

Universidade de Santiago de Compostela
Facultade de Ciencias Políticas e Sociais
Grao en Ciencia Política e da Administración

TRABALLO FIN DE GRAO

A experiencia precaria no mercado laboral español: composición, evolución e consecuencias socio-políticas do precariado, unha análise empírica

La experiencia precaria en el mercado laboral español: composición, evolución y consecuencias socio-políticas del precariado, un análisis empírico

The precarious experience in the Spanish labor market: composition, evolution and socio-political consequences of the precariat, an empirical analysis

Alex Almón Pazos
Director/a do Traballo Fin de Grao: Dr. Miguel Ángel Cañzos López
Xullo, 2017

Resumen

En los últimos años se ha popularizado en los discursos políticos y en los debates académicos el término precariado. El precariado es un grupo social que se caracteriza por la experiencia de relaciones laborales precarias continuadas en el tiempo. Este grupo, sería producto de todo un proceso de flexibilización de las condiciones laborales a nivel global, íntimamente relacionado con la llamada globalización, precarizando las condiciones de los puestos de trabajo en todas las categorías ocupacionales. También, este proceso produciría a su vez efectos socio-políticos en clave actitudinal, comportamental y en lo referido a las identidades sociales, diferenciados con respecto al grupo de trabajadores estables.

El planteamiento que en este trabajo se sostiene, pone en tela de juicio la tesis de la flexibilización homogénea y transversal a partir de la cual emergería el precariado. Se realiza así una revisión crítica desde una perspectiva empírica, mediante un análisis cuantitativo informado cualitativamente.

Palabras clave: Precariado, precariedad, condiciones de trabajo, flexibilización, paro, subempleo, mercado laboral, identidad ocupacional.

Abstract

In recent years, it has become popular in political discourses and academic debates of the precarious term. The precariat is a social group that is characterized by the experience of precarious labor relations continued in the time. This group, would be the product of the whole process of flexibilization of labor conditions at the global level, closely related to the so-called globalization, precarizing the conditions of jobs in all occupational categories. Also, this process produces in turn socio-political effects in attitude, behavioral code and in the one related to the social identities, differentiated with respect to the group of stable workers.

The approach that in this work is supported, calls into question the thesis of the homogeneous and transversal flexibility from which the precariat would emerge. A critical review is carried out from an empirical perspective, through a quantitative analysis informed qualitatively.

Keywords: Precariat, precariousness, working conditions, flexibilization, unemployment, underemployment, labor market, occupational identity.

ÍNDICE

Introducción.....	1
Objetivos.....	3
Marco teórico.....	5
Significado, función y centralidad del trabajo	5
Del desempleo a la dualización y la precariedad	12
El caso español.....	16
El precariado y sus críticos	21
Operacionalizando al precariado.....	28
Una aproximación al concepto de identidad	30
Sobre la identidad colectiva	31
Metodología.....	34
Cuestiones conceptuales	34
Nivel individual.....	35
A nivel agregado	38
El análisis estadístico	38
La investigación cualitativa: diseño y selección de marcadores.....	40
Análisis	47
¿Cuántos precarios hay?.....	47
Desempleo.....	48
Temporalidad	51
Subempleo.....	54
Carencia material relativa	56
El precariado	57
Consecuencias actitudinales de la experiencia de la precariedad	61
Conclusiones.....	65
Bibliografía.....	69
Anexo estadístico.....	74
Anexo documental.....	90

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la emergencia de nuevos paradigmas productivos ha cambiado de forma sustancial la morfología del empleo en todo el mundo. Las economías nacionales y los distintos sectores productivos, se han ido adaptando de forma desigual a un proceso de intensificación y extensión de los procesos de transnacionalización de la economía, generando con ello cambios en los modelos productivos de las distintas economías, así como en los mercados de trabajo.

Resulta vital para la aproximación que pretende este trabajo, realizar un breve recorrido por lo que ha significado el trabajo, su función en las sociedades capitalistas, sus transformaciones, y las problemáticas derivadas de su organización. Este relato sobre continuidades y discontinuidades del trabajo operará como hilo conductor, con la intención de facilitar pensar el empleo hoy en día.

A partir de este relato, se plantearán las problemáticas surgidas al albor de la Revolución Industrial, principalmente, las etapas de desempleo durante las cíclicas crisis económicas. La falta de empleo se sitúa como una problemática central por sus implicaciones para las personas en su condición de ciudadanos. Si el empleo es la forma de acceso a recursos y a cierto grado relativo de satisfacción material, la situación de dificultad para acceder a un puesto de trabajo para un grupo amplio de la población, al margen del drama individual, ha generado históricamente respuestas socio-políticas de gran alcance.

De la mano de esta problemática, surgen también diversas formas flexibles de trabajo asalariado como el llamado subempleo. En la era del capital globalizado, se han venido aplicando nuevos procesos de flexibilización de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, generando grupos sociales cada vez más heterogéneos y cada vez con condiciones más precarias. Esta flexibilización desigual, generará desigualdades estructurales en los mercados de trabajo, incrementando las diferencias entre trabajadores/as estables y trabajadores/as precarios.

A partir de este proceso de precarización masivo y según algunos autores, en la era de la flexibilidad y el fin del pleno empleo, emergería “un nuevo sujeto social de potencial revolucionario-emancipador”. El precariado, se habría generado como consecuencia del proceso de precarización global de las condiciones laborales. Se trataría de un sujeto transversal, constituido como clase social, cuyas características comunes tienen que ver con la inestabilidad de sus relaciones laborales, la precariedad y la ausencia de protección y garantías

laborales. Así, una situación de vulnerabilidad laboral fruto de condiciones estructurales, devendría en una condición social propia, con un *habitus* diferenciado.

Una vez presentado al sujeto precario, objeto de estudio del presente trabajo, se realizará una breve aproximación al concepto de identidad. Cabe preguntarse qué subjetividades cristalizarían en un sujeto que ha perdido (total o parcialmente) la capacidad de pensarse a sí mismo y a sus semejantes a través del empleo, elemento estructurante de vida durante los últimos siglos. El precariado como clase, con un *habitus* propio, desarrollaría un proceso de identificación diferenciado, así como la internalización de la “condición precaria” en las narrativas y auto-descripciones de clase.

Se plantea así, una base teórica para una exploración posterior de la(s) identidad(es) sociales diferenciadas que operen para este “nuevo sujeto social”, así como de las posibles tendencias en las actitudes o conductas diferenciadas con respecto a los trabajadores/as estables.

Por último, mediante técnicas estadísticas, se realizará un análisis más o menos exhaustivo del precariado en el contexto laboral español, con el fin de cuantificar y de analizar la composición y evolución de este a lo largo de los últimos años, con especial atención a los años de recesión económica. En suma, este estudio pretende analizar empíricamente y con cierta profundidad al precariado, poniendo a prueba los planteamientos de Standing.

Se antoja una tarea de cierto interés, creemos, por dos motivos principales. El primero tiene que ver con la presencia en los discursos políticos y académicos de este sujeto precario. La segunda, hace referencia a los posibles cambios socio-políticos que, a medio plazo, un grupo social con voluntad política propia podría llevar a cabo.

Objetivos

Generales

El objetivo general del presente trabajo radica en realizar un estudio exploratorio-descriptivo sobre el precariado, esto es, aquel grupo social que experimenta relaciones laborales precarias o inseguras de forma prolongada en el tiempo, analizando empíricamente sus aptitudes políticas, comportamientos y cambios identitarios.

A partir de este propósito, y con la intención de contrastar los postulados presentados sobre el precariado por parte de Guy Standing, se plantea la cuestión fundamental que motiva la investigación que aquí se presenta, a saber: ¿existe un grupo social diferenciado cuya característica fundamental es la experiencia continuada de la precariedad laboral y el desplazamiento del empleo como articulador de la propia vida personal y profesional?

A partir de esta pregunta que orienta la investigación de forma subyacente, surgen las hipótesis que se proceden a contrastar:

H1.La precariedad laboral afecta a todas las categorías ocupacionales.

H2.Las variables demográficas tradicionales (sexo, edad, formación y clase social) no explican el grado de precariedad que experimenta el precariado, dado que se trata de un fenómeno transversal.

H3.Existen pautas reconocibles en la identificación identitaria del precariado¹. En concreto:

H3.1.El precariado no se reconoce a partir de las identidades sociales tradicionales (clase social, identidad ocupacional, identidades nacionales, etc.).

H3.2. A partir de este vacío, genera nuevas identidades sociales.

H4.Existen pautas reconocibles en las actitudes políticas del precariado. En concreto:

H4.1.El precariado presenta actitudes políticas diferenciadas con respecto a los/as trabajadores/as estables.

H4.2. Estas actitudes están dominadas por la apatía política.

H5.El precariado presenta comportamientos socio-políticos diferenciados con respecto a los/as trabajadores/as estables.

H6. El trabajo asalariado adquiere cada vez menor importancia a la hora de desarrollarse personalmente.

¹ Esta hipótesis sería contrastada a partir del diseño cualitativo planteado, el cual no se llegará a ejecutar en este trabajo.

Particulares

Como objetivo particular, se establece realizar una revisión crítica del concepto de precariado elaborado por el profesor de la Universidad de Londres, Guy Standing.

MARCO TEÓRICO

Significado, función y centralidad del trabajo

“Si en otra época «ser pobre» significaba estar sin trabajo, hoy alude fundamentalmente a la condición de un consumidor expulsado del mercado. La diferencia modifica radicalmente la situación, tanto en lo que se refiere a la experiencia de vivir en la pobreza como a las oportunidades y perspectivas de escapar de ella.”
(Bauman,2000)

En los últimos años, desde los diferentes ámbitos académicos se han intensificado los debates en torno al significado y la centralidad del trabajo asalariado tal y como lo conocemos. Estos extensos debates se han producido debido a los grandes cambios económicos, políticos y sociales que se están experimentando a nivel global a un ritmo vertiginoso.

La implementación de nuevos modelos de organización del trabajo, la globalización económica, los modelos de gestión adaptados, los cambios políticos o las nuevas demandas sociales, son objeto de análisis por parte del mundo académico que trata de comprender y dar explicaciones a estos nuevos retos. En concreto, la crisis vital de la propia idea de “pleno empleo” tradicional y las nuevas condiciones de trabajo, invitan a la presentación de nuevos conceptos, teorías y alternativas.

Para iniciar una aproximación al tema que nos ocupa, cabe distinguir en primer lugar algunas de las diferentes modalidades de esta actividad a la que llamamos trabajo en sentido amplio. Entendemos el “trabajo” como “el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo o creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios” (Maruani, 2000). También es preciso tener en cuenta que el trabajo se desarrolla tanto en el espacio público como en el ámbito privado, siendo ambos imprescindibles para el mantenimiento de la vida. Incluimos por tanto en esta definición amplia no solamente el trabajo productivo, sino también el trabajo reproductivo o el trabajo relacionado con tareas de cuidado doméstico, aunque este tipo de actividades no están reflejadas en indicadores como el PIB o el PNB.

Durante los siglos XIX-XX, se ha comenzado a desarrollar a gran escala una masa ingente de trabajo regido bajo la modalidad de trabajo asalariado, produciendo una ruptura radical en las

concepciones tradicionales relacionadas con el trabajo. Se da así la emergencia del trabajo asalariado, el trabajo como mercancía abstracta, como medio instrumental para el intercambio en el mercado regulado por contratos legalmente establecidos. Es decir, nace de esta manera lo que en este trabajo se entiende por “empleo” (se empleará indistintamente de aquí en adelante tanto “empleo” como “trabajo asalariado”).

Pero la revolución industrial y el establecimiento del mercado de trabajo de mano de obra han conllevado, no solamente como indica Blanch (1990), “un cambio en las representaciones, actitudes y hábitos concernientes al trabajo”, sino que la concepción moderna de trabajo se convierta en deber moral, en obligación social y en requisito fundamental que otorga acceso al estatus de ciudadano. La modernidad como contexto histórico transforma y sitúa el trabajo asalariado en la centralidad de la sociedad, sobre el cual pivotará a partir de este momento clave, toda la vida individual y social.

El empleo es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes del establecimiento de la relación laboral. “Se trata de un trabajo abstracto, que es susceptible de ser dividido en unidades elementales y de reagruparlas alrededor de un puesto de trabajo, que es reconocido como socialmente útil. Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas, de protección social y está normalizado mediante una clasificación resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo.” (Neffa, 1999)

Pero cabe entender el empleo no solamente desde un punto de vista instrumental, sino que los espacios creados por el trabajo asalariado han sido las fuentes tradicionales de integración social, de construcción de subjetividades asociadas a la ocupación laboral y de realización personal durante los últimos siglos. Dicho de otra forma, no se pueden comprender las propias nociones modernas de ciudadanía, autonomía, identidad o respeto social, desasociándolas del trabajo asalariado. Como explica Bauman:

“El trabajo de cada hombre aseguraba su sustento; pero el tipo de trabajo realizado definía el lugar al que podía aspirar (o que podía reclamar), tanto entre sus vecinos como en esa totalidad imaginada llamada «sociedad». El trabajo era el principal factor de ubicación social y evaluación individual. ... La carrera laboral marcaba el itinerario de la vida y, retrospectivamente, ofrecía el testimonio más importante del éxito o el fracaso de una persona.

Esa carrera era la principal fuente de confianza o inseguridad, de satisfacción personal o autorreproche, de orgullo o de vergüenza.” (Bauman, 2000)

Esta concepción del trabajo asalariado comienza a ser cuestionada durante el pasado siglo XX con la aparición de un fenómeno social que marcará de forma incuestionable los debates económicos, sociológicos y políticos posteriores, esto es, el desempleo. La idea de “pleno empleo”, un concepto económico que hace referencia a una situación hipotética en la que todos los ciudadanos en edad laboral productiva (población activa) y con deseo de ser empleados contarían con un empleo, se pone en cuestión a raíz del desempleo masivo de los años 70. Esta quiebra del consenso keynesiano de postguerra constituyó el disparador de una serie de acalorados debates en torno a la “centralidad del trabajo”, cuyo epicentro se sitúa en la Europa de los años 80.

Cabe preguntarse, por tanto: ¿sigue ocupando el empleo un lugar central para la vida social en las sociedades capitalistas avanzadas? ¿Continúa ejerciendo como eje vertebrador de creencias, actitudes, comportamientos e identidades? ¿Con qué intensidad se ve definida la sociedad actual por el trabajo? O más aún, en sentido de Offe ¿es el trabajo una categoría sociológica clave?

El trabajo ha servido como categoría sociológica fundamental para la teoría sociológica clásica, en Marx, Weber o Durkheim, y ha sido el eje central de sus esfuerzos teóricos, constituyendo una referencia común e ineludible para toda investigación en las ciencias sociales. No obstante, según autores como el mismo Offe, esta centralidad social del trabajo no puede mantenerse en la actualidad. Son varias las razones de este cuestionamiento: en primer lugar, el trabajo y la posición de los trabajadores en el proceso de producción, así como la pérdida de capacidad explicativa de las estructuras sociales. En segundo lugar, por la gran heterogeneidad empírica del hecho de trabajar. Tal diversidad o falta de homogeneidad lleva a una pérdida de significación precisa para los propios trabajadores, para su identidad, su conciencia y su comportamiento político. (Agulló,1997)

La diferenciación entre los mercados primarios y secundarios, esto es, entre trabajadores con cierta estabilidad y derechos frente a trabajadores con trabajo precario, parcial o temporal, ha generado fisuras o quiebras en la supuesta “determinación formal y unitaria del trabajo asalariado” (Antunes, 1995), lo cual ha provocado y consolidado, unas estructuras sociales demasiado fragmentadas como para que el trabajo sirva de elemento nuclear de la sociedad.

También, y por su importancia como eje vertebrador de una identidad individual y colectiva, el empleo estaría perdiendo esta capacidad de ser dotador de sentido en la medida en que se hace

efectiva la pérdida de reconocimiento moral del trabajo, debido a la creciente discontinuidad de las biografías laborales y la reducción progresiva de la estructura temporal del trabajo, en lo que supone el cómputo total de tiempo vital disponible.

Todo ello debería, según Offe, llevarnos a tratar el trabajo, y sus distintas modalidades quizás no previstas (como el desempleo), como un problema más “junto a otros” y a “relativizar su función de punto de orientación para la constitución de identidades personales y sociales”. (Agulló,1997)

En el mismo sentido, ya en 1980 André Gorz anunciaba aquello de “*el adiós al proletariado*”, anunciando la imposibilidad de que el trabajo, en la forma de trabajo asalariado que comenzaba a abandonar su modalidad fordista, pudiera constituirse como el elemento fundamental de cohesión que había hecho depositar en el sujeto trabajador las más grandes utopías de la modernidad (Cutuli, 2014). El filósofo francés ha sido uno de los autores que con más afán determinista ha sostenido la evolución irreversible del “fin del trabajo” y la salida de la “sociedad salarial”, lo cual permitiría desarrollar una economía plural, expandiendo la actividad humana más allá de relaciones mercantiles. Desarrolla su razonamiento desconectando el trabajo y la remuneración, lo cual paralelamente obligaría a crear una especie de ingreso de existencia (o subsistencia). Como dice: "He aquí el corazón del problema y el corazón del conflicto: se trata de desconectar el trabajo del derecho a tener derechos, y especialmente el derecho a acceder a lo que es producido y reproducible sin el trabajo, o con cada vez menos de trabajo". La percepción de estos ingresos no debiera estar condicionada a la realización de un determinado trabajo. En otras palabras, sería la percepción de estos ingresos básicos la garantía que permitiría la emergencia de multitud de actividades productivas autónomas no ligadas al mercado. Esta idea de ingreso mínimo garantizado portador de derechos tiene su eco en la actualidad, materializada en las diferentes propuestas de “renta básica universal” que se proponen desde diferentes ámbitos.

Gorz sigue pensando en la existencia de puestos de trabajo (los cuales tendrían nuevos rasgos: discontinuos, temporales y/o de tiempo parcial) aunque serían no permanentes y en actividades con un alto nivel de demanda. Según advierte, la economía global se dirige en una dirección evidente: empresas sin trabajadores asalariados permanentes, donde predomina el trabajo flexible y los contratos parciales como elecciones voluntarias de los trabajadores y trabajadoras. “También, los nuevos modelos empresariales adoptarán la forma de una red de micro-empresas individuales, compuestas esencialmente de capital intelectual, firmas que vendan productos

intangibles. Las rentas serán cada vez más tecnológicas y cada vez provendrán menos del trabajo humano material.” (Neffa,2001)

Quizá el momento más relevante del debate en torno a la centralidad del trabajo, aparece con la publicación del “*El fin del Trabajo*” de Jeremy Rifkin a finales de los años 80. El autor relata en esta obra cómo la sociedad industrial avanzada muta hacia una sociedad tecnológica, sin una etapa de transición entre una y otra, y con el agravante de un desempleo rampante que no dejará de aumentar año tras año (Rifkin,1989). En efecto, el modelo de producción capitalista atraviesa una de sus peores crisis y en los sectores económicos tradicionales (agricultura, industria y servicios), la automatización de los procesos vislumbra una mano de obra siendo sustituida por máquinas.

Este cambio estructural puede ser generador de desgracias o de bienestar, afirma Rifkin, según cómo se distribuyan las ganancias de productividad. La alternativa que él propone para evitar un desempleo masivo y estructural de naturaleza tecnológica, es la creación de un tercer sector (o de "economía social") donde todos los desplazados se insertaran en un cierto trabajo, y percibieran un ingreso que les permitiría asegurar su subsistencia. (Neffa,2001)

La obra, fácilmente identificable en el conjunto de las teorías milenaristas, peca de cierto determinismo y reduccionismo, al asociar de manera lineal el avance tecnológico con la “destrucción” de puestos de trabajo. Quizá la aportación más destacable de Rifkin es la tácita definición del trabajo como un bien, cuya consecuencia más inmediata es repensar este término criterios de escasez. Si vivimos en sociedades de escasez relativa, donde el bien “trabajo” constituye uno de los bienes fundamentales para el mantenimiento material de la sociedad, ¿qué papel debe ocupar en esta? ¿es posible pensar procesos de producción de los que el trabajador participe de forma ocasional? ¿puede en este caso desarrollar algún sentido de pertenencia a una comunidad determinada, más allá de su papel como mero consumidor? O incluso, en la línea de los planteamientos expuestos por De la Garza y Campillo con respecto a la obra de Offe: “¿las nuevas heterogeneidades entre obreros y sus mundos no articulados constituyen un obstáculo absoluto para la formación de una identidad colectiva?; ¿esta cuestión nos remite al fin del mundo del trabajo (...) como espacio central de acción de los trabajadores?; ¿tal situación provoca el fin de la clase obrera como potencial opositora a la sociedad del capital y como portadora de proyectos colectivos globales alternativos?” (De la Garza y Campillo, 1998: 41 y 44).

Estos interrogantes quedan sin respuesta en este tipo de obras, donde el estudio se reduce a la producción teórica y a la postulación de hipótesis sin una base empírica. Si bien pueden constituir puntos de partida para imaginar una serie de problemáticas futuras, no deben sostenerse como conclusiones veraces de los procesos sociales actuales.

Lo que realmente ha acontecido, según diversos autores, en esta etapa del capitalismo avanzado, es la revalorización del carácter instrumental del trabajo². En las sociedades de consumo de masas y en un momento de precarización de las condiciones de trabajo, la ética laboral secularizada, así como los valores asociados a la pertenencia a un determinado grupo socio-laboral, han ido sufriendo transformaciones de cara a posiciones más independientes e individualistas orientadas al consumo. Pero esta suerte de hedonismo cultural-consumista de ningún modo haría perder al trabajo su centralidad en la sociedad como articulador de la vida de los individuos³.

Los postulados de Offe, Gorz o Rifkin, se ven en cierta forma refutados por la realidad social. En cada sondeo y barómetro que se realiza en los países del capitalismo avanzado, se constata la preocupación por el empleo como uno de los principales problemas a solucionar por parte de los dirigentes políticos. Además, la entrada de países como Brasil, China o India, que han provocado la absorción masiva de mano de obra en el mercado de trabajo mundial a raíz de la globalización económica, ponen en cuestión que el empleo sea algo cada vez más residual, incluso a razón de la automatización de los procesos productivos.

Pero quizá el argumento más relevante a este propósito, es la investigación realizada por el equipo internacional “*Meaning of Working*” (MOW,1987), que, mediante un diseño transversal y transcultural, estudió el significado del trabajar en una muestra de 15.000 personas, pertenecientes a 8 países, distribuidos en 3 continentes. Este significado se define como “*el grado de importancia general que tiene el trabajo en la vida del individuo*” (MOW,1987) y está caracterizado por su multidimensionalidad, entre las cuales destacan: la centralidad del trabajo, las normas societales sobre el trabajar, las metas laborales, los resultados valorados del trabajo y la identificación con el rol laboral. Los resultados de esta investigación (que sirve como modelo metodológico para muchas de las investigaciones relacionadas con el significado del trabajo realizadas posteriormente) indican que el trabajo asalariado es considerado como el

² A este respecto, cabe poner de relieve los estudios realizados por Álvaro, Bergere, Crespo, Torregrosa y Garrido, sobre los significados y la centralidad del trabajo en España, 1995

³ MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987): *The meaning of Working*, Academic Press, London.

principal eje vertebrador de la vida social, y es valorado como la vía principal de inclusión, cohesión e integración social. De manera más detallada, el equipo MOW encuentra los siguientes patrones:

1. Patrón instrumental, lo más importante son los ingresos económicos.
2. Patrón de centralidad expresiva, el trabajo es un elemento muy central para el individuo.
3. Patrón del trabajo como derecho y orientación motivacional social. El trabajo permite establecer relaciones interpersonales, además de ser un derecho de las personas respecto a la sociedad.
4. Patrón de baja orientación hacia el trabajo como derecho. El trabajo es más una obligación que un derecho de los individuos.

Si bien este modelo desarrollado por el equipo MOW es un modelo consolidado que ofrece garantías metodológicas, también muestra ciertas limitaciones por ser diseñado para un contexto socio-económico de pleno empleo. En un contexto de recesión económica y precarización masiva de las condiciones de empleo, este instrumento adolece de cierta incapacidad para captar de manera eficaz los diversos aspectos y matices de una realidad social complejizada. El movimiento y transformación continuo de las realidades laborales obliga a plantear modelos metodológicos flexibles que, entre otras consideraciones, sean capaces de captar la heterogeneidad de las trayectorias laborales en más de un nivel, desarrollen instrumentos para la medición de elementos simbólicos o “aborden las identidades laborales desde enfoques menos individualistas y más centrados en las relaciones de poder que implican.” (Ochoa, 2012)

Pero, insistimos, la posición central del trabajo, el trabajo como elemento capital articulador de realidades individuales y sociales, continúa siendo poco discutible en nuestras sociedades. Un supuesto “nuevo orden cultural” o el incremento de la valoración instrumental del trabajo, no se traduce, a priori, en una pérdida de este rol central.

Sin embargo, es preciso ahondar de una manera más específica, en las distintas problemáticas que genera este mecanismo de organización de la fuerza de trabajo. En concreto, en el siguiente epígrafe, se realizará un recorrido por estas situaciones, desde el desempleo, hasta las nuevas formas de precariedad laboral, pasando por la exposición teóricas de la creciente diferenciación entre trabajadores/as estables y trabajadores/as precarios.

Del desempleo a la dualización y la precariedad

“Lo que todo esto muestra con claridad es que no existe tal cosa como un mercado neutral: en cada situación concreta, las configuraciones del mercado están siempre reguladas por decisiones políticas”. (Zizek, 2011)

La definición usual de desempleo y que sirve de base para hacer las comparaciones internacionales fue gestada a iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por los estadígrafos del trabajo durante el tiempo de vigencia del modo de regulación fordista, es decir en situación de rápido crecimiento del Producto Bruto Nacional (PBN) y de bajo desempleo o de cuasi pleno empleo (Neffa,1999). Durante este período de crecimiento económico progresivo, el desempleo se planteaba como un fenómeno coyuntural, con cierto carácter minoritario y sencillo de resolver en el corto-medio plazo recurriendo a políticas de corte keynesiano. “El desempleo era entonces una categoría residual; dependía, por una parte, del comportamiento demográfico; de la dinámica de la población económicamente activa y, por otra parte, de las necesidades y de las políticas de selección y de reclutamiento llevadas a cabo por las empresas. Las fronteras entre una situación y otra fueron definidas conceptuales de manera clara, pero la realidad ha cambiado sustancialmente desde mediados de la década de los años 70. (Freyssinet, J., 1998)

Las personas en desocupación, o personas desocupadas, se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante un período reciente especificado, y que estaban disponibles para ocupar un puesto de trabajo en caso de que existiera la oportunidad de hacerlo. Para ser considerado estadísticamente como un desocupado, según la definición propuesta por la OIT, las personas deben reunir las siguientes condiciones:

- Estar sin empleo, es decir no haber ejercido un trabajo remunerado, aunque fuera durante una sola hora en la semana de referencia -generalmente la anterior al momento de la encuesta.
- Estar disponible para trabajar, es decir tener una actitud favorable respecto del trabajo y ser apto para ello.

- Estar buscando activamente un empleo, “es decir, que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente en un período reciente especificado.”⁴ (OIT, 1982)

Pero esta clasificación conlleva una serie de problemas asociados a la superposición de actividades o a la exclusión de ciertas situaciones. Freyssinet identifica alguna de estas situaciones como “¿dónde se encuadra válidamente la situación de los jóvenes demandantes de empleo que salen del sistema escolar sin haber tenido la experiencia laboral en situación real, o que han quedado desocupados y se encuentran realizando pasantías o cursos de formación o reconversión profesional, pero que por esa u otras causas no están inmediatamente disponibles para trabajar?” (Freyssinet, J., 1998)

A menudo, la inclusión de las personas en condiciones objetivas de desempleo en la categoría de inactivos puede ser considerada como un enmascaramiento de la desocupación, generando distorsiones a la hora de elaborar un análisis riguroso de esta situación. También es preciso señalar el alto nivel de trabajo no registrado, trabajo informal y economía sumergida que se desarrolla en algunos países, complicando si cabe aún más la elaboración de indicadores operativos que nos permitan obtener mediciones más o menos fiables.

