

## Presentación. La precariedad laboral y más allá

Carlos de Castro<sup>1</sup>

### 1. Presentación

Si tuviéramos que ofrecer una definición mínima de la precariedad laboral, diríamos que se refiere a la inseguridad del empleo (el riesgo de perder el empleo) y a la insuficiencia salarial (el riesgo de privación material). No obstante, esta definición, aunque informativa, no abarca las diversas dimensiones contenidas en la precariedad laboral. Cuando hablamos de precariedad laboral nos referimos a una diversidad de situaciones contractuales inestables (las contrataciones temporales, las contrataciones a tiempo parcial, especialmente las no deseadas, los falsos autónomos, los falsos becarios, etc.); a un endurecimiento de las condiciones de trabajo que incluye bajos salarios, ampliación e intensificación de la jornadas, etc... frente a las que se carece de mecanismos institucionales de defensa; y al endurecimiento del acceso a una protección social (ante el despido, ante la enfermedad, ante el desempleo, ...) cada vez más limitada (McKay et al., 2012).

De hecho, todos artículos incluidos en este monográfico dedicado a las precariedades abarcan algunas de estas dimensiones. Además, estos artículos también apuntan hacia la diversidad de colectivos a los que afecta la precariedad. Y es que la precariedad laboral afecta de formas distintas y con mayor o menor intensidad a todas las edades, a todos los géneros, a todos los niveles educativos, a todas las ocupaciones, a todos los sectores, a todos los países. De ahí la sospecha de que se haya convertido en un rasgo estructural o en una condición que define el carácter de nuestras sociedades y que ha colonizado todas las esferas de la vida social traspasando el mundo del trabajo (Kalleberg y Vallas, 2018). Así pues, la precariedad laboral también remite a la quiebra de un modelo de sociedad en la que la integración y la cohesión social se basaban en la vinculación de un trabajo dotado de una amplia gama de derechos a la condición de ciudadanía (Alonso, 1999, 2019).

Aunque es probable que el proceso de precarización laboral responda a un conjunto más amplio de causas interrelacionadas entre sí, algunas de las más importantes son las dinámicas de deslocalización de las actividades productivas y su reinserción en amplias cadenas globales de producción, la formación de una economía global por medio de los procesos de liberalización de los años 80, el creciente desarrollo tecnológico, la financiarización de la economía y el proyecto

---

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Madrid. Departamento de Sociología  
E-mail: c.decastro@uam.es

neoliberal de construcción de un orden social basado en la competencia individual que se ha extendido desde los países más ricos hacia el resto (Silver, 2005). Lo decisivo de todos estos factores es que han contribuido a debilitar, por un lado, la capacidad de los Estados para seguir manteniendo un marco legal e institucional que garantizara los derechos laborales y el acceso a los servicios del Estado de bienestar y, por otro lado, el poder de los sindicatos en los procesos de negociación colectiva y, en general, en la sociedad (Harvey, 2007). Así que la crisis de 2008 y el periodo de poscrisis, marcado por una recuperación económica sin empleo o con empleo de baja calidad, no habrían hecho más que acrecentar esta doble debilidad en el marco de una nueva reestructuración del orden económico y político global comandada por el enfrentamiento comercial entre la vieja potencia en declive, Estados Unidos, y la nueva potencia emergente, China (Arrigui, 2007)

Por tanto, más allá del debate sobre las causas, es importante señalar que la precariedad laboral está vinculada a una profunda transformación del papel del Estado en este nuevo contexto global, esto es, a la emergencia de nuevas formas de regulación del trabajo y de nuevas políticas públicas en materia económica y social, y a un profundo cambio en los equilibrios de poder en el mundo del trabajo y más allá que habría situado a los representantes de los trabajadores en una posición muy desfavorable. La precariedad laboral, por tanto, está fuertemente vinculada a una configuración institucional, a las políticas públicas de empleo y a la regulación laboral, y a la capacidad de los sindicatos para influir en el diseño e implementación de tales políticas de empleo y regulación laboral. Estas son las dimensiones por medio de las cuales Duncan Gallie (2007: 17 y ss) trataba de explicar la calidad del empleo, y cuya combinación variable daba lugar a varios “regímenes de empleo”. Lo importante es que la calidad del empleo, y, eventualmente, su precariedad, depende del denso entramado formado por instituciones, políticas públicas, regulación y del equilibrio de poder entre los actores en las relaciones sociales y laborales. Un entramado que presenta formas distintas en cada país (Koch, 2006). En un artículo ya célebre Carlos Prieto (2002) describió el proceso de precarización del empleo en España en las décadas de los 80 y 90 como la transición de una norma salarial de empleo a una norma flexible con la intención de subrayar la importancia de esa dimensión institucional y societal.

Si el trabajo constituye uno de los principales vehículos de integración social, el deterioro de las instituciones del mundo del trabajo ha convertido la precariedad laboral en un fenómeno cuyos efectos van más allá del trabajo. Las crecientes dificultades que tienen cada vez más sectores sociales para encontrar un empleo, o algún tipo de vinculación formal o informal al mercado de trabajo, que garantice su seguridad material a largo plazo ha contribuido a la transformación de una estructura de clases cada vez más polarizada y tendente a disminuir el espacio de la clase media y, en consecuencia, ha provocado el colapso de las expectativas de movilidad social de gran parte de la población.

La gestión individual y política de estas situaciones de incertidumbre laboral y social se han convertido en uno de los grandes temas en el debate actual sobre la precariedad (Kalleberg y Vallas, 2018; Vosko, 2010). En cuanto a la gestión individual de la precariedad laboral, uno de los temas más importantes es la tendencia hacia una mayor inseguridad identitaria parcialmente derivada de no poder asegurar un horizonte de progreso personal y profesional y de carecer de un cierto grado de control sobre la vida profesional y personal (Sennett, 2000). La subjetividad de los

trabajadores se habría convertido así en el espacio de una batalla identitaria en la que los referentes colectivos y obreristas habrían perdido peso y en la que las empresas estarían tratando de “conquistar el alma y los corazones” de los trabajadores para fundir sus aspiraciones y deseos con los de las empresas (Fernández, 2008).

Por otra parte, la gestión política de la incertidumbre social y laboral reviste una gran complejidad. En los debates sobre la precariedad se plantea si ese malestar social derivado de la precariedad laboral se está canalizando política o socialmente por medio de los partidos políticos, organizaciones sindicales o movimientos sociales o si carece de expresión política (Standing, 2014).

Esta presentación pretende situar los artículos contenidos en el monográfico en las diversas dimensiones que abarca la precariedad laboral. La siguiente sección explorará las dimensiones de la precariedad laboral, así como su influencia sobre la vida política y social y sobre las identidades, por lo que hablaremos de una precariedad política, social e identitaria. Después, tratará de exponer los artículos del monográfico en relación con algunas de las dimensiones descritas ofreciendo así una muestra de la precariedad laboral en España.

## **2. La precariedad laboral y sus efectos sociales, políticos e identitarios**

### **2.1. Precariedad laboral**

Sonia McKay y Steve Jefferys dirigieron en 2011 un proyecto europeo sobre el trabajo precario y los derechos sociales en 12 países europeos (McKay et al., 2012). Mostraron que la precariedad laboral se deriva principalmente de la inseguridad, la cual procede de relaciones de empleo en las que, por un lado, los trabajadores quedan excluidos de la protección social del Estado de Bienestar y de la protección frente a un despido arbitrario, lo que implica su incapacidad para hacer valer sus derechos. Y, por otro lado, la inseguridad se deriva de relaciones de empleo en las que el salario es considerado insuficiente para llevar una vida decente, y en las que no es posible saber cuánto tiempo durará el contrato ni es posible hacer planes de futuro (2012: 84).

