato de trabajo indefinido y esa importancia parece haberse acentuado en el periodo de crisis. El 18,8% de los contratos a personas con estudios superiores de segundo ciclo son indefinidos, frente al 4,6 % de las personas sin estudios, el 8% de las personas con estudios primarios, el 8,6% de las personas con estudios secundarios y el 11,7% de los contratos a personas con estudios superiores de primer ciclo o de técnico profesional superior. En este caso hemos dividido a las personas con estudios superiores entre aquellos que tienen estudios universitarios de primer ciclo y estudios de técnico profesional superior y las personas con estudios universitarios de segundo y tercer ciclo. La razón es que,

como se observa en la gráfica, se ha producido en este periodo una ruptura importante dentro de los estudios universitarios. Si en 2007 la mayor brecha se producía entre aquellos que tenían estudios superiores y los que no los tenían, en 2017 la brecha se ha situado en un escalón superior: entre aquellos que tienen estudios universitarios de segundo ciclo y el resto. También observamos que ha aumentado la brecha entre las personas sin estudios y el resto, siendo su tasa de contratación indefinida la mitad que la del conjunto de la población. De hecho, los dos grupos que han visto empeorar su situación son las personas con estudios superiores de primer ciclo y las personas sin estudios.

El análisis de los contratos por sectores nos ofrece información muy relevante dado que la evolución de la contratación temporal ha sido desigual. La proporción de la contratación indefinida ha descendido en la agricultura, en el sector servicios y ha caído drásticamente en el sector industrial. Si la industria en 2007 destacaba por tener los datos de temporalidad más bajos, en 2017 registra peores datos que la construcción y el sector servicios. Como hemos visto, la temporalidad en el conjunto de los empleos sigue siendo menor en el sector industrial, por tanto, lo que nos indica el dato de los contratos, es que existe una mayor rotación en los puestos de empleos temporales y una menor tendencia a la consolidación de estos puestos. En el sector servicios la tasa de contratos indefinidos también ha disminuido, pero en 2007 observamos que es el sector con una tasa de contratación indefinida más alta. La agricultura se ha mantenido estable dado que ya tenía una tasa de contratos indefinidos extraordinariamente baja, que aun así ha disminuido ligeramente. Mientras en la construcción, que es un sector cuyo tamaño en este periodo se ha reducido a la mitad, lo que observamos es que la tasa de contratación indefinida ha aumentado ligeramente.

Los sectores económicos presentan grandes diferencias internas que además parecen haberse acentuado durante la crisis. Los datos de los contratos nos ofrecen una información muy detallada no solo por sectores, sino también por subsectores. Por ejemplo, en el sector primario, mientras la contratación indefinida es 23,9% en el subsector de la pesca, es solo del 2% en el subsector de agricultura y ganadería. En el sector industrial observamos sectores con una alta rotación, es decir con una baja tasa de contratación indefinida, como el tratamiento de residuos, la fabricación de vehículos a

motor, la fabricación de materiales y equipo electrónico, la industria agroalimentaria y la fabricación de caucho. En general, observamos sectores que tradicionalmente han estado ligados a la temporalidad como la industria agroalimentaria. Sin embargo, también observamos sectores en los que la contratación temporal se ha extendido en este periodo como el automovilístico y la electrónica. Los sectores con mejores indicadores, como el sector de suministro energético y las industrias extractivas, son sectores minoritarios. Del resto de sectores, ninguno alcanza una tasa de contratación indefinida del 19%. El aumento de la contratación temporal y por tanto el aumento del uso de la rotación en el sector industrial es uno de los cambios más importantes que podemos señalar en el mercado de trabajo en este periodo.

El siguiente análisis que vamos a hacer es la relación entre ocupación y la tasa de contratación indefinida. Aquí observamos como el grupo de ocupación de directores y gerentes mantienen una diferencia significativa en la tasa de contratación indefinida con respecto al resto de grupos, e incluso han mejorado su situación entre 2007 y 2017. Las ocupaciones de técnicos y profesionales tienen una tasa de contratación indefinida superior a la media, aunque también baja, lo que indica una importante bolsa de rotación en estos puestos de trabajo. De hecho, los técnicos y profesionales son las ocupaciones que más han empeorado su situación entre 2007 y 2017. Los técnicos y profesionales de apoyo mantienen unos índices más positivos que los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, debido a la diferente composición por sectores y subsectores. Los técnicos y profesionales superiores tienen una presencia destacada en sectores como la educación y la sanidad, que arrastran tasas de contratos indefinidos bastante bajas. Entre las ocupaciones de trabajadores cualificados y semicualificados observamos que existen importantes diferencias muy marcadas por la distinta composición de subsectores. El último grupo de ocupaciones, las ocupaciones elementales, tienen una tasa de contratación indefinida bastante baja que incluso ha empeorado durante el periodo de crisis. La relación entre ocupación y contratación indefinida nos ofrece interesantes conclusiones sobre la nueva segmentación que se ha desarrollado en el mercado de trabajo, que no responde al esquema clásico de Piore (1983) y Doeringer (1985). La rotación es transversal, por debajo de las ocupaciones de directores y gerentes. Las ocupaciones ubicadas teóricamente en el segmento primario, desde profesionales y técnicos a operadores de maquinaria, tienen tasas de contratación

indefinida bastante bajas. Las ocupaciones del segmento superior del sector primario tienen un índice ligeramente superior a las ocupaciones del segmento inferior, lo que también contradice el esquema de segmentación clásico. La transversalidad de la rotación se ha reforzado durante la crisis.

La relación entre contratación indefinida y número de empleados de la empresa nos ofrece resultados interesantes que contradicen la imagen preestablecida que tenemos. Lo que observamos es que el índice de contratación indefinida es mayor en las empresas más pequeñas, especialmente en la de menos de 25 trabajadores. El índice de contratación indefinida toma una forma de U con un aumento también de la contratación indefinida en las empresas más grandes, de más de 1000 trabajadores. Posiblemente, para las empresas más pequeñas la rotación laboral supone una serie de costes que le son más onerosos que para las empresas de mayor tamaño. Podemos relacionarlo también con el hecho de que las empresas más pequeñas utilicen formas de organización del trabajo ordinarias, en que las características individuales del trabajador son más importantes y por tanto el coste de sustitución es mayor. Sin embargo, lo que también observamos es que durante la crisis las diferencias entre la empresa por su tamaño se han reducido, aumentando el uso de la rotación en las empresas más pequeñas, por debajo de 100 trabajadores.

Como hemos comentado, la crisis ha supuesto el aumento del uso del trabajo a tiempo parcial. En los contratos observamos que en 2007 el porcentaje de contratos a tiempo parcial era del 23,2% y aumenta hasta el 34,7% en 2017. Esta evolución no es lineal, sino que se produce un aumento rápido entre 2007 y 2013 y a partir de allí la proporción de contratos a tiempo parcial se estabiliza en torno al 35%. Este aumento de la contratación a tiempo parcial afecta tanto a los contratos temporales como a los contratos indefinidos. El porcentaje de contratos indefinidos a tiempo parcial ha pasado del 21,1% en 2007 al 31,1% en 2017. Este dato es especialmente importante porque, como vemos, la proporción de trabajo a tiempo parcial es muy superior en los nuevos contratos que entre el total de empleados estables. Es decir, la contratación a tiempo parcial no se circunscribe a los empleos temporales, del sector secundario, sino que se extiende entre los empleos estables. De hecho, dado que la proporción de contratos estables entre los indefinidos se ha mantenido estable durante los últimos años podemos

concluir que se ha iniciado una importante transformación de los empleos estables, en que la contratación a tiempo parcial cada vez va a ser más importante.

En la contratación a tiempo parcial observamos una importante brecha de género. En 2017 los contratos a tiempo parcial eran el 46,5%, casi la mitad, de los contratos hechos a mujeres, y el 25,4% de los contratos hechos a hombres. No obstante, la contratación a tiempo parcial ha aumentado de manera similar entre hombres (un 11,2% más) que entre mujeres (un 12,7% más). Como decíamos, el aumento de la contratación a tiempo parcial es una de las transformaciones más importantes que se ha producido en los últimos años. No es un fenómeno ligado solo a la crisis, sino que también se mantiene en los últimos años de creación de empleo y, además, al afectar en mayor medida a las nuevas contrataciones que a los empleos ya existentes, veremos que este fenómeno va a marcar el futuro de la evolución del mercado de trabajo.

13. 4. La evolución de los salarios

Entre 2007 y 2017 observamos un aumento general de la desigualdad salarial. La crisis ha afectado a los salarios más bajos y a los grupos sociales que ya anteriormente tenían ingresos por debajo de la media. La evolución salarial no ha sido lineal. En la primera etapa de la crisis, entre 2007 y 2011, vemos un aumento del 12,3% de la media salarial y un 15,5% de la mediana. Sin embargo, en la segunda etapa del periodo estudiando observamos un estancamiento de los salarios que solamente crecen un 1,1% respecto a la media y un 0,7% respecto a la mediana.

Analizando la evolución de los salarios a precios constantes, podemos observar que entre 2007 y 2011 la mediana aumenta un 7,11% y sin embargo entre 2011 y 2016 se reduce un 2,9%. Estos datos están muy marcados por la evolución de dos periodos muy concretos: entre 2007 y 2008 y entre 2011 y 2012. Entre 2007 y 2008 continua la tendencia de aumento salarial del periodo anterior con un aumento de la mediana salarial del 7,6%. La tendencia creciente del salario continúa en 2009 y comienza a reducirse en 2010 y 2011. Sin embargo, el mayor ajuste salarial se produce en el año 2012, en que los salarios medidos en la mediana se reducen un 4,1%, a precios constantes del 2007. El ajuste salarial continua en 2013, se produce una leve

recuperación en 2014 y a partir de ahí se produce un estancamiento del salario. Respecto a los ritmos de evolución del empleo, observamos que los salarios aumentan en el periodo de destrucción de empleo temporal, lo cual tiene sentido si consideramos que es un empleo con menor remuneración. El mayor ajuste se produce en el 2012, en que la reducción del empleo se acompaña también con una reducción del salario. Entre 2012 y 2016 la recuperación del empleo no se acompaña con una recuperación del salario.

Como hemos dicho, en este periodo se produce una importante polarización. Los salarios del percentil 10 se deprecian entre 2007 y 2016 un 18,3%, a precios constantes del 2007; sin embargo, los salarios del percentil 90 en el mismo periodo crece un 3,5%. El impacto de la crisis es mayor en el cuartil inferior y, especialmente, en el percentil 10. Los salarios superiores tienen una evolución similar, de hecho, la evolución de la mediana y del cuartil superior es mejor que la del percentil 90. Es decir, la polarización del salario no es lineal, sino que se produce un descenso de los salarios más bajos mientras aumentan el grueso de los salarios a un ritmo similar. En esta evolución se observan también dos periodos muy marcados con un punto de inflexión en el 2012. Entre el 2007 y el 2011 aumenta el salario tanto de la mediana al percentil 90 y desciende bruscamente el del percentil 10. Entre 2011 y 2016, el ajuste del salario afecta a todos los grupos, pero más a los salarios de menor cuantía: el percentil 10 desciende un 8,1% y el percentil 90 desciende solo un 0,8%.

Por sectores, observamos una dinámica diferenciada en la evolución de los salarios y también un corte importante en el año 2012. El sector servicios ha aumentado los salarios a precio corriente un 12,3% y un 0,5% a precios constantes. Por el contrario, los sectores de la construcción y la industria han tenido una evolución más positiva: en la construcción, los salarios han aumentado un 18,6% a precios corrientes y un 6,1% a precios constantes; y, en la industria, los salarios han crecido un 17,5% a precios corrientes y un 5,2% a precios constantes. Como decíamos, se observa un corte en la evolución en el 2012. Entre 2007 y 2011, el sector en que la media salarial más crece en los salarios es la construcción que es sin embargo el único sector donde descienden a partir de esa fecha y hasta el 2016. No obstante, tenemos que tener en cuenta que, como hemos visto, este sector sufre un brutal ajuste de empleo en que posiblemente se

destruya los empleos con menos ingresos, produciéndose un aumento ficticio del salario.

Por subsectores observamos grandes diferencias en la evolución de los salarios. En este caso tenemos que comparar respecto al 2008, porque en ese año, como hemos comentado, se cambia la clasificación de CNAE. En general, los sectores más castigados en este periodo, en que el salario a precios constantes desciende un 3,96%, han sido los subsectores del sector servicios y, principalmente, aquellos que partían de salarios más bajos. De esta manera, en la hostelería se ha perdido un 8,2% del salario. En las actividades administrativas y servicios auxiliares un 7,4% y en otros servicios un 7,1%. Sin embargo, las actividades financieras y de seguros, que son el subsector de servicios con una media salarial más alta, también ha sufrido una fuerte depreciación de los salarios, de un 6,9%. En el sector industrial también el subsector con mayor media salarial, el de suministro de energía, ha sido el que ha sufrido una mayor depreciación con una reducción del salario del 4,7% entre 2008 y 2016.

El periodo estudiado ha reducido en parte la brecha de género existente entre hombres y mujeres. Entre 2007 y 2016, el salario de las mujeres ha aumentado un 18,8%, un 6,3% a precios constantes; y el de los hombres ha aumentado un 13,8%, un 1,8% a precios constantes.

La relación entre edad y salario es especialmente interesante para los propósitos de nuestro análisis. Como se observa en la gráfica, existen importantes diferencias salariales por edad y estas diferencias han aumentado durante la crisis. De esta manera, si en 2007 la media salarial de una persona entre 50 y 54 años doblaba a la media salarial de una persona entre 20 y 24, en 2016 una persona entre 35 y 39 años ya dobla el salario de un joven entre 20 y 24 años. Todos los grupos de edad han visto descender su salario a precios constantes salvo las personas entre 60 y 64 años. Obviando a este grupo de edad, son las personas entre 40 y 49 años las que, aunque han visto descender su salario, mejor han evolucionado, estando los menores de 34 años en la peor situación.

Pero estos datos pueden leerse de una manera diferente que explican también la legitimación de la segmentación del mercado de trabajo. En el periodo 2016/2017 los

salarios totales a precios constantes han crecido solo un 1,6% y como observamos en la gráfica casi todos los grupos de edad salvo los menores de 60 han perdido remuneración real. Pero, por supuesto, la población ha envejecido en este periodo. Si analizamos la evolución de los salarios por cohortes de edad, y suponemos que la estructura salarial se mantendría estable, veremos que la media salarial de una persona que entraría a trabajar con entre 20 y 24 años tardaría 35 años en doblarse y, sin embargo, en 2016 tardaría solo 15 años. Es decir, aunque los salarios realmente se deprecien respecto a los grupos de edad, una persona que aspire a estabilizarse en el mercado de trabajo va a observar que, si esta condición se cumple, su salario va a crecer a un ritmo mayor. La influencia de la experiencia ha aumentado en este periodo lo que contradice la idea de que el proceso de precarización se extiende de manera homogénea y refuerza los mecanismos de legitimación y reproducción de la segmentación laboral. Recordemos aquí lo que plateaba Solow (1992) de que un “outsider” no iba a competir a la baja por el salario dado que aspiraba a entrar en esa escala de crecimiento salarial.

Con respecto a la nacionalidad, las diferencias salariales han aumentado. Las personas con nacionalidad española han visto aumentar sus salarios un 13,1% a precios corrientes y un 1,2% a precios constantes. Sin embargo, las personas procedentes de América han visto reducir su salario un 1,9% y las personas procedentes del resto de la Unión Europea, salvo España, han visto reducir su salario un 1,5%. Tenemos que tener en cuenta que en este periodo los salarios a precios constantes crecen un 1,6% porque la población de nacionalidad española aumenta en tamaño respecto a la población extranjera. Los trabajadores inmigrantes no solo tienen que emigrar o volver a sus países de origen, sino que los que se quedan ven como sus salarios medios se reducen.

La relación entre ocupaciones y salario nos ofrece otra característica interesante de la transformación del mercado de trabajo en este periodo. Observamos una evolución salarial desigual que se corresponde con la característica transversal que hemos señalado en la precariedad laboral. De esta manera, las ocupaciones que más han reducido su salario son los directivos y gerentes, que pierden un 19,9% de media salarial a precios constantes, y los trabajadores no cualificados en el sector servicios, que pierden un 12,5%. En las ocupaciones cualificadas y semicualificadas, las que peor evolucionan son las del sector servicios, hostelería y salud. En este caso, las dinámicas

salariales están más influidas por el subsector de actividad que por la clasificación de la ocupación, como podemos observar en las diferencias de retribución de los técnicos y profesionales de la educación y salud, que es significativamente menor que la remuneración del resto de técnicos y profesionales, diferencia que ha aumentado en este periodo. El análisis de la evolución de las retribuciones salariales de ocupaciones refuerza la idea de la transversalidad de la flexibilidad laboral, que analizaba Atkinson y Meager (1986).

La evolución del salario está muy marcada por el tipo de jornada laboral. De esta manera, la media salarial de las personas contratadas a jornada completa ha aumentado un 8,4% mientras que la media salarial de los trabajadores a tiempo parcial ha disminuido un 5,1%. Es decir, no solo se ha producido un aumento importante del trabajo a tiempo parcial, lo cual como hemos visto en los contratos afecta tanto a la contratación indefinida como a la contratación temporal y marca una tendencia de futuro, sino que este colectivo ha visto como se reducía su salario real.

13. 5. Los factores de precarización

Como comentábamos al inicio, hemos aplicado varios modelos de regresión logística para ver la influencia del sexo, la nacionalidad, el nivel de estudios, la edad, el sector público/privado, el sector económico y la ocupación en distintos indicadores de precariedad. Los indicadores de precariedad han sido el desempleo, la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial. Lo primero que tenemos que destacar es que las pautas de comportamiento de estos tres indicadores son diferentes, por lo que hemos descartado aunarlas en un único indicador de precariedad.

Respecto al paro, observamos la importancia de las variables adscriptivas: el sexo, la nacionalidad y la edad. Los mayores de 30 años, varones y personas que solo tienen la nacionalidad española tienen menos posibilidades de estar en desempleo. Los estudios superiores también tienen una influencia fundamental en las posibilidades de estar ocupado. Entre 2007 y 2017 se ha producido un cambio importante: la edad y el nivel de estudios han ganado peso mientras el género y la nacionalidad lo perdían. Si anteriormente el desempleo ya tenía una relación fuerte con la edad, esa relación se ha

fortalecido. Esto es un dato importante, en la medida que, aunque la situación laboral actualmente es peor que hace 10 años, observamos que para los mayores de 30 años es ligeramente mejor. Esto nos indica el peso que tiene la experiencia en la segmentación del mercado de trabajo. También se ha fortalecido el peso del nivel de estudios. Esta tendencia se confirma con los modelos que hemos aplicado a los años entre 2008 y 2016, por lo que descartamos que sea un dato puntual solo aplicable al 2017. La nacionalidad ha reducido su importancia, lo que quizás podemos relacionar con estudios recientes que destacan la mejora de la empleabilidad de los extranjeros con nacionalidad española (Arcarons y Muñoz-Comet, 2018). La importancia del sexo en el desempleo se ha reducido, pero eso no se ha producido de forma lineal. La relación entre sexo y desempleo se había reducido drásticamente al inicio de la crisis, sin embargo, ha aumentado de nuevo con posterioridad a 2013, en el periodo de creación de empleo.

Con respecto a la temporalidad, observamos que la edad es de nuevo el factor más importante de cara a obtener un empleo estable. El hecho de tener exclusivamente la nacionalidad española, ser varón y tener estudios superiores, por este orden, también otorgan ventaja significativa de cara a lograr un empleo fijo. Las variables relacionadas con el puesto de trabajo, sector y ocupación también tienen importancia de cara a la estabilización laboral. Respecto a las ocupaciones observamos tres grupos definidos: por un lado, las ocupaciones elementales están en la peor situación; en el otro extremo se sitúan los directivos y gerentes; y, en un punto intermedio, la mayoría de las ocupaciones de técnicos, profesionales, trabajadores cualificados de la industria y la agricultura, trabajadores del sector servicios y operarios. Estos datos confirman lo que hemos observado en el análisis de los contratos. Respecto a los sectores económicos, la industria y el sector servicios son significativamente importantes en la estabilización del empleo; y la construcción y la agricultura se ubican en el otro extremo.

Entre 2007 y 2017, la dirección de la influencia de las variables en la temporalidad no ha cambiado, pero sí se ha modificado el peso relativo de cada una de ellas. La edad y el nivel de estudios han ganado importancia de cara a obtener un empleo estable. Sin embargo, la nacionalidad y el sexo han visto reducir su peso. Como observamos, la influencia de las variables en la temporalidad es similar a la influencia que tenían en el desempleo, pero existen diferencias respecto al peso de cada una de ellas. Los estudios y

el sexo tienen más importancia en la obtención de un empleo que en el paso siguiente, el paso de un empleo temporal a un empleo fijo.

Respecto a los sectores económicos no ha habido grandes diferencias entre el 2007 y el 2017. El sector público sigue siendo un factor importante de temporalidad. Su peso es casi idéntico en 2017 al que tenía en 2007, sin embargo, en este periodo la influencia de esta variable se ha transformado. Entre 2011 y 2013, la influencia del sector público en la temporalidad se redujo, posiblemente por efecto de la reducción de los empleos interinos en este sector. La influencia de la ocupación se ha polarizado: directivos y gerentes han ganado cierta ventaja de cara a obtener un empleo estable.

El trabajo a tiempo parcial tiene un comportamiento diferente respecto a otros indicadores de precariedad. El factor que más ventaja otorga de cara a obtener un contrato a tiempo completo es el sexo, se varón. Observamos que el empleo a tiempo parcial se concentra entre las mujeres, los jóvenes, el sector servicios, el sector privado, las ocupaciones elementales y las personas sin estudios superiores. La nacionalidad juega en este caso un papel diferente respecto a los modelos anteriores: el hecho de tener doble nacionalidad o ser extranjero reduce las posibilidades de tener un contrato a tiempo parcial.

La comparación con el modelo de 2007 confirma alguno de los elementos que habíamos observado en el análisis de los contratos. Como hemos visto, el trabajo a tiempo parcial tiende a extenderse a grupos como los varones y las personas exclusivamente con nacionalidad española. Sin embargo, el peso de la edad ha aumentado como ventaja de cara a obtener un contrato a jornada completa. Otro cambio que observamos es la relación entre tipo de jornada y sector económico. Parece que la presencia del trabajo a jornada parcial en la agricultura se ha reducido mientras aumentaba en la industria y, especialmente, en la construcción y en el sector servicios. La construcción, que en el 2007 era el sector que mayor influencia tenía de cara a obtener un contrato a jornada completa, ahora es, después del sector servicios, el que más se relaciona con el trabajo a tiempo parcial.

Desempleo, temporalidad y empleo a tiempo parcial han sido los indicadores elegidos

para medir la precariedad. Pero, alternativamente, hemos elegido otro para medir la estabilidad: la permanencia durante más de 5 años en la misma empresa. Como es de suponer, la edad es el factor más importante en la estabilización, por encima de otras consideraciones. Factores que suponen una ventaja de cara a estabilizarse en un puesto de trabajo son el sector público y tener exclusivamente la nacionalidad española. La estabilidad también aumenta en la medida en que se asciende en el nivel de ocupación. Es destacable que directivos y gerentes y, en menor medida, técnicos y profesionales, tienen una tendencia mayor a la estabilización.

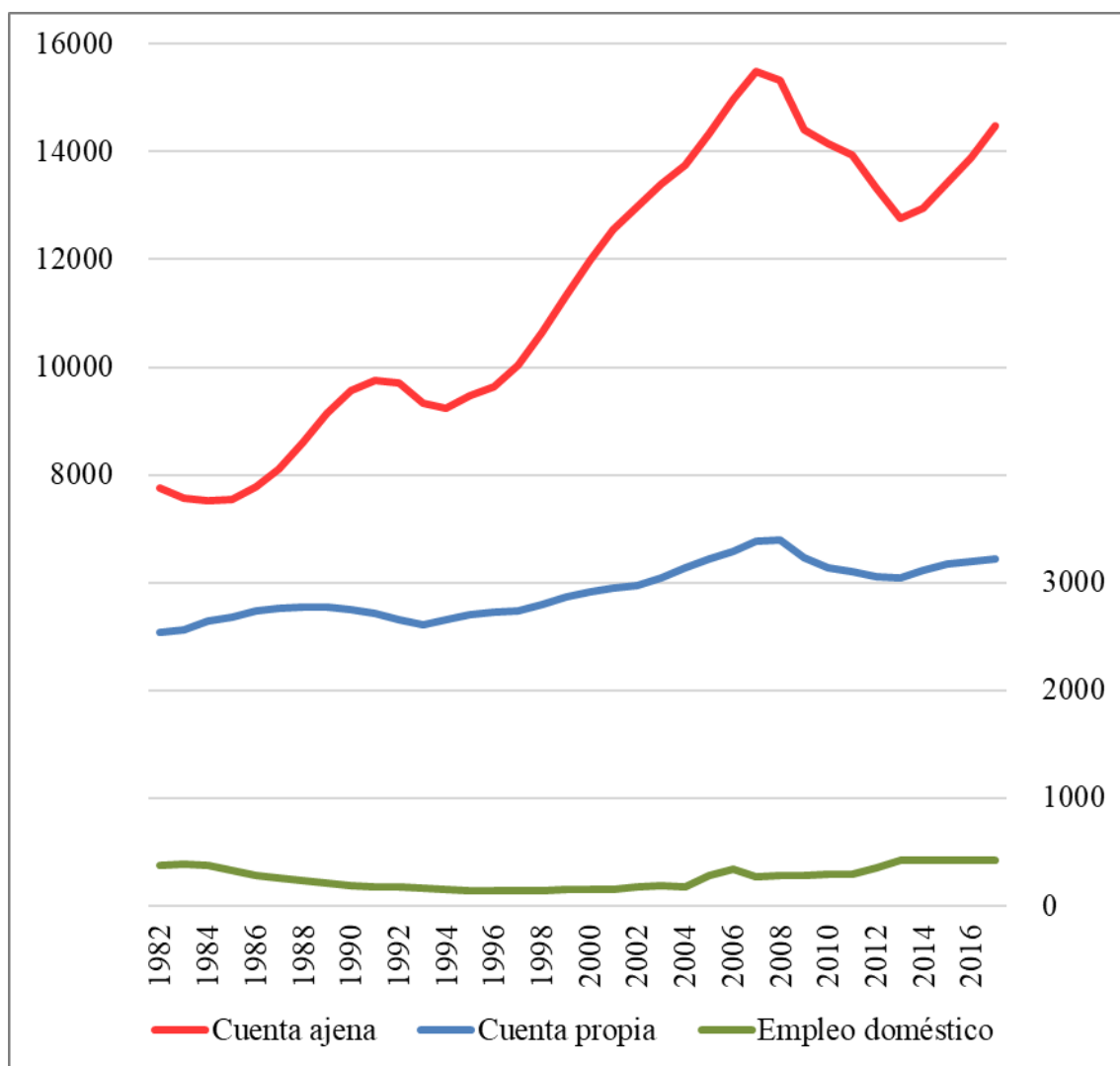
Entre 2007 y 2017 el modelo logit para medir la estabilidad se ha transformado. La edad ha ganado peso como factor de estabilización al igual que el sector público, sin embargo, la nacionalidad y el sexo han visto reducir su importancia relativa. Tener estudios superiores es un factor ligeramente negativo de cara a la estabilización, pero su peso se ha reducido en este periodo de 10 años. Respecto a los sectores económicos, ha habido una cierta transformación. Los sectores económicos más estables continúan siendo la agricultura y la industria. Sin embargo, en el 2007 la industria ha adelantado a la agricultura como sector más estable. Esto está influido por la sustitución de trabajadores por cuenta propia por trabajadores temporales por cuenta ajena.

Nuestros modelos de regresión logística han confirmado que la edad tiene un peso creciente en la segmentación del mercado de trabajo. Podemos confirmar esta impresión analizando la relación entre edad y temporalidad. En la gráfica confirmamos que la situación de los trabajadores más veteranos ha mejorado, mientras que empeoraba la de los más jóvenes. Para los menores de 30 años, la tasa de temporalidad ha aumentado de manera clara entre 2007 y 2017: 5,1 puntos en el grupo de edad de 16 a 19 años, 13,1 puntos en el grupo de 20 a 24 años y 4,6 puntos en el grupo de 25 a 29 años. Además, se produce un descenso de la tasa de empleo en estos grupos en el mismo periodo. Sin embargo, a partir de los 30 años la tasa de temporalidad se reduce drásticamente. Es destacable que la tasa se ha reducido para todos los grupos de edad de más de 30 años.

Si interpretamos estos datos en términos de cohortes y no de edad, vemos que la temporalidad de las cohortes se ha reducido drásticamente según iban adquiriendo experiencia en el mercado de trabajo. Aunque el proceso de entrada al mercado de

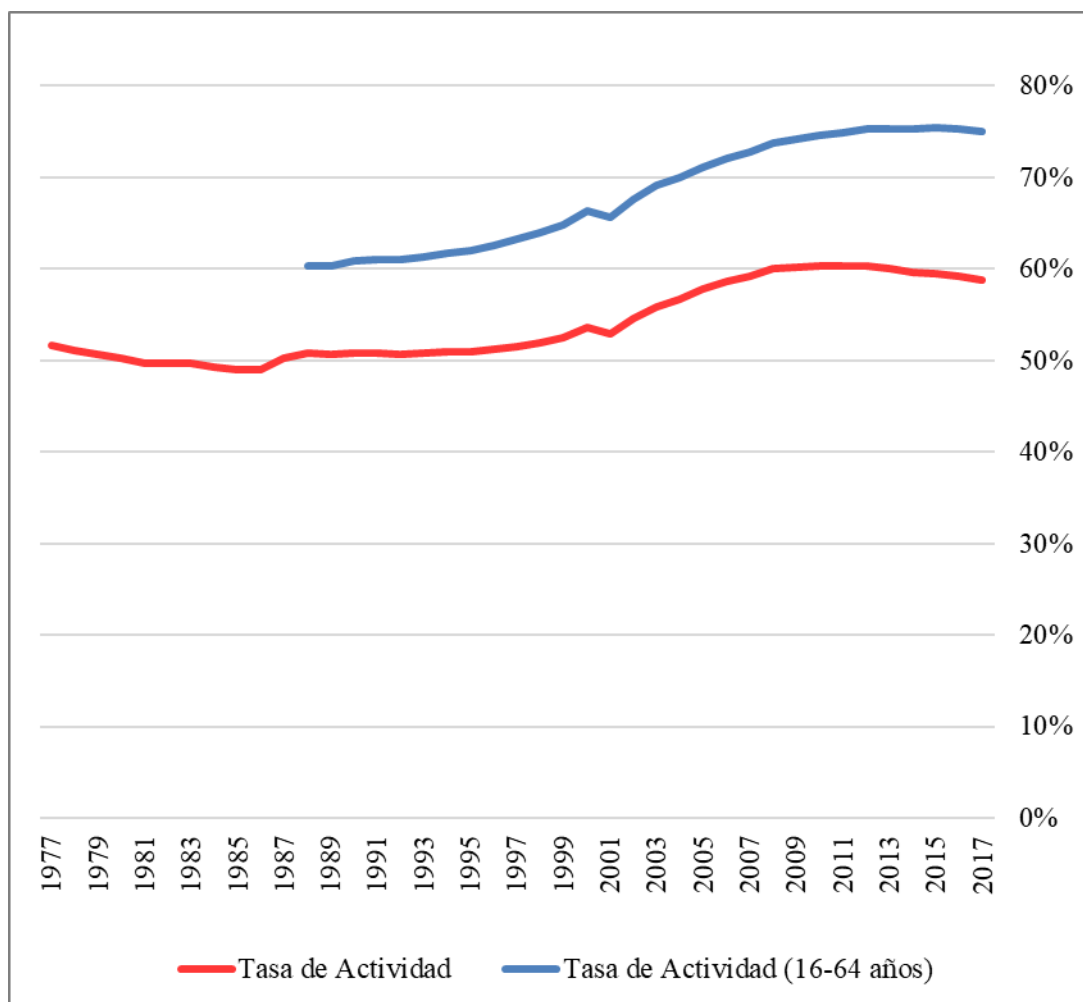
trabajo se endurece, no se alarga, manteniéndose el punto de corte en los 30 años.

Gráfica 13.1: Evolución del número de afiliados a la seguridad social por situación laboral (1977-2017)



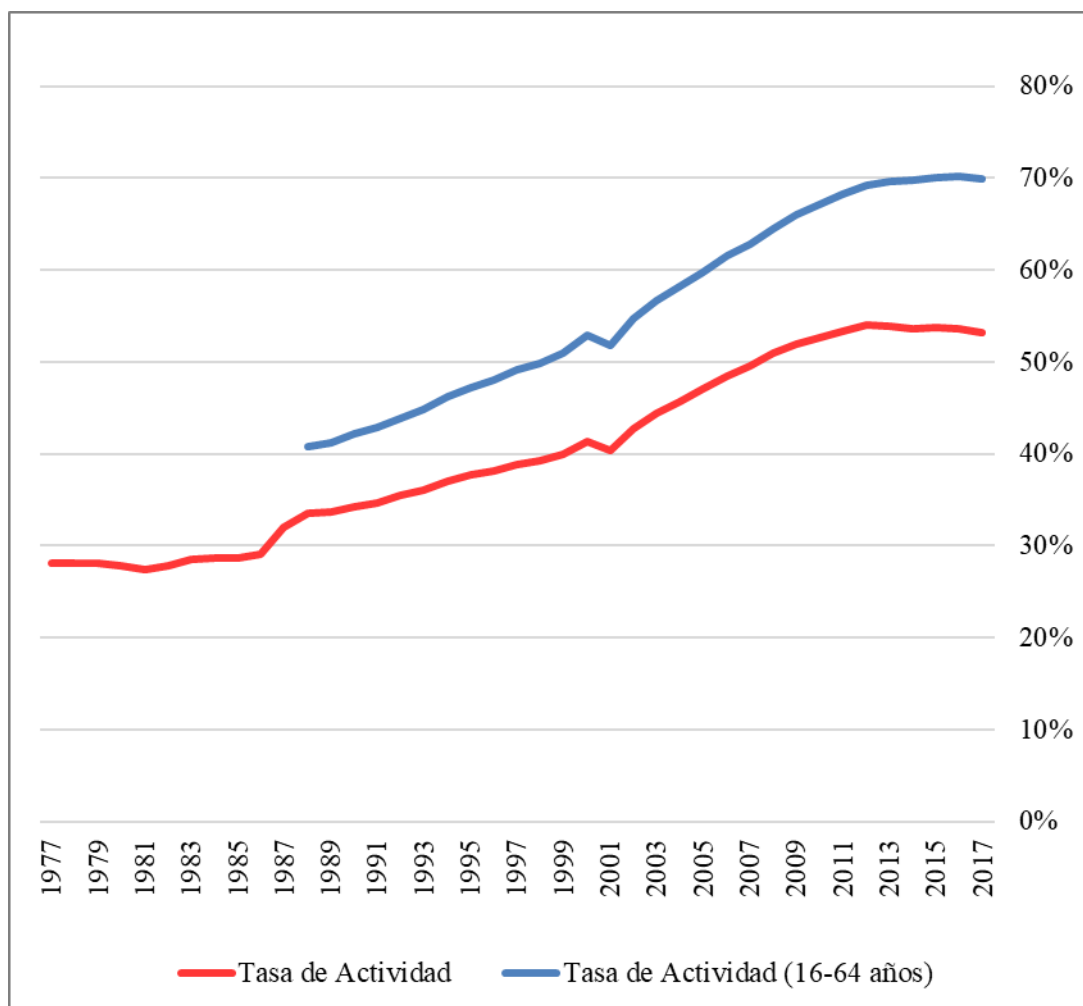
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a).

