

Capítulo 2: La precariedad laboral

Jaime Aja Valle (Universidad de Córdoba)

José Hernández Ascanio (Universidad de Córdoba)

María Jesús Vázquez García (Universidad de Córdoba)

Lucía García García (Universidad de Córdoba)

1. Fundamentos teóricos y metodológicos para la comprensión del fenómeno de la precariedad laboral.

El interés por la precariedad laboral ha aumentado de forma considerable en los últimos tiempos, especialmente a partir de la segunda década del siglo XXI, aunque se puede rastrear su origen desde hace más de tres décadas (frecuentemente utilizado como un sinónimo de “*situaciones atípicas de empleo*”). El interés despertado por el análisis de la realidad de la precariedad laboral está presente en múltiples áreas de conocimiento como la economía, el derecho o las ciencias de la salud. Esta interdisciplinariedad se debe al acuerdo claro y manifiesto de que este fenómeno es de carácter multidimensional, afectando a un plural conjunto de ámbitos del ser humano y de instituciones en las que desarrolla su acción.

En base a esto, se constata la necesidad de llevar a cabo un proceso de clarificación de lo que supone el tratamiento de este concepto. La precariedad, como explican Alberti *et al.* (2018), es uno de los conceptos más difundidos, incluso de forma sobrecargada, pero a la vez de uso más difuso, que podemos encontrar en la literatura reciente.

La fundamentación teórica del análisis de este fenómeno emerge a partir de la constancia de que existe un cambio de modelo en lo que refiere a la propia naturaleza de la empleabilidad de los sujetos y a las características en las que se desarrolla esta empleabilidad, confirmándose la transición de un escenario caracterizado por la norma salarial de empleo a otra de carácter flexible, y que a su vez, se corresponden con dos modelos de producción económica (el fordista y el flexible) respectivamente.

Las reflexiones en torno al fenómeno de la precariedad laboral se encuentran íntimamente conectados con los realizados en torno a la flexibilidad laboral, hasta tal punto que resulta imposible entender los primeros sin los segundos.

El concepto de flexibilidad tiene a las teorías posfordistas su contexto de producción, y se presenta en ellas como una nueva expresión de la movilización de la fuerza de trabajo fuertemente vinculada a modelos innovadores de organización del trabajo que vendrían a reemplazar al fordismo clásico (Coriat, 1993) y que no necesariamente tendrían un carácter negociado (De la Garza Toledo, 2009), sino más bien todo lo contrario. De esta forma, se aprecia que la aplicación unilateral del modelo flexible por parte de las gerencias empresariales operaría como un mecanismo de producción de condiciones precarias a la masa de personas trabajadoras.

En los últimos tiempos, han sido diversos los intentos de sistematizar y normalizar conceptualmente el fenómeno de la precariedad, donde es constatable una clara ambigüedad, incluso desde sus orígenes (Caire, 1982).

En este intento de teorización, se han sucedido diferentes propuestas con la intención de definir sus posibles dimensiones. Entre los trabajos precoces en esta temática destacan los de Caire (1982), quien plantea que es posible identificar tres dimensiones en el fenómeno de la precariedad: la jurídica, la económica y la sociológica. Este autor plantea que la principal característica de la precariedad es “*la doble afectación de la naturaleza del contrato y de la identificación del empleador*” (Caire, 1982), de tal forma que las expresiones más normalizadas del trabajo precario serían las que tienen que ver con los contratos a término, el trabajo informal, el que se presta en el ámbito del trabajo de los cuidados o los que están mediados por agencias de contratación temporal o se desarrollan mediante el sistema de contratos de formación o subcontratas, entre otras.

De forma posterior, Rodgers (1998) identifica como principales dimensiones de la precariedad la inestabilidad, la inseguridad y la vulnerabilidad social y económica. Este autor plantea que las diferentes formas de precariedad se refieren a aquellas expresiones laborales que manifiestan desviaciones de la norma de trabajo que se pueden considerar como estable y regular.

De forma casi coetánea, las aportaciones de Bourdieu (1998) señalan que la precariedad tiene un contenido de naturaleza plural, en la que se conjugan aspectos objetivos y aspectos subjetivos. Los primeros actuarían como basamento de los segundos, de tal forma la precariedad no actuaría exclusivamente sobre los sujetos que se encontrasen en situación de desempleo o temporalidad, sino que proyectaría su influencia sobre el personal empleado estable al representarse como una amenaza. La aprehensión de esta representación actuaría como mecanismo de disciplinamiento y de control sobre las personas trabajadoras, que no desearían perder su actividad. En esta formulación de la precariedad prevalece la función política –entendida esta como un ejercicio consciente del poder por parte de un grupo de sujetos que se encuentran en una situación de privilegio– sobre la función económica, que puede ser entendida como de carácter más aséptico y regido por criterios “neutrales” –visto esto desde el punto de vista de la racionalidad instrumental– (Bourdieu, 1998). De esta forma, la precariedad no estaría circunscrita a un determinado perfil de persona, sino que tendría un carácter transversal sobre todo el ejército del personal empleado.

Serían cuatro los mecanismos principales a partir de los cuales se articularía la dimensión objetiva de la precariedad: a) inseguridad en el empleo, aumenta la exposición de las personas trabajadoras a la pérdida de su actividad o al desarrollo de trabajos frágiles); b) remuneración insuficiente para una adecuada cobertura de las necesidades del sujeto, lo que le sitúa en una posición de vulnerabilidad social; c) complementaria a la anterior, es el debilitamiento de los sistemas de protección social, lo que tiene como consecuencia una mayor dependencia a la actividad laboral en exclusividad para lograr la cobertura de necesidades; d) degradación de las condiciones de trabajo, en las destacan situaciones tales como el aumento e intensificación del proceso de individualización, la desregulación laboral, la discrecionalidad y, en última instancia, la pérdida de control sobre la dinámica laboral.

Estos elementos cristalizan en una dimensión subjetiva, como ya se ha mencionado, que no es otra que el aumento y la intensificación del miedo a la pérdida del puesto de trabajo, lo que actúa como mecanismo de control y disciplinamiento sobre las personas trabajadoras ya que se concreta en la percepción de una situación de vulnerabilidad extrema, de origen

laboral, que bloquea cualquier posibilidad de asumir y desarrollar un proyecto de vida autónomo, emancipado y pleno (Aja-Valle *et al.*, 2007).

Como se puede observar claramente, en base a esto, la precariedad sería una situación de vulnerabilidad de carácter ambivalente, que se proyectaría en el ámbito laboral pero también en el social.

En una línea parecida a la de Bourdieu, es la propuesta de Cano (1999), quien identifica como principales dimensiones de la precariedad el control sobre las condiciones de trabajo y la protección e inseguridad en el empleo, insuficiente remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y debilitamiento de la protección social.

Entre las propuestas más recientes nos encontramos a Gallie *et al.* (2017), quien plantea que las principales dimensiones de la precariedad tendrían que ver con la inseguridad de permanencia y la inseguridad de estatus, etc.

Como se ha podido presentar de una forma sintética, al considerar la noción de precariedad (y sus términos derivados), se encuentran una diversidad de definiciones que se suelen presentar a partir de formulaciones de carácter negativo. Este amplio panóptico de definiciones varían en cuanto a su amplitud, su naturaleza jurídica o sociológica, pero, no obstante, comparten un rasgo definitorio común: la orientación negativa de estas definiciones que tienen su fundamentación en una orientación ideológica cuya principal premisa es poner en el centro las diferentes problemáticas identificadas en el ámbito del trabajo y protagonizadas por las personas trabajadoras.

Desde un punto de vista de síntesis de carácter teórico, la precariedad es la expresión común a contextos empíricos en los que se da un aumento de la inseguridad y vulnerabilidad de las personas trabajadoras, tanto en el ámbito de la estabilidad como de la calidad de las condiciones de empleo. Esta situación se proyectó sobre la capacidad de autonomía y emancipación las personas trabajadoras a la misma vez que se relaciona con una creciente distribución asimétrica de poder entre los diferentes sujetos participantes y que encarnan la relación entre el capital y el trabajo (Cano, 1999).

La amplitud del término ha llevado a recientes y fructíferos intentos por sistematizar el concepto, como *Employment Precariousness Scale* (EPRES) (Vives *et al.*, 2010), *Employment Precarity Index* (Lewchuk, 2017) y la más reciente sistematización de aportaciones científicas realizado por Kreshpaj *et al.* (2020) sin olvidar las siete dimensiones de la norma flexible de empleo, construida por Standing (2000).

El concepto de precariedad incluye elementos novedosos, que van más allá de otros acercamientos puramente laborales: por un lado, los elementos subjetivos (Bourdieu, 1998; Kalleberg, 2009) de percepción del deterioro de la norma salarial de empleo que tiene una enorme importancia en la desestabilización de los estables (Castel, 1997) y que tiene un carácter disciplinador (Aja-Valle y Sarrión-Andaluz, 2021). Por otro lado, aunque unido a lo anterior, supone una extensión de la vulnerabilidad laboral a todos los ámbitos de la vida social (Rodgers, 1998; Tsianos y Papadopoulos, 2006), lo que conlleva el deterioro de los derechos de ciudadanía (Alberti *et al.*, 2018). De esta forma, por una parte se encuentran dimensiones laborales y extralaborales (tabla 2.1) y elementos que se interrelacionan entre sí, dificultando separar causas de consecuencias, —como por ejemplo la sistematización realizada por Kreshpaj *et al.* (2020)—, con elementos importantes que forman parte de nuestras variables

independientes, como es todo lo relativo a los derechos de representación y negociación colectiva. Por estas razones, porque los índices existentes se centran sólo en las características del puesto de trabajo y por las características particulares de este estudio, resulta oportuno construir un índice adaptado a las necesidades del mismo, ampliando la síntesis más reciente realizada por Kreshpaj *et al.* (2020) con las aportaciones de Standing (2000), Vives *et al.* (2010), Lewchuk (2017) y Alberti *et al.* (2018).

Este índice adaptado parte de la consolidación de las anteriores elementos en torno a dos dimensiones de: a) las condiciones laborales relacionadas con la inseguridad laboral, tales como la inseguridad en el empleo o la insuficiencia de ingresos; y b) la limitación en el ejercicio de derechos laborales o las condiciones relativas al puesto de trabajo, tal y como queda reflejado en la tabla 2.1.

A cada uno de los indicadores validados para cada una de las dimensiones simples identificadas en la bibliografía se le ha asignado un reactivo. De forma excepcional, se ha tomado un mismo reactivo para identificar varios indicadores que en la bibliografía están fuertemente relacionados, con la finalidad de facilitar la recogida de información así como se ha optado por prescindir el abordaje de las cuestiones relativas a la protección social y a las condiciones de salud en el puesto de trabajo, puesto que son dos elementos de carácter complejo y transversal.

Estas opciones metodológicas permiten operativizar de una manera más adecuada la dinámica de la precariedad laboral, entendiéndolas como variable – resultado, que se analiza, tanto desde un punto de vista descriptivo como relacional con respecto a las variables independientes identificadas previamente.

Tabla 2.1. Dimensiones de la precariedad laboral

Dimensión de agrupación	Dimensión Simple	Indicador	Reactivo
Condiciones laborales	Inseguridad laboral	Inseguridad en la relación contractual.	Mi contrato de trabajo me asegura mis condiciones laborales.
		Temporalidad contractual.	Mi contrato de trabajo me ofrece seguridad para mantener mi empleo.
		Subempleo contractual.	Me gustaría que mi contrato de trabajo figurase más horas o días de trabajo
		Multiplicidad de trabajo/sectores.	Cambio habitualmente de ocupación laboral
		Inseguridad en el mantenimiento de la categoría profesional.	En el próximo año es posible que pierda mi categoría profesional actual
		Riesgo de perder el empleo en el próximo año.	Puedo perder mi empleo en el próximo año
		Riesgos de reducción del tiempo de trabajo en los próximos 6 meses.	En los próximos seis meses, puede que me obliguen a reducir mi jornada de trabajo
		Riesgo de reestructuración productiva.	Mi empresa va a despedir personas en los próximos seis meses
	Insuficiencia de ingresos.	Nivel de ingresos y capacidad para cubrir las necesidades básicas.	Mi salario me permite cubrir mis necesidades básicas y las de mi familia
		Volatilidad de ingresos.	Mi salario es estable
Derechos laborales y condiciones del puesto de trabajo	Falta de derechos y protección.	Falta de sindicación.	Puedo afiliarme a un sindicato sin temor a represalias
		Pérdida de poder negociador.	Mis condiciones laborales me son impuestas, sin que pueda negociarlas
		Falta de apoyo regulatorio / derechos en el lugar de trabajo.	En bastantes ocasiones acepto cosas en mi trabajo, aunque sé que no son legales o reglamentarias
		Incapacidad para ejercer los derechos.	En mi trabajo se respetan los derechos laborales
	Condiciones y ambiente del puesto de trabajo.	Falta de oportunidades de promoción.	En mi trabajo disfruto de oportunidades de promoción profesional
		Deterioro de la cualificación laboral.	
		Incapacidad para desarrollar las propias habilidades.	
		Falta de control del tiempo de trabajo.	Puedo controlar mi jornada de trabajo (hora de entrada y salida, tomarme horas libres, etc.)
		Largas jornadas de trabajo.	Mi trabajo me obliga a tener jornadas de trabajo excesivamente largas
	Dimensiones sociales y sanitarias extralaborales.	Privación social.	Mi trabajo me obliga a vivir lejos de mi familia y amistades
		Deterioro de las redes sociales de apoyo.	

