

## PRECARIEDAD LABORAL Y DERECHO DEL TRABAJO: UNA APROXIMACIÓN A LOS ELEMENTOS JURÍDICOS DE LA PRECARIEDAD\*

Labor precariousness and labor law: An approach to the legal  
elements of precariousness

RODRIGO-SILVA, CLAUDIA\*\*  
*Universidad de Chile*

### Resumen

Este artículo analiza el fenómeno de la precariedad laboral desde la disciplina del derecho, en específico, del derecho del trabajo. Siendo la precariedad un fenómeno social multicausal, atravesado por factores como la pobreza, la migración, diferentes tipos de discriminaciones e intersecciones, la propuesta que aquí se sostiene es que la legislación laboral puede ser, dentro de otras causas, un factor explicativo de la precariedad laboral en las relaciones formales de trabajo, en contextos económicos y sociales en los que el acceso a bienes básicos no es asegurado por el Estado. Con miras a este propósito, se desarrolla una propuesta teórica que, tomando ciertas categorías de análisis provenientes de estudios jurídicos de literatura nacional y comparada, así como de la sociología, se sistematiza los elementos que integran la precariedad laboral, esbozándose finalmente un concepto de precariedad que a su vez puede servir para un examen crítico de la institucionalidad laboral.

### Palabras clave

Precariedad laboral; derecho del trabajo; legislación laboral precarizadora.

### Abstract

This article analyzes the phenomenon of labor precariousness from the perspective of the discipline of law, specifically labor law. Being precariousness a multi-causal social phenomenon, crossed by factors such as poverty, migration, different types of discrimination and intersections, the proposal made here is that labor law can be, among other causes, an explanatory factor of labor precariousness in formal labor relations, in economic and social contexts in which access to basic goods is not ensured by the State. Pointing out to this purpose, a theoretical proposal is developed which, taking certain categories of analysis from legal studies of national and comparative literature, as well as from sociology, systematizes the elements that make up labor precariousness, finally outlining a concept of precariousness which in turn can serve for a critical examination of labor institutionality.

### Key words

Labor precariousness; Labor law; Labor precarizing law.

---

\* Este trabajo se nutre de parte de la investigación doctoral desarrollada por la autora, titulada "Derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: Una mirada desde la precariedad laboral", específicamente, de su capítulo 2, titulado "Precariedad laboral. Un análisis desde la legalidad laboral en Chile". Especiales agradecimientos debo dar a los profesores Antonio Baylos Grau y a Dasten Julián Vejar, quienes, desde los campos jurídico y sociológico respectivamente, contribuyeron con absoluta generosidad intelectual para con los planteamientos teóricos acá desarrollados.

\*\* Doctora en Derecho por la Universidad de Salamanca y por la Universidad de Chile. Magíster en Derecho Privado, Universidad de Chile. Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Investigadora Postdoctoral Universidad de Chile, Santiago, Chile, Proyecto ANID/FONDECYT/Postdoctorado 3230260. Correo electrónico: claudiarodrigos@yahoo.es; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5106-0554>.

## 1. Consideraciones preliminares

Desde hace ya varias décadas y hasta la actualidad, diversas disciplinas de las Ciencias Sociales han puesto su foco en el estudio de la precariedad laboral<sup>1</sup>, considerado de manera transversal como uno de los grandes problemas sociales contemporáneos, y que en alguna medida vino a reemplazar los debates en torno a las ideas del fin del trabajo o a la pérdida su centralidad<sup>2</sup>. Títulos como *“Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización”* de Ulrick Bech, *“Estado de inseguridad; Gobernar la Precariedad”* de Isabell Lorey, *“La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global”* de Bifo Franco Verardi, o *“Sociedad Precaria”* de Julián-Vejar y Subercaseaux, ilustran la preocupación desde diversas disciplinas por el ascenso de esta realidad que, décadas atrás, a los Estados de Bienestar les era desconocida<sup>3</sup>.

En la actualidad, la precariedad forma parte del paisaje en los países de las diferentes latitudes –no como propiedad exclusiva de los países del Sur Global–, como un fenómeno en expansión, y puede advertirse en diversas manifestaciones y realidades laborales, tales como el trabajo autónomo o por cuenta propia, en el trabajo informal, y también en el trabajo formal asalariado. Esta es una primera distinción que es necesario tener en consideración, precisándose que este estudio pone su foco en la precariedad en este último segmento de trabajadores.

Desde el campo disciplinar de la dogmática laboralista, usualmente se alude al concepto precariedad laboral para referirse a modalidades contractuales que tienden a identificar trabajo precario con trabajos inestables, temporales, con jornadas parciales involuntarias, contratos por llamada telefónica conocidos como *“cero horas”*, mal remunerados, flexibles, o que los relacionan a explotación laboral sin más<sup>4</sup>. Ciertamente, todas estas nociones muestran aspectos de la precariedad, expresando carencias en diferentes ámbitos. En Chile en particular, se ha teorizado en torno a la precariedad laboral desde la perspectiva de la relación entre precariedad, globalización y el rol que cabe al Estado para enfrentar este problema social presente en la realidad del trabajo<sup>5</sup>, o desde la perspectiva de su relación con la flexibilidad y la flexiguridad, utilizándose el concepto de *“flexiprecariedad”*<sup>6</sup>. No obstante, pareciera que no se ha profundizado lo suficiente sobre el concepto de precariedad laboral y su implicancia dentro del marco conceptual del Derecho del Trabajo. Como una consecuencia de lo anterior, es frecuente asociar la precariedad laboral a un resultado indeseado de ciertas realidades laborales, de las cuales el derecho –y el derecho del trabajo en particular– pareciera que se sitúa más bien al margen. Se considera, pues, que esta última idea es una premisa teórica que debe ser sometida a crítica, problematizándose en torno a la relación que puede existir entre precariedad laboral y legislación laboral<sup>7</sup>, y, en último término, en torno a la responsabilidad que pueda caber al derecho frente a esta problemática social.

En este contexto, la presente investigación se propone definir el alcance y dimensiones del concepto de precariedad laboral, situándolo como un eje de análisis para la revisión de nuestras instituciones y modelos regulatorios del trabajo. El argumento central que se expondrá es que,

---

<sup>1</sup> COCKSHOTT Y NIETO (2017), p. 11.

<sup>2</sup> BLANCO Y JULIAN (2019), p. 100. Como lo señalan estos autores, 25 o 30 años atrás era frecuente encontrar literatura de las Ciencias Sociales que teorizaba en torno a la pérdida de centralidad del trabajo en la sociedad, e incluso, el *“fin del trabajo”*, desde planteamientos influidos probablemente en el conocido manuscrito de J. Rifkin cuyo nombre es precisamente ese, publicado en el año 1995. Estas ideas, con matices y variaciones, descansaban en la idea de que el trabajo, tal como lo conocíamos hasta entonces, estaba llegando a su fin. Posteriormente, y en la actualidad, con el cambio tecnológico, especialmente, con el desarrollo de la automatización, la inteligencia artificial y la robótica, pareciera que esta idea sobre el fin del trabajo, con matices, continúa presente, con argumentos que ponen el foco en el reemplazo de trabajo humano por máquinas. El punto de partida de estas líneas discrepa de estas posturas, defendiendo la centralidad del trabajo para el funcionamiento de las sociedades; que, más que el fin del trabajo, asistimos a su precarización.

<sup>3</sup> Ver BECK (2007); LOREY (2016); BERARDI (2015); JULIÁN Y SUBERCASSEAU (2022); y RODRIGO (2021), p. 116.