Gráfica 13.2: Evolución de la tasa de actividad (1977-2017)



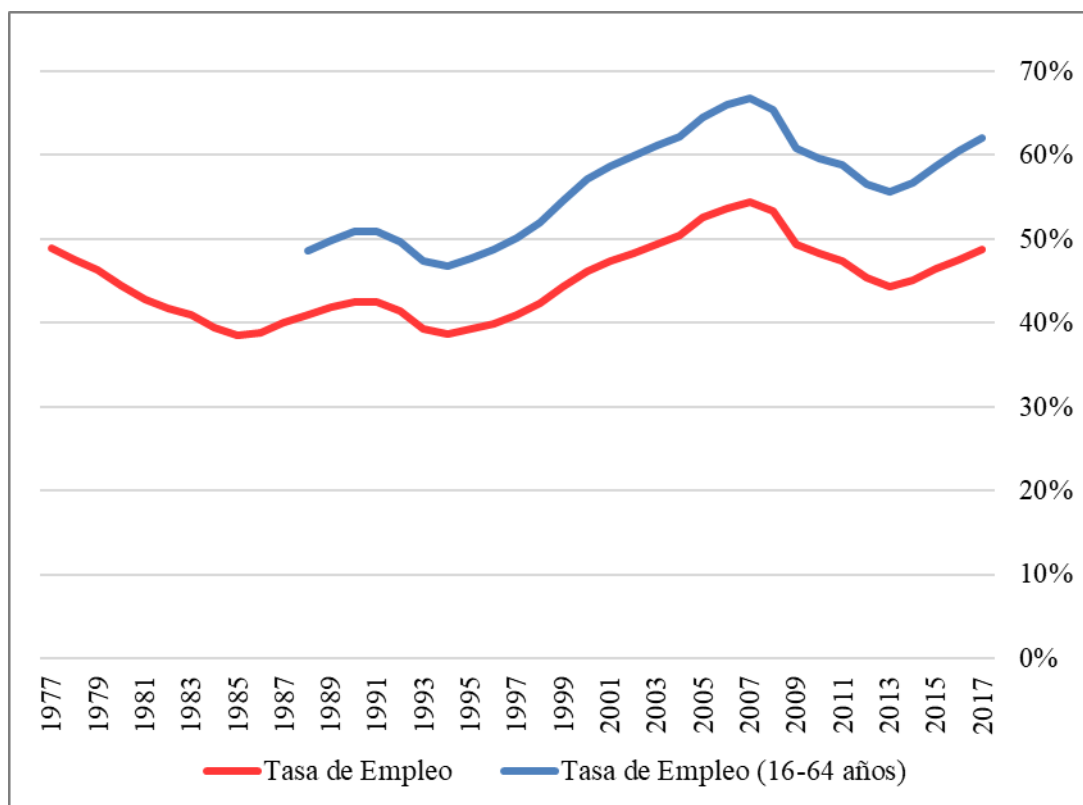
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.3: Evolución de la tasa de actividad entre las mujeres (1977-2017)



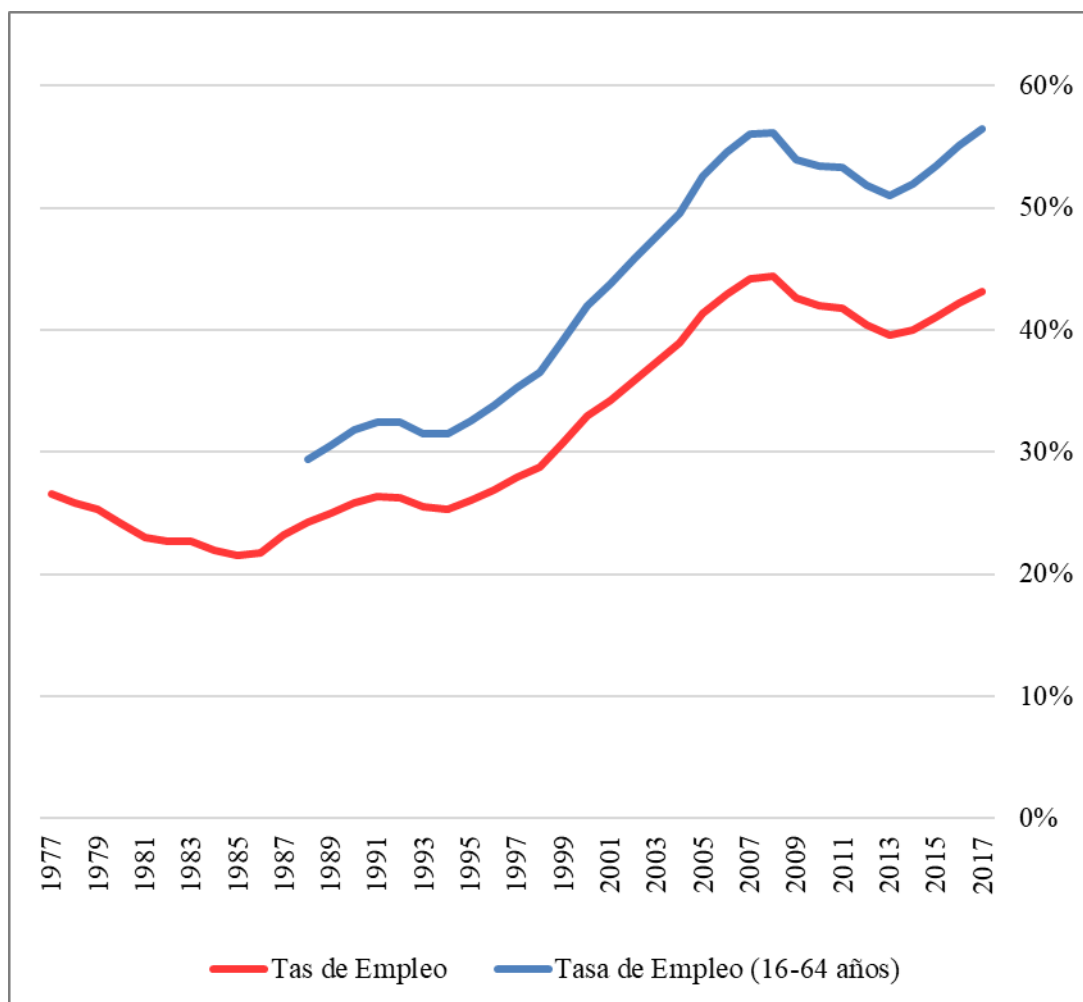
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.4: Evolución de la tasa de empleo (1977-2017)



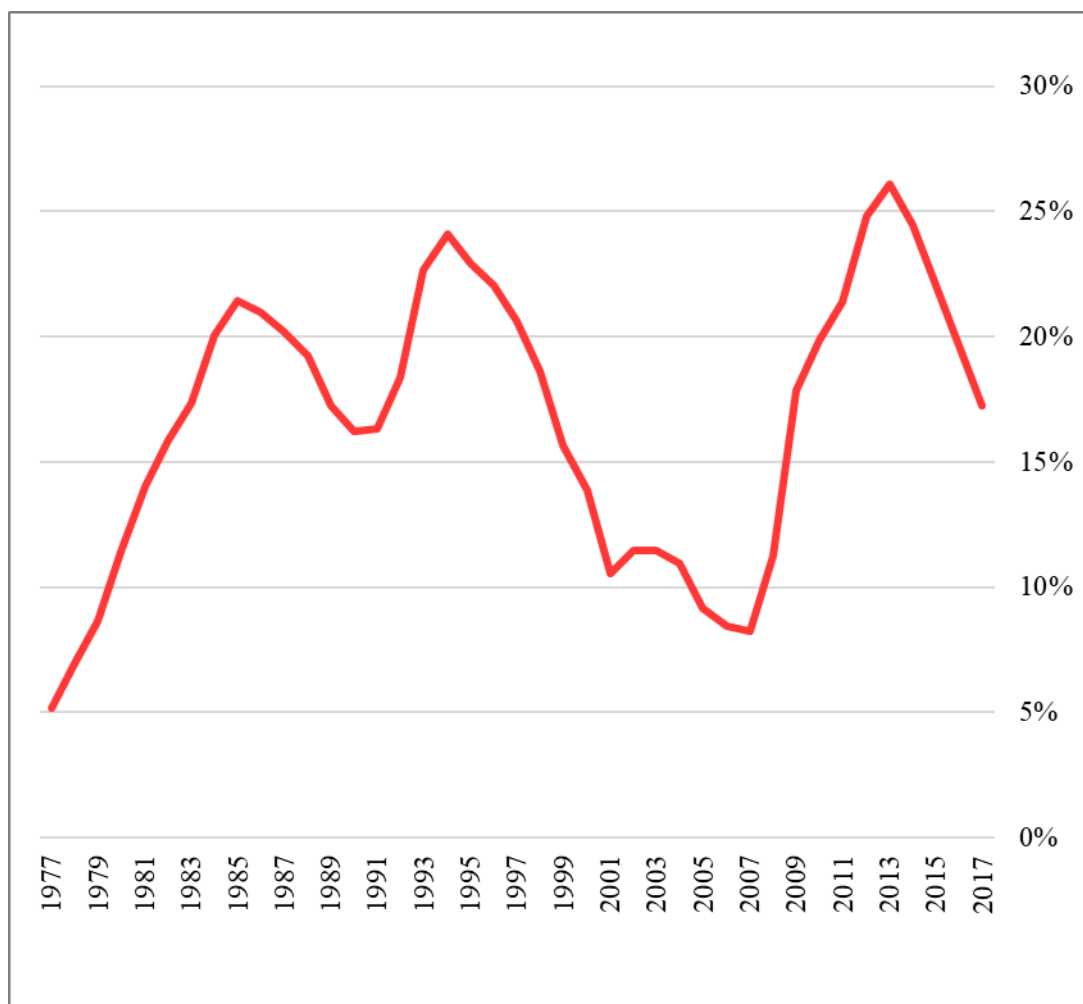
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.5: Evolución de la tasa de empleo entre las mujeres (1977-2017)



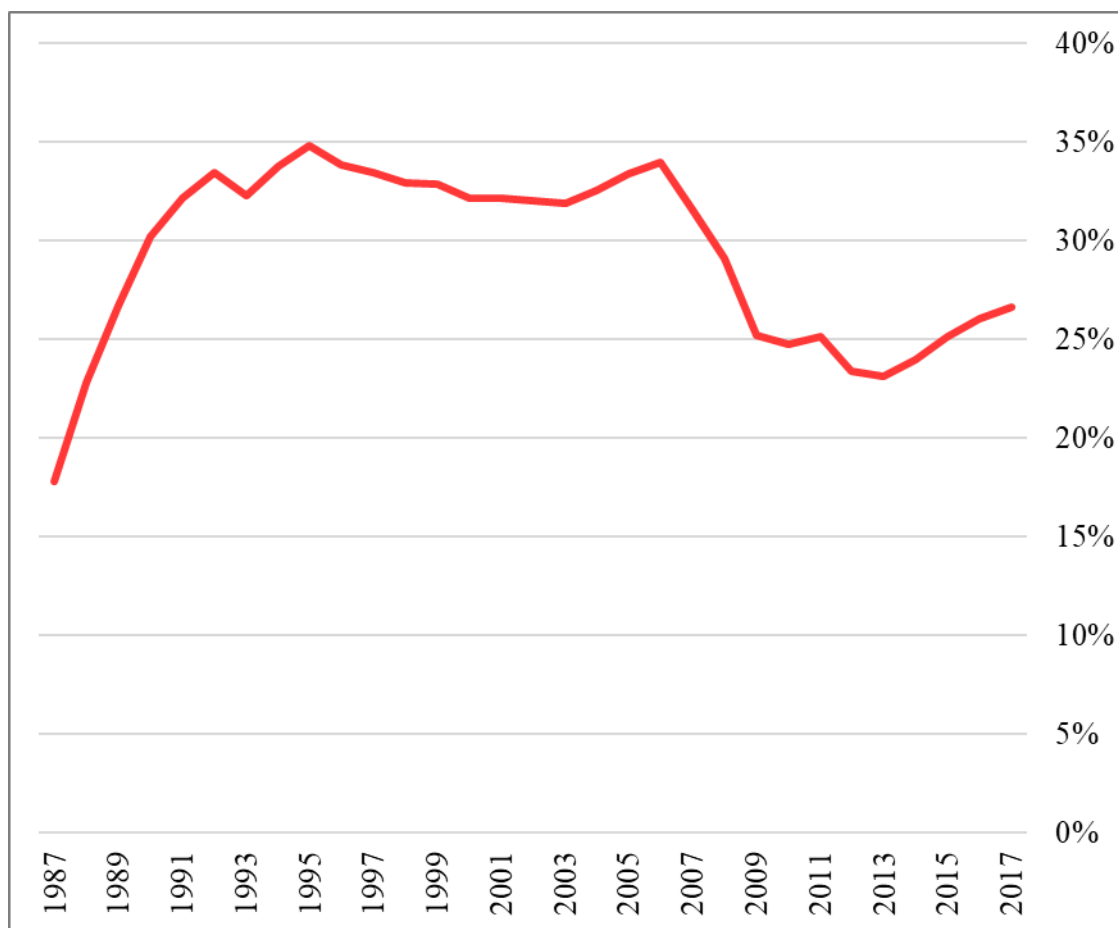
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.6: Evolución de la tasa de paro (1977-2017)



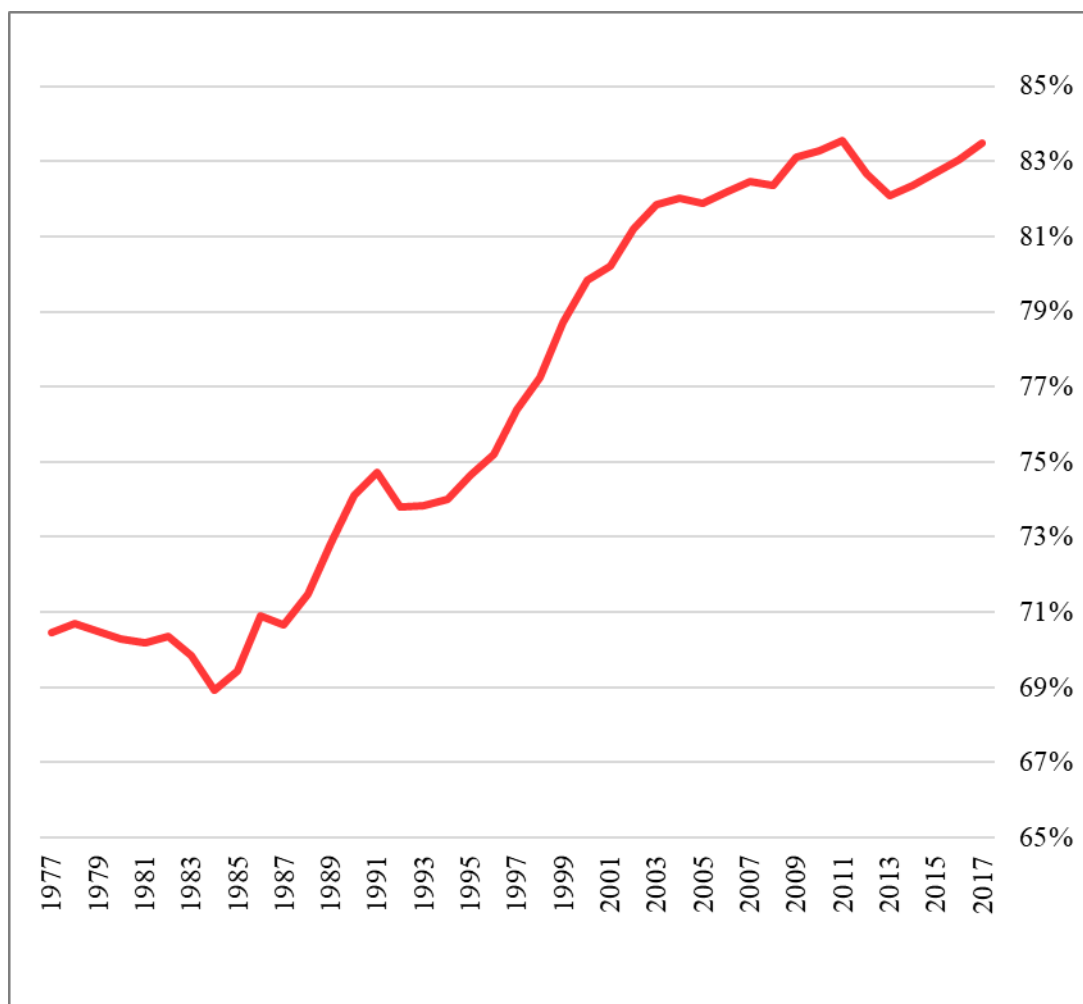
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.7: Evolución de la tasa de temporalidad (1987-2017)



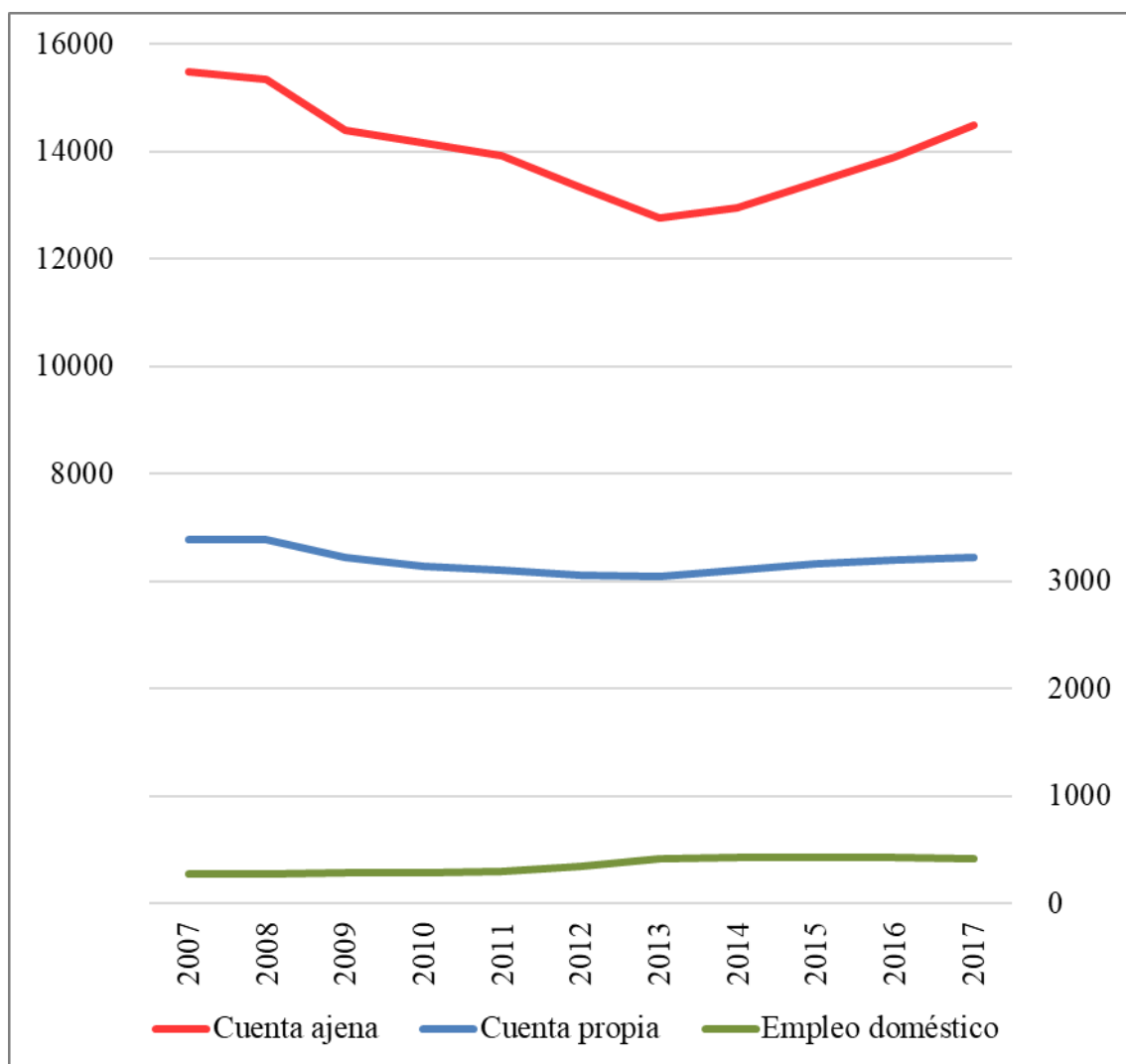
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.8: Evolución de la tasa de salarización (1977-2017)



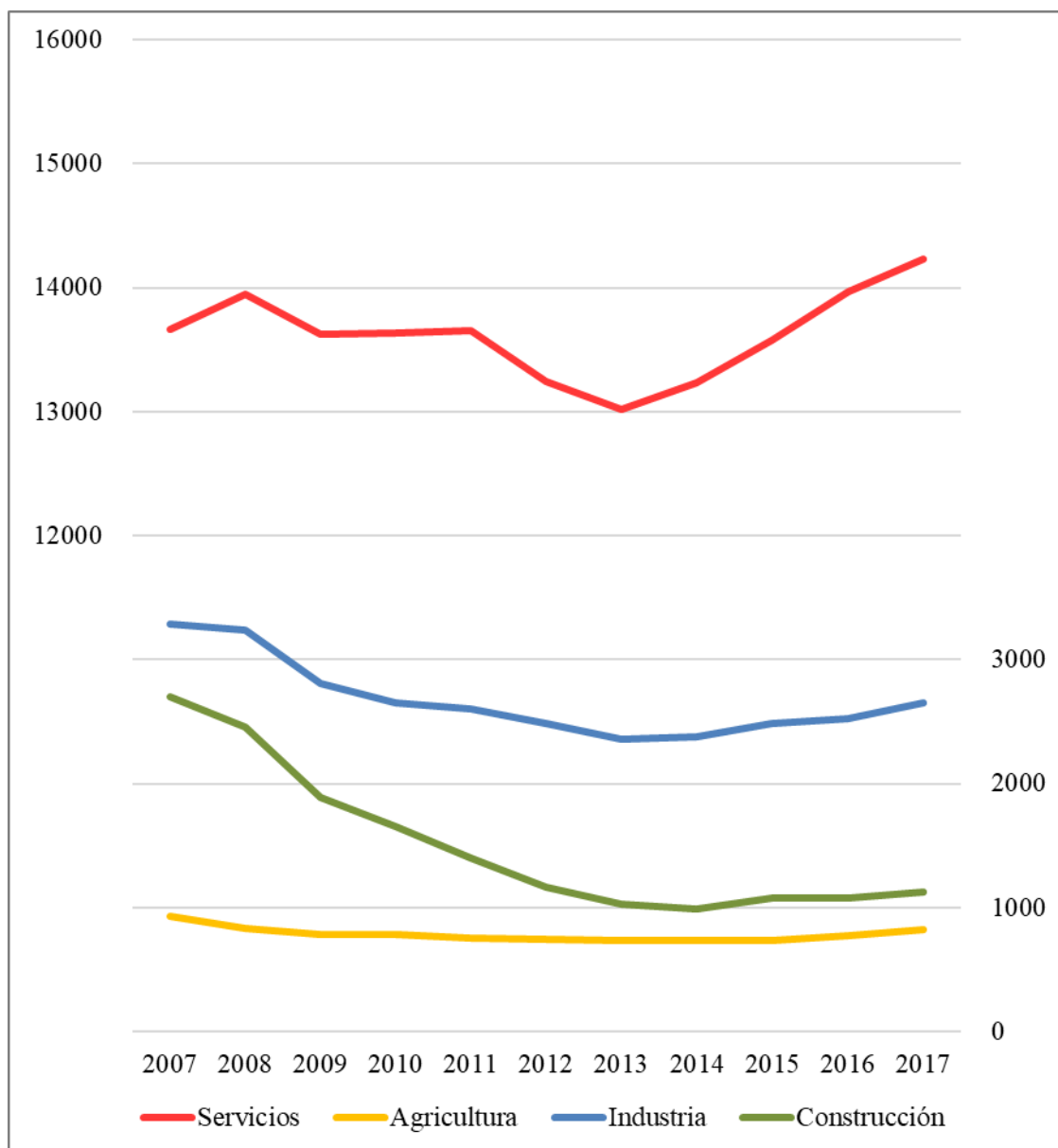
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.9: Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social por situación (2007-2017)



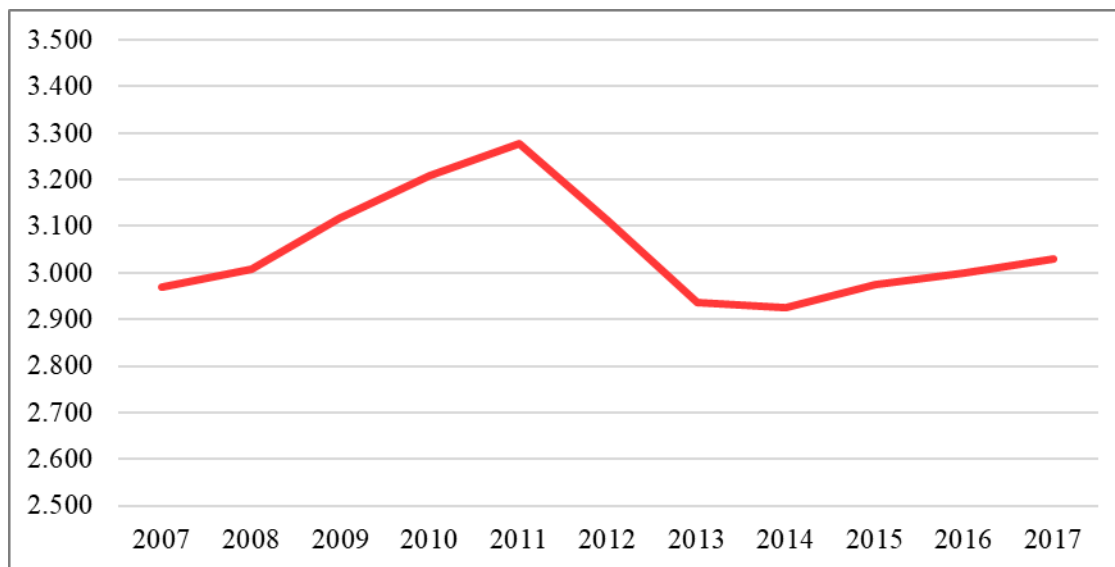
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.10: Evolución del número de ocupados por sectores (2007-2017)



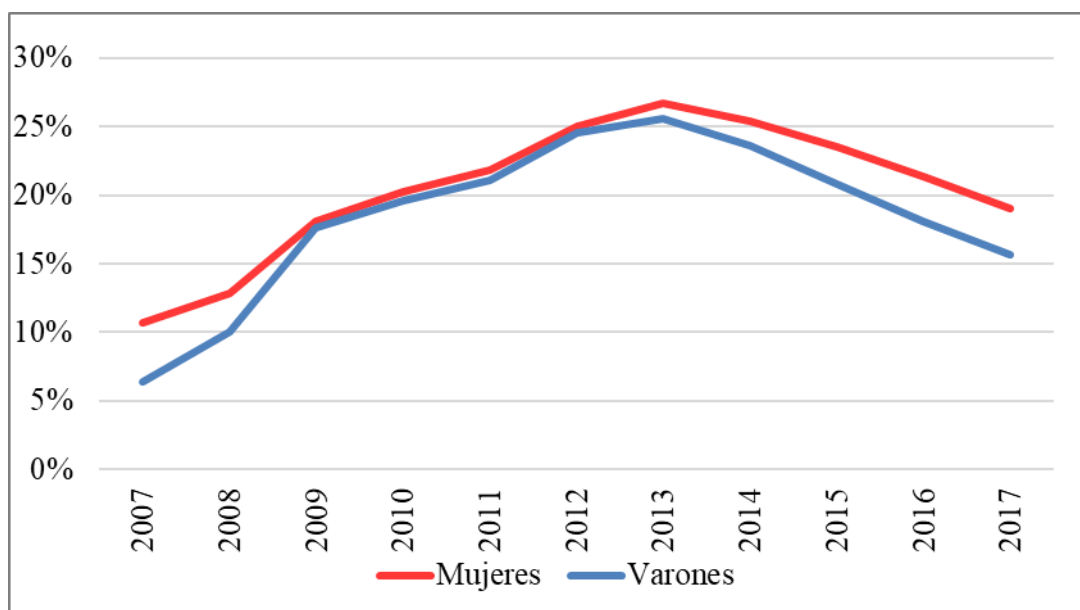
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.11: Evolución del número de ocupados en el sector público (2007-2017)



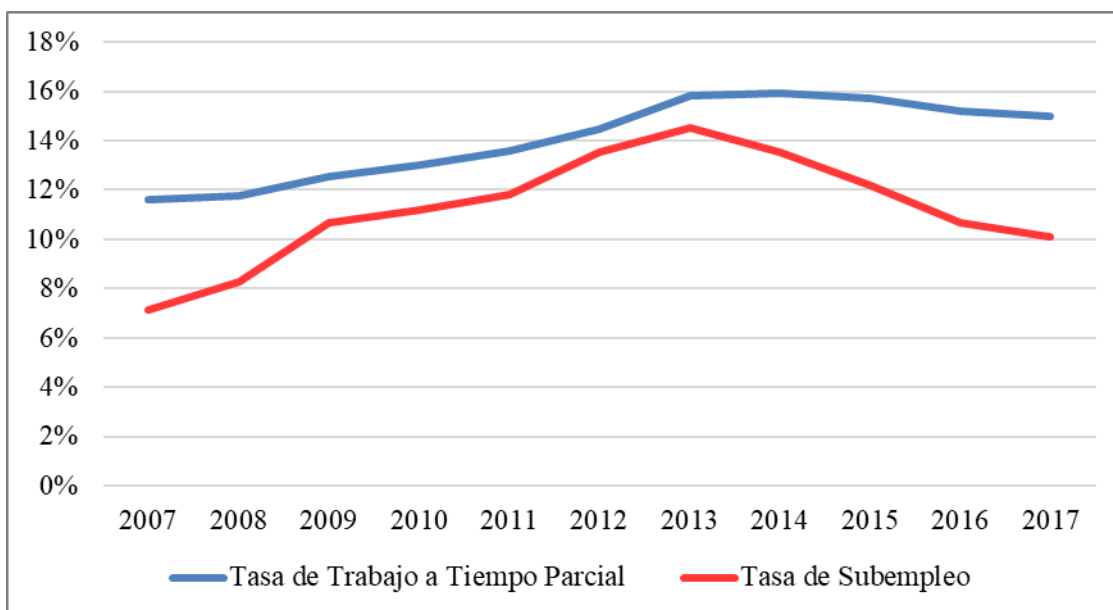
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.12: Tasa de paro de mujeres y hombres (2007-2017)



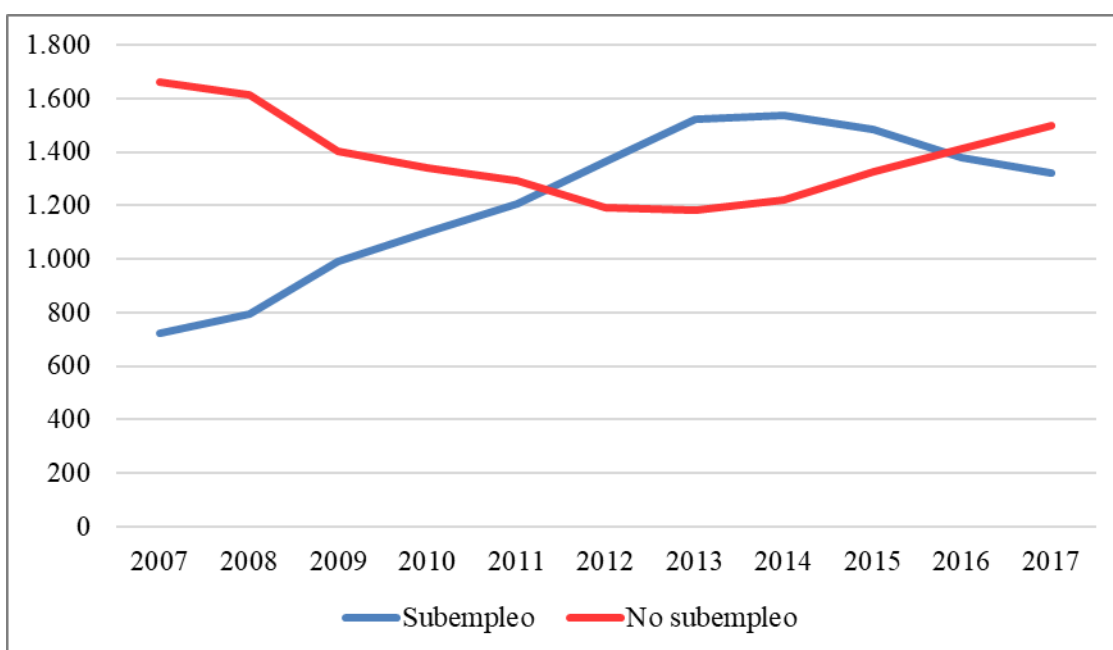
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.13: Tasa de trabajo a tiempo parcial y tasa de subempleo (2007-2017)



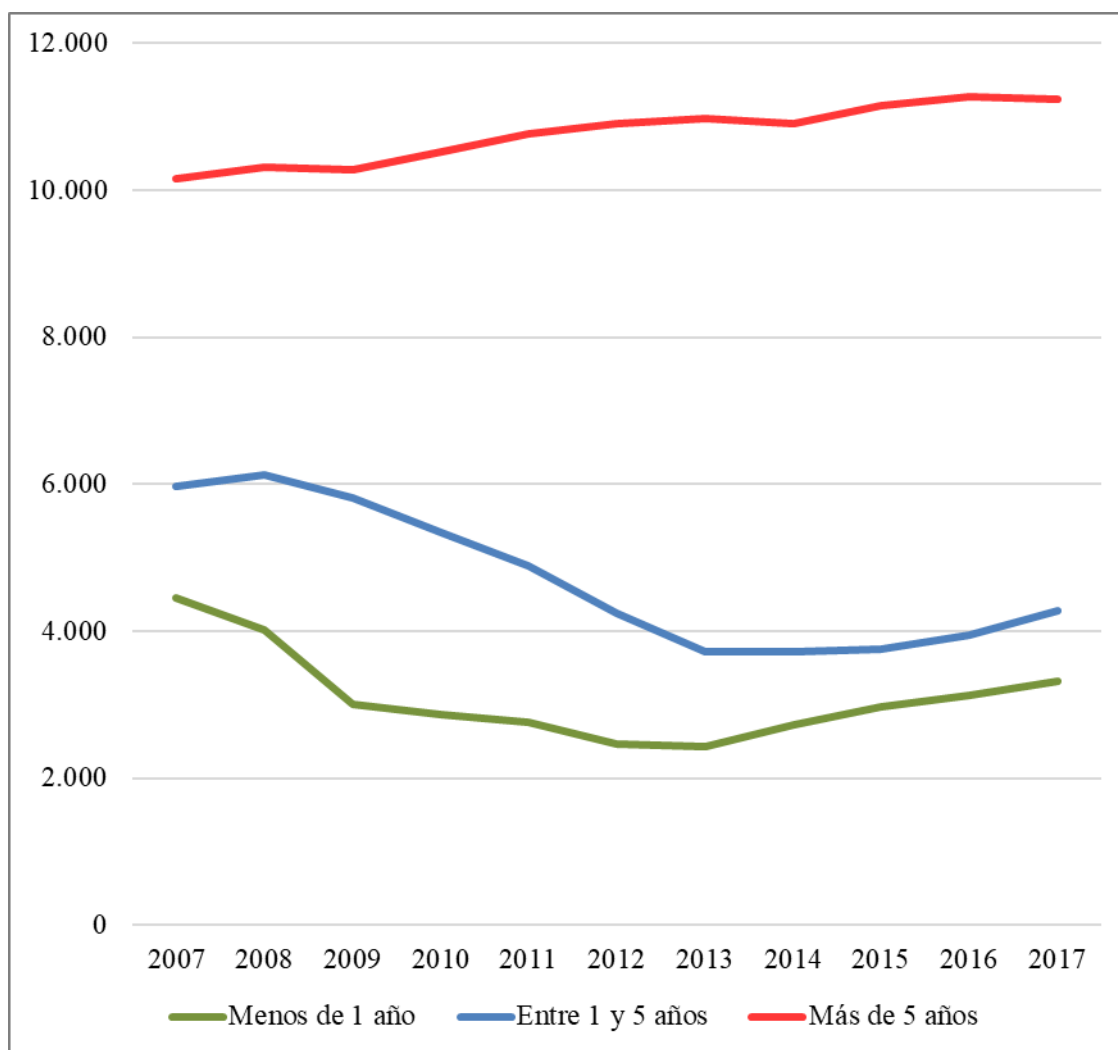
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.14: Trabajadores a tiempo parcial según si declaran estar en situación de subempleo (2007-2017)



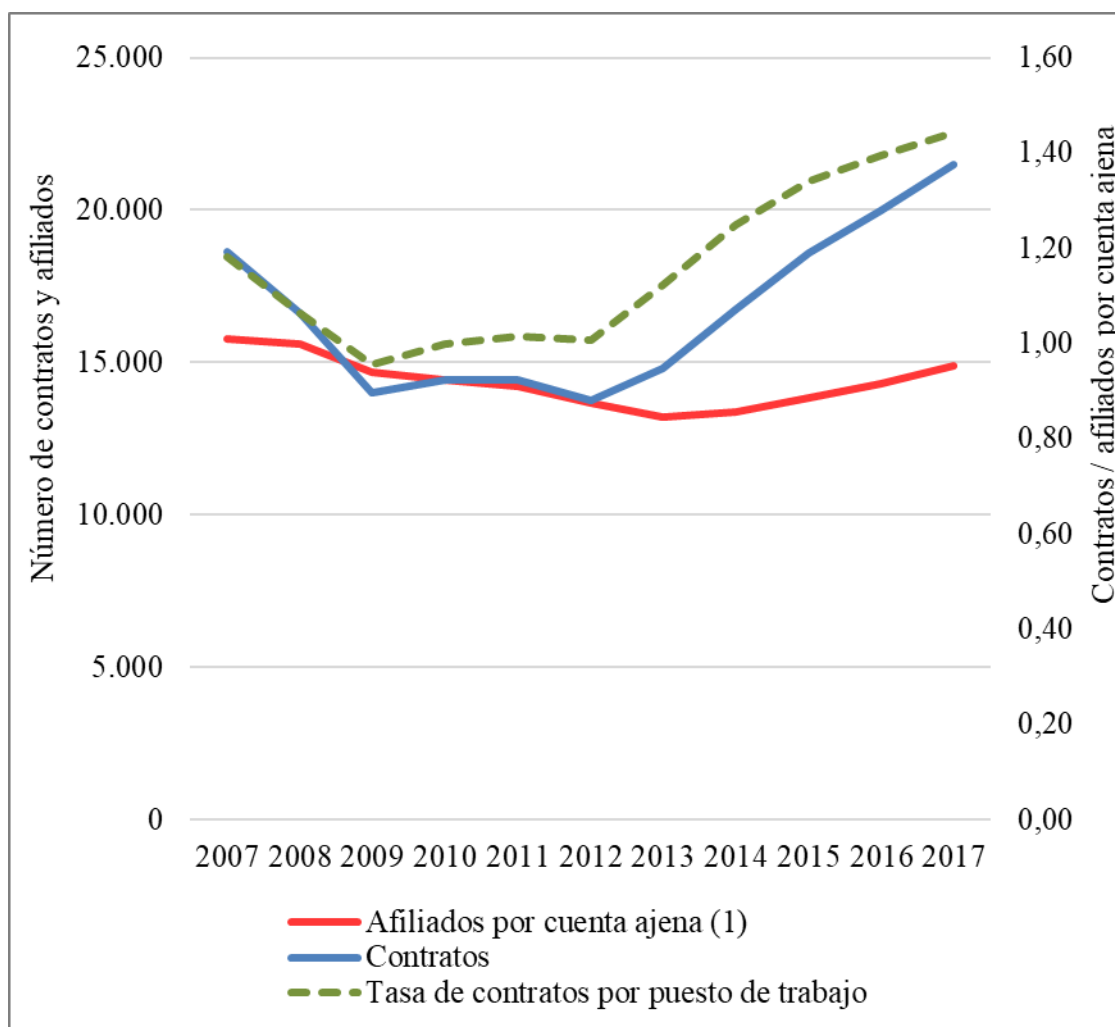
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.15: Número de ocupados en función del tiempo que llevan en su empresa actual (2007-2017)



