

Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria

Resulta habitual comprender la precariedad como un fenómeno que se circunscribe al ámbito del trabajo asalariado, ligándolo con la degradación de las formas o condiciones del empleo, sin reparar que su manifestación, así como su extensión, efectos y consecuencias, rara vez se limita y pueden contenerse dentro de esa fracción de tiempo dedicada al mercado. Las transformaciones que alteran las pautas de empleo, bien sea a través de los ingresos, las formas de contratación o incluso los derechos asociados al puesto de trabajo, provocan importantes alteraciones en los distintos espacios que dibujan nuestra trayectoria vital. Sin embargo, buena parte de las aproximaciones interesadas en analizar el mundo del trabajo suelen ignorar las actividades, relaciones e interdependencias que envuelven a esta categoría (el trabajo) y las dimensiones afectadas por los procesos de precarización (el empleo, pero también la protección social, los cuidados, la participación social, etc.). Parece necesario, por tanto, abordar la precariedad desde una mirada amplia capaz de integrar su complejidad e incidencia en aquellos ámbitos en los que repercute y que alteran las condiciones de vida y bienestar de las personas, formen parte o no de la actividad salarial. Solo así sabremos la verdadera magnitud y urgencia que requiere atender la cuestión y el alcance de las posibles soluciones que puedan revertir esta problemática.

Todavía hoy, en plena resaca de uno de los mayores desacoples entre demanda y oferta de trabajo que ha afectado a las principales economías del mundo, es habitual que se haga referencia al objetivo de la creación de empleo, como si ese objetivo validara la política económica, sin reparar en su calidad o en la forma en la que se realizan el resto de trabajos necesarios en la sociedad.

No es en absoluto baladí que los logros de la política económica a nivel nacional consistan o queden limitados a una concepción reduccionista del trabajo, ignorando que, además de la creación de puestos de trabajo, la acción

Lucía Vicent es profesora en la Universidad Complutense de Madrid e investigadora en ICEI-UCM y FUHEM Ecosocial

política se proyecta en otras muchas direcciones que desbordan el mercado laboral e incluso los contornos de la economía y que buena parte de los puestos de trabajo generados son de muy mala calidad. Pero hay más. La degradación de las condiciones de empleo repercute en otras esferas de la vida que trascienden la dimensión mercantil, lo cual tiene que ver con el acceso a unos ingresos suficientes, el disfrute de unos derechos sociales y la disponibilidad de tiempos para la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar; todo ello se relaciona con el alcance de unos umbrales aceptables de calidad de vida y bienestar que retroceden y ponen en peligro las condiciones de la reproducción social tal y como la conocemos.

Es por ello que la problemática del trabajo precisa ocupar con urgencia un lugar central en el debate académico y en las agendas políticas. El empleo, tal y como se conocía a mediados del siglo pasado, casi no se reconoce a consecuencia de muchas de las formas que hoy adopta. Los problemas que arrastra el mercado de trabajo se trasladan a otros ámbitos de nuestra cotidianeidad y la precariedad se ha convertido en la cuestión social principal del siglo XXI.¹

Ahora bien, adentrarnos en el estudio de la precariedad desde una perspectiva amplia como la que se plantea no es tarea fácil, como tampoco lo es aproximarnos al proceso de precariedad y su efectos sin olvidar las relaciones que operan en el espacio social, sin las cuales, no puede explicarse la traslación de lo que ocurre en el mercado de trabajo a otras esferas de la vida y que entraña graves consecuencias para la satisfacción de las necesidades colectivas y su sostenimiento.

Origen y debate en torno a la precariedad

Si bien es cierto que el término *precariedad* fue empleado por primera vez a mediados del siglo pasado, en concreto en los años cincuenta,² no fue hasta la década de los 2000 cuando se extiende su uso en la literatura; lo mismo ocurre con otros términos de similar aceptación como el de trabajo precario, la precarización y, por supuesto, el precariado.³ A partir de entonces, el concepto de *la precariedad* apela a uno de los principales desafíos de las sociedades contemporáneas, y revela el nacimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y de integración profesional en las economías occidentales.⁴ Ello ha contribuido

¹ K. Dörre, «La precariedad: ¿centro de la cuestión social en el siglo XXI?», *Actuel Marx/Intervenciones*, núm. 8, 2009, pp. 79-108.

² D. Day, «Poverty and Precarity», *The Catholic Worker*, 2 (6), 1952, disponible en: <http://www.catholicworker.org/dorothyday/articles/633.pdf>.

³ G. Standing, *El precariado. Una nueva clase social*, Pasado y presente, Barcelona, 2013.

⁴ S. Paugam, *Le salaríé de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Presses universitaires de France, París, 2000; y R. Castel, *L'insécurité sociale; Qu'est-ce qu'être protégé?*, Éditions du Seuil-La République des Idées, París, 2003.

a que, a día de hoy, la noción de precariedad haya ganado una relevancia creciente en el terreno académico y político para describir los cambios que han alterado las características del empleo.

