



## **POLÍTICAS EMPRESARIALES DE MANO DE OBRA Y CONFIGURACIÓN SOCIAL DEL EMPLEO EN ESPAÑA.**

**Una aproximación desde los trabajos de investigación sociológica**

## **LABOUR BUSINESS POLICIES AND THE SOCIAL CONFIGURATION OF EMPLOYMENT IN SPAIN**

**An approach from sociological research works.**

SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN PADRÓN  
*Universidad de Cádiz*  
[sofia.perez@uca.es](mailto:sofia.perez@uca.es)

CARLOS PRIETO RODRÍGUEZ  
*Universidad Complutense de Madrid*  
[cprieto@cps.ucm.es](mailto:cprieto@cps.ucm.es)

**Como citar este artículo:** Pérez de Guzman, S. y C. Prieto Rodríguez, 2015, *Revista Internacional de Sociología*, 73, nº 2, Doi: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2013.07.31>

**Copyright:** ©2015 CSIC. Este artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Attribution-Non Commercial (by-nc) Spain 3.0.

**Recibido:** 31/07/2013. **Aceptado:** 20/03/2014

**Publicación online:** 22/05/2015

### **RESUMEN**

Este artículo tiene un doble objetivo. En primer lugar, presentar un diagnóstico de las políticas empresariales de mano de obra y de sus efectos en la configuración de las condiciones de trabajo y empleo, tomando como base informativa las investigaciones que ha realizado la sociología española sobre este tema en los últimos quince años. En segundo lugar, plantear y defender la tesis de que esas políticas sólo pueden entenderse plenamente si se analizan como parte de un determinado contexto económico, social y político. Este contexto se hallaría constituido por la articulación interactiva de varios conjuntos de prácticas sociales recogido bajo el concepto de *Régimen Social de Empleo*.

### **PALABRAS CLAVE**

Condiciones de trabajo; Género; Políticas empresariales de fuerza de trabajo; Organización del trabajo; Régimen social de empleo.

### **SUMMARY**

This paper pursues a double aim. First of all, to identify the main labour policies that are used by Spanish enterprises and their effects on working and employment conditions. This diagnosis will be based on the sociological research works carried out in the last fifteen years. Secondly, to stand up for the thesis that these policies can only be fully understood if we analyse them in a particular economic, social and political context. This context would be made up of the articulation between several sets of social practices, which can be expressed by the concept of *Social Employment Regime*.

### **KEY WORDS**

Gender, Labour management policies, Social employment regime, Working conditions, Work organization.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas las condiciones de trabajo y empleo y, en particular, la regulación institucional del mercado de trabajo, han ocupado el primer plano del debate social y político en España. Una buena parte de ese debate se ha centrado en las políticas de mano de obra que ponen en práctica las empresas en sus centros de trabajo. Parece lógico que así sea ya que la concreción de cualquier medida de reforma del mercado de trabajo y, por tanto, sus efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo, sólo llega a ser efectiva por mediación de las empresas y sus políticas. Que la estabilidad del empleo sea mayor o menor, que los salarios sean altos o bajos, que las jornadas de trabajo sean más o menos largas y que faciliten u obstaculicen su conciliación con la vida familiar, o que se trabaje a un ritmo más o menos intenso depende, en última instancia, de estas prácticas empresariales. He ahí la razón social por la que la sociología española se ha ocupado asiduamente del tema. No existe, sin embargo, ningún trabajo que se haya interesado en ofrecer una visión de conjunto de lo que esta sociología ha aportado. Eso es lo que se pretende como objetivo principal en este artículo<sup>1</sup>.

Así pues, el primer objetivo de este artículo es hacer el diagnóstico de las políticas empresariales de mano de obra y de sus efectos en la configuración de las condiciones de trabajo y empleo, y hacerlo tomando como base informativa las investigaciones más destacadas que ha realizado la sociología española en los últimos quince años. No perseguimos la exhaustividad. Lo que pretendemos es mostrar, dentro del marco indicado, los rasgos más relevantes de dichas políticas.

Pero el artículo persigue un segundo objetivo que va más allá de la presentación y análisis de esas políticas. En él se pretende, además, plantear y defender la tesis de que esas políticas sólo pueden entenderse plenamente si se analizan como parte de un determinado contexto económico, social y político. En este sentido, dado el papel estratégico que desempeñan las políticas y prácticas empresariales de gestión de la mano de obra en la producción de las condiciones de trabajo y empleo de los asalariados, aquellas se considerarán aquí como un componente clave de los que conforman el *Régimen Social de Empleo* español, que es el contexto que, según sostendremos, mejor permite entenderlas. Por *Régimen Social de Empleo* se entiende “aquel conjunto de principios, normas, procedimientos –formales e informales– y prácticas que, referidos a la asimétrica relación salarial, tiende a establecer las pautas que rigen las condiciones de trabajo, de empleo y de vida de los trabajadores así como la

movilización económica de la población” (Prieto 2009: 214)<sup>2</sup>. Más abajo se ampliará esta primera definición y se desarrollarán los argumentos que nos llevan a optar por ella.

Las políticas de gestión de mano de obra constituyen, como acaba de señalarse, un objeto de estudio e investigación relativamente frecuente de la sociología. Pero en la mayoría de los casos las investigaciones que se han llevado a cabo en este terreno se han centrado sólo en algún aspecto o dimensión (como la organización del trabajo o las políticas contractuales<sup>3</sup>), o han encuadrado su objeto de estudio en un marco de sentido muy acotado (como la consideración de las políticas empresariales desde el punto de vista de la organización de los procesos globales de producción de bienes o servicios<sup>4</sup>). Frente a estos modos de abordar el análisis de las prácticas empresariales de trabajo y empleo, perfectamente coherentes en sí mismos, la orientación del enfoque que se da al tema en este artículo pretende ser, por una parte, más comprensiva en su contenido y, por otra, más “societal” desde el punto de vista de su marco de sentido. Más comprensiva en el sentido de que se tendrán en cuenta, de manera conjunta, *todas* las principales dimensiones de estas políticas y, sobre todo, más “societal” en el sentido de que se considerará *el conjunto* de la trama de prácticas sociales en la que se hallan insertas las políticas empresariales de mano de obra.

## LAS POLÍTICAS DE MANO DE OBRA DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Expondremos estas prácticas empresariales dividiéndolas en tres apartados que coinciden con los principales ámbitos temáticos que han sido abordados en los estudios e investigaciones realizados en los últimos años. En primer lugar nos centraremos en aquellas prácticas que se refieren a los diversos aspectos y dimensiones de la *organización del trabajo*. En segundo lugar abordaremos las políticas empresariales que tienen que ver con la *utilización del tiempo* como instrumento clave en la gestión y uso de la fuerza de trabajo. Y, en tercer lugar, analizaremos aquellas que recurren a *prácticas de selección y discriminación* de unos trabajadores frente a otros como instrumento, a la vez, de movilización productiva y de reducción de costes salariales.

### La organización del trabajo y de la producción

Las prácticas empresariales de gestión se materializan, en primera instancia, en formas concretas de organización

<sup>1</sup> Este artículo se inscribe en el marco del proyecto de investigación «Trabajo, cuidados, vida personal y orden social en el mundo de la vida de la sociedad española», financiado por la CICYT (referencia CSO2010-19450), cuyo investigador principal es Carlos Prieto.

<sup>2</sup> Esta definición toma como punto de partida la definición sobre Régimen de Empleo que ofrece el sociólogo inglés Duncan Gallie para el análisis de la calidad del empleo en Europa (Gallie 2007).

<sup>3</sup> Como ejemplos de estas investigaciones podemos citar las de Lahera (2004) o García Polavieja (2003).

<sup>4</sup> Como, por ejemplo, Castillo (2005)

del trabajo y de la producción. Sobre este tema destacan dos líneas de investigación. La primera de ellas se centra en los rasgos específicos que presentan los modelos de gestión de los recursos humanos que desarrollan las empresas españolas. La segunda trata de las consecuencias que tiene para los trabajadores la práctica generalizada que consiste en dividir en parcelas los procesos de producción y articularlos en forma de subcontratación.