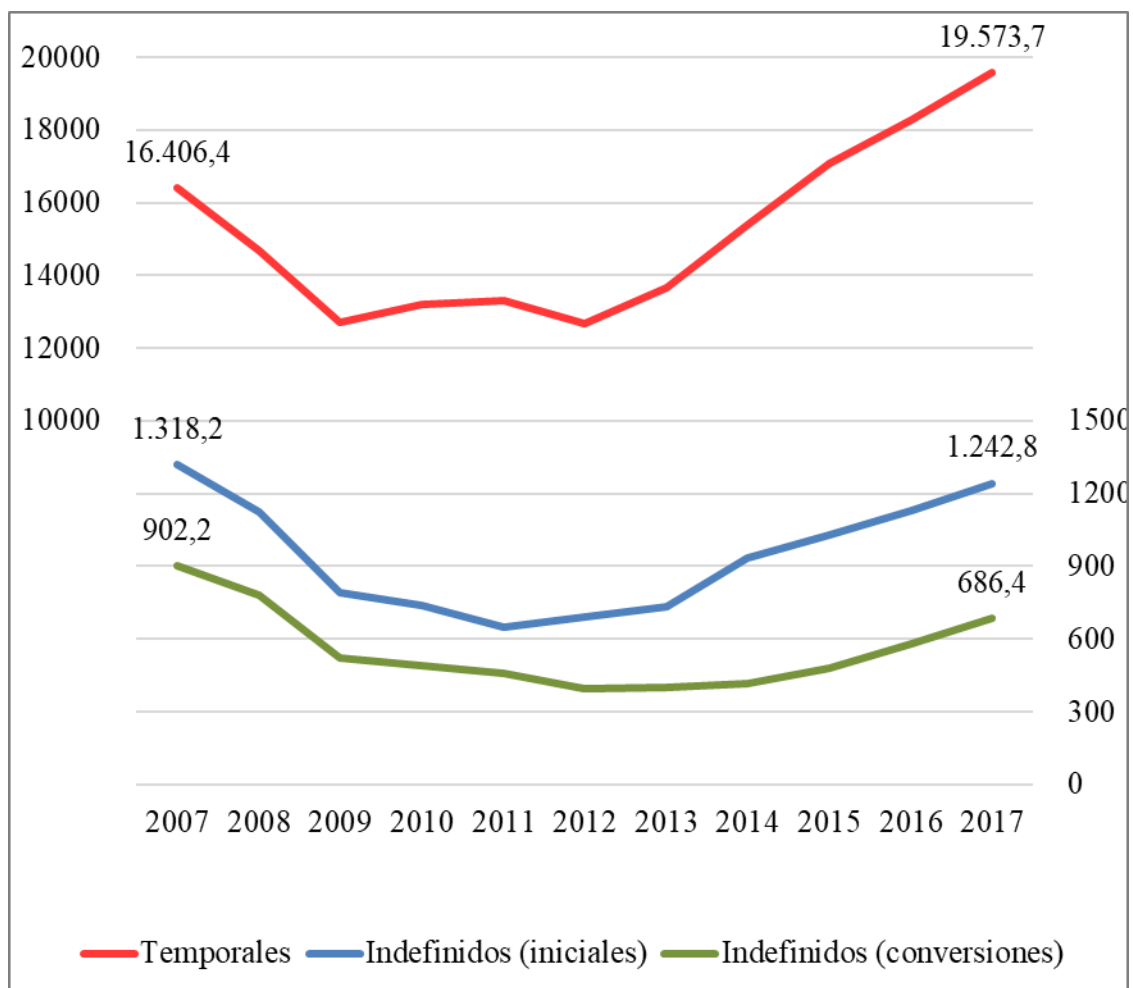
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfico 13.16: Afiliados, contratos y tasa de contratos por afiliado a la seguridad social (2007-2017)



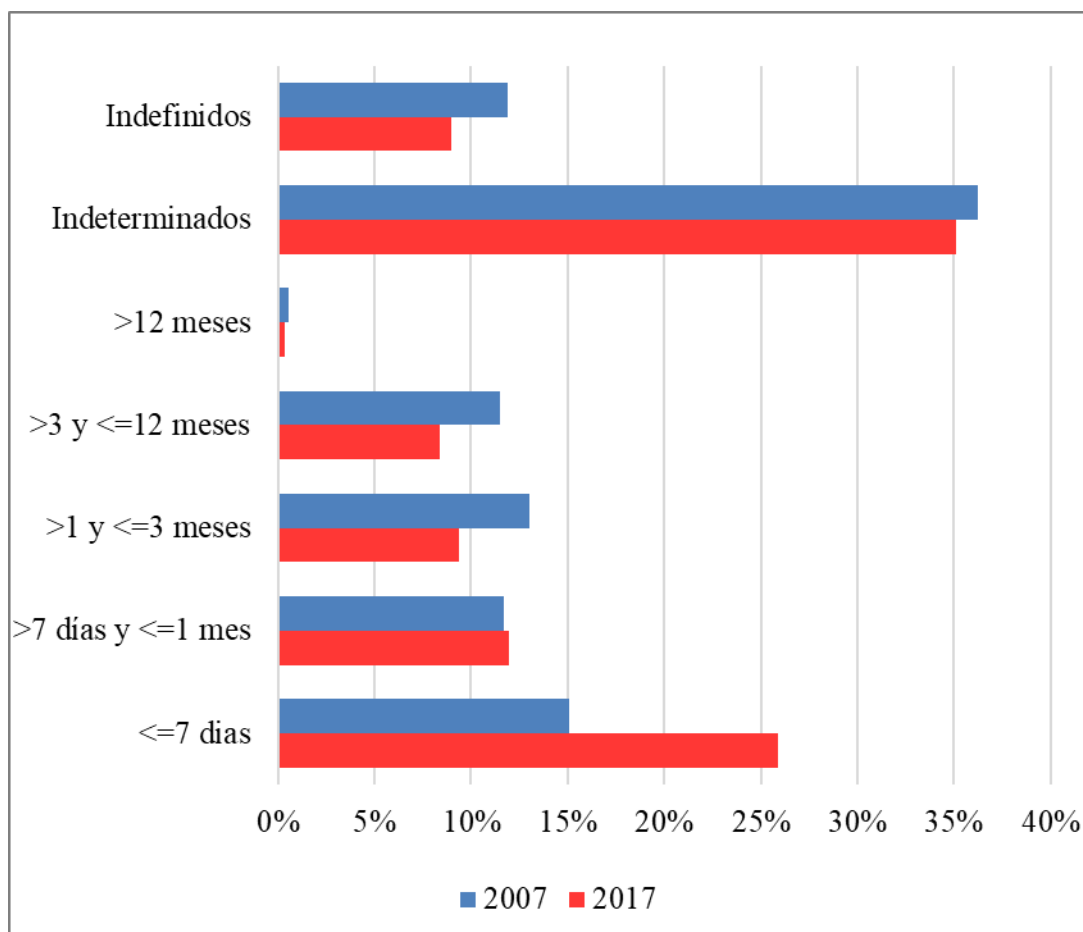
Fuente: elaboración propia apartir de los datos del MTISS (2018) y del SEPE (2018).

Gráfico 13.17: Número de contratos por tipo (2007-2017)



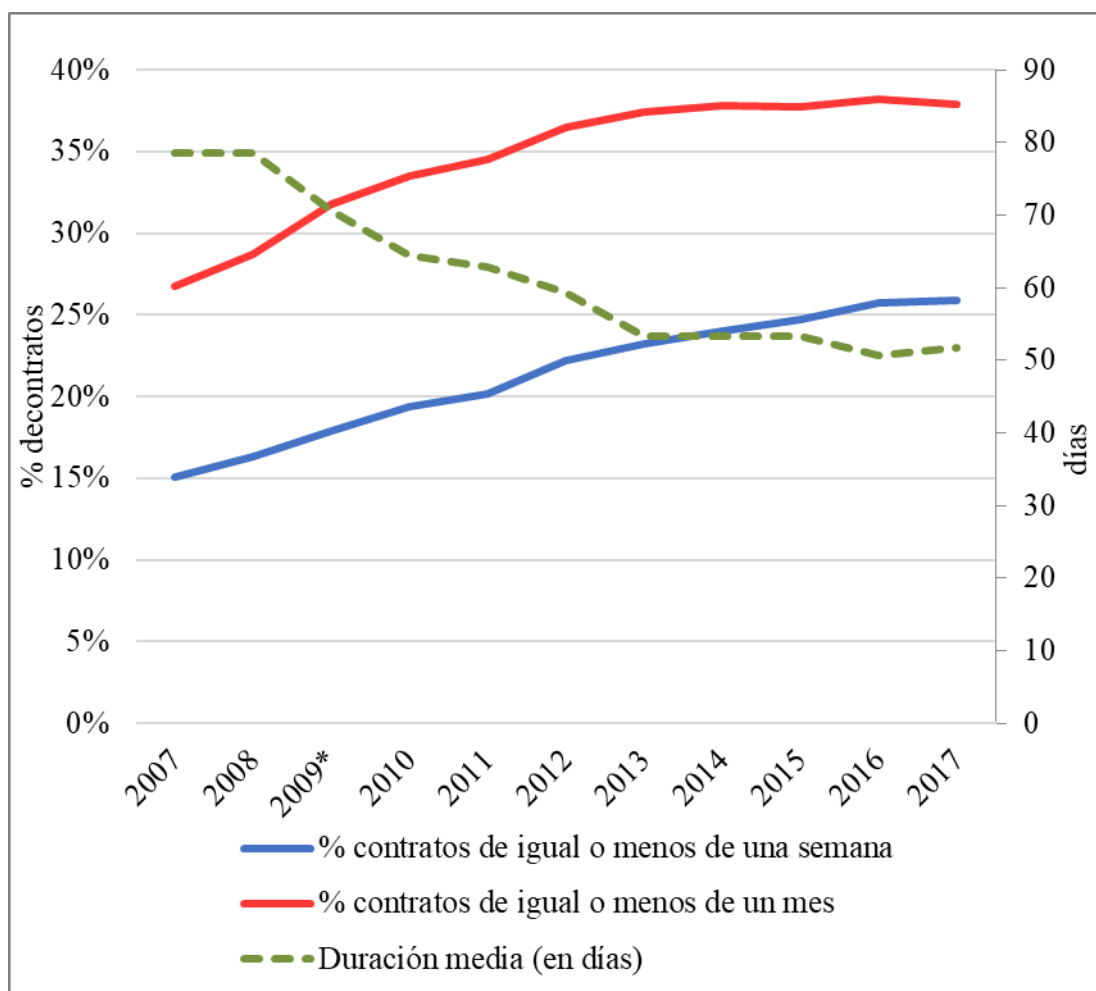
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.18: Duración de los contratos (2007-2017)



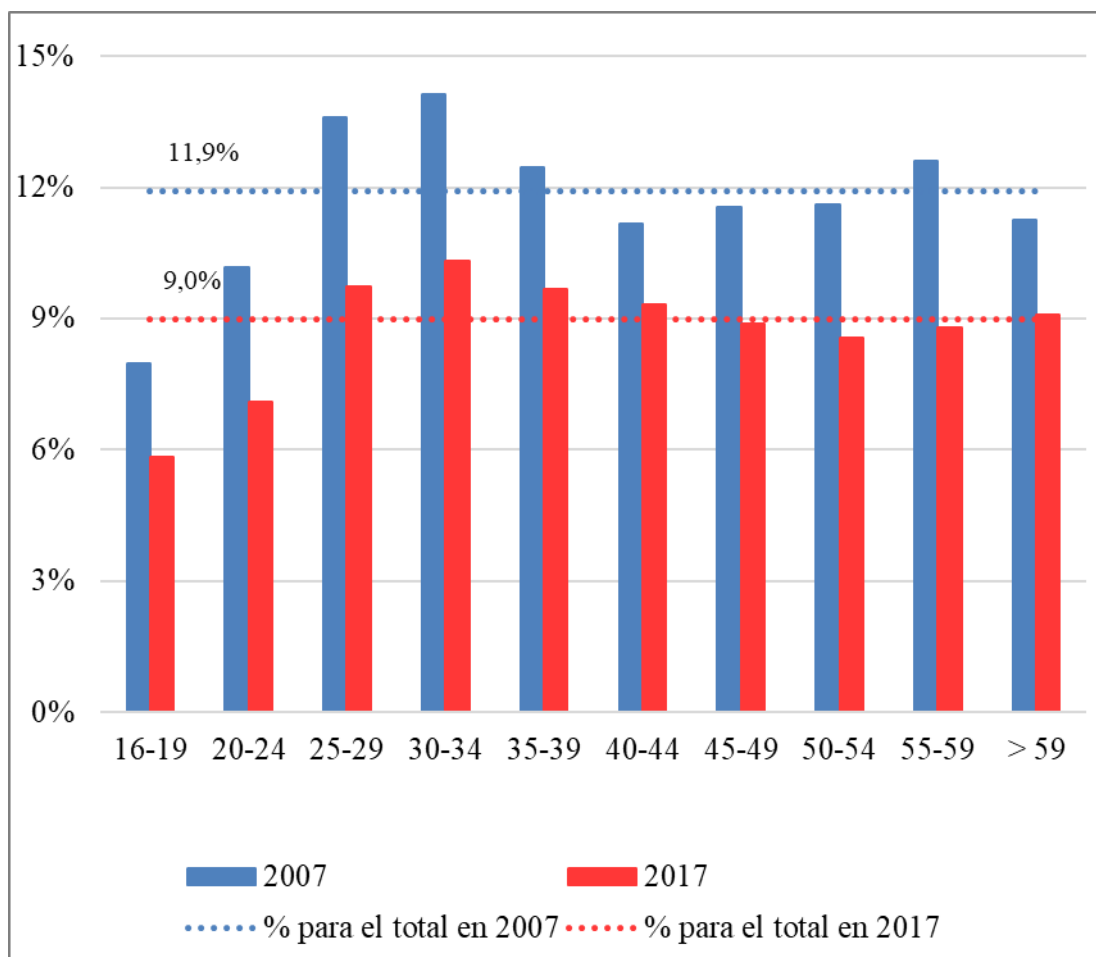
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.19: Proporción de contratos de menos de una semana y de menos de un mes sobre el total de contratos y duración media de los contratos (2007-2017)



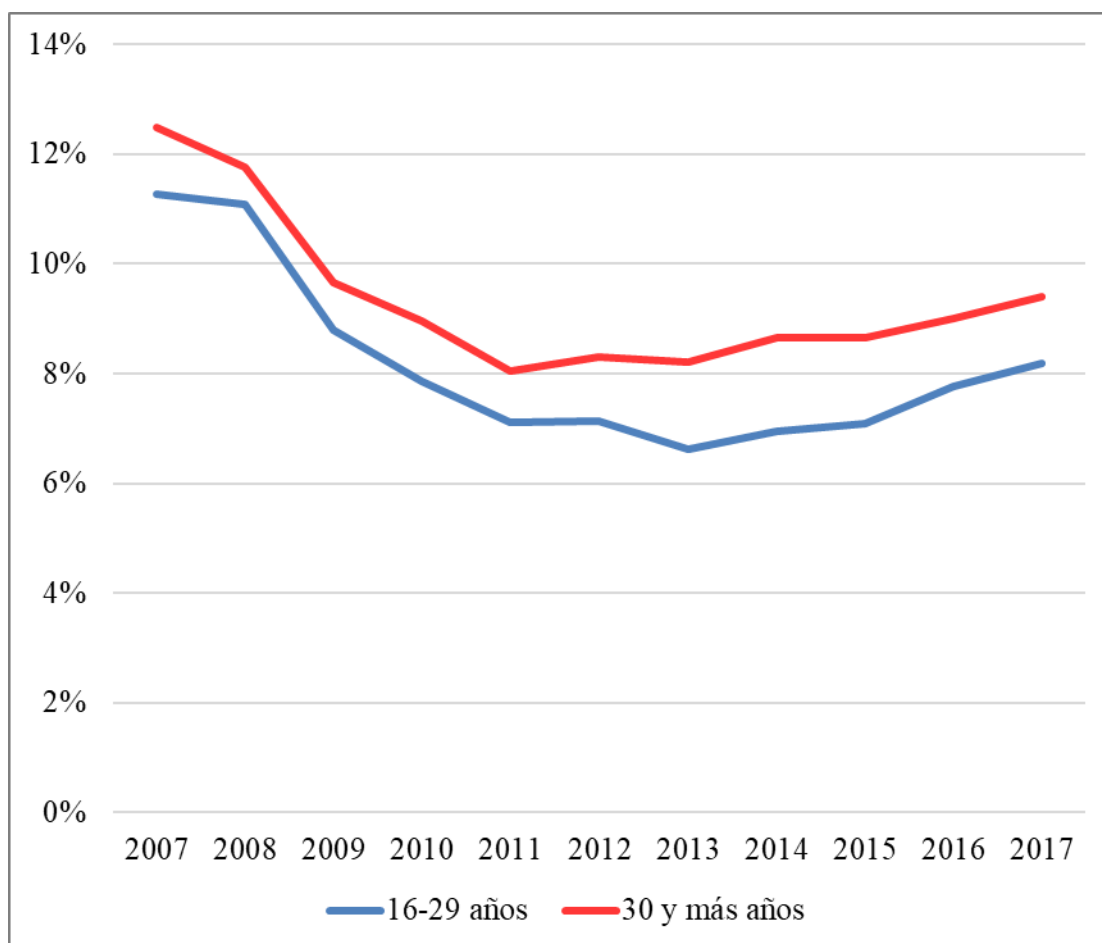
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.20: Proporción de contratos indefinidos por grupo de edad (2007-2017)



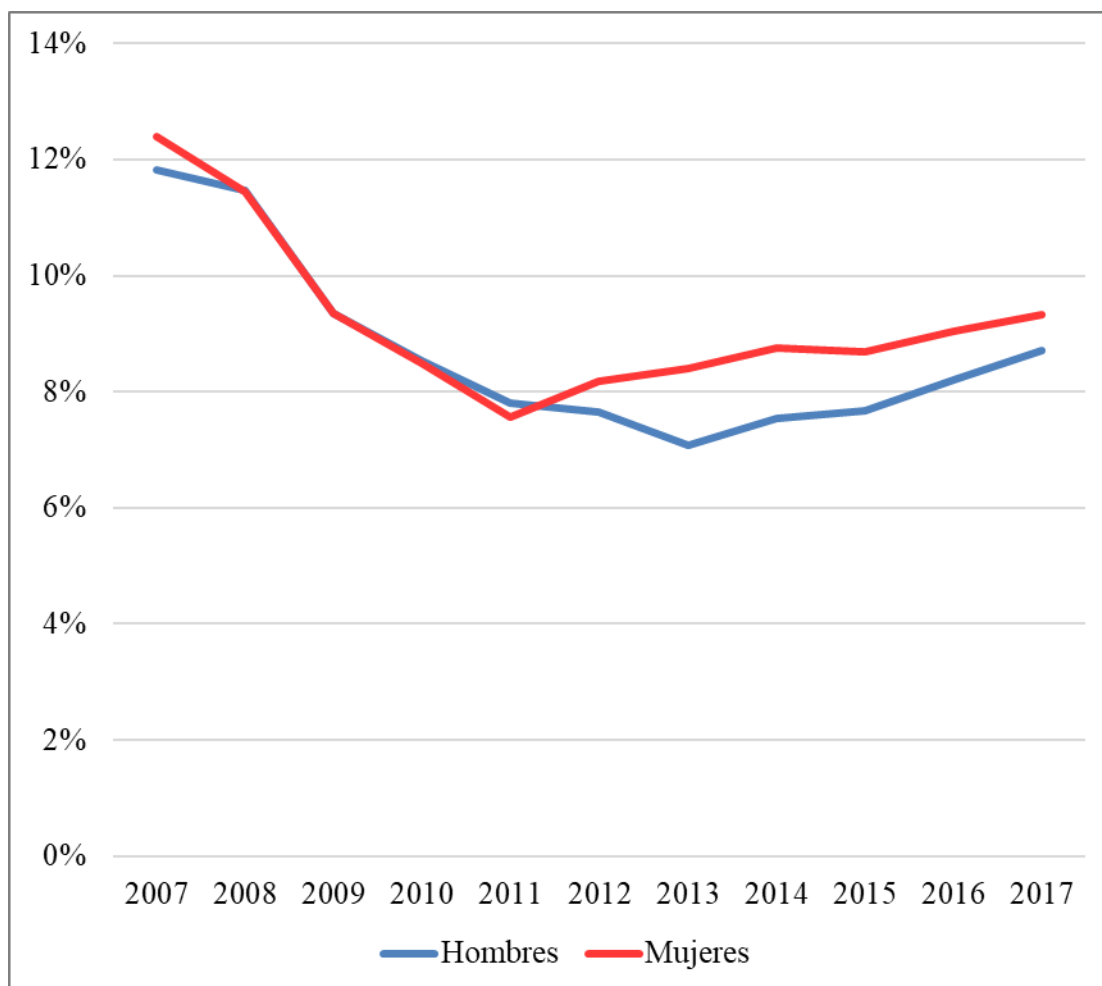
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.21: **Proporción de contratos indefinidos entre los menores y los mayores de 30 años (2007-2017)**



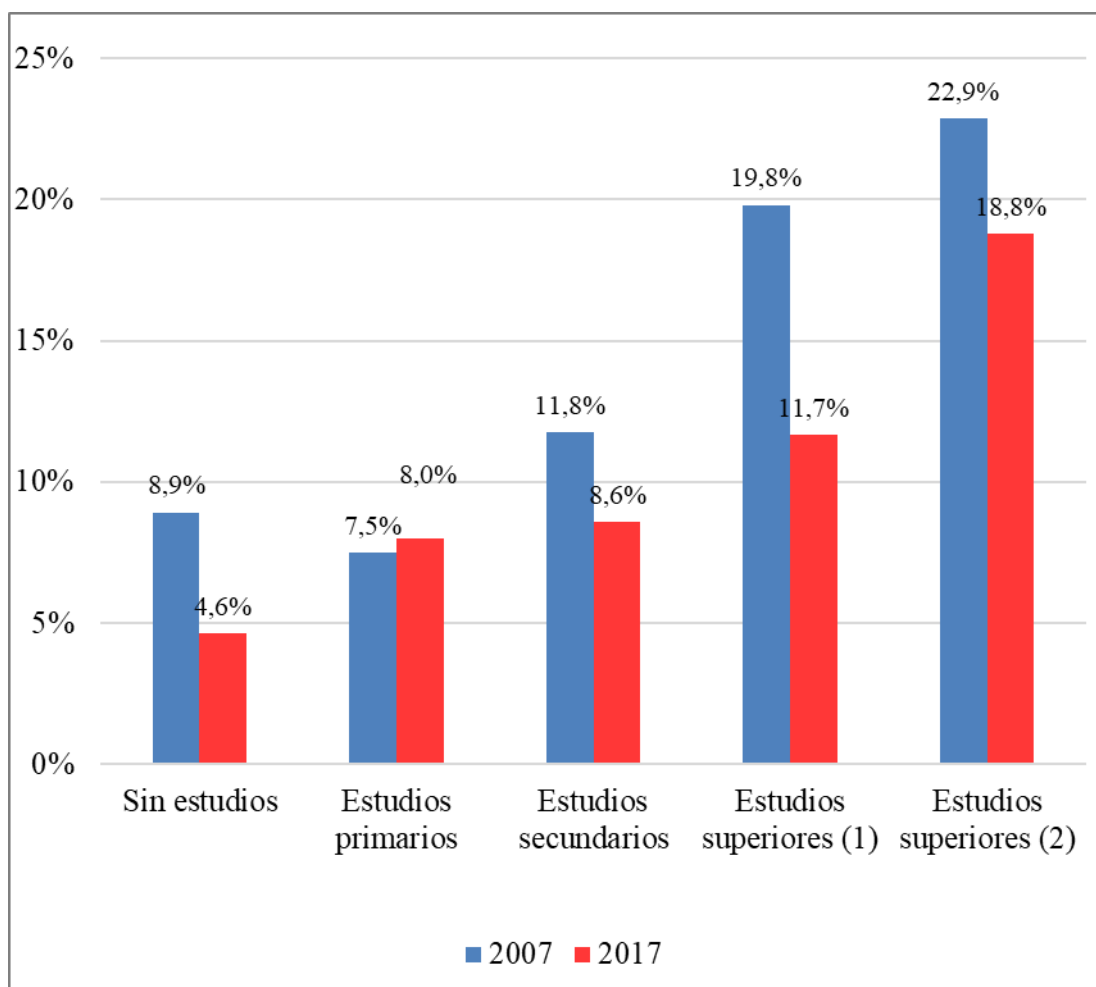
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.22: **Proporción de contratos indefinidos por sexo (2007-2017)**



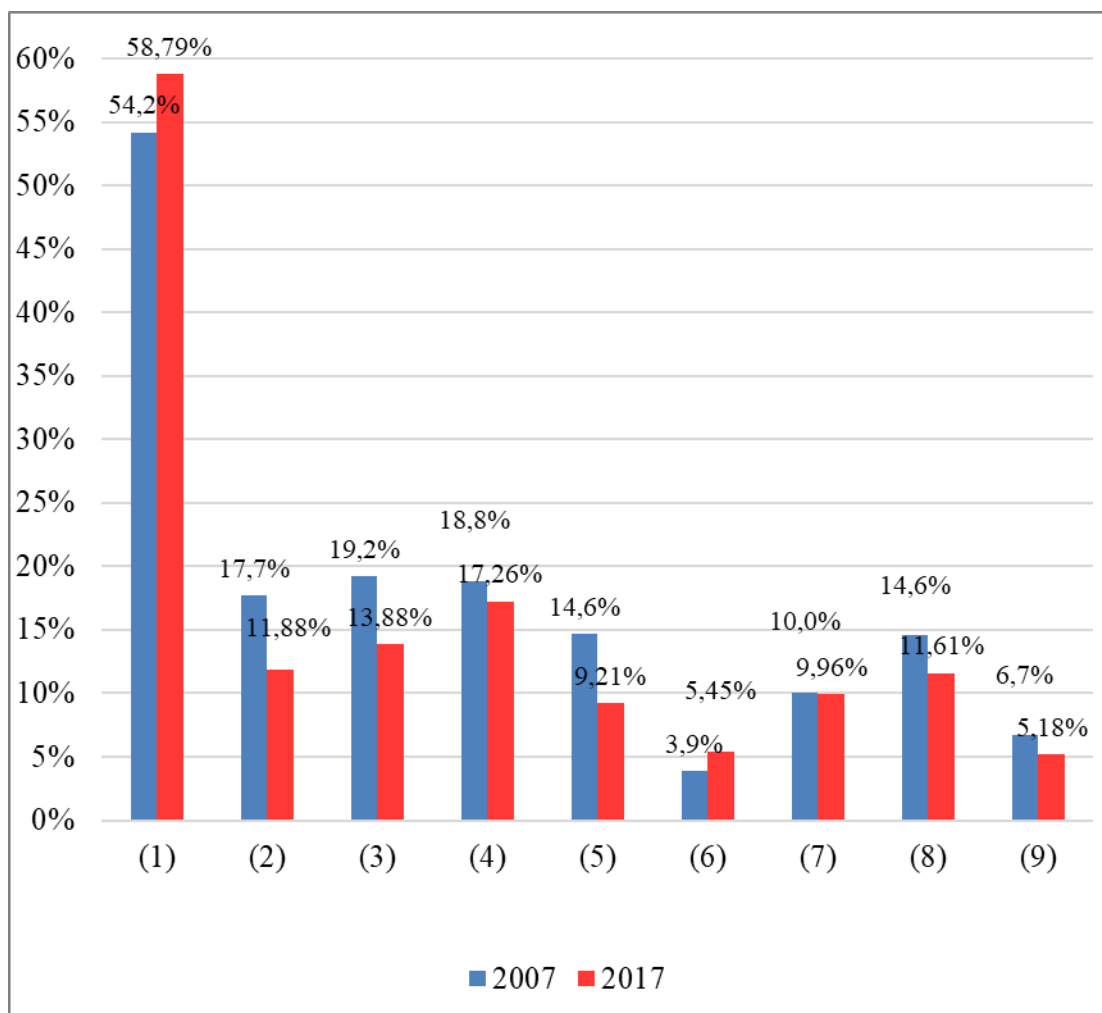
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.23: **Proporción de contratos indefinidos por nivel de estudios (2007-2017)**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

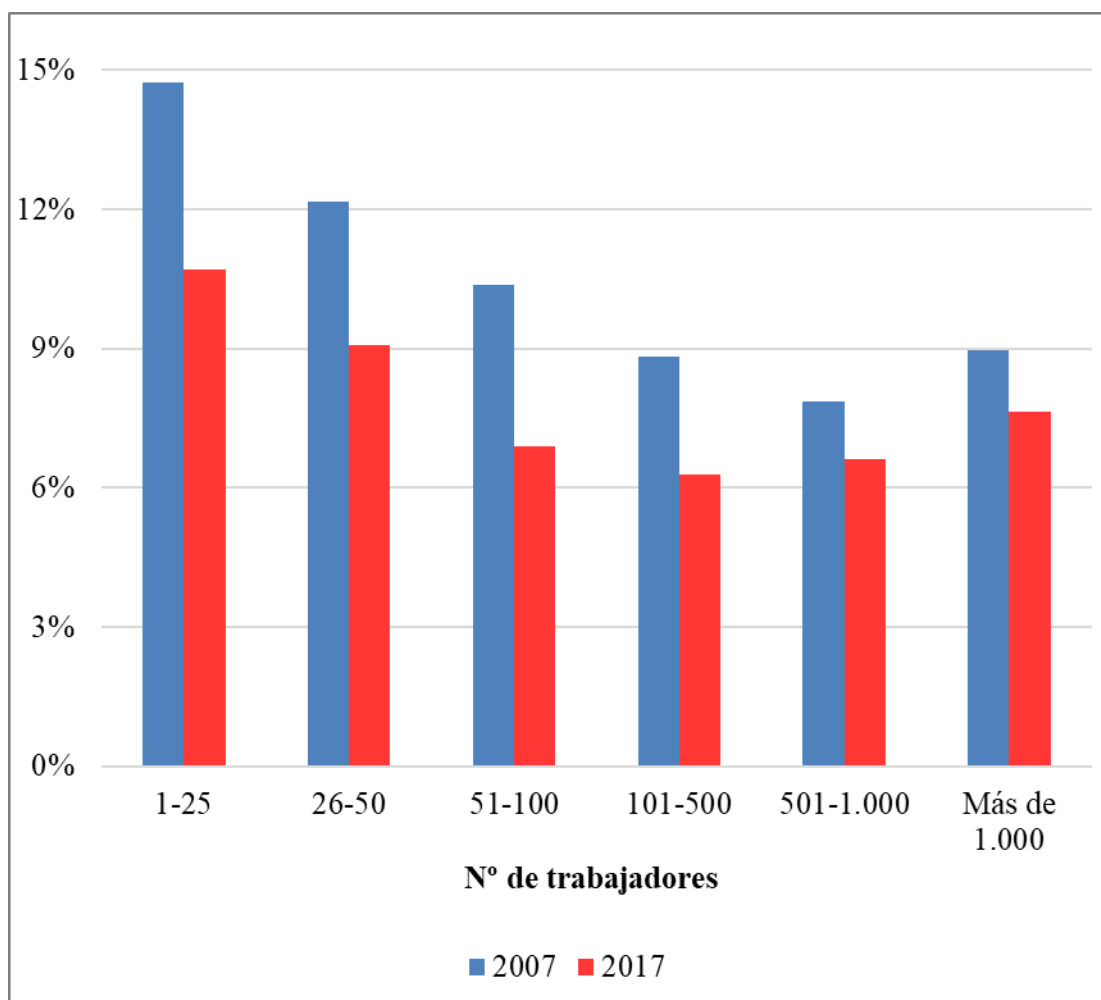
Gráfico 13.24: **Proporción de contratos indefinidos por ocupación* (2007-2017)**



* (1) Directores y gerentes; (2) Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; (3) Técnicos y profesionales de apoyo; (4) Empleados contables, administrativos y otros de oficina; (5) Trabajadores de los servicios; (6) Trabajadores cualificados en el sector primario; (7) Trabajadores cualificados de las industrias y la construcción; (8) Operadores de instalaciones y maquinaria; y (9) Ocupaciones elementales.