En el lenguaje común, el trabajo no precario es aquel que acredita unas condiciones adecuadas en calidad y cantidad, según el estándar de referencia que socialmente es asumido. Sin embargo, como ocurre con todos los conceptos que se refieren a la mayor o menor presencia de ciertas propiedades con las que se conecta su definición, la concreción de la condición precaria depende de las situaciones concretas del trabajo en cada contexto de referencia. Por ejemplo, en Francia, Italia o España se utiliza indistintamente el empleo precario para referirse a situaciones que no son análogas y que con frecuencia se agrupan bajo un significado no uniforme del concepto; y lo mismo ocurre a escala internacional con otros casos.⁵ Pese a los distintos planteamientos que se articulan en torno a la precariedad, todavía hoy no se dispone de una categoría analítica homogénea y compartida que sea independiente de las particularidades propias de cada contexto y que permita descender a sus rasgos identificativos para determinar la presencia de este fenómeno.⁶

Acudiendo a las visiones más convencionales encontramos que la precariedad ha sido concebida únicamente por la ausencia de una o varias singularidades en la relación laboral, las más recurrentes: el carácter temporal, el tipo de jornada o los salarios. Añádase que la observación, en cualquiera de los casos, se restringe al mercado de trabajo o, en su caso, al estudio de la calidad del empleo remunerado.

Así, la *eventualidad* en la contratación supone uno de los principales rasgos con los que se ha relacionado el empleo precario. Está presente en buena parte de las investigaciones sobre la calidad del empleo en Europa y, más si cabe, en el caso de nuestra economía.⁷ Esta percepción parcial del fenómeno precario, a la que instituciones y organismos internacionales también se acogen, deriva sin duda de la magnitud que adquiere la temporalidad en la ocupación, llegando a ser la primera aceptación del término en nuestro país.⁸

⁵ Asimismo, comprobamos, tanto en el debate teórico como en el público, la utilización de otros términos para aludir a las mismas cuestiones que caracterizan al trabajo precario, como sucede, por ejemplo, en el Reino Unido (*poor jobs*) o Alemania (*geringfügige Beschäftigung schein-selbstständigkeit*). J. C. Barbier, A. Brygoo, F. Viguier y F. Tarquis, «Normative and regulatory frameworks influencing the flexibility, security, quality and precariousness of jobs in France, Germany, Italy, Spain and the United Kingdom. ESOPE Project, Work package 1.2.», Centre d'Etudes de l'Emploi, Paris, 2003 y M. Laparra, *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*, Cáritas y Fundación Foessa, Madrid, 2006.

⁶ D. Gallie, «Production Regimes and the Quality of Employment in Europe», *Annual Review of Sociology*, núm. 33, 2007, pp. 85-104.

⁷ M. S. Ruesga (dir.), *Economía del trabajo y Política Laboral*, Editorial Pirámide, Madrid, 2002; y L. Toharia, (dir.), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), Colección Economía y Sociología del Trabajo, Madrid, 2005.

⁸ Según puede comprobarse en el Diccionario de la Lengua Española al definir la cualidad precaria como «de poca estabilidad o duración».

En la misma línea, y como consecuencia de la creciente participación femenina en el empleo y el intento por conciliar las tareas domésticas con el trabajo remunerado, se extendió una percepción de la precariedad unida al surgimiento de la contratación parcial en las economías occidentales. Este tipo de contratos, junto a los eventuales, fueron considerados como otra forma más de precariedad laboral entre las principales referencias sobre el tema. Aunque pronto se precisó que la parcialidad de la jornada no necesariamente constituía un trabajo de peor calidad, sino que podría ser una vía para la conciliación que abría la opción para compaginar las responsabilidades laborales y familiares.⁹

En base a lo anterior, otras elaboraciones teóricas se vieron en la tesitura de incorporar nuevas dimensiones que confirmasen la hipótesis de que el trabajo a tiempo parcial implicaba una mayor precariedad en muchos lugares, e incorporaron variables adicionales para demostrar esta relación. Así, el salario constituyó el indicador principal a la hora de discriminar si un trabajo mercantil a tiempo parcial era o no precario.¹⁰

Ante la insuficiencia de estas propuestas, seguidas por diferentes investigadores, ganó peso la idea de que el problema de las nuevas formas de empleo era en realidad el «carácter derogatorio de lo que se considera como el empleo normal».¹¹ Porque, como consecuencia de las nuevas relaciones laborales, económicas y sociales, las características del empleo tradicional se transformaban con carácter general, más allá de las formas contractuales concretas que existiesen en cada caso particular.¹² Así, en unos mercados de trabajo habitualmente alejados del pleno empleo, ganan terreno puestos de trabajo desprotegidos en muchos sentidos, frente al despido o las malas condiciones laborales, ante unos ingresos que no garantizan un salario suficiente ni cuentan con actualizaciones negociadas colectivamente, o en donde la protección social carece de un nivel adecuado de cobertura.¹³ Con estas preocupaciones, han sido lanzados nuevos planteamientos de la relación laboral que han dotado de contenido la cuestión precaria y su definición.

Una de sus propuestas definió el empleo precario como aquel «inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante».¹⁴

⁹ B. Appay, «Social Precarisation and Strategic Power», *XIIIth. World Congress of Sociology*, 18-23 de julio de 1994, Bielefeld, Alemania.

¹⁰ Con posterioridad fue el carácter involuntario de los contratos parciales el que demostrará que esta modalidad contractual generalmente no es una preferencia para las personas empleadas.

¹¹ G. Caire, «Précarisation des emplois et régulation du marché du travail», *Sociologie du travail*, núm. 2, 1982, p. 135.