<sup>4</sup> Así, DÍAZ (2017); DIANA (2015); GUAMÁN (2013); PRIETO (2002); QUIÑONES Y RODRÍGUEZ (2015); ROCHA (2013); VALDÉS (2007); VALDÉS Y LAHERA (2004).

<sup>5</sup> VILLAVICENCIO (2019).

<sup>6</sup> GAMONAL (2011), p. 197.

<sup>7</sup> Ver RODRIGO (2021), pp. 91 y ss.

si bien la precariedad laboral se explica por diversas causas y puede estar presente en un sinnúmero de contextos que escapan al derecho del trabajo, puede existir una estrecha conexión entre los modelos de regulación laboral que fijan el marco para las relaciones de producción de bienes y servicios por cuenta ajena y la precariedad laboral. Habiéndose desarrollado este argumento, este trabajo se propone realizar un constructo de la precariedad laboral desde la disciplina del derecho, entregando un concepto de precariedad laboral que asume una posición teórica que se nutre de un marco teórico transdisciplinar, que entregue herramientas para esclarecer el concepto, hacerlo identificable y medible a partir de dimensiones de la precariedad, que puedan ser observadas en los casos particulares y en las normativas en particular<sup>8</sup>.

Dos necesarias prevenciones. La primera, es que el marco conceptual propuesto requiere de un análisis situado, que tenga presente otras variables además de la legislación laboral. Siendo la precariedad laboral un fenómeno complejo que se explica por múltiples causas, existen factores que pueden agudizar, atenuar o incluso excluir las consecuencias negativas asociadas a la precariedad laboral, dentro de los cuales se destaca la presencia o no de un Estado Social dentro de un determinado país. Esto significa que no es lo mismo un modelo en el cual el mercado es el espacio primario para resolver las necesidades de bienestar material de las personas que uno que protege a las personas de las vicisitudes del mercado<sup>9</sup>. Para ejemplificar tal distinción, se puede afirmar que existen diferencias significativas entre un trabajo parcial involuntario con insuficiencia de remuneraciones en países con sistemas de prestaciones sociales robustos, o con derechos sociales asegurados con prescindencia de la situación ocupacional de las personas; que un trabajo parcial involuntario con insuficiencia de remuneraciones en sistemas que funcionan sobre la base de una mercantilización de derechos y que no aseguran bienestar a la ciudadanía en general más allá de las posiciones sociales.

La segunda prevención es que este artículo tiene por propósito proveer un marco general para el análisis de la precariedad laboral desde el derecho del trabajo, que posibilitará con posterioridad estudios específicos que consideren particularidades en la legislación laboral en diferentes sectores y grupos de la sociedad. Consecuencialmente, no se desconoce que la precariedad laboral afecta de forma diferenciada a ciertas poblaciones –entre ellas, a las mujeres, diversidades sexuales, jóvenes y población migrante–y, como se ha dicho, a ciertos países más que a otros, especialmente teniéndose en cuenta la descentralización productiva y la deslocalización como ejes que estructuran la economía mundial –con cadenas mundiales de suministro que dan cuenta de realidades laborales no ya precarias sino de esclavitud, trabajo forzado y trabajo infantil–<sup>10</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior, el análisis que se presenta está estructurado en tres partes. En la primera, se realiza una aproximación al concepto de precariedad laboral desde el derecho, ilustrándose bajo la noción de falta o ausencia de derechos. Con este propósito, se examinarán dos instrumentos normativos de *soft law* de la Unión Europea alusivos a la precariedad laboral, entregándose lineamientos para aproximar este fenómeno social al fenómeno normativo –dando una primera cuenta del vínculo entre precariedad laboral y legislación laboral–. En la segunda parte, se propone un marco conceptual de la precariedad laboral que recoge e integra análisis realizados por la literatura de distintas disciplinas que investigan este fenómeno, entregando un concepto de precariedad laboral que es útil para su abordaje normativo, especificando las dimensiones que contiene. Por último, en la tercera parte se esbozan algunas reflexiones a modo de conclusión, que incorpora una síntesis de la propuesta conceptual sobre la precariedad laboral.

---

<sup>8</sup> Un planteamiento sobre esta temática, que analiza la precariedad laboral como fenómeno que puede tensionar el contenido del derecho al trabajo, se puede ver en RODRIGO (2021).

<sup>9</sup> SILVA (2006), p. 228.

<sup>10</sup> GUAMÁN (2021), p. 42; RODRIGO (2021), pp. 106 y 228.

## 2. Aproximaciones al concepto de precariedad laboral desde el derecho

La precariedad es una palabra que denota la noción de déficit o “*falta de*”, de uso común en diversos campos semánticos, en general asociados a escases o fragilidad –y pareciera que cada vez más– como concepto que sirve como descriptor de múltiples realidades y situaciones sociales en general. En alusión a las realidades laborales, el uso de este concepto se erige sobre esta misma noción de falta o déficit que caracterizaría a cierto tipo de trabajos, con escasa protección y fragilidad del vínculo contractual.

En términos generales, la precariedad laboral se corresponde con trabajos con déficit o falta de derechos que tradicionalmente están asociados al estatuto de trabajador/a asalariado/a, considerándose precarios a los trabajadores que están sujetos a situaciones laborales disminuidas (en comparación con los trabajadores no precarios), y mencionándose típicamente una serie de elementos –trabajos inestables, trabajos temporales, incertidumbre sobre el trabajo, malas condiciones de trabajo, etc.– que ejemplifican qué es o qué sería un trabajo precario. No obstante, este es un concepto amplio, echándose en falta un mayor tratamiento del mismo desde la literatura laboralista, que contribuya en la delimitación de su contenido y contornos, y en identificar sus posibles imbricaciones con el derecho laboral.

En vista de lo anterior, como insumo para visualizar la relación entre precariedad y legislación laboral, merece la pena la revisión de dos instrumentos normativos de *soft law* emitidos por el Parlamento Europeo cuyo objeto de regulación ha sido la precariedad laboral, instrumentos que tienen por propósito hacerse cargo de esta problemática social<sup>11</sup>: la Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario<sup>12</sup>, y la Resolución sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada<sup>13</sup>. Estos instrumentos, si bien no vinculantes para los Estados miembros y, evidentemente, tampoco de derecho suave o derecho blando para Chile, son relevantes para el propósito de este estudio por tres órdenes de asuntos. El primero, es que dan cuenta de la inquietud del legislador europeo en relación con la precarización del trabajo como fenómeno generalizado; el segundo, es porque establece una serie de medidas para enfrentar la precariedad laboral, entregando insumos conceptuales útiles para su comprensión desde las fuentes formales del derecho; y, el tercero, es porque a partir de la lectura de ambos instrumentos, se puede establecer una relación entre la precariedad laboral y ciertas modalidades contractuales dentro de las relaciones formales de trabajo.

En la Resolución sobre las condiciones laborales y el empleo precario, se señala en términos genéricos que trabajo precario corresponde a “*las formas de empleo que no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada*”<sup>14</sup>, lo que se expresa en transgresión de leyes, bajos ingresos o condiciones que no aseguren protección social. A su turno, la Resolución acerca de la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada, se refiere a ellos como “*las formas de empleo derivadas, entre otras cosas, de un uso abusivo de contratos de trabajo temporales, en violación de las normas internacionales sobre las condiciones de trabajo, los derechos laborales y el Derecho de la Unión*” y que “*implica una mayor exposición a la vulnerabilidad socioeconómica, la insuficiencia de los recursos para una vida digna y una protección social inadecuada*”<sup>15</sup>, constatándose un incremento de trabajadores con contratos de duración determinada y a tiempo parcial en los últimos 15 años, que ha sido consecuencia de “*políticas de austeridad y los*

<sup>11</sup> Un examen de estos instrumentos puede verse en RODRIGO (2021), pp. 112-115.