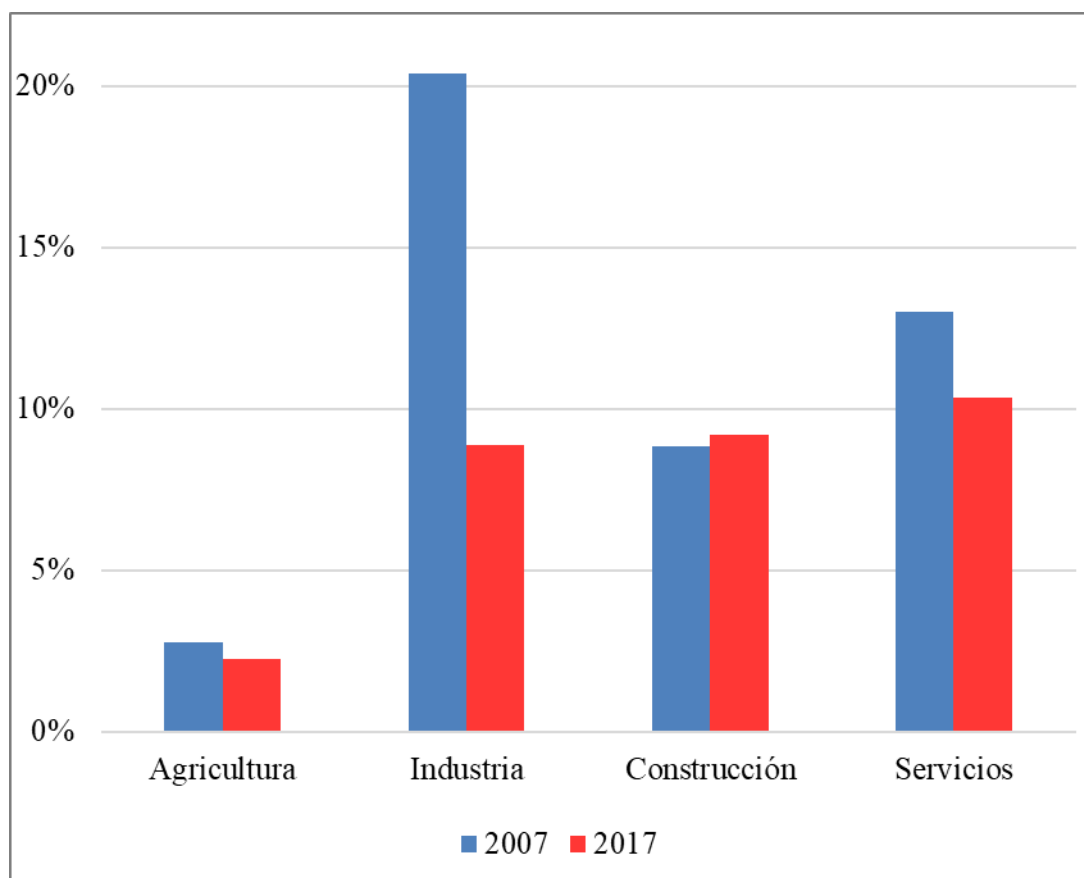
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.25: Proporción de contratos indefinidos por tamaño de la empresa (2007-2017)



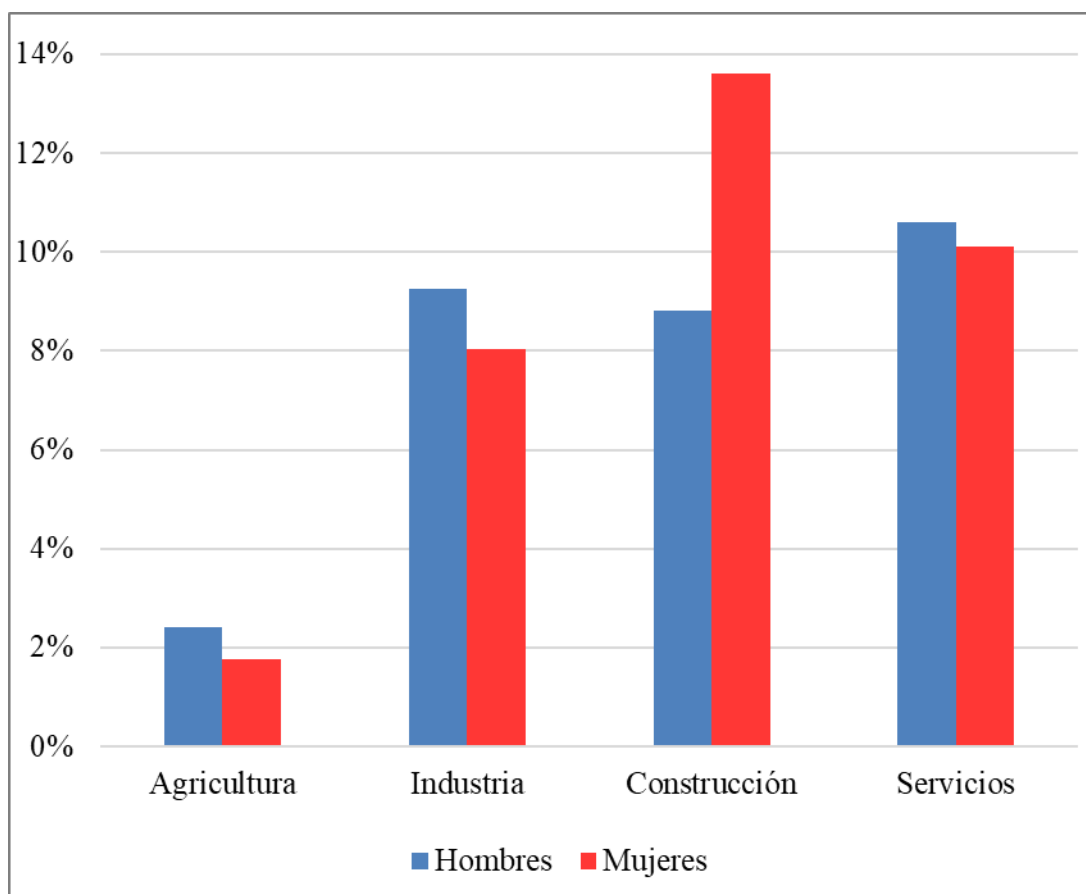
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.26: **Proporción de contratos indefinidos por sector económico (2007-2017)**



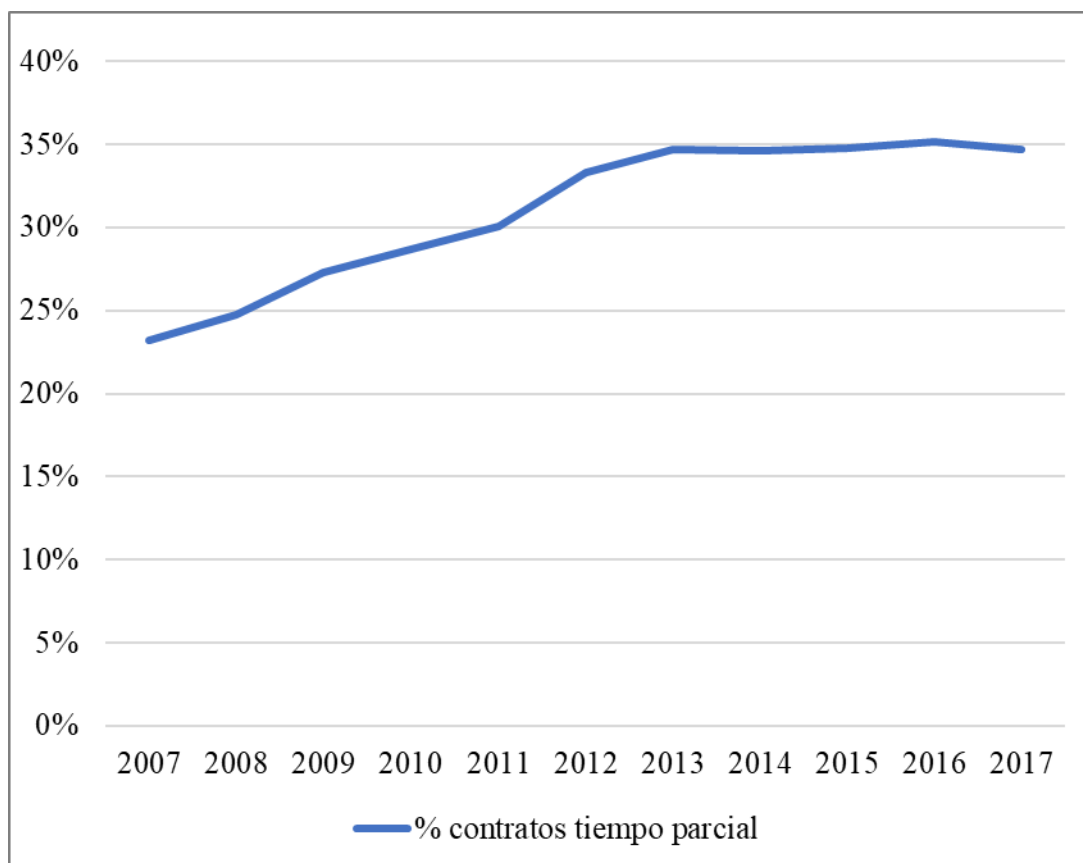
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.27: **Proporción de contratos indefinidos por sector económico y sexo (2007-2017)**



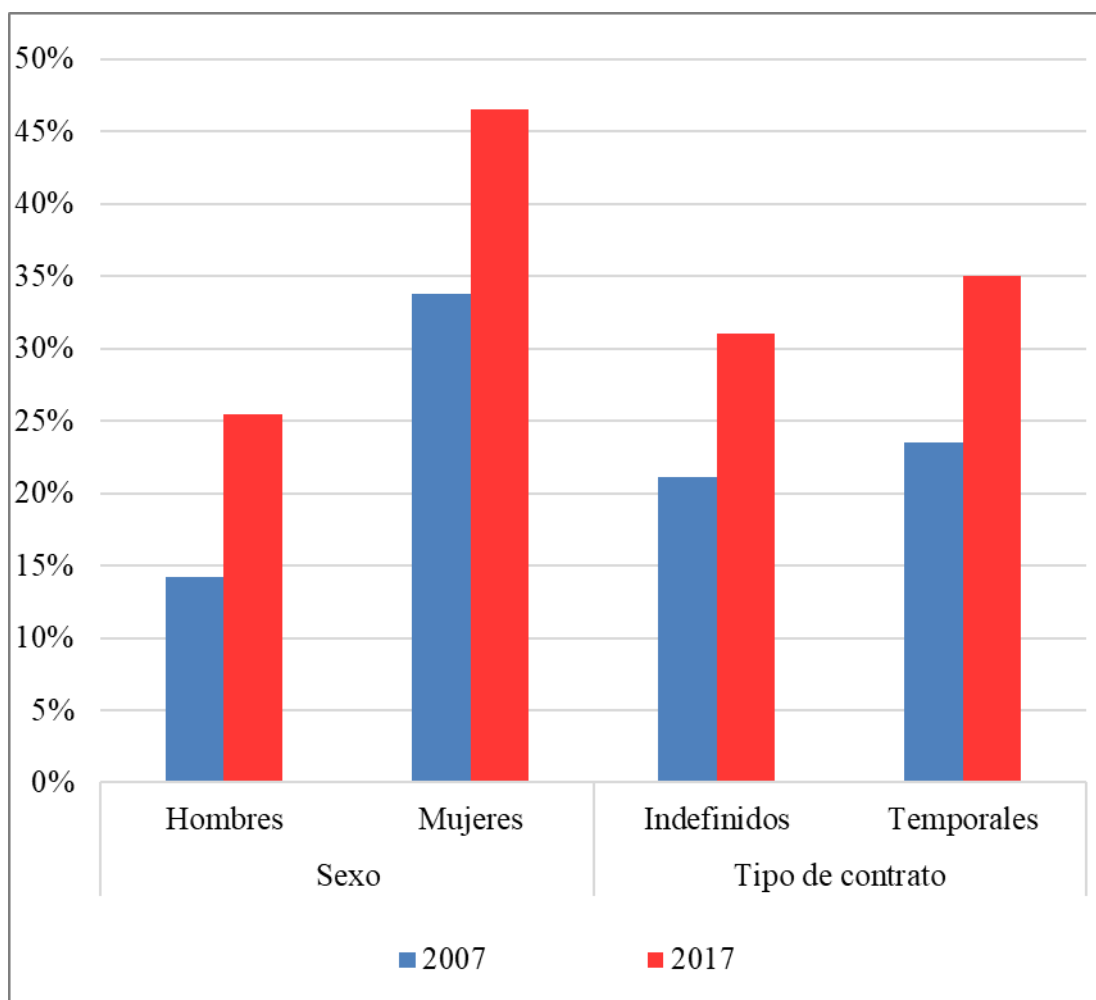
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.28: **Proporción de contratos a tiempo parcial (2007-2017)**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Gráfico 13.29: **Proporción de contratos a tiempo parcial por sexo y tipo de contrato (2007-2017)**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Tabla 13.1: Regresiones logísticas de predicción del desempleo con variables sociodemográficas. Población activa en España (2007 y 2017)

	2007			2017		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Varón	-,594	0,000	,552	-,315	0,000	,730
Español	-,362	0,000	,696	-,298	0,000	,742
Estudios superiores	-,687	0,000	,503	-,856	0,000	,425
Adulto (≥ 30 años)	-,673	0,000	,510	-,935	0,000	,393
Constante	-1,155	0,000	,315	-,174	0,000	,841
R ² de Cox y Snell	,023			,046		
R ² de Nagelkerke	,052			,077		
(n)	305.154			291.652		

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE, 2018).

Tabla 13.2: Regresiones logísticas de predicción del trabajo temporal con variable sociodemográficas y laborales. Población asalariada en España (2007 y 2017)

	2007			2017		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Varón	-,341	0,000	,711	-,164	0,000	,849
Español	-,784	0,000	,456	-,414	0,000	,661
Estudios superiores	-,091	0,000	,913	-,125	0,000	,882
Adulto (≥30 años)	-1,243	0,000	,288	-1,742	0,000	,175
Sector público	,420	0,000	1,523	,425	0,000	1,529
Ocupación (ocup. elementales=0)		0,000			0,000	
Directivos y gerentes	-1,853	0,000	,157	-2,051	0,000	,129
Técnicos y profesionales	-,851	0,000	,427	-,804	0,000	,448
Cualificado, servicios y operarios	-,590	0,000	,554	-,551	0,000	,576
Sector (agricultura=0)		0,000			0,000	
Industria	-1,214	0,000	,297	-1,231	0,000	,292
Servicios	-1,150	0,000	,317	-1,215	0,000	,297
Construcción	,073	,000	1,075	-,192	0,000	,825
Constante	2,397	0,000	10,995	2,471	0,000	11,838
R ² de Cox y Snell	0,147			0,121		
R ² de Nagelkerke	0,206			0,176		
(n)	225.253			197.202		

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE, 2018).

Tabla 13.3: Regresiones logísticas de predicción del trabajo a tiempo parcial con variable sociodemográficas y laborales. Población ocupada en España (2007 y 2017)

	2007			2017		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Varón	-1,563	0,000	,210	-1,204	0,000	,300
Español	,199	0,000	1,220	,012	,000	1,012
Estudios superiores	-,248	0,000	,781	-,192	0,000	,826
Adulto (≥30 años)	-,375	0,000	,687	-,863	0,000	,422
Sector público	-1,048	0,000	,351	-1,066	0,000	,344
Ocupación (ocup. elementales=0)		0,000			0,000	
Directivos y gerentes	-1,873	0,000	,154	-1,978	0,000	,138
Técnicos y profesionales	-,884	0,000	,413	-,990	0,000	,371
Cualificado, servicios y operarios	-,893	0,000	,409	-,826	0,000	,438
Sector (agricultura=0)		0,000			0,000	
Industria	-,507	0,000	,603	,146	,000	1,158
Servicios	,601	0,000	1,823	1,312	0,000	3,715
Construcción	-,862	0,000	,422	,403	0,000	1,496
Constante	-,681	0,000	,506	-,682	0,000	,505
R ² de Cox y Snell	,117			,115		
R ² de Nagelkerke	,228			,201		
(n)	278.646			240.402		

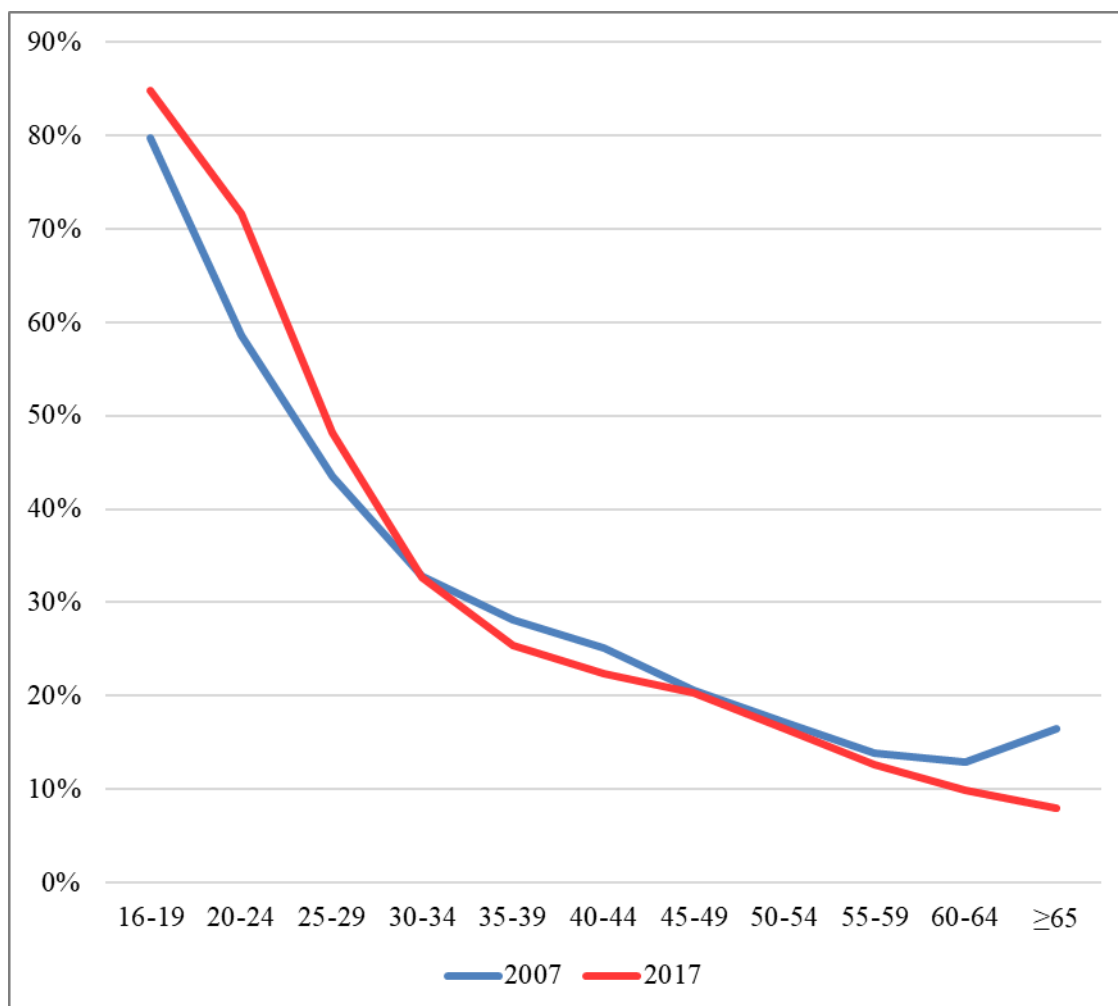
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE, 2018).

Tabla 13.4: Regresiones logísticas de predicción de la estabilidad laboral (más de 5 años en la misma empresa) con variable sociodemográficas y laborales. Población ocupada en España (2007 y 2017)

	2007			2017		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Varón	,386	0,000	1,470	,023	,000	1,023
Español	1,706	0,000	5,507	,773	0,000	2,165
Estudios superiores	-,222	0,000	,801	-,064	0,000	,938
Adulto (≥30 años)	2,303	0,000	10,006	2,593	0,000	13,368
Sector público	,824	0,000	2,280	1,078	0,000	2,940
Ocupación (ocup. elementales=0)		0,000			0,000	
Directivos y gerentes	1,032	0,000	2,807	1,045	0,000	2,844
Técnicos y profesionales	,710	0,000	2,034	,617	0,000	1,854
Cualificado, servicios y operarios	,434	0,000	1,544	,509	0,000	1,663
Sector (agricultura=0)		0,000			0,000	
Industria	-,073	,000	,930	,044	,000	1,045
Servicios	-,340	0,000	,712	-,143	0,000	,867
Construcción	-,900	0,000	,407	-,484	0,000	,616
Constante	-3,776	0,000	,023	-3,042	0,000	,048
R ² de Cox y Snell	,259			,190		
R ² de Nagelkerke	,345			,257		
(n)	278.646			240.402		

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfica 13.30: Tasa de temporalidad por grupo de edad (2007 y 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

CAPÍTULO 14: ANALISIS DE LA AGROPRECARIEDAD EN ESPAÑA

Para el estudio de la precariedad en el sector económico primario vamos a utilizar las mismas fuentes y los mismos métodos que hemos utilizado para analizar la precariedad en el conjunto del mercado de trabajo. Los micro-datos de la EPA desgraciadamente no distinguen entre subsectores. Por esta razón vamos a analizar el conjunto de empleos en el sector primario, sin distinguir entre la agricultura y la ganadería, la pesca y la silvicultura. Tenemos que tener en cuenta que el subsector A01 (agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas), agrupa el 91,5% de los empleos de todo el sector, según datos del INE de 2007. Además, todos estos subsectores tienen muchos elementos en común. Dado que la producción de materias primas alimentarias (agrícolas, ganaderos y pesqueros) es cada vez más dependiente y está subordinada al sistema agroalimentario (Delgado Cabeza y Gavira Álvarez, 2006), se reducen las particularidades de cada subsector, por lo que es lógico estudiar este sector en su conjunto. Por razones de comodidad, nos referiremos a todo el sector utilizando indistintamente los términos de sector primario, agricultura, ganadería y pesca o, simplemente, agricultura.

14. 1. La gran transformación del mercado de trabajo en el sector primario (1977-2017)

La tabla identifica los seis periodos en la evolución del mercado de trabajo en España. Se han producido tres periodos de crisis: entre 1978 y 1985 (con una destrucción media anual de puestos de trabajo de -1,7%), entre 1992 y 1994 (-2,2%) y entre 2008 y 2013 (-3%). Mientras, se observan tres periodos de crecimiento del empleo: entre 1986 y 1991 (con un crecimiento medio anual del +2,9%), entre 1995 y 2007 (+4,1%) y entre 2014 y 2016 (+2,4%).

La evolución del número de ocupados y ocupadas en el sector primario ha seguido una tendencia descendente durante las últimas cuatro décadas, hasta el año 2014. La destrucción de empleo agrícola ha seguido una tendencia independiente del resto de

sectores e incluso abiertamente contradictoria. Especialmente el periodo de mayor destrucción de empleo agrícola, entre 1986 y 1991, coincide con uno de los periodos de expansión de la demanda de trabajo en España. Esta particularidad contra-cíclica del sector primario (González Rodríguez y Gómez Benito, 2002), se constata también en el periodo 1995-2007, donde la destrucción del empleo del sector primario es del 1,6% anual de media.

Tabla 14. 1. **Evolución anual media por periodo y sector del número de ocupados/as**

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1978-1985	-1,7%	-3,4%	-3,1%	-5,2%	0,6%
1986-1991	2,9%	-5,9%	1,7%	8,5%	5,0%
1992-1994	-2,2%	-5,1%	-4,9%	-5,8%	-0,1%
1995-2007	4,1%	-1,6%	1,9%	7,1%	4,9%
2008-2013	-3,0%	-3,7%	-5,3%	-14,7%	-0,8%
2014-2017	2,4%	2,8%	3,1%	2,4%	2,3%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018b).

La destrucción de empleo agrícola en términos absolutos es especialmente llamativa en el periodo entre 1977 y 1991, donde desaparecen más de 1,4 millones de empleos. Esta reconversión del sector tiene un impacto sobre el empleo mayor que la reconversión industrial y tiene necesariamente un efecto negativo en el resto del mercado de trabajo, que no puede absorber esta contingente de mano de obra, causando, junto a otros factores, un alto aumento de la tasa de paro.

El sector agrícola arrastraba desde la década de los años 60 un importante “excedente” de mano de obra (González Rodríguez, 1990). La reconversión del sector agrícola ha sido un proceso continuado, el problema en España es que coincide con la reconversión

del sector industrial, sector que en las décadas anteriores había recogido la fuerza de trabajo expulsada del sector primario. Recordemos que en la década de los 80 se produce otros fenómenos que aumentan la oferta de fuerza de trabajo, como es el aumento de la actividad laboral femenina, tardía en comparación con otros países de nuestro entorno; la incorporación de cohortes edad amplias, nacidas en los 60; y el regreso de una parte de la población emigrante. El drama para el empleo no es que se produzcan estos fenómenos, sino que paradójicamente se producen de una manera tardía, que coincide con una fuerte crisis estructural.

14. 2. Características y evolución del mercado de trabajo agrícola durante la crisis (2007-2017)

Como hemos comentado, la crisis afectó a los distintos sectores de una manera escalonada. El sector de la construcción fue el primer afectado y también el que más empleo destruyó; y el segundo sector afectado fue el sector industrial. El sector primario perdió 193 mil empleos, el 20,7%, a un ritmo superior que en el periodo anterior. Sin embargo, la crisis afecta al sector agrícola principalmente en el primer periodo de la crisis, cuando se pierden entre 2007 y 2011, cuando se pierden 174 empleos. En el segundo periodo se estabiliza a la baja, con un ritmo de destrucción de empleo similar al periodo 1995-2007 (-1,7% anual de media). Entre 2013 y 2017 la tendencia cambio. Por primera vez el número de ocupados crece, con un ritmo de aumento anual del 2,8%, superior a la media. Aunque es un periodo todavía corto de tiempo, este dato es destacable porque rompe una tendencia de varias décadas.

Pero, más allá de la tendencia general del mercado de trabajo del sector primario, en este periodo se producen importantes transformaciones internas, muchas de ellas contradictorias con la transformación del resto del mercado de trabajo:

La temporalidad se mantiene: parece un hecho menor, pero es destacable, y define una importante diferencia con el resto del mercado de trabajo. Durante la crisis, el ajuste del mercado de trabajo afectó principalmente al sector secundario de trabajadores eventuales. De hecho, uno de los datos más llamativos es que la temporalidad se redujo de forma importante en el resto de los sectores, del 30,7% de 2007 al 22% de 2013. Sin

embargo, en el mercado de trabajo agrícola, la tasa de temporalidad se mantuvo prácticamente constante: 58,9% en 2007, 59,7% en 2013 y 59% en 2017. En este sector, la crisis no afecta a sector secundario de empleos, sino a los ocupados por cuenta propia, en una tendencia de “descampesinización” que veremos posteriormente.

Durante la crisis, en el resto de los sectores se dio un hecho curioso: la proporción de ocupados y ocupadas con una vinculación más estable con su centro de trabajo (más de cinco años) fue en aumento, pasando del 49,1% en 2007 al 64,3% en 2013. Este fuerte aumento no se debió solo la reducción del sector secundario, sino que el núcleo de empleos más estables también aumentó en términos absolutos, pasando de 9.654 mil a 10.554 mil, un aumento de casi un millón.

Sin embargo, en el sector primario, este grupo de empleos, que podemos identificar como los más estabilizados, se mantuvo estable en términos relativos, pasando del 54,5% al 57,7%, y se redujo en términos absolutos, de 422 mil a 312 mil (entre 2007 y 2013). Esto está unido a la reducción de trabajadores por cuenta propia y en situación de ayuda familiar.

La crisis no ha detenido la tendencia a la salarización del sector agrícola, aunque sí la ha ralentizado levemente. En 2006, por primera vez, las personas asalariadas superan al trabajo por cuenta propia. La tasa de salarización pasa del 53,5% en 2007 al 55,3% en 2003. Como hemos visto, en los periodos de crisis es habitual que la tasa de salarización se reduzca, pues los asalariados pierden su trabajo en mayor proporción y, además, una pequeña parte pasa a ser cuenta-propista ante la falta de alternativas laborales. Así pasó en la crisis de 1992-1994 y también ha pasado en los últimos años en la construcción, donde, entre 2007 y 2013, la tasa de salarización pasó del 80,4% al 67,9%. En el sector agrícola la tendencia a la salarización o descampesinización se ralentiza durante la crisis y se acelera de nuevo en el periodo siguiente.

En el último periodo se ha producido la práctica desaparición de dos figuras que en su momento tuvieron importancia en el sector primario. Por un lado, el trabajo no remunerado formalmente en las propiedades familiares, la ayuda familiar, se ha visto reducido al 2,5% de las personas ocupadas en el sector primario. Esto es un hecho

histórico, dada la importancia que históricamente había tenido este grupo en este sector (González Rodríguez y Gómez Benito, 2000). El trabajo de ayuda familiar puede encuadrarse en la definición de empleo informal, el empleo no registrado laboral ni fiscalmente (Williams y Windebank, 1998), pero a diferencia de este no ocupa un lugar periférico en el sistema de trabajo sino central. El puesto de trabajo de ayuda familiar no es complementario del empleo formal, sino al contrario. Se preferirá prescindir de un trabajador formal antes de prescindir de un trabajador de ayuda familiar y, a la inversa, se contratará un trabajador formal si no se puede disponer de un miembro de la familia para realizar el trabajo. La reducción de trabajo de ayuda familiar es una muestra de la “desfamiliarización” de la agricultura, un proceso de separación entre ámbito familiar y productivo (Entrena-Durán y Jiménez-Díaz, 2014)

Por otro lado, las personas cooperativistas representan sólo el 0,5% de la ocupación. Las personas cooperativistas nunca tuvieron la importancia cuantitativa de la ayuda familiar, pero quisieron representar una vía de reconversión del sector primario y contaron con un importante apoyo político durante los años 80 (Sánchez López, 1992).

El trabajo en el sector primario es actualmente un trabajo principalmente masculino: según los datos del 2017, sólo el 23,8% son mujeres. Aunque realmente todos los sectores, salvo los servicios mayoritariamente masculinos, durante la crisis la proporción de mujeres en el empleo agrícola ha disminuido pasando del 27% al 23,8% entre 2007 y 2013; en una tendencia contradictoria con el resto de los sectores agrupados, donde el porcentaje de ocupadas ha pasado del 42% al 46,5%. No obstante, este último dato es engañoso, porque la proporción de mujeres en el sector servicios y en la industria se ha mantenido estable, mientras que ha bajado en la construcción. Lo que pasa es que la crisis, como hemos comentado, se ha cebado especialmente en los sectores más masculinizados.

La masculinización del empleo en el sector primario es una tendencia mantenida en las últimas décadas. Mientras en el resto de los sectores aumentaba la proporción de ocupadas, en la agricultura iban siendo lentamente expulsadas. De esta forma el sector primario ha pasado de ser uno de los que mayor proporción de empleo femenino tenía en 1977 a ser otro sector masculinizado, superando incluso a la industria.

La masculinización del sector agrícola viene acompañada de los cambios en la situación laboral del trabajo agrario. Las mujeres tienen una presencia mayor en la ayuda familiar (38,1% de mujeres en 2016), con una proporción menor de asalariadas en el sector privado (21,1%), empresarias con asalariados (23,1%) y trabajadoras independientes o empresarias sin asalariados (26,4%). Se produce un doble proceso de masculinización del sector: por un lado, se reduce la presencia de mujeres en los cinco colectivos citados, especialmente asalariadas del sector privado (-2,8% entre 2007 y 2013) y ayuda familiar (-7,2%); y, por otro lado, los colectivos que más pierden durante la crisis son aquellos con mayor presencia femenina (ayuda familiar y trabajo independiente).

Uno de los hechos asociados a la crisis del mercado de trabajo en España ha sido el aumento del trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, en el trabajo agrario la tasa de trabajo a tiempo parcial (TTTP) se mantiene, con un 9,5% en 2007 y un 9,8% en 2013, mientras en el resto de los sectores aumenta del 11,7% al 16,1% en el mismo periodo. Salvo este periodo de estancamiento, el trabajo a tiempo parcial continúa reduciéndose en el sector primario. En 2017, el trabajo a tiempo parcial supone el 6,9% del empleo agrícola, frente al 15,3% del resto de sectores.

La salarización ha hecho que la edad de la fuerza de trabajo en el sector primario tienda a converger con la del resto de sectores. En 2005 la presencia de menores de 35 años era de 31,6% en el sector primario y de 41,5% en el resto de los sectores. Esta diferencia de 9,9% se mantiene hasta 2007 y comienza a reducirse con la crisis, pasando a ser de sólo 3,3% en 2013 y 1,5% en 2016. Esto es un hecho llamativo porque el envejecimiento de la mano de obra en el sector agrícola era un fenómeno que se arrastraba desde hace décadas. Pero para que se produzca esta convergencia ha tenido que envejecer rápidamente el conjunto de la mano de obra: en 2016 la presencia de menores de 35 años es de sólo del 23,6% en el sector primario y del 25,1% en el resto de los sectores. En este periodo se ha producido un envejecimiento de la población activa, pero el fenómeno más importante ha sido el efecto diferencial de la crisis en las distintas generaciones. Este hecho está relacionado con que la crisis haya afectado principalmente al sector secundario del mercado de trabajo, los empleos más precarios, ocupados principalmente por jóvenes.

La precarización del mercado de trabajo agrícola se ha acompañado con un aumento de la cualificación de la mano de obra. El porcentaje de personas ocupadas con estudios secundarios o superiores ha pasado del 56,5% al 74,6% entre 2005 y 2016, con un aumento constante durante todo el periodo. No obstante, el nivel del estudio en el sector primario continúa siendo bastante menor que en el resto de los sectores. Analizando el mismo indicador (proporción de ocupados con estudios secundarios o superiores), el diferencial se ha reducido del 28,1% en 2006 al 19,6% en el 2016. Sin embargo, el porcentaje de personas con estudios universitarios se ha mantenido constante (9% en 2005 y 11,5% en 2016), mientras aumentaba espectacularmente en el resto de los sectores (33,8% en 2005 y 43,4% en 2016). No obstante, Huffman (2001) señala que la formación tiene poca importancia en la empleabilidad y las retribuciones en el sector agrícola. Esto puede ser una muestra del aumento general del nivel educativo y de que un sector de personas con estudios superiores busca refugio en la agricultura, que es tradicionalmente un “sector nido” (Baigorri Agoiz, 2003).

De hecho, la cualificación de la oferta de trabajo se ha visto acompañada de una descualificación de la demanda. En los últimos 12 años las ocupaciones elementales han aumentado, a costa del resto de puestos, pasando del 32,3% en 2005 al 43,8% en 2016. Curiosamente, el ritmo de crecimiento ha sido superior en los periodos de bonanza y se ha ralentizado en el periodo de crisis. Por el contrario, directivos y gerentes han pasado del 3,4% al 1,6% y el trabajo cualificado en el sector primario del 52,4% al 43,6% entre 2005 y 2016. El resto de las ocupaciones se han reducido o mantenido en porcentaje reducidos: técnicos y profesionales científicos (1% en 2016) o de apoyo (1,9%), empleados (1,6%), otros trabajadores de servicios (1,6%), trabajadores cualificados industriales (1%) y operarios de maquinaria (4%).

El sector primario ha sido uno de los que mayor presencia ha tenido la mano de obra de origen inmigrante desde la década de los 90 (Cachón Rodríguez, 2002). De hecho, el mercado de trabajo en el sector primario ha sido una de las vías de entrada al mercado de trabajo de nuestro país para los flujos migratorios, vía de entrada que en gran parte era una etapa puntual, a la espera de sectores donde las condiciones fuesen menos duras (Cachón Rodríguez, 2009). Además, durante el periodo de crisis, la proporción de trabajadores y trabajadoras inmigrantes ha aumentado en el sector primario, mientras

disminuía en el resto: en 2007 el porcentaje de personas ocupadas extranjeras en el sector primario era del 18,5% (18,8% incluyendo a las personas con doble nacionalidad), dato que aumentaba hasta el 20,6% en 2013 (21,3% incluyendo doble nacionalidad); mientras que en el resto de los sectores pasaba del 13% (13,9%) al 10,8% (12,6%) en el mismo periodo. El sector agrícola durante la crisis sirve de refugio del trabajo inmigrante, pero en unas condiciones endurecidas (Pedreño Cánovas, 2013), consolidándose la agricultura como una de las ocupaciones inferiores dentro de la jerarquía de trabajos para la población inmigrante que existía antes de la crisis (Cachón Rodríguez, 2002, 2009).

La distribución geográfica del trabajo inmigrante es muy desigual, de hecho, es una de las características fundamentales para diferenciar los distintos mercados de trabajo agrarios. Si tomamos los datos de la última década (para tener una muestra suficiente de cada provincia), veremos que el mapa del trabajo inmigrante en el sector primario está muy definido. Las provincias que superan la media son todas las de la costa sur, desde Huelva hasta Girona (con la excepción de Barcelona) incluyendo las Illes Balears; con una presencia sobresaliente en Almería y Región de Murcia, donde el trabajo inmigrante supera al nativo en el sector primario. En el resto del país, sólo Albacete, Zaragoza, Madrid y Segovia superan la media.

La presencia de emigrantes coincide con las zonas que reúnen dos requisitos: donde se exige una fuerte presencia de mano de obra temporal y donde otros sectores ofrecen alternativas de empleo. Por ejemplo, en Andalucía, la alta presencia de emigrantes coincide con las áreas que Entrena-Durán y Gómez-Mateos (2000) consideran más dinámicas (las zonas de la costa), mientras que la presencia de la población nativa es más alta en las zonas que estos autores consideran económicamente estancadas (cuena del Guadalquivir).

Por último, la característica más destacada de este tiempo es la tendencia de la precarización. De hecho, el sector agrícola se ha consolidado como el más precarizado. También como uno de los más polarizado, con un aumento del trabajo menos cualificado, un crecimiento del número del empresariado y una reducción del trabajo cualificado.

Los últimos tres años, caracterizados por una lenta salida de la crisis del empleo, han producido un crecimiento del empleo en el sector primario. Este es un hecho nada despreciable, teniendo en cuenta que la dinámica de los últimos 40 años (y nos podemos remontar incluso a los 50) era la destrucción de empleo agrícola incluso en los periodos de crecimiento. Es una tendencia leve, pero que viene precedida por una estabilización de más de un lustro. En total, dentro de un contexto de fuerte crisis, nos encontramos curiosamente ante la mejor década del mercado de trabajo agrario. Próximas investigaciones nos permitirán analizar si esta tendencia continúa en el futuro o es un hecho temporal.

Los estudios previos señalan que uno de los elementos característicos de trabajo agrícola es la complementariedad. Es decir, a nivel micro, ha servido de refugio a ciertos sectores cuando estos no tienen otras opciones en la construcción o la industria. A nivel macro, se observa que el mercado de trabajo agrícola sigue dinámicas complementarias al resto de sectores. Esta característica ha sido confirmada por los datos del último periodo.

Un último punto por analizar es la presencia sindical. El sector agrícola se ha caracterizado por una baja presencia sindical (Beneyto i Calatayud et al., 2016, p. 31). Tampoco los sindicatos agrarios y las asociaciones profesionales de campesinos y ganaderos han tenido en España una fuerte implantación, salvo excepciones (Moyano Estrada, 1997). Sin embargo, como veremos en el siguiente capítulo, esta tendencia parece haber amortiguado.

14. 3. Factores de segmentación laboral en el trabajo agrícola

Al observar los factores que inciden en la segmentación laboral, observamos de nuevo que la agricultura sigue un patrón diferenciado. Respecto a la temporalidad, observamos que en 2017 la edad y tener una ocupación superior reducían las posibilidades de estar en situación temporal. El trabajo temporal estaba muy concentrado en los jóvenes y las personas con ocupaciones elementales. El ser español también otorga ventaja en la agricultura de cara a tener un empleo fijo. Esto confirma las conclusiones de Pedreño (1998, 1999), que en sus estudios sobre la Región de Murcia afirmaba que la

segmentación laboral se basa en diferencias sociales en función del género y la etnia, que definen sujetos vulnerables que pueden aceptar los empleos más inestables.

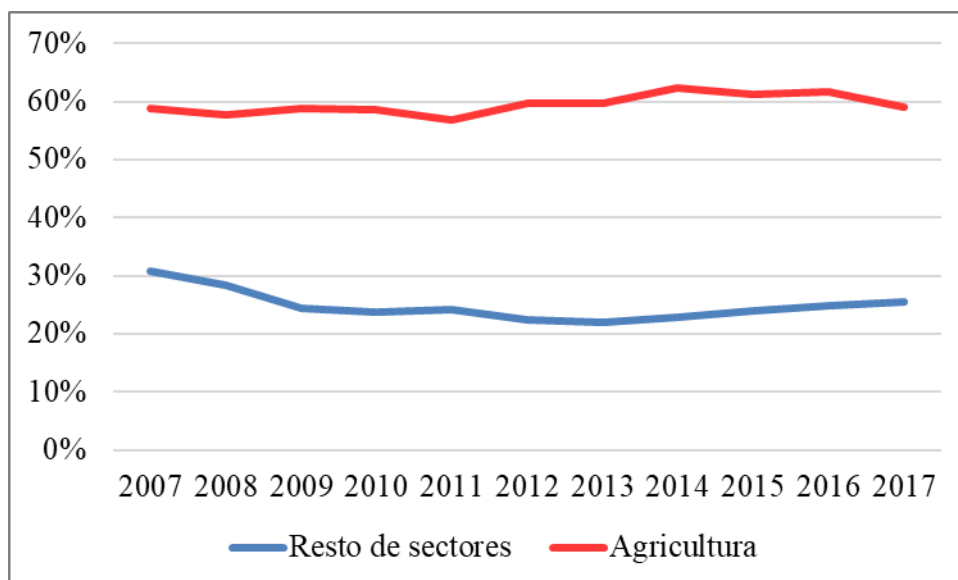
Las diferencias respecto al resto de sectores se concentran en el sexo y el nivel de estudios. Como vemos, el tener estudios superiores no otorga ninguna ventaja de cara a estabilizarse en el sector agrícola, lo que confirma lo que había analizado anteriormente. La relación entre sexo y temporalidad ofrece resultados que pueden parecer sorprendentes: en este caso el ser mujer parece otorgar ventaja de cara a tener un contrato fijo, pero esto es engañoso, lo que ocurre es que opera en este sector una importante segmentación horizontal. Las mujeres tienen muchas dificultades para entrar en el sector agrícola y las que lo hacen ocupan posiciones intermedias y estables. Es decir, como hemos visto al analizar los contratos, en un caso de segregación horizontal no opera la segregación vertical. Respecto a 2007 observamos pocos cambios. La edad gana peso de cara a reducir la temporalidad. Sin embargo, ocupación y nacionalidad ven como su peso se reduce

Respecto al trabajo a tiempo parcial, observamos también diferencias entre el sector agrícola y otros sectores. Al igual que en otros sectores, el ser varón y el tener más de 30 años tiene una influencia positiva en el hecho de tener un trabajo a jornada completa. Sin embargo, observamos que tener estudios superiores u ocupar un puesto directo o gerente tiene una influencia negativa. Lo más probable es que estas personas compaginen el trabajo en ese sector con el trabajo en otras empresas, del mismo sector o de otros. Entre 2007 y 2017 observamos que de nuevo la influencia de la edad ha aumentado y la influencia de la nacionalidad se ha reducido.