En este sentido, la OIT introduce algunos cambios en su concepción de “desempleados”, en la que amplía el marco de referencia, incluyendo a “estudiantes trabajadores del hogar y otras personas dedicadas principalmente a actividades no económicas” cuando el mercado de trabajo no pueda absorber la demanda de empleo o cuando la oferta de empleo resulta insuficiente o inadecuada, en cuyo caso, no se tendrá en cuenta el criterio de búsqueda de empleo para formar parte de la estadística de desempleo.

Ante estos problemas conceptuales, la OIT ha intentado reelaborar estas categorías, introduciendo en los últimos años nuevas categorías complementarias como “trabajo en formación no remunerado” o el concepto de “subempleo” (más concretamente, subutilización de la fuerza de trabajo), con la intención de obtener un reflejo adecuado de las distintas realidades laborales transnacionales.

En concreto para este estudio, resulta de relevancia el concepto de subempleo, el cual refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el que es

⁴ El informe completo está disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087483.pdf

causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Se relaciona con una situación alternativa de empleo que la persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. En esta resolución las recomendaciones concernientes a la medición del subempleo se limitan al “subempleo por insuficiencia de horas” (OIT, 1998). Es decir, se entiende el subempleo como la situación laboral en la que existe una insuficiencia de horas de trabajo de una persona *ocupada*, en relación a una situación de empleo alternativo que esta persona desea y para la que está disponible para desempeñar. Operativamente, por tanto, se distinguen tres indicadores del subempleo: a) se desea trabajar más horas b) se está disponible para trabajar c) se ha trabajado menos de un límite de horas determinado durante el período de referencia.

Este concepto de subempleo emerge en el contexto de la gran crisis de los años 30 en los países del capitalismo industrial, donde la gran disminución de los puestos de trabajo obligó a una buena parte de la población económicamente activa a dedicarse a actividades part-time o marginales. En el contexto de las economías menos desarrolladas esta noción asume otros sentidos, pues apunta a caracterizar una situación intermedia entre la ocupación a tiempo completo y el desempleo, correspondiendo a una inserción precaria en la actividad productiva de importantes grupos poblacionales que en la conceptualización tradicional serían considerados simplemente “ocupados”. Este fenómeno por tanto se consideraba, en el primer caso, como algo transitorio, una transición de una etapa laboral a otra, producto de desajustes económicos coyunturales, mientras que en regiones en desarrollo se revelaba una persistencia en el tiempo. (Forni & Neiman, 1984)

La definición, o, más concretamente, múltiples definiciones de subempleo presentes en la literatura, provocan cierta confusión conceptual entre las distintas categorías laborales pues se limitan a referenciar una situación intermedia entre las situaciones de desempleo involuntario y una ocupación estable a jornada completa. Ante esto, podemos preguntarnos ¿una persona en situación de desempleo de larga duración encajaría en la categoría de subempleada en la modalidad de “precario laboral”? ¿pueden considerarse subempleados aquellos trabajadores que perciban un ingreso inferior a determinada cantidad por su trabajo, aun cuando superen trabajando el tiempo de la jornada laboral completa estipulada por ley? ¿podemos considerar que todas las características propias de las distintas situaciones de subempleo son equivalentes a unas condiciones laborales precarias?

Cabe, por tanto, desarrollar y delimitar de manera que se dote de especificidad a este tipo de conceptos.

En este texto se defiende la utilización del modelo conceptual dicotómico insider-outsider (o estables-precarios) como instrumento de comprensión y aproximación al fenómeno que nos ocupa y, que, de manera clara, configurará el hilo conductor del presente trabajo.

Se dibuja a través de este modelo un mercado de trabajo simplificado, dividido en dos grandes segmentos. Un primer segmento estaría conformado por trabajadores con contratos fijos, ingresos elevados, con protección legal y negociación colectiva; por otro lado, un segmento conformado por los trabajadores desempleados y temporales, caracterizado por bajos niveles de cualificación, poca seguridad en el puesto, bajos salarios y nulas o escasas probabilidades de promoción (Polavieja, 2003).

Esta formulación permite incluir en la definición operativa de outsider tanto algunas modalidades de subempleo (como las situaciones de trabajo eventual involuntario), como elementos de precariedad laboral (inestabilidad laboral y rotación elevadas), reflejando de alguna forma, una realidad laboral alejada ya de los modelos tradicionales de pleno empleo. Aunque, por otro lado, al aumentar el nivel de abstracción de una forma laxa, la pérdida de información y la limitación de la especificidad conceptual resulta inevitable. Ante todo, cabe señalar que la simplificación que supone tratar los mercados de trabajo como dualizados puede ser un ejercicio cognitivo útil para tratar posteriormente algunos aspectos concretos, pero, en ningún caso, esta simplificación puede hacer perder de vista la complejidad que adquieren los mercados de trabajo.

El modelo insider-outsider tiende a considerar los mercados de trabajo descontextualizados, donde la dualización laboral se deriva básicamente de los costes de rotación entre segmentos. En contraste, “Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo se han ido perfeccionando al incorporar aportaciones de los estudios de género, de la producción – reproducción y otros; con ello hoy se entiende que los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar (...) De ahí que las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se entiendan como relaciones sociales de empleo (Pahl, 1990; Banyuls et al., 2005) inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el abanico de posibilidades a sus actores (Visser, 2002; Traxler, 2003; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2006).” (Alós, 2008)

Así, insistimos, entendiendo la complejidad estructural de los mercados de trabajo, aceptamos cierta simplificación conceptual con el objetivo de delimitar el alcance de nuestro objeto de estudio, en concreto, del segmento secundario (precario) del mercado de trabajo.

Esta segmentación dual de los mercados de trabajo se ha intensificado en los últimos años, según algunos autores, debido a la globalización económica, esto es, “la transnacionalización de mercados, el aumento de la competencia, las redes que intercambian y difunden información a través de nuevas tecnologías y la creciente importancia de los mercados” (Martínez y Bernardi, 2011). Estos factores explicarían, al menos parcialmente, que el incremento de incertidumbre que sufren las empresas en un contexto de ultra-competición global, sea trasladada en forma de incertidumbre e inestabilidad a los empleados.

“Algunos trabajadores quedaron insertos en el segmento primario, con buenas condiciones laborales y una gran estabilidad en el puesto. Otros, los menos poderosos políticamente, cayeron en el segmento secundario, con unas condiciones menos ventajosas, más flexibles y más inciertas. Miguélez (2004) ha argumentado que, en efecto, la flexibilización del empleo responde a una estrategia empresarial para recuperar el control sobre una organización del trabajo que en otros períodos contaba con la participación activa de los trabajadores. (...) En este sentido, podría decirse que la flexibilización del empleo es una herramienta más para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo (Braverman, 1974, cap. 1; Edwards, 1979, cap. 1). Por ejemplo, el teletrabajo, el paro, la temporalidad o el empleo a tiempo parcial, pueden dividir a los trabajadores y anular sus resortes para demandar mejoras laborales.” (Martínez y Bernardi, 2011)

Además, estas estrategias empresariales irían acompañadas de regulaciones, o más concretamente, de desregulaciones parciales de los marcos laborales, lo que obliga a pensar en el papel fundamental de las distintas configuraciones del sistema de relaciones laborales de cada Estado, es decir, el papel institucional es una de las claves que permiten explicar las diferencias entre países. En Suecia u Holanda, se ha apostado por la *flexibilidad controlada*, la cual se caracteriza por la importancia del empleo femenino a tiempo parcial, mientras que, en España, se habla de una *flexibilidad incontrolada*, caracterizada por una combinación entre altas tasas de desempleo, de temporalidad y de economía sumergida (Martínez y Bernardi, 2011).

El caso español

Una de las consecuencias de las diversas crisis económicas en los últimos 40 años, es la tendencia inequívoca del incremento del desempleo y su estabilidad en niveles singularmente altos en comparación con los países del entorno, mientras que, al mismo tiempo, los distintos gobiernos han propuesto medidas de flexibilización del mercado laboral. Entre los años 70 y

80, se produjeron profundas transformaciones en lo referente a la relación salarial y la estructura productiva del país, modificando el marco laboral regulador de cara a facilitar la flexibilidad. En concreto, en 1984 el primer gobierno socialista de la democracia, por la vía de la reforma del Estatuto de los Trabajadores flexibilizó las condiciones para la contratación temporal a nivel estatal, cuyo ejemplo constituye un caso paradigmático de lo que se ha denominado *políticas de desregulación parcial*, siguiendo la línea de las perspectivas neoliberales que entienden la regulación institucional como una fuente de rigidez que obstaculiza una hipotética competencia perfecta. (Polavieja, 2003)

Entre 1985 y 1993, el 73% del total de los nuevos contratos establecidos en el sector privado fueron temporales, y la tasa de transición a los contratos fijos era mínima: menos del 10% de los contratados temporales pasaron a ser fijos. De la misma forma, en el sector público los contratos temporales pasaron del 7,9% del empleo público total en 1987 al 25% en 2005. Como vemos, más allá de los ciclos económicos, la temporalidad ha sido la vía elegida para introducir la flexibilidad en España.

Los analistas laborales distinguen varios tipos de trabajo temporal que suelen darse de una u otra forma en todos los mercados laborales tales como:

1. Causal. Una causa verdadera que lo motiva.
2. Estacional.
3. Formas de trabajo por cuenta propia.
4. Empleo freelance.
5. Trabajadores temporales a tiempo completo que en realidad desempeñan una tarea permanente, no temporal. (Martínez y Bernardi, 2011)

Esta reforma de 1984, que introduce los contratos temporales en España y normaliza las empresas privadas de trabajo temporal (ETTs), ha generado nuevos mecanismos de desigualdad laboral, especialmente desigualdades horizontales estructurales, es decir, desigualdades entre trabajadores de productividad equiparable. Según explica Polavieja, la introducción de estas desigualdades estructurales vía (des)regulación institucional puede tener un impacto sobre la estratificación de las sociedades del capitalismo avanzado, creando una división creciente entre la fuerza de trabajo. Este proceso intensificaría la estructuración dualizada del modelo laboral español, entre los trabajadores/as con contratos indefinidos, con derechos, cierta estabilidad laboral y capacidad de negociación colectiva (estables o insiders); y trabajadores/as temporales y desempleados/as (precarios u outsiders). (Polavieja, 2003)

La existencia de estos dos grupos tiene importantes implicaciones en términos de eficiencia y de justicia social. En primer lugar, en términos de eficiencia, la dualidad incide negativamente sobre la productividad de la economía. Al existir un segmento de trabajadores completamente desprotegidos se generan más incentivos para que las empresas manejen dos contingentes separados de trabajadores. Ello hace que las empresas se ajusten al ciclo económico en tiempos de recesión prescindiendo de los trabajadores temporales. El resultado es que se favorece un modelo empresarial poco intensivo en capital humano, generando un mercado de trabajo con más flexibilidad externa, basada en el despido, que interna, a través de la recualificación dentro de la empresa. Y, en segundo lugar, la dualidad hace que el ajuste recaiga solo sobre unos colectivos, mucho más proclives al desempleo y a la temporalidad, los cuales no son necesariamente los menos productivos, pero sí los más desprotegidos. (Simón, 2012)

Sin embargo, la flexibilidad no solo tiene que ver con los contratos laborales. La nueva flexibilidad corresponde a una necesidad del capital globalizado y financiarizado que abarca multitud de dimensiones. “Las empresas se reestructuran disminuyendo su tamaño, concentrándose en la producción que tiene mayor valor agregado y subcontratando el resto, abandonando la tendencia a la integración vertical y recurriendo a los proveedores de piezas y subconjuntos, orientando su producción en función de la demanda y haciendo cada vez más tensa la producción y la relación con los proveedores y subcontratistas al utilizar los sistemas del tipo *just-in-time* y *kanban*. La exacerbación de la competencia, tanto la interna como la introducida por la mundialización, impuso una lógica rigurosa para reducir los costos (dando prioridad a los costos salariales directos e indirectos), aumentar la productividad, mejorar la calidad y cumplir los plazos de entrega pactados ... Esto significó, dejar progresivamente de lado la garantía jurídica de la estabilidad y el abandono de los contratos de duración indeterminada para los nuevos trabajadores reclutados. Los asalariados, proveedores y subcontratistas comenzaron a compartir con los empresarios los riesgos de la incertidumbre y de las variaciones de la demanda, con sus impactos sobre el empleo”. (Neffa, 1999)

Además, los rasgos propios del modelo productivo español intensifican esta tendencia, dado que resulta una economía centrada en sectores de alta estacionalidad como el turismo, la hostelería (terciarización) o la construcción. Esta característica sería clave para entender que los empleadores optarán por opciones más flexibles para contratar debido al alto nivel de volatilidad de la demanda en estos sectores. Otra explicación alternativa, consiste en señalar directamente al marco regulador como responsable de la temporalidad. El alto nivel de

regulación del mercado laboral español produciría ventajas para los trabajadores fijos sobre los trabajadores temporales, los cuales sufrirían la volatilidad de los ciclos económicos. Según la teoría insider-outsider, el desempleo involuntario se percibe como un conflicto de intereses entre estables y precarios, y no entre empresarios y trabajadores. Dicho de otra forma, este modelo se centra directamente en la segmentación o desigualdad horizontal. (Polavieja, 2003)

También cabe señalar las diferencias en la capacidad de representación colectiva que tiene uno y otro segmento. El sindicalismo español de votantes es compatible con una débil presencia de los sindicatos en las empresas, relegando la mayor parte de la negociación colectiva al ámbito sectorial donde las preocupaciones por los salarios están muy por encima de las cuestiones relativas al empleo. Los acuerdos colectivos tienen fuerza legal y son aplicables por ley a todos los trabajadores, por eso, la mayor parte de los empleados españoles está cubierta por acuerdos colectivos firmados en el ámbito sectorial (70% del total de asalariados). El alcance de estos acuerdos depende básicamente de la capacidad organizativa de las partes y debido a esta debilidad como decimos, es lógico que las negociaciones se centren en los elementos comunes y esenciales, esto es, el salario y la jornada laboral. (Polavieja, 2003)

“En suma, todas estas características institucionales hacen que el sistema español de negociación colectiva sea particularmente inadecuado para una representación inclusiva de intereses. La estructura, el alcance, la profundidad, el contenido, los niveles de coordinación y sincronización del sistema de negociación, así como las características de competencia sindical, forman factores institucionales sumamente proclives a favorecer las tendencias insider-outsider antes de que se aplicara la desregulación parcial en 1984”. (Polavieja, 2003)

Excede la intención de este texto ofrecer algún tipo aproximación causal a esta situación de dualidad del mercado laboral español. Solamente pretendemos recoger algunas de las distintas teorías acerca de esta situación a la vez que señalar la tendencia creciente hacia la precariedad, la temporalidad y la desocupación.

En este sentido, algunos autores destacan 3 dimensiones de esta tendencia a la flexibilización estructural (Prieto, 2009):

1. Flexibilidad salarial y en las remuneraciones de los trabajadores dependientes, flexibilidad en los componentes del llamado salario indirecto (gasto público en políticas sociales), y en tercer lugar, aunque no esté relacionado directamente con el mercado de trabajo, flexibilidad para sustituir los impuestos directos por impuestos indirectos (lo

cual no deja de ser una transferencia de renta de las capas medias y populares a las clases altas).

2. Flexibilidad en las condiciones de entrada / salida del mercado de trabajo. Como hemos visto anteriormente y, en la línea de lo que señalan otros autores como Polavieja, se argumenta que el mercado de trabajo español adolece de excesivas rigideces en ambos tipos de condiciones que imposibilitan la reducción del desempleo estructural y aumenta la dualidad del mercado laboral. Todas las reformas laborales planteadas por los distintos gobiernos españoles han ido en la dirección de liberalizar los distintos tipos de contratación para acceder a los puestos de trabajo y disminuir la tasa de paro, aún a costa del tipo de trabajo que se estaba creando (en condiciones precarias y de alta temporalidad).
3. Flexibilidad en la gestión interna de la mano de obra. A medida es utilizado como un argumento técnico (exigido por la organización del trabajo, la competitividad, la reestructuración de tareas, la movilidad funcional, etc). En la práctica, esto se traduce en la extensión de la jornada laboral con o sin retribución adicional o la implementación de mecanismos para el aumento de la productividad. (Lacalle, 2006)

En resumen, todos estos elementos comentados grosso modo, constituyen en cierta forma el contexto teórico en el que se enmarca la supuesta aparición del llamado “precariado”. Según autor que acuña el término, Guy Standing, “la era de la globalización ha dado lugar a la fragmentación de las estructuras de clase nacionales dando lugar a nuevos sujetos sociales. A medida que crecían las desigualdades y que el mundo se movía hacia un mercado laboral abierto y flexible, las clases no desaparecían, pero surgía una estructura global de clases más fragmentada. (Standing, 2013)

El precariado y sus críticos

“Por clase, entiendo un fenómeno histórico que unifica una serie de sucesos dispares y aparentemente desconectados, tanto por lo que se refiere a la materia prima de la experiencia, como a la conciencia. Y subrayo que se trata de un fenómeno histórico. No veo la clase como una <<estructura>>, ni siquiera como una <<categoría>>, sino como algo que tiene lugar de hecho -y se puede demostrar que ha ocurrido – en las relaciones humanas”.
(E.P. Thompson, 1989)

- Precario, ria: (Dicc. RAE. 20º Edición) (1) De poca estabilidad o duración. (2) Que no posee los medios o recursos suficientes. (3) Der. Que se tiene sin título, por tolerancia o inadvertencia del dueño. (4) Docente que ocupa un cargo provisionalmente.

- (Dicc. Ideológico de la lengua española J. Casares) (1) De poca estabilidad, inseguro, fugaz. (2) Que se posee sin título, por tolerancia o por inadvertencia del dueño.

- (Dicc. Etimológico) Del latín *Precarius*: Obtenido a fuerza de súplicas. De *precor*: Rogar, suplicar. De *prex*: Súplica. (*Precarius* y *pray* provienen de *precor*: Lo que es incierto y sólo puede ser obtenido orando).

Como vemos, la etimología del adjetivo precario es reveladora, pues asocia este término a la experiencia de la pobreza, la carencia de recursos propios, a la dependencia, a la falta de autosuficiencia y a la inseguridad de quien debe pedir o suplicar el favor de otra persona para autosustentarse. En este sentido, el “precariado” se podría describir como un neologismo que combina el adjetivo <<precario>> y el sustantivo <<proletariado>>, haciendo referencia a un grupo de trabajadores asalariados más o menos numeroso que experimenta condiciones de pobreza y/o de inseguridad con respecto a su subsistencia.

Este neologismo alude según el autor a “una nueva clase social en formación” o a un estrato social particular que ha aparecido en las sociedades capitalistas avanzadas en los últimos años debido a la creciente desregulación de los regímenes laborales y del trabajo flexible. En sus textos, se defiende la idea de que esta situación se debe a dos procesos revolucionarios: la globalización económica y el neoliberalismo. “Estas revoluciones, que han afectado a buena parte del mundo desde al menos los inicios de la década de 1980, han promovido la competencia

global a niveles sin precedentes. La competencia global ha tenido varios efectos. Entre ellos, Standing destaca los siguientes: 1. el debilitamiento del poder del factor trabajo 2. la adopción de numerosas formas de trabajo flexible por parte de las empresas que son expuestas a la necesidad de ajustarse a la competencia global con economías con bajos costos laborales (especialmente China e India), y 3. la susceptibilidad de los estados a la introducción de políticas de desprotección social y desregulación y flexibilización del mercado laboral.” (Cuevas, 2015)

Este proceso de precarización daría lugar a una nueva estratificación social, pero no solo, ya que, por extensión, también daría lugar a todo un nuevo *habitus* precario en términos de Bourdieu. “El *habitus* como sistema de disposiciones es el producto de la incorporación de la estructura social a través de la posición ocupada en esta estructura – y, en cuanto tal, es una estructura estructurada –, pero al mismo tiempo estructura las prácticas y las representaciones subjetivas, actuando como estructura estructurante, es decir, como sistema de esquema práctico que estructura las percepciones, las apreciaciones y las acciones de los sujetos” (Vejar, 2013). Este nuevo *habitus* precario sería apreciable y medible según ciertas características dadas por el autor, tema que trataremos en apartados posteriores.

El “*El precariado*”, Standing expone una definición de lo que considera que incluye esta categoría social: “el precariado consiste en personas carentes de alguna de las siete formas de seguridad relacionada con el trabajo resumidas en el marco, que los partidos socialdemócratas o laboristas y los sindicatos pretendían imponer tras la Segunda Guerra Mundial como programa de ciudadanía industrial para la clase obrera o el proletariado” (Standing, 2013). También explica que las viejas clases siguen existiendo en buena parte del mundo, pero en la actualidad, cabe distinguir siete grupos sociales:

1. Élite o plutocracia. Representado por menos del 1% de la población mundial. Su gran fortaleza financiera moldea el discurso político, las políticas económicas y la política social.
2. Altos directivos, ejecutivos o “salarinado”. Esta clase se define como gente “con empleo estable a tiempo completo; aunque algunos de ellos aspiran a entrar algún día a formar parte de la élite, la mayoría se contentan con disfrutar de los privilegios de clase, sus pensiones, sus vacaciones pagadas y su participación en los beneficios de la empresa.” (Standing, 2013)

3. “Profitécnicos”. “Término que combina las ideas tradicionales de “profesional” y “técnico”, pero abarca a todos aquellos trabajadores que poseen habilidades cotizadas en el mercado que les permiten obtener elevados ingresos por contrato, como asesores o trabajadores independientes por cuenta propia.” (Standing, 2013)
4. Trabajadores manuales. La antigua “clase obrera” que está definida por la ausencia de control o propiedad de los medios de producción. Según el autor, los estados de bienestar “se construyeron pensando en ellos”, pero estos “batallones de trabajadores industriales” han mermado considerablemente y han perdido su conciencia de solidaridad social.
5. Precariado. Una clase en formación con vocación “revolucionaria”.
6. Desempleados
7. Inadaptados sociales o lumpen-precariado. Un grupo separado de “fracasados e inadaptados sociales que viven de los desechos de la sociedad.” (Standing, 2013)

En realidad, Standing no define de forma rigurosa ninguna de estos grupos sociales, sino que simplemente se encarga de diferenciar “el precariado” del resto de la estructura de clases, especialmente de la clase obrera tradicional. Por lo tanto, solamente proporciona un vago conjunto de demarcaciones y justificaciones para algunas categorías. (Wright, 2015)

Lo que sí establece como idea central es que el status precario se distingue claramente por sus características diferenciadas de la clase obrera tradicional en términos de las tres dimensiones principales de las relaciones de clase:

1. **Relaciones distintivas de producción.** El rasgo distintivo es que el precariado carece de *alguna* de las siete formas de seguridad laboral que se desarrollaron a partir de los pactos de postguerra, esto es: seguridad del mercado de trabajo (oportunidades adecuadas de generación de ingresos); seguridad en el empleo (protección contra el despido arbitrario, reglamentación de la contratación y del empleo, etc.); seguridad en el empleo (la capacidad y la oportunidad de retener un nicho en el empleo); seguridad laboral (protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo); seguridad en la reproducción de habilidades (oportunidad de adquirir habilidades a través de aprendizajes); seguridad de los ingresos (garantía de ingresos estables adecuados); seguridad en la representación (posesión de una voz colectiva en el mercado de trabajo a través de sindicatos independientes con derecho de huelga).

2. Relaciones distintivas de distribución. “La característica distintiva del precario es que carece de acceso a todas las fuentes salariales no monetarias: Durante el siglo XX, la tendencia era alejarse de los salarios monetarios, con una proporción creciente de los ingresos sociales provenientes de la empresa y beneficios estatales. Lo que distingue al precariado es la tendencia opuesta, con la desaparición virtualmente de las fuentes de ingresos distintos de los salarios. El precario no tiene acceso a beneficios no salariales, como vacaciones pagadas, licencia médica, pensiones de empresa, etc. También carece de prestaciones estatales basadas en los derechos, vinculadas a los derechos legales, dejándolo dependiente de los beneficios discrecionales e inseguros, si los hubiere. Y carece de acceso a los beneficios de la comunidad, en forma de un bien común (servicios públicos y servicios) y fuertes redes de apoyo familiares y locales. El problema crítico en este punto, por tanto, es la mayor vulnerabilidad que enfrentan las personas cuando su nivel de vida material proviene enteramente de los salarios monetarios, sin red de seguridad social, respaldo comunitario u otras fuentes de beneficios.” (Wright, 2015)
Es la combinación de inestabilidad laboral y vulnerabilidad en la obtención de ingresos lo que define la precariedad económica del precariado.

3. Relaciones distintivas con el Estado. “El precariado se enfrenta a las normas neoliberales que rigen las instituciones estatales, la retórica política convencional y la política social utilitarista, las cuales privilegian los intereses de una clase media percibida como tal, junto con la plutocracia. El Estado trata al precariado como necesario, pero como un grupo que ha de ser criticado, compadecido, demonizado, sancionado o penalizado, según convenga, no como un objeto de protección social o como un grupo cuya calidad de vida deba ser mejorada” (Standing, 2014). Más aún, el precariado “carece de muchos de los derechos que se otorgan a los ciudadanos de la clase obrera y el salariado (también denominado clase media). Tradicionalmente, los migrantes no ciudadanos eran residentes en este sentido: tenían permiso para vivir en algún lugar, pero con un conjunto mucho más limitado de derechos políticamente garantizados. Esta condición, dice Standing, ahora se ha extendido a un número significativo de personas que formalmente siguen siendo ciudadanos. En contraste, para la clase obrera estos derechos permanecen intactos.” (Wright, 2015)

Además, añade una serie de rasgos distintivos de este nuevo sujeto:

4. Falta de identidad ocupacional. Esta falta de identidad ocupacional es una fuente de frustraciones, ansiedades y desesperación anómica para el precariado. La inseguridad

ligada a los puestos de trabajo y el futuro incierto, incapacita a estas personas para adquirir una identidad, un estatus, desarrollar una trayectoria de vida factible o desarrollar un sentimiento de pertenencia a una comunidad ocupacional basada en prácticas estables, códigos éticos y normas de comportamiento, reciprocidad y fraternidad.