*¿Hacia nuevas formas de gestión de los recursos humanos?* Los estudios empíricos que se han realizado en España en los últimos años evidencian que las nuevas formas de organización del trabajo basadas en el reconocimiento de la cualificación y en la autonomía de los trabajadores, tienen escasa incidencia en la realidad diaria de las empresas españolas. Además, en aquellos casos en los que se aplican, afectan sólo a grupos reducidos y privilegiados de trabajadores.

Sobre este punto, Laparra (2006) ha mostrado cómo la notable mejora que se ha producido en el nivel educativo de los trabajadores españoles a lo largo de las últimas décadas ha tenido muy poca repercusión en la composición de las ocupaciones. Según este investigador, entre 1994 y 2005 la proporción de expertos y directivos por un lado (15,7% en 2005) y la de empleo no cualificado (17,4% en 2005), por otro, se han mantenido prácticamente inalteradas, a pesar de los cambios experimentados por el tejido productivo. La consideración de este aspecto, unida a la existencia de una alta proporción de trabajadores con escasa o nula autonomía en el trabajo, le lleva a concluir que en España “*el modelo productivo está aún muy insuficientemente orientado por una estrategia de calidad, que se base en el desarrollo del capital humano y potencie los incrementos de la productividad por esta vía*” (Laparra 2006: 280).

Este tipo de prácticas de gestión del personal y de organización del trabajo, orientadas sobre todo a reducir los costes laborales, se combinan con otras que favorecen exclusivamente a los trabajadores cualificados o a los que las empresas consideran centrales (Alós et al. 2005; Miguélez, Banyuls y Recio 2005). Debido a ello, la introducción de cambios técnicos y organizativos en las empresas suele ir acompañada de la creación de una periferia laboral que aporta trabajo no cualificado a bajo coste y se encuentra excluida de los posibles beneficios asociados a estos cambios (Lope et al., 2002). Los perfiles de esta periferia laboral, que también ha sido observada por Oliva, Iso y Feliú (2012) en su análisis sobre los *patios traseros* de las denominadas nuevas economías del conocimiento, reflejan y se corresponden con las desigualdades de género, origen y nivel educativo existentes en el ámbito extralaboral.

También las investigaciones de Lahera (2004, 2005, 2006) cuestionan la aplicación efectiva y generalizada de las nuevas formas de gestión de los recursos humanos,

sobre todo en lo que respecta a las mejoras en las condiciones de trabajo, en la cualificación y en la autonomía de los trabajadores. Así, en las empresas por él estudiadas la aplicación de un nuevo modelo de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos supuso para la mayoría de los trabajadores el desarrollo “de un nuevo dispositivo disciplinario que delega y exige responsabilidad al taller pero, simultáneamente, recentraliza y refuerza el poder gerencial de supervisión” (Lahera 2004). De acuerdo con este investigador, estos procesos guardan una estrecha relación con la implantación de la cultura organizativa de la calidad total que, bajo la apariencia de la aplicación de una gestión participativa, recurre a nuevas prácticas tayloristas y a una mayor vigilancia del comportamiento productivo de los trabajadores.

Un hecho semejante ha sido observado por Castellanos y Pedreño (2005) en el sector turístico. Según estos investigadores, los sistemas de calidad que se aplican en este sector entrañan nuevos modos de gestión del trabajo que se traducen en un conjunto de protocolos y normas de atención al cliente que el trabajador debe interiorizar y aplicar. Esto supone un incremento del control de la actuación de los trabajadores, una organización polivalente del trabajo, y la organización del espacio de trabajo como una cadena de producción con tiempos y ritmos de trabajo sincronizados.

#### *Las consecuencias de la subcontratación*

Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra que acaban de exponerse se reproducen, de manera ampliada, en aquellos casos –frecuentes en España– en los que la organización social de la producción consiste, antes que nada, en la fragmentación de los procesos productivos en pequeñas parcelas y en su articulación en forma de subcontratación. La subcontratación es un tema recurrente en las investigaciones sociales españolas. En el ámbito de la sociología destacan las investigaciones encuadradas en el proyecto TRABIN (Castillo 2005)<sup>5</sup>, que muestran la relación que existe entre esta manera de organizar la producción y unas prácticas empresariales de gestión de la mano de obra caracterizadas, como se ha señalado por poco más arriba, por un trabajo de baja calidad.

El argumento que se despliega en los estudios de caso del proyecto es que la subcontratación implica un conjunto de prácticas empresariales de gestión que suponen la división de la totalidad de cada proceso productivo “en una miríada de empresas que son ya sólo partes de una cadena de montaje invisible, desplegada en el territorio” (Castillo 2005: 19). Las empresas subcontratadas –convertidas en simples fragmentos de una cadena productiva– sólo pue-

<sup>5</sup> TRABIN es el acrónimo del proyecto denominado “El trabajo invisible en España: una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas” cuyo investigador principal es Juan José Castillo.

den competir trasladando a los trabajadores la inseguridad que se halla en el origen de su dependencia respecto a otras empresas, y que se traduce en una precarización generalizada del empleo y en el deterioro de las condiciones de trabajo. El caso más extremo es el de los trabajadores autónomos del transporte de mercancías por carretera, analizado por Alas-Pumariño y Fernández (2005). Estos trabajadores, que con frecuencia se encuentran al final de la cadena de subcontratación, mantienen con las empresas una relación laboral individualizada cuya principal manifestación es una permanente incertidumbre respecto al mantenimiento del empleo. La extrema precariedad actúa en este contexto como un eficaz dispositivo disciplinario en manos de las empresas, que se traduce en la prolongación de las jornadas, una gran intensificación del ritmo de trabajo y unos elevados índices de siniestralidad.

La individualización de las relaciones laborales y el deterioro de las condiciones de trabajo y empleo ligados a la descentralización productiva han sido observados, asimismo, por Alós (2007) en su estudio sobre la segmentación de los mercados de trabajo, y por Ibáñez y López (2012) en un trabajo sobre sectores tan diversos como el de la industria del automóvil y el de la fabricación de software. En esta misma línea, Iglesias (2012) ha subrayado el papel que desempeñan las prácticas empresariales de subcontratación en la consolidación de una nueva precariedad étnica, destacando el género como factor social clave en este proceso. Más adelante se profundizará en este punto.

## EL TIEMPO DE TRABAJO COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE LA FLEXIBILIDAD

Son muchas las investigaciones que muestran cómo en todos los sectores y tipos de empresas se observan prácticas empresariales cuyo objetivo prioritario es incrementar la flexibilidad y la disponibilidad de la fuerza de trabajo. Estas prácticas han dado paso a transformaciones que afectan a todas las dimensiones del tiempo de trabajo, entre las que destacan dos: la intensificación del trabajo y la flexibilización del orden temporal de la prestación laboral.

### *La intensificación del trabajo*

En general, la carga y los ritmos de trabajo se han visto incrementados en todos los sectores. Así lo sostiene Pinilla (2004) tomando como base los resultados de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Esta tendencia –que este investigador sitúa en el contexto de la lógica *cortoplacista* que rige actualmente la gestión empresarial– no sólo es consecuencia de un incremento en las tradicionales presiones provenientes de la maquinaria (en la industria) o de los clientes (en los servicios). Se explica, también, por la creciente presión del mercado demandando objetivos productivos precisos y la prestación de servicios a corto plazo. Es

esta presión del mercado lo que explicaría la intensificación del trabajo en cualquier rama de actividad, o en cualquier ocupación, incluso en las que hasta hace poco se encontraban relativamente aisladas de las presiones externas y de la competitividad, como las del sector público.

Dos investigaciones recientes sobre los servicios sanitarios públicos confirman esta tendencia y prueban lo que acaba de decirse (Pastor 2008; Meseguer 2008). Ambos trabajos analizan cómo repercute en la organización y en las condiciones de trabajo la lógica *gerencialista* que se ha implantado recientemente en la sanidad pública. Estas nuevas formas de gestión, que buscan reducir el gasto público y conseguir mayores niveles de eficacia y eficiencia en los servicios sanitarios, están suponiendo ritmos y condiciones de trabajo cada vez más exigentes para los médicos y las enfermeras.