<sup>12</sup> De fecha 4 de julio de 2017.

<sup>13</sup> De fecha 31 de mayo de 2018. De todos modos, ya en el año 2010 el Parlamento Europeo emitió otra resolución sobre esta materia, titulada “Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria”; sin embargo, la revisión de las resoluciones de 2017 y 2018 son suficientes para nuestro propósito.

<sup>14</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario, 4 de julio de 2017, p. 7. Ver RODRIGO (2021), p. 112.

<sup>15</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada, 31 de mayo de 2018, p. 4.

*recortes de los derechos laborales que se llevaron a cabo, que han propiciado una creciente precarización e inestabilidad laboral*<sup>16</sup>.

A partir de un análisis de contenido de tales instrumentos, el trabajo precario en las relaciones formales de trabajo se puede evidenciar examinando ciertas instituciones típicamente laborales, y en cómo operan en los contratos “atípicos”: la duración de la contratación, el incremento de las contrataciones temporales y el abuso de ellos<sup>17</sup>, el tiempo de trabajo, las jornadas (sin estas son parciales voluntarias o involuntarias), los salarios, la seguridad social y los derechos colectivos del trabajo<sup>18</sup>.

Dentro de los instrumentos que el legislador europeo tuvo en consideración antes de emitir estas resoluciones, puede mencionarse las directivas del Consejo Europeo y del Parlamento Europeo<sup>19</sup> sobre el trabajo de duración determinada<sup>20</sup>, el trabajo a tiempo parcial<sup>21</sup>, la ordenación del tiempo de trabajo<sup>22</sup>, la directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal<sup>23</sup>, las peticiones sobre la representación sindical y sobre las discrepancias en los sistemas de seguridad social<sup>24</sup>, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo titulado “*La evolución de la naturaleza de las relaciones de trabajo y su impacto en el mantenimiento de un salario digno así como la incidencia de los avances tecnológicos en el sistema de seguridad social y el Derecho laboral*”<sup>25</sup>, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y los Convenios N.º 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y N.º 75 sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo<sup>26</sup>. Como puede advertirse, las fuentes que el Parlamento Europeo ha revisado al abordar esta problemática de la precariedad laboral versan sobre instituciones propias del derecho del trabajo, como lo son aquellas que regulan el tipo de contrato, la duración de este, los salarios, la protección o las posibilidades de ejercicio de autonomía colectiva, que dan cuenta de indicadores o factores de riesgo de precariedad, que pueden ser estudiados como parte de un ejercicio de identificación, o si se quiere, de operacionalización de diferentes dimensiones del concepto de trabajo precario. Señalan ambos textos que la precariedad dependerá del tipo de contrato, pero, además, de una serie de otros factores: escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo, como es el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial no voluntarios y a menudo marginales, y, en algunos Estados miembros, horarios imprecisos y funciones que varían debido al trabajo “*a la carta*”; protección rudimentaria frente al despido y protección social insuficiente en caso de despido; remuneración insuficiente para llevar una vida digna; derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados; protección nula o limitada frente a cualquier forma de discriminación; perspectivas nulas o limitadas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación profesional; bajo nivel de derechos colectivos y derecho a la representación colectiva limitado; un entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad<sup>27</sup>.

---

<sup>16</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada, 31 de mayo de 2018, p. 3. Ver RODRIGO (2021), p. 112.

<sup>17</sup> La Resolución afirma inclusive que el uso abusivo de contratos de duración determinada “*ha socavado la integridad de la legislación europea en materia de empleo*”.

<sup>18</sup> Ambas resoluciones resaltan que el trabajo precario no es lo mismo que el trabajo atípico, que no pueden ser considerados como “*sinónimo*”, reconociéndose no obstante en ambos instrumentos que las modalidades contractuales atípicas han generado precariedad laboral.

<sup>19</sup> Las directivas son actos legislativos no vinculantes en los cuales, como se consigna en el sitio web de la Unión Europea, «se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir. Sin embargo, corresponde a cada país elaborar sus propias leyes sobre cómo alcanzar esos objetivos».

<sup>20</sup> Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

<sup>21</sup> Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.

<sup>22</sup> Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.

<sup>23</sup> Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008.

<sup>24</sup> Peticiones 0019/2016 y 0442/2017.

<sup>25</sup> De fecha 19 de agosto de 2016.

<sup>26</sup> Ver RODRIGO (2021), p. 113.

<sup>27</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada, 31 de mayo de 2018, p. 5, y Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario, 4 de julio de 2017, p. 8. Ver RODRIGO (2021), pp. 113 y 114.

Además, la Resolución sobre las condiciones laborales y el empleo precario especifica que *“flexibilidad en el mercado laboral no consiste en reducir los derechos de los trabajadores a cambio de productividad y competitividad, sino en equilibrar satisfactoriamente la protección de los trabajadores con la posibilidad de que trabajadores y empleadores acuerden formas de trabajo que se adecuen a las necesidades de ambos”*<sup>28</sup>, reconociéndose de manera intertextual que estas modalidades atípicas son empeladas como mecanismos de flexibilidad laboral, que han provocado esta merma en la calidad del empleo<sup>29</sup>.

Como última nota a destacar sobre el contenido de estos instrumentos, está la consideración del papel que frente a la precariedad pueden y deben jugar las instituciones, lo regulatorio en general y el marco jurídico laboral en particular, señalando la Resolución sobre la respuesta a las peticiones de la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada, que *“es necesario adaptar las respuestas políticas [...] considerando que la lucha contra el empleo precario debe llevarse a cabo a través de un paquete político multinivel integrado que promueva unas normas laborales inclusivas y eficaces”*, promoviendo *“utilizar los actuales instrumentos de la OIT en una campaña específica contra el trabajo precario, y que debe prestarse mayor atención a la necesidad de nuevos instrumentos vinculantes y medidas jurídicas que permitan limitar y reducir el trabajo precario y hagan que los contratos de trabajo con condiciones precarias resulten menos atractivos para los empresarios”*<sup>30</sup>.

Ya habiéndose hecho una revisión de los apartados de estos instrumentos que son relevantes para el propósito de este artículo, es necesario detenerse en la siguiente reflexión: de la lectura de estas resoluciones y de todos los factores y variables que se mencionan relacionados con la precariedad, pareciera que se superponen o se confunden elementos fácticos o extrajurídicos, con aspectos jurídicos o normativos, cuestión que es necesario esclarecer. Por un lado, están los factores extrajurídicos, que corresponden a prácticas laborales precarizadoras, asociadas en general a la transgresión del derecho laboral. Ejemplos de lo anterior son no respetar las normas mínimas de salud y de seguridad en los sitios de trabajo y el incumplimiento de la legislación laboral en general, ya sea en materia de remuneración mínima, de la normativa que limita las horas extraordinarias, o de prácticas discriminatorias que pueden estar asentadas en ciertas culturas organizacionales, de empresas o empleadores en particular<sup>31</sup>. Adicionalmente, en relación con estos factores extrajurídicos, se podría considerar un factor de corte institucional, cual es las debilidades y dificultades de labores de fiscalización y sanción de los incumplimientos a esta normativa laboral protectora<sup>32</sup>. Sin embargo, otro grupo de factores, que es al que este artículo está abocado, tiene que ver de manera directa con lo normativo, con la legislación laboral en sí –como por ejemplo, la normativa sobre tercerización, sobre trabajo temporal, sobre condiciones laborales, sobre el trabajo de mujeres, o de jóvenes– y a la regulación que va más allá de lo que estrictamente corresponde a normas laborales, como la ley que regula la remuneración mínima legal, o la normativa de seguridad social<sup>33</sup>. Desde la distinción entre factores jurídicos y extrajurídicos, se puede poner atención a los aspectos referidos a lo normativo, permitiendo ambas resoluciones atribuir responsabilidades al derecho en relación con esta problemática, identificando los elementos normativos subyacentes a este fenómeno social<sup>34</sup>.