5. **Falta de control sobre el tiempo.** El precariado está sometido a una gran cantidad de trabajo no remunerado, diferenciado de la explotación “tradicional” debido a que mayoritariamente se debe a un “tiempo terciario”, diferenciado del “tiempo industrial”. Esta terciarización tiene relación con el “fenómeno del trabajo en masa” (crowd-labour)” (Standing, 2014) y los contratos de cero horas: no existe un horario específico de trabajo y el trabajador debe estar disponible en todo momento, lo que imposibilita la planificación vital mínima. Incluso en estos casos en ocasiones se trata de trabajo no remunerado.
6. **Alejamiento del mundo laboral.** La entrada en el mercado laboral se produce de manera intermitente o se concibe la relación laboral de manera instrumental, adquiriendo una suerte de estatus laboral truncado.
7. **Baja movilidad social.** Según el autor, este resulta uno de los rasgos principales que diferencian al precariado de la clase obrera tradicional. El precario tiene una tasa de movilidad social muy reducida y cuanto más tiempo se queda una persona en esta situación, menor es la probabilidad de escape.
8. **Sobrecualificación.** El precariado suele estar sobrecualificado para los trabajos que realiza o estos trabajos no se adaptan a las capacidades y habilidades adquiridas por el trabajador, sino que utiliza una fracción de estas.
9. **Incertidumbre.** El precariado sufre un recorte de derechos adquiridos por el obrerismo del siglo XX. Para los trabajadores estables, los riesgos de contingencia podrían cubrirse con la seguridad social y otras redes de cobertura de riesgos. El precariado no tiene acceso a esta red de seguridad por lo que la probabilidad de golpes adversos e infortunios produce una suerte de riesgo constante, en términos más preocupantes de lo que sugiere Ulrich Beck en su teoría de “la sociedad del riesgo”. (Beck, 2000)
10. **La trampa de la pobreza.** El Estado de bienestar en todas sus variantes, nos dice Standing, fue construido por y para el proletariado. Los beneficios sociales estaban ligados a las contribuciones. Paulatinamente todos estos sistemas se han ido desplazando hacia la asistencia social basada en la comprobación de medios, focalizada en la identificación de “los pobres”. Esto crea dificultades para los outsiders, que

soportan altos costes de transacción al moverse desde las prestaciones al trabajo asalariado y no tienen ningún incentivo racional para trabajar. Pero de manera diferenciada, el precario se ve forzado a aceptar cierto tipo de “trabajos basura” o a tener la “experiencia del trabajo” no remunerado bajo pena de ser “demonizados”. (Standing,2014)

Si bien se comparte parte de la explicación relacionada con el proceso de precarización creciente, es preciso señalar que el análisis que plantea Standing se realiza en un contexto histórico muy concreto, en el que los diferentes contextos territoriales, sociales, políticos, culturales e institucionales marcan y modulan la relación entre capital y trabajo (welfare state). Esto obliga a considerar la posibilidad de utilizar explicaciones que tengan en cuenta las tonalidades o particularidades de los distintos mecanismos (re)productores de precariedad. El autor claramente hace referencia un periodo de bienestar económico y político hegemonizado por el obrerismo y las fuerzas políticas progresistas europeas, las cuales desarrollaron toda una red institucionalizada de seguridad social y laboral. Por ello, parece un error tratar la formación (o no) de un estrato social determinado y la modalidad que adquiere la precariedad laboral (y su profundidad), como si se produjeran en un vacío histórico y de manera homogénea. En este sentido, algunos autores han criticado esta ahistoricidad de la que peca Standing (Cuevas, 2015). “...en la práctica, realiza zooms en los enclaves históricos de la prosperidad capitalista y no ofrece ninguna cuenta de la parte mucho más grande de la mano de obra mundial que está atrapada en condiciones de precariedad mucho peores.” (Breman, 2013)

Por otro lado, el autor obvia por completo los niveles de precariedad generalizada en los que se encuentra hoy el conjunto de los trabajadores, incluidos/as lo que llevan décadas incorporados al mercado laboral, los cuales sufren de manera creciente la precariedad de sus condiciones de trabajo. Puede que este planteamiento parta de un error de base: creer que la precariedad afecta de igual manera a personas con recursos educativos, económicos, culturales o apoyos familiares para salir de ella que quienes están privados de todo lo anterior. Dicho de otra forma, “plantear la emergencia de un nuevo estrato social emergente que comparte una misma situación de precariedad, es obviar que la desestructuración y la falta de homogeneidad son características propias del conjunto de asalariados que padecen la precariedad.” (Romero y Tirado, 2016)

Pero la cuestión fundamental es definir si esta serie de características socioeconómicas e institucionales son suficientes como para describir una categoría social como clase, de una manera rigurosa, o si, por el contrario, se trata de un concepto espurio. En la línea de lo que

propone Wright: “¿Cuáles son precisamente los criterios por los que podemos responder a esta pregunta? El criterio más básico, utilizado en las tradiciones marxista y weberiana del análisis de clases, son los intereses materiales. ... Esta es una afirmación sobre intereses materiales: dos personas dentro de una clase dada tienen una mayor superposición en sus intereses materiales que dos personas de diferentes clases. Por lo tanto, afirmar que la clase obrera y el precariado son clases distintas es afirmar que tienen intereses materiales distintos.” (Wright, 2015)

¿Tienen en realidad la clase obrera tradicional y el precariado los mismos intereses materiales? Para responder a esta cuestión, Wright plantea utilizar la metáfora del juego introducida en la discusión sobre el modelo de micro-clases de Grusky-Weeden⁵. La tarea consiste en imaginar una situación de juego, donde el juego en sí es un sistema económico (el sistema capitalista en este caso), que tiene una serie de reglas determinadas y unos actores, en este caso los sujetos a analizar (la clase obrera y la “clase” precaria). La cuestión es plantearse si es un supuesto cambio de juego del capitalismo al socialismo (entendido como un sistema económico donde las clases populares tomarían el control político y económico), estos dos sujetos diferenciados compartirían sus intereses materiales o, por el contrario, no lo harían. A pesar de las dificultades teóricas y la controversia que pueda plantear este modelo, la cuestión fundamental es que de forma más o menos clara, podemos afirmar de manera razonable que ninguno de los cambios propuestos en las reglas de juego van en contra de los intereses materiales de los trabajadores, al contrario, los dos grupos mejorarían sus posiciones de manera concomitante (siempre a nivel teórico y asumiendo buena parte de los laxos postulados de Wright). Sin embargo, cabe señalar que “el diagnóstico se vuelve algo más complicado cuando preguntamos si hay otros cambios significativos en las reglas del juego que harían avanzar los intereses de la mayoría de la gente de clase obrera, pero que serían perjudiciales para el precario. Por ejemplo, ¿los cambios en la legislación laboral que aumentarían la protección de los trabajadores al hacer más difícil que los trabajadores sean despedidos tienen el efecto secundario de dañar al precario? ... Hay algunas ambigüedades reales, porque este tipo de cambios en las reglas podrían tener el efecto secundario de profundizar el dualismo en el mercado de trabajo y hacer más difícil para las personas en posiciones precarias moverse hacia puestos más estables. También es posible, dependiendo de los detalles de estos cambios, que puedan aumentar el número de empleos precarios en relación con los empleos estables.” (Wright, 2015).

⁵ WRIGHT, E. (2015): “Understanding class”, Londres, Verso, pp 113-127.

Como hemos visto anteriormente, especialmente en el trabajo de Polavieja, existen ciertas tensiones dualistas en el seno de la clase trabajadora entre estables y precarios, significativamente intensas en el caso español. En este sentido, no podemos más que sumarnos, a modo de conclusión, a la explicación que plantea Erik Olin Wright: “estas ambigüedades son una base para considerar el precariado ser un segmento distinto de la clase obrera en el nivel de las reglas del juego. Diferentes segmentos de una clase comparten los mismos intereses generales sobre las reglas óptimas del juego dentro del capitalismo, pero difieren en la prioridad relativa de cambios potenciales en las reglas existentes y pueden tener intereses opuestos sobre reglas específicas en ciertos contextos históricos.” (Wright, 2015).

Operacionalizando al precariado

Entendemos por tanto que ese objeto al cual Standing denomina precariado, haría referencia al segmento secundario (precario) de un mercado de trabajo global o, de alguna forma, descontextualizado de elementos culturales o institucionales. Se torna así un objeto que no es directamente observable y cuya definición requiere de una definición operacional que nos permita observar y medir este concepto, esto es, “establecer criterios para su observación y clasificación de acuerdo con la presencia o ausencia, o grado de presencia o ausencia, de la propiedad o propiedades que contenga cada concepto”. (Anduiza, Crespo & Méndez, 2009)

Si nos atenemos a las propiedades del objeto en cuestión planteadas por Standing en diversos trabajos (Standing, 2013, 2014), estas permiten elaborar cierta cartografía del concepto (ver anexo documental 1). Pero esta exposición de características se antoja inmanejable a la hora de convertir estas características en variables con las que trabajar. La multidimensionalidad del concepto, la confusión entre los efectos y las causas, la extrema vaguedad en la definición de estas propiedades o el “estiramiento conceptual” excesivo, en términos de Sartori, nos obliga a reformular una definición operativa de este objeto a fin de que pueda ser abarcable y manejable.

Dentro de esta óptica, y centrándonos en la delimitación del concepto de precariado, se ha abogado por incluir dentro de este grupo social, a las personas que, teniendo una relación laboral, esta es temporal e inestable, de forma que esta inseguridad pone en riesgo las condiciones de subsistencia material del sujeto. De forma más específica, se plantea un esquema general de lo que se consideran las *características necesarias y suficientes* para definir operativamente nuestro objeto de estudio:

Características suficientes (independientes)
Contrato temporal/sin contrato/indefinido < 1 año (involuntariamente)
Alta rotación en el puesto de trabajo
Acumulación de etapas de desempleo
Alta tasa de permanencia en el mismo segmento
Bajo salario (en relación al salario medio)
Alto ratio trabajo pagado/impagado
Situación de dependencia económica prolongada
Alta dependencia residencial
Las condiciones de trabajo no cumplen los requisitos legales
Características necesarias (al menos 4)
Dificultad de acceso al mercado de trabajo
Jornadas reducidas (involuntariamente)
Sin acceso a beneficios no salariales
Salario individualizado (negociación individual)
Falta de representación sindical
Sin formación en el puesto de trabajo
Pocas oportunidades de promoción
Alta tasa de trabajo informal
Falta de control sobre del tiempo de trabajo

En una primera categoría se indican las características que por sí mismas y de manera independiente permiten incluir a una persona como miembro del precariado. En la segunda categoría, se plantea la combinación (de al menos 4) de una serie de características listadas, las cuales, aun siendo necesarias para incluir a una persona en este grupo, no son suficientes de manera independiente.

De esta manera, se considera que la práctica totalidad de los casos de estudio quedarían incluidos bajo esta categorización. Aunque, a efectos prácticos y por motivos puramente pragmáticos, para este texto se recurrirá a una operacionalización minimalista a partir de este modelo, cuyo desarrollo se realizará en el capítulo correspondiente del presente trabajo, en el apartado metodología.

Para finalizar, y como cierre del presente “marco teórico”, se tratará en el siguiente epígrafe de manera sumaria el tema identitario como una aproximación teórica que sirva de base para un posterior análisis empírico de los cambios identitarios, actitudinales y comportamentales del precariado como grupo social.

Una aproximación al concepto de identidad

La experiencia que tenemos de nuestras vidas desde dentro, la historia que nos contamos a nosotros mismos sobre nosotros mismos para justificar lo que estamos haciendo es, por ello, una mentira; la verdad se encuentra, por el contrario, en el exterior, en lo que hacemos.

Slavoj Žižek

La identidad hace referencia a un dilema. Un dilema entre la singularidad de uno/a mismo/a y la similitud con nuestros congéneres, entre la especificidad de la propia persona y la semejanza con los otros/as, entre las peculiaridades de nuestra forma de ser o sentir y la homogeneidad del comportamiento. Lo relevante de esta cuestión, parece ser considerarla en el contexto social de nuestras relaciones e intercambio con los demás. Dicho de otra forma, nos reconocemos y nos diferenciamos en la mirada “del otro/a”. La identificación nos garantiza la seguridad de saber quiénes somos y la diferenciación nos evita confundirnos con los demás. (Álvarez-Uria, 2000).

“En términos de Habermas, las personas y los grupos se auto-identifican en y por su participación en acciones comunicativas, en la medida en que esa auto-identificación es reconocida intersubjetivamente. Por eso la identidad no es un atributo o una propiedad intrínseca del sujeto, sino que tiene un carácter intersubjetivo y relacional. Esto significa que resulta de un proceso social, en el sentido de que surge y se desarrolla en la interacción cotidiana con los otros. El individuo se reconoce a si mismo solo reconociéndose en el otro.” (Giménez, 1996)

Ubicando la subjetividad como elemento emergente de una intersubjetividad, la identidad puede ser estudiada en términos de lo que se ha venido a llamar *representaciones sociales* por parte de la escuela europea de psicología social. En efecto, las identidades tienen que ver con la organización, por parte del individuo, de las representaciones que tiene de sí mismo y de los grupos a los que pertenece, así como de los “otros”. Se trata, por tanto, de *representaciones operativas* (en plural, pues como afirma desde la óptica del *interaccionismo simbólico* Goffman, la identidad no es única sino múltiple, tantas como “máscaras endosadas” o roles represente el sujeto) que ya operan en la vida social como marcos de interpretación de lo real, dotadores de orientaciones para la acción. (Giménez, 1996)

Como ya defendía Mead, solo a partir de una base social, organizada a través de símbolos y el lenguaje, es posible la conformación del *self* (el Yo). El lenguaje juega un papel central en las sociedades humanas, pues como nos recuerda Burkitt (1991), “es un sistema social impersonal de comunicación a través del cual las actitudes del grupo pueden ser comunicadas; a través de este medio la gente internaliza las actitudes del grupo social y, sobre esta base, forman sus actitudes subjetivas” (como se cita en Agulló, 1997).

El lenguaje, por tanto, y más en concreto, el elemento discursivo, opera como conector, como instrumento comunicador que conecta lo micro con lo macro, lo individual con lo social. Estos discursos, son prácticas que, al mismo tiempo, identifican, nombran, pero también tienen la capacidad de transformar y mutar significados. Es decir, estas acciones o prácticas producen relaciones sociales: las posiciones o roles, las normas que las guían y las condiciones que hacen posible su experiencia subjetiva están estructuradas por la comprensión conjunta del discurso posibilista. Por ello, “estas identidades no son estáticas, sino que, en sentido estricto dinámico, cambiante”. (Álvarez-Uria, 2000)

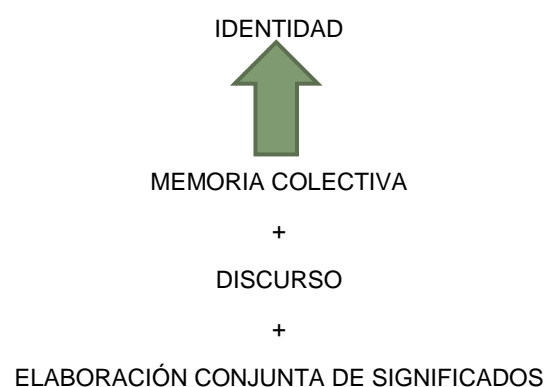
Las personas también se distinguen por una determinada configuración de atributos considerados como aspectos de su identidad (disposiciones, hábitos, tendencias, actitudes, conductas o capacidades, etc). Algunos de estos atributos tienen una significación preferentemente individual y funcionan como rasgos de personalidad (inteligente, perseverante, imaginativo...), mientras que otros tienen una significación preferentemente relacional, en el sentido de que denotan rasgos o características de sociabilidad (tolerante, amable, comprensivo, sentimental...). Sin embargo, todos los atributos son materia social. (Giménez,1997)

Sobre la identidad colectiva

Cuando nos referimos a las identidades colectivas, interpelamos a los grupos (organizados o no) y las colectividades en el sentido de Merton. Tales grupos (ej: grupos étnicos, movimientos sociales, asociaciones, etc) y colectividades (ej: naciones), no pueden considerarse como la mera agregación de individuos, aunque tampoco como entidades personificadas que trascienden a los individuos que las constituyen. Se trata más bien de entidades relacionales que se presentan como totalidades diferentes de los individuos que las componen y que en cuanto tales participan y obedecen a los distintos procesos y mecanismos específicos del grupo. (Giménez,1997)

La identidad en un sentido estricto, en definitiva, sólo puede existir a través de las relaciones sociales, con todo lo que esto implica, pues estas relaciones sociales son, además, relaciones de producción, de comunicación, y, por ende, relaciones de poder. En este sentido, la identidad se logra a través del discurso que tiene lugar en el grupo social, pero la naturaleza de este se verá influida por la ubicación individual en el propio grupo, así como por la ubicación de este grupo en la estructura social. (Agulló, 1997)

Por lo tanto, también podemos asumir que este proceso de emergencia de la subjetividad también es un constructo relativo al momento sociohistórico en el que se produce.



(Álvarez-Uria, 2000)

En relación a esta última asunción, cabe recordar que las sociedades posteriores a la Segunda Guerra Mundial, como venimos explicando, crearon un modelo de integración social basado fundamentalmente en el fenómeno laboral, o más concretamente, en el trabajo asalariado como eje vertebrador de la experiencia vital. De esta forma, el trabajo ha operado como el eje articulador de actitudes, orientaciones e identidades asociadas a una ocupación determinada, desarrollando cierto sentido de pertenencia a determinados grupos sociales o comunidades laborales (Agulló, 1997).

El empleo había sido identificado como un factor crucial de integración social, por ejemplo, por autoras como Marie Jahoda (1987), pionera en estudios sobre las consecuencias del desempleo en la vida de las personas, que expone, desde una perspectiva comparada, cinco categorías de experiencia que posibilitan el trabajo en nuestras sociedades:

- Estructura del tiempo cotidiano.
- Expansión del ámbito de las experiencias sociales.

- Participación de los individuos en los esfuerzos y objetivos colectivos.
- Asignación de un status y una identidad en virtud del trabajo que se tiene.
- Imposición de la necesidad de realizar una actividad regular. (Cutuli, 2014)

Estas características estructurantes habrían logrado que el trabajo asalariado haya sido un medio privilegiado de cohesión social. Pero estas propiedades han sido elaboradas para el modelo fordista, basado en la idea nuclear del pleno empleo. Así, los valores atribuidos al empleo sólo parecen practicables en la medida en que ese trabajo se desarrolle en ciertas condiciones de estabilidad temporal y material (Cutuli, 2014). Cabe preguntarse, por tanto ¿puede un trabajo precario estructurar la vida de una persona de una manera semejante? ¿el cambio de un modelo basado en el pleno empleo y con derechos sociales, a otro, basado en la flexibilidad a todos los niveles, provoca la generación de nuevos discursos sociales? En la medida en que la construcción de identidad es un proceso dialéctico que se da en las relaciones sociales ¿cómo y en qué medida se construye una identidad ocupacional, en relación al “trabajo que se tiene”, en una época de temporalidad y alta rotación en el puesto de trabajo?

Si como argumenta Standing, el segmento precario experimenta una creciente conciencia de “clase-para-sí”, es decir, si estos sujetos están desarrollando nuevos discursos correspondientes a una supuesta nueva identidad social alejada ya de una identidad ocupacional ligada a unas relaciones laborables estables, será posible captar y medir los correspondientes cambios en estos discursos.

Metodología

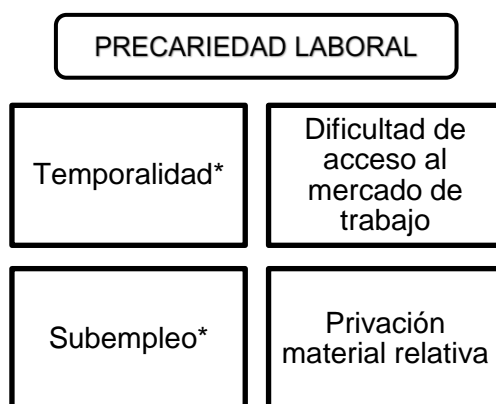
Cuestiones conceptuales

Como se ha mencionado anteriormente en el epígrafe “marco teórico” de este trabajo, se plantea la necesidad de operacionalizar el concepto de precariado de manera que se aproxime al concepto planteado por Standing en diversas obras. Sin embargo, como venimos diciendo a lo largo de este texto, el vago planteamiento del autor junto con la dificultad de acceso a datos más exhaustivos, obliga a ajustar el marco analítico de forma que se eviten posibles insuficiencias de datos, así como observaciones inadecuadas para el caso que nos ocupa. Una operacionalización ideal y exhaustiva sería difícilmente realizable teniendo en cuenta las limitaciones en cuanto a los datos disponibles. Se propone en este trabajo una operacionalización minimalista, que hace factible cierta aproximación al objeto de estudio, aún a riesgo de incurrir en cierta simplificación de un fenómeno complejo, como todos aquellos que afectan a la estructura laboral.

Esta “operacionalización factible” abre la posibilidad para la realización del análisis a partir de los datos y los recursos disponibles. Sin embargo, cabe señalar que esta operación también limita el alcance de las conclusiones alcanzadas a partir del análisis estadístico.

Tomados en consideración estos límites y aclarado este punto, procedemos a realizar una operacionalización que nos permita trabajar con el concepto en cuestión.

Así, podemos definir al precariado como aquel grupo social cuyas relaciones laborales experimentan un alto nivel de precariedad o inseguridad. Se propone de esta forma una operacionalización que parte del concepto de precariedad laboral:



* Estas dimensiones precisan ser complementadas con cierto nivel de privación material para que una relación laboral pueda ser considerada precaria (excluyendo el primer indicador de la dimensión subempleo “tipo de jornada laboral en su trabajo – parcial / desea trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad”, cuya indicación opera

Siguiendo este planteamiento, se establecen dos niveles de medición: a nivel individual, con el objetivo de analizar los efectos actitudinales y pautas comportamentales socio-políticas del precariado como grupo social. Un segundo nivel de medición a nivel agregado a partir del cual extraer una visión más amplia del fenómeno precario que nos permita contextualizar los elementos relevantes obtenidos a nivel micro.

Nivel individual

TEMPORALIDAD

Entendemos la temporalidad como el carácter limitado temporalmente de una relación económica productiva, la cual una vez finalizado este período de actividad, se ve interrumpida indefinidamente.

Dimensión	Temporalidad
Indicador	Tiene una relación laboral temporal (INE)
Descripción	Variable dicotómica Sí/No, cuyo valor afirmativo refiere a una situación de actividad laboral delimitada temporalmente.
Tipo de indicador	Cualitativo
Nivel de medición	Nominal

DIFICULTAD DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

Se entiende la dificultad de acceso al mercado de trabajo como una expresión de los obstáculos o dificultades percibidas a la hora de la búsqueda de un empleo. Entendemos como un acceso positivo aquel a partir del cual se comience una actividad económica productiva, sea esta en relación con otra persona o de manera individual (autoempleo).

Dimensión	Dificultad de acceso al mercado de trabajo
Indicador	Tiempo buscando empleo – parados que buscan su primer empleo (CIS)
Descripción	Escala ordinal de 1 a 5 en relación al tiempo (en meses) de desempleo para parados que están buscando un empleo sin haber trabajado anteriormente.
Tipo de indicador	Cualitativo
Nivel de medición	Ordinal

de manera suficiente). En el caso de la privación material, podemos considerar como “precario” a una persona que cumpla algunas de las dos condiciones requeridas estipuladas como suficientes en el apartado correspondiente.

Dimensión	Dificultad de acceso al mercado de trabajo
Indicador	Tiempo de desempleo – parados que han trabajado antes (CIS)
Descripción	Escala ordinal de 1 a 5 en relación al tiempo (en meses) de desempleo para parados que han trabajado anteriormente y actualmente están buscando uno.
Tipo de indicador	Cualitativo
Nivel de medición	Ordinal

Consideramos para este trabajo como precarios a todos los parados, independientemente del tiempo que permanezcan en esta situación dado que, en las escalas planteadas, el nivel mínimo (1) corresponde a la categoría “menos de 6 meses”, lo cual representa un período lo suficientemente amplio como para considerar a una persona como precaria, a la vez que, no existe posibilidad de establecer rangos de tiempo menores.

En el caso de la probabilidad autopercibida de perder el empleo en los próximos doce meses, se consideran como precarios aquellos casos que presenten los dos valores superiores (3-4), cuya denominación corresponde a “bastante probable” y “muy probable, respectivamente. Se entiende que esta autopercepción de inseguridad corresponde con cierto grado de dificultad de acceso efectivo al mercado de trabajo.

SUBEMPLEO

El subempleo es característico de una relación laboral dada cuando los trabajadores trabajan de forma involuntaria menos horas de lo que corresponde a una jornada laboral completa. Esto tendría como consecuencia más relevante, el desaprovechamiento de las capacidades productivas de este.

Se reduce para esta conceptualización la definición amplia de subempleo, relativa tanto a las horas trabajadas como a las condiciones de trabajo o los ingresos percibidos por el trabajador (este elemento será tomado en cuenta en la dimensión “seguridad económica” desarrollada a continuación como propiedad indicativa de precariedad laboral en conjunto y no como una dimensión del subempleo en particular), debido a la dificultad de acceso a datos robustos que nos permitan abarcar el fenómeno en toda su extensión. Se tomará por tanto la dimensión temporal como relevante para este estudio, utilizando para su indicación dos alternativas de forma indistinta.

Dimensión	Subempleo
Indicador	Desea trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad (INE)
Descripción	Variable dicotómica Sí/No, cuyo valor afirmativo es indicativo de una jornada parcial involuntaria.
Tipo de indicador	Cualitativo
Nivel de medición	Nominal

Dimensión	Subempleo
Indicador	Número de horas trabajadas en la última semana (INE)
Descripción	Horas de trabajo realizadas en el período de referencia. Se entiende como subempleada una persona que ha trabajado menos de 30 horas en la última semana.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Nivel de medición	Razón

PRIVACIÓN MATERIAL RELATIVA

Definimos la privación material como la insuficiencia de recursos de los que dispone una persona, lo que restringe o dificulta la satisfacción de sus necesidades básicas. Los alimentos, la vivienda básica, la vestimenta y la higiene se consideran necesidades básicas, así como los gastos relacionados con esos conceptos. También constituyen necesidades básicas los bienes necesarios para ganarse la vida de forma independiente y los gastos relacionados con las condiciones materiales de vida.

Dimensión	Privación material relativa
Indicador	Ingresos hogar (CIS)
Descripción	Se considerará que se sufre privación material relativa cuando los ingresos del hogar sean inferiores al 60% de ingreso medio estatal por hogar correspondiente al año de referencia (2015) ⁷ . Se intenta estipular un umbral de ingresos coherente con una situación de privación material relativa, debido a la imposibilidad de calcular las necesidades específicas por hogar. En este caso, se utilizará el umbral “de 0 a 1200 €”. ⁸
Tipo de indicador	Cuantitativo
Nivel de medición	Intervalo

⁷ El ingreso medio por hogar correspondiente al año 2015 es de 1304,6 € mensuales. Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida 2015 (INE).

⁸ Nota metodológica: se ajustará a la baja el valor correspondiente a la operación señalada (1304,6 €) para ajustarlo a la estructura de respuesta utilizada por el CIS.

Dimensión	Privación material relativa
Indicador	Ingresos personales (CIS)
Descripción	Se considerará que se sufre privación material relativa cuando los ingresos del hogar sean inferiores al 60% del salario bruto mediano correspondiente al año de referencia (2015) ⁹ . Se intenta estipular un umbral de ingresos coherente con una situación de privación material relativa, debido a la imposibilidad de calcular las necesidades específicas por hogar. En este caso, se utilizará el umbral “de 0 a 900 €” ¹⁰ .
Tipo de indicador	Cuantitativo
Nivel de medición	Intervalo

A nivel agregado

Dimensión	Indicador	Tipo	Nivel de medición
Temporalidad	Tasa de desempleo (% de la PA total) (INE)	Cuantitativo	Razón
	Asalariados con contrato temporal (%) (INE)	Cuantitativo	Razón
Dificultad de acceso al mercado de trabajo	Parados que buscan su primer empleo (%) (INE)	Cuantitativo	Razón
	Parados que han trabajado anteriormente (%) (INE)	Cuantitativo	Razón
Subempleo	Empleo involuntario a tiempo parcial (%) (INE)	Cuantitativo	Razón
Privación material	Dificultad para llegar a fin de mes (% personas) (INE)	Cuantitativo	Razón
	Incapacidad para hacer frente a gastos imprevistos (% personas) (INE)	Cuantitativo	Razón

El análisis estadístico

El primer lugar cabe señalar la dificultad de llevar a cabo este tipo de análisis debido a la falta de fuentes que proporcionen simultáneamente información exhaustiva sobre todas las dimensiones e indicadores involucrados en una operacionalización satisfactoria de la noción de precariado. La escasez de información estadística, implica la imposibilidad de elaborar análisis más exhaustivos que capten toda la amplitud de fenómeno que nos ocupa. Las posibles variaciones o el establecimiento de patrones de conducta o actitudinales, solamente pueden

⁹ El salario bruto mediano correspondiente al año 2015 es de 1596,8 € mensuales. Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida 2015 (INE).