2. La precariedad laboral en España a partir de los datos.

2.1. Análisis cuantitativo de las dimensiones de la precariedad laboral.

La primera cuestión que debemos aclarar es que estamos manejando reactivos o ítems con una orientación positiva y otras con una orientación negativa. Veremos que es más intuitivo analizarlos a través de los porcentajes de acuerdo o desacuerdo, pero hemos utilizado también las medias de puntuación, que ayudan a la comparación de distintos colectivos. Para interpretar las medias, comprobaremos su cercanía al valores que representan el máximo acuerdo (7) respecto a los reactivos positivos y el máximo desacuerdo (1) respecto a los reactivos negativos.

Respecto a los ítems formulados en positivo, la estabilidad salarial (5,27) es la dimensión que presenta mejores valores junto con la percepción de que el marco contractual ofrece una cierta seguridad ante el futuro, en términos de condiciones (5,08) y estabilidad en el empleo (5,07). Sin embargo, la insuficiencia de ingresos, con una puntuación cercana al punto intermedio de la escala, se presenta como uno de los mayores problemas, con veremos más claramente en el siguiente apartado.

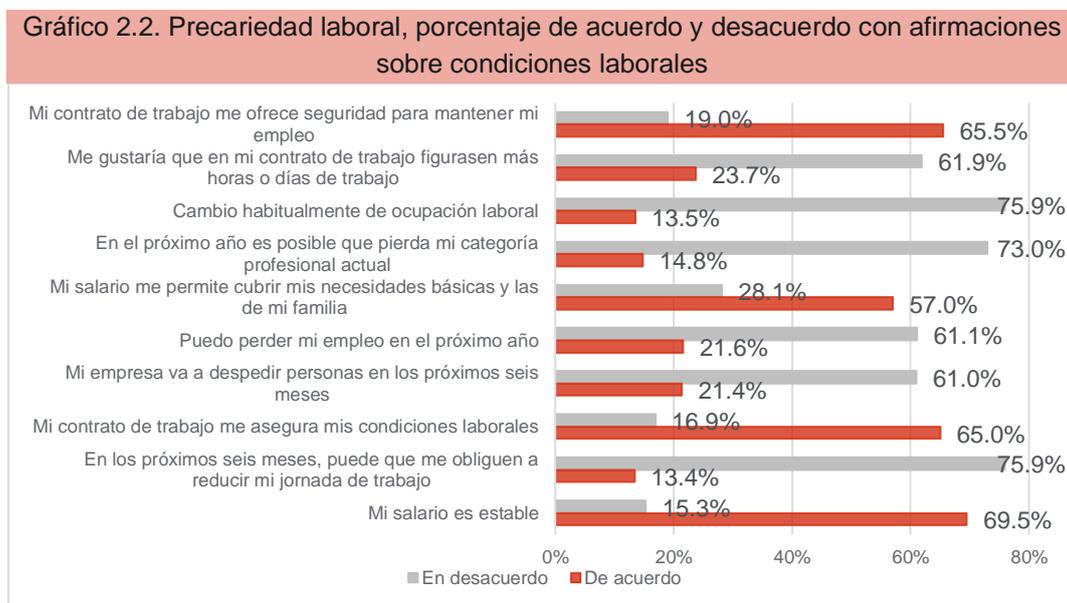
Por su parte, respecto a los ítems formulados en negativo, las dimensiones que presentan las puntuaciones más positivas, en este caso más bajas, son las relativas a la posibilidad de rotación en diferentes ocupaciones laborales o al riesgo de ajustes en el tiempo de dedicación laboral (ambas con una puntuación de 2,23, cercanas al máximo desacuerdo) y el riesgo de perder la categoría profesional actual (2,34), lo que remite a un escenario de bastante estabilidad laboral en el puesto de trabajo. Sin embargo, los reactivos que hacen referencia al escenario de seguridad proyectado en el futuro aumentan sus valores acercándose a posiciones más críticas. Como se puede ver, el riesgo de ser despedido o de que la empresa asuma dinámicas de regulación de plantilla sí están en el horizonte de posibilidad de las personas encuestadas (con valores de 2,90 y 2,84 respectivamente).



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Como se puede observar en el gráfico 2.2, algunas de las indicaciones que se presentaban en relación al gráfico anterior se matizan y acentúan. Así, se destaca que la mayoría de los encuestados tienen una visión muy positiva de la función que cubre su contrato en términos de garantizar la continuidad laboral (un 65,5% de los encuestados se manifiesta de acuerdo con esta afirmación mientras que el 19% no lo perciben de esta manera) y que además también es un mecanismo que les ayuda a proteger sus derechos laborales (se mantiene el 65% de los que coinciden en esta afirmación). En parte esta afirmación viene avalada por la baja rotación en los puestos laborales (sólo el 13,5% de los participantes en la encuesta cambian con frecuencia de puesto de trabajo) y que las previsiones de despidos, ya sea a título personal o en términos generales de la empresa, sea relativamente baja: sólo el 21,6% de los participantes ve como riesgo posible en el próximo año y una cifra casi idéntica (21,4%) considera que su empresa puede llevar a cabo procesos de despido. Ese relativo escenario de seguridad se traslada al mantenimiento de la jornada laboral en los términos actuales (sólo el 13,4% de los encuestados se considera expuestos a procesos de reducción de jornada) y al mantenimiento de la categoría laboral (el 73% considera que la mantendrá). Al poner en relación estos datos, se puede observar que se percibe un mayor riesgo a perder el empleo que a verse sometidos a ajustes dentro de la empresa pero que mantenga la vinculación, lo que indirectamente nos remite a prácticas empresariales con una fuerte implicación en el tejido productivo y en la organización del mercado de trabajo.

En términos porcentuales, las peores valoraciones son las que afectan a reactivos relacionados con las condiciones salariales. Pese a que se percibe una considerable estabilidad salarial (el 69,5% de los encuestados considera su salario como estable) la posibilidad de cobertura de necesidades de dichos salarios es bastante cuestionable, ya que más de un cuarto de los participantes (28,1%) considera que su salario actual no permite cubrir sus necesidades personales y familiares.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Si en lo que respecta a la dimensión de agrupamiento denominada como “condiciones laborales” se observa una cierta tendencia a la polarización en términos de aceptabilidad, no ocurre así al considerar la denominada variable de agrupación “derechos laborales”.

Los descriptores relativos a la falta de derechos y protección son los que aparecen mejor parados, especialmente con lo que tiene que ver con el ejercicio de los derechos de representación sindical o la protección de los derechos laborales en su conjunto (con valores de 4,98 y 4,85 respectivamente). No obstante, lo que tiene que ver con la capacidad de negociación de las personas trabajadoras, es el indicador con orientación negativa que peores valores arroja (una media de 4,37), lo que puede ser interpretado en el sentido de que un número significativo de encuestados perciben como limitada de manera importante su capacidad a la hora de abordar procesos de negociación sobre cuestiones relativas a sus condiciones laborales.

Los descriptores relacionados con las condiciones y el ambiente de trabajo actúan como bloque bisagra, presentando puntuaciones medias que varían entre el 3,34 y el 3,72. Esto se puede interpretar en términos de que hay una cierta autonomía en la gestión del trabajo y que este se lleva a cabo en jornadas dentro de los parámetros considerados como “normales o aceptables” por parte de las propias personas trabajadoras.

Por último, vemos como el desarrollo de la actividad laboral se lleva a cabo en entornos de proximidad con respecto al lugar en el que se reside habitualmente y en el cual reside el núcleo familiar fundamental.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Si hacemos un análisis de los diferentes descriptores utilizados en la variable de agrupamiento “derechos laborales” en términos porcentuales nos daremos cuenta de varias cuestiones.

En lo que refiere a la dimensión “falta de derechos y protección” se da una cierta polarización. Hay una percepción generalizada de que el acceso a la representación sindical no supone un elemento del que se deriven medidas represivas (el 60,9% de los encuestados se plantean de acuerdo con esta afirmación) además de que existe una práctica de respeto a sus derechos laborales (sólo el 20,8% de los encuestados discrepan de esta afirmación). Sin embargo, esto choca frontalmente con la cuestión de que de las cuestiones laborales tienden más a un modelo de imposición que de negociación (sólo el 32,3% de los encuestados perciben que puedan negociar sus condiciones laborales) en el que en bastantes ocasiones

(32,3%) las personas trabajadoras se ven obligadas a actuar de una manera contraria a la legalidad.

Otra de las cuestiones significativas es la baja expectativa de promoción laboral dentro del puesto de trabajo, sólo un 34,8% de los encuestados disponen de estas oportunidades, que si se pone en relación a la baja capacidad de negociación de las condiciones laborales y la baja capacidad de auto-organización de la jornada laboral (sólo el 40,3% manifiestan poder hacerlo) nos da una idea de un contexto de laboral de permanente bloqueo para las personas trabajadoras. La aceptación de estas condiciones puede verse explicada por el acceso a otros beneficios de carácter secundario tales como que el trabajo no supone un distanciamiento del núcleo doméstico y de la red social (sólo el 16,9% se ve obligado a ello) y al disfrute de jornadas de trabajo que se consideran en términos medios como aceptables aunque el 32,2% de los encuestados plantean que su trabajo se desarrolla en jornadas laborales excesivamente amplias.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Si tomamos como referencia de discusión el género, podemos comprobar sin mucha dificultad que, de forma sistemática, las mujeres siempre puntúan peor en todos los indicadores de orientación negativa mientras que presentan puntuaciones más bajas en aquellos indicadores con una orientación de carácter positivo.

La diferencia puntual entre géneros es más amplia, en perjuicio del género femenino, especialmente en las indicadores que tienen que ver con la dimensión de inseguridad laboral, y dentro de la misma, aquellos que tienen que ver con la estabilidad laboral. Un ejemplo de ello es que en el segundo reactivo que aparece en la siguiente tabla, la diferencia entre géneros es de casi medio punto o que en el reactivo que permite preguntar acerca de la seguridad jurídica percibida en base al contrato, la diferencia sea casi de tres décimas a favor de los hombres.

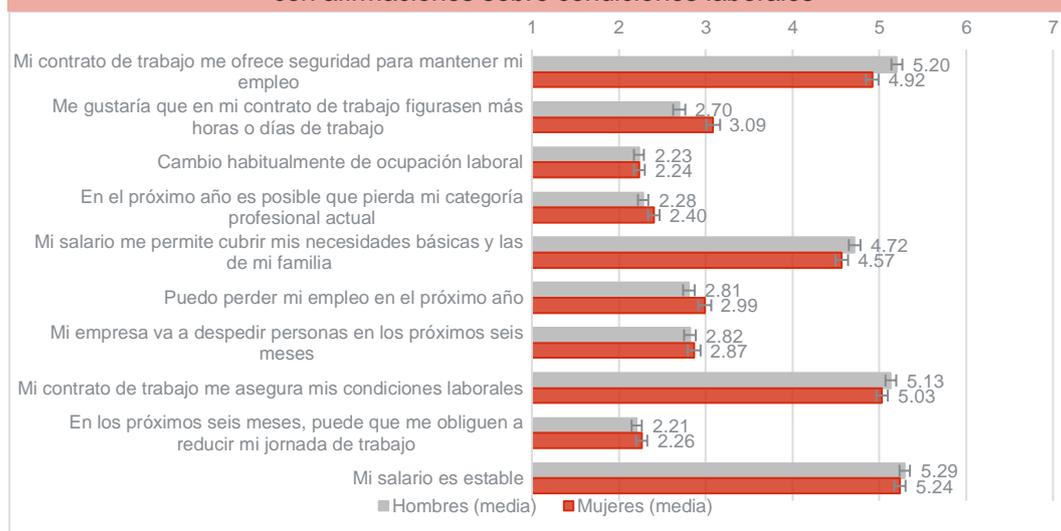
Un dato a tener en cuenta es que ambos géneros parecen igualmente expuestos a la rotación laboral, que tiende a ser baja (una puntuación de 2,23 para hombres y 2,24 para mujeres, significando esa leve diferencia que las mujeres rotan más) o a una hipotética pérdida de trabajo en un futuro más o menos a corto plazo (las mujeres están dos décimas por encima

de los hombres a la hora de expresar su percepción de la posibilidad de perder su puesto de trabajo).

Si atendemos a los descriptores en materia salarial, nos daremos cuenta que las mujeres, de forma sistemática, puntúan peor en torno a dos décimas con respecto a los hombres, aunque presentan valores de estabilidad salarial muy parecidos (5,29 para los hombres frente a los 5,24 de las mujeres) y que en términos globales pueden ser considerados como próximos a valores más que aceptables.

Si bien hasta el momento se ha llevado a cabo una exposición de los datos en términos absolutos, nos parece importante poder identificar si efectivamente existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos géneros en función de los diferentes reactivos. En este sentido, se constata que sólo existen diferencias significativas en los reactivos relacionados con la seguridad que ofrece el contrato de trabajo para mantener el empleo (la interpretación que habría que realizarse es que los contratos efectivamente protegen más a los hombres que a las mujeres) y el deseo de disponer de una dedicación laboral más amplia (en este caso ese deseo sería mayor en el caso de las mujeres que de los hombres).