La intensificación del trabajo ha sido también destacada en casi todos los casos estudiados en el marco del proyecto TRABIN como una consecuencia recurrente de las prácticas organizativas ligadas a la subcontratación. Para los autores de esta investigación, la intensificación del trabajo se deriva de una estrategia competitiva de las empresas que combina unos bajos salarios con la aplicación de sistemas de retribución ligados al rendimiento. Así, éstas hacen depender la posibilidad de elevar el salario del esfuerzo individual de cada trabajador: dado el bajo nivel salarial predominante, los trabajadores se ven inducidos (u obligados) a incrementar su carga de trabajo o a alargar la jornada para atender a los requerimientos de las circunstancias productivas o de la prestación de servicios.

Como se verá a continuación, las tendencias que acabamos de exponer no son más que síntomas y manifestaciones de un proceso más amplio de modificación del tiempo de trabajo en todas sus dimensiones, cuyo objetivo estratégico es hacerlo más flexible y adaptable a los requerimientos de la producción y del mercado.

### *La flexibilización del tiempo de trabajo y la emergencia de una nueva norma temporal de empleo.*

Los profundos cambios que viene experimentando la configuración del tiempo de trabajo en la sociedad española han dado lugar en los últimos años a un buen número de investigaciones empíricas. En conjunto, estos estudios distinguen tres grandes líneas de cambio en la gestión empresarial del tiempo de trabajo.

El primero de estos procesos de transformación es la propensión a la llamada *flexibilización* –en todas sus dimensiones– *del tiempo de trabajo*: la anterior pauta temporal homogénea y estable, de horarios regulares, “instalada sobre la semana y a tiempo completo” (Lallement 2007: 61), está siendo progresivamente reemplazada por otra que se manifiesta en una gran diversidad de tiempos de trabajo, tanto en lo que se refiere a la duración de la jornada como respecto a la ubicación de la prestación laboral

a lo largo de los días, las semanas y los meses. En este nuevo contexto, “los límites del inicio y, sobre todo, final de la jornada adquieren una amplia variedad, tanto entre los trabajadores de una misma empresa como para un mismo trabajador, en función de los requerimientos de adaptación a las circunstancias productivas” (Prieto, Ramos y Callejo 2008: 361). Como consecuencia, cada vez hay menos trabajadores asalariados cuyos horarios encajan en lo que anteriormente se consideraba la jornada estándar. Una tendencia semejante ha sido observada por Lozares y Verd (2004) y por Moreno (2010). Esta última investigadora subraya cómo la flexibilización del tiempo de trabajo genera una inseguridad temporal que afecta de una manera especialmente intensa a los jóvenes. Para éstos, el principal problema no sería la cantidad de horas trabajadas, sino la irregularidad y la imprevisibilidad de sus horarios. La fuerte insatisfacción de este colectivo de trabajadores se traduce en el rechazo de aquellos empleos que implican un tiempo de trabajo muy flexible o desincronizado y/o en el recurso al absentismo, tal como han constatado Lozares y Miguélez (2007).

Otro de los efectos de este proceso de flexibilización temporal es la desincronización entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida que produce, que afecta especialmente a las mujeres. Éstas se ven con frecuencia presionadas para decidir entre ser individuos dedicados en cuerpo y alma a la empresa o ser madres, como han observado Prieto, Ramos y Callejo (2008). El propio hecho de que esto se plantee como una decisión personal debe considerarse un síntoma del proceso normativo de individualización extrema que acaba responsabilizando a cada sujeto de su propia trayectoria laboral y vital (Serrano 2007).

La segunda tendencia de cambio, que guarda una estrecha relación con la primera, es la que Prieto, Ramos y Callejo (2008) han calificado como de *banalización del tiempo de trabajo* en referencia al proceso por el cual tiende a diluirse la diferencia entre lo que antes se consideraba una jornada ordinaria y el resto de las concreciones temporales del trabajo, que anteriormente eran valoradas como extraordinarias (por ejemplo, las horas extraordinarias, la jornada nocturna o los días festivos) y que, debido a ello, comportaban algún tipo de compensación económica o un aumento de los días libres. Esta progresiva disolución de las diferencias entre la jornada ordinaria y la extraordinaria –en que el tiempo de trabajo considerado “normal” tiende a expandirse hacia horas, días y semanas que anteriormente eran considerados atípicos– tiene como consecuencia la desaparición de las compensaciones previamente existentes.

Asistimos, por tanto, a una eliminación de las fronteras del tiempo de la prestación laboral cotidiana. A la vez, las investigaciones sobre este tema ponen en evidencia un proceso similar en la construcción y despliegue de las biografías laborales. A las enormes dificultades que

experimentan muchos trabajadores para incorporarse al empleo se añade una biografía laboral intermitente y heterogénea que con frecuencia se ve culminada con retiros forzados que les expulsan del mercado de trabajo a una edad temprana y en condiciones precarias. Así, la entrada en el mercado laboral y, especialmente la salida del mismo, se han convertido en procesos inciertos fragmentados en varios pasos: “la senda biográfica parece perderse en los vericuetos de un bosque de senderos impredecibles y no se sabe cuándo o cómo se perderá la condición de trabajador/a” (Prieto, Ramos y Callejo 2008:364).

Finalmente, el tercer proceso de transformación del tiempo de trabajo que han puesto en evidencia estas investigaciones es la creciente exigencia por parte de las empresas de la *disponibilidad temporal* de sus empleados, tendencia que, según Lozares y Miguélez (2007), se está convirtiendo para las empresas en un medio fundamental de competitividad, o de reequilibrio de la misma. De acuerdo con el estudio llevado a cabo por Prieto, Ramos y Callejo (2008), la exigencia de disponibilidad temporal o, lo que es lo mismo, el incremento de la capacidad de los empresarios para requerir los servicios del trabajador más allá del horario previamente establecido, termina suponiendo la extensión del tiempo latente, cuando no efectivo, de trabajo.

La percepción y el significado de la disponibilidad temporal difieren, no obstante, según la posición que se ocupa dentro de la estructura sociolaboral: si los cuadros de la banca optan por la disponibilidad temporal a cambio de un potencial de movilidad vertical, las cajeras de hipermercado la viven con vulnerabilidad y resignación ante un mercado de trabajo y unas empresas que imponen sus reglas. El mismo fenómeno ha sido observado por Agulló, (2010) en su estudio sobre las vendedoras de las grandes cadenas de moda.

Las prácticas de gestión dirigidas a exigir la disponibilidad temporal de los empleados y la lógica que subyace a las mismas han sido observadas, también, en otras dos investigaciones que abordan el análisis del tiempo de trabajo desde una perspectiva de género. Hace ya quince años Gómez y Prieto (1998) sostenían que estábamos ante una nueva etapa de intensificación de la lógica mercantil en la que el mercado laboral y la gestión empresarial exigían cada vez más la plena dedicación y disponibilidad para el trabajo profesional y que afectaba especialmente a aquellos trabajadores –y, sobre todo, a aquellas trabajadoras– que ocupaban puestos de responsabilidad. Callejo (2004) ha llegado a conclusiones semejantes basándose en los resultados de tres estudios realizados de 2000 a 2004 entre cuyos objetivos se encontraba la observación de los procesos de promoción de las mujeres a puestos directivos en las grandes empresas. Ambos estudios subrayan cómo la exigencia de disponibilidad temporal por parte de la empresa –y/o la representación que tiene ésta de la

disponibilidad de la fuerza de trabajo— pone en evidencia las diferencias de género y cómo su exigencia se convierte en un instrumento de discriminación. Aunque la disponibilidad temporal es más un criterio para la promoción —o un requisito de obligado cumplimiento para el acceso a ciertos niveles laborales— que una cualidad necesaria para el ejercicio de una profesión, su exigencia excluye casi sistemáticamente a las mujeres, sobre todo a las que tienen hijos, de los puestos de responsabilidad empresarial. Esto explicaría, al menos parcialmente, la escasa presencia de las mujeres en puestos directivos, en especial en la empresa privada.