¹⁰ Nota metodológica: se ajustará a la baja el valor correspondiente a la operación señalada (958,08 €) para ajustarlo a la estructura de respuesta utilizada por el CIS.

deducirse indirectamente, recurriendo a indicadores relativamente sólidos o a datos secundarios.

Para el grueso del análisis univariante, bivariante y multivariante, se recurrirá principalmente a datos recuperados del Instituto Nacional de Estadística (INE), en particular, se utilizarán submuestras anuales de la EPA¹¹ de 2006 a 2013, por ofrecer datos más robustos y fiables que los datos aportados por otras fuentes. De esta forma, se ofrecen resultados de los principales indicadores de la EPA en promedio anual, lo cual puede proporcionar información adicional sobre estructuras y distribuciones de las variables estructurales (ocupados y parados, por ejemplo); también se recurrirá al Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en concreto se utilizarán los estudios 2235 (CIS, 02/1997; n= 2486; ámbito nacional; población española de ambos sexos mayor de 18 años)¹², 3004 (CIS, 10/2013; n= 5962; ámbito nacional incluyendo Ceuta y Melilla; población española de ambos sexos mayor de 16 años)¹³ y 7715 (CIS, 10/2015; n= 6242; ámbito nacional incluyendo Ceuta y Melilla; población española de ambos sexos mayor de 18 años)¹⁴, para las variables relacionadas con comportamiento y actitudes socio-políticas. En todos los ficheros datos, se han excluido los casos correspondientes a la categoría de inactivos, por no ser de interés para el análisis que nos ocupa.

También se han utilizado los datos del banco de datos ASEP/JDS: Estudios de valores 1995, 1999, (ASEP/JDS, 10/95; n= 1211; ambos sexos de 18 o más años)¹⁵, 1999 (ASEP/JDS, 03/99; n=1209; ambos sexos de 18 o más años), 2000 (ASEP/JDS, 11/00; n=1200; ambos sexos de 18 o más años)¹⁶ e ISSP 2005 - Orientaciones hace el Trabajo III (ASEP/JDS, 10/05; n=1203; ambos sexos de 18 o más años)¹⁷. También se ha utilizado el fichero Integrated EVS/WVS 1981-2008 de la World Values Survey (EVS/WVS, 2017); n= 340.297; ambos sexos de 15 o más años)¹⁸.

¹¹ Más información sobre el fichero utilizado en:

www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/submuestra.pdf

¹² Más información en: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2220_2239/2235/FT2235.pdf

¹³ Más información en: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3000_3019/3004/FT3004.pdf

¹⁴ Más información en: <http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/Globales/7715/Ft7715.pdf>

¹⁵ Más información en:

http://www.jdsurvey.net/jds/jdsurveyAnalisis.jsp?ES_COL=131&Idioma=E&SeccionCol=09&ESID=397

¹⁶ Más información en:

http://www.jdsurvey.net/jds/jdsurveyAnalisis.jsp?ES_COL=131&Idioma=E&SeccionCol=09&ESID=397

¹⁷ Más información en:

http://www.jdsurvey.net/jds/jdsurveyAnalisis.jsp?ES_COL=127&Idioma=E&SeccionCol=09&ESID=453

¹⁸ Más información en: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>

La investigación cualitativa: diseño y selección de marcadores

Nota metodológica

Cabe aclarar, como ya se ha venido comentando, que el presente trabajo plantea un diseño triangular entre la revisión teórica, análisis cuantitativo y un análisis cualitativo. Si bien los dos primeros pilares se ejecutan, la parte cualitativa se reduce al planteamiento de un diseño cualitativo como propuesta para hipotético estudio. Los requisitos para una correcta ejecución de la parte cualitativa superan con mucho los recursos logísticos y temporales del alumno, por lo que las decisiones metodológicas han ido encaminadas en todo momento priorizar la calidad a la cantidad. Por ello, insistimos, se plantea un diseño como propuesta para futuros proyectos y no se lleva a cabo su ejecución.

El diseño cualitativo

Se toma aquí como referencia la escuela cualitativista de Madrid y en concreto, a Ibáñez, para subrayar la relevancia que tienen las técnicas cualitativas, y más en concreto, el grupo de discusión, para tratar de analizar e interpretar los discursos colectivos producidos en situaciones grupales artificiales.

“Porque sólo en grupo, y sólo mediante interacciones lingüísticas de tipo conversacional, puede emerger la subjetividad” (J. Ibáñez, 1991)

Los grupos de discusión permiten aproximarnos a una interpretación de las estructuras grupales favoreciendo la comprensión y el ajuste por parte del investigador de los instrumentos metodológicos ante un determinado problema de estudio, esto es, nos permiten conocer cuáles son los matices y visiones de esos grupos construyen ante un problema determinado, lo cual permite al investigador afinar, concretar y delimitar el objeto de estudio con mayor precisión.

Así, la investigación cualitativa aporta cierta luz a elementos que un enfoque cuantitativista puro obvia detrás de los farragosos análisis estadísticos. En concreto, complementa la información relativa a la construcción de la subjetividad para la que sin duda ofrece una mayor capacidad de profundización.

Pero existe un dilema metodológico entre la evidencia estadística, representativa, pero de significado incierto, y la información cualitativa, que aporta mayor significado, pero cuya representatividad es incierta. En este trabajo se ha optado por un diseño ideal, a partir del equilibrio complementario entre los enfoques cualitativo-cuantitativo, en aras de optimizar el

análisis combinando las ventajas de las dos técnicas (lo que se ha venido a denominar un enfoque cuantitativo informado cualitativamente). Esta suerte de triangulación entre teoría-análisis cuantitativo-análisis cualitativo, permite cierta síntesis que, en el caso de ejecutar el diseño completo, nos devolvería, en última instancia y como no puede ser de otra forma, a la revisión teórica.

Selección de variables

Como veremos en el siguiente capítulo y siguiendo buena parte de la bibliografía consultada, existe un sesgo por sexo en la composición de este segmento precario. Las mujeres tienden a sufrir más la precariedad, la temporalidad y la informalidad laboral que los hombres. En concreto, según el último Eurostat¹⁹, las mujeres cobran de media en España un 15% de media menos por hora trabajada en la mayoría de los sectores, en todos los niveles educativos y con cualquier tipo de contrato y jornada. También, el 72% de las jornadas parciales son realizadas por mujeres aun cuando la mayoría no lo ha escogido (el 58%)²⁰.

Por lo tanto, un mínimo análisis exploratorio nos invita a pensar en la existencia de cierta tendencia a la feminización del trabajo precario, lo que puede marcar diferencias significativas en los discursos grupales de los casos a analizar, dado que las experiencias son diferentes.

En el caso de la variable situación laboral se ha decidido utilizar modalidades generales que hacen referencia a la experiencia de una relación laboral, distinguiendo tres modalidades: ocupados estables, ocupados precarios (ocupados temporales y en situación de subempleo²¹) y desempleados de larga duración.

Otra variable tiene que ver con la actividad profesional que realiza el sujeto, es decir, su ocupación laboral. Siguiendo la conocida categorización desarrollada por Goldthorpe, se establecen para el diseño de los grupos tres clases ocupacionales principales: trabajadores manuales; trabajadores no manuales de rutina de la administración y del comercio, personal de ventas y otros trabajadores de servicios; profesionales y técnicos.

Cabe pensar que en las diferentes categorías laborales compartirán elementos discursivos, categorías y experiencias similares. La indistinción entre estas categorías podría producir en los

¹⁹ Eurostat, March 2017. Disponible en: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

²⁰ Fuente: INE

²¹ Se entiende aquí tanto contratos formalizados como trabajo informal.

grupos disonancias o discursos inconexos, es decir, la introducción de ruido y no la emergencia de discursos compartidos.

Se establecen dos rangos de edad que segmentan en dos partes una primera etapa laboral: la etapa de acceso al mercado de trabajo y la etapa de estabilización. Por un lado, una primera etapa de 25 a 30 años; una segunda parte, de 31 a 36 años. El rango inferior se estipula como la etapa de acceso al mercado laboral, una vez concluida una hipotética fase de adaptación desde el segmento precario (período de adaptación/estabilización) al segmento estable (ocupación regular). Se prevé que la condición laboral pueda dotar de cierta heterogeneidad interna al grupo, entre trabajadores estables y precarios cuyas experiencias serán diferenciadas.

Por otro lado, el rango de mayor edad se reserva para el grupo de desocupados de larga duración, buscando cierta homogeneidad en el interior del grupo, producida por la experiencia de una desocupación laboral prolongada. Se trata de un rango de edad donde tendencialmente existe una estabilización de la trayectoria profesional y personal de las personas. La interrupción de esta etapa o la dificultad para acceder a un puesto de trabajo estable, se piensa que puede mostrar elementos discursivos compartidos a partir de las respectivas trayectorias individuales.

A partir de este planteamiento que pensamos equilibrado, se elabora un diseño cualitativo de grupos de discusión de un solo marcador (sexo, ocupación, situación laboral y edad).

Variables

1-Sexo

- Hombre.
- Mujer.

2- Ocupación laboral

- Trabajadores/as manuales.
- Trabajadores/as no manuales de rutina de la administración y del comercio, personal de ventas y otros trabajadores de servicios.
- Profesionales y técnicos/as.

3- Situación laboral

- Ocupado/a estable y precario/a.
- Desempleado de larga duración.

4- Edad

- De 25 a 30 años.
- De 31 a 36 años.

Marcador: Sexo, ocupación, situación laboral, edad.

- GD1 Mujeres, trabajadoras manuales, ocupadas estables y precarias, de 25 a 30 años.
- GD2 Hombres, trabajadores manuales, ocupados estables y precarias, de 25 a 30 años.
- GD3 Hombres y mujeres, trabajadores manuales, desempleados de larga duración, de 31 a 36 años.
- GD4 Mujeres, empleadas no manuales, ocupados estables y precarias de 25 a 30 años.
- GD5 Hombres, empleados no manuales, ocupados estables y precarios de 25 a 30 años.
- GD6 Hombres y mujeres, empleados no manuales, desempleados de larga duración de 31 a 36 años.
- GD7 Mujeres, profesionales, ocupadas estables y precarias, de 25 a 30 años.
- GD8 Hombres, profesionales, ocupados estables y precarios, de 25 a 30 años.
- GD9 Hombres y mujeres, profesionales, desocupados de larga duración, de 31 a 36 años.

Se realizarán por tanto 9 grupos de discusión, para los cuales se procederá a seleccionar los casos individuales. Cada grupo deberá estar formado por un grupo de entre 6 y 10 personas, aunque podrían llevarse a cabo con menos participantes, el número nunca podría ser menor de 4 ni mayor de 12 personas.

La selección de los participantes en cada grupo se realizará mediante un muestreo intencional o discrecional, teniendo en cuenta las características propias de cada grupo y respetando un intervalo de proporción entre las variables no superior de 60% - 40% (por ejemplo, los grupos mixtos no pueden estar constituidos por más del 60% de hombres y menos del 40% de mujeres). Se busca cierta homogeneidad interna en las variables ocupacionales, por un lado, a fin de facilitar la interacción grupal y la emergencia de discursos compartidos, pero aplicando contrastes internos; por otro, se pretende la heterogeneidad externa, con el fin de analizar las diferencias, en caso de que estas existan, entre los discursos y actitudes de los diferentes grupos sociales.

Otra decisión metodológica tiene que ver con una característica propia del segmento precario la cual se considera fundamental para su estudio y comprensión, esto es, la alta tasa de permanencia en el mismo segmento o, dicho de otra forma, la dificultad de “salir del precariado” asociada a obstáculos estructurales. Por ello, resulta razonable pensar en hacer un seguimiento de los casos incluidos en la investigación, con el fin de controlar las variaciones de esta característica fundamental.

La mayoría de las investigaciones sobre el tema son estáticas, es decir, establecen comparaciones entre personas que residen en un territorio dado en el período de referencia. Pero el análisis de las pautas de empleo es eminentemente longitudinal, pues debe medir los cambios sucesivos según va avanzado el tiempo. No tiene demasiado sentido comparar los efectos actitudinales, por ejemplo, de la población joven con la población anciana en un mismo año, cuando es posible que los jóvenes del futuro no mantengan las mismas actitudes o conductas a las de las personas ancianas que viven en la actualidad (de Miguel, 1998). Se trata de generaciones diferentes, con cambios propios, que deberían ser analizadas por cohortes. Se propone así un diseño longitudinal en panel con 2 cohortes quindeniales de nacimiento, con distintos puntos temporales de seguimiento: $t_1+t_2+t_3\dots t_k$.

Si bien este tipo de diseños presentan como inconveniente un elevado coste, resulta de una importancia capital realizar este seguimiento. Si la argumentación de Standing está correctamente fundamentada y tiene base empírica, un nivel alto de permanencia en el mismo segmento precario daría lugar a cambios en los efectos actitudinales de este grupo social, así como nuevos comportamientos socio-políticos y, en última instancia, también daría lugar a nuevas características identitarias.

Por tanto, sería más que conveniente realizar este seguimiento, si bien se podría limitar a dos puntos temporales de seguimiento, en los cuales se volvería a contactar con los sujetos para pedirles que rellenen el mismo cuestionario que se les pedirá que cumplimenten antes de la realización de los grupos de discusión (anexo documental 2): un momento un año después de la primera toma de datos; otro momento, dos años después del primer contacto. Es decir, al margen de la participación en la discusión grupal en la que se tratará la precariedad laboral de forma general, deberán cumplimentar el mismo cuestionario (anexo documental 2) tres veces en total a lo largo de dos años, con el que se obtendrán observaciones a nivel individual, propias de la experiencia de cada sujeto.

Por otro lado, en cuanto a la realización de la discusión, se plantean dos momentos de interacción: un primer momento t_2 y un segundo momento dos años después del primer contacto, en el momento t_5 . También, se plantea la dificultad relativa al efecto contaminación que pueda suponer cumplimentar cuestionarios justo antes de realizar una discusión grupal. Para minimizar este efecto, se propone espaciar en el tiempo la administración de los cuestionarios y la realización de los grupos. El planteamiento, por tanto, se podría dibujar de la siguiente forma:

T1	T2	T3	T4	T5
	T1 + 15 días	T2 + 1 año	T3 + 1 año	T4 + 15 días
Cuestionario	GD	Cuestionario	Cuestionario	GD

Este planteamiento parece razonablemente equilibrado, pues limita los costes a la vez que permite una rigurosa, funcional y sistemática obtención de datos relevantes para la investigación. Aunque, por otro lado, cuenta con inconvenientes relacionados con la dificultad de realizar un seguimiento de este tipo. En un diseño ideal, el seguimiento debería hacerse anualmente, durante un período de 4 o 5 años, para poder medir y analizar los posibles cambios actitudinales e identitarios más allá de la coyuntura laboral o política del momento de la toma de datos. En este trabajo, desde un punto de vista práctico, se propone un seguimiento anual durante dos años con el fin de limitar estas dificultades, ya sea por la pérdida de contacto con los participantes, el fallecimiento de alguno de ellos, la negación de estos a participar, etc. En estos casos no se contempla el reemplazo, ya que, para la selección de los participantes, como se ha indicado anteriormente, se ha realizado una selección no probabilística, discrecional, cuyas características son propias de la submuestra en cuestión y no pueden ser objeto de generalización.

Estructura y dirección

En cuanto a la estructura y dirección de estos grupos, se plantea un diseño cualitativo donde se reduce la intervención del moderador al mínimo posible, limitándose únicamente a plantear las introducciones a los temas principales y una serie de preguntas abiertas más específicas. Se busca que los grupos sean lo menos dirigidos posible, pues las experiencias laborales propias de los sujetos, así como sus sensibilidades identitarias socio-políticas, deben emerger de la forma más fluida y “natural” posible, minimizando de alguna forma la influencia de un escenario artificial.

De esta forma, se plantearán tres bloques temáticos y a partir de una breve introducción, se utilizarán las preguntas planteadas en cada bloque a modo de estímulo de la discusión:

1. La centralidad e importancia del trabajo hoy en día.
 - ¿Qué importancia tiene para vosotros/as el trabajo hoy en día?
2. Proceso de construcción de identidades.

- ¿Pensáis que la profesión de una persona cambia durante su vida? ¿Y si estás parado o el trabajo que tienes es precario?
3. Actitudes socio-políticas
- ¿Quién creéis que defiende hoy en día a los parados y precarios?

Análisis

En primer lugar, cabe estimar el número de trabajadores outsiders, así como su evolución en los últimos años en el contexto del mercado laboral español. Siguiendo este planteamiento, el presente apartado comenzará por preguntarse cuántos/as precarios/as hay, para a continuación esbozar el perfil del trabajador/as precario/a a partir de sus rasgos característicos. Para ello, se analizarán las principales dimensiones de la precariedad laboral y las posibles tendencias que pueda mostrar el mercado de trabajo. De esta forma se realizará un recorrido por el desempleo, la temporalidad, el subempleo y la dimensión relativa a la carencia material relativa.

A partir de este retrato general, se analizarán algunos posibles efectos actitudinales y comportamentales de la experiencia de la precariedad laboral, para acabar tratando entender cuál es el papel que tiene hoy en día el trabajo asalariado para los diferentes grupos sociales y si este ha cambiado en los últimos años.

¿Cuántos precarios hay?

En el gráfico 1 podemos ver una estimación del porcentaje de precarios con respecto al total de la población activa, realizada aplicando la propuesta de operacionalización que se ha hecho en este trabajo y partiendo de los indicadores expuestos en el apartado metodología. Para ello, se ha construido la variable dicotómica “Precariado”, asignando el valor 1 a los desempleados (que han trabajado con anterioridad), los subempleados y los trabajadores/as temporales, y valor 0 al resto de los ocupados.



Gráfico 1. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

En este gráfico vemos claramente como la tasa de lo que podemos denominar “precariado” es aproximadamente del 31% entre 2006-2007. A partir de este momento, y coincidiendo con el inicio de la etapa de recesión económica de 2007, el precariado experimenta un incremento progresivo, hasta situarse en un 39,10% hacia 2013. Este incremento de 6,2% resulta ciertamente significativo e invita a pensar en cierta precarización de las condiciones laborales en el mercado laboral español durante este período.

Para tratar de aportar cierta comprensión de este incremento progresivo, analizaremos cada dimensión de forma detallada con el fin de elaborar un perfil precario, es decir, se trata de analizar qué características comparten las personas insertas en el segmento precario.

Desempleo

Especialmente a partir de la crisis económica de 2007, vemos como la tasa de desempleo no ha parado de aumentar hasta 2013, a partir del cual comienza una disminución progresiva (gráfico 2). Existen algunas diferencias con respecto al sexo y a los distintos grupos de edad. Podemos observar como las mujeres tienen más dificultades que los hombres para acceder al mercado de trabajo en las etapas de crecimiento y, por lo tanto, de mayores tasas de ocupación, mientras que, en las etapas de mayor desocupación, prácticamente no existen diferencias.

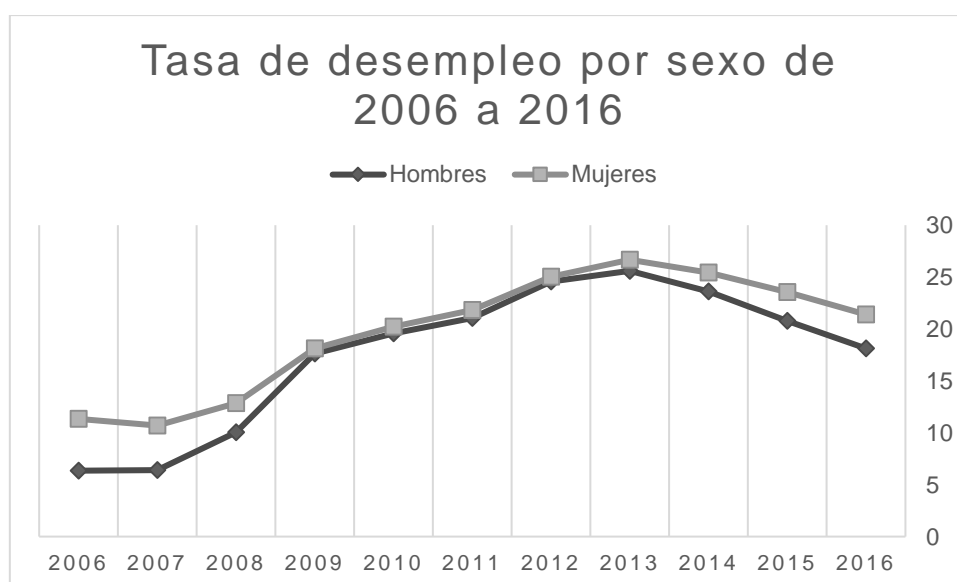


Gráfico 2. Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2006-2016 (INE, 2017)

También existen diferencias por grupos de edad (gráfico 3). Para los jóvenes menores de 30 años es significativamente más complicado tener un puesto de trabajo, y son grupos de edad especialmente sensibles a los ciclos económicos. Si bien se trata de una etapa de inicio de la

carrera profesional y, por lo tanto, de adaptación, marcada por una inestabilidad relativa, en el caso español observamos tasas de desempleo juvenil especialmente elevadas, aún en etapas de crecimiento económico²².

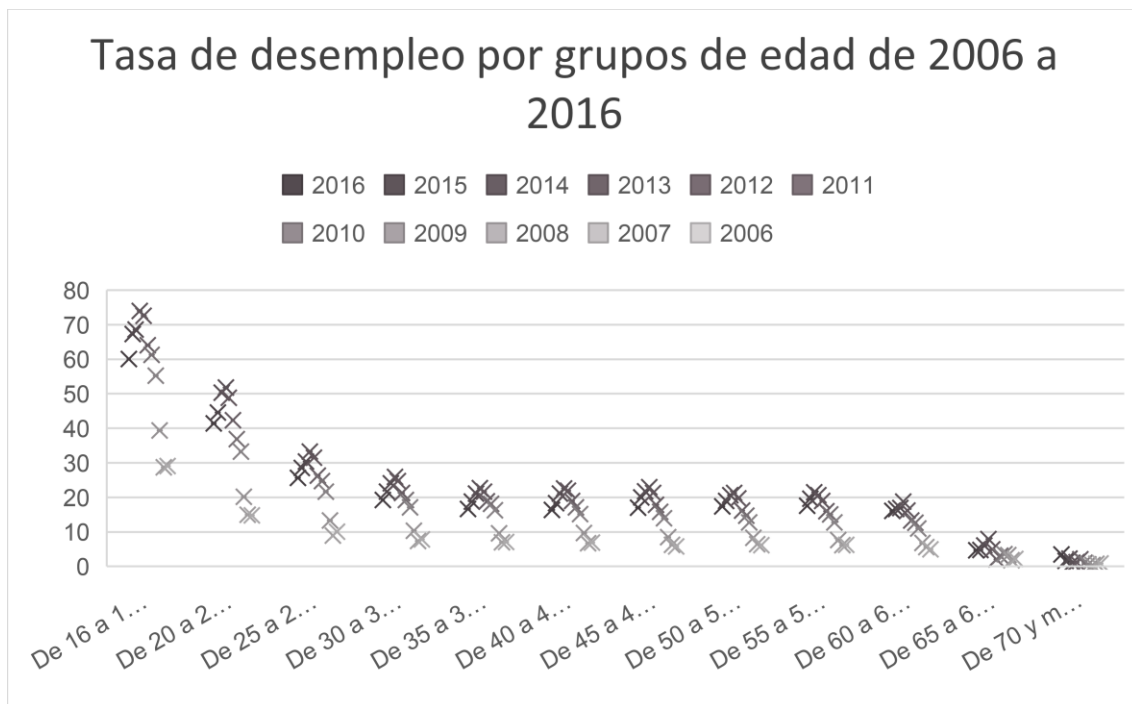


Gráfico 3. Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2006-2016 (INE, 2017)

Pero quizá la variable más relevante a este respecto tiene que ver con los recursos formativos de los individuos (gráfico 4), pues existe una relación directa entre la formación alcanzada y la situación laboral. Por ejemplo, una persona con estudios primarios tiene una probabilidad mucho más alta de sufrir el desempleo que una persona con formación superior, y esto es así en todos los momentos temporales de los que se tienen datos. Estamos, por tanto, ante una característica estructural del mercado de trabajo.

También podemos observar cierto incremento generalizado de las dificultades para acceder al mercado laboral a lo largo del período 2006-2013. Si bien se trata de un período relativamente corto y nos limita a la hora de tomar una perspectiva más general, sí se puede apreciar a simple vista cómo la búsqueda de empleo se ha vuelto cada vez más complicada y prolongada en el tiempo (gráfico 4). Más concretamente, se ha prolongado moderadamente en los tramos de edad más altos, tanto en hombres como en mujeres -aunque en mayor medida estas últimas-, que adquieren la condición de parados de larga duración en un momento vital de suma importancia, dado que se trata de la etapa de conclusión de la carrera laboral. Esto, entre otras

²² En realidad, la importancia reside en la tasa de paro general, no en la tasa de paro juvenil de forma concreta, cuyo valor suele ser el doble de la tasa de paro del resto de la población. Fuente: http://www.eldiario.es/agendapublica/blog/paro-juvenil-problema_6_101199882.html

consideraciones, tiene consecuencias directas en las rentas a percibir una vez concluida su etapa laboral, lo que conlleva la precarización de sus condiciones materiales de subsistencia.