La contratación temporal no es la única relación de empleo que puede conducir a la precariedad. Junto con la contratación temporal, y al margen de la situación de desempleo, en el estudio identificaron otras 7 situaciones de precariedad: trabajo a tiempo parcial, especialmente el no deseado, trabajo irregular, falsos autónomos, trabajo estacional, trabajo a través de una empresa de trabajo temporal, trabajo subcontratado y trabajo desplazado en el marco de algún programa de trabajadores invitados (por ejemplo, programa de contratación en origen). A ellas se le puede sumar la situación de los falsos becarios (Lahera et al. 2018)

Esta diversidad de situaciones contractuales de precariedad muestra que la multiplicación de formas de trabajo dependiente más allá de la relación salarial se ha convertido en uno de los rasgos más característicos de los mercados de trabajo en los países más ricos desde hace varias décadas (Pérez y Prieto, 2015; Riesco, 2019).

Para el caso de España, Jorge Sola e Inés Campillo (2018) indican que su régimen de empleo se caracteriza por una combinación de regulación aparentemente rígida

con elevados niveles de desempleo y temporalidad, escasa protección social y salarios reducidos.

Los datos parecen confirmar ese régimen de empleo precario. Aunque entre 2012 y 2014 estuvo alrededor del 25%, la tasa de desempleo<sup>2</sup> de 2018 es del 15,25%, lo que supone algo más del doble de la media de la UE-28 (7,1%).

Por su parte, en 2018 la tasa de temporalidad también es extraordinariamente elevada en comparación con la del resto de Europa. En 2018 alcanzó un 26,8% frente al 11,3% de la UE-28. La tasa de empleo a tiempo parcial, sin embargo, tiende a ser menor que en Europa. En 2018 era del 14,6% mientras que en la UE-28 era del 18,7%. Para el caso de España es una cifra que ha crecido durante la crisis. En 2007 era del 11,1% pero lo más llamativo es que la tasa de empleo a tiempo parcial involuntario ha pasado de un 33,6% en 2007 a un 62% en 2017, lo que indica un uso precarizante de esta figura contractual.

Otras figuras de precariedad son la de falso autónomo y la de trabajo irregular. En 2017 había 3,1 millones de autónomos y 2 millones de empresarios sin asalariados, lo que supone cerca de un 27% de los ocupados. No es fácil determinar la proporción de “falsos autónomos” que puede existir entre ellos. A pesar del aumento de la protección social derivada de la reciente reforma de la Ley de los Trabajadores autónomos (Riesco-Sanz et al, 2017), es una figura potencialmente precarizadora en la medida en que se ha convertido en una de las salidas posibles en un contexto de escasas oportunidades económicas. Con respecto al trabajo irregular, a pesar de que su medición es compleja, puede ubicarse en el entorno del 15-20% desde hace más de una década (Jodar et al., 2015). No obstante, son más frecuentes las situaciones de trabajo semirregular en las que la cobertura de una figura contractual (por ejemplo, un contrato a tiempo parcial) sirve para encubrir otras irregularidades (impago de horas extras, no cotización por las horas realmente trabajadas lo que genera problemas para cobrar prestaciones por desempleo, y para una futura jubilación...).

Sin embargo, la precariedad laboral no consiste únicamente en estar en una de estas situaciones, sino que la mayor parte de los trabajadores precarios posee trayectorias en las que van saltando de una a otra. Por ejemplo, de un trabajo temporal a (falso) autónomo para después pasar al desempleo y, más tarde, volver a otro temporal tras haber pasado fugazmente por un contrato indefinido con niveles de protección también decrecientes. Además, habría otras trayectorias de una precariedad aún más profunda que podría incluir la percepción de la prestación por desempleo tras el encadenamiento de varios contratos temporales, la percepción de alguna renta estatal o autonómica de inserción tras agotar el paro, el retorno a un trabajo temporal o irregular, etc...

En este sentido es importante apuntar dos datos que sirven para mostrar la profundidad de la precariedad laboral en España. En primer lugar, en 2017 el número de perceptores de la prestación por desempleo contributiva era de 726.575 lo que supone regresar a cifras previas a la crisis. Sin embargo, en los peores momentos de la crisis llegó a haber alrededor de 1,4 millones de perceptores<sup>3</sup>. En segundo lugar, el número de perceptores de rentas mínimas de inserción (estatales o autonómicas)

---

<sup>2</sup> Los siguientes datos proceden de EUROSTAT y de la Encuesta de Población Activa del INE. El dato sobre empleo a tiempo parcial involuntario procede de la OCDE.

<sup>3</sup> Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017.

se disparó durante la crisis pasando de 351.227 en 2008 a 779.199 en 2017<sup>4</sup>. Estas cifras muestran la escasa tasa de cobertura de las prestaciones entre una población desempleada que en 2018 es de 3,5 millones de personas pero que durante los peores años de la crisis llegó a algo más de 6 millones<sup>5</sup> e indican, por tanto, la escasa protección social que lleva aparejado el empleo en España.

Otra de las dimensiones de la precariedad laboral hace referencia a la insuficiencia de los salarios para llevar una vida decente. En España, a pesar de que el PIB ha crecido más del 60% entre 1992 y 2016, los salarios se han estancado o han descendido en términos relativos y absolutos. Dos indicadores sobre ello. El salario medio anual ha pasado de 20.661 euros en 1992 a 18.645 euros en 2015 y la participación de los salarios en la renta nacional ha pasado del 66,6% en 1994 al 61,3% en 2016<sup>6</sup>. Una tendencia hacia el declive de los salarios que ha dado lugar a una nueva figura laboral como es el trabajador pobre. En España, según la OCDE, en 2017 el 14,8% de los trabajadores no obtenían los ingresos suficientes como para superar el umbral de la pobreza<sup>7</sup>.

Por otra parte, la precariedad no afecta del mismo modo a todos los grupos sociales, ocupaciones y sectores<sup>8</sup>. Por un lado, hay una clara sobrerrepresentación de las mujeres en el desempleo (17% frente al 13,7% de los hombres), en la temporalidad (24% frente al 20,5%) y en la parcialidad (23,9% frente al 6,9%), por escoger sólo algunos de los principales indicadores de la precariedad, lo que conduce a que el salario medio de las mujeres sea menor que el de los hombres. En 2016, último año disponible, el salario medio bruto de las mujeres era de 20.131 euros frente al de 25.924 de los hombres. Lo mismo ocurre con los más jóvenes de entre 16 y 24 años y los extranjeros cuya tasa de desempleo es del 40,5% y 21,9%, respectivamente, (frente a 15,25% en toda la población ocupada), cuya tasa de temporalidad es del 69% y 89,1%, respectivamente (frente a 26,8% del total de los ocupados), y cuya parcialidad es del 38,2% y 26,92%, respectivamente (frente al 14,6% del total de los ocupados). Por lo que la precariedad laboral tiende a acentuar las dinámicas de desigualdad ya presentes en la sociedad.

Por otro lado, hay sectores y ocupaciones que tradicionalmente concentran un mayor grado de precariedad. Por ejemplo, el sector de la construcción y de la hostelería registra tasas de temporalidad (42,7% y 38,01% en 2018, respectivamente) superiores a la media. Y, por su parte, el trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones más precarias en la que los salarios son bajos, la temporalidad y la irregularidad es mayor, las condiciones de trabajo son especialmente duras y la protección social es menor debido a su inclusión en un sistema especial dentro del régimen general de la seguridad social en el que, por ejemplo, los costes de indemnización por despido son menores (8 días por año trabajado)<sup>9</sup>.