Callejo (2004) ha resaltado cómo la exigencia de disponibilidad temporal ha ido adquiriendo una relevancia creciente entre profesionales y directivos, y cómo, para que pueda hacerse efectiva, debe articularse con la disponibilidad temporal de los trabajadores que desempeñan otras ocupaciones en distintos niveles (desde el servicio doméstico a los autónomos), y en otros ámbitos (desde el productivo al del consumo y del ocio). Estos cambios, que producen y reproducen de manera jerárquica las diferencias entre distintas categorías de trabajadores, son interpretados por este investigador como síntomas de la tendencia a extender la exigencia de la disponibilidad temporal al conjunto del sistema productivo y aun a la sociedad entera.

### **El trato desigual y discriminatorio de los sujetos de la fuerza de trabajo**

En términos de prácticas empresariales, tanto las diversas parcelas organizativas en las que terminan por concretarse las políticas de división del proceso de trabajo como el uso con fines de maximización productiva de una u otra dimensión del tiempo de trabajo (cuánto, cuándo, cómo), no son activados al margen del tipo de trabajadores que se ven afectados por ello. Se trata de una combinación de intervenciones (posición de parcelas organizativas en el conjunto del proceso de trabajo/tipos de trabajadores/as, normas temporales de empleo/trabajadores afectados) a los que ya se ha hecho referencia anteriormente. No obstante en este punto queremos hacer ver cómo, según se argumenta en algunas investigaciones, la opción empresarial en favor de unos trabajadores frente a otros —el fenómeno de la discriminación laboral— responde a una lógica específica. Es el lado de la “demanda” empresarial quien se ajusta la “oferta” de organización o temporalización del trabajo.

En este ámbito las investigaciones de los últimos años han tomado como objeto prioritario de investigación tres grandes categorías de trabajadores: mujeres (frente a varones), jóvenes (frente a adultos) e inmigrantes (frente a nativos). Esas investigaciones muestran cómo las empresas españolas incorporan a miembros de una u otra

de estas categorías dependiendo del tipo de actividad productiva, de la parcela de la organización empresarial a la que son destinados, y/o del tipo y grado de flexibilidad requerida.

Son muchos los trabajos que han abordado en los últimos años, desde todo punto de vista, la cuestión de la *desigualdad y discriminación por razones de género* en el mercado de trabajo español; una desigualdad y una discriminación que, necesariamente, pasan por las decisiones de política empresarial. En este punto y en este ámbito se verifica la tesis que sostienen Maruani, Rogerat y Torns (2009) sobre el tratamiento de las mujeres en el mercado de trabajo: la posición de las mujeres en el mercado de trabajo español ha mejorado en las últimas décadas, pero las barreras discriminatorias se hallan lejos de desaparecer, se observan “nuevas fronteras de desigualdad”.

La desigualdad y/o discriminación de las mujeres frente a los hombres se observa en todas las dimensiones y prácticas laborales. Se constata una fuerte segregación sectorial, ocupacional y jerárquica. Así, la explotación de la EPA de 2007 que hacen Iglesias y Llorente (2010) les lleva a concluir lo siguiente: “Solo hay que agregar diez actividades y diez ocupaciones para alcanzar el 50 por 100 del empleo femenino. Las mujeres en España trabajan sobre todo en actividades de limpieza en hogares e industrias (12,7 por 100), el comercio (12,5 por 100), actividades sanitarias y sociales (11 por 100), hoteles y restaurantes (6,9 por 100) y la enseñanza (6,6 por 100). Desde una perspectiva vertical, las mujeres desempeñan, sobre todo, tareas de cualificación media o baja en las actividades de los servicios (administrativas, limpieza y cuidado de personas) y cualificadas en la enseñanza y, en menor medida, en la sanidad” (Iglesias y Llorente 2010: 92).

A unas conclusiones similares se llega en el estudio titulado *La discriminación laboral de la mujer: una década a examen* (Hidalgo, Pérez y Calderón 2007). En él se señala, además, el importante aumento de la contratación a tiempo parcial de las mujeres durante los años examinados y el mantenimiento de una elevada brecha salarial. Ibáñez (2008: 29) por su parte, muestra cómo “la segregación laboral por sexo” del mercado de trabajo se extiende a “la estructura de la organización” de las empresas: “los trabajos femeninos tienden a concentrarse en empresas pequeñas, con mercados laborales menos sindicados y de titularidad pública”. En su trabajo defiende, asimismo, la tesis de que la segregación laboral por sexo es inseparable de la división sexual del trabajo global, incluyendo la distribución del trabajo en el ámbito doméstico. En una línea argumental semejante, hemos defendido en un artículo reciente cómo las políticas empresariales de tratamiento desigual de mujeres y hombres se apoyan en su (de las propias empresas) idea de que la mayor dedicación de las mujeres a las actividades domésticas las convierten en menos disponibles para el trabajo profesional que los

hombres y, por lo tanto, menos ajustadas a los requerimientos de la empresa actual (Prieto y Pérez de Guzmán 2013).

Y, si los trabajos citados muestran la existencia de un trato discriminatorio de las mujeres por parte de las empresas a partir de la explotación de fuentes secundarias, lo mismo muestran los realizados mediante el recurso al estudio de casos, como se hace en el proyecto TRABIN (Castillo 2005). El trabajo de campo realizado en el marco de esta investigación hace ver cómo las empresas y los segmentos productivos caracterizados por las condiciones laborales más precarias (contratación eventual, largas jornadas, intensos ritmos de trabajo, disponibilidad horaria, bajos salarios...) como son el de la confección, el de la manipulación y comercialización de cítricos y, en menor medida, el de los *call centers*, coinciden con aquellos con presencia mayoritariamente femenina, resultado de una práctica que se justifica –y es aceptada sin conflictos– en base a la idea de que el trabajo de las mujeres se considera (¡todavía!) más una ayuda a la economía familiar que un verdadero empleo.

La situación laboral de los *inmigrantes* ha sido también objeto de numerosas investigaciones sociológicas en los últimos años. La mayoría de estas investigaciones ponen en evidencia que el escaso o casi nulo poder social de negociación de este colectivo les convierte en sujetos socialmente vulnerables, y que esta vulnerabilidad es explotada por las empresas a favor de sus intereses. El resultado es que los inmigrantes sufren tasas de desempleo más elevadas, tasas de temporalidad contractual que casi duplican las de los nativos y una notable mayor presencia en la economía sumergida (Carrasco y García 2012). También ha sido observada una sobrerepresentación de los trabajadores inmigrantes en ciertas ramas de la actividad económica –la construcción, la agricultura, el servicio doméstico y la hostelería– caracterizadas por ofrecer los empleos de peor calidad, con salarios más bajos, peores condiciones de trabajo, mayores tasas de accidentalidad y jornadas y horarios atípicos (Cachón 2009; Cebolla y González 2008). Aunque algunos estudios confirman la existencia de modelos distintos de inserción laboral según género y país de origen, y de trayectorias laborales de movilidad ascendente (Veira, Stanek y Cachón 2011; Molpeceres 2012), más de la mitad del empleo de los inmigrantes se concentra en estas cuatro ramas y, dentro de ellas, en los puestos de trabajo más degradados e invisibles.

La lógica que subyace a esta *segmentación étnica* del empleo se hace especialmente evidente al analizar las prácticas de sustitución de la mano de obra en función del género y del origen llevadas a cabo por los empresarios agrícolas onubenses desde los años noventa del siglo pasado. Estas prácticas, y en especial el más reciente modelo de contratación en origen de mujeres marroquíes –la denominada migración circular–, han sido abordadas

en varios trabajos empíricos (González y Reynés 2011; Reigada 2011; Gualda 2012; Moreno 2012). De acuerdo con los resultados de estas investigaciones, la búsqueda de mano de obra barata, dócil, disponible y flexible ha llevado a los empresarios de la fresa a realizar un “triple relevo” (Gualda 2012): de nacionales por extranjeros varones (magrebíes y subsaharianos) a finales de la década de los noventa; de extranjeros varones por mujeres de países del este de Europa a partir de 2002; y de mujeres del Este por mujeres marroquíes desde 2006. Detrás de estos procesos está la necesidad de disponer de mano de obra *just in time* para la recogida de un producto extremadamente perecedero, disponibilidad que se vio comprometida primero por el abandono del campo por parte de los jornaleros autóctonos y, más tarde, por las dificultades para conseguir trabajadoras polacas, rumanas o búlgaras después de la entrada de sus respectivos países en la Unión Europea. Pero, también, estas prácticas empresariales constituyen una reacción frente a la actitud reivindicativa de los jornaleros andaluces y de los temporeros marroquíes y subsaharianos, quienes protagonizaron fuertes movilizaciones y encierros durante la campaña 2001-2002.