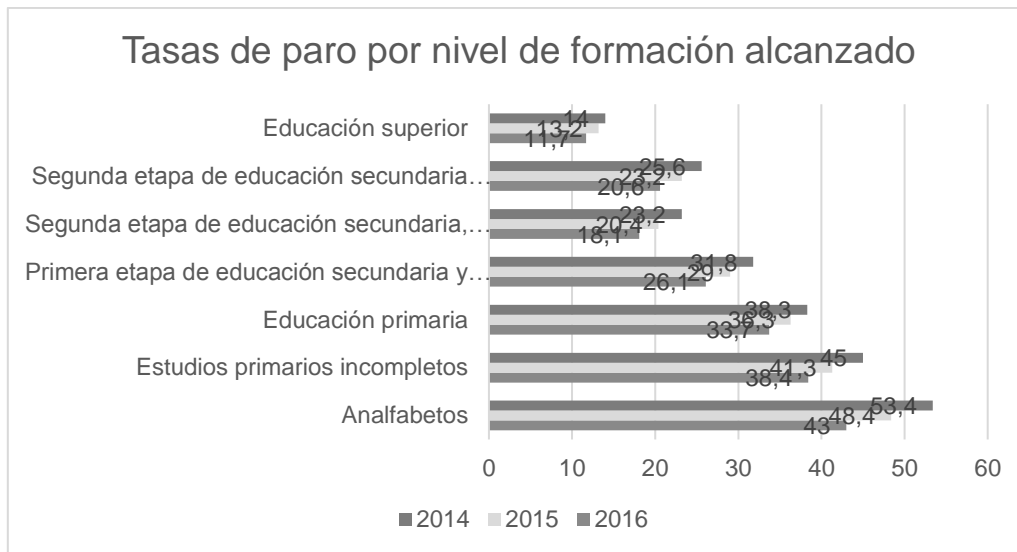


Gráfico 3. Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2014-2016 (INE, 2017)

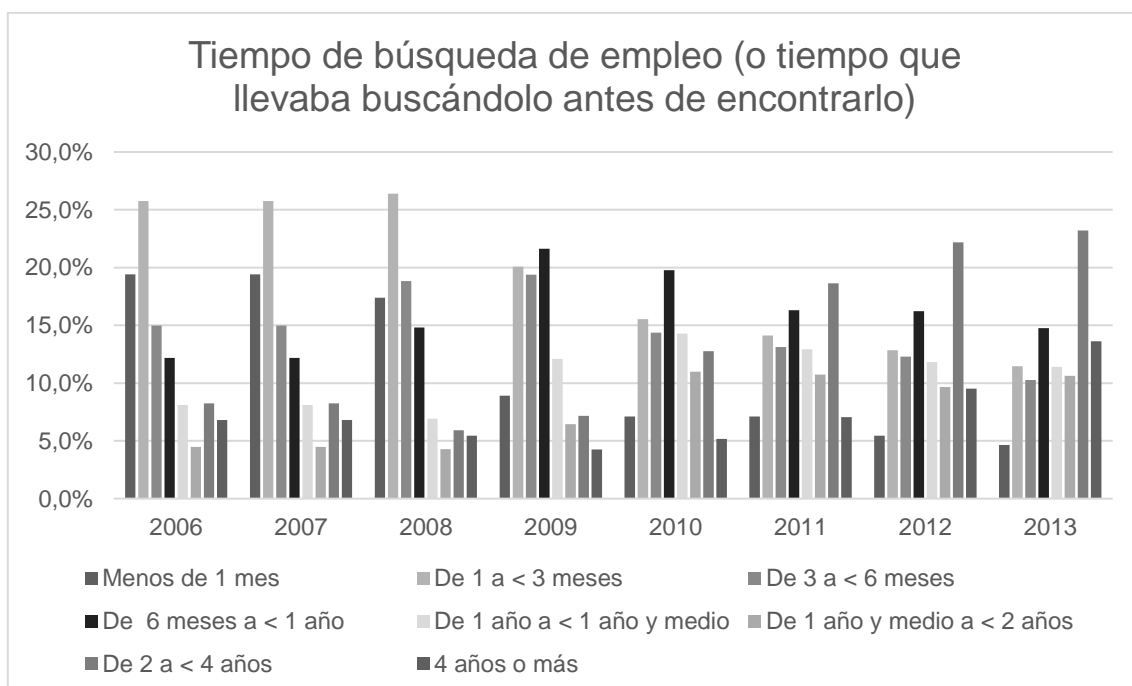


Gráfico 4. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Más en detalle, en la etapa de inserción laboral, se observa una leve tendencia con respecto al sexo. Las mujeres en general requieren de menor tiempo para encontrar un empleo que los hombres en las primeras etapas de inserción laboral, es decir, de 16 a 27 años (anexo, tabla 1).

Sin embargo, esta tendencia se invierte para los grupos de mayor edad. A partir del grupo de edad de 28 a 33 años, las mujeres tienen más dificultades que los hombres para conseguir un

empleo, por lo que requieren más tiempo de búsqueda (anexo, tabla 2). También se observa como las dificultades para obtener o mantener un empleo, se incrementan progresivamente a medida que se incrementa la edad. Esto es así hasta las etapas de maduración de la vida laboral, en torno a los 34-45 años, donde el riesgo de no encontrar un empleo a partir de aquí, se va reduciendo moderadamente para ambos sexos hasta llegar a la etapa de finalización de la vida laboral. Sin embargo, sí se aprecia cierta evolución incremental del riesgo general para los grupos de edad mayores de 34 años en el período que transcurre de 2006 a 2013, excepto en la etapa de finalización, de 58 a 63 años.

Temporalidad

En primer lugar, podemos ver como desde 2006 vemos un descenso continuado de la temporalidad. En valores absolutos, la contratación indefinida presenta en 2006 unas cifras de 6.3740 hombres y 4.449,9 mujeres, mientras que en 2016 había 5.904,7 hombres y 5.355,6 mujeres, llegando a unos picos máximos de 6.780,7 hombres y 5.338 mujeres en 2008 y 2011 respectivamente. La contratación temporal en 2006 fue 2.998,1 hombres y 2.567,2 mujeres, pero en este caso desciende hasta los 1.650,1 hombres y 1.640,4 mujeres en 2013, alcanzando los 2.046,6 hombres y 1.921,30 mujeres en 2016. Esto es debido a que son los puestos de trabajo temporales los que sufren en mayor medida la destrucción de empleo (gráfico 5).

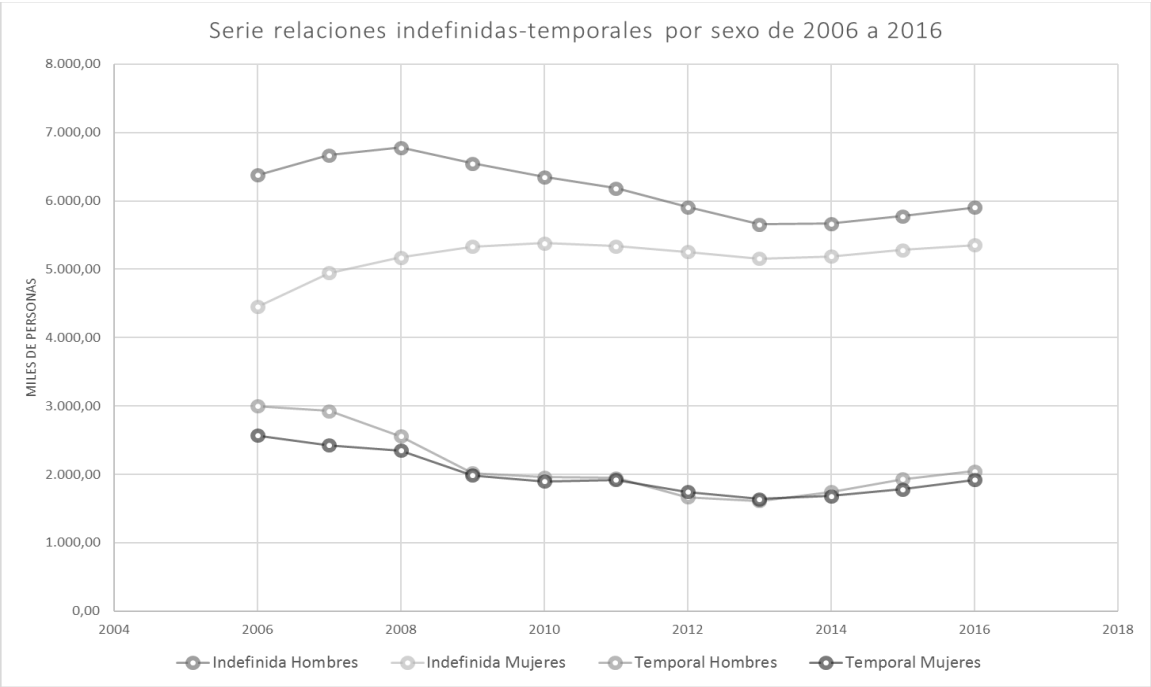


Gráfico 5. Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2006-2015 (INE, 2017)

De 2007 a 2010 se observa un decremento pronunciado del número de asalariados temporales de ambos sexos. Como vemos, la destrucción de empleo se ha dado con mayor intensidad relativa y de forma más veloz entre los trabajadores temporales, mucho más vulnerables a los ciclos económicos. Los trabajadores/as indefinidos soportan mejor la recesión en conjunto, aunque como muestra el gráfico 5, la destrucción de empleo ha sido de forma notablemente más intensa entre los hombres, mientras que en el caso de las mujeres, aunque con fluctuaciones a lo largo del período estudiado, la tendencia apunta a una estabilidad moderada en los puestos de trabajo indefinidos a partir de 2007. La intensa destrucción de empleo masculino en España, apunta directamente al derrumbamiento del sector de la construcción a partir de 2008, producto de la coyuntura económica y las posibles disfuncionalidades de un modelo productivo poco equilibrado (anexo, gráfico 1).

Pero es precisamente a partir de 2008 cuando vemos cómo la destrucción de puestos de trabajo se ha centrado en el sector más desprotegido. Los puestos de trabajo temporales no han parado de descender ya desde 2006, intensificando su caída a partir 2007, hasta 2013 donde se experimenta un moderado aumento.

En cuanto al tipo de contrato temporal, los contratos por circunstancia de la producción, por obra o servicio y los contratos estacionales, están ocupados principalmente por hombres, mientras que las mujeres tienden a acceder en mucha mayor medida a contratos de sustitución, que cubren la ausencia temporal de otro trabajador (anexo, tabla 3).

Así, la duración los contratos temporales más habituales tanto para mujeres como hombres no sobrepasan el año, de manera más o menos general en todos los tramos de edad. En el caso de los hombres, el uso más frecuente corresponde las categorías de más baja cualificación, como son los trabajadores manuales no cualificados y los agricultores y ganaderos. Tanto en el caso de las mujeres como los hombres, prácticamente no se utilizan contratos temporales de más extensión (anexo, tabla 4).

En el siguiente modelo de regresión podemos observar la relación entre tener un contrato indefinido o temporal y variables que se antojan clave para comprender el fenómeno de la precariedad. Si bien el modelo 1 no consigue explicar más del 14,2% de la varianza de la variable dependiente como modelo, sí nos aporta información relevante si analizamos los resultados por bloques de variables (estudios, nacionalidad, sexo, edad, ocupación), para los cuales las categorías de referencia son: estudios secundarios, de nacionalidad española, mujeres, de 28 a 33 años y trabajadoras manuales.

En primer lugar, en la línea de lo que hemos venido comentando anteriormente, la relación entre el nivel de estudios y la variable dependiente es significativa. Los individuos con mayor nivel formativo, tienen más probabilidad de ocupar un puesto de trabajo indefinido. Se trata de una relación directa menor, donde las variables no controladas propias de la complejidad interna de los distintos niveles complican el establecimiento de relaciones robustas. Sin embargo, sí podemos observar cierto sentido e indicar que, a mayor nivel formativo, mayor probabilidad de estar ocupado mediante un contrato indefinido, siendo los trabajadores sin estudios o con estudios primarios los principales candidatos a ocupar puestos temporales.

De igual forma, la edad pesa en el mismo sentido, es decir, a medida que se incrementa la edad, vemos como la probabilidad de establecer una relación laboral indefinida se incrementa moderadamente, exceptuando el último tramo de edad, que consideramos de finalización de la biografía laboral, en el cual se experimenta un descenso.

También la nacionalidad del individuo tiene un peso significativo, así como el sexo. Para una persona extranjera es relativamente más probable establecer relaciones laborales temporales que para una persona con doble nacionalidad, por ejemplo. De la misma forma, una mujer tiene ligeramente más probabilidad de ocupar este tipo de empleos que un hombre.

En cuanto a la relación de la variable dependiente con la variable edad, observamos como en los grupos de edad de inserción y adaptación en el mercado laboral, la probabilidad de acceder mediante un contrato temporal es proporcionalmente mucho más alta que en las etapas de estabilización laboral, especialmente en el tramo de 16 a 21 años.

Por último, la pertenencia o no a las distintas categorías ocupacionales también producen cierta varianza significativa en la probabilidad de tener o no una relación laboral temporal. Así, los directores o gerentes y el personal administrativo, tiene relativamente menos probabilidad de tener una relación laboral temporal que los trabajadores manuales.

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	,382	,003		137,878	0,000
Sin estudios	,131	,006	,041	22,964	,000
Primarios	,051	,003	,033	17,640	,000
FP	,015	,002	,015	6,323	,000
Universitarios	-,105	,037	-,005	-2,860	,004
Doble nacionalidad	,037	,007	,010	5,695	,000
Extranjera	,122	,002	,096	52,194	0,000
sexo - hombre	-,056	,002	-,063	-31,839	,000
De 16 a 21	,387	,005	,158	84,446	0,000
De 22 a 27	,160	,003	,117	56,022	0,000
De 34 a 39	-,065	,003	-,057	-25,876	,000
De 40 a 45	-,105	,003	-,089	-40,413	0,000
De 46 a 51	-,148	,003	-,116	-53,753	0,000
De 52 a 57	-,184	,003	-,126	-60,241	0,000
De 58 a 63	-,221	,004	-,112	-56,772	0,000
Más de 63	-,208	,009	-,041	-23,253	,000
Directores y gerentes	-,192	,005	-,071	-37,244	,000
Profesionales,técnicos y similar	-,088	,003	-,084	-30,904	,000
Personal administrativo	-,139	,003	-,129	-55,363	0,000
Capataces y personal encargado de servicios	-,112	,008	-,026	-14,874	,000
Personal de los servicios	-,038	,002	-,036	-15,781	,000
Agricultores y ganaderos	,232	,005	,081	44,825	0,000
FF.AA	-,107	,010	-,018	-10,381	,000

a. Variable dependiente: Contrato temporal

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,376 ^d	,142	,142	,41098

a. Predictores: (Constante), Más de 63, De 16 a 21, De 58 a 63, De 52 a 57, De 22 a 27, De 46 a 51, De 40 a 45, De 34 a 39, Agricultores y ganaderos, Capataces y personal encargado de servicios, FF.AA, Directores y gerentes, Personal administrativo, Personal de los servicios, Profesionales,técnicos y similar, Universitarios, Sin estudios, Primarios, FP, Doble nacionalidad, Extranjera, Sexo

Modelo 1. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Subempleo

En un plano general, en relación a la insuficiencia de horas trabajadas, vemos un incremento continuado de las personas subempleadas desde el 2006 hasta 2013 (gráfico 6).



Gráfico 6. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

En detalle, vemos un incremento progresivo y generalizado del deseo de trabajar más horas a partir de 2008 (anexo, tabla 5). Desde 2006 a 2013, la tasa de subempleo prácticamente se ha duplicado con respecto al total de ocupados. Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, la probabilidad de experimentar una situación de subempleo disminuye progresivamente según se incrementa la edad. Son los grupos de edad comprendidos entre los 16 y 33 años, los que experimentan mayor tendencia a sufrir el subempleo. Sin embargo, durante los años 2008-2009 se observa cierta extensión a todos los grupos de edad, coincidiendo con el inicio de la recesión económica y la colateral destrucción de empleo.

Por otro lado, también quedan reflejadas de manera clara en la tabla, las dificultades de acceso a un puesto de trabajo de jornada completa en los primeros grupos de edad, tanto en hombres como en mujeres, con formación primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional (anexo, tabla 6). En general, los hombres están más subempleados en todas las categorías educativas, sin embargo, las mayores diferencias entre sexo se centran en las categorías de secundaria y FP, donde son las mujeres las que ocupan este tipo de empleos. Esta distribución por sexo no experimenta prácticamente cambios desde 2006 a 2013.

Por categoría laboral, las categorías más afectadas por el subempleo son los profesionales y técnicos, el personal de los servicios, dependientes de comercio y similar y los trabajadores/as manuales (anexo, tabla 7). En estas categorías ocupacionales la distribución por sexo presenta algunas tendencias marcadas. En el caso más de la mitad de las mujeres subempleadas ocupan puestos relacionados con los servicios o el comercio, y en menor medida puestos relacionados con la administración, mientras que, en el caso de los hombres subempleados, son los trabajadores manuales los que mayoritariamente ocupan este tipo de puestos. Si miramos

detalladamente la evolución del subempleo desde 2006 a 2013 por ocupación (anexo, tabla 8) vemos como el incremento continuo del subempleo total no se extiende a todas las categorías ocupaciones. Son principalmente el personal de servicios y comercio, los trabajadores manuales y los trabajadores del sector primario por cuenta ajena los que sufren un mayor incremento del subempleo. Por el contrario, las categorías que mejor resisten a este son los directores y gerentes y los profesionales y técnicos. Si bien todas las categorías ocupacionales experimentan cierto incremento del subempleo durante la etapa de recesión, unas categorías lo hacen de una forma notablemente más acentuada, lo que implica poner en cuestión la hipótesis de la flexibilización generalizada y transversal. Volvemos sobre esto más adelante.

Carencia material relativa

En cuanto a la carencia material relativa vemos un incremento repentino de las dificultades para hacer frente a gastos imprevistos, para los nueve primeros deciles, a partir de 2008 (29,9%) y hasta 2014 (42,6%), a partir del cual se experimenta un descenso en términos generales (total 2015, 39,8%). Aunque los mayores y más bruscos incrementos se dan en las rentas por debajo del quinto decil, este incluido (anexo, tablas 9 y 10). De hecho, este aumento de situaciones de carencia material, cristaliza en un aumento de entre 11 y 14 puntos al final del período estudiado para los tres primeros deciles situándose en 77%, 70,1% y 62% respectivamente en 2015, mientras que en 2004 se situaban en 62,3%, 58,3% y 50,3% respectivamente. Es decir, las rentas domésticas equivalentes por debajo del tercer decil²³, este incluido, han tenido serias dificultades para recuperarse de la recesión económica, quedando atrapados en una suerte de trampa de la pobreza, o trampa de la precariedad, lo que se traduce en un incremento de la desigualdad.

En el mismo sentido, el indicador “dificultades para llegar a fin de mes” arroja datos similares (anexo, tabla 11). Las dificultades en términos generales se han incrementado, pasando de un 11,1% en 2007, a un 18,7 en 2008 y hasta alcanzar un 14,8% en 2015. Pero para los cinco primeros deciles de renta, aquellos que experimentan grandes dificultades para llegar a fin de mes, se han incrementado en 8 puntos de media, y en casi 4 puntos de media, aquellos que experimentan dificultades. Como vemos en gráfico 7, la precarización de las condiciones de trabajo se han centrado en unos grupos concretos, en los asalariados que ya contaban con menos recursos antes de la recesión económica, lo que ha ampliado las diferencias entre unos y otros

²³ Cuyo límite inferior corresponde para el año 2015 a 7.549,0 euros. Fuente: INE

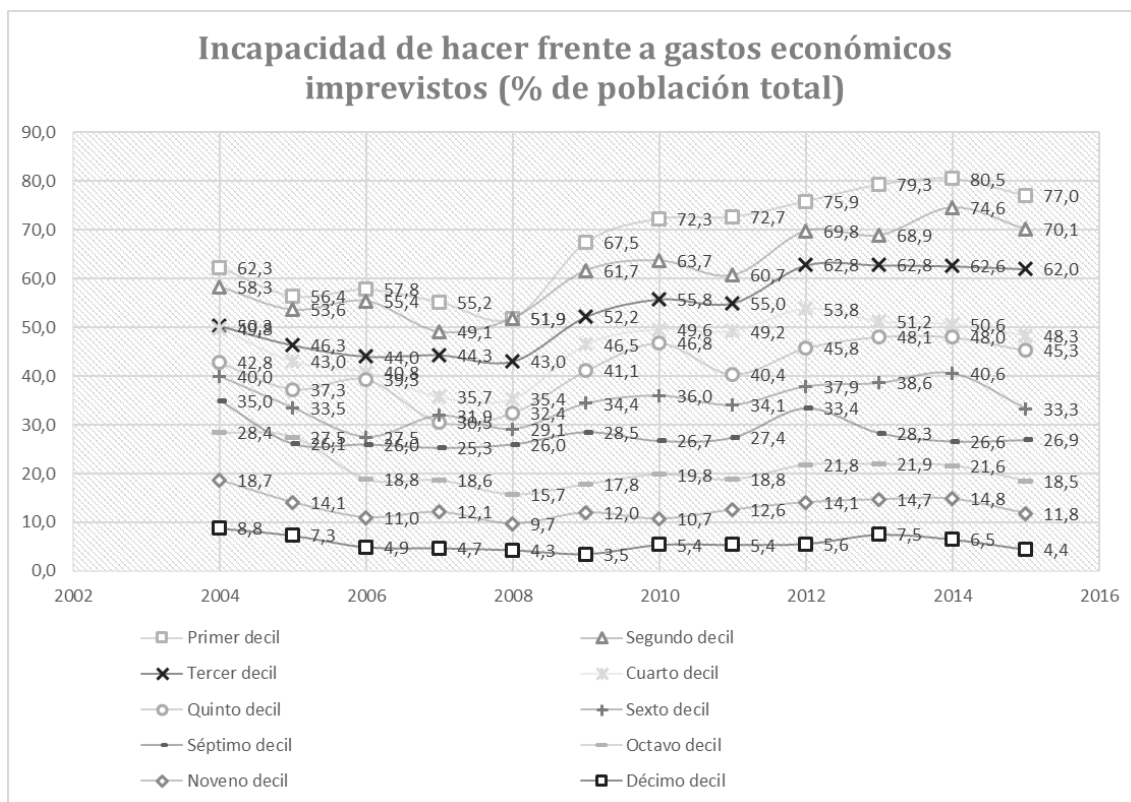


Gráfico 7. Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2017)

Una vez analizados en detalle los rasgos distintivos de la figura del trabajador precario, toca examinar la composición interna del objeto de estudio de este texto, es decir, es momento de examinar al precariado.

El precariado

Como hemos visto, en los últimos años se ha vivido cierta precarización de las condiciones de trabajo en el mercado laboral español. Sin embargo, como vemos en la tabla 12, esta precarización no ha sido homogénea ni transversal, al contrario, está centrada mayoritariamente en clases ocupaciones concretas.

PREARIOS POR CLASE OCUPACIONAL Y SEXO

	Hombres	Mujeres
Directores y gerentes	,7%	,6%
Profesionales, técnicos y similares	13,2%	20,1%
Empresarios no agrarios sin asalariados	3,1%	1,5%
Capataces y personal encargado en actividades de servicios personales	1,0%	,1%
Personal administrativo y similar	7,6%	24,0%
Personal de los servicios, dependientes de comercio y similar	13,6%	39,7%
Trabajadores/as manuales cualificados	38,6%	5,4%
Trabajadores/as manuales no cualificados	12,7%	3,7%
FF.AA	,6%	,1%
Agricultores y ganaderos	8,4%	4,5%
Otros (no clasificable)	,4%	,3%

Tabla 1. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

En el caso de los hombres, más de la mitad del segmento precario lo componen los asalariados pertenecientes a las categorías ocupacionales personal de los servicios, dependientes de comercio y similar y los trabajadores manuales. En el caso de las mujeres, más del 63% de la distribución pertenecen a las categorías personal administrativo y personal de los servicios. Sin embargo, cabe llamar la atención sobre el nivel considerablemente alto de precarios/as en la categoría profesionales y técnicos, en la que el tramo de edad de 22 a 39 en el caso de las mujeres y de 22 a 33 en el caso de los hombres, muestra niveles especialmente elevados con respecto al resto de grupos de edad (anexo, tabla 12). Pero en estos casos, una vez concluidas estas etapas precarias, el porcentaje de precarios se va reduciendo progresivamente hasta estabilizarse en torno a los 10 puntos.

No ocurre lo mismo con las categorías anteriormente mencionadas, que muestran unos niveles más o menos estables a lo largo de toda la distribución, hasta llegar a edades de terminación de la biografía laboral, exceptuando el caso del personal administrativo femenino, que experimenta niveles muy altos de precariedad en los grupos de edad más jóvenes, pero estos se reducen progresivamente conforme se incrementa la edad. Esta característica definitoria del “precariado”, esto es, la dificultad para acceder al segmento salarial estable, muestra, en definitiva, una dirección marcadamente de clase, y no parece operar como un elemento transversal.

PRECARIOS POR NIVEL EDUCATIVO Y SEXO

	Hombres	Mujeres
Sin estudios	,9%	,6%
Estudios primarios no completados	3,7%	2,3%
Estudios primarios completados	14,9%	9,8%
Estudios secundarios completados (EGB, ESO, Bachillerato elemental...)	36,6%	29,0%
Bachillerato completado	31,1%	35,0%
FP	12,8%	23,3%
Estudios universitarios	,1%	,1%

Tabla 2. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

En la misma línea, el nivel de estudios muestra una tendencia similar. Alrededor de un 67% del precariado está conformado por sujetos pertenecientes a las categorías de estudios secundarios, bachillerato y FP. Es decir, son los individuos que tienen más probabilidades de ocupar empleos que no requieren cualificación o relacionados con trabajos manuales, servicios o administración el núcleo de los que denominamos trabajadores outsiders. Por lo tanto, parece complicado afirmar que los riesgos de la flexibilización se hayan nivelado y cualquier persona pueda pertenecer al precariado. Al contrario, existen motivos para pensar que las variables tradicionales (sexo, nivel educativo, clase ocupacional y edad) siguen operando como variables fundamentales para comprender la estructura del mercado de trabajo español.

En el siguiente modelo de regresión podemos observar la relación ser un trabajador/a precario/a y variables tradicionales que venimos utilizando hasta el momento. De la misma forma que en el modelo 1, se procederá a analizar los resultados por bloques de variables (estudios, nacionalidad, sexo, edad, ocupación), para los cuales las categorías de referencia son: estudios secundarios, de nacionalidad española, mujeres, de 28 a 33 años y trabajadoras manuales.

Coefficientes^a

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.	
	B	Error estándar	Beta			
2	(Constante)	,549	,002		237,572	0,000
	Sin estudios	,158	,004	,052	35,245	,000
	Primarios	,062	,002	,040	26,178	,000
	FP	-,009	,002	-,008	-4,218	,000
	Universitarios	-,036	,031	-,002	-1,158	,247
	Doble nacionalidad	,086	,006	,022	15,235	,000
	Extranjera	,127	,002	,094	62,766	0,000
	sexo - hombre	-,079	,001	-,082	-52,550	0,000
	Directores y gerentes	-,299	,005	-,087	-57,109	0,000
	Profesionales, técnicos y similar	-,202	,002	-,166	-82,716	0,000
	Autoempleados (no agrarios)	-,319	,003	-,161	-105,439	0,000
	Personal administrativo	-,219	,002	-,168	-98,425	0,000
	Capataces y personal encargado de servicios	-,198	,008	-,037	-25,392	,000
	Personal de los servicios	-,109	,002	-,088	-51,573	0,000
	Agricultores y ganaderos	-,009	,004	-,004	-2,370	,018
	FF.AA	-,216	,011	-,028	-19,741	,000
	De 16 a 21	,168	,004	,072	45,450	0,000
	De 22 a 27	,139	,003	,094	53,742	0,000
	De 34 a 39	-,064	,002	-,051	-27,834	,000
	De 40 a 45	-,101	,002	-,079	-43,038	0,000
	De 46 a 51	-,140	,002	-,102	-56,530	0,000
	De 52 a 57	-,176	,003	-,113	-64,573	0,000
	De 58 a 63	-,216	,003	-,107	-64,273	0,000
	Más de 63	-,288	,007	-,065	-43,698	0,000

a. Variable dependiente: Precarios/as

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
2	,371 ^d	,138	,138	,44359

a. Predictores: (Constante), Universitarios, Sin estudios, Primarios, FP, Doble nacionalidad, sexo - hombre, Extranjera, FF.AA, Capataces y personal encargado de servicios, Autoempleados (no agrarios), Directores y gerentes, Agricultores y ganaderos, Personal administrativo, Personal de los servicios, Trabajadores manuales, Profesionales, técnicos y similar, De 40 a 45, Más de 63, De 16 a 21, De 22 a 27, De 58 a 63, De 52 a 57, De 46 a 51, De 28 a 33

Modelo 2. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Los datos mostrados en el modelo 2 señalan cierta linealidad entre las variables de cada bloque, de la misma forma que ocurría en el modelo 1. A mayor nivel formativo, las probabilidades de ser precario disminuyen, de la misma forma que pertenecer al sexo masculino o tener la nacionalidad española. También vemos diferencias relevantes entre categorías ocupacionales, así como la relación lineal de la edad con respecto a sufrir o no la precariedad, siendo los grupos de edad más jóvenes los más expuestos a esta. En suma, las variables tradicionales, a saber, el nivel de estudios, la nacionalidad, el sexo, la clase ocupacional y la edad, continúan operando y producen cierta varianza significativa en la probabilidad ser o no un trabajador/a precario/a.

Consecuencias actitudinales de la experiencia de la precariedad

Habida cuenta de los datos analizados hasta el momento, solamente resta preguntarse por el papel que cumple el trabajo asalariado hoy en día, en concreto, parece relevante observar la evolución temporal de las percepciones y actitudes de las personas en cuanto al valor instrumental del empleo. También, y como complemento a esta percepción instrumental, cabe preguntarse por la relativa capacidad de facilitar un desarrollo personal, lo que nos puede proveer de pistas sobre el significado del empleo hoy en día y su centralidad o, por el contrario, su desplazamiento a un nivel menor de importancia para las personas.