¹² R. Boyer, «Les transformations du rapport salarial dans la crise. Une interprétation de ses aspects sociaux», *Critiques de l'économie politique*, núms. 15-16, 1981, pp. 189-193; S. Deakin y E. Wilkinson, «Labour law, social security and economic inequality», *Cambridge Journal of Economics*, núm. 15, 1991, pp. 125-148; y C. Prieto, «Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer», *Revista Política y Sociedad*, núm. 32, 1999, pp. 141-149.

¹³ E. Cano, A. Bilbao y G. Standing, *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Germania, Valencia, 2000.

¹⁴ P. Guerra, «La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización», en *El empleo precario y el empleo atípico*, Documento de Trabajo, 1994, p. 56.

De ese modo, ambos condicionantes –inestabilidad e inseguridad– constituirían una *nueva centralidad* del trabajo para la sociedad y debían incorporarse en cualquier aproximación posterior al término.¹⁵ Son Rodgers y Rodgers (1989) quienes descienden en la concreción de ese carácter inestable e inseguro del empleo, señalando cuatro aspectos de la relación laboral:

- horizonte temporal a corto plazo o riesgo elevado de perder el empleo;
- inseguridad en cuanto a las condiciones de trabajo, los ritmos de ejecución o la remuneración;
- desprotección de cobertura social o de despidos improcedentes; y
- mala remuneración.¹⁶

Años después, estos mismos autores añadirán la protección del empleo frente a la discriminación y el amparo legal de las condiciones laborales, como elementos que nos alejan de la precariedad; y matiza, a su vez, que se considerará una mala (o precaria) remuneración si los ingresos pueden asociarse a situaciones de inserción social insegura o pobreza.¹⁷

Existe una interrelación entre lo que ocurre en el empleo y las opciones de alcanzar una determinada posición en el espacio social que no puede ser ignorada cuando estudiamos las formas de empleo precario

Se constata que el carácter inseguro e inestable de las modalidades de empleo ha sido uno de los principales elementos compartidos en las sucesivas aproximaciones en torno a la precariedad y sobre el que existe un cierto consenso teórico al respecto. Ejemplo de ello lo encontramos desde las primeras definiciones de empleo precario que ofrece la OIT, en las que se refiere a la «Relación laboral donde falta la seguridad de empleo»,¹⁸ resultado de la conjunción de múltiples elementos, cuya concreción se manifestaba en el carácter multifacético de las «condiciones precarias» de empleo:

«i) salario bajo; ii) escasa protección frente al despido; iii) falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo; y iv) posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo».¹⁹

¹⁵ L. E. Alonso, «Centralidad del trabajo y cohesión social: ¿una relación necesaria?», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm. 7, 2006, pp. 101-126.

¹⁶ G. Rodgers y J. Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels, ILO, Ginebra, 1989.

¹⁷ G. Rodgers y J. Rodgers, *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992.

¹⁸ OIT, *Tesaurus OIT, terminología del trabajo, el empleo y la formación*, OIT, Ginebra, 1998 [disponible en: <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>].

¹⁹ OIT, *Políticas y Regulaciones para luchar contra el empleo precario*, ACTRAV, OIT, Ginebra, 2011, p. 7 [disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf].

En una línea de argumentación muy similar, aproximaciones más recientes detectan la ausencia de dos cuestiones fundamentales en los esfuerzos anteriores por definir el concepto. Una es la importancia de los agentes sociales en la trayectoria de la precariedad, por su influencia en las relaciones de empleo y en los mecanismos de garantía social. Cuando las características del puesto son insuficientes, existen ciertas garantías interpuestas por los representantes sociales que son fundamentales para evitar la inseguridad y la inestabilidad en nuestras trayectorias laborales y vitales. La segunda precisión añade un elemento adicional definitorio de la precariedad para comprender su repercusión en el entorno social; así como el empleo precario genera inseguridad e inestabilidad, en último término provoca una vulnerabilidad social y económica que se traslada a las personas que la padecen.²⁰ Ambas cuestiones ponen de manifiesto la complejidad del fenómeno y la necesidad de superar una mirada estrictamente laboral cuando atendemos la cuestión precaria.

Trascender la esfera laboral de la precariedad y atender sus consecuencias

Cuando nos encontramos ante casos extremos de precariedad existe un riesgo añadido que supera la esfera económica del mercado y se desplaza fuera de los márgenes de la arena social, asumiendo formas de exclusión laboral. Así entendida, la «relación laboral es precaria si el trabajador, en virtud de sus actividades laborales, cae bajo el estándar socialmente reconocido de ingreso, seguridad y/o nivel de inclusión social».²¹ Por tanto, existe una interrelación entre lo que ocurre en el empleo y las opciones de alcanzar una determinada posición en el espacio social que no puede ser ignorada cuando estudiamos las formas de empleo precario.