<sup>4</sup> Informe anual de Rentas Mínimas de Inserción de 2017 del Ministerio de Sanidad, Consumo y bienestar social EPA, INE

<sup>5</sup> Barómetro social, Colectivo IOE. <https://barometrosocial.es/>

<sup>6</sup> <http://www.oecd.org>

<sup>7</sup> Los siguientes datos proceden de la EPA, de EUROSTAT y del Informe del Mercado de trabajo extranjero del Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2018. Todos los datos son de 2018 salvo los de los trabajadores extranjeros que son de 2017.

<sup>8</sup> Informe de 2018 Oxfam Intermón y del Laboratorio del Derecho Social del Instituto Universitario de Género de la Universidad Carlos III: <https://www.oxfamintermon.org/es/sala-de-prensa/nota-de-prensa/si-estuviera-legalmente-remunerado-empleo-del-hogar-en-espana-equivald>

Tanto la inseguridad del empleo, en las diversas dimensiones que hemos visto, junto con la insuficiencia de los salarios y el endurecimiento de las condiciones de trabajo hacen que la precariedad laboral se proyecte sobre otras esferas de la vida social y política, en la medida en que se dificulta el acceso a las oportunidades de una integración social plena y el reconocimiento social como ciudadanos en condiciones de igualdad, al producirse una restricción real del acceso a derechos sociales y políticos.

## 2.2. Precariedad social y política

Las situaciones de precariedad laboral ponen en riesgo la propia existencia social. En su monumental *La gran transformación*, Polanyi (1989) advertía, en un contexto muy diferente, de que “la inferioridad económica hará ceder al más débil, pero la causa directa de su derrota no es tanto de naturaleza económica... [sino que procede de] la herida mortal infligida a las instituciones en las que se encarna su existencia social” (Polanyi, 1989: 257).

Las situaciones de precariedad laboral tienen su origen precisamente en la *herida mortal* que han recibido las instituciones que regulaban el mundo del trabajo (negociación colectiva, legislación laboral) y permitían el acceso a un conjunto derechos sociales y laborales (estado de bienestar, políticas de empleo) que aspiraban a garantizar la integración y la cohesión social (Castel, 1997). Pues bien, la precariedad laboral impide la integración social plena en la medida en que, por ejemplo, los jóvenes se ven obligados a retrasar la emancipación residencial o si lo hacen se pueden ver forzados a renunciar una ampliación de sus estudios ante la necesidad de emplear sus recursos en la vivienda, las parejas jóvenes se ven obligadas a retrasar la paternidad, se limitan las expectativas de desarrollar una carrera profesional, etc. En consecuencia, desde la precariedad laboral no es posible hacer planes vitales y profesionales a largo plazo lo que conduce a una situación de incertidumbre social y vital.

Así pues, el socavamiento de las bases materiales y de institucionales del llamado pacto social keynesiano, que sostenían una estructura de clases con la clase media aspiracional en su centro simbólico, conducen a la proliferación de trayectorias de precariedad y desclasamiento y, en consecuencia, hacia un incierto proceso de redefinición de las expectativas sociales y vitales y de los conflictos sociales.

Entre las dimensiones políticas más importantes de la precariedad está la pérdida de poder de los trabajadores. En su libro *La crisis de la ciudadanía laboral*, Luis Enrique Alonso (2007) señalaba que el pacto social keynesiano fue el resultado del reconocimiento, legitimación e institucionalización del conflicto entre el capital y el trabajo, y que fue esa institucionalización del conflicto la que permitió la cobertura de un amplio conjunto de derechos laborales, sociales y políticos.

La ruptura de ese pacto se produjo en un contexto de redefinición de las relaciones de poder entre el capital y el trabajo. La pérdida de poder de los trabajadores, tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en el resto de la sociedad, se tradujo políticamente en que sus demandas de seguridad laboral y social no sólo no fueron atendidas, sino que, además, dio lugar a un intenso proceso de transformación de las políticas de empleo y de la regulación laboral, cuyo propósito principal ya no era garantizar la seguridad social sino facilitar la competencia en el contexto de un nuevo orden económico y político global.

En cuanto a las políticas de empleo, los Estados han dejado atrás las políticas de pleno empleo para adentrarse en unas políticas de empleo basadas en la mejora de la empleabilidad y en la activación de los desempleados. En el caso de la Unión Europea, el abandono de la lucha contra el desempleo como objetivo político prioritario se consolidó con la firma del Tratado de la Unión Europea en 1992 en el que se recogían los criterios de convergencia. Amparo Serrano (2009, 2016) ha analizado la transformación de las políticas de empleo a nivel de la UE y de España desde los años 90 hasta ahora y ha mostrado cómo en ellas el desempleo (y cualquier situación de precariedad, añadiríamos nosotros) se ha construido como un problema individual. El desempleo (o la precariedad laboral) no obedecería a causas estructurales económicas o políticas vinculadas al proceso de globalización sino a una serie de carencias individuales de los desempleados (o precarios) en al menos tres planos. Carencia de competencias técnicas o de cualificaciones formales especializadas, carencia de habilidades sociales como capacidad de liderazgo, networking, etc., y, finalmente, carencia de actitudes y competencias de carácter moral (capacidad de compromiso profesional, autocontrol emocional, canalización productiva del malestar, carácter no conflictivo y positivo...). Una nueva orientación que trataba de aplicar a las políticas públicas los principios de gestión empresarial de los recursos humanos extraídas del nuevo gerencialismo (Serrano y Fernández, 2014; Alonso y Fernández, 2018).

La consecuencia de ello es que las políticas de empleo se han orientado cada vez más hacia la empleabilidad y la activación de los desempleados (y precarios) por medio de la promoción de la formación y del asesoramiento en la búsqueda o mejora de empleo y por medio de la mejora de esas carencias competenciales, sociales y morales.

En cuanto a la regulación laboral, la pérdida de poder de los trabajadores se ha materializado en la flexibilización de la legislación laboral que desde los años 80 lleva produciéndose en toda Europa (Alonso, 2007; Miguélez y Prieto, 2009; Sola, 2014) con el fin de adaptar los marcos legislativos a las crecientes demandas de mayor competitividad.

El objetivo de las reformas laborales consistía en eliminar o “flexibilizar” todo ese conjunto de derechos sociales y laborales que configuraban el modelo de ciudadanía social de posguerra (Alonso, 2007) y que había “desmercantilizado” parcialmente el trabajo pero que, sin embargo, eran poco sostenibles de cara a la mejora de la competitividad en un mercado global. El espíritu de las reformas apuntaba, por tanto, a una progresiva subordinación del control político a la eficacia del mercado.

El caso de España es paradigmático tanto por el espíritu de las reformas como por la cantidad de reformas que se han realizado: 53 reformas laborales desde 1984 hasta la actualidad (Aragón, 2012). Los principales ejes sobre los que han girado las reformas laborales son, por un lado, la reducción de las llamadas “barreras” de acceso al mercado de trabajo, fomentando tipos de contratación temporal, a tiempo parcial, en prácticas, rebajando las cotizaciones empresariales a la seguridad social para la contratación de determinados colectivos, y permitiendo la aparición de numerosos intermediarios en las relaciones laborales (ETT’s, agencias privadas de colocación, etc...). Por otro lado, las reformas han girado en torno a la reducción de “barreras” de salida del mercado de trabajo por medio de la reducción de los costes de indemnización por despido y de la ampliación de los supuestos elegibles para el despido procedente. Al mismo tiempo, las reformas han endurecido el acceso

a las prestaciones por desempleo y han reducido su cuantía, incrementando así la situación de dependencia de los trabajadores.