---

<sup>28</sup> Ver RODRIGO (2021), p. 114.

<sup>29</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario, 4 de julio de 2017, p. 7.

<sup>30</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada, 31 de mayo de 2018, pp. 3 y 6. Ver RODRIGO (2021), p. 115.

<sup>31</sup> Un desarrollo de los factores extrajurídicos de la precariedad, en RODRIGO (2021), pp. 114 y ss.

<sup>32</sup> RODRIGO (2021), p. 114.

<sup>33</sup> RODRIGO (2021), p. 114.

<sup>34</sup> RODRIGO (2021), pp. 128 y ss.

### 3. Elementos para una conceptualización de la precariedad laboral

#### 3.1. Precariedad laboral desde el marco de la Sociología del Trabajo

La expansión de la precariedad laboral hacia las diferentes latitudes ha llevado a los teóricos de la Sociología del Trabajo a caracterizarla como una metamorfosis de la cuestión social o una nueva faz de la cuestión social en el siglo XXI<sup>35</sup>. Como sus principales rasgos, destaca la existencia de una “*periferia precaria*” de trabajadores, así como una “*desestabilización de los estables*”, un segmento de trabajadores “*supernumerarios*” que no logran ser absorbidos por el mercado de trabajo, y la “*instalación de la precariedad como registro permanente de las relaciones de trabajo*”; una especie de “*infrasalariado dentro del salariado*”, que en el terreno subjetivo se estructura en un esquema de desarticulación de los colectivos e individualización exacerbada<sup>36</sup>.

En este escenario, se ha reflexionado en torno a un asunto de la mayor importancia para el derecho, para la regulación en general, y en específico para el derecho laboral, que, tomando la acertada expresión de Castel y su reflexión teórica, está hoy “*en el corazón de la cuestión social*”, y que para nuestro propósito de examen jurídico de la precariedad laboral es fundamental: ¿seguirá degradándose o deteriorándose la consistencia del salariado, tendiéndose hacia una remercantilización absoluta de las relaciones laborales, o bien, un nuevo registro de regulaciones laborales podrá “*domesticar*” al mercado?<sup>37</sup>. Es respecto de este ámbito en el que es posible problematizar desde el derecho del trabajo, teniendo presente el contexto actual de crisis de la sociedad salarial tradicional, en que muchos trabajos no son ya a tiempo completo, de contrataciones indefinidas y protegidos por derecho del trabajo y la seguridad social<sup>38</sup> como lo han sido los trabajos clásicos; cuestionándonos por el rol de este ámbito del derecho bajo rótulos tales como “*futuro del derecho del trabajo*”, en un contexto el que se presentan nuevos ordenamientos de la relación salarial<sup>39</sup>, influidos por el fenomenal desarrollo tecnológico en distintas esferas de la economía, que ha coadyuvado a las dificultades de identificación, regulación y protección de la prestación de servicios por cuenta ajena<sup>40</sup>.

Refiriéndose a esta realidad en el mundo del trabajo, la literatura ha utilizado el concepto de “*preariado*”<sup>41</sup>, que ilustra la idea de una nueva especie de clase social masiva y heterogénea en la que coexisten los empleos atípicos, temporales, a tiempo parcial, con bajas remuneraciones, con diferentes tipos de actividades situadas en las “*zonas grises del empleo*”<sup>42</sup>, en las cuales se desfiguran los contornos de la relación laboral tradicional o estándar<sup>43</sup>. Las carencias que experimenta este nuevo sujeto social precario, de acuerdo a Standing, se manifiestan en tres dimensiones diferentes: inseguridad social y laboral, pérdida de prestaciones no remuneracionales y pérdida de derechos<sup>44</sup>.

Desde un enfoque sociológico, se ha considerado la precariedad como una “*norma social del empleo*” que genera nuevas disciplinas en el trabajo<sup>45</sup>, normalizándose diversos tipos de trabajos inestables, en los que la seguridad es reemplazada por la contingencia y la aleatoriedad, que dan cuenta de un proceso de degradación del empleo. Como manifestación de este proceso, las políticas de creación de empleo no se han preocupado de la calidad del mismo, bajo la

<sup>35</sup> CASTEL (1997); BLANCO Y JULIAN (2019) p. 101; RODRIGO (2021), p. 124.

<sup>36</sup> CASTEL (2007) pp. 414-416; CASTEL (2008) pp. 24, 26 y 46; RODRIGO (2021), p. 124.

<sup>37</sup> CASTEL (2008), p. 47, citando a Polany; RODRIGO (2021), p. 124.

<sup>38</sup> CASTEL (2008), p. 127.

<sup>39</sup> Por relación salarial se entiende aquella referida a las condiciones de obtención, de reparto y de destino de las ganancias de productividad. Ver CORIAT (2011), p. 12.

<sup>40</sup> Ver RODRIGO (2021), p. 123.

<sup>41</sup> CHOMSKI (2012); STANDING (2013); STANDING (2018); CASTEL (2008) p. 127. Para una crítica al concepto de preariado, ver BREMAN (2014); y CUEVAS (2015). Ver RODRIGO (2021), p. 127.

<sup>42</sup> CASTEL (2008), p. 74.

<sup>43</sup> Ver RODRIGO (2021), p. 127.

<sup>44</sup> STANDING (2013); STANDING (2018); RODRIGO (2021), p. 127.

<sup>45</sup> AJA-VALLE Y SARRIÓN-ANDALUZ (2021), p. 9; RODRIGO (2021), p. 131.

premisa de crear empleo aun a costa del “*buen empleo*”, sustentándose la idea de que la flexibilización es creadora de precariedad<sup>46</sup>. Ello, debido a que la implementación de la flexibilidad se ha realizado frecuentemente en desmedro de la calidad en el empleo<sup>47</sup>.

Ya en el terreno de las definiciones<sup>48</sup>, se ha señalado que la precariedad laboral es una “*forma de contratación atípica, en la que se encuentran restringidos (o anulados) los derechos legales y beneficios sociales asociados al empleo*”<sup>49</sup>, “*aquel trabajo que es incierto, impredecible e inseguro y en el cual los trabajadores asumen los riesgos del empleo*”<sup>50</sup>, “*aquel que no ofrece seguridad respecto a su continuidad y/ o no está protegido por la legislación laboral*”<sup>51</sup>, o “*inserción endeble de los asalariados en el sistema productivo*”<sup>52</sup> con participación intermitente e inestable de los trabajadores, e inseguridades económicas asociadas a esta inestabilidad, y que es un “*resultado de las estrategias de gestión de los empleadores que tienen como objetivo: (1) reducir costos, (2) limitar o reducir el número de trabajadores permanentes, (3) maximizar la flexibilidad de sus empresas, y/o (4) trasladar sus riesgos hacia los trabajadores*”<sup>53</sup>.