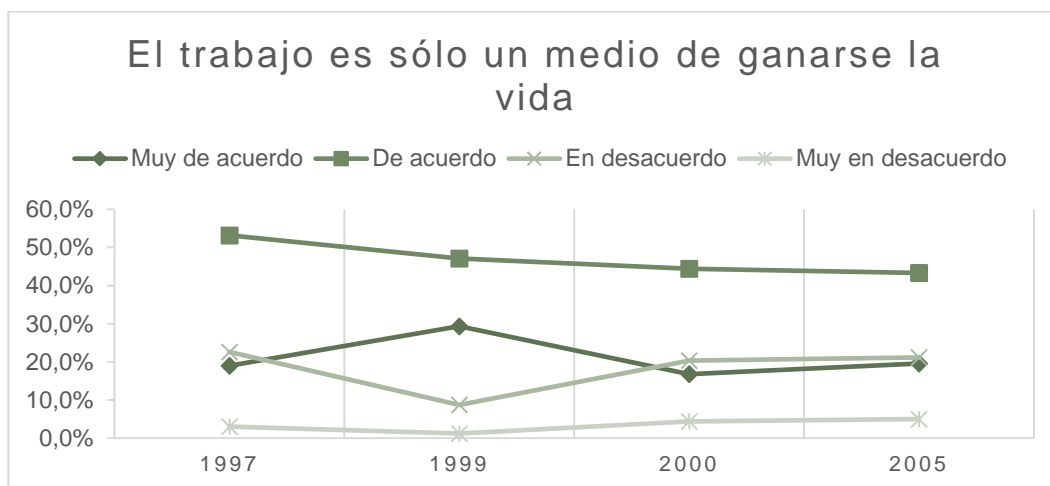


Gráfico 8. Elaboración propia a partir de datos del estudio 2235 (CIS, 1997) y los datos de World Values Survey (WVS) y European Values Study (EVS) del año 1999 al 2005 (ASEP/JDS, 2017)

Como vemos en el gráfico 7, los últimos datos apuntan a que alrededor de un 63% de los españoles/as valoran el trabajo como un mero instrumento para la subsistencia material, desde el punto de vista de su utilidad. Sin embargo, podemos observar cierta tendencia a partir del año 1999, donde la valoración instrumental experimenta una caída leve, aunque continua hasta

2005. Según análisis que no presentamos, no hay grandes diferencias entre hombres y mujeres, tampoco entre grupos de edad, ni diferencias significativas entre trabajadores a jornada completa, trabajadores a jornada parcial y desempleados.

En la misma línea, en lo relativo al desarrollo personal de las capacidades a través del trabajo, existe cierto consenso en torno a la valoración del trabajo como mecanismo facilitador de este desarrollo. Así lo piensan el 78,6% de los españoles/as en el año más reciente del que se tienen datos. Sin embargo, en esta cuestión en concreto la percepción general fluctúa de manera considerable durante la serie temporal, la cual no muestra una tendencia clara (anexo, tabla 13).

En la tabla 14 vemos la relación con la clase social. La mayoría de las valoraciones más altas, es decir, las que más valoran el empleo como elemento fundamental en sus vidas, están representadas por la clase trabajadora y las capas medias, mientras que los extremos de la estructura social tienden a situarse en categorías valorativas con carga negativa.

	Trabajo importante en la vida									
	1995					2005				
	Clase alta	Clase media alta	Clase media baja	Clase trabajadora	Clase baja	Clase alta	Clase media alta	Clase media baja	Clase trabajadora	Clase baja
Muy importante	2,7%	21,9%	30,8%	32,3%	12,3%	,8%	18,6%	34,0%	37,6%	8,9%
Bastante importante	1,9%	22,2%	32,6%	35,2%	8,0%	,6%	18,5%	37,7%	33,0%	10,3%
Poco importante	1,5%	21,1%	30,0%	35,2%	12,2%	1,1%	15,9%	33,4%	31,5%	18,1%
Nada importante	1,7%	16,6%	28,6%	41,3%	11,7%	1,3%	16,5%	32,0%	29,2%	20,9%
	2000					2010				
	Clase alta	Clase media alta	Clase media baja	Clase trabajadora	Clase baja	Clase alta	Clase media alta	Clase media baja	Clase trabajadora	Clase baja
	Muy importante	2,2%	20,3%	39,1%	21,4%	17,0%	2,7%	32,2%	37,8%	21,0%
Bastante importante	,9%	23,5%	39,9%	25,9%	9,8%	,8%	22,2%	45,2%	26,6%	5,3%
Poco importante	2,1%	24,2%	42,1%	21,5%	10,0%	3,5%	24,6%	46,4%	18,0%	7,6%
Nada importante	4,2%	18,1%	34,0%	26,5%	17,2%	2,0%	16,3%	48,0%	19,4%	14,3%

Tabla 3. Elaboración propia a partir de datos del estudio 2235 (CIS, 1997) , y los datos de World Values Survey (WVS) y European Values Study (EVS) del año 1999 al 2005 (ASEP/JDS, 2017)

Más en detalle, en la tabla 14 (anexo) vemos la distribución por ocupación, donde se muestra como son los trabajadores administrativos y trabajadores manuales, que a su vez las clases que más sufren la precariedad, los que en mayor medida valoran el empleo como medio para el desarrollo personal, trascendiendo la dimensión instrumental de este.

En resumen, no se observa una instrumentalización progresiva de trabajo, en todo caso, existe una leve tendencia en sentido opuesto, por lo que se antoja complicado postular que el trabajo haya dejado de ser un elemento central en nuestras sociedades, incluso en los grupos con

mayores recursos formativos, los cuales tienen mayor acceso a otras formas, alejadas de su ocupación, de potenciar y desarrollar sus capacidades.

En cuanto a los posibles efectos actitudinales con respecto a las cuestiones políticas, no se observan grandes diferencias entre trabajadores precarios y trabajadores estables. El precariado muestra una moderada tendencia a mostrar menos interés por las cuestiones políticas, expresado en el grado de interés por la cuestión política, como en la frecuencia con que se discute de política con su entorno más cercano. Solamente en el grupo de edad más joven (de 16 a 25 años) arroja niveles de interés superiores a los de los trabajadores estables, pero la diferencia es muy pequeña y no significativa, ya que hay muy pocos trabajadores estables a esta edad (anexo, tabla 15). El sesgo por sexo se muestra estable en cuanto a la dirección en los dos segmentos, pues los hombres parecen ligeramente más interesados que las mujeres.

Grado de interés por la política	Precarios		Estables	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Mucho	10,4%	7,3%	14,7%	9,9%
Bastante	31,7%	25,0%	33,9%	28,3%
Poco	34,0%	37,0%	29,9%	37,1%
Nada	23,7%	30,5%	21,4%	24,4%

Tabla 4. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 7715 (CIS, 2015)

Desglosando por su situación laboral, en la tabla 16 (anexo) sí podemos destacar a como los más interesados en la política en orden a descendente a los subempleados, parados, estables y temporales. Las diferencias más relevantes se dan entre los extremos, subempleados y temporales, siendo estos últimos, los que más riesgo tienen de perder el empleo, los que menos interés muestran en la política. En el caso de los parados y los estables, las diferencias son menores, siendo las categorías que arrojan resultados similares.

Frecuencia con la que se habla de política con diferentes personas del entorno social próximo	Precarios		Estables	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Habitualmente	25,5%	20,3%	30,3%	24,3%
De vez en cuando	36,4%	32,5%	36,3%	35,0%
Rara vez	20,9%	24,4%	19,4%	20,8%
Nunca o casi nunca	17,3%	22,2%	14,0%	19,5%

Tabla 5. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 7715 (CIS, 2015)

Tampoco existen grandes diferencias en cuanto a la autoubicación ideológica entre segmentos por grupos de edad (anexo, tabla 17). En el gráfico 9 podemos ver la distribución precarios-

estables en una escala ideológica de 1 al 10, recodificada en cinco categorías. De forma general podemos observar que el precariado tiende a escorarse levemente hacia la izquierda ideológica, aunque la mayor parte de este grupo se ubica en una posición centro-izquierda. También el grueso del segmento estable se ubica en una posición de centro-izquierda, aunque tiende a escorarse ligeramente más hacia la derecha ideológica de lo que lo hacen los precarios hacia la izquierda, ocupando posiciones más centralistas. De todas formas, como podemos ver, estas diferencias apenas responden a matices, dado que no existen grandes diferencias entre un segmento y otro.

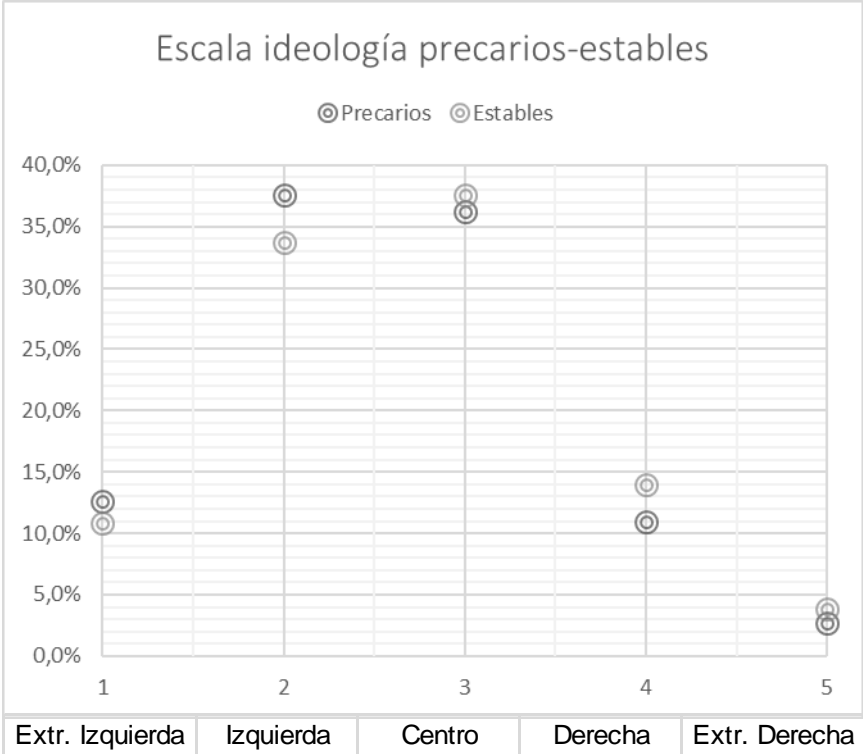


Gráfico 9. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 7715 (CIS, 2015)

Por otro lado, el precariado es menos activo a nivel político y sindical (anexo, tabla 18). En el caso de la afiliación partidista, sobre el total de activos, el precariado representa alrededor de 1,3%, mientras que los trabajadores estables representan solamente un punto más. En el caso de la afiliación sindical, las diferencias son mucho más marcadas. Del total de activos, el 16% de las personas afiliadas a un sindicato y participan de forma activa son trabajadores estables, mientras que solamente un 4,5% son precarios. Como vemos en la tabla 19 (anexo), casi un 36% de las personas que indican la existencia de actividad sindical en la empresa en la que trabaja son precarios, mientras que un 47,5% son estables. Se intuye cierta falta de cobertura en cuanto a la representación sindical, que se complementa con cierto escepticismo por parte del precariado sobre los sindicatos, principalmente por falta de información sobre sus propuestas. Un modelo sindical poco integrador puede explicar, al menos parcialmente, la amplia variación

con respecto a la afiliación sindical por parte de los asalariados precarios. En todo caso, no se aprecian diferencias significativas en cuanto a la actitud negativa frente a los sindicatos en general.

Con respecto al asociacionismo vemos la misma tendencia, es decir, del total de afiliados, el precariado está presente en menor proporción que los trabajadores estables, especialmente en lo relativo a asociaciones o colegios profesionales o asociaciones de madres y padres, si bien este último tipo tiene relación con que los niveles más altos de precariedad los experimentan los grupos de edad más jóvenes, lo que podría explicar un menor número de personas con hijos/as en esta categoría. Al margen de esta situación, vemos un precariado ligeramente menos activo y relativamente poco propenso a participar en asociaciones, con respecto a los trabajadores estables en todas las categorías presentadas en la tabla. No se incluyen en estas tablas otro tipo de asociaciones como ONGs, organizaciones religiosas, asociaciones culturales, organizaciones de consumidores, etc., al no haber encontrado relaciones estadísticamente significativas entre las variables.

En lo referente al comportamiento, cabe señalar, en la misma línea que venimos comentando acerca de las actitudes, cierta tendencia, aunque muy moderada a la indiferencia política por parte del precariado con respecto a los asalariados estables. Como vemos en las tablas 20 y 21 (anexo), sí existen pequeñas diferencias entre unos y otros, aunque es preciso tomar este tipo de indicadores con precaución, dado son relativamente sensibles a la coyuntura electoral. Tomadas en cuenta estas consideraciones, podemos comparar el comportamiento relativo a la participación electoral en dos puntos temporales, 2011 y 2015. El grupo precario es más apático que el grupo de trabajadores estables, aunque como vemos, las diferencias son mínimas.

Paralelamente, esta leve tendencia a la apatía se extiende al comportamiento relativo a la protesta y la acción social (anexo, tabla 22). Como vemos, las diferencias son mínimas, aunque se aprecia una ligera tendencia a la pasividad por parte del segmento precario, la cual podríamos entenderla como un efecto de la experiencia de la precariedad laboral.

Conclusiones

Los datos analizados muestran una dualización creciente de la estructura del mercado laboral español, donde principalmente se ha precarizado la inserción en este, afectando a los trabajadores pertenecientes a los grupos de edad más jóvenes. También, tras la recesión económica de 2008, la caída del sector de la construcción y de su industria auxiliar a posteriori

de forma progresiva, ha provocado cierta extensión de la precariedad a edades más avanzadas y clases ocupacionales históricamente menos proclives a experimentar precariedad laboral.

Sin embargo, este proceso de precarización **no se ha dado de forma transversal** ni homogénea, sino que se ha concentrado en aquellas clases tradicionalmente más sensibles a las crisis económicas y a las necesidades del mercado laboral. **La clase, el sexo, la edad y el nivel educativo, se muestran como variables fundamentales** para explicar la posición de los diferentes grupos en la estructura laboral, por lo tanto, no se confirma la hipótesis de que la precariedad se ha nivelado para todos/as las categorías ocupacionales.

En cuanto a las actitudes, no se observan grandes diferencias con respecto a los trabajadores insiders. El trabajo continúa presentándose para la mayoría de la población como un elemento capital en la vida de las personas. Más aún, son los individuos pertenecientes a las clases ocupaciones que más sufren la precariedad las que en mayor medida valoran el empleo como un medio necesario para el desarrollo de las capacidades de las personas. **La precariedad no parece operar desdibujando el trabajo como elemento fundamental en la vida** de las personas que necesitan trabajar para vivir, como se ha expuesto en el marco teórico del presente trabajo.

Si bien es cierto que **existe una leve tendencia del precariado a la apatía política**, las diferencias en términos relativos son mínimas. El precariado tiende a interesarse en menor medida por la política que los trabajadores estables, manteniendo el mismo sesgo por sexo que en el caso de estos, es decir, las mujeres precarias tienden a interesarse menos por la política que lo hombres precarios. **Esto se traduce en comportamientos electorales moderadamente apáticos**, dado que el precariado tiende a acudir a votar en menor medida que los asalariados insiders.

Por último, cabe destacar también **la relativa apatía que muestra el precariado con respecto a la participación sindical y asociaciones profesionales**. Los/as trabajadores/as outsiders muestran cierto rechazo a este tipo de asociaciones en comparación con los insiders. La afiliación y participación activa en asociaciones u organizaciones ligadas a la ocupación laboral, es decididamente menor en el caso del precariado. Aunque el sentido de la relación con el asociacionismo muestra cierta apatía con respecto a otro tipo de asociaciones, en estos dos casos las diferencias son mucho más notables.

En cuanto a los comportamientos relativos a la protesta, la línea es la misma. El precariado muestra una leve pasividad, aunque no existen grandes diferencias entre segmentos. **No se**

puede descartar, por tanto, la hipótesis con respecto a unos comportamientos socio-políticos diferenciados.

En definitiva, se han analizado las diferentes características de un determinado grupo social cuyos rasgos tienen que ver con la experiencia continuada de la precariedad laboral y el desplazamiento del empleo como articulador de la vida. Según los datos expuestos, existen dudas acerca de que el concepto acuñado por Standing sea un concepto robusto. Una alternativa explicativa a la emergencia de un precariado transversal, tiene que ver con que en los últimos años se ha ampliado el segmento precario por la base, alargando la edad de estabilización en el mercado, y, por lo tanto, la entrada al segmento estable. Este incremento de la edad de entrada, ha producido que la mayor parte de las incorporaciones al mercado laboral de los jóvenes, se produzcan mediante contratos temporales y/o mediante alguna modalidad de subempleo. Esta característica es más acentuada en el caso de las mujeres, pues tienden a tener mayor nivel educativo, y cuya inserción en el mercado resulta más sencilla por esta razón, pero tienden a sufrir más precariedad que los hombres en las etapas de estabilización.

Por otro lado, los/as precarios/as no parecen distanciarse del empleo como un elemento fundamental en sus vidas, ni muestran actitudes o comportamientos marcadamente diferenciados con respecto a los/as estables/as.

Standing piensa en una estructura laboral ligada a un momento histórico muy concreto, el *welfare* europeo, con un segmento al que podemos denominar “clase media” muy ancho, es decir, una parte importante de la población serían asalariados estables con altos ingresos y derechos sociales. Es esta idea de “clase media” como aspiración a lo que creemos que se refiere Standing. En el momento en que el segmento precario tiene más dificultades para alcanzar ese ideal prometido, una suerte de “estatus truncado” del precariado, el autor elabora un concepto que apunta a la transversalidad como elemento unificador, obviando la gran heterogeneidad y complejidad de la estructura social, y desconociendo que el precariado, en definitiva, parece estar concentrado en aquellos grupos que históricamente han soportado en mayor medida la precariedad inherente a las relaciones salariales desprovistas de protección laboral. Por ello, los niveles más altos de rotación tienden a concentrarse en grupos con baja cualificación profesional y en sectores sujetos a procesos de deslocalización, subcontratación o tercerización.

La diferencia fundamental, al fin, es que, en la construcción del precariado como concepto, se utiliza como base no tanto su “descenso laboral”, como la lectura que se hace del lugar que

merece. Pero esta posición simbólica en la estructura social es, cuanto menos, un juicio de valor difícilmente observable empíricamente.

Bibliografía

- AGULLÓ, E. (1997): “*Jóvenes, trabajo e identidad*”, Oviedo, Universidad de Oviedo.
- ALLONES, C. (2012): “*Capitalismo. Apuntes sociológicos*”, en *Nómadas* Vol.34, No 2, pp. 229-304. Recuperado en http://dx.doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.v34.n2.40741
- ALONSO, L.E., FERNÁNDEZ, C. E IBÁÑEZ, R. (2011): “*Del consumismo a la culpabilidad: en torno a los efectos disciplinarios de la crisis económica*”, en *Política y Sociedad* Vol.48, No 2, pp. 353-379.
- ALÓS, R. (2008): “*Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva*”, en *Globalización y sindicalismo*, Vol.26, No 1, pp. 123, 148.
- ALVAREZ-URÍA, F. (2000): “*La Constitución social de la subjetividad*”, Madrid, Catarata.
- ANDUIZA, E., CRESPO, I., MÉNDEZ, M. (2009): “*Metodología de la ciencia política*”, Madrid, CIS.
- ANTUNES, R. (1995): “*¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y centralidad del mundo del trabajo*”, Sao Paulo, Cortez. Disponible en <https://catedralibrets.files.wordpress.com/2015/04/ricardo-antunes-adios-al-trabajo.pdf>
- BAUMAN, Z. (2000): “*Trabajo, consumismo y nuevos pobres*”, Barcelona, Gedisa.
- BAUMAN, Z. (2003): “*Modernidad líquida*”, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- BECK, U. (2000): “*Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*”, Barcelona, Paidós.
- BLANCH, J.M. (1990): “*Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*”, Barcelona, PPU
- BREMAN, J. (2013): “*A bogus concept?*”, *New Left Review* No 84. Recuperado en <https://newleftreview.org/II/84/jan-breman-a-bogus-concept>
- CUEVAS H. (2015): “*Precariedad, precariado y precarización*”, *POLIS*, vol. 40. Recuperado en <https://polis.revues.org/10754>

CUTULI, R. (2014): “*El debate sobre “El fin del trabajo”. Una relectura en clave de género*”, Plaza Pública. Recuperado en nulan.mdp.edu.ar/2158/1/cutuli.2014.pdf

DE MIGUEL, J. (1998): “*Estructura y cambio social en España*”, Madrid, Alianza.

ESCOBAR, M. (1989): “*La identidad social del parado*”, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

FORNI & Neiman (1984): “*El subempleo rural: problemas y potencialidades de un concepto a partir de un estudio de caso*”, Instituto de Desarrollo Económico y Social, en *Desarrollo Económico*, Vol. 24, No. 95 (oct. - dec., 1984), pp. 459-466.

FREYSSINET, Jacques (1998): “*Definición et mesure du chômage*”, versión en castellano, en Gautié J. y Neffa, J.C.: “*Desempleo y Políticas de empleo en Europa y EE.UU.*”, en prensa.

GARZA, E. y CAMPILLO, M. (1998): “*Hacia dónde va el trabajo humano?*” en *Trabajo*, (Nueva época) año I, núm.1, enero junio, México, Centro de Análisis del Trabajo (CAT).

GERMINAL, N. (2016): “*El concepto de “trabajo” en el capitalismo contemporáneo*”, Eidos. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/854/85445906003.pdf>

GIMÉNEZ, G. (1996): “*La identidad social o el retorno del sujeto en sociología*”.

Recuperado de:

http://148.202.18.157/sitios/catedrasnacionales/material/2010a/cristina_palomar/1.pdf

GIMÉNEZ, G. (1997): “*Materiales para una teoría de las identidades sociales*”, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Recuperado de:

https://www.academia.edu/805568/_Materiales_para_una_teor%C3%ADa_de_las_identidades_sociales_

IBÁÑEZ, J. (1991): “*El regreso del sujeto: la investigación social de segundo orden*”, Chile, Amerinda.

JAHODA, M. (1987): “*Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico*”, Madrid, Morata.

LACALLE, D. (2006): “*La clase obrera en España: continuidades, transformaciones, cambios*”, Barcelona, El Viejo Topo.

LAGO, A. (2010): “*Discusiones sobre la clase obrera tradicional y el precariado. Crítica a las tesis del “precariado” y la fragmentación de la clase obrera*”, *Rebellion.org*. Recuperado de <http://rebellion.org/noticia.php?id=106009>

MARTÍNEZ, J.I., BERNARDI, F. (2011): “*La flexibilidad laboral: significados y consecuencias*”, en *Política y Sociedad* Vol.48, No 2, pp. 381-402.

MARUANI, M., ROGERAT, C. Y TORNS, T. (2000): “*Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*”, Barcelona, Icaria.

MONEDERO, J.C. (2013): “‘*Precariado*’, o la frustración en el capitalismo del deseo”, La Marea. Recuperado de <http://www.lamarea.com/2013/09/13/precariado-o-la-frustracion-en-el-capitalismo-del-deseo/>

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987): *The meaning of Working*, Academic Press, London.

NEFFA, J.C (2001): “*Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo*”, CLACSO. Recuperado en: biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102090415/3neffa.pdf

OCHOA, P. (2012): “*Significado del trabajo en la profesión médica*”, UAB. Recuperado en <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/120257/pjop1de1.pdf?sequence=1>

OFFE, C. (1992): “*La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*”, Madrid, Alianza.

OFFE, C. (1997): “*¿Qué crisis?: retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*”, Donostia, Tercera Prensa.

OIT (1982): “*Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo*”. Recuperado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087483.pdf

POLANYI, K. (1989): “*La gran transformación*”, Madrid, La Piqueta.

POLAVIEJA, J.G. (2003): “*Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*”. Madrid, CIS.

PRIETO, C. (2009): “*Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación*”, Madrid, Complutense.

RENDUELES, C. (2013a): “*Sociofobia: el cambio político en la era de la utopía digital*”, Madrid, Capitan Swing.

RENDUELES, C. (2013b): “*El precariado, otra vez*”, Diario.es. Recuperado en http://www.eldiario.es/cultura/libros/Guy_Standing-el_precariado-Cesar_Rendueles_0_188281616.html

RENDUELES, C. (2015): “*Capitalismo canalla: una historia personal del capitalismo a través de la literatura*”, Barcelona, Seix Barral.

RIFKIN, J. (1989): “*El fin del trabajo: Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo*”, Buenos Aires, Paidós, Serie Estado y Sociedad

ROMERO, R. Y TIRADO, A. (2016): “*La clase obrera no va al paraíso: crónica de una desaparición forzada*”, Madrid, Akal

SENNET, R. (2006): “*La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*”, Barcelona, Anagrama.

SCHAVARSTEIN, L. Y LEOPOLD, L. (2006): “*Trabajo y subjetividad*”, Buenos Aires, Paidós Ibérica.

SOLA, J. (2011): “*La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*”, en *Política y Sociedad* Vol.48, No 2, pp. 411-415.

STANDING, G. (2013): “*El precariado: una nueva clase social*”, Barcelona, Pasado y Presente.

STANDING, G. (2014): “*Precariado: una carta de derechos*”, Madrid, Capitán Swing.

THOMPSON, E.P. (1989): “*La formación de la clase obrera en Inglaterra*”, Barcelona, Crítica.

VEJAR, D (2013): “*Trabajo, precariedad y “habitus precario”. Aproximaciones al estudio de la(s) precariedad(es) en América Latina*”, *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Año 18, nº 30, 2013, 185- 210

VIDAL, A. (2016): “*El precariado, ¿clase social o división ficticia de la clase trabajadora?*”, Recuperado de <https://marxismocritico.com/2016/04/04/el-precariado-clase-social-o-division-ficticia-de-la-clase-trabajadora/>

WEBER, M. (1997): “*La ética protestante y el espíritu del capitalismo*”, Barcelona, Península.

WISNIEWSKI, M. (2014): “*Precariado: ¿una clase nueva o nueva lucha de clases?*” Blog La Jornada. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2014/10/17/opinion/026a1pol>

WRIGHT, E. (2015): “*Understanding class*”, Londres, Verso.

