

## **Psicología social del trabajo y renta básica universal: Renovando la comprensión de la precariedad laboral**

*Social psychology of work and universal basic income: Renewing the understanding of labour precariousness*

### **José Antonio Llosa**

Universidad de Oviedo, España  
llosajose@uniovi.es

### **Cristina Rea-Rodríguez**

Universidad de Oviedo, España  
cristina6rr@gmail.com

### **Esteban Agulló-Tomás**

Universidad de Oviedo, España  
estomas@uniovi.es

### **Sara Menéndez-Espina**

Universidad de Oviedo, España  
saramenendezespina@gmail.com

### **Beatriz Oliveros**

Universidad de Oviedo, España  
oliverosbeatriz@uniovi.es

**Recibido:** 22/05/2023

**Aceptado:** 4/09/2023

#### **Formato de citación:**

Llosa, J.A., Rea-Rodríguez, C., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Oliveros, B. (2024). "Psicología social del trabajo y renta básica universal: Renovando la comprensión de la precariedad laboral". *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 100, 8-25, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/jllosa2.pdf>

#### **Resumen**

La sociedad tecnológica avanzada supone un cambio profundo en el mercado laboral, las dinámicas de relación entre la población con las organizaciones laborales, y, todo ello, condiciona el plano psicológico actual. Este artículo reflexiona sobre dos elementos interactivos: primero, sobre las aportaciones, implicaciones e impactos que la

psicosociología del trabajo, como ámbito de la psicosociología, ha tenido y tiene sobre las dinámicas laborales y sociales descritas. El segundo, ubica la renta básica universal como elemento de estudio en la psicología social, asumiendo que esta política presenta la potencialidad de transformar la relación persona-mundo de una forma radical, y con ello cuestiona el actual ordenamiento laboral. Ante este contexto, la renta básica universal se presenta como elemento de estudio fundamental en la psicosociología, para aportar nuevos prismas de análisis en la disciplina.

### **Palabras clave**

Psicología del trabajo, renta básica universal, precariedad laboral, incertidumbre laboral, psicología crítica.

### **Abstract**

The advanced technological society entails a profound change in the labor market, the dynamics of the relationship between the population and work organizations, and all of this conditions the current psychological landscape. This article reflects on two interactive elements: firstly, the contributions, implications, and impacts that Work psychosociology, as a field of psychosociology, has had and continues to have on the described labor and social dynamics. Secondly, it situates universal basic income as a subject of study in social psychology, assuming that this policy has the potential to radically transform the person-world relationship, thereby questioning the current labor system. In this context, universal basic income emerges as a fundamental subject of study in psychosociology, providing new prisms of analysis within the discipline.

### **Keywords**

Work and organizational psychology, universal basic income, precarious work, job insecurity, critical psychology.

## **1. Introducción**

En la actualidad el empleo se mantiene como centro de la vida, en tanto que la política social europea se arraiga en la condición y posibilidad de desarrollar una actividad laboral asalariada (Betti, 2022; European Commission, 2017; Marais, 2018; Pradella, 2015). Este principio se enfrenta a un contexto laboral progresivamente estrecho y precarizado (Foessa, 2021). Ante la contradicción, proponemos un análisis del contexto laboral en términos holísticos, permitiendo una reflexión sobre el papel de la psicología, en particular de la psicología del trabajo, frente a él. La psicología del trabajo parte de una lógica *trabajística* (*workfare*) como vertebración en su óptica de análisis (Agulló-Tomás, Remeseiro y Fernández, 2000; Gerard, 2023). Ello ha mantenido con frecuencia su aportación limitada a elementos estrictamente técnicos, que merece la pena analizar desde la psicología crítica. La psicología crítica permite el escrutinio de las implicaciones e impactos que derivan de la psicología (Islam y Sanderson, 2021), surgiendo sobre la psicología del trabajo surgen dos preguntas: ¿sus avances responden verdaderamente a los intereses de las personas empleadas en el contexto laboral? Segundo y más importante, ¿tiene la psicología del trabajo reciente la capacidad de, a través de su corpus teórico y resultados de investigación, ofrecer herramientas con posibilidad de transformar el orden actual del contexto laboral? Responder a estas dos cuestiones resulta relevante en un momento en el que el neoliberalismo ordena las estructuras sociales sobre fundamentos principalmente psicológicos (Llosa *et al.*, 2019). Con lo expuesto, el objetivo planteado para este

trabajo también es doble: comprender la función y finalidad del análisis que la psicología del trabajo realiza sobre las estructuras laborales; y, en segundo lugar, analizar la capacidad de transformación en términos psicológicos y sociales que tendría la incorporación de la renta básica universal e incondicional como variable en las relaciones laborales establecidas.

Para ello, primero se exponen las condiciones generales del contexto laboral actual, continuando con un análisis del papel de la psicología del trabajo ante este contexto y resituando el eje de análisis en el binomio estabilidad e incertidumbre laboral. Ello permite un examen de las estructuras clave que ordenan un modelo *trabajístico* como el actual (Castel, 2004), avanzando, por último, al modo en el que la renta básica universal e incondicional dispone de capacidad potencial para la transformación de estas estructuras.

### **1.1. Contexto laboral actual: el proceso de precarización**

Rodgers (1989: 3) abordaba el concepto de precariedad interpretando que “implica inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica y que es algún tipo de combinación de estos factores lo que identifica el empleo precario”. Esta definición, concretamente, es vinculable al hecho de que ninguna persona que no tenga cubiertas sus necesidades básicas dispone de la capacidad de elección en la toma de decisiones que impliquen efectos materiales. Durante los años 70 del siglo pasado numerosos cambios acontecieron la llegada de un nuevo modelo económico, dando lugar a la desaparición de la relación establecida entre el aumento de la producción y el aumento del salario de las personas con empleo. Este hecho trajo consigo un aumento de los bienes de consumo, la desvalorización de la fuerza de trabajo, la precariedad laboral o el ataque a los derechos de las personas trabajadoras. Como se apuntaba, Rodgers define la precariedad de tal manera que no se centra tan solo en cuestiones materiales, sino que se apoya en las vivencias personales. Del mismo modo, Vosko (2011: 2) recoge el empleo precario bajo tres grandes condiciones: “el empleo precario puede definirse como aquel caracterizado por su incertidumbre, bajo salario y beneficios sociales limitados”.

A medida que las condiciones de trabajo se iban marcando por pinceladas propias de la globalización y la desindustrialización, las discusiones aumentaban abordando cuestiones que ponían en entredicho lo que se caracterizaba por un buen trabajo (Burchell *et al.*, 2014). A lo largo de las dos últimas décadas, una línea sustancial de investigación (Llosa *et al.*, 2018) ha puesto el punto de mira en la calidad del empleo, reconociendo así que el hecho de tener un trabajo no es suficiente para garantizar un nivel de vida básico. Frente a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) persigue los principales objetivos de fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceso a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo, promoviendo así el trabajo decente (Berten, 2022). El empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza, basándose en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal.