Gráfico 2.5. Precariedad laboral y género, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Si en lugar de utilizar como referencia los valores puntuales para cada uno de los descriptores, utilizamos la comparación de género en términos porcentuales, podemos afinar aun más algunas de las afirmaciones que hemos hecho anteriormente.

En primer lugar, tomando en consideración los descriptores que tienen como objeto las condiciones de estabilidad laboral, vemos entre las mujeres es más generalizada una percepción de que su contrato de trabajo genera menos seguridades laborales que en el caso de los hombres (nos encontramos con un saldo del 40,9% en el caso de las mujeres frente a un saldo de 51,8% en el caso de los hombres). Esto refleja claramente que un volumen importante de mujeres no perciben al contrato de trabajo como un instrumento que las defiende de la exposición al despido. La diferente percepción acerca de la utilidad del contrato se traslada no sólo a la protección contra el despido sino también a la defensa de los derechos laborales, de tal forma que, aunque aumenta el saldo de mujeres que consideran al contrato como un elemento que asegure sus condiciones (46,9%) sigue siendo una cifra inferior que

en el caso de los hombres (49,2%). Al poner en relación estos dos elementos nos damos cuenta que el contrato, para las mujeres, cubriría mejor las condiciones en los que se desempeña la actividad pero no serviría tanto para prevenir despidos, mientras que en el caso de los varones la utilidad sería más o menos similar en ambos aspectos.

En lo que refiere a la estabilidad en el puesto de trabajo, vemos como las mujeres sí perciben como más probable el hecho de perder su trabajo. Aunque en ambos grupos el saldo entre los que creen que lo perderán y los que creen que lo mantendrán decae en favor de estos últimos, las mujeres están casi 10 puntos porcentuales por debajo de los hombres, lo que se puede interpretar en el sentido de que se ven más expuestas a eventuales despidos. A esto hay que añadirle que hay un número mayor de mujeres que ven probable la posibilidad de que sus empresas lleven a cabo procesos de despido.

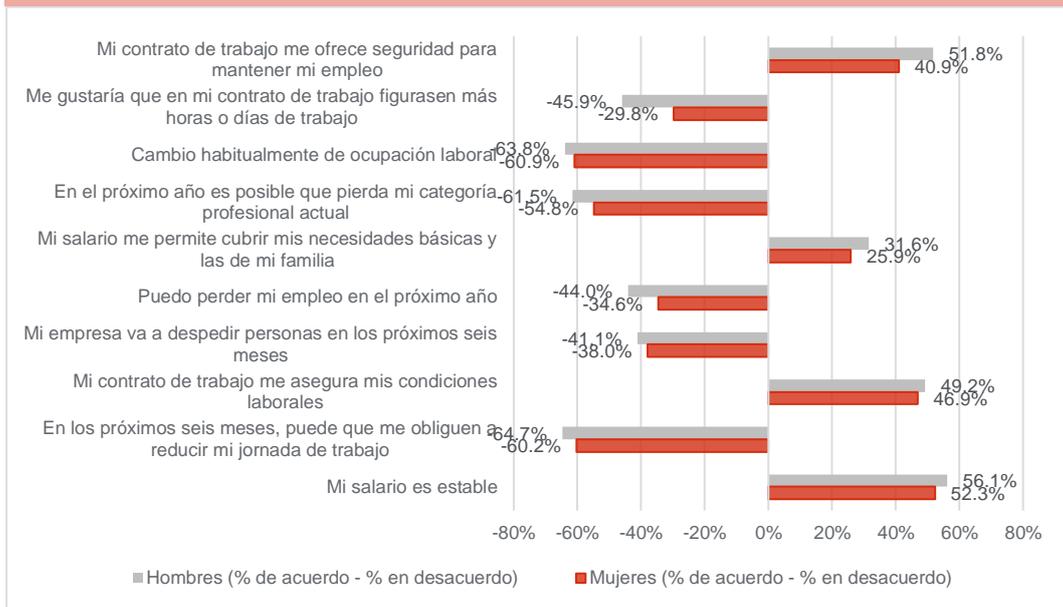
En el contexto de las diferentes prácticas regulatorias de las empresas, nos encontramos con que las mujeres se ven más expuestas a regulaciones tales como pérdida de categoría profesional (con una diferencia de casi 7 puntos porcentuales entre un género y otro), o la reducción de la jornada de trabajo (con una diferencia de 4,5 puntos porcentuales)

Estas prácticas se llevan a cabo en contextos de inestabilidad laboral más o menos parecidos a nivel de género (la diferencia es de tres puntos porcentuales más en el caso de las mujeres), dentro de una dinámica en la que predomina la permanencia en un entorno laboral.

En lo que tiene que ver con el desarrollo de las condiciones laborales, nos encontramos con que hay un mayor número de mujeres a las que les gustaría ver aumentada su jornada laboral (casi 15 puntos porcentuales más en relación a los hombres) lo que está relacionado con la parcialidad no deseada que sufren en mayor medida las mujeres; mientras que en el caso de los varones la jornada horaria se utiliza como mecanismo de sobreexplotación (por lo que son más reacios a un aumento de dicha jornada laboral).

Por último, si tomamos como referencia el salario, nos damos cuenta de que ambos sexos presentan unos niveles aceptables de estabilidad en el mismo, aunque en el caso de los hombres los porcentajes van a ser sensiblemente mayores (cuatro puntos por encima de las mujeres). No obstante, pese a que el salario parece ser relativamente estable, no cubre las necesidades mínimas en un volumen importante de la muestra. El saldo entre de los hombres que están acuerdo vs desacuerdo con que sus salarios cubre adecuadamente sus necesidades es tan sólo del 31,6%, cifra que desciende hasta el 25,9% en el caso de las mujeres. A la luz de estas cifras, se puede observar claramente que las condiciones salariales se perciben como peores en el caso de las mujeres.

Gráfico 2.6. Precariedad laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Una vez comentada la dimensión relativa a las condiciones laborales, creemos importante llevar a cabo una serie de comentarios en lo que respecta a los derechos laborales desde una perspectiva de género.

Como se puede ver claramente, como ocurría en el caso anterior, las puntuaciones de las mujeres con respecto a los hombres sigue siendo peor que la de los hombres, ya sea puntuando más en aquellos descriptores que tienen una orientación negativa o bien presentando valores más bajos en los descriptores que expresan una dinámica positiva en esta temática.

No obstante, se da una excepción a esta afirmación y es las que refiere a la duración de la jornada laboral, en las mujeres ofrecen puntuaciones más bajas (3,22 frente a 3,45), lo que se puede interpretar en el sentido el desarrollo de sus jornadas laborales se lleva a cabo en términos más asequibles. La explicación de esto la podríamos encontrar en el sector de actividad en el que se suelen incorporar mayoritariamente las mujeres por las dinámicas de segregación horizontal así como por la tendencia a tener mayor presencia en trabajos con jornada reducida o contratos por horas. Un tercer elemento explicativo podría ir en la dirección de que las mujeres tienen que ejercer su derecho a adaptaciones de jornada por motivos de conciliación en mayor medida que los hombres, lo que puede tener también una influencia clara en este ámbito.

Como ya hemos dicho, para el resto de los descriptores, las puntuaciones en las que se manejan las mujeres son sistemáticamente peores, aunque podemos encontrar una gradación.

Los mayores ámbitos de similitud entre hombres y mujeres (aunque con diferencias tal y como se ha comentado) se encuentran en los descriptores que tienen que ver con el disfrute de marcos regulatorios que protejan las condiciones laborales y el cómo el trabajo afecta a las dinámicas familiares y sociales del sujeto. En el primero de los descriptores expuesto, nos encontramos con que los valores se sitúan en torno al 4,84 para las mujeres y el 4,86 para los

hombres. Es decir, no se aprecia que existan, aparentemente marcos regulatorios que se puedan traducir en condiciones de precarización hacia las mujeres (por lo que dichas causas tienen que buscarse en elementos de carácter más invisibilizado).

En lo que respecta al efecto de la realización de la actividad laboral en la esfera de la vida social y familiar de los encuestados, nos encontramos con que las mujeres manifiestan con tres décimas por encima que su trabajo afecta, aunque como ya hemos dicho, las puntuaciones en términos absolutos pueden ser consideradas bajas (2,33 para los hombres y 2,36 para las mujeres).

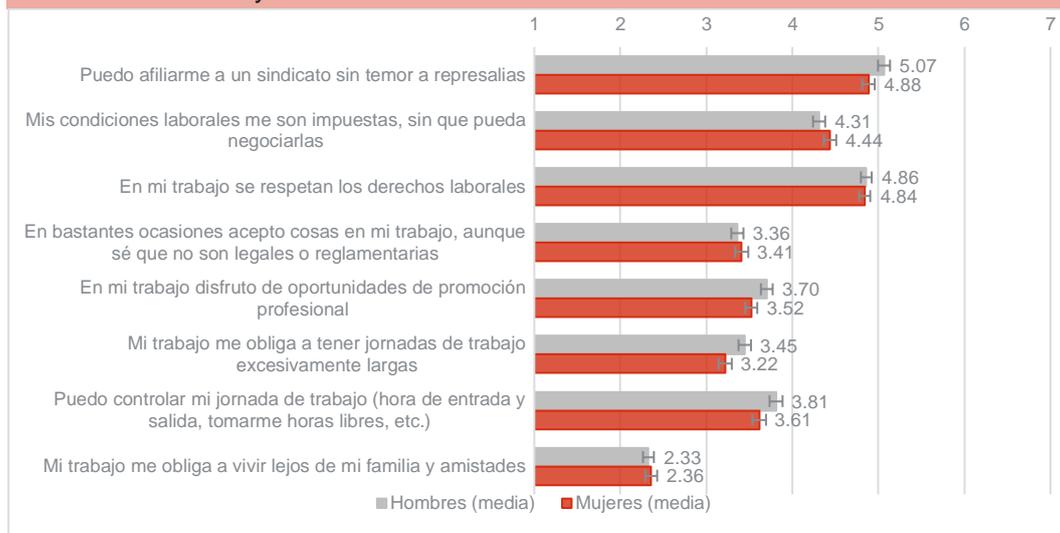
En los ámbitos en los que se identifica una mayor asimetría entre géneros son los que tienen que ver con, presentados en forma decreciente, la autonomía para organizarse la actividad laboral, la oportunidad de promoción en la carrera laboral, en la filiación sindical y en la capacidad de negociación.

La mayor diferencia entre los géneros se encuentra en lo que tiene que ver con la posición jerárquica y la autoridad de las personas trabajadoras dentro de la empresa. Nos encontramos con que las mujeres presentan menores niveles de autonomía (3,61 frente a 3,81) y además, tienen menos expectativas de promoción laboral que sus compañeros varones (3,52 frente a 3,70). Estos dos elementos se pueden explicar desde una lógica que los vincula en términos de que las mujeres, al ocupar puestos laborales de carácter subordinado en mayor frecuencia no disponen de los recursos ni herramientas necesarias para manifestarse con mayor autonomía. Como se puede entender claramente, nos estamos encontrando directamente con fenómenos claramente tipificados dentro de las dinámicas de segregación vertical y presencia de los denominados “techos de cristal” y “suelo pegajoso” en el puesto laboral.

El siguiente elemento en orden de importancia es la mayor penalización que percibirían las mujeres si se afilian a un sindicato. A pesar que ambos géneros presentan valores muy altos de posibilidad de afiliación sin que ello conlleve consecuencias represoras, las mujeres presentan valores en torno al 4,88 mientras que los hombres en este mismo ítem presentan valores de hasta 5,07. Tanto este ítem como el siguiente que vamos a comentar (el relativo a la capacidad de negociación) podemos explicarlo desde la lógica de las culturas laborales que se rigen por principios mayoritariamente patriarcales, de tal forma que la acción colectiva, la reivindicación y la participación en movimientos organizados y por lo tanto públicos, se consideran más una actividad propia de hombres que de mujeres, de tal forma que dentro de los puestos de trabajo habría una tendencia a generar dinámicas que desincentivaran la presencia de las mujeres o que desactivaran su capacidad de actuación, lo que se terminaría traduciendo en una mayor precarización en el disfrute de los derechos laborales de un género con respecto a otro.

Como en el análisis de relación de variables llevada a cabo anteriormente, se procedió a calcular si existen realmente diferencias estadísticamente significativas entre los géneros, resultando que sólo en el parámetro relativo a la duración de la jornada de trabajo existe una diferencia con significación estadística, de tal forma que los hombres se desempeñan en jornadas más largas que las mujeres.

Gráfico 2.7. Precariedad laboral y género, media y error estadístico de la media de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Al analizar los datos teniendo en cuenta la distribución por porcentajes se puede ahondar en algunos de los comentarios que se han llevado a cabo con anterioridad. Si aparentemente la consideración de los diferentes descriptores a partir de su puntuación en términos absolutos parecía ser optimista, al analizar los datos en términos porcentuales la interpretación de estos mismos resultados varían de una manera significativa.