Por último, las reformas laborales también han modificado la estructura de la negociación colectiva con el fin de fomentar la negociación individualizada de las condiciones de trabajo, lo que en la práctica supone un duro golpe más a los ya de por sí debilitados sindicatos y a su posición negociadora.

Por su parte, otra dimensión política de la precariedad hace referencia al modo en que los diferentes actores políticos y sociales (partidos, sindicatos, movimientos sociales) han tratado de canalizar, movilizar o resistir el malestar social provocado por las situaciones de incertidumbre laboral y social, especialmente entre las declinantes clases medias. De hecho, Kalleberg y Vallas señalan que la gran incertidumbre política de nuestra época es cómo afrontará esa clase media de los países más desarrollados las situaciones de precariedad crónica de las que hasta hace poco se había visto resguardada (2018: 20-21).

Algunos han señalado que la incapacidad de las instituciones políticas de dar respuesta a ese malestar social generalizado sería una de las aristas de la compleja crisis de las democracias liberales (Streck, 2011; Vallespín y Bascuñán, 2017). El excesivo compromiso de los partidos tradicionales con las políticas económicas neoliberales, orientadas hacia una competitividad basada en la devaluación de los costes salariales y sociales, les habría impedido ofrecer algún tipo de seguridad social y laboral. En el caso de los partidos socialdemócratas, este compromiso ha sido especialmente desconcertante para un amplio conjunto de trabajadores y simpatizantes puesto que se han visto abandonados y sin alternativa.

La consecuencia ha sido el profundo desprestigio de la clase política, el distanciamiento y la desconfianza de los ciudadanos con respecto a los partidos tradicionales, y la emergencia de nuevos partidos que aspiran a canalizar de formas distintas ese malestar social ya sea poniendo en cuestión las políticas neoliberales o señalando a una amplia diversidad de enemigos interiores y exteriores (Castells, 2018; Nachtwey, 2016).

La respuesta de los sindicatos a la precariedad laboral se ha visto atrapada por el sistema neocorporativista de negociación, en la medida en que su compromiso con la estabilidad institucional, así como su debilidad estructural le ha prevenido de adoptar estrategias de movilización más agresivas, salvo en contadas ocasiones (Sola, 2014). En realidad, el sistema neocorporativista era ambivalente con respecto a los sindicatos puesto que, por un lado, legitimaba y reconocía su representatividad y su capacidad de negociación en nombre de los trabajadores, al margen de los niveles reales de afiliación, pero, por otro lado, les forzaba a mantener posiciones moderadas de responsabilidad institucional. Este doble vínculo de los sindicatos ha generado una enorme desconfianza entre gran parte de los trabajadores que se ha acrecentado en los momentos de crisis, que, entre otras cosas, ha mostrado que la estrategia de la concertación social no ha evitado ni la destrucción masiva de empleo ni la proliferación de la precariedad.

Por otra parte, en el marco de una producción crecientemente articulada en cadenas globales se ha planteado una renovación de las estrategias sindicales (Burawoy, 2010). Por un lado, las estrategias transnacionales se refieren a la coordinación de la movilización de todos los trabajadores implicados a lo largo de todos los eslabones de la cadena global de producción. Los trabajadores con mayor poder estructural (i.e. con capacidad para paralizar la producción y distribución) en la cadena pueden



tomar la iniciativa para la conversión del poder estructural en poder asociativo y para extender su influencia a lo largo de toda la cadena (Selwyn, 2007; Robinson y Rainbird, 2013). Por otra parte, las estrategias transversales o territorializadas consisten en las alianzas de los sindicatos con las asociaciones de los territorios en los que se insertan las cadenas. Se trataría de una perspectiva transversal de movilización en la medida en que aspiraría a articular los intereses de trabajadores y otros actores del territorio (Lund-Thomsen, 2013; Anner, 2015). Por último, aunque en menor medida, los sindicatos también están ensayando estrategias de negociación internacional basada en los Acuerdos Marco Globales con las empresas transnacionales con el fin de asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro (Garrido, 2019).

La resistencia a la precariedad también ha procedido de los movimientos sociales. Bove et al (2017) sostienen que el propio concepto de precariedad surgió como lema de movilizaciones organizadas por diversos movimientos sociales en Francia e Italia al margen de los sindicatos a finales de los 90. No obstante, es un término que también se empleó en el sindicalismo español en el marco de las movilizaciones contra la reforma del mercado de trabajo de 1994. El uso del término se proyectó a nivel europeo en 2005 con la celebración festiva del día del precario (Euro May Day), organizado por el movimiento autonomista europeo. La experiencia del Euro May Day fue decisiva para la visibilidad pública de una nueva generación que compartía una condición existencial basada en una socialización en los horizontes inciertos de una precariedad que, paulatinamente, se ha ido extendiendo a toda la sociedad. De ahí que los movimientos sociales de resistencia contra la precariedad se basen en la aspiración de crear alianzas transversales entre los diferentes grupos afectados por la precariedad (inmigrantes, jóvenes, feministas...) y por los afectados por los recortes en los servicios públicos tratando de mantenerse al margen de la representación institucional, dando lugar a la potencial emergencia de nuevas subjetividades políticas al margen de las tradicionales (Bove et al p.7-8; Standing, 2014).

### **2.3. Precarización identitaria**

La precariedad laboral también es una de las fuentes que ha socavado los cimientos de las identidades. Desde finales de los 70 se viene hablando de la crisis de las identidades. En esta etapa se intensificó el debate sobre la centralidad social y política del trabajo. Uno de los ejes de ese debate era el cuestionamiento la centralidad del trabajo en la formación de las identidades individuales y colectivas ante la aparición de nuevos referentes identitarios no laborales tras las intensas movilizaciones de finales de los sesenta: feminismo, ecologismo, pacifismo... (Revilla y Tovar, 2009).

Por otra parte, la crisis de los 70 puso en cuestión todas las instituciones sociales que habían articulado las identidades colectivas y habían ofrecido un horizonte de seguridad. En este caso, la precariedad sería el resultado de no poder construir una identidad estable y coherente a lo largo del tiempo ante el declive de los referentes institucionales colectivos (Sennett, 2000; Bauman, 2002). Las instituciones laborales y del estado del bienestar ofrecían un horizonte estable sobre el cual los sujetos podían proyectar sus aspiraciones individuales y colectivas y, en consecuencia, permitían una organización y planificación biográfica a largo plazo (Alonso, 2007). El declive de estas instituciones laborales desestructuró las biografías abriendo así una situación de incertidumbre biográfica.

Sin embargo, la precariedad identitaria también procede del proceso de individualización de las identidades. Ante la imposibilidad de recurrir a referentes institucionales colectivos (familia, clase, estado de bienestar, ...), los individuos se habrían visto obligados a convertirse en agentes activos de la aseguración de su existencia en el mercado, y de la planificación y organización de su propia biografía (Beck and Beck-Gernsheim, 2003). Las identidades serían ahora entendidas como proyectos de realización del yo (Giddens, 1995).

La precariedad laboral no habría hecho más que intensificar ese proceso de individualización. La individualización de la responsabilidad por los riesgos laborales y sociales se convierte en una presión añadida para la creación de una subjetividad viable constantemente abierta a la renovación, a la competencia y a la evaluación.

Una de las vías de definición de ese espacio de la subjetividad tiene que ver con el abandono del lenguaje de los derechos individuales o colectivos, y con la exploración de una subjetividad basada en la conversión de los individuos en empresarios de sí mismos. Esto es, cada individuo organiza su existencia como si fuera una empresa, lo cual implica no sólo maximizar recursos y utilidades disponibles sino, sobre todo, aprender a desarrollar la capacidad para convertir cualquier situación de la vida social en una oportunidad para mejorar el valor de mercado de las competencias y cualidades propias (Laval y Dardot, 2010).