De acuerdo a la definición que dan las y los investigadores del Centro Europeo de Investigación sobre Trabajo y Empleo, Ruberry, Grimshaw, Keizer y Jhonson, trabajo precario se comprende como “*ausencia de aquellos aspectos de las relaciones de empleo estándar que suponen la decomodificación del trabajo*”<sup>54</sup>, en contraposición a aquellos trabajos con protecciones sustantivas contra las puras relaciones de mercado, protecciones que proporcionan de manera conjunta empleadores y Estado mediante derechos laborales y protección social. Se comparte esta noción ya que analiza la precariedad desde una mirada amplia, puesta en la mercantilización del trabajo no estándar, más allá de la mirada que vincula el trabajo estándar con ciertos periodos históricos y sistemas de producción asociados a ellos –como el fordismo o el taylorismo–<sup>55</sup>.

Para Mora Salas y De Oliveira, que han investigado la precariedad en el trabajo asalariado en México y Costa Rica, es posible identificar tres componentes sociolaborales como factores determinantes de este fenómeno: cobertura de la seguridad social, estabilidad laboral y condiciones de remuneración de la mano de obra, identificando además otros factores que influyen en este, como lo son los factores sociodemográficos y los socioterritoriales<sup>56</sup>. Por su parte, Rodgers y Rodgers analizan la precariedad en Europa, reconociendo que el concepto envuelve múltiples elementos, que en ciertas y diferentes combinaciones pueden acarrear precariedad: inestabilidad –que tiene relación con el grado de certeza de continuidad en el trabajo–, falta de adecuada protección –ya sea desde la ley o desde la organización colectiva–, inseguridad, vulnerabilidad, ingresos insuficientes para la reproducción social, e imposibilidad de poder controlar las condiciones de trabajo y salarios<sup>57</sup>. Este último elemento es reflejo, a su vez, de la debilidad o ausencia del sindicato y de la agencia colectiva, otro rasgo característico del trabajo precario<sup>58</sup>.

De manera análoga, Cano identifica la precariedad laboral considerando cuatro elementos: “*a) inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla no sólo las situaciones de trabajo temporal sino también los trabajos clandestinos o los empleos*

---

<sup>46</sup> NEFFA (2010), p. 54; RODRIGO (2021), p. 131.

<sup>47</sup> RODRIGO (2021), p. 131.

<sup>48</sup> Por todas, ver RODRIGO (2021), p. 131.

<sup>49</sup> GÓMEZ Y RESTREPO (2013), p. 174.

<sup>50</sup> KALLEBERG (2009), p. 2.

<sup>51</sup> GALLO (2003), p. 113.

<sup>52</sup> DÍAZ (2017), p. 21.

<sup>53</sup> KALLEBERG (2012), p. 42.

<sup>54</sup> RUBERRY et al. (2018), p. 510. Ver RODRIGO (2021), p. 220.

<sup>55</sup> A este respecto, debe tenerse presente en los análisis que en la actualidad coexisten diferentes maneras de organizar los procesos productivos. Dentro de ellos, de manera simultánea se desenvuelven sistemas de descentralización productiva, de deslocalización y cadenas mundiales de suministro y empresas red, junto con maquilas en países con menores costos de producción, y con fábricas o empresas con una organización de tipo fordista, además de muchos otros sistemas de organización del trabajo dentro de la economía informal.

<sup>56</sup> MORA Y DE OLIVERA (2009), p. 221; RODRIGO (2021), p. 136.

<sup>57</sup> RODGERS Y RODGERS (1992), pp. 3 y 4; RODRIGO (2021), p. 136.

<sup>58</sup> DE CASTRO (2019), p. 12.

*contractualmente estables pero amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo por situaciones de crisis económica; b) degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo (jornada, asignación de tareas, salud laboral...) y por el empeoramiento de estas condiciones respecto de ciertos estándares; c) incertidumbre e insuficiencia en los ingresos salariales, asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos a tiempo parcial pero también a la discriminación salarial; y d) reducción de la protección social para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación”<sup>59</sup>.*

Desde una mirada puesta en los sistemas productivos, Albert Recio vincula la precariedad laboral a ciertas modalidades contractuales como la contratación temporal y la subcontratación, y a ciertas condiciones y situaciones laborales *“que impiden a los sujetos desarrollar una vida laboral y social aceptable”*<sup>60</sup>. Entre ellas, destaca los bajos salarios, la ausencia de control sobre la jornada laboral, sobre las condiciones de higiene y seguridad o ausencia de reconocimiento profesional, problematizando esta temática del siguiente modo: *“¿Qué ganan las empresas con los procesos la precarización de las relaciones laborales?”*, respondiéndose enseguida: *“Fundamentalmente se pretenden tres objetivos básicos (a menudo complementarios). En primer lugar, una clara transferencia de riesgo desde la empresa a los asalariados [...] Precarizando el empleo se pretende transferir esta variabilidad hacia los trabajadores, convirtiendo parte o todos sus ingresos en completamente variables en función de la situación. Si por ejemplo las fluctuaciones de la demanda se ajustan con una política de existencias, los costes de ajuste recaen sobre el empresario (deberá mantener una parte de su capital inmovilizado en existencias y alquiler de espacio hasta que las ventas se reanimen). En cambio, si el ajuste es vía empleo –en el supuesto que la producción pueda realizarse de forma automática– el coste del ajuste recae directamente sobre los asalariados, en forma de ingresos perdidos [...] En segundo lugar, la precarización tiene una incidencia en la distribución de la renta y el nivel de salarios [...] Por último, la precarización en sus diversas modalidades incide directamente en otro gran espacio de la relación laboral, el control del proceso de trabajo”*<sup>61</sup>.

Resulta de la mayor utilidad para identificar las conexiones entre precariedad y derecho del trabajo, hacer referencia a la aproximación multidimensional que se ha hecho desde los sociólogos Blanco y Julián, que, en un estudio cuyo objeto fue la medición de la precariedad en Chile, la consideran como un fenómeno transclasista, identificando cinco ámbitos ligados a esta: estabilidad, seguridad, ingresos, condiciones de trabajo y jornadas laborales, asociándolas a mayores o menores ámbitos de satisfacción o suficiencia; y nueve tipos de precariedad según cómo sean las distintas relaciones laborales, considerándose el tipo de empleo y situación de empleo<sup>62</sup>.

Como puede observarse de los marcos conceptuales antes aludidos, las investigaciones sobre precariedad laboral han identificado dimensiones de la misma, que pueden estar presente en un sinnúmero de diferentes relaciones laborales heterogéneas<sup>63</sup>. A partir de ellas, se caracteriza la precariedad en base a ciertos elementos que son coincidentes: inseguridad en el empleo, inestabilidad, falta de protección legal y sindical, y vulnerabilidad social y económica, ingresos insuficientes para la reproducción social, falta de adecuada protección social o inseguridad social, falta de control sobre condiciones de trabajo y remuneraciones, condiciones de trabajo deficientes que se asocian a inexistencia o debilidad de sindicalización, todos indicadores que, en general, tienen que ver con un menoscabo o pérdida de derechos laborales individuales y colectivos<sup>64</sup>.

<sup>59</sup> CANO (1998), p. 208; RODRIGO (2021), p. 136.

<sup>60</sup> Ver RODRIGO (2021), p. 137.

<sup>61</sup> RECIO (2007), pp. 282-283; RODRIGO (2021), p. 138.

<sup>62</sup> BLANCO Y JULIÁN (2019), p. 99; RODRIGO (2021), p. 132.

<sup>63</sup> FERNÁNDEZ (2014); CANO (1998); BLANCO Y JULIÁN (2019); DIANA (2010); PIÑEIRO (2011).