En un plano más analítico, los intentos por comprobar que esta problemática se traduce, reiteradamente, en una situación de *inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad en el empleo y la vida* de las personas han sido numerosos, tanto a escala nacional como internacional.²² Se encuentran los que señalan hacia una diversidad tan amplia según la geografía a la que señale su estudio que obliga a introducir ciertas matizaciones por las particularidades concretas que ofrecen algunos de los casos. En lo que concierne al contenido de esta propuesta diremos que, aun compartiendo la necesidad de alcanzar una definición común que permita la comparativa, la referencia europea es ineludible, al igual que lo es el caso español.²³ Por

²⁰ D. Glaymann y F. Grima, «Trois réponses à la précarité subie. Le cas des intérimaires peu qualifiés», *Relations industrielles*, vol. 63, núm. 3, 2008, pp. 454-478.; y S. Bérout y P. Bouffartigue, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, La Dispute, Paris, 2009.

²¹ R. Castel y K. Dörre «Einleitung», en R. Castel y K. Dörre, *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Campus, Frankfurt, pp. 11-18, 2009, p.17.

²² A. Kalleberg, «Globalización y trabajo precario: Desafíos para la sociedad y la sociología», en A. Cárdenas, *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Catalonia, Santiago de Chile, 2012, pp. 41-53.

²³ Véase A. Bilbao, *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Los Libros de la Catarata, Madrid, 1999; M. Laparra, *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*, Cáritas y Fundación Foessa, Madrid, 2006; y M. E. Ruiz-Gálvez y L. Vicent, «The Spanish Labor Market. On the path of

el simple hecho de la combinación de un determinado nivel de empleo, una mayor o menor presencia de estrategias para potenciar la calidad del empleo y unos sistemas de protección social con mecanismos y coberturas divergentes a otros países, la precariedad en España adquiere una particularidad propia.

Como se comprueba, las menciones hasta aquí señaladas forman un recorrido en el que puede apreciarse un afán por incorporar distintos planos de análisis al observar el fenómeno de la precariedad. Estos constituirán una preocupación común para las sucesivas enunciaci-ones que reclamarán un carácter extralaboral y multidimensional de esta problemática.

Si bien la discusión acerca de la precariedad se ha centrado, en mayor o menor medida, en lo laboral, hay razones para reconsiderar un concepto de precariedad que incorpore aspectos que exceden las condiciones de trabajo y a las personas que directamente se relacionan con el empleo.²⁴ Según las vulnerabilidades implícitas que comporta este fenómeno, la precariedad pone en riesgo los empleos aparentemente seguros y las condiciones de vida de aquellos que dependen de la relación laboral como principal fuente de ingreso.²⁵ De ahí que la influencia de la precariedad se extienda por todo el tejido social, afectando a personas empleadas, desempleadas o a quienes, sin participar o buscar un empleo, trabajan en otras esferas no monetarias y dependen de los salarios de otras personas o de las prestaciones públicas para mantener sus condiciones de vida y alcanzar ciertos niveles de bienestar.

Esta interpretación extralaboral de la precariedad está cada vez más presente en las investigaciones que conservan la idea de que la precariedad, de una u otra forma, genera un aumento de la *inestabilidad, inseguridad, dependencia y vulnerabilidad* de los trabajadores, tanto de aquellos que lo hacen en el espacio productivo del mercado como en el de la reproducción social.²⁶ Estos elementos repercuten en el ejercicio del empleo y se propagan a otras facetas de nuestra vida que afectan a la manera en la que se realiza el conjunto de los trabajos; y lo hace a través de diferentes canales:

- Por un lado, porque las características de este nuevo empleo definen las relaciones de poder de la actividad laboral, el clima de trabajo en las empresas o las garantías sociales a nivel público. La precariedad laboral expresa crecientes asimetrías en el proceso de produc-

flexibility and wage devaluation» en L. Buendía y R. Molero (coords.), *The Political Economy of Contemporary Spain. From Miracle to Mirage*, Routledge, Londres, 2018.

²⁴ P. Carrasquer y T. Torns, «Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género», *Sociedad y Utopía*, núm. 29, 2007, pp. 139-156.

²⁵ ESOPE, *Precaious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies*, Informe final, European Commission, Bruselas, 2005.

²⁶ J. J. Castillo, *La invasión del trabajo en la vida*, La Catarata, Madrid, 2015.

ción en favor del capital que se manifiestan en la empresa, en los contratos y formas de organización y gestión de mano de obra, pero que tienen derivadas en el modelo de regulación social y en las decisiones en materia de protección social y política económica.²⁷

- Por otro lado, porque la mala calidad del empleo afecta a las personas empleadas y a sus allegados –carácter individual y colectivo– tanto en el momento en el que la padecen como en el futuro –efectos estructurales que se trasladan de una generación a otra–. Las distintas formas de empleo con las que se relaciona la precariedad suponen la reducción o pérdida de la capacidad de planificar y controlar su trayectoria profesional y vital, la aleatoriedad de las opciones de mejora laboral y social, o las dificultades de integración social y de acceso al bienestar material.²⁸ Esta incertidumbre y falta de autonomía se traslada a otros miembros del hogar que dependen de los ingresos que proceden de ese empleo o a los que se tiene derecho tras la salida del mercado o por motivos de salud.²⁹

La precariedad pone en riesgo las condiciones de vida de aquellos que dependen de la relación laboral como principal fuente de ingreso. De ahí que la influencia de la precariedad se extienda por todo el tejido social