En este caso la precariedad identitaria procede de la fatiga y la ansiedad que produce la preocupación por no acumular el capital humano suficiente o adecuado que demanda el mercado de trabajo o la vida social en general. La subjetividad estaría ahora abierta a un proceso de transformación orientado a la optimización de su valorización mercantil, en otras palabras, la subjetividad sería ahora un proceso de acumulación incesante de capital humano. Podrían destacarse dos fuentes a las que los individuos recurren para la creación de esas subjetividades: el discurso gerencial y el propio mercado. En cuanto a lo primero, Carlos Fernández y Luis Enrique Alonso (2018) han estudiado la influencia de los discursos del nuevo gerencialismo en la formación de las identidades y han mostrado cómo el proyecto de fortalecimiento de una nueva cultura corporativa ligada al neoliberalismo aspiraba a crear una adhesión y compromiso de naturaleza ideológica y moral del empleado con los objetivos de la empresa. La precariedad identitaria consistiría en este caso en la ansiedad por cumplir con las demandas cambiantes de la empresa, en la evaluación permanente de las cualidades y competencias de los empleados, y en la aceptación forzosa de un acuerdo asimétrico por el que las empresas tienen derecho a prescindir de los empleados casi en cualquier momento y por cualquier motivo.

Por otra parte, el mercado también se ha convertido en una fuente de subjetivación en el sentido de que los individuos buscan la valorización de sus perfiles identitarios por medio del consumo de diferentes bienes y servicios. En concreto el mercado proporciona una serie de competencias emocionales y morales (motivación, imaginación, creatividad...) que pueden consolidar el valor de las subjetividades demandadas en el mercado (Santamaría, 2018). Por otra parte, las empresas e instituciones públicas desarrollan mecanismos y dispositivos que permiten evaluar el rendimiento de la competencias y cualidades de sus empleados o compran esos servicios de evaluación en el mercado (Rose, 1998; Dean, 1999; Davies, 2016).

Los sujetos compiten por la adquisición de esas competencias culturales y morales en una carrera incesante por la acumulación de capital humano con el fin de garantizar o mejorar su posición en el mercado. Y, al mismo tiempo, los sujetos

se esfuerzan por demostrar y mejorar su rendimiento basándose en los sistemas de evaluación fijados por las empresas y las instituciones.

Tanto la etapa de acumulación de competencias como la etapa de evaluación del rendimiento son fuentes potenciales de precariedad identitaria en la medida en que generan desasosiego, ansiedad y un cansancio del yo (Laval y Dardott, 2010; Klopoteck, 2018).

La precariedad laboral se convierte así en una herramienta que disciplina las voluntades de los empleados (Alonso y Fernández, 2009) y orienta e intensifica la búsqueda de competencias y cualidades para mejorar el rendimiento en una carrera sin fin.

### **3. Una muestra de la precariedad laboral en España**

Los artículos del monográfico abordan algunas de las dimensiones de la precariedad expuestas en la sección anterior. Al menos 4 de los artículos del monográfico hacen referencia de manera directa o indirecta a la situación de precariedad de los jóvenes, especialmente acusada tras la crisis. En el primer artículo, Héctor Gil Rodríguez y César Rendueles analizan las diferencias en las percepciones de la precariedad entre los jóvenes de clase media con estudios universitarios y los jóvenes de clases populares con menos cualificación. Señalan que los jóvenes ha sido el grupo de edad más afectado por la crisis. No obstante, los jóvenes de clases populares con menos cualificación han sido quienes más han visto empeorar sus condiciones de trabajo. Paradójicamente, la atención mediática, política y académica se ha dirigido mayoritariamente hacia la relativamente novedosa situación de precariedad de los jóvenes de clase media con titulación universitaria, lo que ha tendido a sobredimensionar el peso su experiencia de la precariedad y a proyectarla a todos los jóvenes. Para contrarrestar esto, realizan un análisis cualitativo de las percepciones de la precariedad de ambos grupos de jóvenes. Sus hallazgos son realmente interesantes. Los jóvenes universitarios de clase media consideran que han sido ellos quienes más han sufrido la precarización del trabajo. Se pone el énfasis en que la precarización del empleo ha destruido sus expectativas de progreso social basadas en la meritocracia. A los ojos de los jóvenes universitarios, como los jóvenes menos cualificados ya estaban acostumbrados a la precariedad y no disponían de las mismas expectativas, han sufrido menos la crisis. El agravamiento de la precariedad los ha conducido a una situación de desengaño con respecto al valor real de sus titulaciones y, en general, a una actitud pesimista con respecto a una solución a la precariedad y la crisis.

Por su parte, los jóvenes menos cualificados, aunque comparten ese pesimismo, tienen una vivencia más individualista y resignada de la precariedad, lo que los lleva a competir por pequeñas mejoras parciales de sus empleos y a aceptar resignadamente ir saltando de un contrato temporal a otro con salarios muy bajos y horarios muy largos. “Pero bueno, se aguanta y es lo que hay”, concluye uno de los entrevistados. Al contrario que los jóvenes universitarios, los jóvenes menos cualificados siguen otorgando a las titulaciones un gran valor, como el trampolín hacia un empleo estable y con un buen salario, a pesar de que son conscientes de que los titulados universitarios también afrontan situaciones de precariedad. No obstante, al señalarlo tienden a culpabilizarse por haber dejado de estudiar demasiado pronto con lo que

reproducen y asumen el discurso de la individualización de la responsabilidad por los riesgos sociales. Esto deja una profunda herida moral en la medida en que se deteriora su confianza y se extiende entre ellos una sensación de fracaso e impotencia. Por último, el artículo aborda la expresión política de la precariedad y muestra la dificultad para generar un relato común entre grupos de jóvenes cuyas experiencias e intereses no siempre son fácilmente conciliables.

El artículo de José María García de Madariaga y de Ignacio Arasan Esteban explora una de las situaciones de precariedad más extendida entre los jóvenes, las becas y las prácticas, en el sector periodístico. Señalan cómo el uso abusivo de becarios y la precariedad es una característica estructural del sector que se ha agravado por una combinación explosiva de destrucción de empleo debido a la crisis, sobrepoblación de becarios alimentada por la reciente reforma de los planes de estudio (adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior), laxitud de la regulación, escaso control por parte de las Universidades e inacción de los representantes de los profesionales (sindicatos de clase, profesionales, Asociaciones de prensa). El resultado es un sector con niveles acuciantes de precariedad. Es una de las profesiones con más desempleo, más del 75% de los profesionales utiliza las becas como vía de entrada a la profesión, más del 90% de los titulados han trabajado con beca durante sus estudios, el 52% prorroga la duración de las becas para acumular experiencia profesional, e, incluso, una gran proporción de ellos amplían sus matrículas en los estudios universitarios para poder prolongar el periodo de sus prácticas, lo que les impide completar y ampliar su formación. La precariedad y la sustitución masiva de los profesionales más cualificados y mejor remunerados por becarios que realizan las mismas tareas que ellos por remuneraciones mensuales sensiblemente más bajas han sido dos de los principales factores que han erosionado la propia calidad del periodismo.

El artículo de Pablo Sanz de Miguel ahonda en la situación de los falsos becarios incluyéndola en la categoría de empleo irregular junto con los falsos autónomos. El artículo explora los efectos de la regulación, la inspección y el sistema de relaciones laborales sobre estas figuras de precariedad. En cuanto a las prácticas, señala que hay hasta 5 prácticas laborales reguladas por contratos específicos que combinan trabajo y formación y 7 prácticas no laborales consideradas como formación, integradas en diferentes planes formativos y, por tanto, no reguladas por el estatuto de los trabajadores. Por su parte, el artículo muestra cómo los cambios legislativos han tendido a reconocer la figura del “nuevo autónomo” (económicamente dependiente y organizativamente independiente) ampliando la cobertura de derechos de todo el colectivo y dando lugar a una división del segmento de los autónomos en dos figuras: la convencional y la del nuevo autónomo.