La permanencia durante más de 5 años en la misma empresa agraria está muy influida por la edad y la ocupación. Si comparamos este modelo con el modelo referido al conjunto del mercado de trabajo veremos que hay una polarización mayor en la relación entre ocupación y estabilidad. También observamos que el nivel de estudios tiene una influencia negativa en la estabilización. Las personas con estudios superiores no se estabilizan en una misma empresa, lo que confirma que, para este grupo de trabajadores, se trata de un sector “refugio”. Ser español y, en menor medida, ser varón otorga una ventaja a la hora de estabilizarse. Esto confirma la interpretación que habíamos hecho

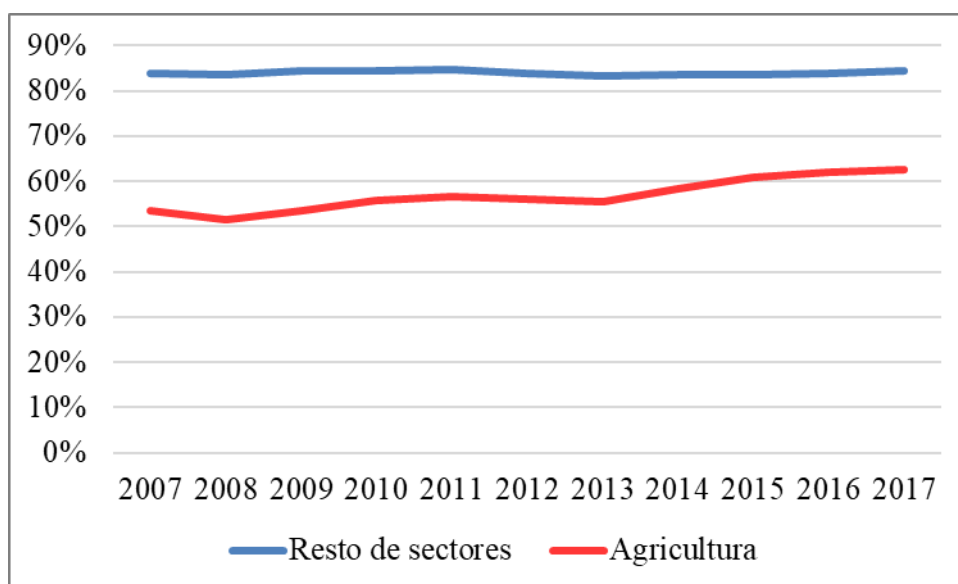
anteriormente respecto a la relación negativa de ser mujer y estar en situación temporal. No se trataba de que hubiera una discriminación positiva hacia las mujeres, sino que estaban excluidas de muchas de las posibilidades de contratación temporal que se ofrecen en el mercado agrícola.

Gráfico 14.1: Tasa de temporalidad por sectores económicos (2007-2017)



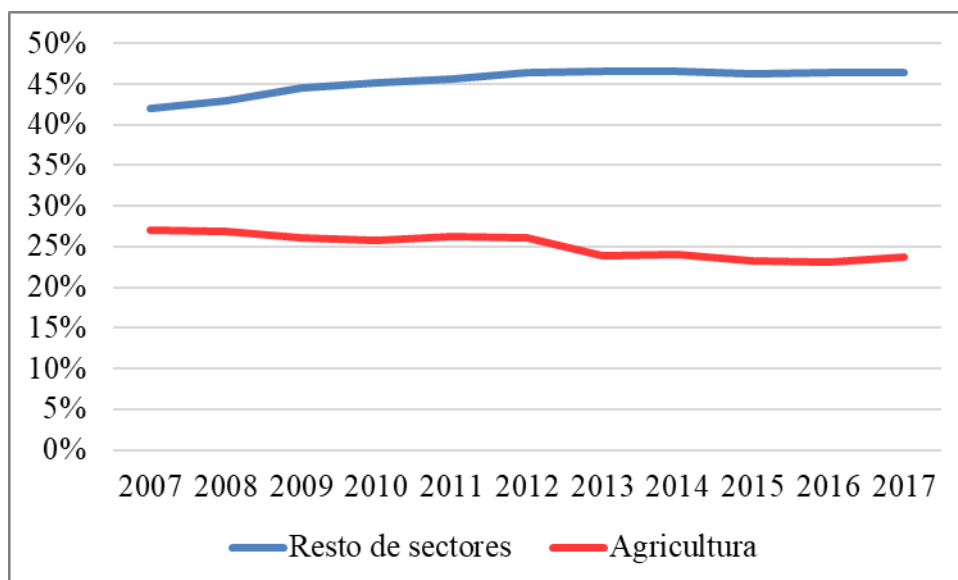
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfico 14.2: Tasa de salarización por sectores económicos (2007-2017)



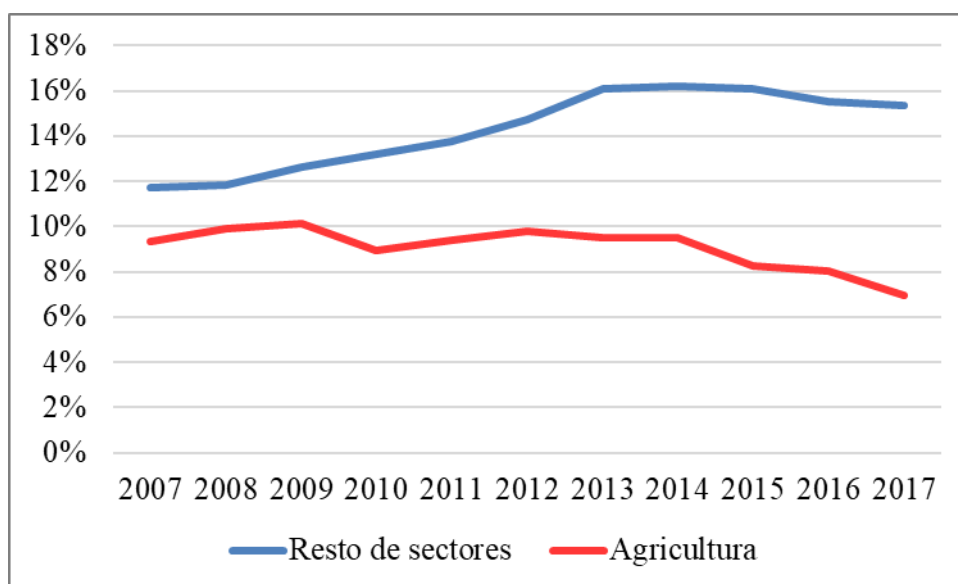
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfico 14.3: **Porcentaje de mujeres por sectores económicos (2007-2017)**



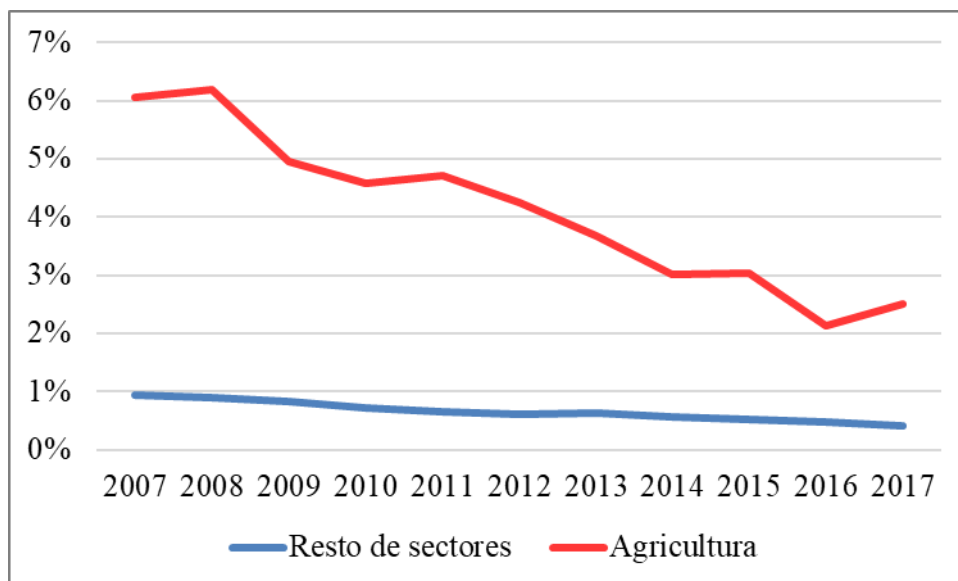
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfico 14.4: **Tasa de trabajo a tiempo parcial por sectores económicos (2007-2017)**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Gráfico 14.5: **Porcentaje de trabajadores en situación de ayuda familiar no remunerada (2007-2017)**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2018).

Tabla 14.2: Regresiones logísticas de predicción de la temporalidad con variable sociodemográficas y laborales. Sector agrícola (2007 y 2017)

	2007			2017		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Varón	-,203	,000	,816	-,265	,000	,767
Español	-,370	0,000	,691	-,237	,000	,789
Estudios superiores	,044	,000	1,045	,003	,821	1,003
Adulto (≥ 30 años)	-,866	0,000	,420	-,913	0,000	,401
Ocupación (ocup. elementales=0)		0,000			0,000	
Directivos y gerentes	-4,480	0,000	,011	-3,734	0,000	,024
Técnicos y profesionales	-2,204	0,000	,110	-3,046	0,000	,048
Cualificado, servicios y operarios	-1,936	0,000	,144	-1,761	0,000	,172
Constante	2,313	0,000	10,108	2,163	0,000	8,699
<hr/>						
R ² de Cox y Snell	0,237			0,205		
R ² de Nagelkerke	0,320			0,276		
(n)	6.535			6.208		

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE, 2018).

Tabla 14.3: Regresiones logísticas de predicción del trabajo a tiempo parcial con variables sociodemográficas y laborales. Sector agrícola (2007 y 2017)

	2007			2017		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Varón	-1,196	0,000	,302	-1,140	0,000	,320
Español	,476	0,000	1,610	,180	,000	1,197
Estudios superiores	,076	,000	1,079	,362	,000	1,436
Adulto (≥30 años)	-,378	0,000	,686	-,657	0,000	,518
Ocupación (ocup. elementales=0)		,000			,000	
Directivos y gerentes	-,166	,000	,847	,073	,019	1,076
Técnicos y profesionales	-,714	,000	,490	-,473	,000	,623
Cualificado, servicios y operarios	-,132	,000	,876	-,101	,000	,904
Constante	-1,533	0,000	,216	-1,415	0,000	,243
<hr/>						
R ² de Cox y Snell	,033			,024		
R ² de Nagelkerke	,071			,060		
(n)	14.241			12.018		

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE, 2018).

Tabla 14.4: Regresiones logísticas de predicción de la estabilidad (más de 5 años en la misma empresa) con variable sociodemográficas y laborales. Sector agrícola (2007 y 2017)

	2007			2017		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Varón	,157	,000	1,170	,045	,000	1,047
Español	1,758	0,000	5,800	,619	0,000	1,858
Estudios superiores	-,489	0,000	,613	-,518	0,000	,596
Adulto (≥30 años)	2,237	0,000	9,364	1,809	0,000	6,107
Ocupación (ocup. elementales=0)		0,000			0,000	
Directivos y gerentes	1,869	0,000	6,479	2,206	0,000	9,075
Técnicos y profesionales	1,060	0,000	2,887	1,796	0,000	6,025
Cualificado, servicios y operarios	1,688	0,000	5,409	1,724	0,000	5,607
Constante	-4,359	0,000	,013	-2,832	0,000	,059
R ² de Cox y Snell	0,327			0,249		
R ² de Nagelkerke	0,437			0,333		
(n)	14.241			12.018		

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE, 2018).

CAPÍTULO 15: PRECARIEDAD Y SINDICALISMO

El debilitamiento del poder sindical parece como una característica fundamental de la precariedad laboral. En este capítulo abordaremos la relación entre precariedad y fuerza sindical en España. Para ello, en primer lugar, veremos algunas de las características del sindicalismo en España. Posteriormente analizaremos el perfil del sindicalismo en España, para analizar el comportamiento sindical de los trabajadores precarios.

La primera cuestión que nos planteamos es la relación entre el proceso de precarización y la presencia del sindicalismo. Para ello vamos a analizar la presencia según cuatro criterios: la afiliación sindical, la capacidad de movilización en los conflictos laborales, los resultados en las elecciones sindicales y la cobertura de la negociación colectiva. El estudio del sindicalismo presenta una especial dificultad por la diversidad, y en muchos casos inconsistencia, de las fuentes estadísticas existentes. Por esta razón, antes de analizar los datos, en este caso es especialmente necesario justificar el uso de determinadas fuentes. Para el análisis de la afiliación, contamos con dos fuentes de datos confiables como la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT, 2018) y el *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies* (AIAS) de la Universidad de Amsterdam (Visser, 2016). Ambas bases de datos parten, a su vez, de una diversidad de fuentes por países, como encuestas, fuentes oficiales, registros de las propias organizaciones sindicales u otras fuentes. Ambas fuentes realizan estimaciones coincidentes, como observamos en el gráfico XX. Hemos preferido utilizar la base de datos *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* de AIAS, coordinada por Visser, porque es la fuente que cubre un mayor periodo de tiempo y los datos, que procedentes de diversos países, son más homogéneos. Es la fuente, además, utilizada por estudios recientes como los de Breman y van der Linden (2014) y Beneyto et al. (2016).

El estudio de las huelgas y su seguimiento ha sido, históricamente, más complejo incluso que el estudio de la afiliación sindical. Así lo expresaba Shalev (1989) en el título de su estudio “Mentiras, mentiras detestables y estadísticas de huelgas: medición de las tendencias del conflicto laboral”. El seguimiento de las huelgas, como la afiliación, son datos que sirven para legitimar o deslegitimar las reivindicaciones

sindicales. Son una expresión más del conflicto laboral. Sin embargo, actualmente disponemos de fuentes oficiales más fiables y más elaboradas. En este estudio, partimos de los registros oficiales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a), que recoge datos desde el año 1982. Los registros recogen mensualmente el número de huelgas activas, el número de trabajadores individuales o únicos implicados y las jornadas no trabajadas. Con estos datos hemos elaborado medias anuales. También hemos construido un indicador que recoja la relación entre el seguimiento de las huelgas y el número de trabajadores por cuenta ajena registrados, dado que en las estadísticas de huelga solo se incluyen los trabajadores afiliados. Este indicador lo hemos denominado la tasa de impacto huelguístico anual y es el cociente entre las jornadas no trabajadas por huelgas y la media del número de trabajadores asalariados. Ambos datos proceden de la misma fuente, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018b, 2018a).

También los resultados en las elecciones sindicales han sido históricamente un tema conflictivo y complejo, dada la dispersión de las fuentes. Para analizar los resultados electorales nos vamos a basar en el estudio de Jódar et al. (2018), que recoge y sistematiza datos anteriores y nos ofrece una visión fiable de la evolución electoral sindical en España.

La segunda cuestión, la relación entre precariedad y composición de la afiliación sindical, vamos a abordarla con el análisis de la Encuesta de Calidad y Vida en el Trabajo de 2010, elaborada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010), actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y el análisis primario del barómetro de noviembre de 2017, estudio 3195, del Centro de Investigaciones Sociológicas (2017). También nos apoyaremos en los estudios sobre las pautas y composición de la afiliación de Comisiones Obreras, realizados por diversos autores (Beneyto i Calatayud et al., 2016; Jódar, Alós, Beneyto i Calatayud, y Vidal, 2017; Vidal, de Alòs-Moner Vila, Beneyto i Calatayud, y Jódar, 2016). La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo es una fuente completa y muy detallada que, por desgracia, no ha vuelto a realizarse desde el año 2010. Para estudiar el impacto de la crisis en la afiliación sindical, nos hemos basado en el estudio 3195 del Centro de Investigaciones Sociológicas. El CIS ha realizado 14 estudios desde 2002 que tratan, junto a otros

temas, la afiliación sindical. Desgraciadamente, la mayoría no nos son útiles para los objetivos de nuestra investigación. Los estudios 2575, 2632, 2633, 2672, 2700, 2749, 2914, 2960, 3001 y 3020 no distinguen entre los miembros de un sindicato y los de una organización empresarial, y el estudio 2588 incluye a los miembros de los sindicatos agrarios, que son organizaciones de trabajadores por cuenta propia. El estudio 2450 de 2002 sí trata exclusivamente a los afiliados sindicales, pero no distingue a los trabajadores por tipo de contrato, fijo o temporal, por lo que no podemos analizar la relación entre sindicación y precariedad. Contamos entonces con los estudios 3005 de 2013 y 3195 de 2017, por lo que hemos preferido basarnos en este último por ser más reciente y así poder analizar el impacto de la crisis. La encuesta 3195 nos ofrece también datos sobre la participación activa y los motivos de la afiliación a sindicatos y otras organizaciones sociales, políticas y culturales. En el estudio de la composición de la afiliación, hemos intentado mantener los mismos criterios que hemos utilizado anteriormente, para que de esta manera el análisis sea más coherente.

15. 1. Los criterios y factores del poder sindical: el caso de España

La medida de la fuerza sindical en un país es una cuestión compleja, debido a la diversidad de criterios y fuentes estadísticas. Aunque el principal indicador que se utiliza para medir la fuerza sindical suele ser la tasa relativa de afiliación (proporción de afiliados entre total de ocupados), tenemos que tener en cuenta que es un indicador incompleto de la fuerza del movimiento obrero, pues está condicionada por el modelo de relaciones laborales, por lo que tiene que completarse con otros indicadores, como el apoyo electoral, la cobertura de la negociación colectiva o el poder institucional (Beneyto i Calatayud et al., 2016). Para explicar las bases del poder sindical podemos diferenciar entre diversos aspectos. García Calavia y Rigby (2016) hablan de tres aspectos:

-El poder estructural, que se basa en la posición que ocupan los trabajadores en el mercado de trabajo y en el proceso de trabajo.

-El poder asociativo y organizaciones, relacionado con la afiliación, apoyo electoral o capacidad de movilización.

-El poder institucional, basado en la posición de los sindicatos respecto a la negociación colectiva y los acuerdos tripartitos.

Köhler y Martín Artiles (2010) diferencian entre representación y representatividad. La representación aparece ligada a tres criterios: criterio asociativo (número de afiliados), criterio de audiencia electoral y criterio jurídico-organizativo (el poder social). La representatividad es una construcción social, un concepto más complejo y dinámico, que vincula la acción sindical con el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras y no solo con sus afiliados y votantes. Esto parte de los propios sindicatos, pero también de los empresarios y la administración pública que otorgan un “plus de representatividad” a determinadas organizaciones sindicales para “lograr la propia gobernabilidad de las relaciones laborales, mejorar la eficiencia de los convenios colectivos y su grado de cobertura, así como de los pactos y la concertación social” (2010, p. 482). En base a lo expuesto por los autores, podemos definirla como la cualidad de los sindicatos para representar los intereses del conjunto de la clase trabajadora. Como puede entenderse, este concepto es especialmente importante en lo que respecta a la relación entre sindicatos y trabajadores precarios, como veremos.

La fuerza de los sindicatos está influida por su papel en el sistema de relaciones laborales y en el Estado Social. El modelo sindical influye en la afiliación sindical, los procedimientos electorales, la cobertura de la negociación colectiva o el poder institucional (Beneyto i Calatayud et al., 2016). Además del modelo de relaciones laborales, hay que tener en cuenta otras consideraciones, como el papel de los sindicatos como instituciones claves del Estado Social a través de mutuas, obras sociales u otras formas de gestionar beneficios sociales, como por ejemplo pasa en Argentina y, en menor medida, en México (Murillo, 1997). Por eso, hay que ser especialmente prudente al comparar determinados indicadores entre países, si tener en cuenta el modelo sindical.

El sistema sindical español se encuadra en un modelo que podemos denominar pluralista-medio latino (Köhler y Martín Artiles, 2010) o mediterráneo (Beneyto i Calatayud et al., 2016), que engloba a España, Portugal, Francia e Italia. Köhler y Martín (2010) definen tres tipos de modelos: pluralismo voluntarista británico, unitario-

corporatista y pluralismo-medio latino. El modelo pluralista-medio latino se caracteriza por la pluralidad sindical, aunque sin llegar a la atomización del modelo británico, y por un poder sindical basado más en el voto que en la afiliación. Beneyto et al. (2016) diferencian cinco tipos de modelos sindical: el escandinavo, centroeuropeo o germánico, anglosajón, oriental y mediterráneo. El modelo mediterráneo tiene las siguientes características: presencia institucional, doble sistema de representación (por afiliación y voto) y negociación colectiva universal. Este modelo tiene una representatividad alta basada en el voto y una amplia cobertura de sus acciones, pero también tiene el problema asociado de la baja sindicación: los beneficios de la presencia sindical están garantizados para todos, lo que desincentiva la afiliación, en lo que se conoce como el problema del “polizón”.

Además del modelo de relaciones laborales, tenemos que tener en cuenta el contexto histórico de España. En Europa, entre 1945 y 1980 el sindicalismo creció de manera generalizada, con una disminución desigual en las últimas décadas; por tanto, el sindicalismo democrático español surge cuando comienza la crisis en el resto de la región, lo que supone una importante “anomalía fundacional” (Beneyto i Calatayud et al., 2016).

Como hemos comentado, desde los años 80, la extensión de la temporalidad supone un reto para los sindicatos, al ser un sector en que tiene mayores dificultades para insertarse (Rojo Torrecilla, 1990). En efecto, los sindicatos tienen dificultades tanto para afiliar trabajadores precarios (Jódar et al., 2004) como para retenerlos (Jódar et al., 2009). Según el análisis de la afiliación de Comisiones Obreras entre 2001 y 2013 (que es el sindicato con más afiliación y respaldo electoral, y también el que más datos nos ofrece), los trabajadores estables los que tienen un mayor compromiso, los más fieles y más identificados con el sindicato; mientras los precarios tienen una relación más instrumental, basada en los servicios o protección ante la empresa, y discontinua (de Alòs-Moner y Vila, Jódar, Beneyto i Calatayud, y Vidal, 2013).

La precariedad laboral hace que afiliación sindical sea frágil. Al analizar la ECVT de 2004, Alos (2008) constata que son los trabajadores secundarios los que más insatisfechos están con sus condiciones son los que mantiene menos vínculos con sus

compañeros y, por tanto, menos posibilidades tienen de actuar colectivamente contra esta situación. Para incluir a los trabajadores más inestables, Alós (2008) plantea varias propuestas:

-Desarrollar múltiples formas de representación para incorporar a los diversos colectivos.

-Proponer un individualismo positivo en confrontación con el individualismo neoliberal.

-Implementar formas de participación más abiertas, descentralizadas, directas y variadas.

-Construir un nuevo lenguaje adecuado a los nuevos sectores que quiere incluir.

Como hemos visto, en España, al igual que en el resto de los países del modelo mediterráneo, la base principal del poder sindical ha sido su peso institucional (Köhler y Martín Artiles, 2010) y eso se ha reforzado durante la crisis (García Calavia y Rigby, 2016).

Según el estudio de García Calavia y Rigby (2016), la crisis, con el aumento del paro y la bajada de la cobertura por desempleo, ha debilitado aún más el poder estructural de los sindicatos, socavado anteriormente por la precariedad. García Calavia y Rigby (2016) resaltan que han sido los recursos institucionales, basados en la negociación colectiva y los acuerdos tripartitos estatales, los que han servido de freno al deterioro de las condiciones de trabajo. De esta manera, hasta 2014 el grado de cobertura de los convenios colectivos ha crecido levemente, con cierto éxito operativo, especialmente en los años de menos paro. Según este análisis, el efecto de la reforma laboral de 2012 ha sido limitado en lo que respecta al número de convenios, que aumenta a partir de 2013, especialmente tras el Acuerdo Interconfederal de mayo de 2013. Para García Calavia y Rigby, “la operatividad de los recursos institucionales tiene una clara dependencia de la matriz legislativa/legal pero también de la cultura negociadora de los sindicatos que los (re)crea y que tiene una importancia creciente” (2016, p. 22).

15. 2. La evolución del sindicalismo en España: afiliación, negociación colectiva y resultados electorales

La tasa de afiliación en España desde la década de los 90 se mantienen entre el 14,3% y el 17,3%, con un aumento del número de afiliados hasta el año 2008, donde comienza a caer, según se observa en el gráfico XX. Veamos la evolución de la tasa de afiliación con relación a los periodos del mercado de trabajo que hemos señalado anteriormente:

-Durante los años de transición se observan números de afiliación en España más altos que en los años posteriores, según los datos de Visser (2016), que son coincidentes con otros registros (Köhler y Martín Artiles, 2010). Sin embargo, en este periodo los datos no son fiables y se observa el cambio del modelo sindical, de uno autoritario a otro democrático. A partir de 1981 los datos del ICTWSS son más completos y, también, más estables.

-Entre 1982 y 1985, en la última fase de la larga crisis económica, se observa un periodo de estancamiento de la tasa de afiliación y del número de afiliados de CCOO y UGT. En 1985 la tasa de afiliación se sitúa en el 12,3% y los dos principales sindicatos cuentan con 676 mil afiliados. Es uno de los periodos de mayor conflictividad laboral del periodo democrático: se registra una media al mes de 127,7 huelgas y 300 mil jornadas no trabajadas por motivos de huelga, excluyendo las huelgas generales. Esto representa 0,475 jornadas no trabajadas al año por cada trabajador por cuenta ajena registrado. El año de mayor movilización huelguística es 1984, además el 20 de junio de 1985 se celebra una huelga general del 20 de junio de 1985, en protesta por la reforma de las pensiones, convocada por CCOO en solitario. UGT (con un 36,7% de los delegados) y CCOO (con un 33,8%) aumentan y consolidan su posición mayoritaria. También en este periodo se produce la drástica disminución de los delegados no pertenecientes a ningún sindicato, por lo que podemos decir que se consolida el modelo sindical. En esta etapa todavía no se había forjado la unidad de acción sindical entre las dos fuerzas, por lo que es un periodo de abierta competencia.

-Entre 1986 y 1991, en el periodo de expansión del empleo y de la precariedad, se mantiene el estancamiento, aunque con un ligero aumento, de la tasa de afiliación, que

alcanza en 1991 el 13,5%; y se produce una fuerte expansión del número de afiliados de CCOO y UGT, que supera el millón de personas, con un aumento del 60% entre 1985 y 1991. Podemos afirmar que es el periodo de mayor conflictividad en el periodo democrático. Sin contar las huelgas generales, cada mes se registra una media de 131,6 huelgas con 357 mil jornadas no trabajadas. La tasa de impacto huelguístico aumenta ligeramente respecto al periodo anterior, hasta situarse en el 0,484. En 1988 se registra el año de mayor conflictividad, no solo del periodo sino de toda la democracia. Además, el 14 de diciembre de este año, se registra la huelga general en protesta por la reforma laboral del plan de empleo juvenil, que es la primera huelga general convocada conjuntamente por UGT y CCOO. La UGT inaugura un periodo de unidad sindical y confrontación con el gobierno del PSOE, que supone un importante giro en la estrategia del sindicato socialista (Astudillo Ruiz, 2004).

Electoralmente, el bi-sindicalismo, compuesto por CCOO y UGT, alcanza su techo histórico en 1990 al agrupar conjuntamente el 78,9%. Mientras, el número de delegados no sindicales se sitúa en un porcentaje marginal, con el 3,5%, nivel que mantiene hasta la actualidad. Para el sindicalismo, los años de la transición y de la década de los 80, puede caracterizarse como una etapa de “más audiencia que presencia”, en palabras de Rojo Torrecilla (1990, p. 36). Es decir, todavía el número de afiliados es modesto, lo que no impide que obtengan un fuerte respaldo electoral y una gran capacidad de movilización, como se observa en el seguimiento de la huelga general de 1988, verdadero hito histórico de este periodo. No obstante, comienza a observarse un decidido crecimiento del número de afiliados desde 1986. Es posible que, en un periodo de conflictividad creciente, el aumento de la afiliación se debe al aumento de los incentivos de identidad (la identificación con los principios de la organización frente a otros actores) y de sociabilidad (los vínculos interpersonales), que operan en mayor medida en periodos de gran movilización (Lange, Ross, y Vannicelli, 1991).

-Entre 1992 y 1994, durante la crisis, se produce una fuerte expansión de la tasa de afiliación y del número de afiliados, una consolidación de la hegemonía electoral de CCOO y UGT y una reducción drástica del número de huelgas y de los trabajadores implicados. La tasa de afiliación en 1994 se sitúa en el 17,7% y el número de afiliados de los dos principales sindicatos alcanza las 1.405 mil personas. La tasa se dispara por

el descenso del número de empleados, pero también por la aceleración del crecimiento de la afiliación. Sin embargo, se produce un descenso en la representatividad de los sindicatos mayoritarios que se reflejan en las elecciones de 1995, el año siguiente al fin de la crisis. Este descenso se debe a la fuerte crisis de la UGT, que baja del 42% al 34,7% en las elecciones sindicales entre 1990 y 1995. La crisis del sindicato socialista aparece ligada a los problemas graves de gestión de la cooperativa inmobiliaria Promoción Social de Viviendas (PSV), ligada a la UGT, que es finalmente intervenida por el gobierno en 1994, provocando un importante escándalo político y la dimisión de la dirección del sindicato. Mientras, CCOO alcanza en 1995 el 37,8% de los delegados, con un ligero aumento del 0,9% que no cubre el descenso de la UGT, pero le permite situarse como sindicato mayoritario, posición que no ha abandonado hasta la actualidad.

Este es un periodo de fuerte descenso de la conflictividad laboral ordinaria, aunque se producen dos importantes huelgas generales: el 28 de mayo de 1992 y el 27 de enero de 1994. Se produce una disminución de las huelgas, pasando de 131,6 a 118 de media de huelgas activas al mes, pero, sobre todo, se produce una importante disminución del impacto de estas huelgas: la media mensual de jornadas no trabajadas pasa de 357 a 192 mil. Este es un periodo importante en que parece producirse una transición en el modelo sindical. Es un periodo de crisis económica, en que la afiliación se dispara mientras disminuye la conflictividad, con lo que parece pasarse a un modelo más de concertación en que posiblemente tengan más los incentivos materiales, incluyendo la defensa jurídica, y una disminución de los incentivos identitarios, aunque se producen todavía dos importantes huelgas generales.

-Entre 1995 y 2007, en un periodo de expansión del empleo, aunque con una importante y creciente presencia de precariedad laboral, se produce la consolidación del modelo anterior: un aumento sostenido del número de afiliados de CCOO y UGT, una tendencia ligeramente descendente en la tasa de afiliación, el mantenimiento de un importante apoyo electoral para los sindicatos mayoritarios y un descenso acusado en el número y alcance de las huelgas. La afiliación de los dos principales sindicatos crece un 40,6% entre 1994 y 2007. Desde 1996 el crecimiento es lineal, aunque el mejor periodo se sitúa entre 1998 y 2004. A pesar de este importante crecimiento, que es similar en otros sindicatos de menor tamaño, la tasa de afiliación desciende del 17,6% en 1994 al 14,3%

en 2006. En 2007 cambia la tendencia e inaugura un periodo de crecimiento que se mantiene los dos primeros años de crisis. El inicio de la crisis, al igual que ocurrió entre 1992 y 1993, parece ser un aliciente para la afiliación, posiblemente relacionado con la búsqueda de protección y asesoría jurídica. Como hemos comentado, en 2007, aunque todavía no se había iniciado la crisis, ya se comenzaban a notar sus primeros síntomas, especialmente en la industria y la construcción.

Respecto a las elecciones sindicales, este es un periodo de consolidación y ligera expansión de la hegemonía de CCOO y UGT, cuyo respaldo conjunto pasa del 72,5% en 1995 al 75,9% en 2007. Sin embargo, el hecho más destacado es la reducción de la conflictividad laboral, que ya comenzaba a apuntarse en el anterior periodo. En todo el periodo, los sindicatos mayoritarios celebran una huelga general, el 20 de junio de 2002 contra la reforma de la prestación por desempleo, aunque la UGT convocó también un paro parcial el 10 de abril de 2003 en protesta por la participación de España en la guerra de Iraq. Se trata, por tanto, de una única huelga en 13 años, frente a las 3 que se habían celebrado los 7 años anteriores, desde el establecimiento de la unidad de acción sindical, y las 3 que se convocarán en los 11 años posteriores. No obstante, la huelga general de 2002 es, junto a la de 1988, las únicas que concurren en un periodo de expansión del mercado de trabajo. Más allá de las huelgas generales, el periodo se caracteriza por una disminución del número de huelgas ordinarias, con una media de 81 paros activos cada mes, de los trabajadores afectados y de las jornadas no trabajadas. Esta disminución no puede explicarse solamente en base al crecimiento del empleo, sino que parece responder a la consolidación de un modelo sindical orientado a la negociación. Si comparamos con el periodo anterior de crecimiento del empleo, observaremos que entre 1986 y 1991, en 6 años, se perdieron 21.450 mil jornadas de trabajo por huelgas no generales, mientras que entre 1995 y 2007, en 13 años, la cifra fue inferior, de 2.076 mil jornadas no trabajadas. Esto a pesar del aumento del número de trabajadores por cuenta ajena. Si observamos la tasa de impacto huelguístico veremos que entre 1996 y 1991 cada trabajador invertía casi medio día al año en huelgas (0,484) mientras que entre 1995 y 2007 este dato se reducía al 0,133 casi 4 veces menos.

-Entre 2008 y 2013, en un periodo de fuerte recesión, se produce una etapa de altibajos

de afiliación sindical, de ligero descenso del apoyo electoral a CCOO y UGT y de disminución del número e impacto de las huelgas. En el año previo y en los dos primeros años de crisis, en el periodo 2007-2009, se observa un importante crecimiento del número de afiliados a CCOO y UGT. Fruto del aumento de afiliados y de la disminución del total de asalariados, por culpa de la crisis, la tasa de afiliación pasa de 14,3% en 2006 al 17,6% en 2009. Sin embargo, a partir de este año se produce una importante reducción del número de afiliados, retrocediendo la tasa de afiliación hasta el 16,9%, tendencia descendente que se alarga durante los primeros años del periodo de recuperación del empleo. Como podemos observar, la evolución es similar a la que se produjo en el anterior periodo de crisis: rápido crecimiento en el año previo y durante los primeros años de crisis y lenta reducción posterior. Se trata de una afiliación defensiva, posiblemente instrumental y, según se observa, temporal.

Los resultados electorales marcan un cambio de tendencia, al producirse un ligero descenso del apoyo los dos principales sindicatos. En conjunto, CCOO y UGT pasan de representar el 75,9% de los delegados en 2007 al 72,9% en 2012. Como veremos esta tendencia continua en el periodo siguiente.

En el período de crisis se observa un aumento del número de huelgas, pero sin observarse un aumento del impacto de la actividad huelguística respecto al periodo anterior. La media de huelgas activas al mes asciende de 81 entre 1995 y 2007 a 105 entre 2008 y 2013, pero la media de jornadas no trabajadas al mes desciende de 133 mil a 86 mil. No obstante, respecto a los años inmediatamente anteriores a la crisis, entre 2004 y 2007, sí se nota un ligero aumento de la conflictividad. Sí tenemos que destacar el hecho de que en este periodo se convocaran tres huelgas generales, un hecho insólito en la historia reciente de nuestro país. Esto supone un contraste interesante y relevante sobre el cambio del modelo sindical en las últimas décadas. Si la huelga general de 1988 se vio precedida por un aumento considerable de la conflictividad, en las huelgas de 1994 y 2002 ambos procesos comienzan a desligarse. En el último periodo, la conflictividad laboral ordinaria aparece desligada de la conflictividad extraordinaria que suponen las huelgas generales.

-Entre 2014 y 2017, en el período de recuperación del empleo, comienza a producirse

un importante descenso tasa de afiliación sindical que pasa del 16,9% en 2013 al 13,9% el 2015, según los datos de la OIT (2016). Aunque no disponemos de datos posteriores, ni de datos absolutos, es destacable que la tasa de afiliación se sitúa en datos que retrotraen a 1990. Respecto a las elecciones sindicales, continúa el descenso de los dos principales sindicatos, que se sitúa en 2015 en el 69% de los delegados, lo cual constituye el peor dato conjunto para CCOO y UGT desde 1980. Se produce un aumento importante del número de delegados de otros sindicatos, que alcanzan el 28,5%, el mejor desde 1980, pero sin que ninguno llegue a disputar la hegemonía sindical a las dos organizaciones principales. De todas formas, estos datos hay que situarlos en un contexto de crisis y deslegitimación de las instituciones y de los actores sociales que observamos en la valoración de las instrucciones y actores que hace el CIS. Los resultados electorales sindicales del presente ciclo electoral se presentan especialmente interesantes para observar si se mantiene esta tendencia descendente de un punto al año que se inicia en 2007.