ZIZEK, S. (2011): “*Primero como tragedia, después como farsa*”, Tres Cantos, Akal

Anexo estadístico

Tiempo buscando empleo superior a un año (primer empleo) por sexo, edad y año

		16 a 21	22 a 27	28 a 33	34 a 39	40 a 45	46 a 51	52 a 57	58 a 63
2006	Hombres	51,8%	25,0%	19,6%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Mujeres	19,8%	26,4%	25,3%	8,8%	5,5%	4,4%	2,2%	7,7%
2007	Hombres	37,3%	37,3%	5,9%	5,9%	0,0%	13,7%	0,0%	0,0%
	Mujeres	23,1%	29,2%	24,6%	4,6%	9,2%	3,1%	3,1%	3,1%
2008	Hombres	39,3%	30,4%	17,9%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Mujeres	33,8%	24,6%	12,3%	4,6%	12,3%	9,2%	1,5%	1,5%
2009	Hombres	49,4%	32,2%	8,0%	4,6%	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%
	Mujeres	35,6%	20,8%	12,8%	10,1%	7,4%	7,4%	1,3%	4,7%
2010	Hombres	61,2%	30,0%	3,5%	4,7%	,6%	0,0%	0,0%	0,0%
	Mujeres	33,3%	16,9%	11,1%	11,1%	9,2%	6,8%	7,2%	4,3%
2011	Hombres	51,3%	31,4%	11,0%	,5%	5,8%	0,0%	0,0%	0,0%
	Mujeres	29,2%	28,8%	16,5%	8,5%	5,8%	3,8%	3,8%	3,5%
2012	Hombres	57,1%	26,2%	11,5%	2,4%	,4%	2,0%	,4%	0,0%
	Mujeres	31,3%	29,3%	16,3%	6,2%	9,6%	3,9%	2,5%	,8%
2013	Hombres	52,0%	30,6%	10,9%	3,2%	1,6%	1,2%	,4%	0,0%
	Mujeres	32,8%	25,9%	13,8%	5,9%	10,5%	4,6%	3,6%	2,6%

Tabla 1. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Asalariados del sector de la construcción por sexo. Serie de 2008 a 2013

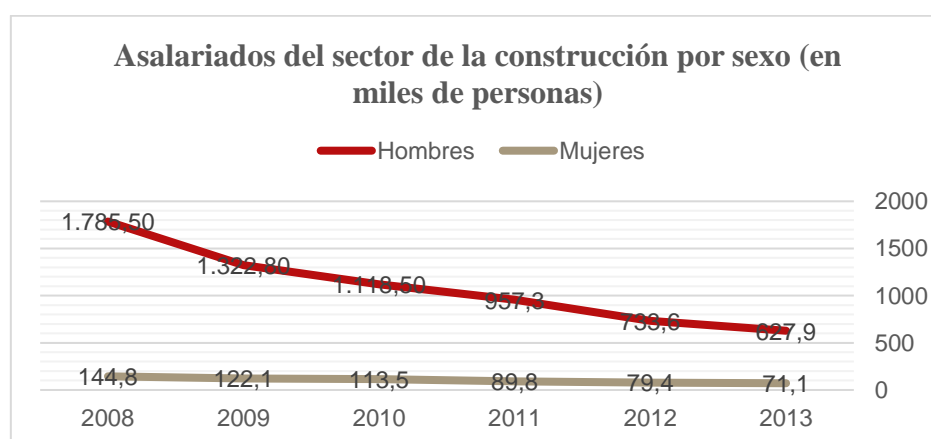


Gráfico 1. Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2008-2013)

Tiempo buscando empleo superior a un año (han trabajado anteriormente) por sexo, edad y año

		16 a 21	22 a 27	28 a 33	34 a 39	40 a 45	46 a 51	52 a 57	58 a 63
2006	Hombres	6,8%	11,5%	18,5%	10,5%	15,3%	12,8%	9,3%	15,3%
	Mujeres	6,3%	15,1%	15,5%	17,0%	16,3%	13,6%	9,2%	6,5%
2007	Hombres	6,0%	14,5%	20,3%	11,6%	10,7%	11,4%	12,5%	11,4%
	Mujeres	5,6%	9,7%	16,5%	14,6%	18,8%	15,1%	11,6%	7,2%
2008	Hombres	8,9%	18,9%	11,8%	11,8%	11,8%	14,5%	11,0%	10,4%
	Mujeres	4,4%	13,0%	12,8%	17,4%	16,4%	14,5%	11,7%	9,0%
2009	Hombres	8,3%	16,9%	16,9%	14,4%	14,5%	11,1%	10,8%	6,7%
	Mujeres	6,9%	13,6%	15,4%	17,3%	15,4%	13,5%	11,4%	6,2%
2010	Hombres	6,6%	14,5%	19,9%	15,0%	13,2%	13,1%	9,9%	6,9%
	Mujeres	6,1%	12,2%	17,1%	19,5%	14,9%	14,6%	11,0%	4,3%
2011	Hombres	5,3%	14,5%	17,4%	15,1%	14,6%	14,5%	10,9%	7,3%
	Mujeres	3,2%	13,9%	16,1%	17,7%	17,9%	15,4%	10,1%	5,5%
2012	Hombres	4,7%	14,4%	16,5%	16,1%	16,1%	13,6%	11,3%	7,0%
	Mujeres	3,5%	12,5%	14,4%	19,2%	17,5%	14,9%	11,5%	6,1%
2013	Hombres	3,6%	14,9%	15,8%	14,1%	16,5%	14,3%	13,2%	7,0%
	Mujeres	2,2%	12,5%	14,2%	17,9%	18,6%	15,4%	12,8%	5,8%

Tabla 2. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Tipos de contratos temporales por ocupación

		Directores y gerentes	Profesionales, técnicos y similares	Capataces y personal encargado en actividades de servicios personales	Personal administrativo y similar	Personal de los servicios, dependientes de comercio y similar	Trabajadores/as manuales cualificados	Trabajadores/as manuales no cualificados	FF.AA	Agricultores y ganaderos	Total
Hombres	Por circunstancias de la producción	13,2%	13,6%	7,0%	22,7%	22,9%	15,2%	15,4%	15,7%	11,6%	16,3%
	De aprendizaje, formación o práctica	3,4%	9,7%	1,3%	4,9%	2,4%	3,0%	2,2%	7,7%	,5%	3,8%
	Estacional o de temporada	3,7%	3,5%	2,1%	5,0%	8,5%	2,6%	4,7%	1,9%	40,5%	7,0%
	Cubre un periodo de prueba	,3%	1,7%	,5%	2,0%	1,0%	,9%	,7%	0,0%	,6%	1,1%
	Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	3,4%	12,0%	2,6%	11,4%	8,8%	3,2%	2,2%	1,4%	,7%	5,6%
	Para obra o servicio determinado	43,6%	39,2%	77,1%	33,4%	32,7%	57,7%	56,7%	27,5%	23,7%	46,6%
	Verbal no incluido en las opciones anteriores	,7%	2,3%	,5%	3,5%	7,1%	3,2%	5,6%	,3%	10,1%	4,4%
	Otro tipo	22,0%	7,0%	1,8%	4,2%	2,0%	1,4%	1,6%	19,3%	1,0%	2,9%
Mujeres	Por circunstancias de la producción	14,1%	12,3%	18,8%	24,4%	17,6%	23,4%	24,8%	16,1%	12,6%	18,3%
	De aprendizaje, formación o práctica	1,9%	8,8%	12,5%	4,0%	1,3%	4,8%	2,3%	4,8%	,2%	3,9%
	Estacional o de temporada	2,8%	3,1%	0,0%	4,4%	6,3%	9,6%	22,3%	1,6%	54,6%	7,3%
	Cubre un periodo de prueba	,5%	,6%	0,0%	1,8%	,6%	1,4%	1,2%	0,0%	,1%	,9%
	Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	7,5%	26,1%	0,0%	15,2%	13,2%	5,4%	4,0%	0,0%	,5%	15,5%
	Para obra o servicio determinado	44,6%	29,1%	62,5%	31,1%	24,6%	34,5%	29,6%	25,8%	18,4%	27,8%
	Verbal no incluido en las opciones anteriores	,9%	2,1%	0,0%	1,7%	21,7%	3,8%	2,3%	0,0%	4,1%	10,1%
	Otro tipo	21,1%	9,9%	0,0%	3,9%	2,8%	2,1%	1,3%	16,1%	,8%	4,7%

Tabla 3. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Duración de contratos (2006-2013)

		De 16 a 25	De 26 a 32	De 33 a 40	De 41 a 51	De 52 a 62	Más de 63	Total
Hombres	De 1 a 6 meses	67,1%	62,1%	63,1%	64,0%	59,7%	46,4%	63,9%
Mujeres		69,4%	60,0%	58,8%	57,3%	59,1%	47,4%	61,6%
Hombres	De 7 meses a un año	23,5%	29,9%	29,5%	29,2%	31,6%	44,9%	28,0%
Mujeres		26,8%	34,7%	36,5%	38,9%	36,9%	49,1%	33,9%
Hombres	De 13 meses a año y medio	1,1%	1,0%	1,1%	1,4%	1,5%	1,4%	1,1%
Mujeres		,5%	,7%	,4%	,8%	,6%	0,0%	,6%
Hombres	De 19 meses a 2 años	4,9%	4,2%	2,4%	2,7%	3,1%	4,3%	3,7%
Mujeres		2,2%	2,7%	2,4%	1,9%	1,9%	3,5%	2,3%
Hombres	De 25 meses a 3 años	3,3%	2,8%	3,9%	2,7%	4,1%	2,9%	3,2%
Mujeres		1,2%	1,8%	1,9%	1,2%	1,6%	0,0%	1,5%

Tabla 4. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Serie “Desea trabajar más horas” por grupo de edad y sexo

		16 a 21	22 a 27	28 a 33	34 a 39	40 a 45	46 a 51	52 a 57	58 a 63	Más de 63	Total
2006	Hombres	14,9%	11,7%	8,3%	7,9%	8,4%	5,9%	5,2%	3,7%	2,3%	8,0%
	Mujeres	19,4%	15,1%	13,2%	12,2%	12,2%	10,7%	7,6%	3,6%	5,6%	12,1%
2007	Hombres	8,7%	11,4%	9,6%	8,5%	7,2%	6,1%	3,9%	3,6%	3,5%	7,7%
	Mujeres	18,7%	14,4%	12,2%	11,9%	11,1%	9,5%	8,1%	8,0%	5,1%	11,6%
2008	Hombres	14,4%	14,3%	11,7%	10,2%	8,9%	7,4%	5,0%	3,7%	1,8%	9,4%
	Mujeres	15,4%	15,2%	13,6%	12,0%	12,4%	11,2%	7,1%	7,1%	3,8%	12,1%
2009	Hombres	19,4%	17,6%	14,0%	13,1%	11,3%	9,8%	8,1%	4,4%	5,7%	11,8%
	Mujeres	25,1%	20,1%	15,4%	16,2%	16,9%	13,6%	10,5%	6,9%	5,0%	15,3%
2010	Hombres	18,7%	19,4%	14,1%	13,8%	12,2%	9,3%	6,9%	6,2%	3,6%	12,0%
	Mujeres	26,3%	21,1%	17,2%	15,8%	16,8%	13,8%	12,0%	7,9%	5,8%	15,8%
2011	Hombres	19,0%	20,7%	16,4%	14,1%	12,6%	9,5%	9,6%	6,5%	3,1%	12,9%
	Mujeres	28,5%	23,6%	16,7%	15,3%	16,9%	15,4%	10,7%	9,3%	6,8%	15,9%
2012	Hombres	22,6%	25,9%	19,2%	16,8%	15,5%	12,6%	10,2%	6,5%	4,0%	15,2%
	Mujeres	36,8%	30,0%	22,1%	18,6%	18,9%	18,5%	15,7%	9,1%	6,0%	19,4%
2013	Hombres	37,9%	25,4%	19,2%	16,8%	15,2%	13,5%	10,1%	9,5%	3,6%	15,6%
	Mujeres	32,2%	30,5%	23,3%	17,6%	20,7%	21,3%	16,1%	9,7%	7,3%	20,1%

Tabla 5. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Serie subempleados por sexo y nivel educativo

		Sin estudios	Estudios primarios no completados	Estudios primarios completados	Estudios secundarios completados (EGB, ESO, Bachillerato elemental...)	Bachillerato completado	FP	Estudios universitarios
2006	Hombres	,4%	3,5%	13,2%	36,9%	33,6%	12,4%	0,0%
	Mujeres	,7%	2,3%	10,0%	29,6%	36,9%	20,4%	,1%
2007	Hombres	,8%	3,2%	10,5%	33,7%	37,8%	14,1%	0,0%
	Mujeres	,1%	2,5%	13,3%	30,2%	36,3%	17,5%	,1%
2008	Hombres	1,0%	2,1%	14,2%	32,7%	39,1%	10,6%	,3%
	Mujeres	,3%	1,8%	13,5%	28,4%	37,0%	18,9%	,1%
2009	Hombres	,4%	2,9%	15,3%	34,6%	34,4%	12,3%	,1%
	Mujeres	,4%	2,4%	13,3%	29,8%	37,2%	16,9%	,0%
2010	Hombres	,6%	2,2%	12,8%	34,4%	36,8%	13,2%	,0%
	Mujeres	,3%	1,6%	9,8%	32,9%	35,9%	19,3%	,1%
2011	Hombres	,6%	1,4%	11,6%	34,1%	37,9%	14,4%	,0%
	Mujeres	,1%	1,4%	11,3%	30,4%	37,9%	19,0%	,0%
2012	Hombres	,1%	1,9%	10,6%	37,1%	38,8%	11,4%	,1%
	Mujeres	,4%	2,0%	8,8%	31,6%	36,0%	21,2%	0,0%
2013	Hombres	,5%	1,4%	10,4%	38,4%	34,1%	15,1%	0,0%
	Mujeres	,2%	1,4%	7,7%	31,0%	37,0%	22,6%	,1%

Tabla 6. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Subempleo por sexo y ocupación

		Directores y gerentes	Profesionales, técnicos y similares	Empresarios no agrarios sin asalariados	Capataces y personal encargado en actividades de servicios personales	Personal administrativo y similar	Personal de los servicios, dependientes de comercio y similar	Trabajadores/as manuales cualificados	Trabajadores/as manuales no cualificados	FF.AA	Agricultores y ganaderos	Otros (no clasificable)	Total
2006	Hombres	0,0%	12,2%	5,3%	,6%	10,0%	15,2%	34,9%	13,6%	,1%	5,9%	2,2%	100,0%
	Mujeres	,1%	13,7%	3,2%	0,0%	19,3%	56,1%	3,1%	1,9%	0,0%	2,1%	,4%	100,0%
2007	Hombres	,8%	12,4%	5,1%	,6%	9,1%	15,3%	38,2%	10,6%	,4%	6,6%	,8%	100,0%
	Mujeres	,1%	12,2%	3,2%	,1%	19,7%	56,3%	3,9%	2,4%	0,0%	1,1%	,9%	100,0%
2008	Hombres	,5%	12,0%	7,0%	,8%	8,5%	12,3%	39,9%	11,4%	,2%	6,4%	,8%	100,0%
	Mujeres	,1%	12,6%	2,4%	0,0%	20,7%	54,2%	3,9%	3,2%	0,0%	1,8%	1,0%	100,0%
2009	Hombres	,4%	13,2%	7,1%	,9%	9,8%	13,3%	38,3%	9,4%	,2%	7,2%	,4%	100,0%
	Mujeres	0,0%	13,3%	2,0%	,1%	19,1%	56,5%	4,0%	2,6%	0,0%	1,9%	,5%	100,0%
2010	Hombres	,3%	13,6%	8,0%	,7%	10,1%	15,1%	36,2%	8,7%	,5%	5,7%	1,0%	100,0%
	Mujeres	,3%	13,6%	3,1%	0,0%	21,5%	54,4%	3,9%	1,6%	,0%	1,2%	,4%	100,0%
2011	Hombres	,8%	13,4%	8,8%	,4%	10,6%	16,6%	33,8%	10,3%	,2%	4,6%	,5%	100,0%
	Mujeres	,3%	12,4%	3,2%	,1%	19,7%	58,1%	3,1%	1,7%	0,0%	1,1%	,3%	100,0%
2012	Hombres	,7%	11,6%	9,3%	,8%	12,0%	18,5%	31,6%	7,2%	,1%	7,8%	,3%	100,0%
	Mujeres	,2%	15,5%	3,3%	,1%	20,2%	53,4%	2,9%	2,5%	,1%	1,6%	,4%	100,0%
2013	Hombres	,5%	14,9%	9,5%	,7%	10,5%	19,3%	27,5%	8,7%	,6%	7,1%	,7%	100,0%
	Mujeres	,6%	16,0%	2,5%	,1%	21,5%	52,3%	2,5%	2,1%	0,0%	2,2%	,2%	100,0%

Tabla 7. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Subempleados por ocupación. Diferenciales con respecto al año anterior. Serie 2006-2013

	Directores y gerentes	Profesionales, técnicos y similares	Empresarios no agrarios sin asalariados	Capataces y personal encargado en actividades de servicios personales	Personal administrativo y similar	Personal de los servicios, dependientes de comercio y similar	Trabajadores/as manuales cualificados	Trabajadores/as manuales no cualificados	FF.AA	Agricultores y ganaderos	Otros (no clasificable)	Total
2006	,2%	6,4%	6,9%	2,3%	8,2%	19,2%	8,8%	15,0%	3,3%	9,7%	14,3%	10,0%
2007	1,3%	-0,5%	-1,1%	0,4%	-0,9%	-0,3%	0,7%	-1,8%	4,6%	-1,4%	-1,5%	-0,4%
2008	-0,2%	0,2%	1,4%	2,1%	1,3%	-0,3%	2,5%	6,0%	-4,4%	3,3%	2,6%	1,3%
2009	0,4%	2,0%	2,9%	1,3%	2,0%	5,2%	3,0%	4,6%	1,7%	2,8%	-1,6%	3,0%
2010	1,4%	0,4%	1,6%	0,8%	0,7%	0,4%	0,2%	-1,5%	0,0%	-4,1%	3,8%	0,3%
2011	0,7%	-0,2%	0,5%	-1,7%	0,1%	1,6%	0,0%	2,9%	0,0%	0,7%	2,2%	0,5%
2012	-0,9%	2,2%	2,4%	5,6%	3,2%	4,4%	2,8%	2,2%	1,4%	7,0%	4,7%	3,0%
2013	1,2%	0,8%	1,1%	1,2%	0,4%	0,9%	-1,1%	2,2%	3,3%	1,5%	2,1%	0,5%

Tabla 8. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Serie “incapacidad de hacer frente a gastos económicos imprevistos” (% de población total) por grupos de edad.

Incapacidad de hacer frente a gastos económicos imprevistos (% de población total)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	39,6	34,5	32,5	30,8	29,9	36,5	38,7	37,6	42,1	42,1	42,6	39,8
Menores de 16 años	38,8	36,3	36,7	32,1	33,6	41,1	41,5	41,4	45,8	46,7	45,9	42,9
De 16 a 24 años	42,1	36,9	33,7	32,8	33,9	41,6	45,3	40,1	47,0	48,4	48,3	46,7
De 25 a 34 años	39,5	31,8	30,6	29,7	30,0	37,3	39,2	39,6	42,8	44,7	45,4	40,4
De 35 a 49 años	36,3	30,7	30,0	28,9	28,6	34,4	36,4	37,8	42,7	43,4	42,3	39,5
De 50 a 64 años	38,1	32,6	27,2	26,1	24,2	31,6	33,9	32,2	35,6	36,9	40,2	37,6
De 65 y más años	45,0	41,6	38,8	36,9	31,8	36,4	39,9	36,5	41,2	36,3	37,9	35,9

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. INE

Tabla 9. Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2017)

Serie “incapacidad de hacer frente a gastos económicos imprevistos” (% de población total) por renta

Incapacidad de hacer frente a gastos económicos imprevistos (% de población total)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	39,6	34,5	32,5	30,8	29,9	36,5	38,7	37,6	42,1	42,1	42,6	39,8
Primer decil	62,3	56,4	57,8	55,2	51,9	67,5	72,3	72,7	75,9	79,3	80,5	77,0
Segundo decil	58,3	53,6	55,4	49,1	51,9	61,7	63,7	60,7	69,8	68,9	74,6	70,1
Tercer decil	50,3	46,3	44,0	44,3	43,0	52,2	55,8	55,0	62,8	62,8	62,6	62,0
Cuarto decil	49,8	43,0	40,8	35,7	35,4	46,5	49,6	49,2	53,8	51,2	50,6	48,3
Quinto decil	42,8	37,3	39,3	30,5	32,4	41,1	46,8	40,4	45,8	48,1	48,0	45,3
Sexto decil	40,0	33,5	27,5	31,9	29,1	34,4	36,0	34,1	37,9	38,6	40,6	33,3
Séptimo decil	35,0	26,1	26,0	25,3	26,0	28,5	26,7	27,4	33,4	28,3	26,6	26,9
Octavo decil	28,4	27,5	18,8	18,6	15,7	17,8	19,8	18,8	21,8	21,9	21,6	18,5
Noveno decil	18,7	14,1	11,0	12,1	9,7	12,0	10,7	12,6	14,1	14,7	14,8	11,8
Décimo decil	8,8	7,3	4,9	4,7	4,3	3,5	5,4	5,4	5,6	7,5	6,5	4,4

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. INE

Tabla 10. Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2017)

Dificultades para llegar a fin de mes según nivel de dificultad (% de población total)

Grandes dificultades	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	11,8	11,1	12,2	11,1	13,7	16,2	15,5	11,1	14,7	18,6	17,5	14,8
Primer decil	26,2	24,6	30,9	27,7	35,6	37,1	36,8	32,6	37,3	46,6	49,4	41,5
Segundo decil	19,3	18,7	21,0	19,7	20,4	29,1	31,2	21,2	28,7	36,4	37,2	29,7
Tercer decil	16,4	15,7	16,0	16,4	17,4	24,2	22,1	16,6	21,9	28,3	26,3	20,7
Cuarto decil	12,3	13,2	15,0	11,4	16,8	17,9	19,0	10,2	17,9	20,6	19,1	17,3
Quinto decil	11,6	11,6	12,6	10,4	13,4	14,6	15,2	11,2	13,1	18,1	14,1	15,8

Dificultades	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	18,0	16,6	18,8	16,9	18,2	17,8	18,3	17,9	20,0	20,2	21,6	20,4
Primer decil	25,8	20,9	26,2	21,5	27,8	26,9	26,8	26,3	28,7	22,4	23,2	28,4
Segundo decil	23,9	24,5	25,6	25,6	25,1	24,7	28,0	25,0	28,2	26,3	30,1	28,7
Tercer decil	22,0	21,6	24,7	22,9	23,7	24,8	22,6	25,2	30,3	29,6	32,2	30,0
Cuarto decil	24,3	19,3	23,7	21,4	23,1	22,0	20,6	23,7	23,1	25,3	29,4	25,3
Quinto decil	20,4	18,8	23,8	17,8	21,4	22,9	21,9	19,3	22,1	28,0	24,8	23,6

Tabla 11. Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2017)

Precarios por ocupación, grupo de edad y sexo

		Directores y gerentes	Profesionales, técnicos y similares	Empresarios no agrarios sin asalariados	Capataces y personal encargado en actividades de servicios personales	Personal administrativo y similar	Personal de los servicios, dependientes de comercio y similar	Trabajadores/as manuales cualificados	Trabajadores/as manuales no cualificados	FF.AA	Agricultores y ganaderos	Otros (no clasificable)
16 a 21	Hombres	,1%	6,3%	1,1%	,1%	10,7%	17,4%	33,3%	20,9%	1,7%	7,4%	,9%
	Mujeres	,0%	9,6%	,4%	,0%	37,4%	39,4%	5,2%	4,3%	,3%	2,9%	,4%
22 a 27	Hombres	,2%	17,9%	1,6%	,3%	9,9%	14,5%	33,1%	14,2%	1,7%	6,0%	,4%
	Mujeres	,4%	27,2%	,4%	,0%	30,2%	30,3%	5,0%	3,2%	,3%	2,6%	,2%
28 a 33	Hombres	,4%	18,4%	2,0%	,8%	7,9%	12,5%	38,4%	11,6%	,5%	7,3%	,3%
	Mujeres	,7%	27,7%	,9%	,0%	25,5%	31,9%	5,2%	3,9%	,1%	3,9%	,2%
34 a 39	Hombres	,9%	12,7%	3,2%	,9%	7,0%	12,3%	42,2%	11,9%	,1%	8,6%	,1%
	Mujeres	,7%	21,8%	1,4%	,1%	22,5%	39,3%	5,3%	3,8%	,0%	4,7%	,3%
40 a 45	Hombres	1,1%	9,9%	4,2%	1,6%	6,1%	12,5%	42,0%	11,6%	0,0%	10,6%	,3%
	Mujeres	,6%	14,3%	2,2%	,1%	19,3%	46,7%	6,1%	4,4%	0,0%	6,1%	,4%
46 a 51	Hombres	1,4%	8,8%	5,4%	1,6%	5,3%	15,0%	41,0%	10,4%		10,7%	,4%
	Mujeres	,7%	11,4%	3,1%	0,0%	15,6%	51,3%	6,6%	3,5%		7,2%	,6%
52 a 57	Hombres	1,5%	7,8%	5,9%	2,2%	4,9%	13,0%	43,4%	9,4%		11,5%	,4%
	Mujeres	,9%	9,5%	3,0%	,1%	13,1%	58,4%	5,6%	3,2%		5,7%	,4%
58 a 63	Hombres	1,7%	9,0%	9,2%	2,1%	4,6%	12,7%	40,8%	9,0%		10,4%	,6%
	Mujeres	1,0%	8,9%	5,0%	0,0%	11,1%	61,4%	4,1%	2,9%		5,4%	,2%
Más de 63	Hombres	4,8%	22,7%	6,8%	3,6%	3,6%	18,3%	20,3%	5,2%		11,2%	3,6%
	Mujeres	,6%	14,3%	7,4%	0,0%	2,9%	60,0%	3,4%	,6%		10,9%	0,0%

Tabla 12. Elaboración propia a partir de datos de las submuestras anuales de la EPA 2006-2013 (INE, 2017)

Es necesario trabajar para desarrollar a pleno las capacidades

	Strongly agree	Agree	Neither agree or disagree	Disagree	Strongly disagree
"Employer/manager of establishment with 10 or more employed"	2,1%	2,4%	3,4%	2,9%	2,1%
"Employer/manager of establishment with less than 10 employe"	5,3%	5,1%	4,8%	6,1%	7,2%
"Professional worker"	11,9%	10,7%	11,3%	16,3%	17,0%
"Supervisory Non manual -office worker"	4,7%	4,6%	5,9%	6,9%	6,2%
"Non manual -office worker"	10,1%	11,6%	15,1%	13,1%	11,8%
"Foreman and supervisor"	1,9%	1,7%	1,9%	1,6%	2,5%
"Skilled manual"	15,3%	14,9%	14,9%	13,7%	12,1%
"Semi-skilled manual worker"	7,7%	8,1%	8,0%	7,1%	6,6%
"Unskilled manual"	12,3%	11,4%	10,2%	11,1%	10,8%
"Farmer: has own farm"	6,3%	5,7%	5,2%	3,4%	3,9%
"Agricultural worker"	7,2%	9,4%	5,5%	4,7%	3,9%
"Member of armed forces"	1,8%	1,6%	1,4%	1,5%	1,3%
"Never had a job"	12,7%	12,1%	11,5%	10,9%	13,9%
"Other"	,5%	,7%	,8%	,8%	,8%

Tabla 13. Elaboración propia a partir de datos del estudio 2235 (CIS,1997) , y los datos de World Values Survey (WVS) y European Values Study (EVS) del año 1999 al 2005 (ASEP/JDS, 2017)