El autor sostiene que en ambos casos la diversificación legislativa ha potenciado el uso de estas figuras y ha multiplicado las zonas grises en las que la demostración del fraude laboral suele ser compleja. En el caso de la figura del becario, la ausencia de unificación de la regulación ha dificultado la diferenciación entre el contenido formativo y el contenido laboral y, en consecuencia, ha permitido la propagación de su uso por parte de las empresas. En el caso de los falsos autónomos, el artículo muestra cómo casi todos los agentes sociales denuncian que la nueva figura legislativa del nuevo autónomo ha servido para dar cobertura legal a nuevos y más profundos abusos laborales.

Además, en ambos casos, la laxitud legal unida a la ausencia de recursos ha impedido a la Inspección de Trabajo perseguir las situaciones de fraude laboral

alrededor de ambas figuras de precariedad. Por último, la configuración del sistema de relaciones laborales también ha ejercido un importante efecto sobre el uso de las figuras. Mientras que las organizaciones empresariales bloquean los cambios en las legislaciones de las prácticas y del trabajo autónomo que podrían mejorar la situación de ambas figuras, la legislación laboral reduce el poder de negociación sindical por medio de la individualización de la negociación colectiva, lo que, unido a la debilidad asociativa de los sindicatos y la escasa presencia sindical en las empresas, especialmente en las pymes, impide a los sindicatos enfrentarse con eficacia a las situaciones de precariedad alrededor de estas dos figuras.

El artículo de Gonzalo Assusa desarrolla una aproximación internacional a la precariedad de los jóvenes al analizar comparativamente los casos de España, Argentina y México. Parte del cuestionamiento de la categoría de jóvenes ni-ni (ni estudian ni trabajan) para profundizar en el análisis de la relación entre los jóvenes y la desigualdad. En primer lugar, señala la dimensión estigmatizante y culpabilizadora de la categoría y su orientación hacia la justificación de la desigualdad y la ubica en el proceso de la expresión de la preocupación pública por la inactividad económica. En segundo lugar, muestra cómo, a pesar de las diferencias entre los países, pueden distinguirse algunas pautas comunes en los discursos sobre los jóvenes ni-ni. Por un lado, estaría la hipótesis de la ociosidad, donde la preocupación por el fenómeno de los ni-ni es la supuesta equivalencia entre la definición estadística de la inactividad económica y la inactividad plena y real de los sujetos. Después estaría la hipótesis de la crisis de valores, según la cual la inactividad expresaría un proceso de distanciamiento de y ausencia de respeto a los valores sustentados en las instituciones sociales previas y, por tanto, expresaría un conflicto generacional. Por último, estaría la hipótesis de la peligrosidad, según la cual la propia inactividad convertiría a los jóvenes en un grupo de riesgo para la sociedad.

Tras mostrar la ausencia de evidencia empírica sobre la que se apoyan esos discursos sobre los jóvenes ni-ni, el artículo explora cómo el fenómeno ni-ni es un elemento estructural de los mercados de trabajo de los países comparados. Los tres países presentan tasas similares respecto a los jóvenes nini, pero con desiguales composiciones internas. Mientras que, en España, la tasa de actividad es comparativamente elevada, el problema real es el elevado desempleo estructural. Por su parte, en México y en Argentina, las tasas de desempleo son relativamente bajas y el problema está en la escasa actividad y la elevada proporción de empleo informal.

No obstante, el artículo ofrece una interesante interpretación del fenómeno y señala que para comprender la construcción de la categoría de nini como problema público no basta con señalar su ocultamiento ideológico ni su déficit de realismo. Para el autor, lo decisivo es observar qué sensibilidades y miedos sociales expresan esos discursos especialmente en relación a los problemas de reproducción de la desigualdad social.

El artículo de Esmeralda Ballesteros Doncel y de Mar Maira Vidal aborda la reproducción de la desigualdad de género en dos ocupaciones tradicionalmente consideradas como masculinas: maquinistas de tren y mecánica de automóviles. Sostienen que los argumentos que justifican la segmentación ocupacional se basan en un marco cultural androcéntrico que distingue entre “empleos de mujeres” y “empleos de hombres”. Según este marco, las mujeres serían más propensas a actividades vinculadas al cuidado, el buen trato con las personas, la meticulosidad y la limpieza, mientras que los hombres serían más propensos a actividades vinculadas

con la fuerza física o el manejo manual de herramientas, maquinaria y tecnología. Esta visión estereotipada de los géneros ejerce una poderosa influencia en el mercado de trabajo y contribuye en parte a explicar las barreras de acceso a algunas ocupaciones masculinizadas. Es importante señalar que una gran proporción de la actual desigualdad económica entre hombres y mujeres tiene su origen en que las mujeres tienden a ocupar los puestos peor remunerados y los hombres los puestos mejor remunerados. En ese caso, la justificación androcéntrica de la segmentación ocupacional no sería más que una forma de justificar la desigualdad de género.

Las autoras analizan las barreras que tienen las mujeres para acceder a las dos ocupaciones mencionadas. Distinguen entre dos tipos de obstáculos. Por un lado, unas barreras relacionadas con los procedimientos de selección del personal. En el caso de los maquinistas, el proceso de selección está muy formalizado y se basa en una serie de elevadas competencias técnicas. Las barreras son indirectas y están en la escasa difusión de información y publicidad masiva de las vacantes de empleo, y en la transmisión de los puestos vacantes a familiares, algo que confiere al sector ferroviario español de una cultura endogámica y androcéntrica. En el caso de la mecánica de automoción, el acceso se realiza en el marco de redes sociales informales de confianza y es la desconfianza de los propietarios, gerentes y jefes de taller, casi siempre varones, en la profesionalidad de las mecánicas el principal obstáculo.

Por otro lado, existen unas barreras asociadas con las características materiales de los espacios de trabajo y otras relacionadas con las actitudes y prácticas relacionales entre la minoría, las trabajadoras, y la mayoría, los varones. En cuanto a lo primero en ambos casos, las autoras llaman la atención del efecto excluyente que genera la ausencia de ropa de trabajo que se adecúe al cuerpo femenino y la ausencia de vestuarios para mujeres. En cuanto a lo segundo, llaman la atención sobre la proliferación entre los hombres de actitudes hostiles frente a las mujeres por considerarlas una amenaza a la propia masculinidad. Además, las mujeres en estos puestos afirman sentirse más presionadas para demostrar sus habilidades y evaluadas con mayor severidad que los hombres. Además, en ambos casos entra en juego perspectiva del usuario (del servicio de trenes o de un taller de reparación) que, imbuido en los mismos marcos culturales androcéntricos, tiende a desconfiar de que una mujer pueda conducir un tren o reparar un motor.