Cabe matizar con respecto a estas afirmaciones que el trabajo decente es un concepto simbólico, ya que existen muchas dificultades a la hora de generar empleo, y, sobre todo, que ese empleo sea de calidad, que reúna los requisitos claves para poder denominarlo empleo decente. En cuanto a la protección social de las personas trabajadoras, es necesario hacer referencia en particular a la profunda precarización a la que se suman numerosos puestos de trabajo hoy en día relacionados con el salario bajo

o la incertidumbre laboral. Todo ello sumado a las reformas laborales de los últimos años, inundadas por un retroceso con respecto a los logros conseguidos a lo largo del tiempo en el ámbito laboral, a su vez asumiendo el desinterés por el mantenimiento del diálogo social. Con lo cual, el trabajo decente bajo la perspectiva de la OIT (2012), tan solo es conocido por unos pocos.

Los principales pilares del paradigma del trabajo decente recaen sobre las mujeres, los y las jóvenes, la parcialidad y la temporalidad (Equality and Human Rights Commission, 2015; ILO, 2021; Martínez, 2006; Sheaffer, Levy, y Navot, 2018). El fenómeno de la precariedad laboral no afecta a todos los grupos sociales por igual, siendo las personas jóvenes y las mujeres dos de los colectivos más afectados por esta situación (Alonso y Fernández, 2009). Se presentan como condiciones de vulnerabilidad en dos direcciones: tendrán más dificultades para el acceso al mercado laboral, y, cuando lo hagan, alcanzarán empleos de peor calidad.

Un fenómeno muy característico con respecto a las mujeres hace referencia a que, durante la primera mitad del siglo XX, fueron ellas las que cubrían los empleos antes ocupados por hombres, pues estos los abandonaban como consecuencia del estallido de las guerras mundiales. En cambio, las nuevas formas de trabajo dan lugar a una serie de empleos precarios y feminizados, directamente relacionados con el sector servicios, los cuáles se ven fundamentalmente cubiertos por mujeres, generando el fenómeno de feminización del empleo. Esta situación de precariedad no es exclusiva de las mujeres, pero sí son el colectivo central de sus repercusiones. Ninguno de los paradigmas de empleo propios de la era de industrialización y posteriores han considerado el valor socioeconómico del trabajo de cuidados, lo que explica la brecha de género arraigada en la sociedad tecnológica avanzada (Butler, 2013).

En el caso de las personas más jóvenes, la crisis del 2008 trajo consigo como principal consecuencia la escasez de puestos de trabajo. Una de las repercusiones directas en la población más joven fue la dedicación a la formación, retrasando así su salida al mercado laboral e incrementando la sobrecualificación y el subempleo.

## **1.2. Flexiseguridad: la asunción neoliberal en los estudios de la psicología social**

Para Olivella (2018: 2), “el modelo de flexiseguridad es un modelo de ordenación de las relaciones laborales que según la Comisión Europea se estructura en cuatro elementos: disposiciones contractuales flexibles y fiables, estrategias de aprendizaje permanente, políticas activas eficaces y sistemas de protección social modernos”. Hace referencia a que, por un lado, el concepto flexiseguridad aporta una flexibilidad, de tal forma que se adapta el trabajo como forma de vida. Este concepto pasaría por el hecho de poder obtener una mayor conciliación en cuanto a la vida familiar y la vida laboral o ajustar las jornadas laborales a la vida privada. Por otro lado, la seguridad está referida a que las personas trabajadoras estén más formadas y sean más competentes, siendo así activos y más atractivos para las empresas a la hora de ser contratados.

De esta manera, emerge un paradigma sociolaboral con un nivel presión psicológica para las personas difícilmente asumible. Un modo de legitimación de la adaptabilidad y el cambio superpuesto a la seguridad o estabilidad. Se postula la necesidad de que las personas, en el contexto laboral, estén cada vez más especializadas y cualificadas. Que sean a la vez versátiles respecto al empleo y expertas; adaptables y flexibles, al tiempo que comprometidas, o proactivas y creativas, en entornos altamente estructurados y sistematizados (Viebrock y Clasen, 2009). La exigencia se extiende a la vida más allá del empleo, como si fuesen elementos disolubles, gustando de personas felices y realizadas (Cabanas y Illouz, 2019; Pérez Álvarez, Sánchez y Cabanas, 2018). Se dibuja un ideal productivo y deseable de vida plena definida en términos individuales y

esenciales: es decir, las estructuras sociales –el empleo, el estado y el mercado– cada vez más exigentes, competitivas y desreguladas, frente a sujetos progresivamente independientes, individualizados. Ante este escenario de hostilidad, la certeza es cada vez más utópica, dando lugar a lo que se ha denominado como *sociedad del miedo* (Heinz, 2017). Un contexto de personas desprovistas de vínculos y anclajes que permitan lidiar con la hostilidad (Llosa *et al.*, 2018).

### 1.3. Incertidumbre laboral: un cambio en el empleo

Estos fenómenos laborales de carácter estructural son recorridos por un impacto en las personas que se resume en la incertidumbre en oposición a la estabilidad. Incertidumbre de carácter laboral: como miedo a la pérdida del empleo (De Witte, 2005), y que se traduce en incertidumbre de alcance vital (Precarias a la deriva, 2004). Al explorar las consecuencias de esta forma de empleo, y en particular, cuáles son las consecuencias de la incertidumbre, hemos de referir un deterioro de la salud mental (Cheng y Chan, 2008; Llosa *et al.*, 2018); de la salud física (Slopen *et al.*, 2012), y también de la órbita relacional (Llosa *et al.*, 2022; Schreurs *et al.*, 2010). También se ha observado que la incertidumbre laboral y sus impactos están íntimamente vinculados a las condiciones materiales de vida de la población. Así, entre las personas empleadas en pobreza, la incertidumbre laboral presenta un efecto más intenso al que se muestra en las situaciones laborales que devienen en condiciones de vida de mayor ingreso económico (Llosa *et al.*, 2020). Sería reduccionista asimilar el bienestar únicamente a las condiciones sociales, pero la literatura sí explica que situarse sobre el umbral de pobreza es un factor a priori para garantizar unos mínimos de bienestar en el resto de los ámbitos de la vida (Oliveros Fernández, Agulló-Tomás y Marquez-Alvarez, 2022).

En esta situación en particular surge una lectura de carácter laboral sobre el denominado círculo virtuoso de la pobreza: la situación de riesgo de pobreza interactúa con el resto de dimensiones de la exclusión social, precariedad laboral y/o desempleo y plano relacional (Subirats, 2004). De este modo, la imposibilidad de acceso a empleos de calidad limita el plano relacional de la persona, lo que impacta en la trayectoria laboral de manera negativa (Llosa *et al.*, 2022). Ello retroalimenta la situación de pobreza ante la incapacidad de lograr ingresos, y explica el motivo por el que en los contextos posfordianos la situación de riesgo de pobreza y/o exclusión social tiene un carácter crónico, estructural y hereditario. Carrera *et al.* (2021) lo muestran en el caso de la ciudad de Olot en Girona (Cataluña): el riesgo de pobreza y exclusión social es crónico, y la vulnerabilidad de la población ante el riesgo de pobreza, creciente. Con ello, las desigualdades se intensifican hasta el punto de que los autores proponen que, para comprender la situación social global del territorio, es preciso pivotar frente a estos dos fenómenos interrelacionados: una población cada vez más expuesta al riesgo de pobreza y exclusión, y con poca posibilidad de movilidad social. Estos resultados son comunes a los que se exploran en el conjunto del territorio español (Foessa, 2021), y característicos de los modelos neoliberales (Raventós, 2014). Paradójicamente, los sistemas de protección social que se desarrollan en la Unión Europea tienen una aproximación fundamentalmente centrada en la inserción laboral, lo que ante las características estructuralmente precarizantes del mercado laboral resulta poco efectivo (Nicasie, 2021; Pavel, 2021).