La contratación en origen de mujeres de Europa del Este y, sobre todo, de mujeres marroquíes –mujeres además de inmigrantes–, vino a resolver estos problemas. Así, este sistema de gestión de la mano de obra no solo ofrece a los empresarios la certeza de disponer del volumen de trabajadoras necesario en cada etapa de la campaña sino que también, y ante todo, les garantiza trabajadoras flexibles y controlables. Esto último lo consiguen definiendo los requisitos a los que deben ajustarse las trabajadoras: deben tener la condición física adecuada a las exigencias del trabajo en el campo y experiencia en las labores agrícolas (requisitos que parecen razonables dadas las tareas que tienen que llevar a cabo), pero además deben ser de mediana edad, casadas y con hijos, ya que se supone que las mujeres con este perfil se entregarán al trabajo y no causarán problemas. Como manifestaba un agricultor de Cartaya (Huelva): “...yo no he creado su cultura. Es como es y yo no voy a cambiarla. Pero nos favorece: no fuman, no beben, no salen” (González y Reynés 2011: 14). Es así como los empresarios agrícolas onubenses han cubierto sus exigencias de mano de obra flexible, disponible, dócil y de bajo coste, con un sistema que ha sido calificado como “el modelo ideal de la inmigración ordenada” (Reigada 2011).

Finalmente, si bien el desempleo, la inestabilidad laboral y la precariedad de los *jóvenes* han constituido el objeto de un gran número de investigaciones en los últimos años, las estrategias empresariales que propician estas situaciones han sido poco estudiadas. Sólo un reducido número de estudios, cuyo objeto principal no son los jóvenes sino las prácticas empresariales de trabajo y empleo propias de determinadas ramas de actividad en

las que los jóvenes están sobrerrepresentados, proporcionan información sobre este tema.

Estos trabajos, llevados a cabo en sectores tan dispares como el del turismo (Castellanos y Pedreño 2005), el de las grandes cadenas de moda (Agulló 2010) o los *call centers* (Del Bono 2005), muestran: a) que para los jóvenes la inestabilidad, los bajos salarios, los horarios atípicos o el desempleo ocasional son elementos casi inherentes a su inserción en el mercado de trabajo, y que esto les lleva a reducir sus exigencias a la hora de aceptar unas determinadas condiciones de trabajo y/o de empleo; y b) que las empresas utilizan en su beneficio los rasgos sociolaborales de los jóvenes y sus particulares pautas de orientación hacia el empleo. Independientemente del sector analizado, lo que las empresas requieren de los jóvenes –lo que les hace “objetivamente rentables” (Jabardo 1995)– es la flexibilidad extrema que ofrecen: flexibilidad en las condiciones de contratación (contratos temporales de muy corta duración, continuas idas y venidas del empleo al paro), en el tiempo de trabajo (cambios constantes de horarios, horarios caóticos, disponibilidad), en las tareas y funciones a desarrollar (total polivalencia, descualificación), en la aplicación de la legislación (respecto al contrato, a las cotizaciones ligadas al salario, a la duración de la jornada, al despido), y en las retribuciones (salarios por debajo del convenio, horas extraordinarias no pagadas). Para Castellanos y Pedreño (2005: 251), “en la nueva gestión empresarial de los recursos humanos es a través de estos trabajadores jóvenes que se ha producido el paso de la profesión como vocación (...) a la des-profesión como entrega a unas tareas que dejan de estar reconocidas sociolaboralmente y reguladas institucionalmente por el sistema de profesiones y como entrega también del trabajador al ideario de la empresa”.

En conjunto, parece claro que las prácticas empresariales que se observaban en los apartados anteriores de este artículo –una organización del trabajo bipolarizada y con el neto predominio de puestos de trabajo poco cualificados, de bajos salarios, un uso selectivo de las diversas modalidades de contratación y de flexibilización del tiempo de trabajo– sólo son plenamente comprensibles si se relacionan con sus “políticas (discriminatorias) de personal”. Lo uno no va sin lo otro. Sin mujeres, inmigrantes o jóvenes las empresas españolas no habrían podido aplicar las políticas organizativas, contractuales y salariales que ha observado y analizado la sociología española. Y, al revés, mujeres, inmigrantes y jóvenes no habrían podido encontrar el lugar que han encontrado en la trama productiva española si las empresas no hubieran apostado por políticas organizativas de escasa implicación cognitiva, ni hubieran recurrido sistemáticamente a la subcontratación, a la contratación laboral inestable, a la flexibilización extrema del tiempo y a los bajos salarios. Ahí se encuentran las señas de identidad de la configuración social del empleo en

España o, si se quiere utilizar un término más habitual, de su particular segmentación del mercado de trabajo.

## POLÍTICAS EMPRESARIALES Y RÉGIMEN SOCIAL DE EMPLEO

Los rasgos que caracterizan a las políticas de mano de obra en las empresas españolas no son algo parecido a un meteorito en el mundo social del trabajo. Como se apuntaba al comienzo, su existencia sólo puede ser plenamente comprensible si se entienden dentro de un contexto que permita verlas como plausibles. Desde un punto de vista teórico-metodológico esta contextualización exige que se dé un paso previo. Ha de mostrarse antes que las políticas empresariales de mano de obra que se han expuesto son específicamente españolas y contrastan con las de otros países del entorno. Solo después se podrá mostrar cómo unas y otras responden, precisamente, a contextos distintos.

Sería excesivamente prolijo en un artículo como este entrar en un análisis comparativo detenido en el que se contrasten todos los rasgos que distinguen las políticas de mano de obra de las empresas españolas con las de otros países europeos. En su lugar optaremos por hacer ese contraste tomando como punto de comparación una práctica empresarial que, de alguna manera, es un indicador condensado del conjunto de prácticas empresariales. Nos referimos en concreto a la organización del trabajo. Dos investigadores franceses, Edward Lorenz y Antoine Valeyre, han realizado una investigación empírica sobre este punto e incluyen a España entre los países estudiados. Basándose en los resultados de la III y IV Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo, estos investigadores identifican cuatro modelos de organización del trabajo predominantes en los centros productivos europeos (Lorenz y Valeyre 2005; Valeyre et al. 2009).

El primero de estos modelos es denominado *discretionary learning*, que podría traducirse por “organizaciones cognitivas” debido a que tiende a promover trabajos de alto contenido cognitivo o intelectual. Se caracteriza por la presencia de fuertes dinámicas de aprendizaje en el trabajo, el desarrollo de tareas complejas y no repetitivas y el alto grado de autonomía de que disponen los trabajadores para establecer sus métodos y ritmos de trabajo y para resolver problemas. En contraste, en el segundo modelo de organización del trabajo, denominado *lean production* (producción ligera), la autonomía es escasa y los trabajadores están sometidos a intensos ritmos de trabajo. Este modelo se caracteriza, además, por una fuerte implantación del trabajo en equipo, de la rotación de tareas y por la gestión de la calidad en base a normas muy estrictas. El tercer modelo se corresponde con las formas *tayloristas* de organización del trabajo, que se caracterizan por bajos niveles de autonomía y de aprendizaje,

escasa complejidad de las tareas, alto grado de control de los ritmos de trabajo, repetitividad y monotonía. Finalmente, en las formas *simples* o *tradicionales* de organización del trabajo –el cuarto modelo– los métodos son en gran medida informales y no codificados, y el trabajo es poco repetitivo y sin ritmos establecidos, pero monótono y de escaso contenido cognitivo

Estos cuatro modelos de organización del trabajo están, además, relacionados con la calidad del trabajo y del empleo. Así, las formas cognitivas de organización conllevan, en contraste con los demás modelos, mejores condiciones de trabajo: menor intensidad, menor exposición a riesgos físicos, menos horarios atípicos, más facilidad para la conciliación entre la vida laboral y familiar y menos problemas de salud relacionados con el trabajo. Lo mismo ocurre con la estabilidad en el empleo. Se observa además que una proporción relativamente alta de los asalariados que trabajan en organizaciones cognitivas tienen contratos indefinidos. Este es también el caso, aunque en un grado menor, de los trabajadores que operan bajo modelos de producción ligera. Por el contrario, los trabajadores ocupados en organizaciones tayloristas y, en menor medida, aquellos cuya organización del trabajo es de carácter simple o tradicional, tienen más probabilidades de experimentar condiciones precarias de empleo.