Todos estos aspectos tienen su reflejo en las condiciones materiales de vida –pero no solo materiales– del conjunto de la población que ve recortadas las prestaciones laborales, pero también sus derechos sociales. Al degradarse con carácter general los estándares de empleo y rebajarse el marco normativo en el que se establecen las garantías laborales y sociales, ocurre un proceso de desarticulación de las coberturas públicas con efectos devastadores que se proyectan en muchas dimensiones (la salud, los accidentes físicos o riesgos psicosociales, la disponibilidad de tiempos para el ocio o los cuidados, etc.).³⁰

Estos enfoques, además de relacionar el empeoramiento del empleo con el de los resultados en los distintos indicadores aplicados para valorar otros aspectos de la vida cotidiana, inciden en el coste que para el conjunto de la sociedad conlleva un empeoramiento general de estos indicadores. Pese a todo, se confirma que la magnitud y consecuencias de este fenómeno no son neutras, e inciden en aquellos grupos más vulnerables de la sociedad

²⁷ E. Cano, «La extensión de la precariedad laboral como norma social», *Sociedad y Utopía*, núm. 29, 2007, pp. 117-137.

²⁸ M. S. Agulló, *Mujeres, cuidados y bienestar social: el apoyo informal a la infancia y la vejez*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2001.)

²⁹ J. Benach, C. Muntaner, M. Quinlan, O. Solar y V. Santana, *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global*, Icaria, Barcelona, 2010.

³⁰ M. Á. del Hoyo, *Estrés laboral*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2004 y J. Boada-Grau y P. Ficapal-Cusí, *Salud y trabajo. Los nuevos riesgos*, UOC, Barcelona, 2012.

donde, todavía hoy, la cuestión de género parece ser el principal factor de separación a la hora de sufrir la degradación de las condiciones en las que se realizan los trabajos.³¹

La incorporación de la perspectiva de género en la aproximación a la precariedad laboral

Como consecuencia de la influencia de las relaciones capitalistas y patriarcales que operan en la economía, suele pasarse por el alto el sesgo masculino que afecta a la concepción del trabajo y a la aproximación y estudio de la precariedad.³² Ya sea centrándonos en un plano únicamente laboral o bien comprendiendo esta en toda su complejidad, el género potencia la incidencia de la cuestión precaria y su magnitud, fruto de las relaciones que determinan su rol en el desarrollo de los distintos trabajos y envuelven su reparto y valoración. Cuestión que por supuesto no puede ignorarse en una aproximación a la degradación de las condiciones en las que se realizan y asumen los distintos trabajos, ya sea en la esfera del mercantil o en el ámbito privado de los hogares.³³

Tanto si nos ubicamos en el plano laboral de la precariedad sin ignorar las interferencias con planos con los que interactúa (político-institucional, socio-cultural, económico) y la relación que mantiene con el ámbito privado, como si nos referimos a la precariedad en general, constatamos que mujeres y hombres mantienen una asignación de roles y posiciones de poder que repercuten en una incidencia diferenciada del fenómeno precario en todas sus manifestaciones. En este punto entra en consideración que las exigencias que provienen del mercado y que generan elementos de discriminación, descritas en las nuevas modalidades de contratación y en trayectorias profesionales desdibujadas, coexisten y se combinan con aquellas otras que establece otro tipo de contrato, el contrato sexual.³⁴

La precariedad de las mujeres en la esfera del mercado

Si observamos lo que ocurre en el terreno mercantil, en el que se desarrolla el trabajo remunerado, los elementos que nos informan tanto de la cantidad como de la calidad laboral

³¹ Si bien es cierto que la actual crisis ha puesto de relieve la extensión de la precariedad entre los varones, y por primera vez ha causado importantes estragos en los sectores tradicionalmente más protegidos, también lo es que desde su inserción mayoritaria en el empleo la posición de las mujeres se ha caracterizado por las malas condiciones en las que han tenido que realizar y conciliar las distintas actividades que comprende el trabajo.

³² G. Cairó i Céspedes y M. Mayordomo (Comps.), *Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista*, Icaria, Barcelona, 2005.

³³ Véase L. Vicent, «Familia: ¿amortiguador o amortiguadoras?», *Boletín ECOS*, núm. 22, FUHEM Ecosocial, 2013, disponible en: http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/22/familia_amortiguador_o_amortiguadora_L_VICENT.pdf

³⁴ C. Pateman, *El contrato sexual*, Editorial Anthopos, México D.F., 1995.

manifiestan una infravaloración del empleo femenino, es decir, una representación inferior de las mujeres en los puestos de trabajo que se alejan de la precariedad.³⁵ Este problema se remonta al proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo que, aun teniendo consecuencias económicas, sociales y culturales positivas que equipararon la participación de ambos sexos en la sociedad, no se han logrado superar los obstáculos que les permitieran alcanzar las mismas oportunidades disponibles para sus homólogos masculinos.

Muchas mujeres, a consecuencia de las restricciones que encuentran o influidas por las responsabilidades que deben asumir en la esfera de la reproducción, quedan automáticamente excluidas de las actividades del mercado y, por extensión, de la consideración social para las actividades que realizan (ya sea a través de una remuneración o del reconocimiento de su importancia).