En el período 2014 y 2017 se produce importante descenso del número e impacto de las huelgas. La media de las huelgas activas al mes desciende hasta 82,2, ligeramente por encima del periodo 1995-2007. Sin embargo, el impacto desciende a mínimos históricos: la media de trabajadores implicados al mes es de 20 mil y la media de jornadas no trabajadas por huelgas es de 43 mil. En 2015 se alcanza el mínimo histórico en número de huelgas y trabajadores implicados. Pero es 2016 el año en que el impacto de las huelgas es menor, con 388 mil jornadas perdidas por motivos de huelga, poco más de las que se perdían cada mes en el periodo 1986-1991, con un volumen de asalariados mucho mayor. La tasa de impacto huelguístico anual, el número de jornadas no trabajadas por asalariado es en 2016 casi 5 veces menor que antes de la crisis, en el periodo 1995-2007, y 17 veces menor que el periodo de máxima conflictividad, entre 1986 y 1991. En 2017, el número de huelgas y su seguimiento aumenta, aunque con un impacto significativamente menor que la situación previa a la crisis.

El panorama global que observamos en los sindicatos españoles es divergente a la evolución del sindicalismo en Europa. En España no puede hablarse de un descenso de la afiliación sindical, sino que se ha producido un proceso de asentamiento o consolidación de la tasa de afiliación y un fuerte aumento del número de afiliados en

términos absolutos, al menos hasta los últimos años. Aunque en esta investigación nos estamos centrando en la situación en España, esta divergencia en un elemento crucial en el proceso de precarización hace necesario realizar un análisis comparado, aunque sea somero, con otros países de la Unión Europea. Vamos a tomar como referencia los países que han compuesto dos espacios: uno más reducido con los países que componían la UE de los 15 y otro más amplio con la UE de los 28. La tasa de afiliación en el conjunto de los países que componían la UE-15 se situaba en el 40,1% en 1981, ha descendido hasta el 23,7% en 2008 y, a partir de ese momento se ha estabilizado, alcanzando el 24,1% en 2013. El descenso entre 1981 y 2008 ha sido casi lineal, con un ligero aumento nominal en 1991 con la incorporación del territorio de la antigua RDA, que mantenía un alto nivel de sindicación. En el conjunto de países de la Europa de los 28 el descenso ha sido más acusado: en 1991 se situaba en el 38,6% y en 2013 en el 22,1%. La divergencia entre los países de la UE-15 y UE-28 se debe a la presencia de los países excomunistas, que partían de datos de afiliación por encima de la media. Estos datos, que hemos construido a partir de la base de datos de la ICTWSS (Visser, 2016), marcan una tendencia divergente respecto a los datos españoles. Recordemos que en 1981 la tasa de afiliación era del 11,3%, 28,8 puntos menos que los países de la UE-15, y en 2013 era del 16,9%, todavía 7,2 puntos menos.

Hasta la crisis, en España el sindicalismo no había sufrido la crisis de afiliación característica de los países de nuestro entorno. Esto está respaldado por otros análisis. Según Jódar et al. (2004), esto se debe a, en primer lugar, porque partimos de cifras de afiliación muy bajas; y, en segundo lugar, porque ha ampliado su base incorporando a los trabajadores de los segmentos primarios del sector servicios (afiliados denominados “emergentes”), que sustituyen en importancia a los del sector industrial (“afiliados “tradicionales”). Para Beneyto et al. (2016), el desarrollo del sindicalismo en España ha seguido una tendencia divergente en lo cuantitativo y convergente en lo cualitativo con respecto al resto de Europa.

Sin embargo, aunque la afiliación haya aumentado desde los 80 y los sindicatos mayoritarios conserven un importante respaldo electoral, observamos que la capacidad de movilización ha descendido fuertemente desde los años 90. En estos momentos hay que matizar la expresión de Rojo Torrecilla (1990) de que los sindicatos españoles

tienen “más audiencia que presencia”, expresión construida al calor de las huelgas de finales de los 80. La presencia-afiliación ha aumentado, se ha transformado, como veremos a continuación, pero la audiencia, en términos de capacidad de movilización, se ha reducido drásticamente.

15. 3. Los factores individuales en la afiliación sindical (I)

Beneyto et al. (2016), como hemos dicho, plantea que el sindicalismo español en lo cualitativo ha seguido una tendencia convergente con el resto del movimiento sindical europeo, al extenderse por nuevos sectores, mudando su perfil tradicional. Este proceso ha intentado una revitalización sindical compensando los factores negativos estructurales, sobre los que el sindicalismo no puede intervenir, con otros factores organizativos. Beneyto et al. observa tres tipos de variables según su influencia en la afiliación sindical en Europa:

-Variables de impacto fuerte: el ciclo económico, el tamaño de la empresa, la antigüedad, la presencia sindical en el centro de trabajo y el poder institucional del sindicato.

-Variables de impacto medio: el sector de actividad, la situación contractual, la edad y el nivel de estudios.

-Variables de impacto débil: el género, la nacionalidad y el modelo de negociación colectiva.

En 2010, según los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (MTI, 2010), la tasa de afiliación se situaba en el 16,4%. Observamos importantes diferencias por tamaño de la empresa, sector y ocupación. Así, la afiliación en las empresas con más de 250 trabajadores es del 29,2% frente al 6,6% en las empresas con menos de 10. En las ocupaciones de la administración pública es del 33%, con porcentajes superiores al 20% en educación (24,8%), sanidad y servicios sociales (22,2%), actividades financieras (22%), transporte (21,7%) e industria (20,4%). En el sector servicios encontramos una importante polarización, pues los subsectores con menor tasa de afiliación también se encuadran en este sector: hostelería (8,3%) y comercio (8,9%). Por ocupación, las

profesiones con mayor presencia sindical son trabajadores cualificados de la agricultura (23,9%), operarios (23,7%), empleados administrativos (21,2%) y técnicos y profesionales (20%). La menor presencia se da entre los puestos de dirección y gerencia (5,4%).

Las variables sociodemográficas parecen tener poca influencia, salvo la edad. La afiliación es mayor entre los varones (17,8%) que entre las mujeres (14,8%). Tampoco hay grandes diferencias por nivel de estudios encontrándose la mayor proporción de afiliados entre las personas con títulos universitarios (17,9%) y sin estudios (17,7%). Sin embargo, por edad sí se observa una importante brecha entre los que tienen de 45 a 54 años (21,1%) y los menores de 24 (7,1%). La ECVT de 2010 nos muestra una marcada distribución geográfica de la afiliación sindical. Las comunidades autónomas del norte y noroeste son las que mayor tasa de afiliación tienen: se destaca Asturias con un 31,4% de tasa de afiliación, casi el doble que la media estatal, mientras Cantabria, Galicia, Euskadi, Castilla y León y La Rioja superan el 20%. Las comunidades mediterráneas, junto a Madrid, son las que menos tasa de afiliación registran: Región de Murcia (10,3%), Madrid (11,8%), Cataluña (12,6%) y Andalucía (13,5%). La Comunidad Valenciana, con el 20,5%, es la única comunidad no norteña que supera los 20 puntos. Es una pauta interesante tras la que no parece haber una causa estructural. Más adelante volveremos a tratar esta influencia de la geografía en la afiliación sindical.

Según el análisis de Beneyto et al. (2016), la mayor transformación en comparación con los años 80 se ha producido respecto al sector económico (mayor afiliación en el sector servicios) y nivel de estudios (mayor afiliación entre las personas que tienen estudios superiores). Sin embargo, los factores que más peso tienen, aparentemente, en la afiliación sindical son los relacionados con el modelo de empresa (factores relacionados con la demanda de fuerza de trabajo), la antigüedad o la presencia sindical (que también están influidos por el modelo de gestión de la mano de obra).

En 2017, según los datos del barómetro de noviembre, estudio 3195, del Centro de Investigaciones Sociológicas (2017), observamos importantes diferencias que pueden deberse al efecto de la crisis de afiliación. Recordemos que en 2010 todavía no había comenzado a descender la afiliación sindical. Además, el estudio del CIS nos permite

analizar la influencia de variables de tipo político y cultural, como la ideología, la afiliación a partidos políticos y las creencias religiosas.

La tasa de afiliación, según los datos del CIS, es del 14,8% entre los asalariados y del 13,2% entre el conjunto de los asalariados. Entre los jubilados y parados desciende por debajo del 5%. Para los trabajadores independientes o autónomos, la tasa de afiliación se sitúa en el 7,7%, lo cual es un porcentaje relativamente alto, superior a la afiliación entre los asalariados temporales, aunque la diferencia no es significativa. Esto puede deberse a la transformación que hemos visto en el trabajo autónomo, que oculta cada vez más una relación laboral. Un trabajador independiente que esté inserto en una determinada organización de la producción, en una situación de autónomo dependiente (término que recoge la propia legislación: España, 2007), puede tener incentivos materiales e identitarios para su afiliación sindical. Desgraciadamente, el diseño del cuestionario no nos permite diferenciar la situación real de dependencia del trabajador autónomo.

Centrándonos en los asalariados, hemos dividido las variables en tres bloques: características sociodemográficas, características del puesto de trabajo y características político-culturales. Comenzando con las variables sociodemográficas, observamos que el género tiene un impacto muy débil, con una tasa de afiliación casi idéntica entre hombres y mujeres. Con relación a la nacionalidad, no tenemos datos de los ciudadanos extranjeros, pero sí tenemos datos de los españoles con doble nacionalidad. En este caso, se observa una enorme diferencia, con una proporción de afiliados del 3,8% en las personas con doble nacionalidad y un 15,5% entre el resto de los asalariados españoles. También observamos importantes diferencias por edad y por nivel de estudios. Por edad, la brecha observada en la ECVT de 2010 se agranda. En los datos del 2017 observamos un relativo envejecimiento con relación a los datos de 2010. Entre los mayores de 55 años la tasa de afiliación sindical multiplica por 16 la tasa de afiliación sindical de los menores de 24. Se observan cuatro grupos diferenciados: los más jóvenes menores de 24 años; las personas entre 25 y 44 años; las personas entre 45 y 54; y los mayores de 55. La tasa de afiliación sindical aumenta según la persona tiene más edad, siendo las diferencias significativas entre estos cuatro grupos. Aunque tenemos que ser prudentes al comparar datos de dos fuentes distintas, este envejecimiento de la afiliación sindical

parece un dato relevante. Este fenómeno no se explica por el envejecimiento de la población asalariada, dado que la tasa de afiliación como recordamos es el cociente entre el número de afiliados y los asalariados en cada grupo de edad, y tampoco por las posibilidades de estabilización, dado que, como hemos visto, estas tienden a reducirse lentamente a partir de los 55 años, que es el grupo de edad con una tasa de afiliación sindical más alta.

Sin embargo, las mayores diferencias entre los datos de 2010 y los datos de 2017, las encontramos al analizar el nivel de estudios. Como hemos comentado, en 2010 los datos mostraban un cierto equilibrio de la afiliación por nivel formativo. Sin embargo, en 2017 observamos una mayor afiliación entre aquellos con mayor formación. De esta manera, vemos tres grupos diferenciados: los asalariados con estudios primarios, los que tiene estudios de formación profesional y secundarios de primer ciclo, y los que tiene estudios superiores y secundarios de segundo ciclo. La tasa de afiliación entre los universitarios triplica la de aquellos que tiene estudios primarios o menos, cuando en 2010 observábamos un enorme equilibrio. Este cambio puede reflejar dos transformaciones: la transformación del salariado, con una reducción importante del grupo de estables sin estudios, y la transformación de la propia base sindical. No obstante, este cambio podemos enmarcarlo en la tendencia anterior a un mayor peso de las personas con estudios universitarios dentro de los sindicatos, tendencia ya reflejada por Beneyto et al. (2016).

Respecto a las características sociolaborales, observamos que existe una importante diferencia entre el sector público y el sector privado. La tasa de afiliación entre los empleados públicos triplica la de los empleados del sector privado, en la que incluimos tercer sector y cooperativas. Por sectores económicos, el sector servicios es el que registra una mayor afiliación sindical, con el 16,6%, por encima de la agricultura (10,8%), Industria (10,4%) y construcción (3,6%). También el mayor peso del sector servicios es una tendencia anterior que parece haberse acelerado con la crisis. Sin embargo, por ocupaciones no encontramos grandes diferencias, salvo con respecto a los directivos y gerentes. La tasa de afiliación es similar en los otros tres grupos de ocupaciones, sin que existan diferencias significativas: técnicos y profesionales (16,6%); trabajadores cualificados, del sector servicios y operarios (14,1%); y

ocupaciones elementales (16,9%). Respecto a la renta, hay una relación positiva entre renta y afiliación. Observamos una brecha importante y significativa en los 900 euros de renta neta mensual, que se presenta como el punto de corte principal. La menor tasa de afiliación se encuentra entre aquellos con rentas menores a los 600 euros (6,7%) y la mayor entre los que cobran entre 1.201 y 1.800 euros (20,5%). Por encima de esa renta, la afiliación sindical disminuye, aunque las diferencias no son significativas. Por último, la temporalidad, el primer indicador de precariedad, tiene una fuerte relación con la sindicación. Los asalariados fijos tienen una tasa de afiliación del 17,5%, frente al 7,2% de los temporales.

Las variables sociopolíticas mantienen una importante relación con la afiliación sindical, quizás menos importante de lo que podríamos intuir. Partidos y sindicatos comparten una parte importante de su base, aunque la dependencia es mayor de los primeros respecto a los segundos que a la inversa. La tasa de afiliación sindical entre los afiliados a partidos políticos es del 32,4%, frente al 14,2% del resto, pero solo el 9,5% de los sindicatos pertenecen a un partido. Existe también una relación entre la auto-ubicación ideológica. Las personas situadas a la izquierda de la escala ideológica tienen una mayor tasa de afiliación. Las personas que no se definen ideológicamente o que se sitúan en las posiciones centrales, son las menos sindicadas. También hay una mayor tasa de afiliación entre las personas agnósticas o ateas con respecto a las personas creyentes.

15. 4. Los factores individuales en la afiliación sindical (II): análisis multivariable

Para observar el peso que tiene cada variable en la afiliación sindical al margen de las interacciones que se producen entre las variables explicativas hemos desarrollado tres modelos lógicos. El primero de los modelos, modelo A, solo tiene en cuenta las variables sociodemográficas y las laborales. El modelo B introduce variables de tipo político y cultural, como la auto-ubicación ideológica, la afiliación a un partido y las creencias religiosas. Por último, el modelo C introduce una variable geográfica: la residencia en una comunidad del norte o noroeste de España (Asturias, Cantabria, Castilla y León, Euskadi, Galicia, La Rioja y Navarra). Los tres modelos resultan significativos y el ajuste del modelo es bastante apropiado, teniendo en cuenta que hablamos de regresiones logísticas. Respecto a las variables sociolaborales, observamos que las características que más peso tienen en el hecho de estar afiliado a un sindicato son: el ser empleado del sector público, el ser mayor de 30 años y el tener un contrato fijo, por este orden. El resto de las variables no tienen una influencia significativa en la afiliación sindical. Es destacable que ni la ocupación ni el sector económico parece que tengan una influencia significativa en la sindicación. Tampoco parece tener influencia el sexo como ya señalaba Beneyto et al. (2016). Es destacable la débil capacidad explicativa del nivel de estudios, contra lo que podía parecer en el análisis bivariado. La temporalidad es un factor importante, aunque como observamos su capacidad explicativa es menor que el sector público o privado y la edad. Es decir, según el modelo, un empleado eventual en el sector público tiene más posibilidades de estar afiliado a un sindicato que un trabajador fijo del sector privado. Lo mismo pasa con la edad: un trabajador mayor de 30 años temporal tiene más posibilidades de estar afiliado a un sindicato que un trabajador fijo menor de 30 años. No obstante, son tres variables que se relacionan fuertemente con las expectativas de permanencia en la empresa. Es decir, el hecho de pertenecer a un grupo de edad, estar en un sector con mejores condiciones o tener un contrato fijo pueden relacionarse con una mayor expectativa de permanencia, es decir, con una menor precariedad subjetiva.

La introducción de factores de tipo político e ideológico en el modelo aumenta ligeramente su capacidad explicativa. Sin embargo, solo la variable de afiliación a un partido político es significativa. Esta variable es la que más peso tiene en todo el

modelo, por encima incluso de ser empleado público. Por motivos históricos es muy fuerte la relación que mantienen los partidos con los sindicatos, aunque a la inversa se haya debilitado. La afiliación a un partido supone un refuerzo en los incentivos de identidad y de sociabilidad, siguiendo el esquema de Lange et al. (1991). La introducción de variables ideológico-culturales no afecta especialmente a la capacidad predictiva de las variables sociodemográficas y laborales. La excepción, reseñable, son los ingresos, que en este modelo aparece como significativa. El hecho de tener ingresos menores de 900 euros disminuye la probabilidad de estar afiliado a un sindicato. Aunque hemos convertido esta variable en dicotómica para facilitar la interpretación del modelo y por coherencia con el resto de las variables, tenemos que tener en cuenta que cuando introducimos la variable ingreso como cuantitativa no resulta significativa. Es decir, como hemos visto en el cruce entre ingresos y tasa de afiliación, la sindicación se concentra en personas con ingresos entre 1.200 y 1.800 euros, pero se reduce ligeramente por encima de esta cantidad. No obstante, es escaso el grupo de personas que reconocen tener ingresos superiores a 1.800 euros, lo que justifica también la conversión de esta variable en dicotómica. Hecha esta aclaración, es destacable que al introducir las variables ideológicas el ingreso emerge como una variable explicativa. Es decir, podemos interpretar que las personas sindicadas con ingresos inferiores a 900 afiliadas lo hacen por la influencia de variables ideológicas. Es decir, en este caso no operarían tanto los incentivos materiales, sino que serían más importantes los incentivos ideológicos y de pertenencia.

En el último modelo introducimos una variable geográfica: la residencia en una comunidad del norte y noroeste. Esto aumenta la capacidad explicativa del modelo, pero reduce su capacidad sustantiva, al menos en los términos en los que queremos analizar la afiliación sindical. No obstante, nos parece un elemento interesante por dos motivos: en primer lugar, observamos que las diferencias de tasa de afiliación entre las comunidades autónomas del norte y el noroeste y el resto de las comunidades no se debe a características sociodemográficas o laborales distintas. Es decir, no se produce porque en estas comunidades haya una menor temporalidad, un tejido productivo distinto o por un mayor envejecimiento de la población. Anulada la incidencia de estas variables, estas comunidades mantienen una influencia fuerte y significativa respecto a la tasa de afiliación. En segundo lugar, y de formar más relevante para nuestro estudio,

esto es un indicador aproximado de como la fuerza sindical general en un territorio influye en las posibilidades de afiliación sindical. Por ejemplo, un temporal tiene más posibilidades de estar afiliado a un sindicato en una de las comunidades del norte de las que tiene un empleado fijo en el resto del país. La presencia organizativa en el territorio es un incentivo respecto a la afiliación sindical.

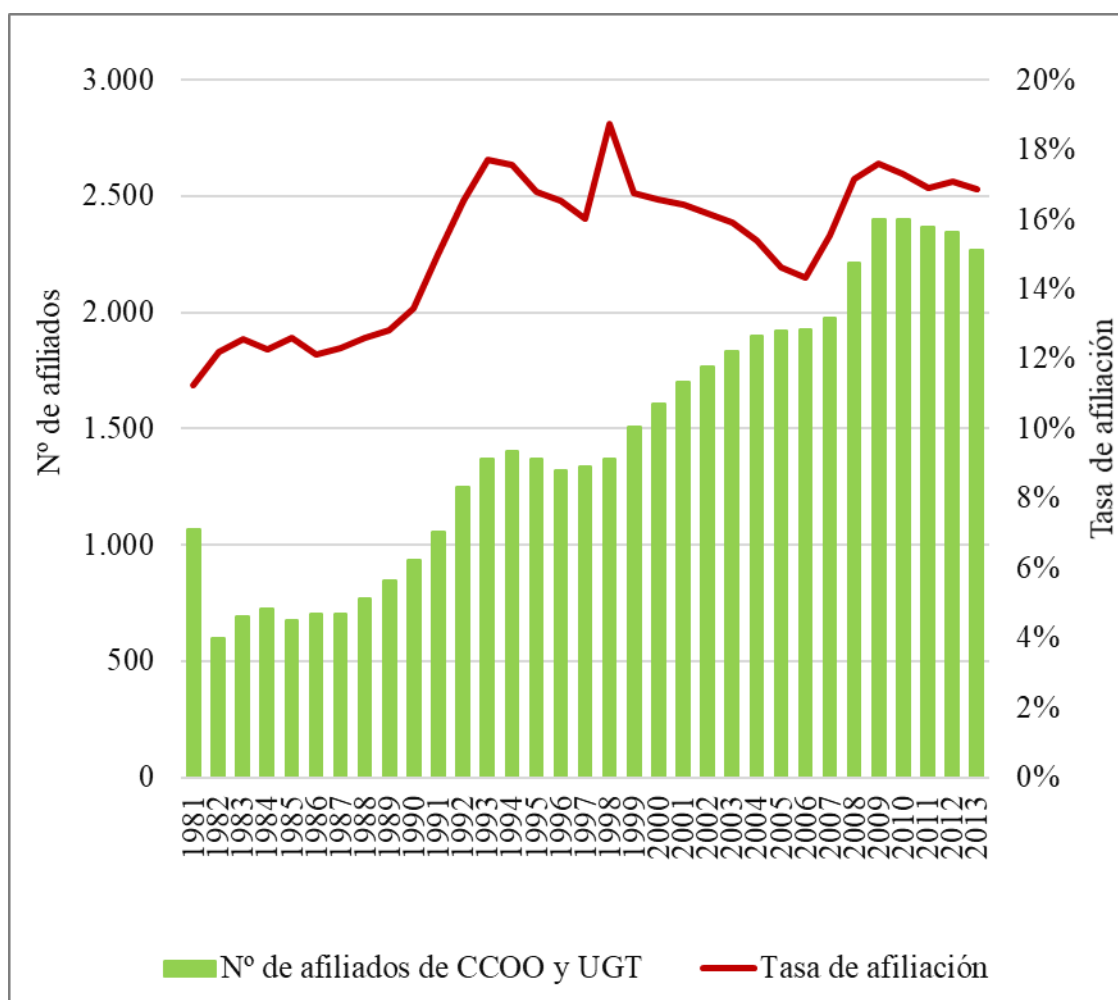
15. 6. La participación en los sindicatos

El CIS nos ofrece datos interesantes de la forma en que los afiliados se relacionan con los sindicatos. Como observamos en la gráfica, los sindicatos son las organizaciones sociales en las cuales los afiliados participan de una manera menos activa: solo el 37,9% de los sindicados declara participar activamente. Este dato es el más bajo de todas las organizaciones sociales y asemeja a los sindicatos a los colegios profesionales. Es un dato coherente con el escaso conocimiento de la actividad sindical que hemos visto en la ECVT. En esta encuesta, de 2010, solo el 18,1% declaraba conocer mucho o bastante la actividad sindical, un porcentaje solo levemente mayor que la tasa de afiliación.

El CIS también pregunta sobre los motivos que tienen las personas para afiliarse a un sindicato. El principal motivo entre los sindicalistas es por defender sus intereses (48,2%), motivo que podríamos identificar como un incentivo material, aunque en la formulación de la respuesta no aclara a qué tipo de intereses se refiere. El siguiente motivo, citado por un 19,8% de los sindicados, es “porque de forma conjunta se pueden lograr más objetivos que individualmente”. Es un motivo que, según como se interprete, se puede relacionar con incentivos materiales, con incentivos ideológicos o con incentivos funcionales, en este caso no funcionales a la empresa sino funcionales al sindicato. El tercer motivo es “por poner en práctica sus ideas, valores y principios”, citado por un 14,2%, que es un claro incentivo ideológico. El cuarto motivo, por obligación profesional, motivo que representaría un incentivo funcionalista, es citado por el 8,4% de los sindicados. Aunque el análisis de los motivos en función de los incentivos es difícil, porque los primeros no están redactados en función de los segundos, sí parece que los incentivos materiales adquieren un mayor peso en la afiliación sindical que los incentivos de tipo identitario. También es destacable el escaso peso de los incentivos funcionalistas, a pesar de la importante presencia que tienen

todavía en la literatura científica. Viendo estas variables, podemos relacionar esta baja participación y este mayor peso de los incentivos materiales con un descenso de la conflictividad laboral, porque, como recuerda Offe (1992), los intereses individuales no pueden explicar la acción colectiva sindical, sino que es necesario un ejercicio de trascendencia, que podemos traducir en identificar los intereses individuales a medio plazo con los intereses colectivos a corto plazo.

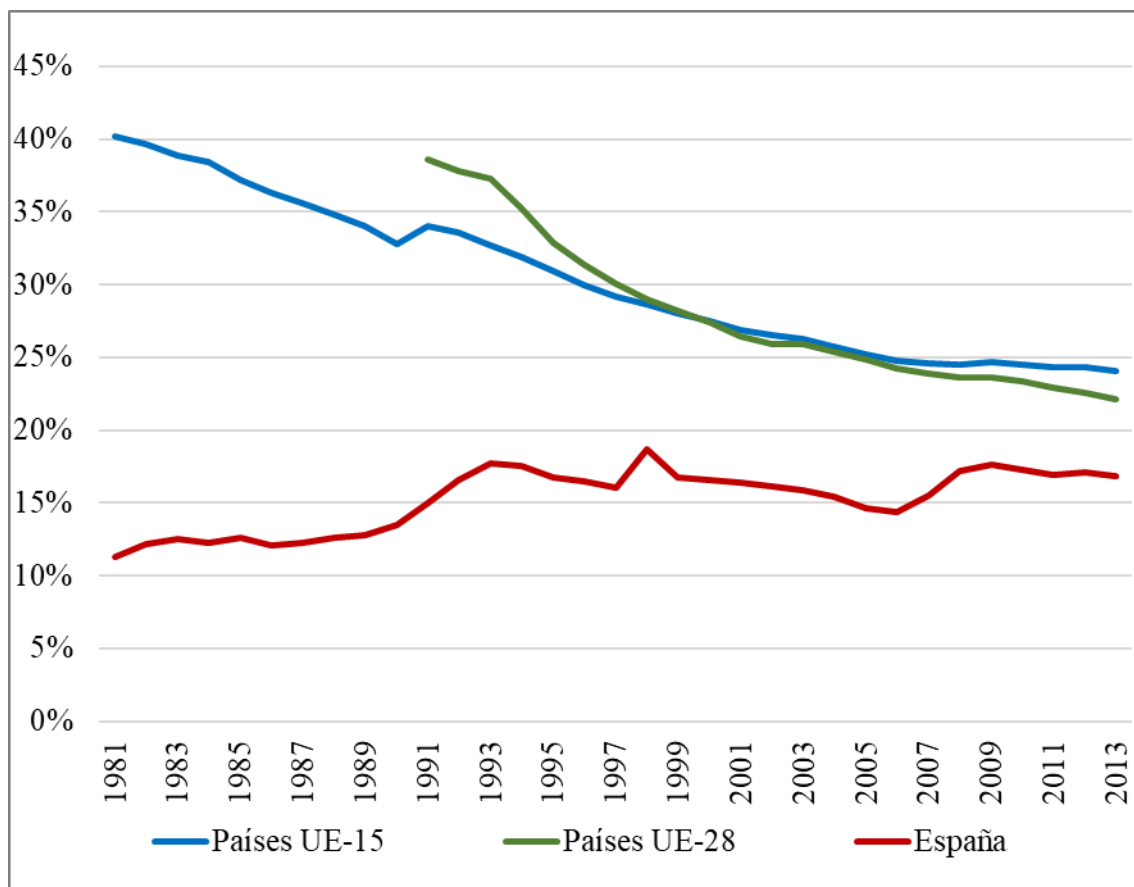
Gráfico 15.1: Tasa de afiliación sindical y número de afiliados a CCOO y UGT en España (1981-2013)



La tasa de afiliación sindical expresa la relación entre el número de afiliados asalariados y el total de asalariados, sobre 100.

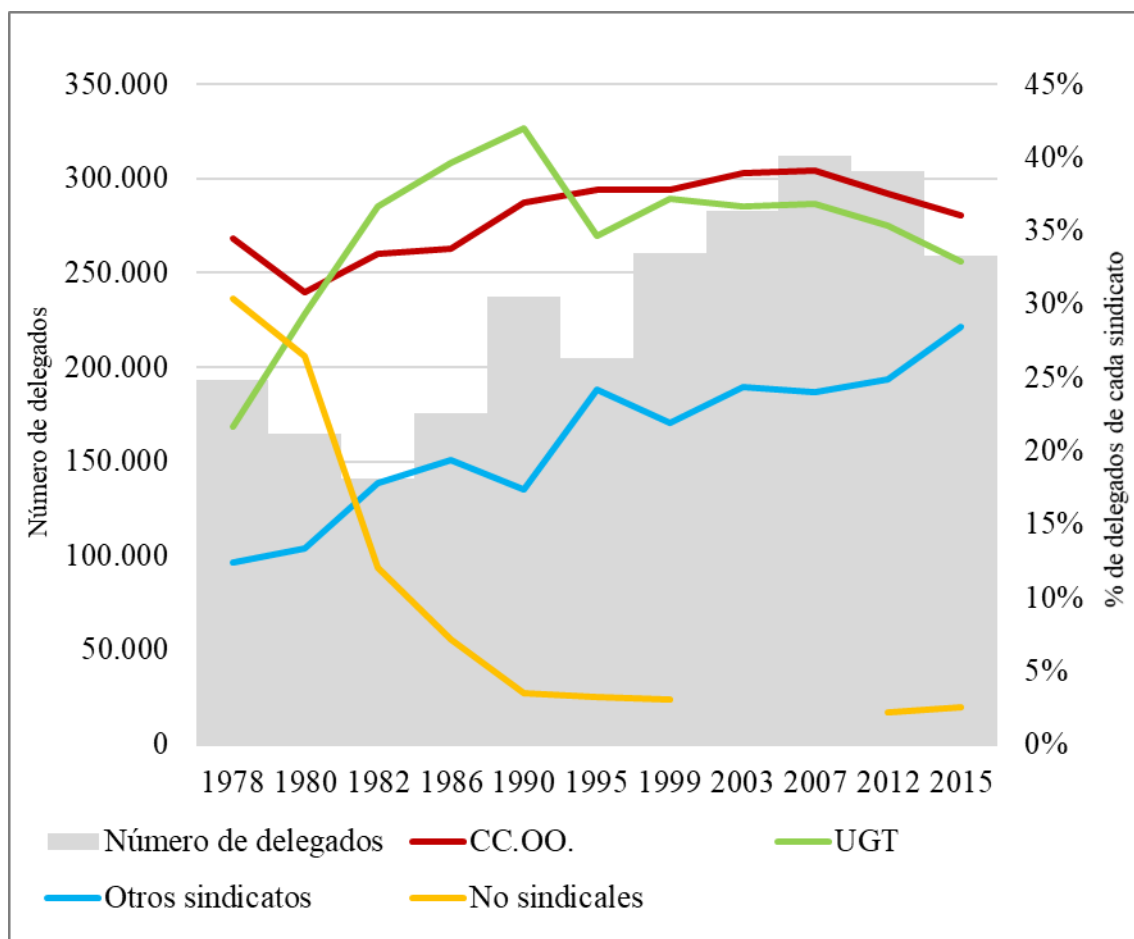
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de ICTWSS (Visser, 2016).

Gráfico 15.2: Estimación de la tasa de afiliación sindical en España y Europa (1981-2013)



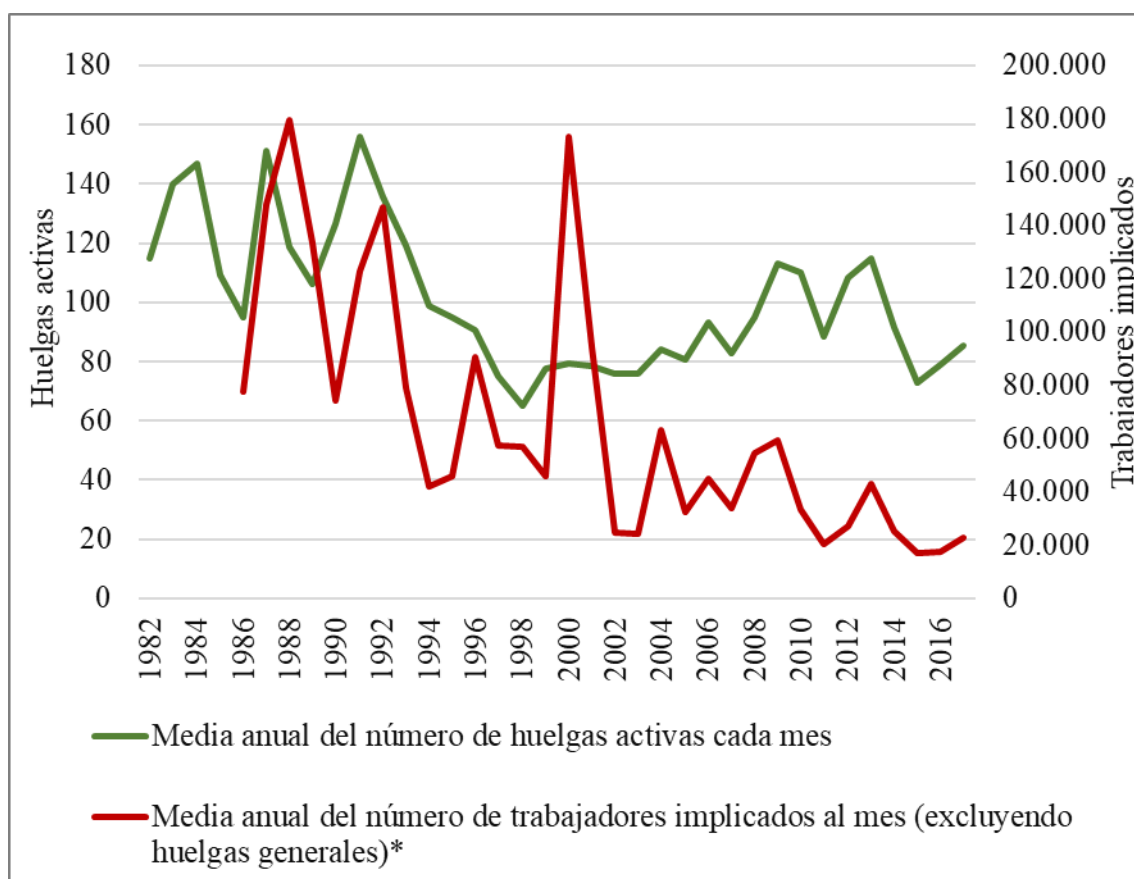
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de ICTWSS (Visser, 2016).

Gráfico 15.3: Resultados en las elecciones sindicales (1978-2015)



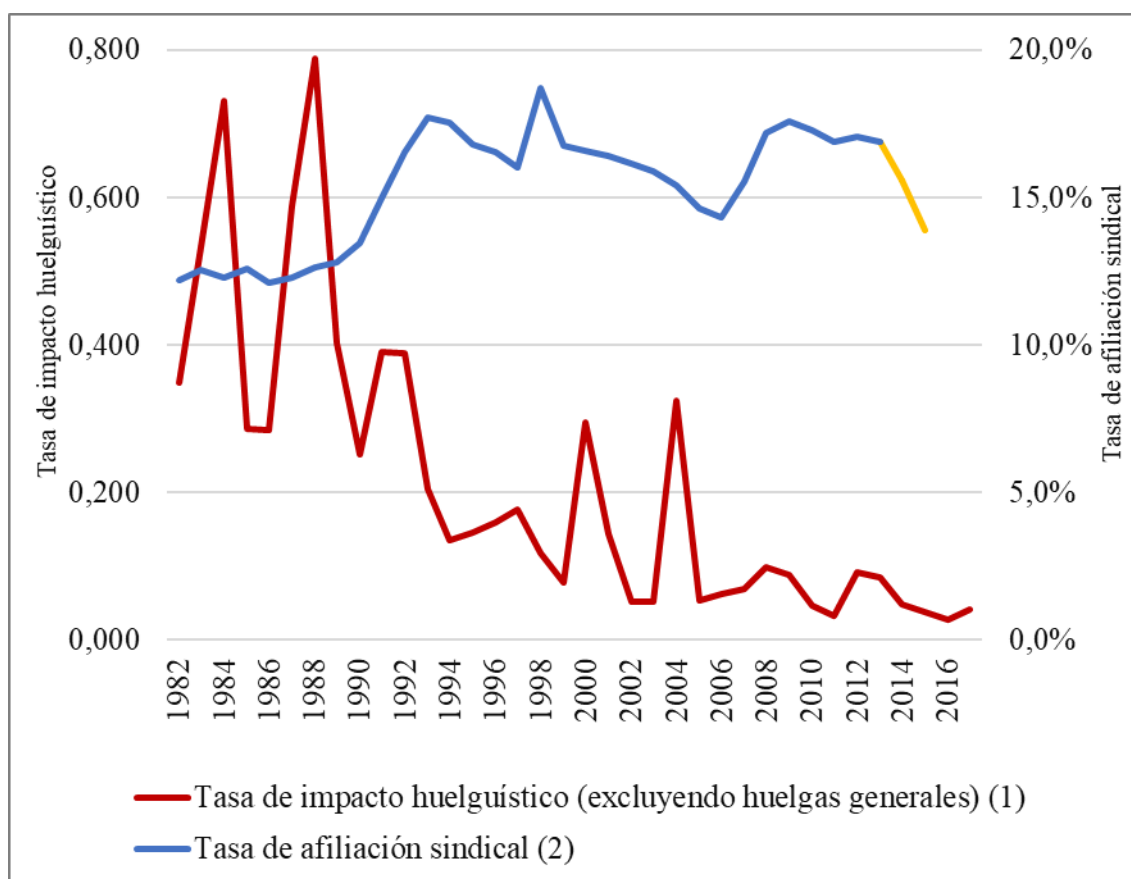
Fuente: Jódar et al. (2018, p. 18).