<sup>64</sup> Estos autores analizan la precariedad poniendo el foco en los aspectos objetivos de la misma. Ver RODRIGO (2021), p. 135. Sin embargo, existen otro tipo de estudios que apuntan a los aspectos subjetivos de la precariedad, que tienen que ver con cómo se perciben a sí mismas las personas que realizan trabajos precarios. Lo interesante de esta mirada analítica es que no necesariamente

### 3.2. Una mirada de la precariedad laboral desde la dogmática laboralista

Constatando el aumento de la desprotección en el mundo del trabajo asalariado, la dogmática laboralista nacional y comparada ha dado cuenta del fenómeno de la precariedad laboral asociada a que el derecho del trabajo llega a menos sectores de trabajadores y no llega con la misma fuerza a todos ellos.

En general, se utiliza la noción de precariedad como análoga a modalidades contractuales temporales, inestables o tercerizadas, vinculadas en mayor medida a ciertos sectores de trabajadores como los jóvenes o población migrante, asumiéndose que en estos estatutos contractuales existen menos derechos y mayor desprotección<sup>65</sup>. De manera específica, se ha hecho referencia a la precariedad laboral como un “*medio utilizado por los empresarios para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores*”<sup>66</sup>, identificándose a los trabajadores precarios como aquellos “*trabajadores marginados del bienestar institucionalmente garantizado por el sistema legal y de negociación colectiva y sus respectivas redes de cobertura protectora y desmercantilizadora*”<sup>67</sup>.

Como telón de fondo, es posible trazar una línea entre la precariedad y los marcos o propuestas conceptuales con las que se ha caracterizado al derecho del trabajo en la actualidad. Con diferentes planteamientos dentro de la literatura laboralista, se ha estudiado la mutación en la organización de trabajo humano bajo el paradigma neoliberal, el que ha provocado lo que Valdés Dal Ré ha referido como una “*desorganización del derecho del trabajo*” y un orden laboral “*mestizo*” al alero de la descentralización productiva, en el que conviven los clásicos elementos del derecho del trabajo, o del *ancien regime*, con otros nuevos, en los que ambas partes de la relación laboral se desfiguran y se destipifican, surgiendo otras figuras laborales, sustituyéndose los empleos tradicionales, según este autor, por dos vías: la subcontratación y la conversión de asalariados en autónomos<sup>68</sup>.

Este fenómeno de disminución en la protección que tradicionalmente brindaba el estatuto de trabajador asalariado, es el que la doctrina conoce como “*huida*” del derecho del trabajo<sup>69</sup>, que ha sido denominado luego de diferentes maneras<sup>70</sup>, tales como la de “*fuga del derecho del trabajo*”<sup>71</sup>, de “*debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo*”<sup>72</sup>, de “*adelgazamiento del derecho del trabajo*”<sup>73</sup>, de “*crisis de la relación laboral normal*”<sup>74</sup>, “*derecho neoliberal del trabajo*”<sup>75</sup>, o incluso, de “*derecho del trabajo del enemigo*”<sup>76</sup>. Si bien todas estas nociones no se refieren a la precariedad, o al menos no de manera directa, estas propuestas conceptuales, con diferentes matices, hacen referencia a un aumento de la desprotección, cuyo corolario es el aumento de la precariedad, así como a un incremento de la dualidad en el mercado de trabajo, entre aquellos que mantienen protecciones propias del estatuto del trabajador, y aquellos que están al margen de las mismas. Dentro de este segmento, se encuentran no solo las personas

---

habrá una coincidencia entre el plano objetivo y el subjetivo, pudiendo presentarse situaciones en que trabajadores experimentan una o varias dimensiones de precariedad, pero que no se perciban a sí mismos como precarios. Ver PIÑEIRO (2011).

<sup>65</sup> Así, DÍAZ (2017); DIANA (2015); GUAMÁN (2013); QUIÑONES y RODRÍGUEZ (2015); ROCHA (2013); VALDÉS (2007); VALDÉS y LAHERA (2004).

<sup>66</sup> GUAMÁN y LORENTE (2015), p. 5; RODRIGO (2021), p. 134.

<sup>67</sup> MONEREO (2000), p. 252; RODRIGO (2021), p. 138. En un sentido coincidente, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, ACTRAV, en su documento *Del trabajo precario al trabajo decente*, ha señalado que el trabajo precario “*es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad*”, reconociéndose, por tanto, que existe en la economía formal, caracterizado por falta de ceteza sobre la continuidad en el empleo, falta de control de los procesos de trabajo, de las condiciones laborales, salarios y ritmos de trabajo, bajos ingresos, asociado a la ausencia o debilidad de sindicatos. Ver OIT (2011), p. 32.

<sup>68</sup> VALDÉS (2001), pp. 46, 47 y 61; RODRIGO (2021), p. 128.

<sup>69</sup> RODRÍGUEZ (1992); FERNÁNDEZ (2008), pp. 7-9; MONTOYA (2019), pp. 8 y 9. Por todas, ver RODRIGO (2021), p. 193.

<sup>70</sup> Por todas, ver RODRIGO (2021), p. 204.

<sup>71</sup> NIETO (2019), p. 107

<sup>72</sup> GOLDÍN (2017).

<sup>73</sup> VILLAVICENCIO (2016), p. 23.

<sup>74</sup> CAAMAÑO (2005).

<sup>75</sup> PÉREZ (2019), p. 151.

<sup>76</sup> PÉREZ (2019), p. 151.

excluidas de las protecciones por estar al margen del derecho del trabajo, sino que a quienes el derecho del trabajo, aún en relaciones asalariadas, ya no protege en la misma medida<sup>77</sup>.

En este orden de ideas, considerándose un enfoque de la precariedad no solo como una cuestión de hecho sino que también de *iure*, puede mencionarse diferentes propuestas teóricas que vinculan la ley a la precariedad de manera directa. Entre ellas, se puede mencionar las propuestas de “*flexiprecariedad*”<sup>78</sup>, de “*norma precaria de empleo*” en contraposición a “*norma de empleo estable*”<sup>79</sup>, de “*factores jurídicos de la precariedad laboral*”<sup>80</sup>, de “*precarización normativa*”<sup>81</sup>, de “*formalización jurídica de la precariedad laboral*”<sup>82</sup>, de “*normalización jurídica de la precariedad laboral*”<sup>83</sup>, de “*institucionalización de la precariedad laboral*”<sup>84</sup> o de “*construcción legal de la precariedad*”<sup>85</sup>. En todas ellas, de su sola lectura, se aprecia que establecen una relación causal entre la institucionalidad y la legislación laboral por un lado, y la precariedad laboral por otro<sup>86</sup>. Dicho de otro modo, las instituciones normativas pueden generar y reproducir relaciones laborales precarias. Ahora bien, cuáles son los elementos específicos desde lo jurídico, lo normativo y lo institucional a partir de los cuales es posible observar e identificar esta conexión, es el tema que se tratará en el apartado siguiente.