Por el contrario, la contrapartida para aquellas que dedican su tiempo y trabajo al cuidado del hogar y de sus familias ha sido una categorización desvirtuada de su condición de trabajadora.³⁶ Se demuestra de esa manera que: «Las situaciones de empleo distintas de la ocupación asalariada quedaban habitualmente fuera de toda consideración: tanto la de desempleo como la de los empleos que hoy en día llamamos “atípicos” y la de “inactividad”».³⁷

Se valorará, por tanto, de manera positiva cualquier iniciativa que se dé desde el trabajo en los hogares para conseguir un empleo, hasta el punto de que sea preferible estar en situación de desempleo o de precariedad laboral a la “inactividad”.

En paralelo, cuando las mujeres acceden a un puesto de trabajo remunerado, este se ubica mayoritariamente en sectores y segmentos de actividad donde las tareas tienen una valoración menor y, con frecuencia, se perciben menores salarios y las condiciones laborales son de peor calidad (segregación horizontal o sectorial).³⁸ O lo que es lo mismo, se verifica,

³⁵ L. Gálvez y P. Rodríguez, «El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran Recesión», *Áreas Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32, 2013, pp. 105-123.

³⁶ Esto ocurre a través de la consideración como “amas de casa” de las trabajadoras que realizan actividades de cuidados y tareas domésticas en el ámbito del hogar, siendo este grupo el más numeroso dentro de la “inactividad” del mercado, es decir, del conjunto de personas que no participan del empleo o de su búsqueda formalizada. M. A. Durán, «La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea», *Revista de economía y sociología del trabajo*, núm. 13-14, 1991, pp. 8-22; M. A. Durán, *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA, Madrid, 2012 y R. Martínez-Buján, «¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España», *Migraciones*, núm. 36, 2014, pp. 275-305.

³⁷ C. Prieto, «Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer», *Revista Política y Sociedad*, núm. 32, 1999, p. 146.

³⁸ O. Salido, *Las oportunidades de las mujeres en una estructura cambiante*, Documento de trabajo 02-05, Unidad de Políticas Comparadas, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2002; N. Chinchilla, S. Polemans y C. León, «Mujeres directivas bajo el techo de cristal», *International Center of Work and Family*, [versión digital], 2005; y D. Grimshaw y J. Rubery, «The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence», *Condition of work and employment series*, núm. 57, International Labour Office, Ginebra, 2015.

en palabras de las autoras, que el sistema económico ejerce una explotación mayor hacia las mujeres, consolidándose un mercado de trabajo que subordina su papel como trabajadoras y compromete las aspiraciones femeninas en la esfera mercantil, pero también fuera de ella.³⁹ Prueba de ello es la preponderancia de la participación femenina en las modalidades atípicas de empleo (contratos temporales, a tiempo parcial, pluriempleo, subempleo, teletrabajo, etc.) que suponen un claro riesgo de sufrir la precariedad laboral cuando acceden a la esfera de la producción. No debe olvidarse, por supuesto, la relevancia que presentan otras características personales susceptibles de generar un trato desigual en los salarios (edad, clase social, etnia, etc.) y que, según cada contexto, se complementan con la discriminación femenina apuntada.⁴⁰ Aspectos que no pueden quedar al margen, omitiendo la importancia del género, cuando asumimos la complejidad que entraña una comprensión profunda de la precariedad.

La contrapartida para aquellas mujeres que dedican su tiempo y trabajo al cuidado del hogar y de sus familias ha sido una categorización desvirtuada de su condición de trabajadora

Sin menospreciar estos avances, que apuntan a la existencia de condicionantes en la esfera productiva, lo cierto es que las explicaciones –o causas en su lugar– al respecto se limitan a describir el funcionamiento de las relaciones laborales mercantiles sin profundizar en las lógicas que afectan a las decisiones tomadas en otros espacios y estructuras que perpetúan las desigualdades en el entramado social. Y son precisamente estas lógicas fuera de la esfera productiva las que irrumpen y dan continuidad a las desigualdades en la relación laboral y en otros aspectos con los que se relaciona la precariedad.

Se presupone que las mujeres tienden a ocupar puestos de menor responsabilidad, a tiempo parcial, en determinados sectores y con inferior estabilidad, lo que lleva asociado unos menores niveles retributivos. Sin embargo, se olvidan de la carga cultural y social que subyace en las preferencias de unas y otros por ocupar determinados puestos de trabajo o sectores de actividad. Se ignora el distinto papel asignado a unas y otros que deriva en trayectorias vitales y laborales basadas en una concepción tradicional de la disponibilidad para el empleo de mujeres y hombres.

³⁹ A. Picchio, *Unpaid Work and the Economy: A Gender Analysis of the Standards of Living*, Routledge, Londres, 2003; y D. Budlender y A. Brathaug, «Cómo valorar el trabajo no remunerado» en Organización Panamericana de la Salud, *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado*, OPS, Washington, 2008, pp. 59-86.

⁴⁰ J. Rubery y A. Rafferty, «Women and recession revisited», *Work, Employment and Society*, vol. 27, núm. 3, 2013, pp. 414-432.

La doble presencia femenina en los trabajos

Conforme a lo anterior, pueden rescatarse aportaciones teóricas más cercanas a la argumentación que apoyamos cuyo elemento común es incorporar nuevos factores explicativos de la desigual precariedad que afecta a las mujeres y que demuestran una repercusión que se traslada a otras dimensiones de la vida cotidiana. El hecho de pretender contribuir a una profunda comprensión de estas desigualdades supone un esfuerzo de reflexión importante que, hasta el momento, solo ha sido realizado por parte de la economía feminista en un intento por superar las limitaciones de las teorizaciones disponibles, las cuales no recogen la sensibilidad de género necesaria para mostrar las desigualdades existentes en el mercado.