Una primera cuestión que merece reflexión es la relativa a la dimensión de falta de derechos y protección. Si anteriormente habíamos dicho que la afiliación sindical penalizaba a las mujeres en términos puntuales, cuando consideramos los datos en términos porcentuales esta tendencia se ve mucho más claramente. El saldo entre las que están de acuerdo vs a las que están en desacuerdo con el hecho de que la afiliación sindical no tiene consecuencias es un casi un 5% menor en las mujeres que en los hombres, lo que podemos interpretarlo en el sentido de que hay una mayor proporción de hombres que de mujeres que piensan que la afiliación sindical les puede acarrear consecuencias negativas.

Una cuestión similar es la que aparece respecto a la imposición de las condiciones de trabajo, aunque parecen presentar niveles bastante elevados, predominan porcentualmente en el caso de las mujeres, con un saldo de 20,1%, frente al 13,5% de los hombres. Esto se puede interpretar en el sentido de la propia naturaleza del empleo al que acceden uno y otro grupo en los términos referidos con anterioridad.

Porcentualmente, las mujeres parecen estar más expuestas a situaciones laborales en las que se les obliga a llevar a cabo prácticas consideradas como ilícitas o que transgreden normas (un 3,2%) lo que está claramente alineado con el descriptor anteriormente comentado, de capacidad de negociación.

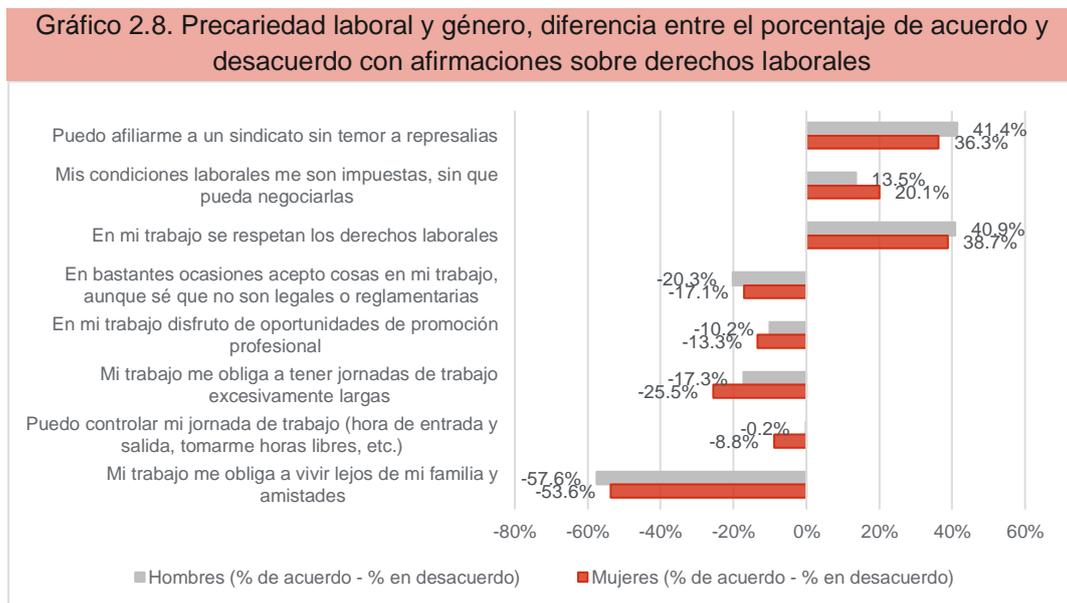
En línea con lo anteriormente expuesto, a la misma vez que las mujeres parecen expuestas en mayor medida a la transgresión de normas también lo están a una mayor vulneración de sus derechos laborales, que suelen ser infringidos en mayor medida que en el caso de los varones. Como se puede ver en el gráfico, son menos en un 2% las mujeres que manifiestan que se respetan los derechos laborales en la empresa frente los hombres que

hacen esta misma apreciación. Tanto en un caso como en otro, el saldo de quienes manifiestan que las empresas respetan los derechos laborales está por debajo del 41%.

En lo que refiere a los descriptores relacionados con las condiciones y ambiente de trabajo, las mujeres, en términos porcentuales, encuentran peores escenarios de promoción (un 3% menos si lo poenes en relación con los varones), aunque en ambos grupos los parámetros que se utilizan son muy bajos.

Siguiendo con las condiciones laborales, un menor saldo de mujeres que experimenta jornadas laborales excesivamente largas si las ponemos en relación con el porcentaje de hombres que opinan de igual manera (con ocho puntos porcentuales de diferencia), aunque los hombres mejoran en su capacidad de autogestionarse (en este caso, los hombres presentan un equilibrio casi simétrico entre los que manifiestan poder llevar a cabo esta práctica frente a los que no, mientras que en el caso de las mujeres prevalece en casi un 10% las que no pueden controlar su jornada laboral).

Por último, habría que comentar que si sólo se considera la distribución por porcentajes, los varones están sometidos a una menor movilidad por causas laborales, lo que repercute negativamente en sus redes sociales aunque en ambos casos, la movilidad impuesta es una realidad que afecta en torno al 40% de las encuestas recabadas. Estas diferencias por género se pueden explicar a partir de elementos que anteriormente se han expuesto tales como la cultura laboral, y más profundamente, los sesgos de género de carácter patriarcal que se proyectan sobre la organización del sistema de trabajo.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Otra de las variables sociodemográficas que es especialmente relevante para ser tomada en cuenta a la hora de analizar la dinámica de la precariedad es la edad, que va a ser agrupada en torno a dos grupos, los menores y mayores de 35 años. Se ha optado por utilizar como eje de referencia dicho corte de edad por el hecho de que es un parámetro ampliamente contrastado en la bibliografía científica y en la elaboración de políticas públicas como el que marca la plena emancipación de los sujetos en el contexto occidental. Entendemos por plena emancipación aquel momento en el que un sujeto dispone de unas condiciones

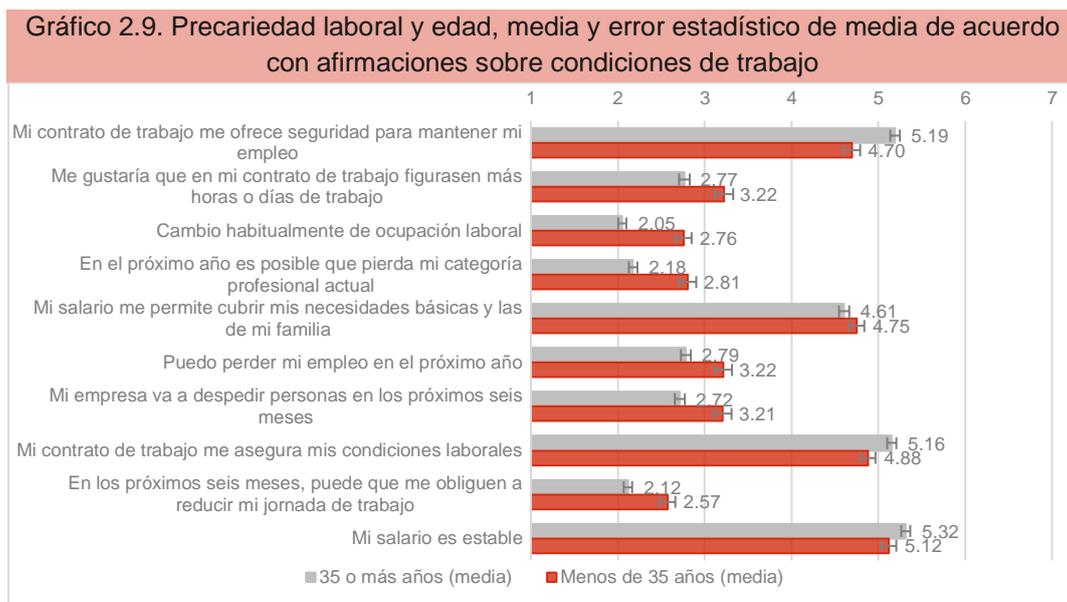
socioeconómicas que le permiten abordar el proyecto de construcción de un núcleo doméstico propio e independiente.

Como se puede observar en la siguiente gráfico, pertenecer a las cohortes más jóvenes parece estar relacionado con una peor puntuación en todos los descriptores, salvo en el que tiene que ver con la autosuficiencia salarial (en este caso los jóvenes salen mejor parados que los sujetos más mayores).

En términos globales, nos encontramos con que para ambos grupos de edad, los descriptores relacionados con los aspectos de regulación contractual y la estabilidad y suficiencia salarial presentan puntuaciones por encima del punto medio de la escala (todas ellas en el tercer cuartil), lo que podría ser interpretado en términos relativamente optimistas. Así mismo, los descriptores que hacen alusión a la exposición a situaciones de desempleo o de reducción de jornada laboral son relativamente bajos. Al comparar los dos grupos de edad entre sí, vemos que las condiciones contractuales del grupo de mayores de 35 arrojan mejores cifras, mientras que los de menos de esa edad están en torno a entre dos y tres décimas por debajo. Así mismo, los menores de 35 años suelen rotar con más frecuencia en los puestos laborales, están más expuestos a una reducción de jornada (que además de por si preferirían que se ampliase), a una pérdida de la categoría profesional e incluso a una pérdida del puesto de trabajo. En esta misma dirección, los menores de 35 años parecen estar vinculados a empresas con un escenario futuro más incierto en la que la regulación de plantilla se percibe como una práctica probable.

Como ya hemos comentado con anterioridad, en el único descriptor en el que los jóvenes menores de 35 años salen bien parados es en la autosuficiencia salarial, en la que puntúan ligeramente mejor que el otro grupo de referencia a pesar de presentar peores puntuaciones en lo que tiene que ver con la estabilidad salarial. Dicho de otra forma, en salario cubre mejor las necesidades de los menores de 35 años a pesar de que es menos estable. En parte, la explicación de este fenómeno puede deberse a que en el caso de los menores de 35 una mayor porcentaje del salario va destinado a ellos mismos y no tanto a un grupo familiar aún por conformar o a que son capacidades de establecer estrategias de cohabitación o gestión de recursos compartidos que son más rentables. En esta misma dirección puede presentarse que es un grupo de edad que puede salir más beneficiado de las dinámicas de apoyo intergeneracional.

Teniendo en cuenta estos resultados, resulta importante conocer si existen realmente diferencias significativas entre los dos grupos estudiados. En este sentido la prueba estadística realizada confirma la existencia de diferencias estadísticamente significativas, en los términos en los que se ha discutido anteriormente, en todos los items salvo en el que refiere a la capacidad del salario para cubrir las necesidades del sujeto.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Un análisis de los datos en términos porcentuales aporta información que consideramos puede ser especialmente relevante al ponerla en relación con lo anteriormente expuesto.

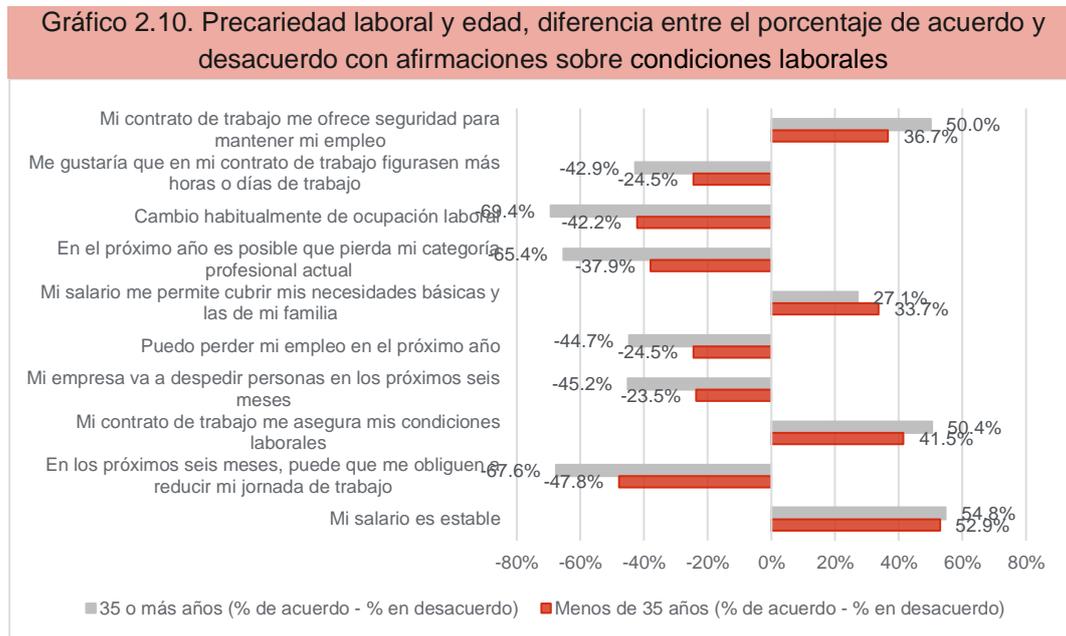
Si bien decíamos que en términos absolutos, el grupo de edad de mayores de 35 aportaba puntuaciones bastante optimistas en relación al grupo de más jóvenes, al comparar ambos grupos de edad en función del saldo sobre acuerdo vs desacuerdo formulado para los diferentes descriptores, los resultados obtenidos arrojan información especialmente relevante para poder realizar una interpretación.