Pues bien, el análisis de los resultados de la IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo que han llevado a cabo los investigadores citados sitúa a España en el nivel más bajo desde el punto de vista del número de trabajadores implicados en la forma organizativa más desarrollada, el modelo de *discretionary learning* (20,6% frente al 38,2% de la UE-27). En el otro extremo, España es el país que presenta, con diferencia, los mayores porcentajes de trabajadores implicados en una organización del trabajo taylorista o “simple” (Tabla 1).

Lo que acabamos de ver comparando las políticas organizativas podríamos confirmarlo observando otros aspectos, como los salarios, la contratación laboral, el tratamiento de las diferencias de género, etc. (Prieto 2009). Ciertamente en todos los países de la Unión Europea –y en buena medida con el aliento de la propia Comisión Europea– las empresas están introduciendo formas de gestión de mano de obra que apuestan por una “flexibilidad” que frecuentemente tiene efectos negativos en las condiciones de trabajo y de empleo. Pero, aún así, la cultura de “bienestar sociolaboral” de los países del Centro y Norte de Europa les mantiene lejos de la degradación que se vive en la sociedad española. Así, la configuración social del empleo en España suele ser calificada por los investigadores sociales como de *dual* y *poco inclusiva*, frente a la de otros países europeos de rasgos mucho más equilibrados e inclusivos (Gallie 2007) ¿Qué contexto permite entender estas diferencias entre países?

Dentro de la investigación social española son varios los planteamientos contextuales con los que se pretende explicar la configuración social del empleo resultante de las políticas empresariales. Entre todos ellos destacan dos. En el primero de ellos se defiende que el –o el elemento del– contexto que mejor permite su explicación es el de la regulación jurídica de la relación de empleo. Aunque encontremos este planteamiento en artículos sociológicos, en la palestra pública es defendido por economistas del ámbito académico. Entre todos éstos destacan quienes forman parte de la influyente Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), para cuyos miembros el principal responsable de los múltiples y graves defectos del mercado de trabajo español es su “su actual configuración institucional” (FEDEA 2012: 3). La segunda corriente sociológica explica la escasa calidad de las condiciones de empleo resultantes de las políticas empresariales, más por las características del modelo productivo y del crecimiento económico que por aquel diseño institucional (Rocha et al. 2013).

Tabla 1.  
*Diferencias nacionales respecto a modelos de organización del trabajo (en % de trabajadores). 2005.*

	Formas de organización del trabajo			
	<i>Learning</i>	<i>Lean</i>	Taylorista	Simple
Dinamarca	54.1	28.4	7.9	9.6
Alemania	43.3	19.8	18.3	18.6
<b>España</b>	20.6	24.9	26.3	28.2
Francia	46.7	24.8	17.6	10.9
Reino Unido	30.3	33.3	16.7	19.7
Finlandia	44.9	30.9	11.3	12.9
<b>UE-27</b>	<b>38.2</b>	<b>25.7</b>	<b>19.0</b>	<b>17.1</b>

Fuente: Valeyre et al. (2009).

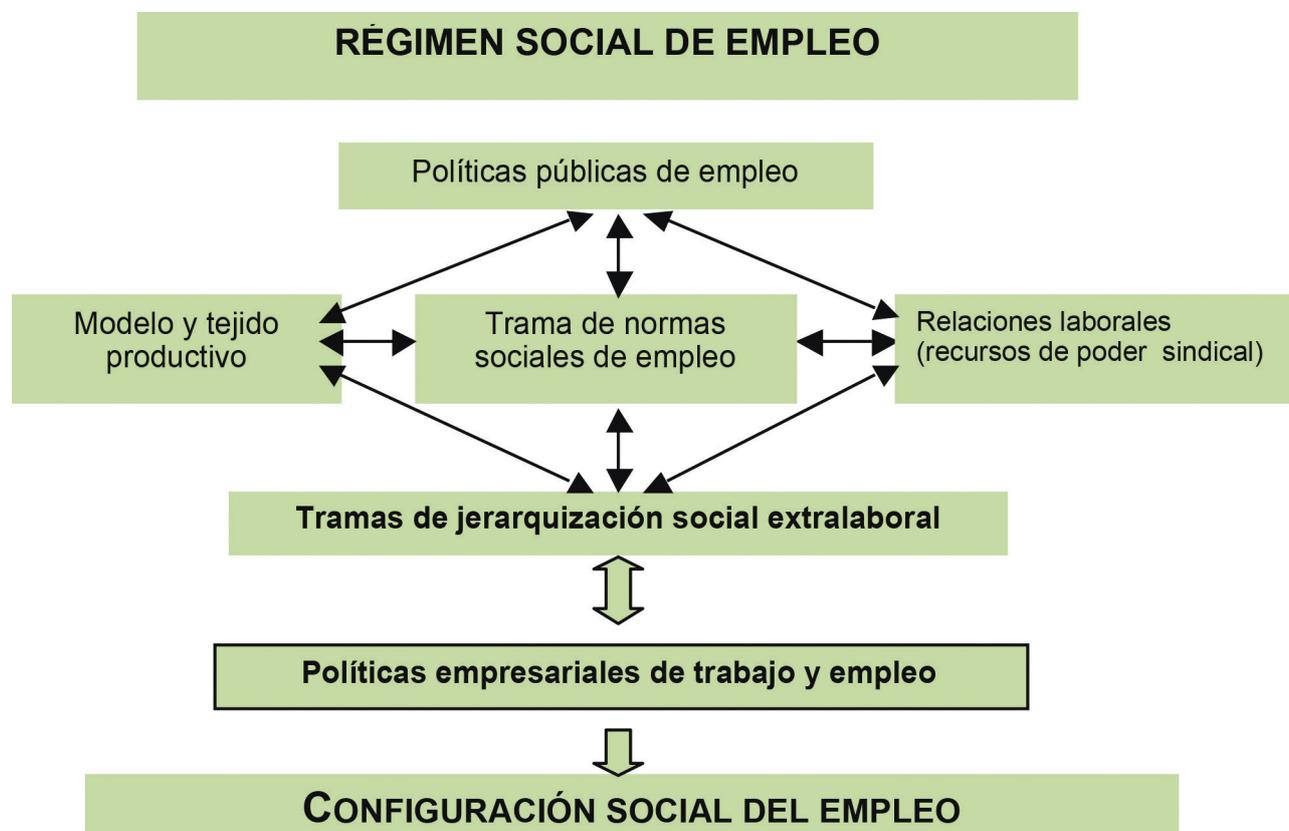
Por nuestra parte, y sin poderlo argumentar detenidamente aquí, sostenemos que, si se quieren tener en cuenta los resultados de toda la diversidad de estudios sobre las relaciones de trabajo y empleo, no se puede considerar que las variadas políticas de regulación social y económica y las peculiaridades del tejido productivo sean los únicos conjuntos de prácticas que marquen las pautas de su desarrollo. También tienen una gran incidencia en ellas los recursos de poder empresarial frente al de los trabajadores (Gallie 2007; Sola 2014) o las tramas de jerarquización social asentadas en el ámbito extralaboral, en especial aquellas que tienen que ver con las relaciones asimétricas de género (Torns y Recio 2012; Carrasquer 2009). Todo ello sin olvidar que las relaciones de trabajo y de empleo de cualquier país responden a –y se hallan imbuidas de– criterios marcados por alguna particular normatividad social, alguna trama específica de normas sociales de trabajo y empleo (Prieto 2009).