La desigualdad varón-mujer en la división sexual del trabajo retroalimenta la posición de segundo orden en el mercado laboral de las mujeres en relación a los varones

La desigualdad varón-mujer en la división sexual del trabajo retroalimenta la posición de segundo orden en el mercado laboral de las mujeres en relación a los varones.⁴¹ La responsabilidad en los trabajos domésticos y de cuidados por parte de las mujeres supone uno de los determinantes principales de la discriminación laboral; una carga que, mientras no exista una corresponsabilidad de los trabajos familiares, es irreconciliable con el empleo en el actual sistema de relaciones laborales. Al margen de si esta situación se da o no, la creencia de que los compromisos con la reproducción son una responsabilidad femenina permanece y supone un impedimento a la hora del acceso de las mujeres al mercado laboral.⁴²

Al incluir la importancia de las tareas domésticas y de cuidados en la reproducción, que poco o nada tienen que ver con su compra-venta en el mercado, y las desigualdades de género en el reparto de las actividades, el estudio de la precariedad cobra un sentido mayor en la realidad laboral y extralaboral, añadiendo cuestiones en la valoración de la calidad de los trabajos que ligan con muchos otros elementos (opciones de conciliación, desempeño del empleo en horas socialmente desfavorables, facilidades o dificultades al interrumpir las carreras profesionales derivadas de la maternidad y los cuidados a hijos/as, etc.).

Esto nos lleva a enunciar que existe la precariedad en un sentido más amplio, de carácter social si se prefiere, que se combina con la laboral y que podríamos definir como «aque-

⁴¹ M. Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité: hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte, Paris, 1998.

⁴² G. de Cabo, L. Henar y M. Calvo, *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2009; y C. del Río y O. Alonso-Villar, «Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios», en M. Pazos (dir.), *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales (IEF), Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 2008, pp. 93-130.

lla desigualdad institucionalizada en el reconocimiento, el acceso y el ejercicio de derechos, que supone la imposibilidad real de disponer de un modo sostenido de los recursos adecuados para satisfacer el conjunto de necesidades humanas». ⁴³

De ahí, que la forma de aproximarnos a la precariedad conlleve en paralelo su diagnóstico a partir de las variables capaces de percibir el grado de *incertidumbre, inseguridad, vulnerabilidad, dependencia y discriminación en el acceso a los recursos necesarios para vivir* y que son comprendidos bajo el término de calidad de vida o bienestar social. ⁴⁴

Lo anterior nos conduce a definir la *precariedad laboral* como la forma que adquiere la degradación del empleo y que afecta, principalmente, a las oportunidades de entrada y a los ingresos, las condiciones y los derechos vinculados al desarrollo de una ocupación laboral. Atenderemos su incidencia, por tanto, a partir de la agrupación de actividades que se mantiene en las estadísticas oficiales (trabajo remunerado o empleo) y observamos los efectos interrelacionados que supone su avance para los trabajos más significativos de la reproducción (tareas domésticas y cuidados). ⁴⁵

Tal y como hemos definido el fenómeno de la precariedad precisa de un análisis amplio, complejo y multidimensional, que implica, al menos, dos cuestiones:

Por un lado, que abarque desde las remuneraciones hasta las condiciones y los derechos en la esfera productiva; y, por ende, detecte los déficits en los aspectos incluidos en alguna de estas tres esferas (remuneración, condiciones y derechos) que nos conducen directamente a hablar de precariedad laboral. Aplicando una perspectiva de género en estas cuestiones, el análisis nos deberá permitir observar el diferencial que muestran hombres y mujeres en el conjunto de variables colindantes a la precariedad y que van más allá de las tasas del acceso al empleo, la adecuación de los salarios o la distribución sectorial de la ocupación. ⁴⁶

Entre ellos, podemos destacar algunos condicionantes a valorar en la calidad del empleo. Por ejemplo, en función de su capacidad para proveernos de una continuidad y

⁴³ L. Vicent, *Precariedad laboral española. Una perspectiva de género. La situación del mercado de trabajo español en los primeros años del siglo XXI*, Tesis doctoral (Programa de doctorado en Economía Internacional y Desarrollo), Universidad Complutense de Madrid, 2017 [pendiente de publicación], p.85.

⁴⁴ Compartimos la idea de que las necesidades tienen un carácter multidimensional en el que se conjugan aquellas relacionadas con una dimensión material (comida, vivienda, ropa, etc.) y otras que son de naturaleza inmaterial (los afectos, las relaciones sociales, la libertad, la autonomía, etc.), porque ambas son esenciales para la vida y el bienestar de la población.

⁴⁵ El proceso de precarización se analiza, de ese modo, en ambos tipos de trabajo, a sabiendas de que el nivel de profundidad en su valoración será desigual si nuestro objetivo es el de cuantificar su importancia porque, aunque sería deseable, no se dispone del instrumental analítico y los indicadores requeridos para ello en ambas esferas.