En lo que refiere a la percepción de la seguridad laboral mediada por las condiciones contractuales, nos encontramos con que se distribuyen en porcentajes simétricos los encuestados, para el caso de los mayores de 35 años, que valoran de forma positiva y negativa esta cuestión. Sin embargo, en el grupo de menores de 35, el saldo resultante entre las dos posiciones ante esa afirmación desciende sensiblemente (hasta un 36,7%), lo que nos indica claramente que de los encuestados que se encuentran en la franja de edad de joven sólo superan en un tercio los que identifican su contrato con una oportunidad frente a los que no, mientras que en la otra franja de edad se duplica. Además, en la franja de edad de menores de 35 presenta peores porcentajes en cuanto a reconocer que el contrato protege sus condiciones laborales (un 10% menos en el saldo con respecto al grupo de mayores de 35). Así mismo, es importante remarcar que ambos grupos se mueven en valores en los que sólo la mitad de los componentes o menos consideran que el contrato les proporciona esa virtualidad de protección de sus derechos.

Con respecto a los diferentes descriptores que abarcan la exposición a situaciones de rotación laboral, desempleo, disminución de jornada laboral o pérdida de categoría profesional, el grupo de menores de 35 es más pesimista, de tal forma que arrojan valores de un 20% más con respecto al otro grupo de edad en todos esos descriptores.

Al considerar las condiciones laborales, nos encontramos con que, tal y como indica el gráfico, si bien en términos absolutos, los menores de 35 años presentaban mayor autonomía salarial, en términos porcentuales, este dato se confirma de una forma clara (la diferencia de saldo entre ambos grupos es de un 6,6% mayor para el grupo de edad más joven) aunque es

menos estable que en el anterior grupo. Una interpretación de estos datos puede darse en el sentido de que ambos grupos de edad presentan categorías de necesidades diferentes y en un entrenamiento diferencial en habilidades y destrezas de gestión económico – financiera.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Una vez considerada la variable de agrupación relativa a las condiciones laborales en relación a la edad, procedemos a hacer lo mismo con la variable relativa a los derechos laborales.

Una primera cuestión que es preciso poner de manifiesto es que, en términos generales, las puntuaciones medias en las diferentes dimensiones que constituyen esta variables se sitúan por encima de lo que nos encontramos en la variable de agrupación anterior.

Como en el caso visto para las mujeres, la condición de pertenecer al grupo de menores de 35 tiende a situar a los encuestados en peores condiciones que el otro grupo de referencia salvo en lo relativo a las posibilidades de promoción laboral (los más jóvenes presentan valores de 3,92 frente a 3,51 del otro grupo de edad) y a una mayor autonomía para gestionar la jornada laboral (un 3,86 de los jóvenes frente a un 3,66 de los mayores de 35 años).

Las mayores diferencias entre grupos los encontramos en los descriptores que hacen referencia por un lado a la posibilidad de afiliación sindical (de tal forma que el grupo de edad de menores de 35 tiene casi medio punto menos que el otro grupo de referencia), en la exposición a situaciones en las que se infringen reglas y normas laborales (en este caso el grupo de menores de 35 años puntúa por encima del otro grupo casi medio punto de diferencia) y la exposición a una mayor movilidad laboral que afecta a las relaciones (para este caso, son siete decimas lo que diferencia al grupo de menores de 35 años por encima del otro grupo).

Paradójicamente, la franja de edad más joven presenta mejores puntuaciones con respecto a la capacidad de autonomía en el trabajo aunque sufren mayores imposiciones de las condiciones laborales (con puntuaciones de 4,50 de los más jóvenes con respecto a 4,33 de los mayores de 35 años).

Tomando en consideración la posibilidad de que las diferencias entre las medias identificadas sean estadísticamente significativas, al aplicar la prueba U de Mann-Whitney se comprueba que sí existen diferencias significativas en los reactivos relativos a la afiliación sindical, a la coacción para infringir las normas, en el de oportunidades de promoción profesional y en los que hacen referencias al desarrollo de jornadas laborales largas y la consecuencia de distanciamiento de la familia por motivos laborales. Como se puede observar en el gráfico, todas ellas son dimensiones que remiten a una mayor precarización de las condiciones laborales de los menores de 35 años.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Al comparar la distribución porcentual de los diferentes grupos de edad en relación a los diferentes reactivos nos encontramos con que los jóvenes de más de 35 años identifican una menor dificultad para afiliarse a un sindicato sin sufrir represalias. El saldo ante dicha afirmación es que en 42,9% se considera que tal hecho no conlleva consecuencias negativas, mientras que dicho saldo se reduce considerablemente (en más de un 15,5%) si tomamos como referencia al grupo de menores de 35. Esto nos confirma las valoraciones llevadas a cabo en términos absolutos y nos conduce a la idea de que, si bien se percibe una cierta naturalización de la adscripción a las organizaciones sindicales, en el grupo de edad más joven se incrementa su percepción de ser un hecho que actúa como riesgo en el ámbito laboral.

Además, estos datos se alinean con los resultados del descriptor que hace referencia a la imposición de las condiciones de trabajo. En ambos grupos de edad predominan la idea de que las condiciones laborales son más un resultado de un ejercicio de imposición que de negociación (con un saldo de 14,3% y 23,5% para mayores y menores respectivamente) pero es mayor en el grupo de edad más joven. No obstante, frente a este dato, hay que señalar que es en este grupo de edad en el que se percibe que se respetan más los derechos laborales (con un saldo un 4% por encima del otro grupo de edad), aunque en ambos grupos los que opinan afirmativamente casi doblan a los que no.

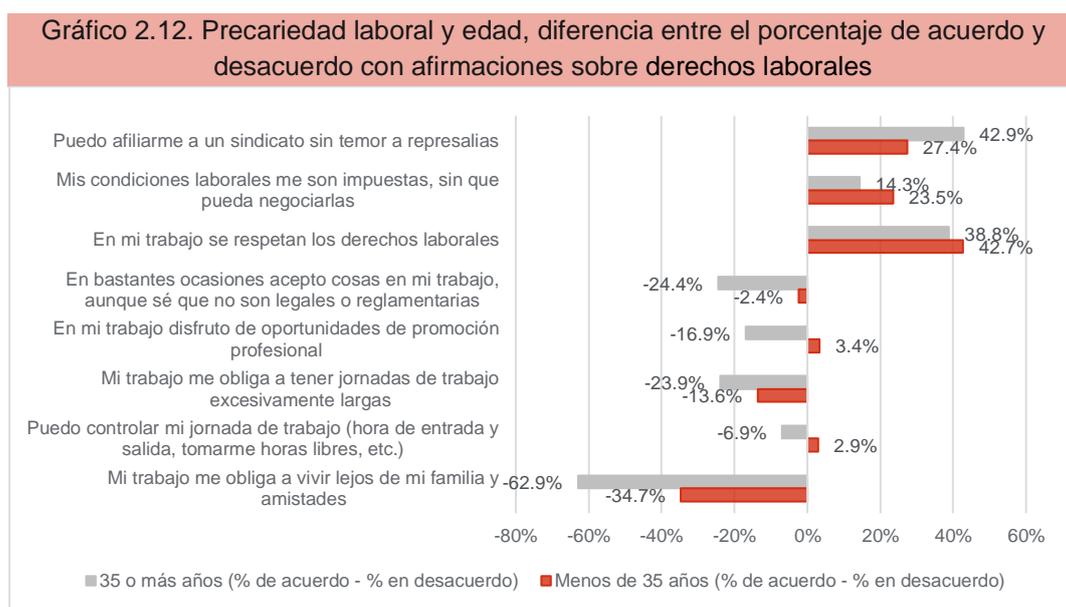
Pese a este reconocimiento de que hay una tendencia a respetar los derechos laborales y que esto conlleva que los eventos en los que se obligan a infringir las normas sean

relativamente bajos, cuando se dan, se llevan a cabo más frecuentemente entre el grupo de edad más joven, lo que nos remite a una situación de mayor exposición y vulnerabilidad de este grupo de edad frente al otro que se está considerando.

A su vez, la percepción de posibilidades de promoción laboral se presenta en mayor medida en el grupo de menor edad, con un saldo positivo del 3,45%, mientras que esa percepción desciende considerablemente, de tal forma que son en más de un 15% los que consideran que su trabajo no les proporciona oportunidades de promoción frente a los que sí lo perciben. Esto se puede interpretar en el sentido de los más jóvenes, por el hecho de encontrarse al inicio de su carrera ven más posibilidades de promoción en base a unas expectativas que se van reduciendo a medida que se va afianzando la experiencia laboral en el puesto, ya que se llega una posición de techo o de bloqueo.

Por otra parte, la autonomía laboral es más frecuente en el grupo de edad más joven (con un saldo positivo de casi un 3%) mientras que esa cifra se invierte y se duplica en el otro grupo de edad, lo que supone un comportamiento paradójico si tenemos en cuenta lo que se ha comentado acerca de la imposición de las condiciones de trabajo.

Por último, en lo que refiere a la discusión de las diferentes dimensiones de los derechos laborales, es importante poner de manifiesto que la franja de edad de menores de 35 presenta valores mucho más elevados en lo que refiere a la implicación de movilidad con respecto a sus condiciones familiares y sociales. Aunque en ambos grupos de edad prevalecen aquellos que no se ven obligados a desplazarse y tal desplazamiento no tiene implicaciones familiares y sociales, en el grupo de menores de 35 el saldo es menor en casi un 20%, lo que nos indica que esta imposición actúa mucho más sobre este grupo de edad que sobre el de los mayores de 35. Esto puede interpretarse en el sentido de que hay una mayor disponibilidad de los más jóvenes para desplazarse con tal de encontrar un trabajo o un trabajo que se adapte mejor a sus expectativas, mientras que los más mayores abordan la formación de su núcleo doméstico una vez que se ha dado una cierta estabilidad laboral u optan por escoger aquellos trabajos que se desarrollen en contextos de proximidad y no afecten a sus condiciones familiares o sociales.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

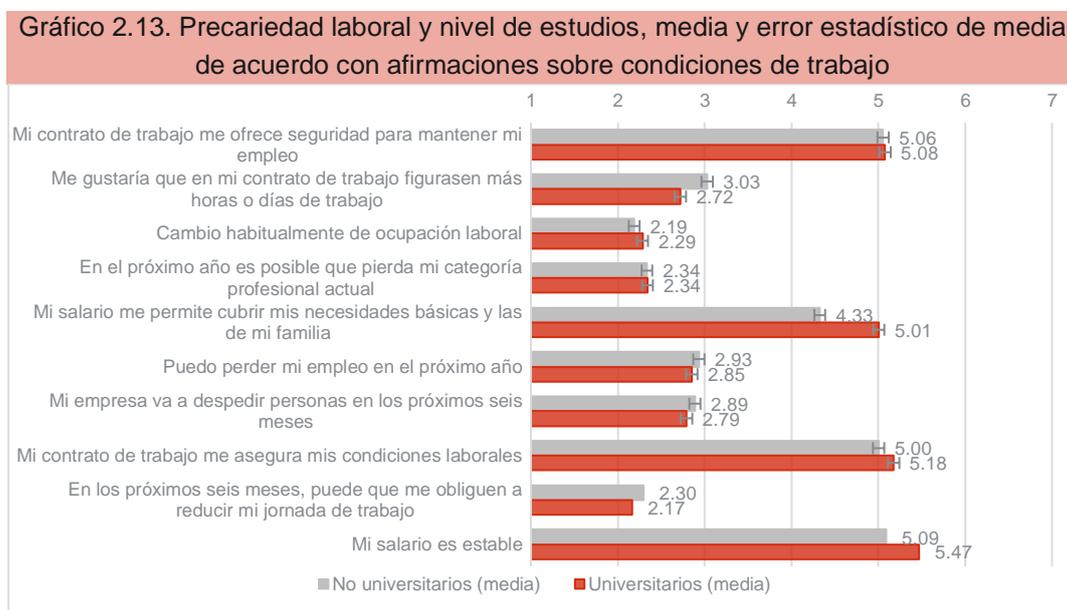
La variable relativa al nivel de estudios es la que más polariza el comportamiento de los descriptores presentados en torno a la variable de agrupación denominada condiciones laborales.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, en términos generales, si utilizamos como referencia única el nivel de estudios, nos encontramos con que la diferencia de puntuación absoluta dada entre los descriptores relativos a la seguridad laboral derivada del contrato así como a las cuestiones relativas al salario con respecto al resto de descriptores son mucho más acuciados a lo que nos encontramos en otras discusiones entre variables ya presentadas. Esto nos hace pensar que el nivel de estudio puede tener la capacidad de polarizar las diferentes dimensiones que componen esta variable.

Dicho esto, al tener en cuenta sólo esta variable, la imagen proyectada de las condiciones de trabajo es que en lo relativo a seguridad contractual y autonomía y estabilidad salarial las condiciones son muy positivas mientras que los aspectos más precarios se encuentran en lo relativo a la exposición a situaciones de regulación de empleo en términos de despido o alteración de jornadas laborales y características del propuesto puesto.

Desde el punto de vista del nivel de estudios, las variables que están menos expuestas a la regulación del mercado de trabajo, son más sólidas que las que el resto.