Cabe preguntarse, en este punto, y siguiendo los principios de la filosofía crítica, ¿cuál es el motivo ideológico que sostiene esta aproximación *trabajística* (*workfare*) en los modelos de protección social?

## 2. Evolución e ideología de la psicología del trabajo en la legitimación del modelo neoliberal

Como consideración metodológica para explorar las dimensiones de la renta básica universal respecto al mercado laboral, es preciso situar la psicología del trabajo en el tránsito a la sociedad posmoderna. La evolución de intereses de la psicología del trabajo muestra, de manera próxima, el modo en el que se ha construido el significado del empleo en la disciplina. El elemento nuclear para esta comprensión radica en asumir el modelo keynesiano como paradigma ideal o estandarizado de empleo. Se considera, bajo este prisma, el empleo como un elemento dignificante para la persona; es decir, empleo y bienestar se asumen supuestos en continuidad, al que el desarrollo científico dotó de relación causal (Means, 2017). Los estudios sobre bienestar y empleo se centraron en las décadas comprendidas entre los años 70 y el nuevo milenio en tres temas fundamentales: el primero tiene que ver con los efectos del desempleo (Jahoda, 1982), el segundo con cuestiones relativas al clima laboral (Muller, 1999), y el tercero, en el paradigma de flexiseguridad (Viebrock y Clasen, 2009).

Respecto al primero, el desempleo, sendos estudios clásicos desde la óptica de la psicología social comprendieron el modo en el que el desempleo impactaba negativamente en el bienestar de las personas (Eisenberg y Lazarsfeld, 1938; Jahoda, 1982). Relacionando desempleo y depresión, y detectando que este trastorno toma tintes epidémicos en las sociedades posteriores a la crisis del petróleo y el proceso de desindustrialización occidental. También se observa un impacto negativo sobre el marco de las relaciones sociales, así como en otros fenómenos más concretos –pero igualmente hirientes–, como el incremento de los procesos adictivos (Jorgensen *et al.*, 2017). Por ejemplo, el consumo de opiáceos se dispara en España en la década de los años noventa en los territorios más industrializados del país, donde la industria acudía al rápido desmantelamiento (Brugal *et al.*, 1999; March, Oviedo-Joekes y Romero, 2006).

La psicología del trabajo prestaba, en este periodo, escasa atención a la calidad del empleo generado en el nuevo modelo económico postproductivo. En un clima de urgencia ante la destrucción de empleo, tampoco se cuestionó de manera rotunda la capacidad de absorción de los yacimientos de empleo propios del posfordismo (McGaughey, 2021).

La concentración de este interés científico en la dicotomía empleo y desempleo, sin tener en cuenta algunos de los factores expuestos, coincide con la expansión de una política sociolaboral de tendencia desregulatoria (Fernández Rodríguez y Serrano Pascual, 2014). Este proceso desregulatorio se materializa en sucesivas reformas laborales que atraviesan la legislación laboral española, así como en la propia de los estados de bienestar europeos. De esta reforma conceptual y legal del desempleo emana la legitimación de la flexibilidad laboral (Crespo y Serrano, 2016). Con ello, en la vertiente más crítica o comprometida con la situación laboral dentro de la psicología del trabajo crece el interés académico por analizar la precariedad laboral y sus efectos a partir de los años 90 (Benach *et al.*, 2015; Fuller y Vosko, 2008; Rodgers, 1989). Sin embargo, la psicología del trabajo que más crece en interés es aquella que se aproxima a una óptica de análisis individualista.

En este marco desregulatorio, esta psicología del trabajo progresivamente individualista recuperó su interés por el clima laboral (Dollard, Dormann y Idris, 2019), segundo tema de los expuestos. El clima laboral es un concepto clásico y recurrente en la psicología del trabajo, que debe ser contrapuesto al concepto de cultura laboral. El clima supone el análisis de las condiciones concretas, específicas y en buena medida objetivables del empleo, y la cultura los significados compartidos que se configuran sobre el mismo (Macken y Hyrkas, 2014; Muller, 1999). Ambos conceptos guardan

relación, aunque la psicología del trabajo ha focalizado su atención sobre el clima, con una mirada fundamentalmente. Así, destacan estudios que analizan las relaciones personales, la capacidad de autonomía en el puesto, y elementos como la realización personal (Allan *et al.*, 2015; Rossler, 2012; Sleutel, 2000). Esta óptica implica la fragmentación del puesto de trabajo para su análisis, limitando la capacidad de disponer de una visión completa e interactiva del ámbito laboral (Dries, 2013; Lobanova, Zakharova y Leonova, 2022). Con esta perspectiva, la psicología del trabajo se circunscribe como herramienta técnica de análisis, pero no como disciplina transformadora. Este auge tecnócrata de la psicología del trabajo coincide en la expansión profesional de la gestión laboral, y acudimos a un periodo de introducción masiva de psicólogos en el ámbito de los recursos humanos. Se avanza, de esta manera, hacia la tercera etapa, la de mayor impacto, centrada en el análisis de la flexiseguridad (Adams, *et al.*, 2019).

Previamente se ha descrito el paradigma de la flexiseguridad, que se convierte en el bastión ideológico del individualismo en las relaciones laborales. Sin embargo, para entender este proceso es necesario asumir el carácter altamente tecnificado de la psicología del trabajo en los años previos (Beck y Beck-Gernsheim, 2002; Blanch, 2011; Ian Parker, 2007). La pregunta es: ¿cuál es el fundamento ético que construye la psicología del trabajo para que, a partir del nuevo milenio, la flexibilidad se presente como el elemento articulador de las relaciones laborales? La aproximación de la psicología normativa o generalizada es técnica, con lo que su fundamentación es hacia la racionalización del empleo. La línea de base continúa intacta: la prioridad es el acceso al empleo, lo que implica que la viabilidad económica de las organizaciones productoras de empleo se anteponga en la lógica, normas y desarrollo de las relaciones laborales (Llosa *et al.*, 2019). Consecuentemente, la racionalidad que impera en la psicología del trabajo es la racionalidad económica superpuesta a la de la calidad de vida (Beck, 2000). La muestra se halla en que los equipos de recursos humanos no se contraponen a los órganos directivos de las organizaciones, sino que forman parte de ellos. En la dialéctica del espacio laboral, la psicología del trabajo se acerca, en términos de Castel (1997), más a los propietarios que a los desposeídos.

En este marco individualista, el interés de la psicología del trabajo normativa en el nuevo milenio es un interés próximo a la psicología clínica. La psicología del trabajo se aleja de la óptica del interaccionismo simbólico de Mead (1973), que había permitido un sujeto en el mundo, contextualizado, activo y transformador; y adopta, con poca reflexión, una concepción de sujeto individual, esencial y agente. La psicología del trabajo comienza a desarrollar sus criterios y cuadros diagnósticos particulares (Parker, 2010), con un interés creciente por fenómenos como el *burnout*, la adicción al trabajo (*workholism*), la baja motivación, o la aplicación masiva de cuestionarios de personalidad como predictores del desempeño laboral. Bajo este enfoque se hace difícil imaginar un cuestionamiento del mercado laboral de manera integral (Andreouli, 2019).