Gráfico 15.4: Huelgas activas y trabajadores implicados en España (excluyendo las huelgas generales) (1982-2017)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a).

Gráfico 15.5: Tasa de afiliación sindical y tasa de impacto huelguístico (excluyendo huelgas generales) (1982-2017)



(1) La tasa de impacto huelguístico es el cociente del número de jornadas no trabajadas por huelga (excluyendo las huelgas generales) entre el número de trabajadores asalariados.

(2) La tasa de afiliación sindical recoge los datos de la ICTWSS hasta 2013 y de ILOSTAT para 2014 y 2015.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a, 2018b), ICTWSS (Visser, 2016) y ILOSTAT (2018).

Tabla 15.1: Huelgas activas, trabajadores implicados jornadas no trabajadas y tasa de impacto huelguístico, en huelgas no generales (1982-2017)

	Media de huelgas activas al mes	Media de trabajadores implicados	Media de jornadas no trabajadas al mes	Tasa de impacto huelguístico anual
1982-1985	127,7		300.350	0,475
1986-1991	131,6	131.426	357.507	0,484
1992-1994	118,0	89.333	192.939	0,243
1995-2007	81,0	60.556	133.113	0,133
2008-2013	105,0	39.643	86.314	0,074
2014-2017	82,2	20.672	43.775	0,039

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a, 2018b).

Tabla 15.2: Tasa de afiliación y alto conocimiento de la actividad sindical por sexo, edad, nivel de estudios y tamaño de empresa (2010)

	Tasa de afiliación	Alto conocimiento de la actividad sindical (1)
Sexo		
Varones	17,8%	20,4%
Mujeres	14,8%	15,3%
Edad		
De 16 a 24 años	7,1%	8,4%
De 25 a 29 años	9,2%	12,9%
De 30 a 44 años	16,2%	18,8%
De 45 a 54 años	21,1%	20,6%
De 55 y más años	19,9%	20,9%
Nivel de estudios		
Menos que primarios	17,7%	14,9%
Primarios	14,7%	11,3%
Secundarios	15,0%	14,0%
Bachillerato	17,1%	20,0%
Formación Profesional	16,4%	17,5%
Universitarios	17,9%	24,3%
Tamaño de la empresa		
Menos de 10 trabajadores	6,6%	11,6%
De 10 a 49 trabajadores	11,9%	15,5%
De 50 a 249 trabajadores	17,7%	17,6%
250 o más trabajadores	29,2%	27,1%
Total	16,4%	18,2%
(n)	(9.240)	(9.240)

(1) Porcentaje que declara tener mucho o bastante conocimiento de la actividad sindical.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (MTI, 2010).

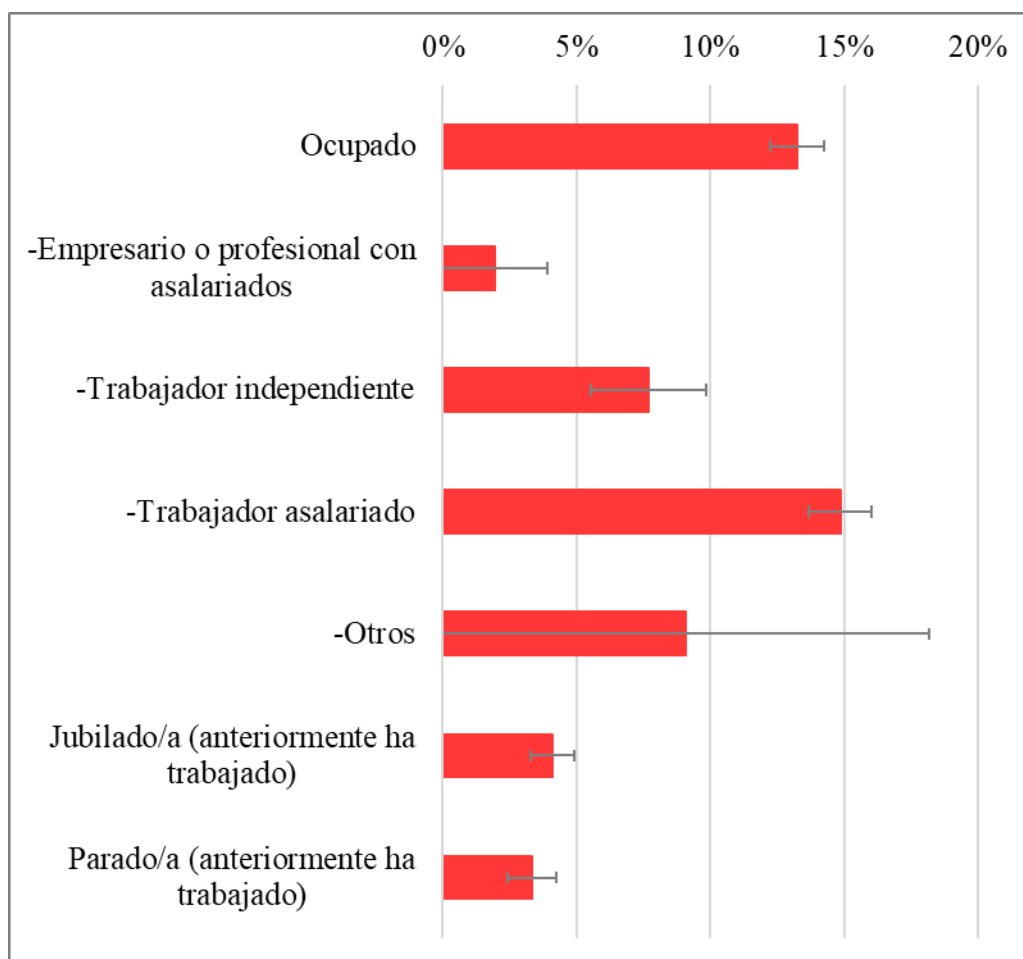
Tabla 15.3: Tasa de afiliación y alto conocimiento de la actividad sindical por ocupación y sección de actividad (2010)

	Tasa de afiliación	Alto conocimiento de la actividad sindical
Ocupación		
Dirección de las empresas y de la adm. pública	5,4%	16,4%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	20,0%	23,8%
Técnicos y profesionales de apoyo	17,5%	23,0%
Empleados de tipo administrativo	21,2%	24,6%
Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedores de comercio	14,8%	17,4%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	23,9%	10,2%
Trab. cualif. ind. manufac., constr. y minería	14,2%	14,7%
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	23,7%	16,7%
Trabajadores no cualificados	11,8%	10,4%
Sección de actividad		
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	17,7%	10,5%
Industria	20,4%	20,4%
Construcción	9,5%	12,0%
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	8,9%	12,4%
Transporte y almacenamiento	21,7%	20,9%
Hostelería	8,3%	13,9%
Información y comunicaciones. Act. financieras y de seguros	22,0%	26,9%
Act. inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	9,9%	18,4%
Administración pública y defensa; SS	33,0%	29,4%

Educación	24,8%	25,6%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	22,2%	20,6%
Actividades artísticas, recreativas y otros	9,5%	11,9%
Actividades de hogares	1,5%	2,6%
Total	16,4%	18,2%
(n)	(9.240)	(9.240)

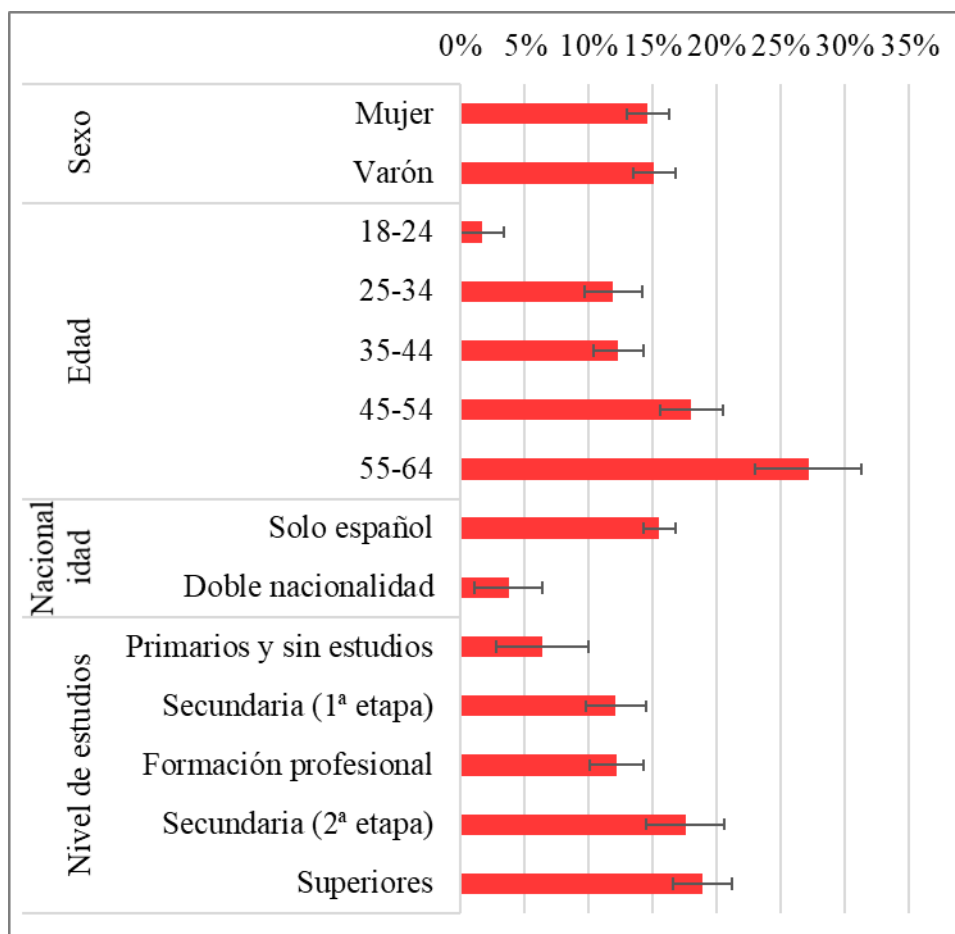
Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (MTI, 2010).

Gráfico 15.6: Tasa de afiliación sindical por situación laboral (2017)



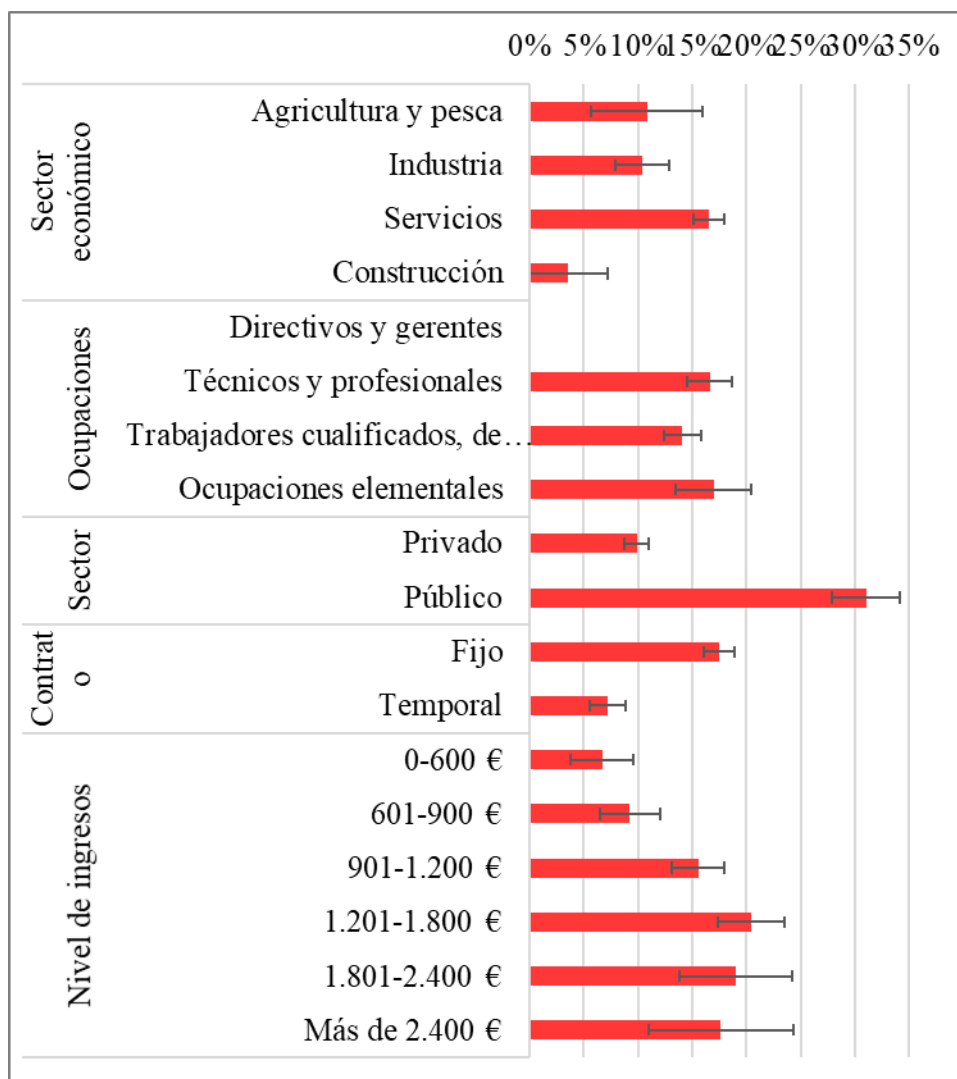
Fuente: elaboración propia con datos del Barómetro de noviembre de 2017, estudio 3195, del CIS (2017).

Gráfica 15.7: Tasa de afiliación por variables sociodemográficas (2017)



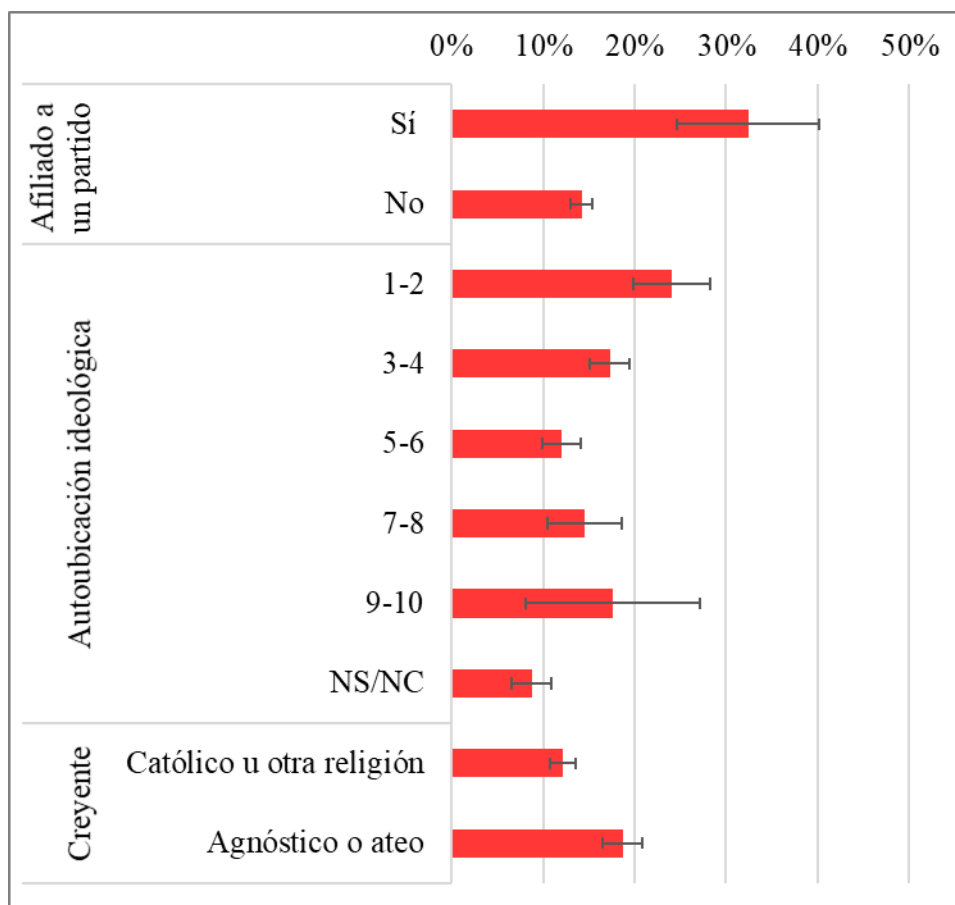
Fuente: elaboración propia con datos del Barómetro de noviembre de 2017, estudio 3195, del CIS (2017).

Gráfica 15.8: Tasa de afiliación sindical por variables sociolaborales (2017)



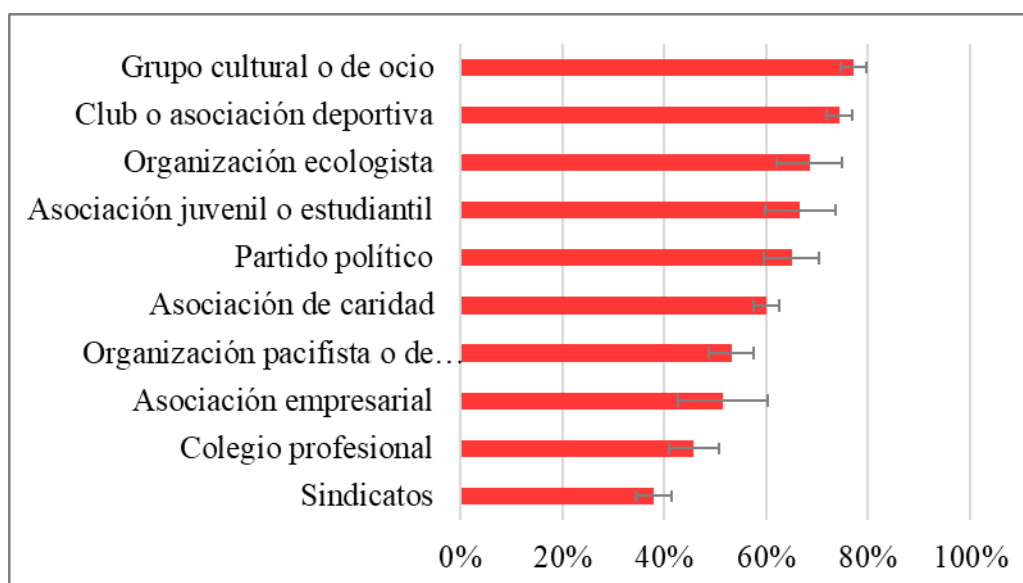
Fuente: elaboración propia con datos del Barómetro de noviembre de 2017, estudio 3195, del CIS (2017).

Gráfico 15.9: Tasa de afiliación por variables político-culturales (2017)



Fuente: elaboración propia con datos del Barómetro de noviembre de 2017, estudio 3195, del CIS (2017).

Gráfico 15.10: **Proporción de miembros de organizaciones políticas, sociales y culturales que declaran participar activamente en ellas (2017)**



Fuente: elaboración propia con datos del Barómetro de noviembre de 2017, estudio 3195, del CIS (2017).

Tabla 15.4: **Motivo principal para la afiliación sindical (2017)**

	%
Por defender sus intereses	48,2%
Porque de forma conjunta se pueden lograr más objetivos que individualmente	19,8%
Por poner en práctica sus ideas, valores, principios	14,2%
Por obligación profesional	8,4%
Porque considera que la implicación personal o ciudadana es necesaria	4,1%
Por informarse	3,3%
Por ocupar el tiempo en una actividad que le gusta	1,0%
Por relacionarse con otras personas	0,5%
Por tradición familiar	0,3%
Por amistad	0,3%
Total	100,0%
(n)	394

Fuente: elaboración propia con datos del Barómetro de noviembre de 2017, estudio 3195, del CIS (2017).

Tabla 15.5: Regresiones logísticas de predicción de la afiliación sindical con variable sociodemográficas, laborales, sociopolíticas y culturales y geográficas. Población asalariada española (2017)

	Modelo A			Modelo B			Modelo C		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Varón	-,006		,994	-,162		,850	-,192		,825
Jóven (18-29 años)	-1,002	**	,367	-1,011	**	,364	-,841	*	,431
Doble nacionalidad	-,738		,478	-,667		,513	-,769		,463
Universitario	,030		1,030	-,080		,923	-,108		,898
Sector público	1,203	***	3,329	1,166	***	3,208	1,250	***	3,492
Contrato temporal	-,859	**	,424	-,841	**	,431	-,932	**	,394
Ingresos inferiores a 900 €	-,505		,604	-,796	**	,451	-,838	**	,433
Sector económico									
Industria	-,778		,460	-,745		,475	-,824		,439
Servicios	-,291		,747	-,335		,715	-,353		,703
Construcción	-1,242		,289	-1,369		,254	-1,316		,268
Ocupaciones									
Directivos y gerentes	-19,822		,000	-21,076		,000	-21,235		,000
Técnicos y profesionales	-,480		,619	-,754		,470	-,849	*	,428
T. cualificados, de servicios y operarios	-,104		,902	-,196		,822	-,328		,720
Ideología de izquierdas				,415		1,515	,526	**	1,692
Creyente				-,232		,793	-,140		,869
Afiliado a un partido político				1,591	***	4,910	1,697	***	5,455
CCAA del norte / noroeste							,895	***	2,447
Constante	-,980		,375	-,786		,455	-,997		,369
R ² de Cox y Snell	,104			,123			,137		
R ² de Nagelkerke	,180			,215			,239		
(n)	651			631			631		

Fuente: elaboración propia con datos del barómetro de noviembre de 2017, estudio 3195, del CIS (2017).

SECCIÓN CUARTA:
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Objetivo 1: Definir la precariedad laboral y los conceptos sociológicos relacionados: fordismo y flexibilidad, norma salarial y norma flexible de empleo. Identificar en las causas estructurales o macro que actúan en los procesos de precarización del trabajo.

Conclusión 1. 1: La precariedad es un concepto amplio, complejo y ambiguo. En base a la literatura sociológica, podemos plasmar la complejidad del concepto en cinco dimensiones: en primer lugar, se refiere a una situación de inestabilidad laboral que provoca también una precariedad vital. En segundo lugar, se trata de un proceso de degradación general, aunque no uniforme, de las condiciones de trabajo. En tercer lugar, se trata de un nuevo tipo de segmentación, transversal a las distintas ocupaciones. En cuarto lugar, actúa como un mecanismo de control, disciplinamiento o activación de la fuerza de trabajo, tanto de los estables como de los inestables. Y, en quinto lugar, tiene una dimensión política, de denuncia de la pérdida de derechos.

Conclusión 1. 2: La precariedad y la precarización se enmarca en un proceso de paso del fordismo a la flexibilidad. Ambos conceptos tenemos que entenderlos como tipos ideales, sistematizaciones que destacan los elementos más característicos de ambos fenómenos. Son tipos ideales que sintetizan los fenómenos sociales. Son conceptos también complejos y multidimensionales, que operan en cinco niveles: organización concreta de la producción, organización general del trabajo, forma de control social, modo de acumulación y modelo de relaciones laborales.

Conclusión 1. 3: El fordismo y la flexibilidad remiten a dos normas distintas de entender el empleo: la norma salarial y la norma flexible de empleo. La norma salarial de empleo supone una definición clara del empleo, de las condiciones de trabajo, de la separación entre tiempo laboral y tiempo de vida y una sistematización rígida de los derechos laborales asociados. La norma flexible, más que remitir a un contenido concreto, tiene un carácter derogatorio o de crisis de la norma de empleo estable. Es un proceso de degradación de la norma salarial de empleo. La transición entre ambas normas supone la transformación de la forma en que entendemos también el desempleo, fenómeno que pasa a ser una situación recurrente y un problema individual más que

social.

Conclusión 1.3. La literatura sociológica ofrece una serie de factores estructurales o macro que causan la precariedad laboral y que actúan de forma conglomerada. Las causas surgen de la transformación de la demanda de la fuerza de trabajo ligada al cambio en la empresa (la extensión de las formas de gestión flexible, la diversificación de la producción, la estrategia de reducción de costes y compromisos a largo plazo, la tendencia a la individualización de las relaciones laborales y la transferencia de los riesgos al trabajador), de la modificación de la oferta de fuerza de trabajo (el aumento cuantitativo de la fuerza de trabajo, el aumento cualitativo del nivel formativo, el desempleo estructural y masivo, el debilitamiento de la fuerza sindical, la dualización de la acción sindical y la extensión de una visión individualista de la relación laboral) y del cambio en el papel del Estado (el cambio de la orientación del derecho del trabajo y las políticas de empleo y el debilitamiento del papel del Estado como empleador directo). Estas transformaciones se enmarcan en el proceso de globalización y financiarización de la economía.

Objetivo 2: Analizar el proceso de precarización en España, con especial atención al periodo 2007-2017. Describir la evolución del mercado de trabajo entre 1977 y 2017 y entre 2007 y 2017. Analizar y explicar los factores individuales de la precarización. Analizar la precariedad en el sector agrícola. Observar y comprender la relación entre precariedad y sindicalismo.

Conclusión 2.1. La situación laboral española en los últimos cuarenta años está definida por el aumento de la tasa de actividad, con la incorporación de la mujer al trabajo asalariado, el aumento de la tasa de empleo, el aumento del paro, la salarización y el aumento de formas atípicas de empleo como la temporalidad. Esta evolución se corresponde en parte con la extensión de la precarización del empleo, pero también tiene importantes elementos divergentes, como la extensión del empleo y la salarización.

Conclusión 2.2: La crisis económica ha actuado sobre el mercado de trabajo en dos etapas: entre 2008 y 2011, la crisis afectó al sector secundario del mercado de trabajo (el

empleo temporal) y los sectores de la construcción y la industria, con especial incidencia en el empleo masculino. En la segunda etapa de la crisis, entre 2002 y 2013, la crisis se extendió al sector servicios, el sector público y el empleo femenino. Se produjo un importante proceso de ajuste y polarización salarial y aumento de la rotación laboral. Durante toda la crisis se ha extendido el empleo a tiempo parcial y se ha producido un incremento de la rotación y una reducción de la duración de los contratos temporales.

Conclusión 2.3: El modelo de segmentación laboral se caracteriza por una importancia fundamental de las características adscriptiva, como el sexo, la edad y la nacionalidad. El hecho de ser mujer o joven aumenta las posibilidades de estar en paro, tener un contrato temporal, a tiempo parcial y reduce las posibilidades de estabilización. El hecho de tener la nacionalidad extranjera, incluso si se tiene doble nacionalidad aumenta las posibilidades de estar en paro, tener un contrato temporal y reduce las posibilidades de estabilización, aunque reduce las posibilidades de trabajo a tiempo parcial. No obstante, en el último periodo, la influencia del sexo y la nacionalidad se han reducido.

Conclusión 2.4: El último periodo ha aumentado la importancia de la edad y la formación universitaria como factores que reducen las posibilidades de precarización. El sector primario del mercado de trabajo se ha consolidado, en términos de estabilidad y, de forma relativa a pesar del ajuste general, en términos de salario. El análisis por edad y cohortes nos indican que, aunque el proceso de entrada en el mercado de trabajo se ha endurecido, la tasa de temporalidad se reduce entre los 25 y 35 años, con una pauta muy similar a la existente en 2007, a pesar de la crisis, el aumento del paro y los cambios legislativos.

Conclusión 2.5: La evolución de los factores individuales nos permite comprender en parte los mecanismos que actúan sobre la precarización. El aumento del peso de la edad, que podemos entender como experiencia, y de la formación pueden actuar como mecanismo de legitimación de la segmentación laboral entre los trabajadores. Esto aumenta el control sobre la fuerza de trabajo o, si se prefiere, la activación del trabajo. Para el empleador, la precariedad ofrece la ventaja de aumentar el control de los

trabajadores estables y temporales, pero para esto es necesario mantener un grueso de empleo estable. Esto, podemos suponer, asegura la producción pero, sobre todo, sirve como estímulo para los trabajadores estables y también para los trabajadores inestables, que observan que existen posibilidades de estabilización.

Conclusión 2.6.: La precariedad en la agricultura tiene características distintivas respecto al resto de sectores. El trabajo agrícola actúa como mercado de trabajo complementario: tradicionalmente ha sido una reserva de mano de obra y continúa actuando como un sector que sirve de refugio para la fuerza de trabajo en tiempo de crisis. Esto provoca que tenga un comportamiento contracíclico. La precarización en la agricultura supone el aumento de la temporalidad, pero también la aceleración del proceso de descampesinización y desfamiliarización del trabajo.

Conclusión 2.7: La evolución del sindicalismo en España está marcada por la anomalía que supone que el sistema de relaciones democrático se haya implantado cuando en los países avanzados comienza la crisis de los sindicatos. Esto marca un desarrollo divergente, sin que, hasta 2013, le afecte la crisis de los sindicatos en el conjunto de Europa. La afiliación sindical ha mutado cualitativamente, con un mayor peso de las personas con formación superior y del sector servicios. La estabilidad laboral, el tener un contrato fijo, y la ubicación en sectores más protegidos, como el sector público, aumentan las posibilidades de afiliación. La precariedad disminuye las posibilidades de afiliación, pero su efecto se compensa con otros factores como la presencia organizativa en el territorio o el compromiso político.

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, J. (1995). Individualism, efficiency, and domesticity: Ideological aspects of the exploitation of farm families and farm women. *Agric Hum Values*, 12(4), 2–17. <http://doi.org/10.1007/BF02218564>
- Aglietta, M. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo: la experiencia de los Estados Unidos*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Aja Valle, J., Rivera Blanco, R., y Revuelta Díaz, G. (2007). *La juventud precaria en Cantabria: por debajo del mileurismo*. Madrid: Fundación de Investigaciones Marxistas.
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., y Umney, C. (2018). In, Against and Beyond Precarity: Work en Insecure Times. *Work, Employment and Society*, 32(3). <http://doi.org/10.1177/0950017018762088>
- Alonso Benito, L. E. (2001). *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Alonso Benito, L. E. (2004). La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (107), 21–48. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_107_051168249604623.pdf
- Alonso Benito, L. E., y Fernández Rodríguez, C. J. (2009). Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En E. Crespo, C. Prieto Rodríguez, y A. Serrano Pascual (Eds.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación* (pp. 229–258). Madrid: Editorial Complutense.
- Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva os de relaciones laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 123–148.

- Antón, A. (2006). *Precariedad laboral e identidades juveniles*. Madrid: GPS-Fundación Sindical de Estudios. <http://doi.org/84-9721-205-3>
- Appay, B. (2010). 'Precarization' and Flexibility in the Labour Process: A Question of Legitimacy and a Major Challenge for Democracy. En C. Thornley, S. Jefferys, y B. Appay (Eds.), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment*. Cheltenham (UK): Edwars Elgart. <http://doi.org/10.4337/9781849808095.00007>
- Arcarons, A. F., y Muñoz-Comet, J. (2018). La generación 1.5 de inmigrantes en España. ¿La crisis de empleo les ha afectado igual que a la primera generación? *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (164), 21–40. <http://doi.org/10.5477/cis/reis.164.21>
- Arriola, J., y Vasapollo, L. (2005). *Flexibles y precarios: la opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Astudillo Ruiz, J. (2004). La trampa partidista de la UGT: de la relación solidaria con el PSOE a la unidad de acción sindical con CCOO. *Revista Española de Ciencia Política*. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/37357>
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. IMS Report*. Brighton: Institute of Manpower Studies. Recuperado de <http://www.employment-studies.co.uk/resource/flexibility-uncertainty-and-manpower-management>
- Atkinson, J., y Gregory, D. (1986). A Flexible Future: Britain's dual labour force. *Marxism Today*, 12–17. Recuperado de http://banmarchive.org.uk/collections/mt/pdf/86_04_12.pdf
- Atkinson, J., y Meager, N. (1986). *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. Londres: Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office. Recuperado de <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/cvnm86.pdf>

- Axelrod, R. (2004). *La complejidad de la cooperación: modelos de cooperación y colaboración basados en los agentes*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Baigorri Agoiz, A. J. (2003). Subsidio agrario en el marco regional de Extremadura. En J. M. Cansino Muñoz-Repiso (Ed.), *El campo andaluz y extremeño: la protección social agraria* (pp. 83–108). Madrid: Consejo Económico y Social.
- Balbo, L. (1994). La doble presencia. En C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 503–514). Barcelona: Icaria - FUHEM.
- Banki, S. (2013). Precarity of place: a complement to the growing precariat literature. *Global Discourse*, 3(3–4), 450–463. <http://doi.org/10.1080/23269995.2014.881139>
- Banyuls Llopis, J., Cano Cano, E., Pitxer i Campos, J. V., y Sánchez, A. (2003). Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar. *Sociología Del Trabajo*, (47), 75–106.
- Bauman, Z. (2015). *Modernidad líquida* (1ª ed. 15ª). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Baylos Grau, A. P. (2012). Una reforma laboral clasista. *Página Abierta*, (219), 28.
- Baylos Grau, A. P. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012. *Revista de Derecho Social*, (61), 19–42. Recuperado de <http://celds.uclm.es/celds/resources/source/02>. Antonio Baylos_rds61.pdf
- Bazin, L. (2013). La sociologie des travailleurs algériens de Pierre Bourdieu en regard d'une ethnologie du présent. *At-Tadwin. Revue Annuelle Pour Les Études de Philosophie, Sciences Sociales et Humaines, Sciences de l'information et de La Traduction*, (5), 31–45.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.

- Beck, U. (2008). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beechey, V. (1994). Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales. En C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (p. 556). Madrid: Icaria.
- Beltrán Villalba, M. (1986). Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social. En M. García Ferrando, J. Ibañez Alonso, y F. R. Alvira Martín (Eds.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (1ª, pp. 17–29). Madrid: Alianza Editorial.
- Beltrán Villalba, M. (1994). Cinco vías de acceso a la realidad social. En M. García Ferrando, J. Ibañez Alonso, y F. R. Alvira Martín (Eds.), *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación* (2ª, pp. 19–49). Madrid: Alianza Editorial.
- Beneyto i Calatayud, P. J., de Alòs-Moner Vila, R., Jódar, P., y Vidal, S. (2016). La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias. *Sociología Del Trabajo*, (87), 25–44.
- Berger, J., y Offe, C. (1992). El futuro del mercado de trabajo. Notas acerca de la necesidad de complementar un fracasado principio de alocaación. En C. Offe (Ed.), *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro* (pp. 101–133). Madrid: Alianza.
- Berger, P. L., y Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bianchi, M. (1994). Más allá del “doble trabajo.” En C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 491–502). Barcelona: Icaria - FUHEM.
- Bilbao, A. (1992). La transición política y los sindicatos. *Cuadernos de Relaciones*

Laborales, 1, 105. <http://doi.org/>-

Bilbao, A. (1999). *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Catarata.

Bilbao, A. (2000a). La economía como norma social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (16), 37–58. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0000120037A>

Bilbao, A. (2000b). Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y Sociedad*, (34), 69–81.

Bluestone, B., y Harrison, B. (1988). The Growth of Low-Wage Employment: 1963-86. *The American Economic Review*, 78(2), 124–128. <http://doi.org/10.2307/20079849>

Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764–786. <http://doi.org/10.1177/0891243211424741>

Boltanski, L., y Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Bourdieu, P. (1962). La hantise du chômage chez l'ouvrier algérien: prolétariat et système colonial. *Sociologie Du Travail*, 4(4), 313–331. <http://doi.org/10.3406/sotra.1962.1114>

Bourdieu, P. (1999a). Actualmente, la precariedad está en todas partes. En *Contrafuegos* (pp. 120–128). Barcelona: Anagrama.

Bourdieu, P. (1999b). El movimiento de los parados, un milagro social. En *Contrafuegos* (pp. 129–132). Barcelona: Anagrama.

Bourdieu, P. (1999c). La mano izquierda y la mano derecha del Estado. En *Contrafuegos* (pp. 11–26). Barcelona: Anagrama.

Bourdieu, P. (2001). Unificar para dominar mejor. En *Contrafuegos 2* (pp. 101–118).

Barcelona: Anagrama.

Bourdieu, P., Darbel, A., Rivet, J.-P., y Seibel, C. (1963). *Travail et travailleurs en Algérie*. Paris, La Haye, New York, The Hague: Editions Mouton.

Bowles, S. (2004). *Microeconomics: behavior, institutions and evolution*. Princeton (New Jersey): Princeton University Press.

Boyer, R. (1986). La búsqueda de una nueva relación salarial: difícil y contradictoria, pero esencial. En R. Boyer (Ed.), *La flexibilidad del trabajo en Europa: un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985* (pp. 313–337). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Boyer, R. (2014). *Los mundos de la desigualdad: un análisis a partir de la teoría de la regulación y una respuesta a Thomas Piketty*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Octubre.

Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolístico*. México: Nuestro Tiempo.

Braverman, H. (1987). *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX* (8ª). México, D. F.: Nuestro Tiempo.