Si se acepta este planteamiento<sup>6</sup> como forma de hacer comprensible la configuración social del empleo de un

país (y de las políticas empresariales que la producen), no hay un único conjunto de prácticas sociales que permitan hacerlo, sino varios: a) el de las políticas (públicas) económicas y sociales que inciden, directa o indirectamente en el empleo, su configuración y su calidad; b) el de la organización social de la producción (modelo de producción, tejido productivo, relaciones entre empresas y organización del trabajo); c) el de las relaciones laborales de concertación social y negociación colectiva, en cuyo seno juegan un papel central los recursos de poder sindical; d) el de la trama de jerarquías y de jerarquización social extralaboral y, muy en especial, el de las relaciones familiares y de género; y e) el entramado de normas sociales que expresan y condensan el “espíritu” (Weber) que anima las prácticas sociales de los espacios anteriores. Todos estos conjuntos de prácticas e instituciones sociales, por un lado, interaccionan entre sí y, por otro, *se proyectan sobre –y toman cuerpo en– las políticas empresariales de gestión de la mano de obra*. Estas políticas “aparecen así en el punto de convergencia del resto de conjuntos de prácticas sociales” (Prieto 2014). Todos estos rasgos aparecen representados en la figura que sigue y que se toma de Prieto (2014).

<sup>6</sup> Un planteamiento similar a este, aunque no del todo coincidente, puede encontrarse en Bosch, Lendorff y Rubery (2009).

Figura 1



Fuente: Prieto (2014)

Tabla 2.  
Componentes de los Regímenes de Empleo de España y UE/15. Datos comparados

		España	UE/15
% de gasto en protección social sobre el PIB		22,1	27,6
Ocupados en las ramas de actividad con mayor peso relativo (%)	Industria manufacturera	12,6	14
	Comercio y reparaciones	16,6	13,3
	Hostelería	7,2	4,5
	Educación	6,9	7,3
	Activ. Sanitarias y servicios sociales	7,8	11
	Personal doméstico	3,9	1,5
Ocupados por tamaño de empresa (%)	1-9 trab.	40,3	28,8*
	50 o más trab.	38,3	50,1*
Asalariados con contrato temporal (%)		29,3	14,4
Asalariados por niveles de cualificación (%)	No cualificados	13,31	9,2
	Directivos, profesionales y técnicos	32,7	41,8
Tasa de afiliación sindical (%)		19,5	35
Número de minutos dedicados al hogar en un día promedio por sexo	Hombres	97	143**
	Mujeres	295	249**

Fuente: Para el % de gasto en protección social y los asalariados con contrato temporal, elaboración propia a partir de Eurostat (año: 2008); para los ocupados en las ramas con mayor peso relativo y los asalariados por niveles de cualificación, elaboración propia a partir del Hisparómetro de la Fundación 1º de Mayo (TIV 2012); para los ocupados por tamaño de empresa, elaboración propia a partir de Eurostat (año: 2010); para la afiliación sindical, Beneyto (2008) y estimación propia; y para el tiempo dedicado al hogar, Eurostat (año: 2000, datos elaborados por De Henau y Puech (2008: 17).

\* Estos datos se refieren a la UE-15 excepto Grecia, Irlanda, Países Bajos y Dinamarca.

\*\* El dato correspondiente a la UE/15 es la media de los tiempos dedicados al hogar de hombres y mujeres en Francia, Reino Unido y Suecia.

Siguiendo este planteamiento, las políticas empresariales de mano de obra que se practican en España y su consecuente configuración social dual y poco inclusiva del empleo aparecen como la expresión y concreción en el ámbito empresarial de un régimen social de empleo en el que convergen los conjuntos de prácticas indicados con unos rasgos que, uno a uno y globalmente, favorecen un tipo de “empleo débil” (Alonso 2001). No pudiendo explayarnos como sería preciso, sintetizamos de un modo resumido y conciso el contenido principal de cada uno de esos conjuntos<sup>77</sup>:

- A) La política social de empleo se viene distinguiendo por una regulación jurídica de la relación de empleo caracterizada por un alto grado de desregulación y por una protección social de carácter cada vez más asistencial.
- B) La organización social de la producción de bienes y servicios se distingue por el predominio de ramas de producción de bajo nivel tecnológico y escasa productividad y un tejido productivo caracterizado por el neto predominio de las pequeñas empresas, muchas de ellas dependientes de las grandes.
- C) En las relaciones laborales la balanza de distribución de los recursos de poder socioeconómico se halla cada vez más desequilibrada a favor del poder empresarial y en desfavor de los sindicatos, que tienen una tasa de afiliación muy baja y muy poca presencia en los centros de trabajo.
- D) Desde el punto de vista de las tramas de jerarquización social y muy en especial en la de las relaciones asimétricas de género, el Régimen Social de Empleo español se distingue por una división

sexual del trabajo que sigue cargando sobre las mujeres la mayor parte del trabajo doméstico y una tasa de actividad femenina bastante inferior a la de los varones.

En todos estos campos de prácticas sociales los países centro y noreuropeos se caracterizan, por término medio, por unos rasgos que propician, muy por encima del caso español, políticas empresariales de mano de obra favorables al trabajo decente y, consiguientemente, a la integración social de la población trabajadora. No pudiendo aquí, por prolija, desplegar sobre este punto toda la información referida a dichos países, para mostrar la plausibilidad del planteamiento se contrastan datos referidos a España con aquellos que se refieren a la Europa de los 15 (Tabla 2). Así, en primer lugar, tomando el porcentaje de gasto en protección social como indicador del grado de inclusividad de las políticas públicas, la diferencia con la UE/15 es de cinco puntos porcentuales. En segundo lugar, desde el punto de vista del modelo productivo, en el caso español los porcentajes de trabajadores ocupados en las ramas de hostelería, comercio y personal doméstico superan la media de la UE-15, mientras que los de ocupados en las ramas de industria, actividades sanitarias y servicios sociales se sitúan por debajo de esta media. Asimismo, las empresas con menos de nueve trabajadores emplean en España al 40% del total de la ocupación mientras que las de la UE/15 no llegan a emplear ni siquiera al 30%. En tercer lugar, las diferencias en representatividad y poder de las organizaciones sindicales se manifiestan en los distintos niveles de afiliación sindical: el 19,5% en España, y el 35% en la UE-15. Por último, en cuarto lugar, en relación con el grado de jerarquización social (en este caso, de género), se observa cómo las diferencias entre el tiempo dedicado a las tareas del hogar de hombres y mujeres en

<sup>7</sup> Estos aspectos se exponen con mayor amplitud en Prieto (2014).

España son muy superiores a las que se observan en los países europeos de referencia: mientras en estos países el tiempo dedicado al hogar por las mujeres multiplica por 1,7 al de los varones, en España es 3 veces superior.