La psicología crítica permite el análisis del papel de una ciencia en el orden relacional, dialéctico y de naturaleza conflictiva de un fenómeno (Andreouli, 2019). Asumir la perspectiva individual de sujeto, y aplicarla al análisis del trabajo, legitima la comprensión de las relaciones laborales asalariadas en términos individuales también (Kesisoglou, Figgou y Dikaiou, 2016; Rendueles, 2004). Así, y ya en el nuevo milenio, la empleabilidad es, hasta la crisis económica 2008, el tema recurrente de estudio en la psicología del trabajo (De Cuyper *et al.*, 2008). La empleabilidad es la aportación científica que la psicología del trabajo normativa o individualista, junto a otras disciplinas afines, desarrolla conceptualmente como sostén del paradigma económico de desregulación laboral neoliberal (Adams *et al.*, 2019; Marzano, 2011). Científicamente

es poco sostenible, ya que la necesidad de estabilidad de la persona es un supuesto psicológico difícilmente renunciable, pero ideológicamente es perfectamente congruente con las lógicas económicas neoliberales. Con la empleabilidad, la estabilidad deja de ser fruto de un mecanismo de protección colectiva –derecho y protección a la ciudadanía–, y pasa a ser estudiada como un elemento individual: estabilidad garantizada por la valía personal y en relación al talento.

### 3. Un cambio de prisma: estabilidad, empleabilidad y renta básica

El concepto de empleabilidad se define como “el desarrollo de competencias necesarias para insertarse en el mercado de trabajo y permanecer en él a lo largo del tiempo, o poder volver, en caso de que se abandone temporalmente” (Santamaría López y Orteu, 2020: 28). La empleabilidad representa el corpus teórico para el modelo de la flexiseguridad, situando a la persona como empresaria o gestora de su propia carrera profesional (Gutiérrez y Assusa, 2016). Así, la política activa de empleo se perfila como un modelo de formación continua, presentada como generadora de un índice de empleabilidad mayor (Tomlinson, 2008). A través de ese índice de empleabilidad, del que ha habido intentos poco fructuosos de establecer medida(s) efectiva(s), la persona estaría llamada a tomar control sobre las opciones de desarrollo laboral. A mayor índice de empleabilidad, sostiene la teoría, mayor posibilidad de inserción laboral, y mayor probabilidad de que esta opción de inserción sea en puestos de mayor calidad (Sawyer y Gampa, 2020). Hay tres elementos que cabe tener en cuenta en este aspecto. El primero de ellos es que el mercado laboral está cada vez más limitado. La progresiva tecnologización de la producción, además de la deslocalización de la misma, implica una menor necesidad de fuerza laboral para satisfacer la producción de bienes. Se prevé que el mercado laboral continúe estrechándose a través de la automatización y la inteligencia artificial como rasgos definitorios de la sociedad tecnológica avanzada (Baker, 2018). Sin ninguna medida correctora para este particular, se profundizan las desigualdades en el mercado laboral a través de nuevas formas de dualización: entre las personas insertas en el mercado laboral hay una trayectoria muy diferenciada entre aquellas con alta cualificación –especialmente las vinculadas al sector tecnológico–, y personas de baja cualificación, insertas en una actividad de servicios creciente, móvil y sustituible. Por otro lado, el progresivo estrechamiento de la necesidad de fuerza de trabajo, junto a la desaparición de profesiones, implica que el grupo de población que podemos denominar como *no empleable* sea cada vez mayor. Ello se observa en la creciente tendencia al desempleo de larga duración. Este proceso se intensifica tras la crisis económica de 2008, que implica la destrucción de puestos en sectores muy determinados, como el de la construcción o la producción industrial en occidente (Bentolila, Ignacio Garcia-Perez y Jansen, 2017). Esta realidad también se traduce en una discriminación laboral arraigada generadora de brechas laborales. La OIT comienza a señalar grupos vulnerables frente a la inserción laboral con tres ejes: eje formativo, eje de género y eje de edad (ILO, 2021). Hasta el momento tampoco hallamos una política sociolaboral efectiva para paliar este hecho, ya que la compleja inserción en el mercado laboral de estos perfiles responde a causas estructurales del mercado laboral (Seikel, 2017).

La principal respuesta política frente a estas dinámicas está siendo la de la empleabilidad. Es decir, una intervención individual para abordar una situación estructural (De Cuyper *et al.*, 2008). La retórica *cientifista* tras este paradigma legitima lo innecesario de repensar el modelo laboral europeo, siendo suficiente para responder a las dinámicas atípicas el continuo desarrollo de la empleabilidad de la población activa. Un análisis crítico de la política sociolaboral con estos precedentes no tiene más

consecuencia que asumir que el objetivo último no responde a la ambición de pleno empleo, sino a la resituación de factores relevantes para comprender las trayectorias laborales. Es decir, evitar situar el foco sobre elementos estructurales y/o colectivos, para posarlo sobre las causas individuales que legitimen estas trayectorias (Betti, 2022).

De forma irremediable, el hecho descrito supone el fin del modelo keynesiano de estado de bienestar que aspira al pleno empleo, a la vez que mantiene las lógicas de carácter *trabajístico* keynesianas (Seccareccia, 2021). Esta incongruencia supone dejar de entender el empleo como un elemento racional de los procesos productivos para pasar a ser un elemento moral con el fin de disciplinar sociedades: “acceden aquellas personas que demuestran estar dispuestas a buscar un empleo en los actuales mercados de trabajo, unos mercados de trabajo cuya naturaleza en ningún caso se puede disputar (...) pura obediencia a la autoridad” (Casassas, 2018: 55).

En el núcleo del modelo keynesiano está la estabilidad como necesidad intrínseca del ser humano. En tanto que el modelo económico actual no permite garantía de estabilidad, el individualismo posmoderno resitúa la estabilidad en el marco de responsabilidad de cada sujeto. Es lo que Han (2017) define como psicopolítica. Ideologizar el empleo como dignidad y fuente de calidad de vida, implica que la actividad laboral es el “orden natural” de la sociedad. Transgredir este orden natural no sólo es un fracaso, sino que es una inadaptación social de la persona que no está empleada (Seccareccia, 2021). Por tanto, es moralmente asumible que las personas que tienen empleo gocen del privilegio del bienestar inalcanzable para aquellas personas desempleadas, no empleables o precarias. Se genera un marco disciplinante en un sentido individual y social: aquellos sujetos que no disponen de empleo digno están inadaptados, y deben utilizar las herramientas (empleabilidad) para adaptarse socialmente; mientras que el contexto social asume el mismo discurso suponiendo que todo lo permisible es ayudar a los sujetos para que se adapten a la inserción laboral, pero no es admisible que alguien viva sin empleo. La estabilidad, por tanto, pasa a depender de fuentes internas (valía o talento) y no externas (derechos sociales). Así, la estabilidad se convierte en un fin deseable –algo que se ha de conseguir–, y no un elemento a priori cuya garantía es necesaria para el desarrollo exitoso de un proyecto vital. Por este motivo, autores como Casassas (2018) y Raventós (2001) discuten la renta básica desde la libertad. La libertad como la garantía de condiciones de vida, y la libertad como un derecho o hecho a priori: “la renta básica nos libera de la necesidad de suplicar y de aceptar acríticamente las actividades que hoy se nos ofrecen –que hoy se nos imponen– y que realizamos instrumentalmente para sobrevivir” (Casassas, 2018: 39).