Breman, J., y van der Linden, M. (2014). Informalizing the economy: The return of the social question at a global level. *Development and Change*, 45(5). <http://doi.org/10.1111/dech.12115>

Briales Canseco, Á. (2017). Emprendedores fracasados: individualización neoliberal en los discursos sobre el desempleo. *Recerca: Revista de Pensament i Anàlisi*, (20), 79–104. Recuperado de <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/recerca/article/view/2188/2082>

Bustelo Gómez, P. (1994). El enfoque de la regulación en economía: una propuesta renovadora. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (4), 149–163. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9494120149A/326>

- Cachón Rodríguez, L. (1997). Dispositivos para la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en España (1975-1994). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (11), 81–116. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9797220081A>
- Cachón Rodríguez, L. (2002). La formación de la “España inmigrante”: mercado y ciudadanía. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (97), 95–126. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_097_06.pdf
- Cachón Rodríguez, L. (2009). *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.
- Caire, G. (1982). Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie Du Travail*, 24(2), 135–158. <http://doi.org/10.3406/sotra.1982.1875>
- Calderón, J. A. (2008). Trabajo, subjetividad y cambio social: rastreando el trabajo emocional de las teleoperadoras. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), 91–119. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0808220091A/32257>
- Calderón, J. A., y López Calle, P. (2010). Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. *Sociología Del Trabajo*, (68), 3–26.
- Calle Collado, A., Gallar Hernández, D., y Candón-Mena, J. (2013). Agroecología política: la transición social hacia sistemas agroalimentarios sustentables. *Revista de Economía Crítica*, (16), 244–277.
- Cano Cano, E. (2000). Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral. En E. Cano Cano, A. Bilbao, y G. Standing (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 25–68). Alzira (Valencia): Germania.
- Cano Cano, E. (2007). La extensión de la precariedad laboral como norma social. *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, (29), 117–138. Recuperado de <http://www.sociedaduytopia.es/images/revistas/29/29.pdf>

- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Casal Bataller, J. (1985). La transició al món dels adults com objecte d'estudi. *Papers. Revista de Sociologia*, 25(0), 63. <http://doi.org/10.5565/rev/papers/v25n0.1431>
- Casal Bataller, J. (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, 295–316.
- Casal Bataller, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 11(0), 19. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9797220019A>
- Casal Bataller, J. (1999). Modalidades de transición profesional y precarización del empleo. En L. Cachón (Ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo* (pp. 151–180). Valencia: Germania.
- Casal Bataller, J., Masjuan i Codina, J. M., y Planas, J. (1988). Elementos para un análisis sociológico de la transición a la vida adulta. *Política y Sociedad*, (1), 97–104. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO8888110097A>
- Casal Bataller, J., Merino, R., y García, M. (2011). Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes. *Papers: Revista de Sociología*, 96(4), 1139–1162. <http://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n4.167>
- Casal, J., García, M., Merino, R., y Quesada, M. (2006). Cambios en las modalidades de transición en los países del capitalismo informacional. *Papers. Revista de Sociologia*, 79(79), 195. <http://doi.org/10.5565/rev/papers/v79n0.832>
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Castel, R. (2006). Crítica social. Radicalismo o reformismo político. En R. Castel, G.

- Rendueles, J. Donzelot, y F. Álvarez-Uría (Eds.), *Pensar y resistir . La sociología crítica después de Foucault* (pp. 7–26). Madrid: Círculo de Bellas Artes.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castells, M. (1997). *La era de la información: la sociedad red*. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (2001). La transformación del trabajo y del empleo en la sociedad red. En M. Carnoy (Ed.), *El trabajo flexible en la era de la información* (pp. 9–13). Madrid: Alianza.
- Castilla, E. J., y Benard, S. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–576.
- Castillo Alonso, J. J. (2010). Del trabajo, otra vez, a la sociedad: sobre el estudio de todas las formas de trabajo. *Sociología Del Trabajo*, (68), 81–101.
- Castillo, J. J. (1996). *Sociología del Trabajo. Un proyecto docente*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Castillo, J. J., y López Calle, P. (2003). *Los obreros del Polo: una cadena de montaje en el territorio*. Madrid: Editorial Complutense.
- Cavalcanti, J. S. B. (2015). Globalization of Food and Labor: Challenges for Sociology. *Sociologies in Dialogue*, 1(1), 64–78. <http://doi.org/10.20336/sid.v1i1.16>
- Cavalcanti, J. S. B., y Bendini, M. I. (2014). Globalization and change in labor relations in fruit regions of Brazil and Argentina. En A. Bonanno y J. S. B. Cavalcanti (Eds.), *Labor relations in globalized food* (pp. 3–32). Bingley, UK: Emerald Group. <http://doi.org/10.1108/S1057-192220140000020001>
- Cavalcanti, J. S. B., y Bonanno, A. (2014). Labor between exploitation and resistance. En A. Bonanno y J. S. B. Cavalcanti (Eds.), *Labor relations in globalized food* (pp. 269–290). Bingley, UK: Emerald Group. <http://doi.org/10.1108/S1057->

192220140000020011

- CES. Consejo Económico y Social (2012). *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: Consejo Económico y Social. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>
- CIS. Centro de Investigaciones Sociológicas (2017). Barómetro de noviembre de 2017. Estudio 3195. Centro de Investigaciones Sociológicas. Recuperado de http://www.cis.es/cis/open/cm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14370
- Coffey, D., y Thornley, C. (2010). Legitimizing Precarious Employment: Aspects of the Post-Fordism and Lean Production Debates. En C. Thornley, S. Jefferys, y B. Appay (Eds.), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment*. Cheltenham (UK): Edwars Elgart. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.4337/9781849808095.00008>
- Coq Huelva, D. (2001). *Impactos económicos y territoriales de la reestructuración: la industria agroalimentaria en Andalucía*. Universidad de Sevilla. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=43714>
- Coq Huelva, D. (2002). Reestructuración y sistemas productivos locales en Andalucía. El caso de la industria agroalimentaria en el eje transversal central norte. *Sociología Del Trabajo*, (44), 97–123.
- Corcuff, P. (2013). *Las nuevas sociologías*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Coriat, B. (1993). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI.
- Coriat, B. (2001). *El taller y el cronometro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo XXI.
- Crouch, C. (2004). *Posdemocracia*. Madrid: Taurus.
- Dahrendorf, R. (1971). *Sociedad y libertad*. Madrid: Tecnos.

- de Alòs-Moner y Vila, R., Jódar, P., Beneyto i Calatayud, P. J., y Vidal, S. (2013). La dinámica afiliativa sindical y las trayectorias de sus miembros. *Política y Sociedad*, 50(3), 1065–1096. http://doi.org/10.5209/rev_POSO.2013.v50.n3.41602
- De la Garza Toledo, E. (2000). Fin del trabajo o trabajo sin fin. En E. De la Garza Toledo (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 755–773). México, D. F.: El Colegio de México.
- De la Garza Toledo, E., Celis Ospina, J. C., Olivo Pérez, M. A., y Retamozo Benítez, M. (2007). Crítica de la razón para-post moderna (Sennet, Bauman, Beck). *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 12(19), 9–38.
- Del Bono Maldonado, A. (2000). Call centers, ¿el trabajo del futuro? *Sociología Del Trabajo*, (39), 3–32.
- Delgado Cabeza, M., y Gavira Álvarez, L. (2006). Agricultura y trabajo rural en la globalización. *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, (211), 21–62.
- Doeringer, P. B., y Piore, M. J. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social.
- Duarte Quapper, C. (2015). *El adultocentrismo como paradigma y sistema de dominio. Análisis de la reproducción de imaginarios en la investigación social chilena sobre lo juvenil*. Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/377434>
- Durkheim, E. (1987). *La división del trabajo social*. Torrejón de Ardoz (Madrid): Akal.
- Durkheim, É. (1982). *Las reglas del método sociológico*. Barcelona: Orbis.
- Duverger, M. (1980). *Métodos de las ciencias sociales* (11th ed.). Barcelona: Ariel.
- Elster, J. (1989). Social Norms and Economic Theory. *The Journal of Economic Perspectives*, 3(4), 99–117. Recuperado de www.jstor.org/stable/1942912

- Elster, J. (1995). *Tuercas y tornillos: una introducción a los conceptos básicos de las ciencias sociales*. Barcelona: Gedisa.
- Elster, J. (1998). Emotions and Economic Theory. *Journal of Economic Literature*, 36(1), 47–74. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2564951>
- Elster, J. (2005). En favor de los mecanismos. *Sociológica*, 20(57), 239–273. Recuperado de <http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/309>
- Elster, J. (2010). *La explicación del comportamiento social: más tuercas y tornillos para las ciencias sociales*. Barcelona: Gedisa.
- Entrena-Durán, F., y Jiménez-Díaz, J. F. (2014). Values and Strategies in the Greenhouse Family Farmers of the Andalusian Southeast. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (147), 21–52. <http://doi.org/10.5477/cis/reis.147.21>
- Entrena Durán, F. (2007). Desigualdades territoriales en Andalucía. *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, (29), 61–86.
- Entrena Durán, F., y Gómez Mateos, J. (2000). Globalization and socio economic restructurings in Andalusia: Challenges and possible alternatives. *European Sociological Review*, 16(1), 93–114.
- España. (1976). Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Boletín Oficial del Estado, 96, 1976-8373. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>
- España. (1977). Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 58, 1977-6061. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>
- España. (1978). Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 311, 1978-31229. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

España. (1980a). Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. Boletín Oficial del Estado, 250, 1980-22502. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-22502>

España. (1980b). Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 64, 1980-5683. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

España. (1983). Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días. Boletín Oficial del Estado, 155, 1983-18136. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-18136>

España. (1984a). Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, por la que se modifica el título II de la Ley 51/1980, de 8 de octubre. Boletín Oficial del Estado, 186, 1984-17435. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17435>

España. (1984b). Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 186, 1984-17436. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17436>

España. (1984c). Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo. Boletín Oficial del Estado, 269, 1984-24873. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-24873>

España. (1984d). Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial. Boletín Oficial del Estado, 269, 1984-24875. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-24875>

España. (1985). Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín

Oficial del Estado, 189, 1985-16660. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-16660>

España. (1992a). Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. Boletín Oficial del Estado, 186, 1992-18488. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1992-18488>

España. (1992b). Real Decreto-ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo. Boletín Oficial del Estado, 84, 1992-7714. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1992-7714

España. (1994a). 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. Boletín Oficial del Estado, 122, 1994-11610. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11610>

España. (1994b). Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Boletín Oficial del Estado, 131, 1994-12554. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>

España. (1994c). Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. Boletín Oficial del Estado, 313, 1994-28968. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-28968>

España. (1994d). Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 154, 1994-14960. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-14960>

España. (1995a). Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación. Boletín Oficial del Estado, 22, 1995-2046. Recuperado de

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-2046>

España. (1995b). Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 75, 1995-7730. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>

España. (1997a). Ley 60/1997, de 19 de diciembre, de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial. Boletín Oficial del Estado, 304, 1997-27394. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-27394>

España. (1997b). Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. Boletín Oficial del Estado, 312, 1997-27989. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-27989>

España. (1997c). Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Boletín Oficial del Estado, 118, 1997-10693. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-10693>

España. (2002). Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Boletín Oficial del Estado, 125, 2002-10097. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2002/05/25/pdfs/A18781-18795.pdf>

España. (2006). Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. Boletín Oficial del Estado, 141, 2006-10562. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10562>

España. (2007). Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado, 166, 2007-13409. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

- España. (2010). Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 147, 2010-9542. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9542>
- España. (2011a). Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 184, 2011-13242. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>
- España. (2011b). Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. Boletín Oficial del Estado, 208, 2011-14220. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-14220>
- España. (2011c). Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Boletín Oficial del Estado, 139, 2011-10131. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-10131>
- España. (2012a). Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 311, 2012-15596. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-15596>
- España. (2012b). Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, 36, 2012-2076. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>
- España. (2013a). Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Boletín Oficial del Estado, 185, 2013-8556. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-8556>
- España. (2013b). Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Boletín Oficial del Estado, 305, 2013-13426. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13426>

España. (2013c). Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Boletín Oficial del Estado, 47, 2013-2030. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-2030>

España. (2013d). Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Boletín Oficial del Estado, 65, 2013-2874. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-2874>

España. (2014). Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Boletín Oficial del Estado, 52, 2014-2219. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-2219>

España. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España: Boletín Oficial del Estado, 255, 2015-11430. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del estado del bienestar*. Valencia: Edicions Alfons El Magnànim.

Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías post-industriales*. Madrid: Ariel.

Finkel Morgenstern, L. (1995). *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.

Fisher, L. H. (1951). The Harvest Labor Market in California. *The Quarterly Journal of Economics*, 65(4), 463–491. <http://doi.org/10.2307/1882576>

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). London: Palgrave Macmillan UK. http://doi.org/10.1057/9781137304483_4
- Fleming, P. (2014). Review Article: When ‘life itself’ goes to work: Reviewing shifts in organizational life through the lens of biopower. *Human Relations*, 67(7), 875–901. <http://doi.org/10.1177/0018726713508142>
- Fontana Lázaro, J. (2011). *Por el bien del imperio. Una historia del mundo desde 1945*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Fraser, N. (2015). El capital y los cuidados. *New Left Review*, (100), 111–132. Recuperado de newleftreview.es/article/download_pdf?id=3191&language=es
- Friedmann, G. (1963). El objeto de la sociología del trabajo. En G. Friedmann y P. Naville (Eds.), *Tratado de sociología del trabajo* (pp. 13–36). México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Friedmann, G., y Naville, P. (1963). *Tratado de sociología del trabajo*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Furlong, A., y Cartmel, F. (2007). *Young people and social change. New perspectives* (Segunda). Maidenhead: Open University Press - McGraw-Hill Education.
- García Calavia, M. A. (2009). ¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo? *Sociología Del Trabajo*, (67), 39–70.
- García Calavia, M. A., y Rigby, M. (2016). Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva. *Sociología Del Trabajo*, (87), 7–24.
- García de Polavieja, J. (2003). *Estables y precarios: desregularización laboral y estratificación social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García de Polavieja, J. (2006). ¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada. *Reis: Revista Española de Investigaciones*

Sociológicas, (113), 77–105. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_113_051168335405136.pdf

García Montalvo, J., y Peiró, J. M. (1999). *Capital Humano, el mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*. Valencia: Fundación Bancaja.

Gertel, J., y Sippel, S. R. (2014). Seasonality and temporality in intensive agriculture. En J. Gertel y S. R. Sippel (Eds.), *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture. The Social Costs of Eating Fresh* (pp. 3–22). Abingdon (UK): Routledge .

Gintis, H. (1983). La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista. En L. Toharia Cortés (Ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 157–191). Madrid: Alianza.

Gómez García, F., y Prieto Rodríguez, M. (2003). Subsidio agrario y mercado de trabajo en Andalucía. En J. M. Cansino Muñoz-Repiso (Ed.), *El campo andaluz y extremeño: la protección social agraria* (pp. 53–82). Madrid: Consejo Económico y Social.

Gómez Urdáñez, G. (2002). Doctrinas y realidades. Los Frenos a la liberalización de la propiedad en España, 1835-1855. *Historia Agraria*, (27), 133–163. Recuperado de [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/132113/2002%252c 27%252c 133-166.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/132113/2002%252c%27%252c%20133-166.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González Rodríguez, J. J. (1990). El desempleo rural en Andalucía y Extremadura. *Agricultura y Sociedad*, (54), 229–266.

González Rodríguez, J. J., y Gómez Benito, C. (2000). Profesion e identidad en la agricultura familiar española. *Revista Internacional de Sociología*, (27), 41–69. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4526533>

González Rodríguez, J. J., y Gómez Benito, C. (2002). Una nota sobre la evolución del mercado de trabajo agrario. En C. Gómez Benito y J. J. González Rodríguez (Eds.), *Agricultura y sociedad en el cambio de siglo* (pp. 451–458). Madrid:

McGraw-Hill España.

Gordon, D. M., Edwards, R., y Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Gorz, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema.

Gouldner, A. W. (1973). *La crisis de la sociología occidental*. Buenos Aires: Amorrortu.

Gramsci, A. (2000). *Cuadernos de la cárcel - Tomo 6*. México D. F.: Ediciones Era / Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Guamán Hernández, A. (2013). De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario. *Anuario de La Facultad de Derecho*, (6), 103–136.

Guamán Hernández, A., y Sánchez, J. M. (2017). Cuarenta años de Constitución del Trabajo: historia de un proceso deconstituyente. *Ius fugit: Revista interdisciplinaria de estudios histórico-jurídicos*, (20), 183-246. Recuperado de <https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/36/30/07guamansanchez.pdf>

Hall, S. (1988). *The Hard Road to Renewal. Thatcherism and the Crisis of the Left*. London: Verso.

Harrison, B., y Bluestone, B. (1988). *The Great U-Turn: corporate restructuring and the polarizing of America*. New York: Basic Books.

Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.

Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.

Hernández Nieto, J. A. (2010). La desnaturalización del trabajador autónomo: el

autónomo dependiente. *Revista Universitaria de Ciencias Del Trabajo*, (11), 177–194. Recuperado de <https://revistasocialesyjuridicas.files.wordpress.com/2010/09/03-tl-07.pdf>

Hollis, M. (1998). *Filosofía de las ciencias sociales*. Barcelona: Ariel.

Huffman, W. E. (2001). Human capital: Education and agriculture. En G. C. Gardner, Bruce L. Rausser (Ed.), *Handbook of Agricultural Economics* (Vol. 1, pp. 333–381). Ámsterdam: Elsevier. [http://doi.org/10.1016/S1574-0072\(01\)10010-1](http://doi.org/10.1016/S1574-0072(01)10010-1)

Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.

Hyman, R. (1987). Strategy or Structure? Capital, Labour and Control. *Work, Employment and Society*, 1(1), 25–55. <http://doi.org/10.1177/0950017087001001004>

ILOSTAT. (2018). Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/ilostat>

INE. Instituto Nacional de Estadística (2018a). Encuesta de Estructura Salarial. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

INE. Instituto Nacional de Estadística (2018b). Encuesta de Población Activa. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Izquierdo Escribano, A. (2000). El proyecto migratorio de los indocumentados según género. *Papers. Revista de Sociologia*, 60, 225. <http://doi.org/10.5565/rev/papers/v60n0.1040>

Jacoby, S. M. (1988). El desarrollo de los mercados internos de trabajo en las empresas

industriales americanas. En P. Osterman (Ed.), *Los mercados internos de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Jaén García, M. (2003). Mercado de trabajo e inmigración en España. Especial referencia al caso andaluz. En J. M. Cansino Muñoz-Repiso (Ed.), *El campo andaluz y extremeño: la protección social agraria* (pp. 179–199). Madrid: Consejo Económico y Social.

Jódar, P., Alós, R., Beneyto i Calatayud, P. J., y Vidal, S. (2017). La gran recesión de 2007 y sus efectos sobre la afiliación sindical. El caso de CCOO de Cataluña. *Arxius de Sociologia*, (36–37), 61–73. Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/66747/6431784.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jódar, P., Alós, R., Beneyto, P., y Vidal, S. (2018). La representación sindical en España: cobertura y límites. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 15–34. <http://doi.org/10.5209/CRLA.59555>

Jódar, P., de Alòs-Moner Vila, R., y Vidal, S. (2009). Por qué los afiliados al sindicato se dan de baja. Un estudio de la desafiliación a partir de CCOO de Cataluña. *Sociología Del Trabajo*, (65), 31–52.

Jódar, P., Martín Artiles, A., y de Alòs-Moner Vila, R. (2004). El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación. *Papers: Revista de Sociología*, (72), 113–144. <http://doi.org/10.5565/rev/papers/v72n0.1128>

Jones, D. T., y Womack, J. P. (2012). *Lean Thinking*. Barcelona: Gestión 2000.

Jonna, R. J., y Foster, J. B. (2016). Marx's Theory of Working-Class Precariousness. *Monthly Review*, 67(11 (April)). Recuperado de <https://monthlyreview.org/2016/04/01/marxs-theory-of-working-class-precariousness/>

- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74 (1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs*. Nueva York: Fundación Russell Sage.
- Kerr, C. (1985a). La balcanización de los mercados de trabajo. En C. Kerr (Ed.), *Mercados de trabajo y determinación de los salarios* (pp. 39–59). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Kerr, C. (1985b). Los mercados de trabajo: sus características y consecuencias. En C. Kerr (Ed.), *Mercados de trabajo y determinación de los salarios* (pp. 39–59). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Kessler-Harris, A. (2001). *In Pursuit of Equity: Women, Men, and the Quest for Economic Citizenship in Twentieth-Century America*. New York: Oxford University Press.
- Kochan, T. A., Katz, H. C., y McKersie, R. B. (1993). *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Köhler, H.-D. (2001). La máquina que cambió el mundo cumplió diez años: el debate sobre la "producción ligera". *Sociología Del Trabajo*, (41), 75–100.
- Köhler, H.-D., y Martín Artiles, A. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (3ª). Collado Villalba (Madrid): Delta Publicaciones.
- Lacalle Sousa, D. (2006). *La clase obrera en España. Continuidades, transformaciones, cambios*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Lacalle Sousa, D. (2009). *Trabajadores precarios, trabajadores sin derechos*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Lange, P., Ross, G., y Vannicelli, M. (1991). *Sindicatos, cambio y crisis: la estrategia*

sindical en Francia y en Italia y la economía política de 1945 a 1980. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Langreo Navarro, A. (2003). El mercado de trabajo en la agricultura española. En J. M. Cansino Muñoz-Repiso (Ed.), *El campo andaluz y extremeño: la protección social agraria* (pp. 21–52). Madrid: Consejo Económico y Social.

Laparra Navarro, M. (2006). *La construcción del empleo precario: dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Cáritas Española.

Lévi-Strauss, C. (1971). Introducción a la obra de Marcel Mauss. En M. Mauss (Ed.), *Sociología y antropología* (pp. 13–42). Madrid: Tecnos.

Lévi-Strauss, C. (1979). *Antropología estructural*. México D. F.: Siglo XXI.

Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419. <http://doi.org/10.1177/1035304617722943>

Lichtenstein, N. (2010). In the Age of Wal-Mart: Precarious Work and Authoritarian Management in the Global Supply Chain. En C. Thornley, S. Jefferys, y B. Appay (Eds.), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment*. Cheltenham (UK): Edwars Elgart. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.4337/9781849808095.00006>

Lipietz, A. (1987). *Mirages and Miracles: Crisis in Global Fordism*. London: Verso.

Lipset, S. M. (1977). *El hombre político. Las bases sociales de la política*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires.

López Calvo, L., Aja Valle, J., y López Calvo, A. (2017). Las políticas educativas de fomento del trabajo y la cultura emprendedora en Europa: el caso de Andalucía (España). *Rev. Cent. Estud. Sociol. Trab.*, (9), 83–102. Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/?c=revcesot&a=d&d=revcesot_n9_04

- Martín Artiles, A., y Miguélez, F. (1999). Entre la vida cotidiana y las transformaciones del trabajo. *Papers. Revista de Sociologia*, 59(0), 85. <http://doi.org/10.5565/rev/papers/v59n0.1258>
- Martín Criado, E. (1999). El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución. En *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo* (pp. 15–47). Benicull de Xúquer (Valencia): Germanía.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F., y García Murcia, J. (2018). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Martínez Alier, J. (1968). *La estabilidad del latifundismo*. París: Ruedo Ibérico.
- Martínez Dhier, A. (2009). La igualdad jurídica de todos los individuos ante la Ley: “la vagancia” en la Constitución de Cádiz. *Revista de La Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, I*, 51–71.
- Martínez González-Tablas, A. (2007). *Economía política mundial I: las fuerzas estructurantes*. Barcelona: Ariel.
- Martínez Hernández, M. C. (2006). *La Sociedad Obrera Gremial UGT de Pozoblanco: 1900-1936*. Córdoba: Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía. Recuperado de <http://www.fudepa.org/FudepaWEB/Publicaciones/SociedadObreraUGTP/SociedadObreraUGTP.aspx>
- Marx, K. (1970). *El capital. Crítica de la economía política. Tomo I*. Madrid: EDAF.
- Marx, K. (1980). *Teorías sobre la plusvalía I*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K., y Engels, F. (1975). Manifiesto del Partido Comunista. En K. Marx y F. Engels (Eds.), *Obras escogidas I* (pp. 13–55). Madrid: Akal.
- Masjuan i Codina, J. M., Planas, J., y Casal Bataller, J. (1990). La inserción social de

los jóvenes. *Revista de Educación*, (293), 109–122. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/147167>

Mata Olmo, R. (2002). Agricultura y sociedad en el cambio de siglo. En C. Gómez Benito y J. J. González Rodríguez (Eds.), *Agricultura y sociedad en el cambio de siglo*. Madrid: McGraw-Hill de España.

Mauss, M. (1971). Ensayo sobre los dones. Motivo y forma de cambio en las sociedades primitivas. En M. Mauss (Ed.), *Sociología y antropología* (pp. 155–268). Madrid: Tecnos.

McMichael, P. (2014). *Food regimes and agrarian questions*. Rugby, UK: Practical Action Publishing. <http://doi.org/10.3362/9781780448794>

Means, A. J. (2017). Generational Precarity, Education, and the Crisis of Capitalism: Conventional, Neo-Keynesian, and Marxian Perspectives. *Critical Sociology*, 43(3), 339–354. <http://doi.org/10.1177/0896920514564088>

Merton, R. K. (2002). La división del Trabajo Social de Durkheim. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (99), 201–212. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_099_11.pdf

Mésini, B. (2010). Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture: Flexibility and Insecurity in a Sector Under Pressure. En C. Thornley, S. Jefferys, y B. Appay (Eds.), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment*. Cheltenham (UK): Edwars Elgart. <http://doi.org/10.4337/9781849808095.00011>

Mies, M. (2014). *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour* (3ª). London: Zed Books.

Miguélez Lobo, F., y Prieto Rodríguez, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46(1–2), 275–287.

Miyar-Busto, M., y Muñoz-Comet, J. (2018). Inmigrantes sucesivos en el mercado de

trabajo español: trayectorias migratorias y capital de movilidad. *Revista Internacional de Sociología*, 76(1), 088.
<http://doi.org/10.3989/ris.2018.76.1.15.192>

Monlau, P. F., y Joaquim, S. (1984). *Condiciones de vida y trabajo obrero en España a mediados del siglo XIX*. Barcelona: Anthropos.

Moral, F. (1999). Los desempleados en la unidad familiar: proveedores y dependientes. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (86), 153–184.
Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_086_09.pdf

Moyano Estrada, E. (1997). Acción colectiva y organizaciones profesionales agrarias en España. En *Agricultura y sociedad en la España contemporánea, 1997* (pp. 773–795). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

MTI. Ministerio de trabajo e Inmigración (2010). *Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Año 2010*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Recuperado de <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Ecvt/welcome.htm>

MTMSS. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018a). Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/index.htm

MTMSS. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018b). Estadísticas del mercado de trabajo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm

Murillo, M. V. (1997). La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo Económico*, 37(147), 419. <http://doi.org/10.2307/3467188>

- Narotzky, S. (1988). *Trabajar en familia: mujeres, hogares y talleres*. Valencia: Edicions Alfons El Magnànim, Institució Valenciana d'Estudis i Investigació.
- Narotzky, S. (2004). *Antropología económica: nuevas tendencias*. Barcelona: Melusina.
- Narotzky, S., y Smith, G. (2006). *Immediate Struggles: People, Power, and Place in Rural Spain*. Berkeley: University of California Press.
- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers: Revista de Sociología*, (68), 141–168. <http://doi.org/10.5565/rev/papers/v68n0.1445>
- Noguera, J. A. (2003). ¿Quién teme al individualismo metodológico? Un análisis de sus implicaciones para la teoría social. *Papers: Revista de Sociología*, (69), 101–132. <http://doi.org/10.5565/rev/papers/v69n0.1285>
- Offe, C., y Hinrichs, K. (1992). Economía social del mercado de trabajo: los desequilibrios de poder primario y secundario. En C. Offe (Ed.), *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro* (pp. 52–100). Madrid: Alianza.
- Offe, C., y Wiesenhal, H. (1992). Dos lógicas de acción colectiva. En C. Offe (Ed.), *La gestión política* (pp. 47–112). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ohno, T. (1988). *Toyota Production System: Beyond Large-Scale Production*. Portland: Productivity Press.
- OIT. Organización Internacional del Trabajo (2016). *Key Indicators of the Labour Market (KILM)* (Ninth). Geneve: International Labour Organization. Recuperado de https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_498929/lang--en/index.htm
- Oliva Serrano, J., Iso Tinoco, A., y Feliu Martínez, R. (2012). Trabajo fluido y ciudad desigual. Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento. *Sociología Del Trabajo*, (75), 53–72.

- Osterman, P. (1988). La naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo. En P. Osterman (Ed.), *Los mercados internos de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pazos Morán, M. (2011). Roles de género y políticas públicas. *Sociología Del Trabajo*, 0(73), 5–23. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/55571>
- Pedreño, A., Gadea, E., y De Castro, C. (2014). Labor, gender and political conflicts in the global agri-food system: the case of the agri-export model in Murcia, Spain. En A. Bonanno y J. S. B. Cavalcanti (Eds.), *Labor relations in globalized food* (pp. 193–214). Bingley, UK: Emerald Group.
- Pedreño Cánovas, A. (1998). Taylor y Ford en los campos. Trabajo, género y etnia en el cambio tecnológico y organizacional de la agricultura industrial murciana. *Sociología Del Trabajo*, (35), 25–56.
- Pedreño Cánovas, A. (1999). *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales: Estrategias familiares y nomadismo laboral en la ruralidad murciana*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Pedreño Cánovas, A. (2013). ¿Qué tipo de “refugio” es la agricultura para los trabajadores inmigrantes en estos tiempos de crisis? *Anuario de Relaciones Laborales En España*, (4), 272–273.
- Pérez de Guzmán Padrón, S., y Prieto Rodríguez, C. (2015). Políticas empresariales de mano de obra y configuración social del empleo en España. Una aproximación desde los trabajos de investigación sociológica. *Revista Internacional de Sociología*, 73(2), 1–13. <http://doi.org/10.3989/ris.2013.07.31>
- Pérez Yruela, M., y Sánchez López, A. J. (1984). Aproximación al estudio del trabajo agrícola: la recogida de aceituna al “Buen Común.” *Agricultura y Sociedad*, (30), 37–64.

- Petras, J. (1996). Padres e hijos: dos generaciones de trabajadores españoles. *Ajoblanco*, (3), 13–82.
- Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. En C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (p. 556). Madrid: ICARIA.
- Piketty, T. (2014). *El Capital en el siglo XXI*. Madrid: Fondo de Cultura Económica de España.
- Piore, M. J. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 193–221). Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Piore, M. J. (2002). Thirty Years Later: Internal Labor Markets, Flexibility and the New Economy. *Journal of Management and Governance*, 6(4), 271–279. <http://doi.org/10.1023/A:1021212904674>
- Piore, M. J., y Sabel, C. F. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Polanyi, K. (1989). *La gran transformación: crítica del liberalismo económico*. Madrid: Ediciones de La Piqueta.
- Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. de la Garza Toledo (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 511–539). México, D. F.: Colegio de México, FLACSO, UAM y Fondo de Cultura Económica.
- Prieto Rodríguez, C. (1989). ¿Mercado de trabajo? *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (47), 177–192. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_047_07.pdf
- Prieto Rodríguez, C. (1994). *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.
- Prieto Rodríguez, C. (1999). Globalización económica, relación de empleo y cohesión

social. *Papers. Revista de Sociologia*, 58(0), 13.
<http://doi.org/10.5565/rev/papers.1981>

Prieto Rodríguez, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, (168–169), 89–106.

Prieto Rodríguez, C. (2007). Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social. *Papeles Del CEIC*, 2007(1), 1–28. Recuperado de <http://www.ehu.es/ojs/index.php/papelesCEIC/article/view/12197>

Prieto Rodríguez, C., Arnal Sarasa, M., Caprile Elola-Olaso, M., y Potrony Hernando, J. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Prieto Rodríguez, C., y Pérez de Guzmán Padrón, E. S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normativa social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (141), 113–132.
<http://doi.org/10.5477/cis/reis.141.113>

Pugliese, E. (2000). Qué es el desempleo. *Política y Sociedad*, (34), 59–68. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0000230059A>

Pumares Fernández, P. (1993). Problemática de la inmigración marroquí en España. *Política y Sociedad*, (12), 139–148.

Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados*. Barcelona: Icaria y FUHEM.

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.

Rivas Rivas, A. M. (2004). Del trabajo como valor de inscripción social al trabajo como factor de desestructuración social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del estado español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(2), 63–82.

- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers y J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1–16). Geneva (Switzerland): International Labour Organisation.
- Rojo Torrecilla, E. (1990). El sindicalismo ante los cambios en el mercado de trabajo y en la composición de la clase trabajadora. *Política y Sociedad*, (5), 31–44. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO9090120031A/30627>
- Rubery, J. (1989). Precarious forms of work in the United Kingdom. En G. Rodgers y J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 49–73). Geneva (Switzerland): International Labour Organisation.
- Rubery, J. (2015). Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. *Employee Relations*, 37(6), 633–644. <http://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0067>
- Rubio Arribas, F. J. (2013). Factores sociológicos de “la discriminación sociolaboral.” *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 35(3), 189–199. http://doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.v35.n3.42202
- Sánchez López, A. J. (1979). Los modelos de uso de fuerza de trabajo agrícola en la campiña del Guadalquivir. *Sociología Del Trabajo*, (1), 87–100.
- Sánchez López, A. J. (1980). La eventualidad, rasgo básico del trabajo en una economía subordinada. El caso del campo andaluz. *Sociología Del Trabajo*, (3–4), 97–128.
- Sánchez López, A. J. (1992). Incertidumbres y cambios en el sector agrario andaluz. *Revista de Estudios Regionales*, (33), 227–262.
- Sánchez Moreno, E. (2004). *Jóvenes: la nueva precariedad laboral*. Madrid: Secretaría

Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

Santos Ortega, A., y Poveda Rosa, M. (2001). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Santos Ortega, J. A. (2003). La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción s de Relaciones Laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21(1), 107–128.

Santos Ortega, J. A. (2008). Las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo. *Arxius de Ciéncies Socials*, (18), 25–37.

Santos Ortega, J. A., y Serrano Pascual, A. (2006). El giro copernicano del desempleo actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 9–19.

Sayer, A. (1986). New developments in manufacturing: the just-in-time system. *Capital & Class*, 10(3), 43–72. <http://doi.org/10.1177/030981688603000105>

Semler, R. (1993). *Radical: el éxito de una empresa sorprendente*. Barcelona: Plaza & Janés.

SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal (2018). Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/index.html

Serrano Pascual, A. (1999). Juventud como déficit, juventud como modelo: La construcción de la transición laboral de los jóvenes. En L. Cachón Rodríguez (Ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo* (pp. 49–64). Benicull de Xúquer (Valencia): Germania.

Serrano Pascual, A. (2009). Regulación supranacional y despolitización del trabajo: el caso del paradigma de la activación. En E. Crespo, C. Prieto Rodríguez, y A. Serrano Pascual (Eds.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación* (pp. 259–290). Editorial Complutense.

- Sevilla Guzmán, E. (2006). *De la sociología rural a la agroecología*. Icaria Editorial.
- Sevilla Guzmán, E., y Soler Motiel, M. (2009). Del desarrollo rural a la agroecología. Hacia un cambio de paradigma. *Documentación Social*, (155), 23–39.
- Shalev, M. (1989). Mentiras, mentiras detestables y estadísticas de huelgas: medición de las tendencias del conflicto laboral. En C. Crouch y A. Pizzorno (Eds.), *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental a partir de 1968* (pp. 27–50). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Solow, R. M. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.
- Standing, G. (2000). Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil. En E. Cano Cano, G. Standing, y A. Bilbao (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 95–143). Alzira: Germania.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y presente.
- Svampa, M. (2008). *Los que ganaron: la vida en los countries y barrios privados* (Segunda). Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Taylor, F. W. (1986). *Management Científico*. Barcelona: Orbis.
- Toharia Cortés, L. (1986). Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España. En R. Boyer (Ed.), *La flexibilidad del trabajo en Europa: un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Toharia, L., y Cebrián, I. (2007). *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.
- Tsianos, V., y Papadopoulos, D. (2006). Precarity: A Savage Journey to the Heart of Embodied Capitalism. *Transversal Journal*, 2006(10). Recuperado de

<http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/en>

Tuñón de Lara, M. (1977). Modos de producción y clases sociales en la España contemporánea. En J. M. Blázquez, G. Anes, J. Valdeón, y M. Tuñón de Lara (Eds.), *Clases y conflictos sociales en la Historia* (pp. 115–133). Madrid: Cátedra.

Vallas, S., y Prener, C. (2012). Dualism, Job Polarization, and the Social Construction of Precarious Work. *Work and Occupations*.
<http://doi.org/10.1177/0730888412456027>

Vidal, S., de Alòs-Moner Vila, R., Beneyto i Calatayud, P. J., y Jódar, P. (2016). *La afiliación a CCOO. Evolución, estructura y trayectorias* (Informes No. 123). Madrid. Recuperado de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe123.pdf>

Visser, J. (2016). ICTWSS Data base (version 5.1). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. Recuperado de <http://uva-aias.net/en/ictwss>

Volberda, H. W. (1996). Toward the Flexible Form: How to Remain Vital in Hypercompetitive Environments. *Organization Science*, 7(4), 359–374.
<http://doi.org/10.1287/orsc.7.4.359>

Wadhwa, S., y Rao, K. S. (2002). Towards a proactive flexibility management view. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 3(2), 1–11. Recuperado de <http://giftsociety.org/download/gift-journal/3-2&3.pdf#page=4>

Wallerstein, I. M. (1983). Configuraciones y perspectivas de la economía-mundo capitalista. *Revista de Occidente*, (29), 67–86.

Wallerstein, I. M. (1988). *El capitalismo histórico*. México D. F.: Siglo XXI.

Wallerstein, I. M. (2005). *Análisis de sistemas-mundo*. México, D. F.: Siglo XXI.

Weber, M. (1964). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

- Weber, M. (1984a). *La acción social: ensayos metodológicos*. Barcelona: Península.
- Weber, M. (1984b). La ética protestante y el espíritu del capitalismo. En M. Weber (Ed.), *Ensayos sobre sociología de la religión* (pp. 11–202). Madrid: Taurus.
- Williams, C. C., y Windebank, J. (1998). *Informal employment in advanced economies: Implications for work and welfare*. London: Routledge.
- Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Womack, J. P., Jones, D. T., y Roos, D. (2017). *La máquina que cambió el mundo*. Barcelona: Bresca - Profit.
- Woodhall, J. R., y Muszynski, A. (2011). Fordism at Work in Canadian Coffee Shops. *Just Labour*, 17/18. Recuperado de <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/32>
- Wright Mills, C. (1961a). *La imaginación sociológica*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Wright Mills, C. (1961b). *Las clases medias en norteamérica*. Madrid: Aguilar.