Al analizar el comportamiento de las medias entre los dos grupos de comparación sólo existen diferencias estadísticamente significativas en lo que se refiere al deseo de una ampliación de la dedicación laboral y a la capacidad real del salario para cubrir las necesidades personales y familiares. Estos datos remiten a una mayor precarización en ambos ámbitos protagonizada por sujetos sin estudios universitarios.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

A partir del siguiente gráfico vamos a proceder a discutir el comportamiento de la variable de agrupación denominada “condiciones laborales” en relación al saldo de acuerdo y desacuerdo que se establece frente a la misma entre los diferentes niveles educativos.

En primer lugar, hay que comentar que para los dos grupos de nivel de estudios considerados prevalece un reconocimiento de que el contrato laboral ofrece un contexto de

seguridad (en ambos casos nos encontramos con un saldo positivo por encima del 40%), aunque en el grupo de los estudios universitarios es mayor en 3,9%. Esta distancia aumenta hasta el 7% si lo que se considera es la efectividad del contrato para garantizar las condiciones laborales.

Este contexto de estabilidad coincide a su vez con la baja rotación en los puestos laborales, en la que sólo un tercio de los no universitarios rotan en diferentes puestos de trabajo, cifra que desciende entre los universitarios en un 2%.

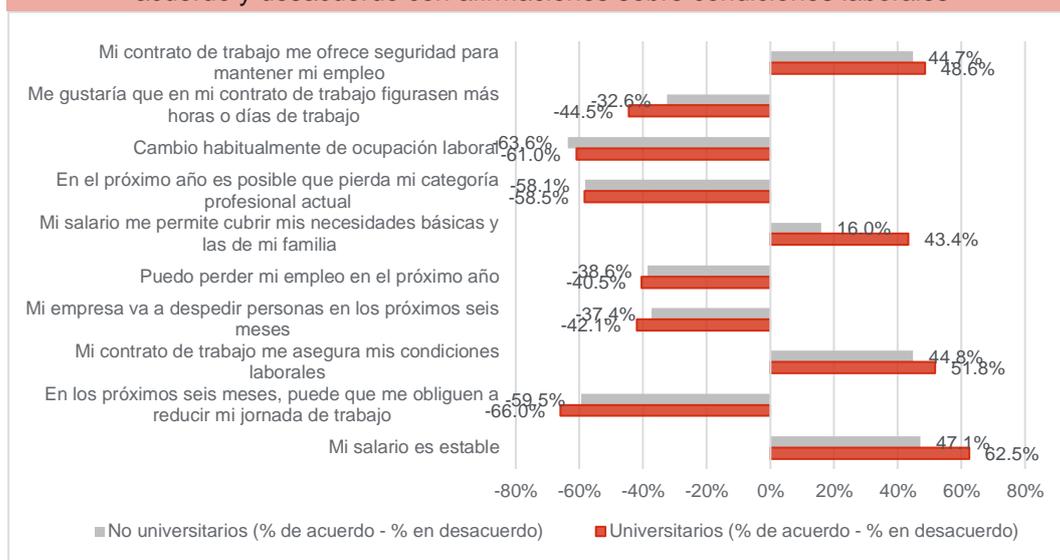
En términos generales parece haber una tendencia a que los sujetos con estudios universitarios estén más protegidos laboralmente, lo que también se refleja en el hecho de que los no universitarios estén ligeramente más expuestos al riesgo de ser despedidos en el próximo año, aunque presentan el mismo riesgo a perder categoría profesional.

Esa mayor exposición al despido que parecen presentar los integrantes del grupo de los no universitarios está alineado con el hecho de que las empresas en las que prestan sus servicios son más proclives al despido en los próximos meses (casi un 5% más en el saldo entre las dos posturas ante esta afirmación) y a la aplicación de medidas como la reducción de la jornada laboral que afecta más a este grupo (un 7% más de no universitarios se encuentran en condiciones de que se les reduzca la jornada frente a los que son universitarios, aunque hay una percepción mayoritaria en ambos grupos de que no se va a dar esa situación).

La principal diferencia entre ambos grupos se da en las dimensiones salariales. El grupo de universitarios manifiesta en un mayor porcentaje que el salario cubre sus necesidades de lo que lo hace el grupo de no universitarios (con una diferencia de un 27% en el saldo). En el caso de los universitarios, la relación entre los que consideran que sus necesidades se ven cubiertas por su salario y los que no es relativamente estrecha (los primeros superan a los segundos en apenas un 16%) mientras que ese margen se amplía de forma más sensible en el grupo de los no universitarios (la diferencia entre los que sí y los que no llega a un 43,4%).

La segunda mayor diferencia se da en términos de estabilidad salarial. En este caso, los resultados de los saldos mejoran las cifras que en el caso de la cobertura de necesidades para ambos grupos e incluso se reduce la brecha entre los mismos, quedándose en una diferencia del 15%, aunque como se pueden comprobar son cifras que distan mucho de ser una buena expresión de calidad en el empleo.

Gráfico 2.14. Precariedad laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

A continuación vamos a proceder a comentar algunos de los principales resultados que ponen en relación el nivel de estudios con los diferentes descriptores de la variable de agrupación “derechos laborales”.

En primer lugar, habría que poner de manifiesto que las puntuaciones medias obtenidas en las diferentes dimensiones, para ambos grupos de clasificación, resulta sensiblemente mejor que en análisis anteriores, y que además, hay una clara tendencia a presentar puntuaciones más altas en descriptores con orientación positiva que en los descriptores de orientación negativa, salvo en el descriptor relacionado con la duración de la jornada laboral y de la imposición de un distanciamiento con respecto al entorno social por motivos personales.

En segundo lugar, en lo relativo a una valoración en términos generales, la adscripción al grupo con estudios universitarios supone una puntuación más positiva que el grupo de los no universitarios en todos los descriptores, salvo los que tienen que ver con la imposición de las condiciones laborales, la duración de la jornada laboral y el hecho de tener que distanciarse de la familia y de la red social como exigencia laboral.

Si llevamos a cabo un análisis más pormenorizado del comportamiento de las diferentes variables, en lo que respecta a la dimensión relacionada con la falta de derechos y de protección, nos encontramos con que hay una tendencia a que el grupo con estudios universitarios tienda a presentar mejores resultados que el grupo de sin estudios en torno a tres décimas.

En esta dimensión, en el único descriptor en el que aparece una puntuación más negativa es la relacionada con la imposición de las condiciones laborales (4,55 frente a 4,22) lo que nos informa que, pese a que pueda parecer paradójico, el grupo compuesto por sujetos con mayor nivel formativo tiene menor capacidad de negociación de sus condiciones laborales que el otro tomado como referencia. No obstante, este grupo manifiesta que sus condiciones laborales se respetan en mayor medida de lo que lo expresan el grupo con menor nivel formativo.

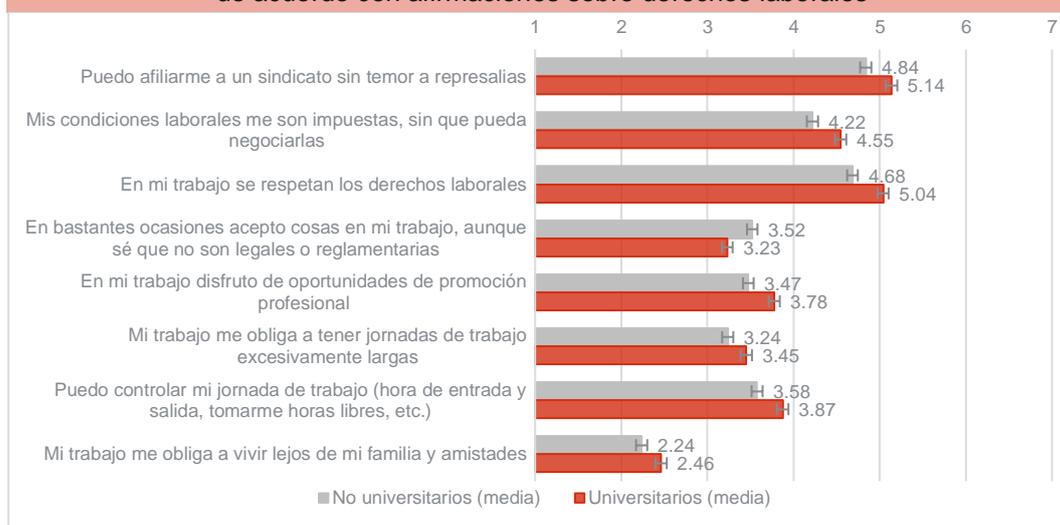
En esta misma línea, el grupo compuesto por personas con estudios universitarios está menos expuesto que aquellas personas sin estudios universitarios a verse obligados a infringir normas o elementos de carácter legal.

En la dimensión condiciones y ambiente de trabajo, nos encontramos con que se dan condiciones relativamente óptimas para la promoción profesional de ambos grupos (aunque los valores son ligeramente mejores para el grupo de universitarios), aunque las condiciones propician más la autonomía en lo que respecta a la organización de la jornada laboral (especialmente para los universitarios, con cifras de 3,87 frente 3,58) esto se puede llevar en el contexto de largas jornadas laborales (especialmente para el grupo de los sujetos con estudios universitarios).

En lo que refiere a las condiciones sanitarias y sociales en las que se desarrolla la actividad laboral nos encontramos con que el grupo sin estudios universitarios está menos expuesto al distanciamiento con respecto a su familia y red social por cuestiones laborales de lo que están los sujetos con estudios universitarios (a este respecto nos encontramos con unas cifras de 2,24 y 2,46 respectivamente).

Para cerrar el análisis en la relación entre ambas variables se puede afirmar, tras realizar las pruebas estadísticas señaladas en el apartado de metodología, que todas las diferencias anteriormente señaladas son estadísticamente significativas en los términos que se han discutido anteriormente.

Gráfico 2.15. Precariedad laboral y nivel de estudios, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

A continuación vamos a proceder a comentar algunos de los principales resultados que ponen en relación el nivel de estudios con los diferentes descriptores de la variable de agrupación “derechos laborales” desde el punto de vista de la distribución en torno al acuerdo y desacuerdo con dichos descriptores.

En primer lugar, habría que poner de manifiesto que al comparar los saldos entre los dos grupos no se encuentran elavadas diferencias, salvo en algunos descriptores específicos que se analizan a continuación.

El más importante de ellos sería el relativo a la capacidad de autogestión de la jornada laboral. Para este caso, el saldo resulta positivo en un 2% para el grupo compuesto por sujetos con estudios universitarios frente a un saldo negativo del 10% de los que no tienen este tipo de estudios. Esto habría que interpretarlo en el sentido de que, aunque sea por la mínima, entre el grupo de sujetos con estudios universitarios es mayoritaria la idea de que tienen capacidad de autogestión. Sin embargo, este mismo ítem se expresaría de manera contraria (una ausencia de capacidad de autogestionarse) con un cierto nivel de incidencia, entre el grupo que no tiene estudios universitarios.

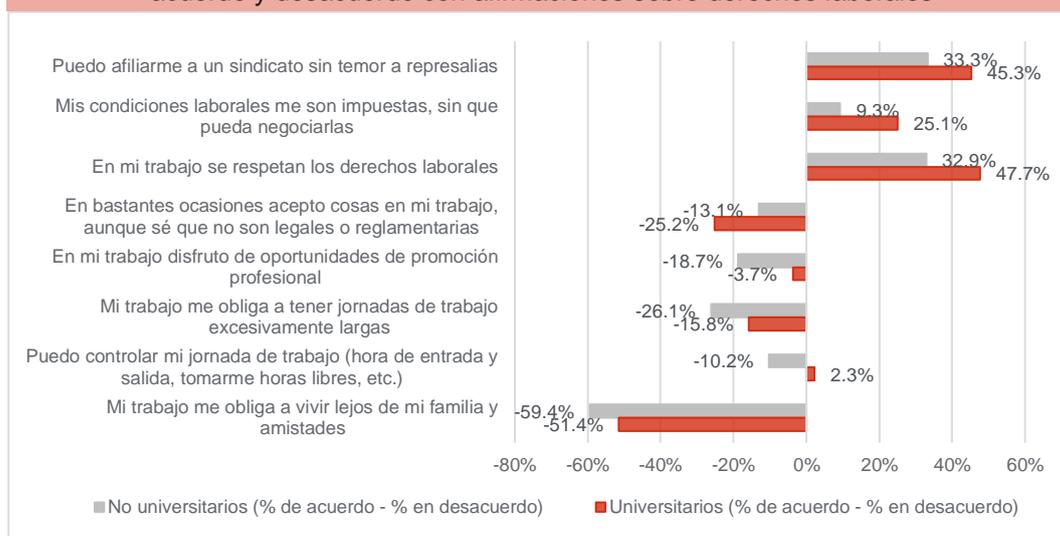
El segundo ítem en el que se encuentran diferencias es en el relativo a la imposición de las condiciones laborales a las personas trabajadoras como sujetos pasivos. En ambos grupos hay un cierto reconocimiento de que se dan esas situaciones, pero es mayoritario en el grupo de los sujetos con estudios universitarios, con una diferencia de más de un 15% entre este grupo y el otro de referencia.

El tercer elemento en el que encontramos diferencias es con respecto a las oportunidades de promoción en el contexto laboral. En ambos grupos predomina la percepción de que no se dan las condiciones óptimas para poder promocionar en su carrera laboral dentro de su puesto de trabajo, pero esta percepción es más acuciada en los sujetos que no disponen de estudios universitarios.