⁴⁶ N. Fraser, R. Gutiérrez y R. Peña-Casas, *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2011; y F. Miguélez, A. Martín, R. Alós-Moner et al., *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*, Obra Social de la Caixa, Barcelona, 2011.

seguridad adecuada en nuestras trayectorias laborales y vitales como la inestabilidad en la relación laboral, la parcialidad, el pluriempleo, los falsos autónomos o la falta de seguridad laboral que afecta a las jornadas y la conciliación, pudiendo derivar en riesgos para la salud.⁴⁷

**Se requiere una aproximación al fenómeno precario
que incluya los factores condicionantes que superan
el plano laboral y el de la economía**

Asimismo, también se considerará la disposición de una protección necesaria en materia de derechos y coberturas para la garantía de unos mínimos umbrales de vida cuando, por distintos motivos no hemos participado del trabajo remunerado o se restrinja la relación laboral (por incapacidad, enfermedad, invalidez o desempleo) por tratarse de las principales vías de protección ante la pobreza y la exclusión que afectan desigualmente a distintos colectivos de trabajadores.⁴⁸

Precisión aparte, como se señalaba, merece la desagregación sexual que permiten las variables de interés incorporadas al diagnóstico de la precariedad.

Por otro lado, se requiere una aproximación al fenómeno precario que incluya los factores condicionantes que superan el plano laboral y el de la economía, los cuales se proyectan en otras esferas, entre las cuales la institución familiar y las relaciones dentro de los hogares son cruciales para explicar las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores. Por tanto, se añade, como parte del análisis, el papel jugado por otras instituciones que trascienden el mercado (poderes públicos y unidades familiares) en la provisión de los bienes y servicios necesarios que permitan cubrir las necesidades con las que se relaciona la calidad de vida de las personas.

Esto remite a la incorporación de medidores adecuados para percibir estas consecuencias para los trabajos reproductivos sabiendo que las variables distan de las planteadas para valorar la precariedad en el terreno del mercado. Además de los indicadores que nos permiten evaluar el incremento de la carga de trabajos que recae sobre los hogares y las

⁴⁷ A. Recio, «Paro y mercado laboral: formas de mirar y preguntas por contestar», *Cuadernos de economía*, vol. 22, 1994, pp. 173-200; A. M. Guillén, N. Moreno y S. González, «Conciliación de la vida laboral y familiar en España. El impacto de las políticas de la Unión Europea», *Documentación social*, núm. 154, 2009; y M. L. De la Cal y M. Larrañaga, «Las desigualdades laborales entre mujeres y hombres en las Comunidades Autónomas durante la crisis (2008-2013)», *XIV Jornadas de Economía Crítica: Perspectivas económicas alternativas*, Universidad de Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014.

⁴⁸ M. J. Vara, *Estudios sobre género y economía*, Akal Ediciones, Madrid, 2006; y M. Pazos, *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*, Catarata, Madrid, 2013.

tensiones que el desigual reparto de responsabilidades genera por cuestión de género, nos interesa puntualizar algunos de los riesgos que esto supone para la sostenibilidad de las condiciones que permiten la reproducción social. Entre ellos, los principales que *a priori* pueden apuntarse tienen que ver con la provisión pública de transferencias y servicios públicos puestos a disposición de la ciudadanía, los recursos disponibles de los hogares y la carga de los trabajos no mercantiles que recae sobre ellos, el desigual reparto de los mismos dentro de las unidades domésticas o la incidencia de su distribución entre sus integrantes.

Los factores de discriminación –tanto entre sexos y en perspectiva de género–, que explican como eje transversal la presencia desigual de la precariedad entre mujeres y hombres, apuntan hacia factores presentes en la cultura y en las identidades, derivados de las relaciones de género que caracterizan el funcionamiento de la sociedad y rigen el imaginario colectivo.⁴⁹

En vista de lo anterior, nos alejamos de una visión dicotómica de la realidad, en concreto aquella que separa espacios sociales y afirma que lo “público” (Estado, mercados, trabajo asalariado) poco o nada tiene que ver ni repercute en lo “privado” (grupos familiares, trabajos de cuidados, redes de solidaridad), y que ignora cómo la precariedad se manifiesta en lo privado en sus formas más graves.⁵⁰

En definitiva, la disponibilidad de tiempos suficientes para la reproducción, el compromiso público y masculino con los cuidados, y las condiciones de seguridad y estabilidad que proporciona un empleo en buenas condiciones son indispensables para atender de forma adecuada las necesidades materiales, afectivas y de cuidados con las que se relaciona la precariedad y que permiten garantizar el sostenimiento de una vida digna. Pero a pesar de la importancia de estos elementos, si no son integrados en el diagnóstico y el diseño de medidas orientadas a paliar el avance de la precariedad, las posibles soluciones seguirán sin atender profundamente esta problemática y seguirán sin resolverse los impedimentos para alcanzar el compromiso social con la reproducción, una verdadera igualdad en los itinerarios vitales de las mujeres y la viabilidad a largo plazo de la preservación del bienestar y las condiciones de vida para el conjunto de la población.

⁴⁹ C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (eds.), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, FUHEM/Los libros de la Catarata, Madrid, 2011.

⁵⁰ N. Folbre, *The Invisible Heart: Economics and Family Values*, The New Press, Nueva York, 2001; C. Borrego, A. Pérez Orozco y S. del Río, «Precariedad y cuidados», *Rojo y Negro*, núm. 7, 2003, pp. 1-11.