Se observa así cómo las diferencias entre el Régimen Social de Empleo español y el de la UE-15 se dan en todas sus dimensiones, un dato que invita a pensar que no nos hallamos ante una composición aleatoria de campos de prácticas sociales, sino ante modelos sociales articulados. Tampoco las diferencias en las políticas empresariales de mano de obra (y su proyección en la configuración social del empleo) entre España y la UE/15 parecen accidentales. Son la “consecuencia” de Regímenes Sociales de empleo diferentes: el español, escasamente inclusivo y de segmentación dual y el “centro europeo”, de carácter tendencialmente inclusivo y unificador. Se trata de un planteamiento que de ninguna manera puede darse por cerrado, pero que, en todo caso, sí parece coherente para avanzar, como se sostiene aquí, en el conocimiento de las políticas empresariales de mano de obra y de la configuración social del empleo, un conocimiento que requiere de instrumentos de análisis más complejos que los que suelen utilizarse.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agulló, I. 2010. “Formas de ver y hacer el trabajo: el caso de las trabajadoras de las grandes cadenas de moda”. *Sociología del Trabajo* 70: 47-63.
- Alas-Pumariño, A., y Fernández, J.L. 2005. “Externalización de procesos y trabajo autónomo: los transportistas de mercancías en el sector de logística y distribución” Pp. 79-122, en J.J. Castillo (dir), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Madrid/Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Alonso L. E. 2001. *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Alós R. et al. 2005. *Relacions laborals i condicions d'ocupació en els centres de treball. Un estudi des de la perspectiva dels afiliats a CCOO de Catalunya*. Barcelona: CC.OO./CERES
- Alós, R. 2007. *Mercat, classe i persona en les relacions laborals. Entre la individualitat i l'acció col·lectiva*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Beneyto, P. (2008): “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26/1: 57-88.
- Bosch G., Lendorff S. y Rubery J., ed. 2009. *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, New York: Palgrave MacMillan <http://dx.doi.org/10.1057/9780230237001>
- Cachón, L. 2009. *La “España Inmigrante”: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.
- Callejo, J. 2004. “Disponibilidad temporal corporativa y género: aproximaciones empíricas”. *Anduli* 4: 31-59.
- Carrasco, C. y García, C. 2012. *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2011*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Carrasquer, P. 2009. *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Castellanos, M.L., y Pedreño, A. 2005. “La mirada del turista y la corporeidad del trabajo en la reestructuración productiva del sector turístico” Pp. 221-264, en J.J. Castillo. dir. *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Madrid/Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Castillo, J.J. 2005. *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Madrid/Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Cebolla, H. y González, A. 2008. *La inmigración en España (2000-2007). De la gestión a la integración de los inmigrantes*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- De Henau, J. y Puech, I. (2008) : « Les temps de travail des hommes et des femmes en Europe » Pp. 115-131, in H. Hirata, M. Lombardi, M. Maruani. dir. *Travail et genre. Regards croisés France Europe Amérique Latine*. Paris. La Découverte.,.
- Del Bono, A. 2005. “Call centers, estrategias de flexibilidad y nuevas experiencias laborales” Pp. 347-394, en J.J. Castillo. dir. *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Madrid/Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- FEDEA 2012. *Diez principios fundamentales para una reforma laboral eficaz y justa*. Consulta 20 de febrero de 2013 ([http://www.fedea.net/10-principios/10\\_principios\\_fundamentales.pdf](http://www.fedea.net/10-principios/10_principios_fundamentales.pdf))
- Gallie, D., ed. 2007. *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199230105.001.0001>
- García Polavieja, J. 2003. *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: CIS.
- Gómez, C. y Prieto, C. 1998. “Testigas de cargo: Mujeres y relación salarial hoy”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 12: 147-168.
- González, C. y Reynés, M. 2011. *Circular migration between Morocco and Spain: something more than agricultural work?* Working Paper. European University Institute. Florence.
- Gualda, E. 2012. “Migración circular en tiempos de crisis: mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva”. *Papers* 97/3: 613-640.
- Hidalgo A., Pérez S. y Calderón M. J. 2007. *La discriminación laboral de la mujer: una década a examen*. Madrid: Ministerio de Igualdad
- Ibáñez, M. 2008. “La segregación ocupacional por sexo a examen”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 123: 87-122.
- Ibáñez, R. y López, P. 2012 “La ficción del milagro español a la luz de la crisis financiera”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 30/2: 379-407.
- Iglesias, J. 2012. “En la horma de otros zapatos. Los trabajadores inmigrantes y el enfoque de la nueva precariedad étnica” *Política y Sociedad* 49/1: 47-72. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2012.v49.n1.36526](http://dx.doi.org/10.5209/rev_POSO.2012.v49.n1.36526)
- Iglesias C. y Llorente R. 2010. Evolución reciente de la segregación laboral por género en España, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* 11: 81-105.
- Jabardo, M. 1995. “Etnicidad y mercado de trabajo. Inmigración africana en la agricultura catalana”. *Perspectiva Social* 36: 81-95.
- Lahera, A. 2004. “La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 104: 63-101.
- Lahera, A. 2005. “Conquistando los corazones y las almas de los trabajadores: la participación de los trabajadores en la calidad total como nuevo dispositivo disciplinario” Pp. 395-440, en J.J. Castillo. dir. *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Madrid/Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Lahera, A. 2006. *Diseño tecnológico y proceso de trabajo: mutaciones organizativas en empresas de ingeniería mecánica*. Madrid/Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

- Lallement, M. 2007. "Tiempo, trabajo, sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas" Pp. 49-63, en C. Prieto, ed. *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Editorial Hacer y Editorial Complutense.
- Laparra, M. 2006. *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Fundación Foessa/Cáritas.
- Lope, A., et al. 2002. *Atajar la precariedad laboral. La concertación local ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo?* Barcelona: Icaria/Antrazyt.
- Lorenz, E. y Valeyre, A. 2005. "Organizational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15". *The Journal of Industrial Relations* 47/4: 424-442. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1472-9296.2005.00183.x>
- Lozares, C. y Verd, J.M. 2004. "Modelos de flexibilidad del trabajo y tiempo productivo: estudio de caso". *Trabajo* 13: 97-113.
- Lozares, C. y Miguélez, F. 2007. "De la flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez del tiempo reproductivo" Pp. 205-241, en C. Prieto, ed. *Trabajo, Género y Tiempo social*. Madrid: Editorial Hacer - Editorial Complutense.
- Maruani, M., Rogerat, C. y Torns, T. eds. 2009. *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria
- Meseguer, P. 2008. "El tiempo de trabajo en las Administraciones Públicas: de la lógica burocrática a las nuevas formas de gestión pública" Pp. 312-353, en C. Prieto, R. Ramos, y J. Callejo, coords. *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid, CIS.
- Miguélez, F., Banyuls, J., y Recio, A. 2005. *Spanish National Report. Dynamics of National Employment Models*. Consulta 4 de marzo de 2014 (<http://www.iaq.uni-due.de/projekt/hp/dynamo/country-reports/dynamospain.pdf>)
- Molpeceres, L. 2012. "Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 30/1: 91-113.
- Moreno, J. 2012. "Movilidad transnacional, trabajo y género: temporeras marroquíes en la agricultura onubense". *Política y Sociedad* 49/1: 123-140.
- Moreno, S. 2010. "El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 28/2: 299-321.
- Oliva, J., Iso, A., Feliú, R. 2012. "Trabajo fluido y ciudad desigual. Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento". *Sociología del Trabajo* 75: 53-72.
- Pastor, I. 2008. "La reforma del sector sanitario en Cataluña en los últimos veinte años. El caso de los servicios sanitarios hospitalarios de la Generalitat de Catalunya". *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)* 1: 55-75.
- Pinilla, J. 2004. "Intensificación del esfuerzo de trabajo en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 22/2: 117-135.
- Prieto, C., Ramos, R. y Callejo, J. coords. 2008. *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: CIS.
- Prieto, C., coord. 2009. *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Prieto, C. 2014. "From Flexicurity to Social Employment Regimes" Pp. 47-67, en M. Keune y A. Serrano, eds. *Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy*. New York: Routledge.
- Prieto, C. y Pérez de Guzmán, S. 2013. "Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 141: 113-132.
- Reigada, A. 2011. "Más allá del discurso sobre la 'inmigración ordenada': contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía". *Política y Sociedad* 49/1: 103-122.
- Rocha F. et al. 2013. *Crisis, política de austeridad y trabajo decente*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, Colección de Estudios, nº 71
- Serrano A. 2007. "Reshaping Welfare states: Activation Regimes in Europe" Pp. 5-22, en Serrano A. and Magnusson L., edit., *Reshaping Welfare states: Activation Regimes*. Bruselas. Peter Lang.
- Sola, J. 2014. *La desregulación laboral en España (1984-1997). Recursos de poder y remercantilización del trabajo*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Torns, T. y Recio, C. 2012. *Desigualdades de género en el mercado de trabajo, entre la continuidad y la ruptura*, *Revista de economía crítica* 14: 178-202.
- Valeyre, A., et al. 2009. *Working conditions in the European Union: Work Organisation*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Veira, A., Stanek, S. y Cachón, L. 2011. "Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español". *Revista Internacional de Sociología*, Monográfico nº 1: 219-242.

**SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN PADRÓN** es Profesora Titular de Sociología de la Universidad de Cádiz. Miembro del Grupo "Empleo, género y regímenes de cohesión social" (EGECO) de la Universidad Complutense de Madrid. Líneas de investigación principales: sociología del trabajo y del empleo, sindicalismo, género e inmigración.

**CARLOS PRIETO RODRÍGUEZ** es Catedrático Emérito de Sociología de la UCM. Director de la revista *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Miembro del Comité de Dirección del Grupo Europeo de Investigación MAGE (Marché et Genre). Autor de la obra *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*, 2009, Ministerio de Trabajo. Líneas temáticas de investigación: trabajo, empleo, relaciones laborales, relaciones de género, tiempos sociales.