Los artículos de Federico Pozo Cuevas y de Lucía Martínez Virto abordan otra de las dimensiones de la precariedad laboral como es el deterioro de la cobertura de las prestaciones sociales. En su artículo, Federico Pozo Cuevas analiza las reacciones de los demandantes de empleo frente las políticas de activación aplicadas en Andalucía recientemente. Señala que las políticas de activación han cambiado el modo en que los servicios públicos de empleo interpelan a los desempleados, a quienes se hace responsable de su situación. Los servicios públicos de empleo tienden a enfatizar la búsqueda activa de empleo y en la disponibilidad para formarse. El objeto de la intervención es fomentar y supervisar la responsabilidad y la autonomía de los individuos en su proceso de conversión en sujetos empleables. Por su parte, en el marco de las políticas de activación, la protección y las ayudas públicas no actúan como mecanismos de garantía de la condición de ciudadanía sino como mecanismos que fomentan una cultura de dependencia. Además, las políticas de activación también serían una herramienta de disciplinamiento y de control en la medida en que también producirían una serie de vivencias y representaciones entre

los sujetos. El autor distingue tres representaciones de los desempleados frente a las políticas de activación. Por un lado, estaría la representación conforme, a través de la que se reconocería la utilidad de los dispositivos y programas existentes y se aceptarían las condiciones en las que se desarrollan las políticas de activación y, por tanto, sus supuestos. En este sentido, la representación conforme expresaría la adhesión o interiorización del discurso de la empleabilidad. Por otro lado, estaría la representación distante, según la cual se reconoce la validez de la oferta de recursos de las instituciones, pero, al mismo tiempo, señalan su inutilidad, en la medida en que no les sirven para realizar una transición hacia la ocupación. Esto les convierte en usuarios permanentes de recursos institucionales para la mejora de su empleabilidad, aunque sin acceso al empleo, algo que multiplica su inseguridad con respecto a sus capacidades.

Por último, la representación beligerante se centra en una postura crítica con respecto a la implementación de los servicios públicos de empleo y no tanto hacia sus principios de intervención. Esto es llamativo porque parece manifestar una amplia aceptación del discurso de la responsabilidad individual por la permanencia en el desempleo, algo que, como apunta el autor, puede tener importantes efectos sobre el respaldo ciudadano a las políticas sociales y a la privatización de los servicios públicos.

El artículo que cierra el monográfico es el de Lucía Martínez Virto que analiza cómo los cambios en las regulaciones autonómicas de las rentas de inserción han tratado de conjugar su voluntad de protección social con la preocupación por su supuesto potencial desincentivador en la búsqueda de empleo en un contexto de precariedad estructural en el que crece la demanda de este tipo de rentas. Las rentas de inserción son un mecanismo de protección social de las personas más vulnerables (nuevas situaciones de pobreza, desempleados de larga duración, etc...) que carecen de otro tipo de rentas o de rentas muy bajas. La autora distingue varias vías de transformación de las normativas que han seguido las Comunidades autónomas para adaptar las rentas de inserción a la nueva situación. Señala que las primeras y más urgentes respuestas al aumento de beneficiarios consistieron en el endurecimiento del acceso a las prestaciones y redujeron sus cuantías en las situaciones de desempleo de larga duración. Por otro lado, los cambios normativos en el espacio autonómico promulgaron normas más flexibles tanto en el acceso a la renta como en los procesos de transición al empleo, aunque manteniendo el acento en la empleabilidad y la activación. Del mismo modo han reconocido un mayor número de perfiles de beneficiarios y algunos avances en materia de derecho, como el estímulo económico, que reconoce el derecho a combinar una renta de inserción con un empleo a tiempo parcial como forma de incentivar el empleo.

#### **4. Conclusiones**

Hasta aquí hemos señalado, por un lado, las diversas dimensiones de la precariedad laboral y sus efectos en la vida social y política y en las identidades y, por otro lado, hemos sintetizado la muestra de la precariedad en España que ofrecen los artículos incluidos en el monográfico. A lo largo del texto también se ha hecho referencia a algunos de los procesos pueden explicar la precariedad laboral: cambios organizacionales y nuevas formas de gestión empresarial, cambios tecnológicos,

flexibilización de la legislación laboral, nuevas políticas de empleo, individualización negociación sindical y pérdida poder sindical, y reforma de los estados de bienestar.

Todos estos factores están incluidos en el desarrollo del proyecto político del neoliberalismo (Harvey, 2005), que ha hecho de los procesos de liberalización y de privatización un instrumento de transformación hacia un capitalismo financiarizado (Streeck, 2016)

No obstante, sin la intención de entrar en el complejo debate sobre las causas de la precariedad laboral, es necesario señalar que la tendencia hacia la precarización del trabajo también está conectada con otras dinámicas globales económicas y políticas, que con demasiada frecuencia quedan fuera del interés de los estudios sobre la precariedad. Una de las más importantes es que el debilitamiento de los modelos europeos de protección del trabajo tiene que ver con la nueva posición de la UE en el mundo en el marco de una reestructuración de la competencia global. La reestructuración de la competencia global se consolidó tras desintegración de la URSS en el 1989. Los años noventa fueron años de creación de nuevos bloques comerciales regionales y de intensificación de los ya existentes (ampliaciones de la UE), que ya atisbaban la creciente competencia entre EE. UU y China, quedando la UE relegada a un plano secundario (Arrigui, 2007). La reciente negociación de varios tratados comerciales (TTIP y TTTP) o la lucha por el control de la tecnología 5G no serían más que un nuevo episodio de una ya abiertamente declarada guerra comercial entre EE. UU y China (Olier, 2018). En consecuencia, cualquier forma de protección o de desprotección del trabajo es el resultado de una disputa política que no tiene lugar únicamente en los espacios nacionales sino también en los espacios transnacionales. Lamentablemente, este proceso de cambio político y económica no está encontrando un oponente que defienda la protección del trabajo a una escala transnacional, más allá de los esfuerzos de organismos internacionales como la OIT, de ahí que la precariedad se haya convertido en el modelo hegemónico global de gestión de las relaciones laborales.

Por otra parte, la digitalización del trabajo en el marco una producción estructurada en cadenas globales de producción y consumo estaría transformando radicalmente el lugar del trabajo en la sociedad (Srinicek, 2018; Valenduc, 2019). No es un debate nuevo. Ya en los años 70 se decía que la automatización de la producción destruiría millones de puestos de trabajo y que al mismo tiempo abriría oportunidades en otros sectores por descubrir (Wilson, 2004; Nueva Sociedad, 2019). Si se asume este razonamiento, habría que plantear cuáles son las alternativas de las que dispone toda esa masa de trabajadores excedentes. En los 80 surgió el debate sobre el reparto del tiempo de trabajo y la reducción de la jornada (Offe, 1992) en un contexto en el que el poder de los partidos y organizaciones obreras aún era capaz de situar algunos temas en la agenda política. Hoy día la renta básica ha ocupado un espacio importante en el debate mediático y político (Casassas, 2018).

En definitiva, todos los caminos de las transformaciones políticas y económicas a nivel nacional y transnacional parecen conducir a un escenario de precariedad laboral como modelo hegemónico de las relaciones laborales a largo plazo. La cuestión política decisiva es, por un lado, hasta qué punto y de qué manera es compatible este horizonte de precariedad con las instituciones democráticas de los países más avanzados (Streeck, 2016) y, por otra parte, si la incapacidad de las instituciones democráticas para contener el malestar social derivado de la precariedad no estaría conduciendo hacia un “neoliberalismo autoritario” (Davies, 2016).