El cuarto elemento a tener en cuenta sería respeto de los derechos laborales, en el que el saldo sale positivo para ambos grupos, pero es mayor en casi un 14,8% para el grupo con estudios universitarios. Esto nos indicaría que el grupo con menor nivel de estudios estaría más expuesto a diversos niveles de vulneración de sus derechos laborales.

Por último, habría que señalar que la actividad laboral se desarrolla en jornadas relativamente asequibles y que no implican un distanciamiento con respecto a la familia y a la red social, aunque cuando se dan estas circunstancias afectan más a aquellos sujetos que no tienen estudios universitarios con respecto a los que sí los tienen.

Gráfico 2.16. Precariedad laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales

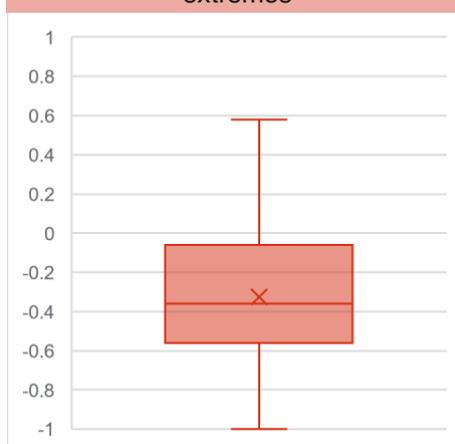


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

2.2. Determinantes de la precariedad laboral en España: el índice de precariedad laboral.

Hasta el momento hemos desarrollado un breve análisis del comportamiento de las diferentes variables de agrupamiento y dimensiones que las componen en relación a una selección de características sociodemográficas con el objetivo de poder identificar el comportamiento de dichas variables.

Gráfico 2.17. Índice de Precariedad Laboral, media, cuartiles y valores extremos



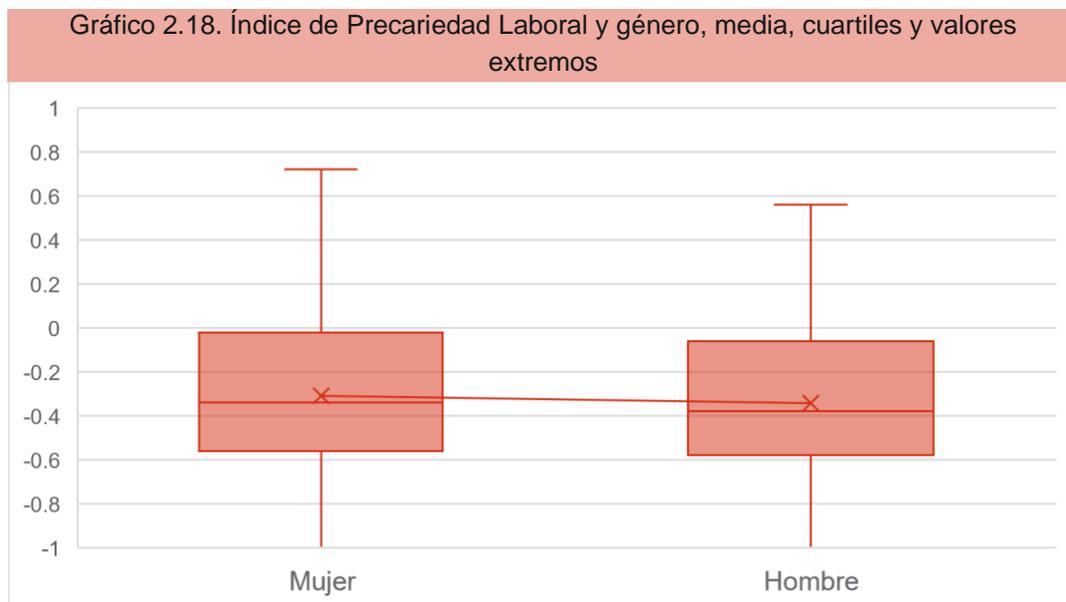
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

A continuación, lo que vamos a presentar es un análisis de Índice de Precariedad Laboral en su conjunto, poniendolo en relación con una serie de variables que hemos determinado como posiblemente explicativas de los resultados de dicho índice. Como hemos comentado en el capítulo introductorio, el Índice es una agregado de las puntuaciones de los

distintos ítems (inviertiendo la puntuación en los ítems de contenido positivo como, por ejemplo, “en mi trabajo se respetan los derechos laborales”).

2.2.1. El índice de precariedad laboral según el género.

En primer lugar, hay que hacer referencia a las diferencias identificadas en base al género, así como se puede observar en el gráfico 2.18, el valor medio en el Índice de precariedad laboral se presenta con valores ligeramente superiores en el caso de las mujeres (quienes también plantean valores más extremos) aunque ambos grupos tienen una distribución más o menos homogéneas en lo que se refiere a cuartiles. Esto se interpreta en el sentido de que las mujeres están afectadas en mayor volumen e intensidad por la precariedad laboral que los hombres. Estas diferencias son estadísticamente significativas, es decir, se puede afirmar que las mujeres experimentan mayores condiciones de precariedad que los hombres.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

2.2.2. El índice de precariedad laboral según la edad.

Si tomamos en consideración a la edad, nos damos cuenta que en términos generales, para todo el ciclo vital, aporta valores de mayor intensidad que los que nos encontramos al analizar el fenómeno en función del género. Sólo a partir de los 55 años los valores que nos encontramos en el Índice son inferiores a los que nos encontraríamos si tuviésemos en cuenta cualquiera de los géneros.

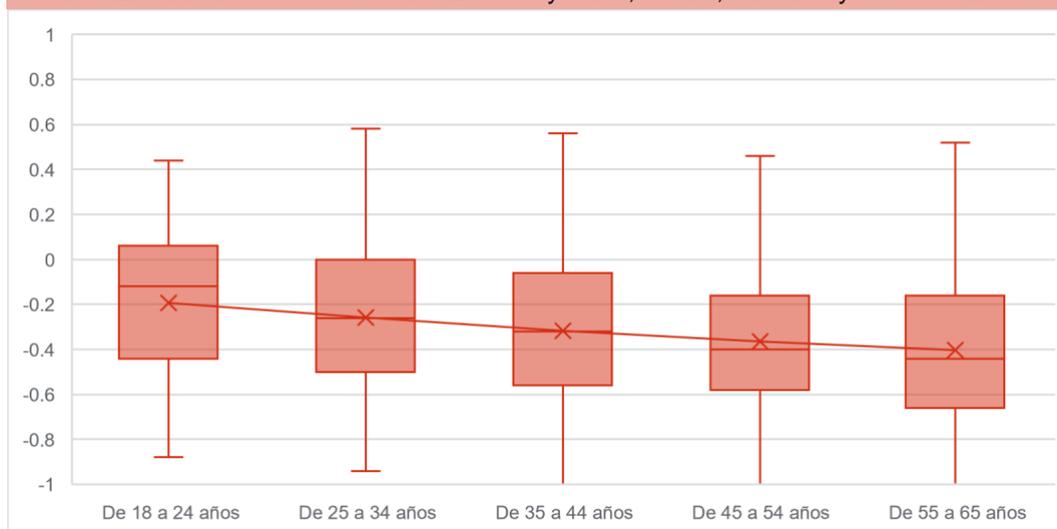
Los valores que adquiere el índice a lo largo del ciclo vital son de carácter descendente, de tal forma que las etapas de edad más tempranas son las que manifiestan valores más intensos de precariedad (lo que se ve claramente por la presencia de valores medios más altos y una mayor concentración de dichos valores).

La etapa media de la vida (la franja que está entre los 35 y 44 años) va a presentar un valor equidistante entre el resto de franjas de edad, pero a la misma vez va a ser el periodo en el que encontremos mayores valores extremos, lo que nos refiere a que es un periodo en el que vamos a asistir a una mayor variabilidad de situaciones.

Esta mayor variabilidad también se repite en la última franja de edad (entre los 55 y más años) pero la media del Índice va a ser sensiblemente más baja que en el resto de los grupos, de lo que podemos deducir que el fenómeno de la precariedad se atenúa en este periodo, a pesar de que podamos encontrar situaciones anómalas.

Al analizar si los resultados obtenidos tienen significación estadística, tras aplicar la prueba de Kruskal-Wallis, se confirma que hay una diferencia estadísticamente significativa de los grupos de 18-24 y de 25-34 años con respecto al resto de todos los grupos de edad, lo que nos lleva a concluir que efectivamente, el sentimiento de precariedad es mayor entre las personas más jóvenes y va disminuyendo a lo largo del ciclo vital.

Gráfico 2.19. Índice de Precariedad Laboral y edad, media, cuartiles y valores extremos



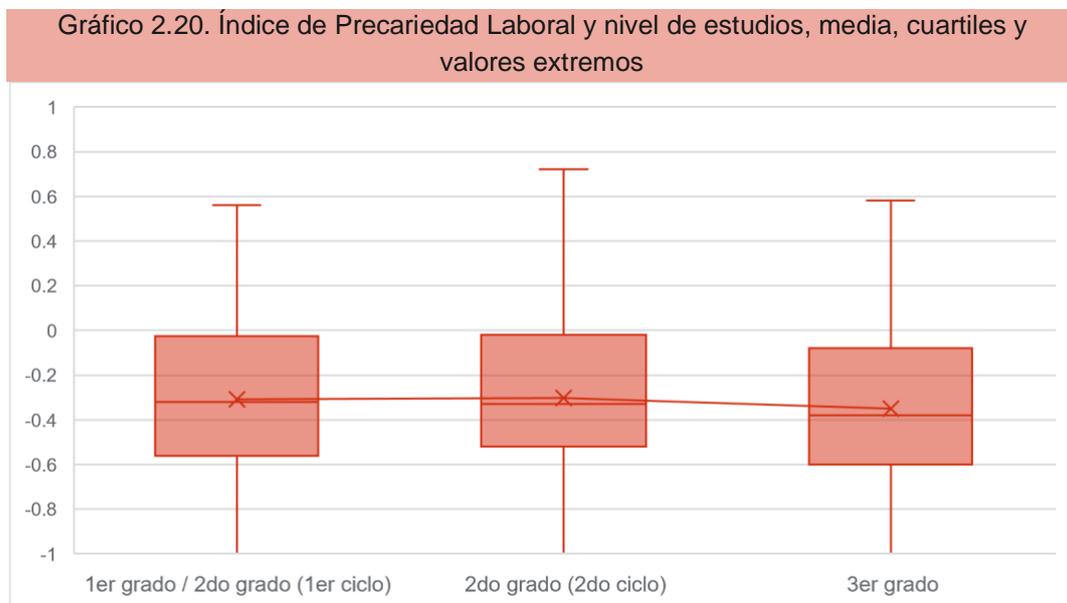
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (de 18 a 24 años=91; de 25 a 34 años=321; de 35 a 44 años=456; de 45 a 54 años=456 y de 55 a 65 años=275).

2.2.3. El índice de precariedad laboral según el nivel de estudios.

En el siguiente gráfico se puede observar el comportamiento del Índice en función del nivel de estudios. Como se ve claramente, los niveles de precariedad están más presentes entre los sujetos que ostentan una formación de segundo ciclo y descendiendo de forma ostensible entre los que tienen formación universitaria.

Junto con esto, se comprueba que es en el grupo de estudios medios donde se da una mayor dispersión de puntuaciones, por lo que podemos interpretar que es en el grupo en el que vamos a poder identificar mayores anomalías y casos atípicos, mientras que los otros dos grupos de formación van a tener un comportamiento más homogéneo.

No obstante, a pesar de los resultados obtenidos, tras aplicar la prueba estadística correspondiente las diferencias no son estadísticamente significativas, es decir, los niveles de precariedad entre los diferentes grupos de nivel de estudios son similares.

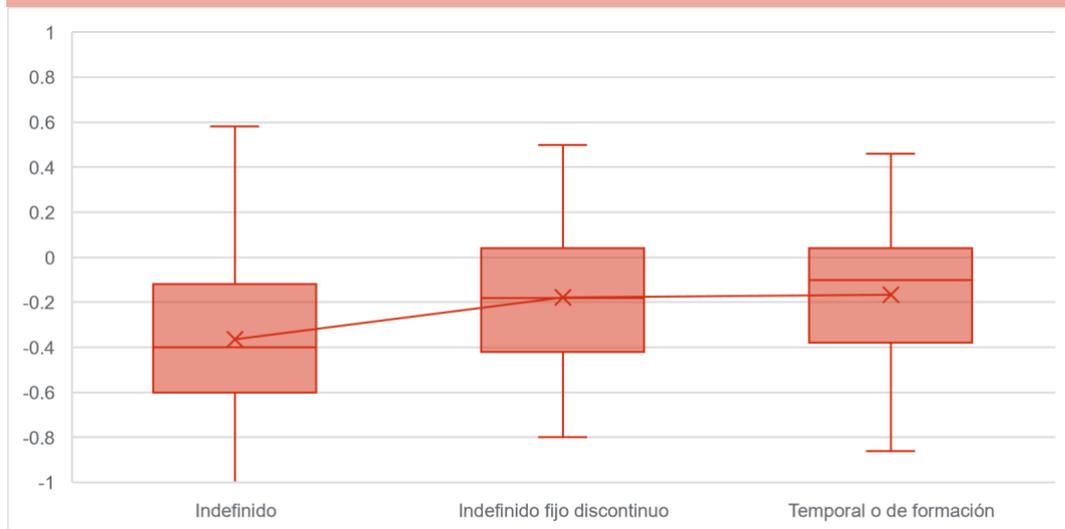


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (1^{er} grado / 2^o grado (1^{er} ciclo) =464; 2^o grado=386 y 3^{er} grado=749).