### **3.1. Renta básica. Potencialidad de transformación del mercado laboral**

Llegados a este punto, se abre un primer cisma con la lógica *trabajística* y otro, segundo, con el paradigma de la flexiseguridad. Ninguna de las dos visiones permite la capacidad de elegir, a la vez que ninguna de los dos elementos son fuente de estabilidad para la persona. Por tanto, estos cuatro elementos (lógica *trabajística*, flexiseguridad, elección y estabilidad-incertidumbre) entran en colisión, siendo necesario presentar una relación lógica entre ellos.

Por un lado, el empleo actual no permite capacidad de elección. El paradigma de la flexiseguridad, en base a la empleabilidad, presupone la capacidad de elegir de las personas asalariadas (Pavel, 2021). Sin embargo, esta aproximación resulta falsa, ya que el horizonte idílico del paradigma flexiseguro es irreal. Su impostura ha sido ampliamente discutida en la literatura, siendo los argumentos principales el hecho de que, como se mencionó, el mercado laboral no dispone capacidad suficiente de

absorción (Llosa *et al.*, 2019; Santamaría López y Orteu, 2020); segundo, una persona asalariada tiene escaso control sobre las condiciones y circunstancias de su trabajo. Hemos observado una ilusión al respecto, ya que en muchos aspectos superfluos las grandes multinacionales, y cada vez más empresas, presentan elementos relacionados con la calidad de vida y las condiciones de trabajo –como zonas de respiro en los centros de trabajo, o modalidades de trabajo telemático. Sin embargo, muchas de estas propuestas se miden y desarrollan en términos prioritariamente de productividad, y no necesariamente de calidad de vida (Serenko, 2022). En cuestiones de relevancia para la capacidad de elección de la persona, como el manejo de las jornadas laborales, o la autonomía en la labor desarrollada, los avances son mucho más tibios. En España, por ejemplo, existe culturalmente asentado el fenómeno del presentismo, con propuestas recientes de control por parte del Ministerio de Trabajo del Gobierno de España (Aduriz, 2022), lo que es muestra evidente del escaso dominio sobre los tiempos por parte de las personas empleadas. La calidad de vida tiende a ser una consecuencia colateral y no principal.

Por otro lado, la libertad en el empleo, o en cualquier ámbito, requiere equiparación de poder, cuando presuponer una relación de igualdad entre empleadores/as y asalariados/as resulta errático (Castel, 2016). La propiedad genera poder, lo que impone un desequilibrio de partida en cualquier relación que limita la capacidad de elección de la persona que no la posee. Mientras el empleo se mantenga como centro de la vida, lo que implica que es el modo de subsistencia prioritario, la desigualdad de poder entre las partes será insalvable. Así, y siguiendo a Crespo y cols. (2009), la flexiseguridad es la medida de disciplina más arraigada de la estructura neoliberal: responsabilidad sobre la persona para definir su futuro laboral; desprotección basada en la desregulación, e imposición moral y política del empleo como vía de supervivencia.

Sin embargo, también cabe reflexionar sobre el empleo estable propio de los contextos laborales fordistas, de cuyo desmantelamiento fue cronista Sennet (2000). Más allá de que resulte posible recuperar la estabilidad monolítica fordista en el mercado laboral actual o futuro, lo cierto es que la posibilidad de elección que ofrecen a la persona este tipo de empleos también resulta francamente limitada. Se pueden argumentar condiciones similares a las expuestas respecto al empleo de paradigma flexible en cuanto a los marcos de elección. El cambio sustancial entre los dos modelos está en las estructuras de poder y vigilancia que se han desarrollado en cada contexto. En el empleo fordista, la institución industrial como estructura de vigilancia y castigo (Foucault, 1977) suponía una herramienta de control externo al sujeto y altamente coercitivo de una manera explícita. La fluidez de la organización flexisegura es igualmente disciplinante, como se apuntaba, situando ahora control y coerción en el margen psicológico: la persona enfrentada en solitario al mundo (Han, 2017).

Irremediablemente, la libertad de elección, y la estabilidad como necesidad, que serían los dos ejes que recorren la argumentación que presentamos, pasa por un enfoque que debe superar la lógica *trabajística*, y al empleo en sí mismo (Casassas, 2018; Casassas y Mundó, 2022). La estabilidad no comprendida como estabilidad laboral, sino como estabilidad vital. Lo que en términos concretos es una estabilidad material; una garantía de ingresos que permitan la subsistencia digna con independencia de la interacción entre persona y mercado laboral. La propuesta más firme para avanzar en esta dirección es la de la renta básica universal incondicional: “una renta incondicionalmente garantizada a todos de forma individual, sin necesidad de una comprobación de recursos o de estar realizando algún tipo de trabajo. Es una forma de renta mínima garantizada que difiere de las que existen actualmente en varios estados europeos en tres importantes sentidos: primero, es pagada a los individuos y no a los

hogares; segundo, es pagada independientemente de otras fuentes de renta; finalmente, es pagada sin requerir el desempeño de ningún trabajo o de la voluntad de aceptar un empleo ofrecido”<sup>1</sup>.

Asumir una propuesta de renta básica, en términos éticos, supone radicar la sociedad en el concepto de libertad de la tradición republicana aristotélica, lo que la dota de una capacidad de democratización al ámbito laboral a través de capacidad de elección (Raventós, 2001). La capacidad de rechazar, cuestionar o controlar genuinamente las relaciones laborales. Asimismo, permite resituar el marco que relaciona economía y política (Bollain y Raventós, 2018). Comprender el crecimiento económico no como un objetivo superpuesto y ajeno a la política, sino como elemento político. Un ejercicio, el económico, únicamente deudor con la justicia social.

Para la psicología del trabajo, la renta básica posibilita comprender la relación de persona, empleo y estructuras del mercado laboral como elementos de influencia mutua en todas las direcciones. Suponiendo que el trabajo es una actividad social, más que económica, y la persona un agente activo, más que pasivo, frente a ellas (Agulló Tomás, 2001). En este sentido, y esta quizá sea la hipótesis más importante, la renta básica en relación al empleo permite cuestionar la idea disciplinaria más asentada del realismo capitalista (Fisher, 2016): el empleo deja de ser el elemento central de la vida, el moralmente exigible, que desprovisto de esta cualidad permite ser cuestionado y mutado situando a la persona y su bienestar en el centro de la aproximación.

Este último punto, particularmente relevante para el objetivo de este trabajo, es el elemento de mayor tensión en cuanto a la propuesta. Calnitsky (2018) realiza un análisis histórico de los *lobbys* empresariales al respecto, observando en todo caso la congruencia en el ánimo de mantener el empleo en el centro de la vida. Si, como asume Seccareccia (2021), el horizonte de pleno empleo que asienta esta postura de legitimación *trabajística* es inalcanzable, la única función del trabajo como centro de la vida es asumir la precarización y ausencia de control sobre el trabajo como una actividad superpuesta al bienestar y libertad de las personas que se sitúan frente al mundo laboral.