## 5. Bibliografía

- Alonso, L.E. (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta
- Alonso, L.E. (2007) *La crisis de la ciudadanía laboral*. Madrid: Anthropos
- Alonso, L.E. (2019) “The Deconstruction of Employment and the Crisis of Citizenship in Europe”. En A. Serrano y M. Jepsen (eds). *The Deconstruction of Employment as a Political Question*. London: Palgrave Macmillan. (pp. 81-107).
- Alonso, L.E. y Fernández, C. (2009). Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad la precariedad como herramienta disciplinaria. En E. Crespo, C. Prieto y A. Serrano Pascual (eds) *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: CIS y UCM (pp. 229-258)
- Alonso, L.E. y Fernández, C. (2018) *Poder y sacrificio. Los nuevos discursos en la empresa*. Madrid: Siglo XIX
- Anner, M. (2015). “Social Downgrading and Worker Resistance in Apparel Global Value Chain”. En K. Newsome, P. Taylor, J. Bair and A. Rainnie (eds). *Putting Labour in its place*. London: Palgrave (pp. 152-170)
- Aragón, J. (2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de empleo. 52 reformas desde la aprobación del estatuto de los trabajadores en 1980*. Madrid: Fundación 1º de mayo
- Arrighi, G. (2007). *Adam Smith en Pekín. Orígenes y fundamentos del siglo XXI*. Madrid: Akal.
- Bauman, Z (2002). *Modernidad líquida*. México: FCE
- Beck, U. y Beck-Gernsheim (2003) *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós
- Bove, A., Murgia, A, and Armano, E. (2017). “Mapping precariousness: subjectivities and resistance. An introduction”. En E. Armano, A. Bove and A. Murgia (eds). *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods*. London: Routledge. (pp. 1-12)
- Burawoy, M. (2010). “From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labor Studies”. *Global Labour Journal*, 1(2): 301-313
- Casassas, D. (2018). *Libertad incondicional. La Renta Básica en la revolución democrática*. Barcelona: Paidós
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós
- Castells, M. (2018). *La ruptura. La crisis de la democracia liberal*. Madrid: Alianza
- Davies, W. (2016). “El nuevo neoliberalismo”. *New Left Review*, nº101, pp. 129-144
- Davies, W. (2015). *La industria de la felicidad. Cómo el Estado y las grandes empresas nos vendieron el bienestar*. Barcelona: Malpaso
- Dean, M. (1999). *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*, London: Sage.
- Fernández, C. (2007) *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI
- Giddens, A (1995). *La modernidad y la identidad del yo*. Barcelona: Península
- Gallie, D. (ed) (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: OUP
- Garrido, V. (2019). “Diálogo Social Transfronterizo. Contribución del sindicalismo para garantizar el trabajo decente en las cadenas de suministro”. Comunicación en *Seminario de Cadenas globales de producción*, 21 de febrero de 2019.
- Harvey, D. (2005). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal
- Harvey, D. (2007). *El nuevo imperialismo*. Madrid: Akal

- Kalleberg, A. y Vallas, S. (eds) (2018). *Precarious Work*. Bingley: Emerald
- Klopoteck, F. (2018). "On the time run. Siempre en ruta sin llegar nunca. Recorriendo las zonas de optimización de sí mismo" en Friedrich, S. (ed) *La sociedad del rendimiento. Cómo el neoliberalismo impregna nuestras vidas*. Pamplona: Katakarak, pp. 97-122.
- Koch, M. (ed) (2006) *Roads to Post-Fordism: Labour Markets and Social Structures in Europe*. London: Routledge
- Lahera, A. (2018) "El palo y la zanahoria. Aproximación a la "becarización" del empleo joven en España. Entrevista con Arturo Lahera Sánchez". *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, vol.15
- Laval, C. y Dardott, P. (2010). *La nueva razón del mundo. Ensayos sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa,
- Lund-Thomsen, P. (2013). "Labor agency in the football manufacturing industry of Sialkot, Pakistan". *Geoforum*, 44: 71-81
- McKay, Sonia, Jefferys, S et al. (2012). *Study on Precarious work and social rights*. London: Working Lives Research Institute
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009). "Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y Sociedad*, 46(1 y 2): 275-287
- Nachtwey, O. (2016). "Descivilización. Tendencias regresivas en las sociedades occidentales". En H. Geiselberger (ed) *El gran retroceso. Un debate internacional sobre el reto urgente de reconducir el rumbo de la democracia*. Barcelona: Seix Barral (pp. 249-268).
- Nueva Sociedad (2019) Monográfico sobre el futuro del trabajo: <http://nuso.org/revista/279/el-futuro-del-trabajo-mitos-y-realidades/>
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.
- Olier, E. 2018. *La guerra económica global*. Valencia: Tirant Lo Blanc
- Polanyi, K. (1989). *La gran transformación*. Madrid: La piqueta
- Prieto, C. (2002). "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado", *Sistema*. 168-169: 89-106.
- Prieto, C. y Pérez, S. (2015). "La precarización del empleo en el marco de la norma flexible-empresarial de empleo". En C. Torres (eds). *España 2015. Situación social*. Madrid: CIS (pp. 629-639)
- Revilla, J.C. y Tovar, F.J. (2009). "La (re)producción narrativa de la identidad laboral y sus condiciones de posibilidad". En E. Crespo, C. Prieto y A. Serrano Pascual (eds) *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: CIS y UCM (pp. 113-138)
- Riesco, A. (2019). "Self-Employment and the Transformation of Employment Relations in Europe". En A. Serrano y M. Jepsen (eds). *The Deconstruction of Employment as a Political Question*. London: Palgrave Macmillan. (pp. 149-178).
- Robinson, P. and Rainbird, H. (2013). "International Supply Chains and the Labour Process". *Competition and Change*, 17(1): 91-107
- Rose, N. (1998). *Inventing ourselves*, Cambridge: Cambridge University Press
- Santamaría, A. (2018). *En los límites de lo posible. Política, cultura y capitalismo afectivo*. Madrid: Akal
- Selwyn, B. (2007). "Labour Process and Workers' Bargaining Power in Export Grape Production, North East Brazil". *Journal of Agrarian Change*, 7(4): 526-553
- Sennett, R (2000). *La corrosión del carácter*. Madrid: Anagrama
- Serrano, A. (2009). "Regulación supranacional y despolitización del trabajo: el caso del paradigma de la activación". En E. Crespo, C. Prieto y A. Serrano Pascual (eds) *Trabajo*,

- subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación.* Madrid: CIS y UCM (pp. 259-290)
- Serrano, A. (2016). “Nuevas políticas laborales e individualización del trabajo: activación, flexiguridad y emprendimiento”. En E. Santamaría y A. Serrano, *Precarización e individualización del trabajo* (pp. 165-223). Barcelona, UOC.
- Serrano, A. y Fernández, C. J. (2014). “La emergencia de la flexiguridad en las políticas de empleo”. En C. J. Fernández y A. Serrano (coords.), *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo* (pp. 17-24). Madrid, CIS.
- Silver, B. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870.* Madrid: Akal
- Sola, J. y Campillo, I. (2018). “La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España”. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n° 140, pp. 51-63
- Sola, J. (2014). *La desregulación laboral en España (1984-1997): recursos de poder y remercantilización del trabajo.* Tesis inédita. UCM
- Srinicek, N (2018). *Capitalismo de plataformas.* Buenos Aires: Caja Negra Editora
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social.* Madrid: Pasado y presente.
- Streeck, W. (2011). “La crisis del capitalismo democrático”. *New Left Review*, n.71, pp. 5-26
- Streeck, W. (2016). *Comprando tiempo: la crisis pospuesta del capitalismo democrático.* Buenos Aires: Katz
- Vallespín, F. y Bascuñán, M. (eds) (2017). *Las consecuencias políticas de la crisis económica.* Valencia: Tirant Lo Blanc
- Valenduc, G. (2019). “New Forms of Work and Employment in the Digital Economy”. En A. Serrano y M. Jepsen (eds). *The Deconstruction of Employment as a Political Question.* London: Palgrave Macmillan. (pp. 63-80).
- Vosko, L. (2010). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment.* Oxford: Oxford University Press.
- Wilson, S. (2004). *The Struggle Over Work: The “End of Work” and Employment Options for Post-Industrial Societies.* London: Routledge.