### 3.3. Dimensiones de la precariedad laboral desde el prisma del derecho

A partir de las descripciones que la literatura hace de la precariedad laboral, es dable atribuir responsabilidad al derecho sobre la materia considerando cualquiera de los marcos conceptuales arriba citados, identificándose los principales elementos que han sido esbozados desde diferentes disciplinas examinadas. Sobre la base de esta revisión, es posible afirmar que la legislación laboral precarizadora puede considerarse en cuatro ámbitos que corresponden a dimensiones objetivas de precariedad, que son aquellas que, en un análisis de contenido, se repiten dentro de las y los autores, y que también se desprenden, de manera textual o intertextual, de las resoluciones del Parlamento Europeo examinadas en la sección 2<sup>87</sup>: inestabilidad de la relación laboral, inseguridad laboral y social, individualización de las relaciones laborales e insuficiencia remuneracional. La inestabilidad se expresa principalmente en legislación que no protege adecuadamente frente a los despidos injustificados o improcedentes, o que permite el libre despido, y en normativa que promueve o no restringe la contratación temporal. La inseguridad laboral se expresa en normas que no protegen adecuadamente respecto de condiciones de trabajo, tales como jornada, medidas de protección durante los procesos productivos, salud física y mental, o el ejercicio de las potestades del empleador; y la inseguridad social se refiere a desprotección respecto de los sistemas de seguridad social, derivada a su vez de la inestabilidad laboral. La individualización de las relaciones laborales se manifiesta en modelos regulatorios en los que las condiciones de trabajo y de remuneraciones se fijan exclusiva o principalmente en una relación entre empleador y trabajador, como partes individuales –pese a la diferencia de poderes entre ambos–, mediante contratos de adhesión, con debilidad o ausencia del sujeto colectivo. Por último, la insuficiencia remuneracional es una dimensión que depende en mayor medida de la legislación que fija el salario mínimo que del derecho del trabajo, pero que, no obstante, al menos en parte, puede ser atribuida a la legislación laboral mirando dos instituciones: las gratificaciones y el modelo de derecho

<sup>77</sup> Es necesario reiterar que, como se señaló en la primera sección de este artículo, la precariedad laboral puede estar presente en las relaciones formales de trabajo como en el trabajo informal, acotándose nuestro análisis al examen de la primera, es decir, a la precariedad en el trabajo que está regulado por la legislación laboral.

<sup>78</sup> GAMONAL (2011), p. 197.

<sup>79</sup> BILBAO (2000), p. 73.

<sup>80</sup> LAHERA (2007).

<sup>81</sup> GUAMÁN (2013), p. 131.

<sup>82</sup> GRECO (2008), p. 245.

<sup>83</sup> VALDÉS (2007).

<sup>84</sup> IGARTUA (2014), p. 118.

<sup>85</sup> PANG (2018).

<sup>86</sup> Ver RODRIGO (2021), pp. 155 y 201.

<sup>87</sup> RODRIGO (2021), pp. 139 y ss.

colectivo, ambos mecanismos de redistribución de ganancias producidas, que se traducen en un incremento en las remuneraciones de los trabajadores<sup>88</sup>.

Para finalizar, una precisión adicional<sup>89</sup>. En esta propuesta se ha analizado el concepto de precariedad laboral y la relación de causalidad que puede existir entre este y la legislación laboral, teniéndose presente las diferencias cualitativas que existen entre ambos conceptos. Siendo la legislación laboral una fuente de derecho y la precariedad laboral un fenómeno social, en términos ontológicos difieren en múltiples aspectos, sobre lo cual no es necesario profundizar. Lo que se ha afirmado es que el derecho del trabajo puede transitar desde legislación laboral protectora hasta legislación laboral precarizadora, en diferentes graduaciones y combinaciones, y esto debe ser objeto de atención.

## 5. Reflexiones finales

La precariedad laboral, siendo un fenómeno social multicausal, tiene puntos de intersección con el derecho del trabajo, específicamente por medio de legislación laboral que desprotege en diferentes esferas. Concretamente, la propuesta conceptual que se esboza sostiene que es posible identificar la precariedad analizando cuatro instituciones normativas, 1) estabilidad en el empleo, 2) seguridad laboral y social, 3) modelo de derecho colectivo del trabajo y 4) remuneraciones, que, según como sea la legislación laboral y la legislación social, generan o se reconducen a 1) inestabilidad, 2) inseguridad social y laboral, 3) individualización de las relaciones de trabajo, y 4) insuficiencia remuneracional. Estas cuatro dimensiones corresponden a categorías que integran los marcos antes examinados –los elementos conceptuales esbozados por las resoluciones del Parlamento Europeo, por la sociología del trabajo y por la propia dogmática del derecho del trabajo–. Cada una de estas dimensiones de precariedad se expresa a su vez en diversas condiciones y situaciones deficitarias, en todas las cuales comúnmente se emplea la palabra precario, que da inmediata cuenta de alguna falta o carencia de derechos que deberían detentarse por poseer la calidad de trabajadores dependientes.

Dicho lo anterior, resulta de interés destacar que, como se consignó y como se ha estudiado latamente, la precariedad en las relaciones formales de trabajo no se identifica únicamente con la falta de estabilidad laboral, aunque pudiera ser esta, quizás, la dimensión con la que el laborismo típicamente ha asociado en mayor medida este fenómeno, sino que también se conecta de manera directa con la normativa de seguridad social y laboral, de derecho colectivo del trabajo y de mínimos remuneracionales<sup>90</sup>. Consecuencialmente, podría problematizarse en torno a la precariedad laboral y la tutela de la libertad sindical, los diseños de seguridad social y laboral y el aspecto remuneracional, incluyendo la forma de determinación y pago de remuneraciones, fijación del ingreso mínimo mensual, o incluso a propósito de los debates sobre mecanismos del tipo mínimos vitales o rentas básicas universales.

Debe apuntarse también que estas dimensiones propuestas podrían ser útiles no solo para el análisis de las condiciones de trabajo de personas asalariadas, sino que también la situación laboral de las personas que se desenvuelven como independientes, ya sea en el mercado de trabajo formal como el informal. Asimismo, este marco puede servir para el examen y correlación de diferentes precariedades, de sectores o grupos en particular. No obstante, este artículo ha puesto el foco en un marco conceptual para el estudio de la precariedad de personas que trabajan en el mercado formal de trabajo como asalariadas, ya que, al estar sus condiciones de trabajo reguladas en la ley laboral, puede someterse a examen el contenido contractual particular desde el marco del derecho del trabajo.

---

<sup>88</sup> Ver RODRIGO (2021), pp. 137 y ss.

<sup>89</sup> Como anotación metodológica, esta propuesta teórica que acá desarrollo no tiene una pretensión de análisis acabado de todas las instituciones que integran una legislación laboral en particular, acabada, sino que, al menos por ahora tiene un objetivo más modesto: entregar un marco que pueda ser considerado para identificar las principales instituciones del derecho laboral precarizador, partiéndose desde un marco teórico específico e interdisciplinar al que se ha hecho alusión –propuesta a la que difícilmente podría haberse arribado desde otros marcos, como por ejemplo, desde un enfoque basado en el análisis económico del derecho–.

<sup>90</sup> Dimensiones que, dicho sea de paso, no pueden estudiarse de manera mecánica o estática, sino que en interrelación.

Desde una perspectiva dogmática, la precariedad que se genera como consecuencia de legislación laboral que desprotege, o legislación laboral precarizadora, contraviene el principio protector que inspira a esta rama del ordenamiento jurídico; principio que posibilita la coexistencia de la subordinación y la libertad formal entre partes contratantes en pie de desigualdad, así como traza una línea divisoria entre la servidumbre y la subordinación que integra la relación laboral, en un estatuto de desmercantilización parcial del trabajo. En este orden de ideas, las interrogantes que subyacen a este planteamiento y que han sido formuladas de distintas maneras hace bastante tiempo por la doctrina refieren a ¿qué cuenta como derecho del trabajo? y también a ¿cuál es el estándar mínimo de protección que el derecho del trabajo debe brindar?<sup>91</sup>. Estas preguntas son medulares para el análisis, puesto que en las últimas décadas se ha evidenciado una evolución normativa que ha normalizado la precariedad, convirtiéndose el derecho del trabajo como una fuente en si misma de relaciones laborales precarias, tensionando el corazón y espíritu de esta rama del ordenamiento jurídico, puesto que se pone en entredicho su causa y finalidad esencial: integrar el conflicto social mediante la desmercantilización parcial de las transacciones de trabajo por salario, y procurar así la paz social, entregando ciertas protecciones que posibiliten estabilidad social. Dicho en otros términos, y parafraseando a Palomeque, este delicado equilibrio estructural sobre el que reposa la función esencial del Derecho del Trabajo constituye un barómetro para medir la efectividad del sistema normativo laboral, y, en último término, la *“legitimación del sistema social y su orden económico”*<sup>92</sup>, que es un asunto que, dicho sea de paso, preocupa hoy en general a los más diversos actores e instituciones en las distintas latitudes.