#### **4. A modo de conclusión. Resituar la estabilidad en el centro de estudio de la psicología social**

Una psicología del trabajo madura y transformadora, no meramente técnica, precisa resituar su foco de interés en el binomio de inestabilidad y estabilidad de las personas, trascendiendo las perspectivas *trabajísticas* (Seccareccia, 2021). Comprender estos elementos, para lo que la reflexión sobre la renta básica, como se ha expuesto, resulta útil, permite un análisis más profundo sobre el desarrollo psicológico de las relaciones laborales.

Presuponer un sujeto cuya estabilidad, necesaria e irrenunciable, se desvincula de la relación laboral neoliberal permite recuperar la yuxtaposición que Rensi (2021) propuso entre trabajo (empleo) y juego (trabajo). Siendo el empleo la actividad que se desarrolla por cuenta ajena y con fines de lucro, y el trabajo cualquier acción interactiva con el mundo que la persona lleva a cabo. Desatender o deslegitimar el trabajo desvinculado del empleo impide, primero, asumir un sujeto interaccionista con el mundo. Reduce a la persona a nivel de organismo organicista, desprovisto de la capacidad de modificar su contexto. Segundo, enraíza desigualdades ya que, el trabajo no legitimado como empleo (por ejemplo, el de los cuidados) es imprescindible para el sostenimiento social (Gangopadhyay, Shankar y Rahman, 2014).

---

<sup>1</sup> <https://basicincome.org/>

Superar la visión *trabajística*, es decir, desconectar la estabilidad del empleo asalariado, también reordena la capacidad que las personas tienen de influir sobre las relaciones laborales en base a la posibilidad de elegir (Casassas, 2018). Hemos visto reciente y frecuentemente que las acciones colectivas sobre el empleo más profundas son las que tienen que ver con la negación de sometimiento a ciertas condiciones. Fenómenos como la gran dimisión (Campabadal Graus, 2022) han resituado actores económicos y productivos con una oportunidad de transformación del marco laboral muy importante. Este fenómeno ha levantado pocas pasiones entre los espacios de representación obrera más tradicionales, quizá por ser entendido como una renuncia y no una reivindicación en la representación y acción sindical tradicional. Sin embargo, a través de la renta básica la estabilidad se democratiza, lo que ofrece poder. Este tipo de acciones frente al conflicto existente entre empleados y empleadores se desarrolla en condiciones de mayor igualdad, posibilitando transformaciones profundas del mercado laboral a través de nuevas dinámicas.

Así, la psicología del trabajo ha establecido su atención en la relación de causalidad de tendencia unidireccional: cómo afectan las condiciones del empleo a la vida de las personas. Cabría ampliar el foco y vincular el interés a la relación inversa: en qué disposición está la persona de modificar el mundo laboral. Asumiendo esta perspectiva, y la renta básica es sólo una de las muchas hipótesis que se podrían plantear, la psicología del trabajo ganaría en la capacidad de generar un conocimiento transformador sobre las estructuras laborales y económicas

## 5. Bibliografía

- Adams, G., Estrada-Villalta, S., Sullivan, D., Markus, H. R. (2019). The Psychology of Neoliberalism and the Neoliberalism of Psychology. *Journal of Social Issues*, 75(1), 189-216. <https://doi.org/10.1111/josi.12305>
- Aduriz, Í. (2022, junio 2). Trabajo lanzará de manera “inmediata” un “algoritmo” para detectar horas extra fraudulentas. *El Diario*. Recuperado de [https://www.eldiario.es/economia/trabajo-lanzara-manera-inmediata-algoritmo-detectar-horas-extra-fraudulentas\\_1\\_9046093.html](https://www.eldiario.es/economia/trabajo-lanzara-manera-inmediata-algoritmo-detectar-horas-extra-fraudulentas_1_9046093.html)
- Agulló Tomás, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: Los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló Tomás y A. Ovejero Bernal (Eds.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Agulló-Tomás, E., Remeseiro, C., Fernández, J. A. (2000). *Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos. Nuevas aproximaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Duffy, R. D., Autin, K. L. (2015). *The Career Development Quarterly Living a Calling, Life Satisfaction, and Workplace Climate Among a Lesbian, Gay, and Bisexual Population*. 63. <https://doi.org/10.1002/cdq.12030>
- Alonso, L. E., Fernández, C. J. (2009). Usos del trabajo y formas de gobernabilidad: La precariedad como herramienta disciplinaria. En E. Crespo, C. Prieto, A. Serrano Pascual (Eds.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación* (pp. 229-258). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Andreouli, E. (2019). Social psychology and citizenship: A critical perspective. *Social and Personality Psychology Compass*, 13(2), e12432. <https://doi.org/10.1111/spc3.12432>
- Baker, S. E. (2018). Post-work Futures and Full Automation: Towards a Feminist Design Methodology. *Open Cultural Studies*, 2(1), 540-552. <https://doi.org/10.1515/culture-2018-0049>

- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. CA: Sage.
- Benach, J., Julia, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., Vives, A. (2015). Multidimensional measurement of precarious employment: Social distribution and its association with health in Catalonia (Spain). *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 375-378. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.002>
- Bentolila, S., Ignacio Garcia-Perez, J., & Jansen, M. (2017). Are the Spanish long-term unemployed unemployable?. *Series-Journal of the Spanish Economic Association*, 8(1), 1-41. <https://doi.org/10.1007/s13209-017-0155-z>
- Berten, J. (2022). Producing decent work indicators: Contested numbers at the ILO. *Policy and Society*, 41(4), 458-470. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puac017>
- Betti, E. (2022). *Precarious Workers: History of Debates, Political Mobilization, and Labor Reforms in Italy*. Budapest: Central European University Press.
- Blanch, J. M. (2011). La psicología del trabajo ante la crisis del empleo. *Revista Española de Psicología*, (55), 7-13.
- Bollain, J., & Raventós, D. (2018). La Renta Básica Incondicional ante las limitaciones de las Rentas Mínimas. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (40), 90-114. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20332>
- Brugal, M. T., Domingo-Salvany, A., Maguire, A., Cayla, J. A., Villalbi, J. R., Hartnoll, R. (1999). A small area analysis estimating the prevalence of addiction to opioids in Barcelona, 1993. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 53(8), 488-494. <https://doi.org/10.1136/jech.53.8.488>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Butler, S. S. (2013). Older women doing home care: Exploitation or ideal job?. *Journal of gerontological social work*, 56(4), 299-317. <https://doi.org/10.1080/01634372.2013.773392>
- Cabanas, E., Illouz, E. (2019). *Manufacturing Happy Citizens: How the Science and Industry of Happiness Control our Lives*. NY New York: John Wiley & Sons.
- Calnitsky, D. (2018). «If the Work Requirement Is Strong»: The Business Response to Basic Income Proposals in Canada and the Us. *Canadian Journal of Sociology- Cahiers Canadiens De Sociologie*, 43(3), 291-315.
- Campabadal Graus, M. (2022, abril 2). Nadie renuncia a la gran renuncia. *El Salto*. Recuperado de <https://www.elsaltodiario.com/estados-unidos/gran-renuncia-abandono-puestos-trabajo>
- Carrera, E., Brugue, Q., Casademont, X. (2021). Vulnerability and chronification of poverty: A case study of social exclusion in Olot (Girona). *Revista Espanola De Ciencia Politica-Recp*, (57), 219-242. <https://doi.org/10.21308/recp.57.08>
- Casassas, D. (2018). *Libertad incondicional: La renta básica en la revolución democrática*. Barcelona: Paidós.
- Casassas, D., Mundó, J. (2022). Property as a Fiduciary Relationship and the Extension of Economic Democracy: What Role for Unconditional Basic Income?. *Theoria*, 69(171), 74-96. <https://doi.org/10.3167/th.2022.6917105>
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.