Es necesario trabajar para desarrollar a pleno las capacidades por ocupación

		1999	2000	2001	2002	2003	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Strongly agree	"Employer/manager of establishment with 10 or more employed"	3,3%	3,4%	,9%	2,7%	1,4%	3,8%	2,1%	2,2%	3,5%	1,8%	2,1%
	"Employer/manager of establishment with less than 10 employe"	9,2%	4,1%	4,9%	3,2%	2,4%	6,2%	6,3%	5,3%	6,9%	4,2%	5,3%
	"Professional worker"	6,9%	9,7%	10,5%	14,5%	14,2%	14,8%	11,2%	12,0%	23,0%	15,0%	11,9%
	"Supervisory Non manual -office worker"	4,3%	3,3%	4,4%	3,9%	4,3%	7,6%	6,1%	3,5%	4,8%	1,9%	4,7%
	"Non manual -office worker"	23,2%	14,1%	7,4%	8,3%	6,7%	14,8%	12,8%	8,1%	6,3%	6,5%	10,1%
	"Foreman and supervisor"	1,9%	2,1%	1,5%	1,8%	4,7%	3,9%	2,0%	1,5%	1,9%	1,5%	2,0%
	"Skilled manual"	18,7%	17,8%	12,9%	15,0%	7,3%	23,3%	16,3%	12,6%	12,1%	22,4%	15,3%
	"Semi-skilled manual worker"	1,8%	10,0%	5,2%	3,9%	17,1%	8,7%	9,8%	9,2%	,2%	12,5%	7,7%
	"Unskilled manual"	14,0%	17,6%	12,5%	9,9%	8,7%	7,1%	13,5%	11,3%	25,7%	6,9%	12,3%
	"Farmer: has own farm"	,1%	2,4%	6,7%	8,7%	2,0%	3,4%	4,9%	12,1%	5,6%	3,2%	6,4%
	"Agricultural worker"	0,0%	4,8%	6,3%	5,6%	8,7%	1,5%	7,8%	13,3%	7,7%	5,0%	7,2%
	"Member of armed forces"	,4%	,8%	1,6%	2,7%	2,6%	2,3%	2,2%	2,0%	1,8%	1,8%	1,8%
	"Never had a job"	16,1%	10,0%	25,1%	19,9%	19,7%	2,5%	3,6%	6,1%	0,0%	17,3%	12,7%
"Other"	0,0%	0,0%	,1%	,2%	0,0%	0,0%	1,3%	,8%	,5%	0,0%	,5%	
Agree	"Employer/manager of establishment with 10 or more employed"	5,5%	3,8%	,9%	3,6%	,9%	4,7%	1,8%	2,2%	2,0%	1,8%	2,4%
	"Employer/manager of establishment with less than 10 employe"	8,1%	5,0%	4,9%	3,7%	,9%	8,1%	5,0%	3,7%	6,9%	4,3%	5,1%
	"Professional worker"	9,7%	10,4%	9,3%	11,9%	12,5%	11,8%	10,5%	11,0%	20,0%	11,2%	10,7%
	"Supervisory Non manual -office worker"	4,1%	3,9%	3,5%	3,3%	5,1%	9,0%	5,2%	3,5%	4,2%	1,5%	4,6%
	"Non manual -office worker"	17,5%	16,4%	6,8%	12,1%	8,2%	20,7%	13,8%	5,9%	8,9%	6,5%	11,6%
	"Foreman and supervisor"	1,2%	2,2%	1,3%	1,5%	2,4%	2,7%	1,7%	1,4%	,5%	1,3%	1,7%
	"Skilled manual"	20,4%	14,4%	11,7%	10,0%	5,6%	18,5%	18,1%	12,6%	11,1%	25,7%	14,9%
	"Semi-skilled manual worker"	3,0%	10,0%	6,7%	5,1%	16,7%	9,2%	9,8%	6,8%	,7%	13,8%	8,1%
	"Unskilled manual"	11,4%	13,6%	12,2%	9,9%	4,9%	6,3%	13,2%	10,4%	26,5%	11,7%	11,4%
	"Farmer: has own farm"	,1%	4,4%	4,6%	6,2%	6,0%	2,9%	4,2%	14,0%	4,7%	2,6%	5,7%
	"Agricultural worker"	,1%	3,4%	11,9%	6,3%	11,4%	2,6%	9,1%	18,7%	10,6%	4,2%	9,4%
	"Member of armed forces"	,5%	,8%	1,3%	2,3%	2,0%	1,2%	2,1%	1,3%	2,7%	1,3%	1,6%
	"Never had a job"	18,3%	11,6%	24,5%	23,2%	23,4%	2,3%	4,1%	6,6%	0,0%	14,1%	12,1%
"Other"	0,0%	0,0%	,3%	,7%	0,0%	0,0%	1,4%	1,7%	1,0%	0,0%	,7%	

Tabla 14. Elaboración propia a partir de datos del estudio 2235 (CIS, 1997) , y los datos de World Values Survey (WVS) y European Values Study (EVS) del año 1999 al 2005 (ASEP/JDS, 2017)

Grado de interés por la política por grupos de edad

		Grado de interés por la política	De 16 a 25	De 26 a 32	De 33 a 40	De 41 a 51	De 52 a 62	Más de 63
Precarios	Mucho		10,0%	6,7%	10,6%	9,8%	8,2%	5,7%
	Bastante		26,6%	30,7%	28,0%	28,5%	33,9%	16,6%
	Poco		41,9%	40,8%	35,3%	34,3%	33,7%	31,5%
	Nada		21,5%	21,7%	26,1%	27,0%	24,2%	45,9%
Estables	Mucho		7,5%	11,5%	15,0%	13,3%	13,1%	11,3%
	Bastante		33,6%	37,1%	31,8%	31,5%	35,1%	27,0%
	Poco		39,7%	32,9%	35,2%	33,6%	31,7%	31,9%
	Nada		19,2%	17,8%	18,0%	21,4%	19,6%	29,5%

Tabla 15. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 7715 (CIS, 2015)

Grado de interés por situación laboral

		Parado/a y ha trabajado antes	Asalariado/a estable	Asalariado/a temporal	Subempleado/a
Grado de interés por la política	Mucho	9,5%	8,2%	7,0%	10,3%
	Bastante	28,9%	27,5%	24,7%	33,1%
	Poco	34,9%	35,3%	38,4%	35,9%
	Nada	26,5%	28,5%	29,9%	20,7%

Tabla 16. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 7715 (CIS, 2015)

Escala ideológica precarios-estables por grupos de edad

		De 16 a 25	De 26 a 32	De 33 a 40	De 41 a 51	De 52 a 62	Más de 63
Precarios	Ext. Izquierda	14,7%	16,7%	12,0%	12,3%	12,4%	8,6%
	Izquierda	38,7%	39,4%	37,8%	34,0%	42,4%	34,0%
	Centro	36,0%	36,6%	39,3%	38,1%	32,2%	34,8%
	Derecha	7,6%	6,9%	7,5%	14,2%	10,7%	16,0%
	Ext. Derecha	3,1%	,5%	3,4%	1,4%	2,3%	6,6%
Estables	Ext. Izquierda	14,9%	17,1%	9,9%	11,1%	14,4%	7,0%
	Izquierda	37,8%	32,2%	35,4%	37,1%	37,2%	28,1%
	Centro	35,7%	39,1%	43,0%	38,5%	35,2%	36,0%
	Derecha	10,8%	10,1%	9,7%	11,6%	11,0%	20,7%
	Ext. Derecha	,8%	1,6%	2,0%	1,8%	2,1%	8,2%

Tabla 17. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 7715 (CIS, 2015)

Afiliación y asociacionismo

		Es miembro/afiliado/a activo/a	Es miembro/afiliado/a no activo/a	No es miembro/afiliado/a
Un partido político	Precarios	1,3%	3,5%	95,1%
	Estables	2,3%	4,5%	92,9%
Un colegio o asociación profesional	Precarios	1,2%	3,4%	95,1%
	Estables	5,8%	7,6%	86,4%
Una parroquia u otro tipo de asociación religiosa	Precarios	3,3%	3,6%	92,9%
	Estables	3,2%	4,6%	91,8%
Una asociación de apoyo social o de derechos humanos	Precarios	2,5%	4,6%	92,7%
	Estables	5,0%	7,1%	87,7%
Una asociación de vecinos (no comunidad de propietarios)	Precarios	1,8%	3,4%	94,6%
	Estables	2,4%	4,3%	92,8%
Una asociación de madres y padres	Precarios	2,6%	4,5%	92,6%
	Estables	4,2%	6,3%	89,2%
Una asociación u organización ecologista	Precarios	,6%	3,4%	95,8%
	Estables	1,2%	4,5%	94,0%
Afiliación a algún sindicato	Precarios	4,5%	10,4%	82,2%
	Estables	16,0%	14,4%	68,2%

Tabla 18. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 3004 (CIS, 2015)

Sindicalización

		Mucho	Bastante	Poco	Nada
No hay actividad sindical en su empresa	Precarios	11,1%	7,4%	7,0%	35,6%
	Estables	12,0%	8,4%	11,5%	47,5%
No representan bien sus intereses	Precarios	9,5%	14,3%	9,0%	31,3%
	Estables	15,3%	20,4%	12,0%	31,1%
Obtiene los mismos beneficios que los/as afiliados/as sin estarlo	Precarios	4,3%	11,6%	6,9%	32,7%
	Estables	8,4%	14,1%	10,4%	38,2%
No conoce las propuestas de los sindicatos	Precarios	9,5%	18,8%	9,3%	32,3%
	Estables	7,7%	16,0%	15,9%	41,7%
Los sindicatos defienden sólo a los/as trabajadores/as hijos/as	Precarios	2,6%	7,7%	8,4%	34,8%
	Estables	3,4%	6,3%	13,0%	45,7%

Tabla 19. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 3004 (CIS, 2013)

Participación electoral generales 2011

Participación electoral en las elecciones generales de 2011	Precarios	Estables
Fue a votar y votó	79,8%	85,1%
Fue a votar pero no pudo hacerlo	,1%	,2%
No fue a votar porque no pudo	2,2%	1,4%
Prefirió no votar	10,0%	7,0%
No tenía derecho a voto	1,2%	,6%

Tabla 20. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 7715 (CIS, 2015)

Participación electoral generales 2015

Participación electoral en las elecciones generales de 2015	Precarios	Estables
Sí que votó	85,0%	89,6%
Normalmente vota, pero esta vez no pudo hacerlo	1,5%	1,5%
Normalmente vota, pero esta vez no quiso hacerlo	1,3%	1,0%
No quiso ir a votar	9,0%	5,7%
No pudo votar	3,0%	1,8%

Tabla 21. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 7715 (CIS, 2015)

Acciones de protesta

		Precarios	Estables
Asistir a una manifestación autorizada	En bastantes ocasiones	9,7%	13,3%
	Alguna vez	36,2%	37,8%
	Nunca	54,0%	48,5%
Comprar o dejar de comprar ciertos productos por razones políticas, éticas o para favorecer el medio ambiente	En bastantes ocasiones	10,2%	11,0%
	Alguna vez	27,5%	30,9%
	Nunca	61,5%	56,9%
Participar en una huelga	En bastantes ocasiones	7,6%	8,8%
	Alguna vez	31,0%	34,7%
	Nunca	61,1%	56,0%
Ocupar edificios, participar en encierros o bloquear el tráfico	En bastantes ocasiones	,9%	,9%
	Alguna vez	5,9%	5,3%
	Nunca	92,3%	92,0%
Participar en un foro o grupo de discusión política en Internet	En bastantes ocasiones	2,9%	2,6%
	Alguna vez	8,1%	7,0%
	Nunca	88,8%	89,5%

Tabla 22. Elaboración propia a partir de los datos del Estudio 7715 (CIS, 2015)

Anexo documental -1-

Concepto principal	Dimensiones	Sub-conceptos	Sub-dimensiones
P R E C A R I A D O	PSICOSOCIAL	Falta de identidad ocupacional	Estatus
			Sentimiento de pertenencia a una comunidad laboral
			Frustración
		Alejamiento del mundo laboral	Anomia
			Alienación
			Percepción instrumental del trabajo
		Incertidumbre	Rabia
			Resentimiento
			Anomia
	Ansiedad		
	Motivación		
	Red de apoyo (capital social)		
	Respeto social		
	ESTRUCTURAL	Relación de producción	Seguridad del mercado laboral
			Seguridad en el empleo
			Seguridad en la reproducción de habilidades
			Seguridad en los ingresos
			Seguridad en la representación
		Relaciones distintivas de distribución/remuneración	Producción por cuenta propia
			Ingresos provenientes de producir o vender en el mercado
			Salarios monetarios
			Beneficios empresariales no salariales
			Prestaciones comunitarias
			Prestaciones estatales (desempleo, enfermedad, embarazo, jubilación...)
		Falta de control sobre el tiempo de trabajo	Ingresos procedentes de activos financieros y otros activos
			Tiempo de trabajo
			Tiempo de ocio
			Disponibilidad
	Trabajo reproductivo		
	Ratio trabajo pagado/impagado		
	Fatiga		
	Estrés		
Frustración			
Baja movilidad social	Estancamiento		
Trampa de la pobreza	Costes de transacción		
	Ratio trabajo pagado/impagado		
	Posibilidades profesionales		
	Movilidad social		
INSTITUCIONAL	Relaciones distintivas con el Estado	Representación política	
		Representación sindical	
		Confianza en las instituciones	
	Sobrecualificación	Movilización social	
		Capacidades	
		Habilidades	
		Cualificaciones	
		Frustración de estatus	

Anexo documental -2-

CUESTIONARIO

Códigos

Sexo:
Edad:
Lugar de nacimiento:
Nacionalidad:
Fecha:

Buenos días. La USC está realizando un estudio sobre temas relacionados con el mercado laboral y las relaciones laborales. Ha sido seleccionado para participar en un grupo de discusión en el que se discutirá sobre temas generales relacionados con el tema del empleo y la precariedad.

Antes de comenzar con la discusión, le pedimos que cumplimente este breve cuestionario. Por favor, lea las siguientes preguntas atentamente y responda según su preferencia. Tómese el tiempo que necesite.

P1. ¿Diría usted que, en general, se puede confiar en la mayoría de la gente o bien que nunca se es lo bastante prudente cuando uno trata con los demás?

1. Se puede confiar en la mayoría de la gente.
2. Nunca se es lo bastante prudente.
- 98.NS
- 99.NC

P2. ¿Qué importancia tienen para usted los siguientes elementos?

	Mucha	Bastante	Poca	Nada	NS	NC
1. La familia						
2. Amigos						
3. Trabajo						
4. Ocio						
5. Relaciones con vecinos/comunidad						
6. Medio ambiente						
7. La política						

P3. ¿Cuál es la frase que expresa mejor lo que es el empleo para usted?

1. Se tiene solo para ganar dinero
2. Me ayuda a expresar quién soy
3. Nos mejora como personas
4. Me pone en contacto con otros como yo
- 98.NS
- 99.NC

P4. Complete la frase: si me tocara la lotería...

1. Seguiría trabajando exactamente igual
2. Buscaría un empleo con mejores condiciones
3. Buscaría un empleo por menos horas
4. No volvería a trabajar
- 98.NS
- 99.NC

P5. Señale su grado de acuerdo con la siguiente

afirmación: “por mi situación laboral, siento que comparto intereses materiales con otras personas en igual situación”.

1. Muy de acuerdo
2. Bastante de acuerdo
3. Poco de acuerdo
4. Nada de acuerdo
- 98.NS
- 99.NC

P6. Como sabe, en estos momentos hay muchos tipos de contratos de trabajo, entre los que están los contratos temporales. Indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las siguientes opiniones sobre los contratos temporales:

1. Los contratos temporales crean inseguridad en el empleo
 1. Mucho
 2. Bastante
 3. Poco
 4. Nada
 - 98.NS
 - 99.NC

2. Dado el alto coste de despedir a un trabajador fijo, a los empresarios no les queda más remedio que hacer contratos temporales

1. Mucho
2. Bastante
3. Poco
4. Nada
- 98.NS
- 99.NC

3. Aunque a nadie le gusten, los contratos temporales reducen el nivel de paro

1. Mucho
2. Bastante
3. Poco
4. Nada
- 98.NS
- 99.NC

4. Los contratos temporales impiden la formación de los trabajadores

1. Mucho
2. Bastante

- 3. Poco
- 4. Nada
- 98.NS
- 99.NC

5. La existencia de contratos temporales hace más fácil que los empresarios contraten trabajadores

- 1. Mucho
- 2. Bastante
- 3. Poco
- 4. Nada
- 98.NS
- 99.NC

P7. Se habla mucho últimamente en la política sobre la reforma del mercado laboral. En este sentido existen dos opiniones mayoritarias que son opuestas. Indique con cuál de ellas está más de acuerdo.

- 1. Lo importante es conseguir una mayor estabilidad en el empleo.
- 2. Lo importante es conseguir más contrataciones, sean del tipo que sean
- 98.NS
- 99.NC

P8. En los últimos años ha aumentado el número de contratos en prácticas y contratos de aprendizaje/formación con el fin de facilitar el empleo a los jóvenes. Por lo que usted sabe o tiene oído, ¿de manera general, de cuánto cree que han servido estos contratos mejorar la contratación de los jóvenes?

- 1. Mucho
- 2. Bastante
- 3. Poco
- 4. Nada
- 98. NS
- 99. NC

P9. ¿Qué importancia le concede en general, a cada uno de los siguientes aspectos en un empleo?

	Mucho	Bastante	Poco	Nada	NS	NC
1. Que la duración de la jornada se ajuste a mis preferencias						
2. Que el salario sea elevado						
3. Que el horario sea flexible						
4. Que sea estable, seguro						
4. Que sea interesante y creativo						
5. Que haya relación entre la gente						
6. Que haya posibilidad de ascenso						
7. Que esté cerca de su domicilio						
8. Que suponga retos laborales interesantes						
9. Que dé facilidades para la conciliación familiar						

P10. En cuál de las siguientes situaciones laborales se encuentra Ud. actualmente?

1. Tiene un contrato fijo
2. Tiene un contrato temporal
3. En el paro y ha trabajado antes
4. En el paro y busca su primer empleo
5. Trabaja de manera informal
6. Trabajo doméstico no remunerado
99. NC

P11. (SOLO SI TRABAJA ACTUALMENTE) En lo que se refiere al tiempo de trabajo:

1. Trabaja menos horas de las que le gustaría
2. Trabaja más horas de las que le gustaría
3. Trabajo las horas adecuadas para mí
98. NS
99. NC

P12. (SOLO SI TRABAJA ACTUALMENTE) ¿Qué tipo de jornada tiene?

1. Tiempo completo
2. Tiempo parcial
3. Horas sueltas
99. NC

P13. (SOLO SI TRABAJA ACTUALMENTE) Si pudiera elegir, ¿qué tipo de jornada laboral le gustaría tener?

1. Tiempo completo
2. Tiempo parcial
98. NS
99. NC

P14. (SOLO SI TRABAJA ACTUALMENTE). Pensando en el trabajo que usted desempeña actualmente, ¿cuánto tiempo cree que tardaría una persona que tuviese la formación que usted considera adecuada, en adquirir la experiencia suficiente para poder desempeñarlo correctamente? Anote solamente una cifra en la unidad de tiempo que corresponda.

0. No procede

1. Días _____
2. Semanas _____
3. Meses _____
4. Años _____
98. NS
99. NC

P15. (SOLO SI TRABAJA ACTUALMENTE). ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el mismo puesto de trabajo que tiene actualmente?

0. No procede
1. Menos de 6 meses
2. Entre 6 meses y 1 año
3. Entre 1 y 2 años
4. Entre 2 y 3 años
5. Más de 3 años
6. No recuerdo
99. NC

P16. (SOLO SI TRABAJA ACTUALMENTE). ¿Cómo de probable cree que en los próximos doce meses usted pueda perder su empleo actual?

1. Muy probable
2. Bastante probable
3. Poco probable
4. Nada probable
98. NS
99. NC

P17. (SOLO SI SE ENCUENTRA DESEMPLEADO) ¿Cuál diría que es la principal dificultad que tiene a la hora de encontrar un empleo?

0. No procede
1. Falta de experiencia
2. Nivel de preparación
3. Situación familiar
4. Características personales
5. No encuentra un empleo adecuado a sus preferencias
6. Otra. ¿cuál? _____
98. NS
99. NC

P18. (SOLO SI SE ENCUENTRA DESEMPLEADO ACTUALMENTE). ¿Cómo de probable considera usted que vaya a encontrar un trabajo en los próximos 12 meses?

1. Muy probable
2. Bastante probable
3. Poco probable
4. Nada probable
98. NS
99. NC

P19. Señale su grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "las condiciones del empleo (salario, horarios, tiempo de trabajo, etc) son algo individual, depende de cada uno/a consiga".

0. No procede
1. Muy de acuerdo
2. Bastante de acuerdo
3. Poco de acuerdo
4. Nada de acuerdo
98. NS

P24. Le voy a listar una serie de elementos. Indique por favor el grado de identificación que siente con cada uno de ellos.

	Mucho	Bastante	Poco	Nada	NS	NC
1. Identidad europea						
2. Identidad española						
3. Identidad gallega						
4. Identidad asociada a una localidad/municipio						
5. Identidad asociada a una clase social						
5. Identidad asociada a una comunidad religiosa						
6. Identidad asociada a una comunidad étnica						
7. Identidad asociada a una profesión o colegio profesional						
8. Identidad asociada a una etiqueta ideológica						
9. Identidad asociada a un producto de consumo o marca						
10. Identidad asociada a un movimiento social						

P20. (SOLO SI NO TIENE UN CONTRATO FIJO) Complete la frase: *si no tengo un trabajo estable, y me preguntan por mi profesión, respondo...*

- 0.No procede
- 1. Siempre lo mismo
- 2. Depende del trabajo que tenga en ese momento

- 3. No siento que tenga una profesión concreta
- 98.NS

P21. Complete la frase: *si el trabajo que tengo es precario, y me preguntan por mi profesión, respondo...*

- 0.No procede
- 1. Siempre lo mismo
- 2. Depende del trabajo que tenga en ese momento
- 3. No siento que tenga una profesión concreta
- 98.NS
- 99.NC

P22. Señale su grado de acuerdo con la siguiente afirmación: *“las profesiones son algo del pasado, hoy en día todo el mundo puede hacer cualquier trabajo, independientemente de su formación”.*

- 1.Muy de acuerdo
- 2.Bastante de acuerdo
- 3.Poco de acuerdo
- 4.Nada de acuerdo
- 98.NS
- 99.NC

P23. En cuanto al sentido de pertenencia a algún lugar concreto. Complete la frase. *“En cuanto a la pertenencia a algún lugar, me siento...”*

- 1.Únicamente español/a
- 2.Más español/a que gallego/a
- 3.Tan español/a como gallego/a
- 4.Más gallego/a que español/a
- 5. Únicamente gallego/a
- 98.NS
- 99.NC

P25. Cambiando de tema, me gustaría preguntarle ahora sobre cuestiones generales relacionadas con la política ¿cuál es su grado de interés por la política?

- 1.Mucho
- 2.Bastante
- 3.Poco
- 4.Nada
- 98.NS
- 99.NC

P26. ¿Con qué frecuencia se habla de política en su entorno social más próximo?

- 1.Habitualmente
- 2.De vez en cuando
- 3.Rara vez
- 4.Nunca o casi nunca
- 98.NS
- 99.NC

P27. ¿Cree que los partidos políticos han perdido capacidad de representar a la gente en los últimos años?

- 1.Mucho
- 2.Bastante
- 3.Poco
- 4.Nada

98.NS

99.NC

P28. En una escala de 0 a 10, siendo 0 muy insatisfecho y 10 muy satisfecho, señale su grado de satisfacción con el funcionamiento de la democracia en España.

P29. ¿Qué importancia tienen para los trabajadores los sindicatos hoy en día?

- 1.Muy importantes
- 2.Bastante importantes
- 3.Poco importantes
- 4.Nada importantes

98.NS

99.NC

P30. Señale su grado de acuerdo con la siguiente afirmación: “me siento defendido/a por los sindicatos”

- 1.Muy de acuerdo
- 2.Bastante de acuerdo
- 3.Poco de acuerdo
- 4.Nada de acuerdo

98.NS

99.NC

P31. En cuanto a los partidos políticos ¿Cuánto diría que se siente representado/a por alguno de ellos?

- 1.Mucho
- 2.Bastante
- 3.Poco
- 4.Nada

98.NS

99.NC

P32. Le voy a listar una serie de elementos. Indique por favor el grado de identificación que siente con cada uno de ellos.

P33. Le voy a mencionar una serie de tipos de asociaciones u organizaciones. Me gustaría que indicara si pertenece a alguna(s) de ella(s).

	Sí	No	NC
1.Sindicato			
2.Partido político			
3.Asociación de vecinos			
4.Asociación cultural			
5.Colegio profesional			
6.Asociación religiosa			
7.Club deportivo			
8.Asociación de consumidores			
9.ONG o similar			

P34. Pensando en una sociedad como la española, ¿diría que los intereses de los empresarios y de los trabajadores

son los mismos, opuestos o mitad y mitad?

- 1. Son opuestos
- 2. Son los mismos
- 3. Son en parte opuestos y en parte los mismos

98.NS

99.NC

P35. Le voy a mencionar una serie acciones socio-políticas. Me gustaría que indicara si ha realizado en algún momento alguna(s) de ella(s).

	Sí	No	NC
1.Votar en las elecciones			
2.Participar en una huelga			
3.Participar en una manifestación autorizada			
4.Comprar o dejar de comprar ciertos productos por razones políticas o éticas			
5.Ocupar edificios, participar en encierros o bloquear el tráfico			
6.Participar en un movimiento social			
7. Participar en un sindicato			
8. Participar en una asociación			
9. Colaborar con alguna ONG o similar			

P36. ¿Trabaja por cuenta propia o por cuenta ajena?

- 1. Por cuenta propia
- 2. Por cuenta ajena

99. NC

P37. (SOLO SI SE ENCUENTRA TRABAJANDO ACTUALMENTE) Concretando en su situación personal, ¿cuál es su ocupación?

- 0. No procede
- 1. Directivos/as y gerentes
- 2. Profesionales, técnicos y similares
- 3. Cuadros medios
- 4. Capataces y personal encargado en actividades de servicios personales
- 5. Personal administrativo y similar
- 6. Personal de los servicios, dependientes de comercio y similar
- 7. Trabajadores/as manuales cualificados
- 8. Trabajadores/as manuales no cualificados
- 9. Agricultores y ganaderos
- 10. Profesionales de las Fuerzas Armadas
- 11. Otras

99. NC

P38. (SOLO SI SE ENCUENTRA DESEMPLEADO/A) ¿Cuánto tiempo lleva en situación de desempleo?

- 0. No procede
- 1.Menos de 1 mese
- 2. Entre 1 meses y 6 meses
- 3.Entre 6 meses y 1 año
- 4.Entre 1 año y 2 años

5. Más d 2 años

6. No recerdo

99. NC

P39. Le voy a hacer una serie de preguntas sobre la composición de su hogar. ¿Actualmente convive con...?

ID	EDAD	SEXO	PARENTESCO (En relación a usted)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

P40. Actualmente, entre todos los miembros del hogar (incluido usted) y por todos los conceptos, ¿de cuántos ingresos netos disponen por término medio en su hogar al mes? No le pido la cantidad exacta, sino que indique en qué tramo de la escala están comprendidos los ingresos de su hogar.

1. Menos o igual a 300 €
 2. De 301 a 600 €
 3. De 601 a 900 €
 4. De 901 a 1200 €
 5. De 1201 a 1800 €
 6. De 1801 a 2400 €
 7. De 2401 a 3000 €
 8. De 3001 a 5000 €
 9. Más de 5000
- 98.NS

99.NC

P41. ¿Quién es la persona que aporta más ingresos al hogar?

1. El entrevistado
 2. Otra persona
 3. El entrevistado y otra persona a partes iguales
99. NC

P42. ¿Tiene usted la nacionalidad española?

1. Sí
 2. No, soy residente comunitario
 3. No, soy residente extracomunitario
99. NC

P43. ¿Tiene usted la nacionalidad española desde que nació o la adquirió con posterioridad?

1. Desde que nació
 2. Adquirida con posterioridad
- 99.NC

P44. ¿Es creyente de alguna religión?

1. Sí
 2. No
- 99.NC

P45. ¿En una escala ideológica del 0 al 10, donde 1 es extrema izquierda y 10 extrema derecha en qué lugar se situaría?

P46. ¿En una escala del 1 al 10, donde 1 es clase baja y 10 clase alta en qué lugar se situaría?

P47. ¿Cuál es el nivel más alto de estudios que terminó?

1. Sin estudios
2. Estudios primarios no completados
3. Estudios primarios completados
4. Estudios secundarios completados (EGB, ESO, Bachillerato elemental...)
5. Bachillerato completado
6. FP
7. Estudios Universitarios
8. Otros