2.2.4. El índice de precariedad laboral según el tipo de contrato.

A partir del siguiente gráfico se pasa a reflejar el comportamiento del Índice de precariedad en relación al tipo de contrato que disfruta el encuestado. Como se puede observar claramente, se puede diferenciar entre los que disfrutaban de un trabajo indefinido, que presentan medias más bajas en el Índice, pero a la misma vez una mayor dispersión de los valores, y aquellos que tienen un trabajo con fecha a término (en cualquiera de sus modalidades), que presentan niveles más altos de precariedad y de concentración de sus labores (aunque se puede identificar una mayor intensidad de agrupamiento por cuartiles en el caso de trabajos temporales y de formación). De esta manera, se podría afirmar que los sujetos dependientes de trabajos de carácter formativo o temporal experimentan con mayor intensidad la precariedad laboral, aunque podemos encontrar casos aislados en el grupo de los indefinidos que superan las cifras de aquellos. Esta afirmación se confirma, ya que se encuentran diferencias significativas entre quienes poseen contratos indefinidos y el resto de grupos, de tal forma que la temporalidad se convierte en un factor de precariedad.

Gráfico 2.21. Índice de Precariedad Laboral y tipo de contrato, media, cuartiles y valores extremos



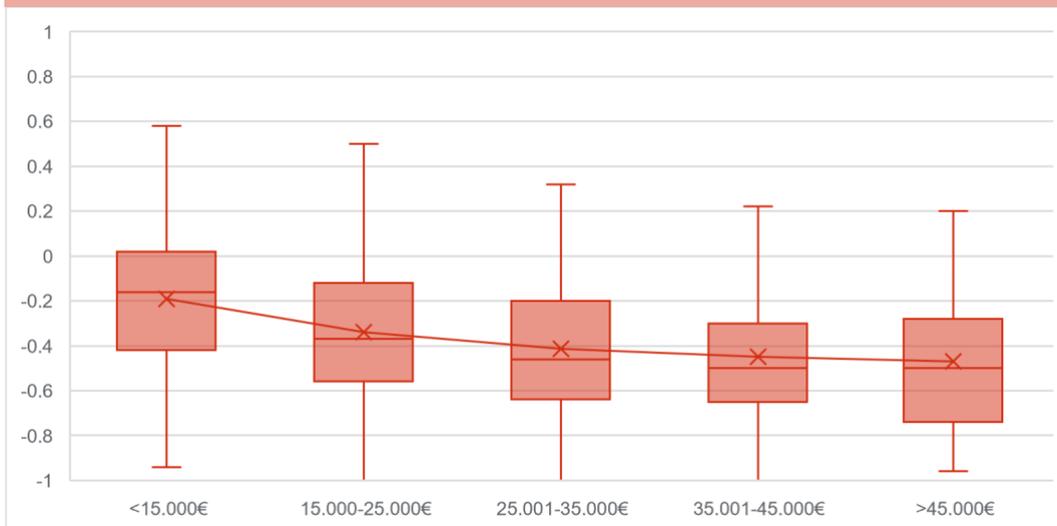
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (contrato indefinido=1.274; contrato indefinido fijo discontinuo=107 y contrato temporal o de formación=218).

2.2.5. El índice de precariedad laboral según el nivel salarial.

Como se puede ver en comparación con los otros gráficos, el principal marcador de la precariedad va a ser el salario, de tal forma que el aumento de ingresos se refleja en un descenso en el Índice de precariedad. Entre los 15.000 y los 35.000 € de ingresos vemos que el descenso de los valores de precariedad son significativos en cada franja de ingresos (en una dinámica de relación inversa), pero a partir de la cifra señalada, el descenso del Índice se hace mucho más sutil. De esta forma parece intuirse que el efecto del salario sobre la precariedad se limite a un determinado volumen de ingresos que es el que garantiza la cobertura de las necesidades del sujeto y de su familia, y que a partir de ese punto se da un nivel de saturación que no se traduce en una mejora de las condiciones de precariedad. Esta intuición parece reforzarse con el hecho de que todas las franjas de ingresos parecen presentar límites más o menos semejantes en lo que a casos extremos se refiere, por lo que podría hablarse de una cierta homogeneidad entre grupos a este respecto.

La afirmación llevada a cabo se confirma tras aplicar la prueba de Kruskal-Wallis, cuyos resultados confirman que existen diferencias estadísticamente significativas entre todos los grupos de ingreso salvo a la hora de cruzar aquellos que tienen 25.000€ o más de ingresos.

Gráfico 2.22. Índice de Precariedad Laboral y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45.000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

2.2.6. El índice de precariedad laboral según la titularidad de la empresa.

Si tomamos como variable de contrastación el tipo de titularidad al que está adscrita la empresa podremos comprobar unas mayores cifras de precariedad y una mayor intensidad de la misma en el seno de organizaciones privadas, mientras que el trabajo en el sector público amortigua el fenómeno de la precariedad. Estas diferencias son estadísticamente significativas tras aplicar la prueba estadística correspondiente.

Gráfico 2.23. Índice de Precariedad Laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos



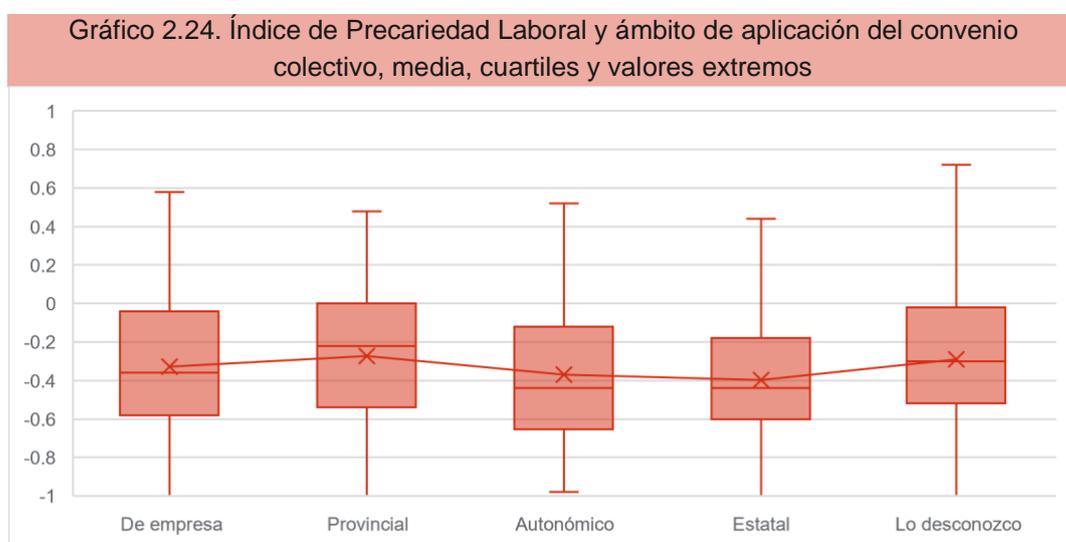
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Privada=1.097 y Pública=502).

2.2.7. El índice de precariedad laboral según el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Si tomamos en cuenta diferentes mecanismos de protección laboral tales como el nivel en el que se formula el convenio nos daremos cuenta de que se da la paradójica circunstancia de que los convenios que se establecen en contextos locales (dentro de la propia empresa) o provinciales son los que arrojan peores condiciones mientras que los que se elaboran a nivel autonómico o son como resultado de una extrapolación de las negociaciones a nivel nacional

son los que presentan mejores valores en el Índice. Esto puede interpretarse en el sentido de que cuanto más alejado este el centro de negociación con respecto al puesto de trabajo, menos sometidos a presiones estarán las personas trabajadoras a hacer concesiones sobre los contenidos de la negociación, de tal forma que se pueda maximizar los resultados de la misma.

Una cuestión relevante es el hecho de que el desconocimiento de si existe, o no, convenio colectivo supone un empeoramiento de la media en el Índice de precariedad a la misma vez que amplía el espectro de posiciones extremas con respecto a dicha variable. Esto puede interpretarse en el sentido de que un desconocimiento del marco normativo que regula las relaciones laborales supone una mayor exposición a la vulneración de los derechos laborales y que las relaciones de empleo se desarrollen en unas condiciones de mayor vulnerabilidad a todos los niveles. Esta afirmación se corrobora tras aplicar la prueba de Kruskal-Wallis.



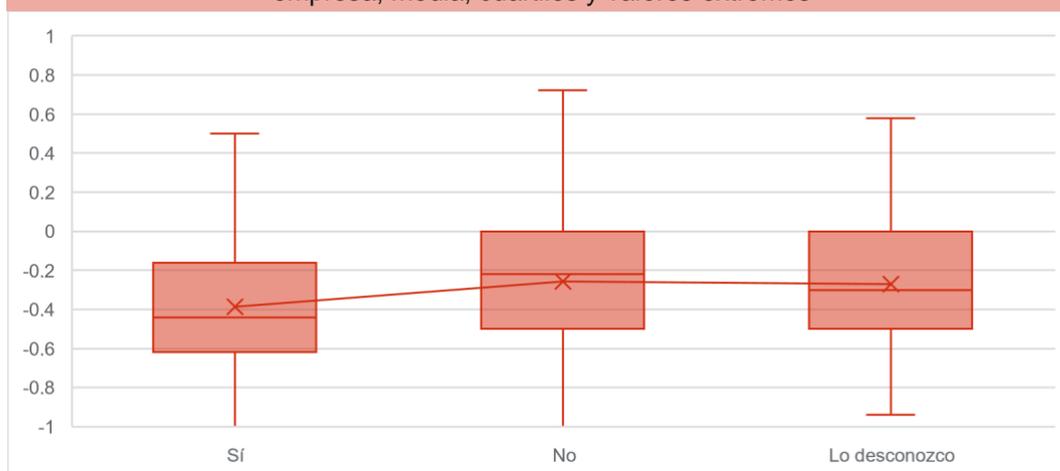
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (De empresa=444; provincial=139; autonómico=212; estatal=258 y N.S.=546).

2.2.8. El índice de precariedad laboral según la existencia o no de secciones sindicales en la empresa.

Por último, vamos a hacer un breve comentario acerca de la dinámica que relaciona la presencia de secciones sindicales con los valores resultantes del Índice de precariedad. Como se puede observar claramente, la presencia reconocida de secciones sindicales es un elemento que aparece asociado a niveles más bajos de precariedad y de homogeneización de dicho fenómeno, mientras que cuando dichas secciones no se encuentran presentes o el encuestado desconoce su existencia, la media de los valores de precariedad aumentan considerablemente. El mayor contexto de incertidumbre es aquel en el que se da una ausencia manifiesta de representación sindical, en la que aumenta y se intensifica el Índice, además de generar un escenario más predispuesto a la presencia de casos anómalos.

Esta afirmación se confirma tras la aplicación de la prueba de Kruskal-Wallis, en la que se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de los que contestan afirmativamente y el resto de grupos.

Gráfico 2.25. Índice de Precariedad Laboral y existencia de sección sindical en la empresa, media, cuartiles y valores extremos



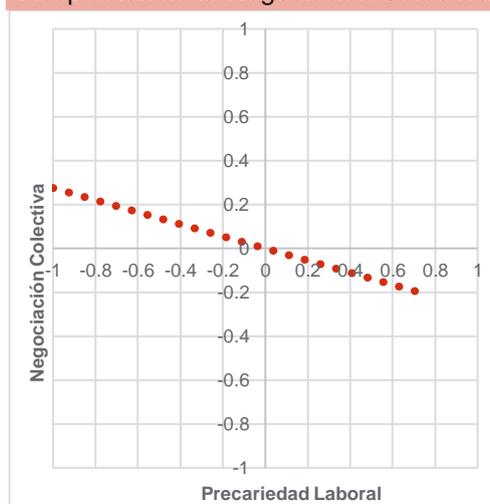
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).

3. Coeficientes de correlación.

Muy vinculada con los dos análisis anteriores estaría la posibilidad de identificar la relación entre el comportamiento de los valores en el Índice de Precariedad y la aceptación de la negociación colectiva (evaluada a partir de un Índice específico). Cuando llevamos a cabo el análisis de correlación entre ambas variables nos encontramos con que se establece una asociación negativa de cierta intensidad entre ambas variables (Coeficiente de correlación de Pearson = -0,175), asociación que resulta significativa.

La dirección de la relación, como se muestra en el gráfico 2.25, sería de una relación inversa, de tal forma que cuando aumenta la aceptación de la Negociación Colectiva disminuyen los valores de precariedad laboral sufrida por el encuestado.

Gráfico 2.26. Correlación entre el Índice de Precariedad Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva



Fuente: elaboración propia. N=1.599.