- Castel, R. (2016). The Rise of Uncertainties. *Critical Horizons*, 17(2), 160-167. <https://doi.org/10.1080/14409917.2016.1153886>
- Cheng, G., & Chan, D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Crespo, E., Prieto Rodríguez, C., Serrano Pascual, A. (Eds.). (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Universidad Complutense.
- Crespo, E., Serrano, A. (2016). La psicologización del trabajo: La desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades. En R. Rodríguez López (Ed.), *Contra-psicología: De las luchas antipsiquiátricas a la psicologización de la cultura* (pp. 273-296). Madrid: Dado Ediciones.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology*, 57, 488-509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Dollard, M. F., Dormann, C., & Idris, M. A. (2019). Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory and Implications for Method. En M. F. Dollard, C. Dormann, M. Awang Idris (Eds.), *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory* (pp. 3-30). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_1)
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272-285. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.001>
- Eisenberg, P., Lazarsfeld, P. F. (1938). "The psychological effects of unemployment". *Psychological Bulletin*, 35(6), 358-390. <https://doi.org/10.1037/h0063426>
- Equality and Human Rights Commission. (2015). *Pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage, first findings: Surveys of employers and mothers* (N.º 235). London. Recuperado de [https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage\\_0.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage_0.pdf)
- European Commission. (2017). *Commission Recommendation of 26.4.2017 on the European Pillar of Social Rights*. Brussels: European Commission.
- Fernández Rodríguez, C. J., Serrano Pascual, A. (2014). *El paradigma de la flexibilidad en las políticas de empleo españolas: Un análisis cualitativo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Fisher, M. (2016). *Realismo capitalista: ¿No hay alternativa?* Buenos Aires: Futuros próximos.
- Foessa. (2021). *Informe Foessa 2021: Análisis y perspectiva*. Madrid: Fundación Foessa.
- Foucault, M. (1977). *Discipline and punish*. NY New York: Pantheon books.
- Fuller, S., Vosko, L. F. (2008). Temporary employment and social inequality in Canada: Exploring intersections of gender, race and immigration status. *Social Indicators Research*, 88(1), 31-50. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9201-8>
- Gangopadhyay, P., Shankar, S., Rahman, M. A. (2014). Working poverty, social exclusion and destitution: An empirical study. *Economic Modelling*, 37, 241-250. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2013.11.001>

- Gerard, N. (2023). Still servants of work? Exploring the role of the critic in work and organizational psychology. *Applied Psychology*, 72(1), 13-25. <https://doi.org/10.1111/apps.12375>
- Gutiérrez, A. B., Assusa, G. (2016). El «problema» de la generación, la «generación» del problema. La producción social del problema de la empleabilidad juvenil en documentos de organismos públicos del mundo del trabajo. *Papers. Revista de Sociologia*, 101(1), 73-95. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2109>
- Han, B.-C. (2017). *Psychopolitics: Neoliberalism and New Technologies of Power*. NY: Verso Books.
- Heinz, B. (2017). *Society of Fear*. Cambridge: Polity Press.
- ILO. (2021). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. Geneva: International Labour Office.
- Islam, G., Sanderson, Z. (2021). Critical positions: Situating critical perspectives in work and organizational psychology. *Organizational Psychology Review*, 12(1), 3-34. <https://doi.org/10.1177/20413866211038044>
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: CUP Archive.
- Jorgensen, M. B., Thygesen, L. C., Becker, U., Tolstrup, J. S. (2017). Alcohol consumption and risk of unemployment, sickness absence and disability pension in Denmark: A prospective cohort study. *Addiction*, 112(10), 1754-1764. <https://doi.org/10.1111/add.13875>
- Kesisoglou, G., Figgou, E., Dikaiou, M. (2016). Constructing Work and Subjectivities in Precarious Conditions: Psycho-Discursive Practices in Young People's Interviews in Greece. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 24-43. <https://doi.org/10.5964/jspp.v4i1.494>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Rivero-Díaz, M. L., & Iglesias-Martínez, E. (2022). Self-Criticism in In-Work Poverty: The Mediating Role of Social Support in the era of Flexibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 609. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010609>
- Llosa, J. A., Agullo-Tomas, E., Menendez-Espina, S., Rodriguez-Suarez, J., & Boada-Grau, J. (2020). Job Insecurity, Mental Health and Social Support in Working Poor. *Athenea Digital*, 20(1), e2178. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211-221. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H., Saiz-Villar, R. (2019). La psicopatologización del trabajo: El estado de malestar del sujeto responsable. *Aposta, revista de ciencias sociales*, (80), 82-97.
- Lobanova, T., Zakharova, L., Leonova, I. (2022). Psychology in personnel management: New balance. *Organizatsionnaya Psichologiya*, 12(1), 248-269.
- Macken, L., Hyrkas, K. (2014). Work Climate, Communication and Culture. Workforce Issues and Staff Retention. *Journal of Nursing Management*, 22(8), 951-952. <https://doi.org/10.1111/jonm.12275>
- Marais, H. (2018). The Employment Crisis, Just Transition and the Universal Basic Income Grant. En V. Satgar (Ed.), *Climate Crisis: South African and Global Democratic Eco-Socialist Alternatives* (pp. 70-106). Johannesburg: Wits Univ Press.
- March, J. C., Oviedo-Joekes, E., Romero, M. (2006). Drugs and social exclusion in ten European cities. *European Addiction Research*, 12(1), 33-41. <https://doi.org/10.1159/000088581>

- Martínez, P. (2006). Parella Rubio, Sònia (2003). Mujer, inmigrante y trabajadora: La triple discriminación. *Papers. Revista de Sociologia*, 79(0), 321. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v79n0.870>
- Marzano, M. (2011). *Programados para triunfar: Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada*. Barcelona: Tusquets Editores.
- McGaughey, E. (2021). Will Robots Automate Your Job Away? Full Employment, Basic Income and Economic Democracy. *Industrial Law Journal*. <https://doi.org/10.1093/inclaw/dwab010>
- Mead, G. H. (1973). *Espíritu, persona y sociedad*. Barcelona: Paidós.
- Means, A. J. (2017). Generational Precarity, Education, and the Crisis of Capitalism: Conventional, Neo-Keynesian, and Marxian Perspectives. *Critical Sociology*, 43(3), 339-354. <https://doi.org/10.1177/0896920514564088>
- Muller, G. F. (1999). Organizational culture, organizational climate, and incentives of work engagement. *Zeitschrift Fur Arbeits-Und Organisationspsychologie*, 43(4), 193-201. <https://doi.org/10.1026//0932-4089.43.4.193>
- Nicasie, I. (2021). A social investment perspective on labour market policies for vulnerable groups. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 39(2), 221-238. <https://doi.org/10.5209/crla.71081>
- OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Olivella, M. (2018). Empleo público y flexiseguridad, un cambio de paradigma en las relaciones laborales. *Documentación Laboral*, (114), 31-44.
- Oliveros Fernández, B., Agulló-Tomás, E., Marquez-Alvarez, L. J. (2022). Risk and protection factors of mental health conditions: Up to what extent is employment a determinant?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 6781.
- Parker, I. (2010). *Psicología como ideología*. Madrid: Catarata.
- Parker, Ian. (2007). *Revolution in Psychology: Alienation to Emancipation*. London: Pluto Press.
- Pavel, S. M. (2021). Two concepts of meritocracy: Telic and procedural. *Journal of Political Ideologies*, 0(0), 1-16. <https://doi.org/10.1080/13569317.2021.1990546>
- Pérez Álvarez, M., Sánchez, J. C., Cabanas, E. (2018). *La vida real en tiempos de la felicidad: Crítica de la psicología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Pradella, L. (2015). The working poor in Western Europe: Labour, poverty and global capitalism. *Comparative European Politics*, 13(5), 596-613. <https://doi.org/10.1057/cep.2015.17>
- Precarias a la deriva. (2004). Adrift Through the Circuits of Feminized Precarious Work. *Feminist Review*, 77(1), 157-161. <https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9400162>
- Raventós, D. (2001). *La renta básica: Por una ciudadanía más libre, más igualitaria y más fraterna*. Barcelona: Ariel.
- Raventós, D. (2014). La crisis económica, la existencia material garantizada y una propuesta provocadora. *Gazeta de antropología*, (30), 3.
- Rendueles, G. (2004). *Egolatría*. Oviedo: KRK Ediciones.
- Rensi, G. (2021). *Contra el trabajo*. Cádiz: Firmamento.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers & J. Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp. 1-16). Brussels: International Institute for Labour Studies and Free University of Brussels.
- Rossler, B. (2012). Meaningful Work and Autonomy. *Deutsche Zeitschrift Fur Philosophie*, 60(4), 513-534.

- Santamaría López, E., Orteu, X. (2020). *¿Qué ocurre con la empleabilidad? Reflexiones críticas sobre su orientación y desafíos en tiempos de crisis.* (43), 21-40. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21657>
- Sawyer, J. E., & Gampa, A. (2020). Work Alienation and its Gravediggers: Social Class, Class Consciousness, and Activism. *Journal of Social and Political Psychology*, 8(1), 198-219. <https://doi.org/10.5964/jspp.v8i1.1132>
- Schreurs, B., van Emmerik, H., Notelaers, G., De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work and Stress*, 24(1), 56-72. <https://doi.org/10.1080/02678371003718733>
- Seccareccia, M. (2021). What is Full Employment? A Historical-Institutional Analysis of a Changing Concept and Its Policy Relevance for the Twenty-First Century Post-COVID-19 Economies. *Journal of Economic Issues*, 55(2), 539-551. <https://doi.org/10.1080/00213624.2021.1915082>
- Seikel, D. (2017). Activation into in-work poverty?. *Social Europe*, 81-86.
- Sennett, R. (2000). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Serenko, A. (2022). The Great Resignation: The great knowledge exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution?. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1042-1055. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2021-0920>
- Sheaffer, Z., Levy, S., Navot, E. (2018). Fears, discrimination and perceived workplace promotion. *Baltic Journal of Management*, 13(1), 2-19. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2017-0165>
- Sleutel, M. R. (2000). Climate, culture, context, or work environment? Organizational factors that influence nursing practice. *Journal of Nursing Administration*, 30(2), 53-58. <https://doi.org/10.1097/00005110-200002000-00002>
- Slopen, N., Glynn, R. J., Buring, J. E., Lewis, T. T., Williams, D. R., Albert, M. A. (2012). Job Strain, Job Insecurity, and Incident Cardiovascular Disease in the Women's Health Study: Results from a 10-Year Prospective Study. *Plos One*, 7(7), e40512. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0040512>
- Subirats, J. (2004). *Pobreza y exclusión social: Un análisis de la realidad española y europea* (N.º 16). Barcelona: Fundación La Caixa.
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Viebrock, E., Clasen, J. (2009). Flexicurity and welfare reform: A review. *Socio-Economic Review*, 7(2), 305-331. <https://doi.org/10.1093/ser/mwp001>
- Vosko, L. F. (2011). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. New York, NY: Oxford University Press.

\* \* \*

**José Antonio Llosa** (<https://orcid.org/0000-0003-2644-020X>) es Doctor en Psicología y Licenciado en Psicología (especialidad en Psicología Social). Profesor y coordinador en el Grado en Educación Social de la Universidad de Oviedo (Facultad P. Ossó). Miembro del Grupo de Investigación Acreditado "Análisis e Intervención Psicosocial" GI@PS (Uniovi). Miembro del Grupo de Investigación Internacional Workforall. Área de Investigación Social en el Centro de Cooperación y Desarrollo Territorial de la Universidad de Oviedo (Cecodet), y junta directiva en el Comité de Psicología Social de la Federación Española de Sociología (FES). Líneas de investigación en precariedad laboral, exclusión social y salud mental.

**Cristina Rea-Rodríguez** (<https://orcid.org/0009-0002-9407-1186>) es Graduada en Educación Social por la Universidad de Oviedo, y Técnica en Igualdad de Género. Técnica de investigación en la Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en España (EAPN-ES). Líneas de investigación en sistemas de rentas, precariedad laboral e igualdad de género.

**Esteban Agulló-Tomás** (<https://orcid.org/0000-0002-3549-2928>) es Doctor en Ciencias Políticas y Sociología (Especialidad: Psicología Social) por la Universidad Complutense de Madrid. Profesor Titular en el Departamento de Psicología de la Universidad de Oviedo. Director del Grupo de Investigación Acreditado “Análisis e Intervención Psicosocial” GI@PS (Uniovi). Coordinador de Workforall International Project. Presidente Junta Directiva del Comité de Investigación nº 22 de Psicología Social (Federación Española de Sociología). Fundador y presidente de VITAE s. XXII (investigación, intervención y prospectiva) y forma parte de la Junta Directiva de EAPN-As. Secretario y profesor adscrito al CeCodet (Uniovi). Líneas de investigación: condiciones y relaciones laborales; salud, calidad y bienestar socio-laboral; exclusión e inclusión social.

**Sara Menéndez-Espina** (<https://orcid.org/0000-0002-4238-4693>) es Doctora en Psicología y Licenciada en Psicología (Especialidad en Psicología Social). Docente de la Facultad P. Ossó (Universidad de Oviedo). Miembro del Grupo de Investigación Acreditado “Análisis e Intervención Psicosocial” GI@PS (Uniovi) y del equipo de investigación internacional Workforall. Área de formación del Centro de Cooperación y Desarrollo Territorial de la Universidad de Oviedo (CeCodet). Integrante del Grupo de Género de la Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Asturias (EAPN-AS). Líneas de investigación en igualdad de género, precariedad y salud mental.

**Beatriz Oliveros** (<https://orcid.org/0000-0003-3487-8172>) es Doctora en Psicología y Licenciada en Psicología y Pedagogía. Docente en el Grado en Educación Social de la Universidad de Oviedo (Facultad P. Ossó). Miembro del grupo de investigación internacional Workforall. Coordinadora del último informe sobre exclusión en Asturias de la Fundación Foessa. Área de formación en el Centro de Cooperación y Desarrollo Territorial de la Universidad de Oviedo (CeCodet). Líneas de investigación en determinantes sociales de la salud y exclusión social.