En suma, avizorándose la precariedad laboral como un fenómeno presente y en expansión dentro del mundo del trabajo, el marco propuesto contribuye en la especificación y delimitación de este concepto, así como en identificar sus posibles conexiones o relaciones causales con la legislación laboral, materia que abre diferentes posibilidades de investigación para la literatura del derecho laboral desde una interpelación directa las bases de un sistema normativo laboral y sus fundamentos axiológicos. A modo enunciativo, las dimensiones de precariedad pueden servir como herramienta para un análisis de la precariedad laboral en distintos grupos y segmentos de trabajadores, entre ellos, el trabajo de los jóvenes, de las personas mayores, de las mujeres, de intersecciones o de las personas migrantes, situándose como un punto de partida para profundizar en el estudio de esta nueva cuestión social que es la precariedad, desde la disciplina del derecho.

#### BIBLIOGRAFÍA CITADA

AJA-VALLE, JAIME Y SARRIÓN-ANDALUZ, JOSÉ (2021): “El nuevo humano flexible: la precariedad como factor de transformación de las normas y del control laborales”, en: *Isegoría* (N° 64), pp. 1-13. Disponible en <https://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/1132/1142> [visitado el 09 de junio de 2023].

ÁLVAREZ CUESTA, HENAR (2008): *La precariedad laboral en España. Análisis y propuestas de solución* (Albacete, Bomarzo).

BAYLOS GRAU, ANTONIO (2000): “Por una (re)politización de la figura del despido”, en: *Revista de derecho social* (N° 12), pp. 9-34.

BECK, ULRICH (2007): *Un nuevo Mundo Feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización* (Barcelona, Paidós).

---

<sup>91</sup> Para una reflexión en torno a la importancia de los principios, y a normas que no se corresponden con el derecho del trabajo, ver UGARTE (2015), pp. 16-29.

<sup>92</sup> PALOMEQUE (2004), p. 48.

BERARDI, FRANCO (2015): *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global* (Madrid, Traficantes de sueños).

BILBAO, ANDRÉS (2000): "Trabajo, empleo y puesto de trabajo", en: *Política y sociedad* (N° 34), pp. 69-81. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0000230069A/24543> [visitado el 09 de junio de 2023].

BLANCO, OSCAR Y JULIAN VEJAR, DASTEN (2019): "Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista", en: *Revista de la CEPAL* (N° 129), pp. 99-137. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45009/1/RVE129\\_Blanco.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45009/1/RVE129_Blanco.pdf) [visitado el 09 de junio de 2023].

BREMAN, JAN. (2014): "Un concepto espurio. Crítica a Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*", en: *New left review* (N° 84), pp. 143-152. Disponible en: <https://newleftreview.es/issues/84/articles/jan-breman-un-concepto-espurio.pdf> [visitado el 09 de junio de 2023].

CAAMAÑO ROJO, EDUARDO (2005): "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico", en: *Revista de Derecho* (Vol. 18, N° 1), pp. 25-53. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502005000100002> [visitado el 09 de junio de 2023].

CANO CANO, ERNESTO (1998): "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble", en: *Cuadernos de relaciones laborales* (N° 13), pp. 207-227. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9898220207A/32523> [visitado el 09 de junio de 2023].

CASTEL, ROBERT (1997): *La metamorfosis de la cuestión social* (Madrid, Paidós).

CASTEL, ROBERT (2008): *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo* (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica).

CHOMSKI, NOAM (2012): "Plutonomía y precariado: el declive de la economía estadounidense", en: *Sin Permiso*. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/plutonoma-y-precariado-el-declive-de-la-economia-estadounidense> [visitado el 09 de junio de 2023].

COCKSHOT, PAUL Y NIETO, MAXI (2017): *Ciber-comunismo. Planificación económica, computadoras y democracia* (Madrid, Trotta).

CORIAT, BENJAMÍN (2011): *El taller y el robot* (México D.F., Siglo XXI editores).

CUEVAS VALENZUELA, HERNÁN (2015): "Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a *The Precariat. The New Dangerous Class* de Guy Standing", en: *Polis* (Vol. 14, N° 40), pp. 313-329. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100015> [visitado el 09 de junio de 2023].

DE CASTRO, CARLOS (2019): "Presentación. La precariedad laboral y más allá", en: *Cuaderno de Relaciones Laborales* (Vol. 37, N° 1), pp. 11-29. Disponible en: <https://doi.org/10.5209/CRLA.63817> [visitado el 09 de junio de 2023].

DIANA MENÉNDEZ, NICOLÁS (2010): "La múltiple dimensión de la precariedad laboral: El caso de la administración pública en Argentina", en: *Revista de Ciencias Sociales* (Vol. II-III, N° 128-129), pp. 119-136. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15319334009> [visitado el 09 de junio de 2023].

DIANA MENÉNDEZ, NICOLÁS (2015): "Tercerización y precariedad laboral en Argentina: Desafíos y límites del sindicalismo", en: *Desarrollo, economía y sociedad* (Vol. 4), pp. 165-176. Disponible en: <https://jdc.edu.co/revistas/index.php/deyso/article/view/189> [visitado el 09 de junio de 2023].

DÍAZ ANDRADE, ESTRELLA (2017): El trabajo asalariado a tiempo parcial: heterogeneidad de formas de inserción laboral y rasgos de precariedad (Santiago, Dirección del Trabajo).

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, JUAN JOSÉ (2008): "Prólogo", en: Álvarez Cuesta, Henar (autor), La precariedad laboral: Análisis y propuestas de solución (Albacete, Bomarzo), pp. 7-9.

FERNÁNDEZ MASSI, MARIANA (2014): "Dimensiones de la precariedad laboral: Un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina", en: Cuadernos de Economía (Vol. 33, N° 62), pp. 231-257. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v33n62.43675> [visitado el 09 de junio de 2023].

GALLO, MARCOS ESTEBAN (2003): "Precariedad laboral en el mercado de trabajo marplatense", en: Faces (Año 9, N° 16), pp. 109-131. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/110> [visitado el 09 de junio de 2023].

GAMONAL, SERGIO (2011): Trabajo y derecho (Santiago, Abeledo Perrot Legal Publishing).

GÓMEZ, MARÍA ALEJANDRA Y RESTREPO, DAVID (2013): "El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente", en: Katharsis (N° 15), pp. 173-194. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5527438> [visitado el 09 de junio de 2023].

GOLDÍN, ADRIÁN (2017): "Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo. Ensayo sobre un itinerario", en: Derecho de las relaciones laborales (N° 10), pp. 977-985.

GRECO, DINO (2008): "El eclipse del trabajo y los riesgos para la democracia y la Constitución republicana", en: Doxa. Cuadernos de filosofía del derecho (N° 31), pp. 245-252. Disponible en: <https://doi.org/10.14198/DOXA2008.31.15> [visitado el 09 de junio de 2023].

GUAMÁN, ADORACIÓN (2013): "De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: La inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario", en: Anuario Facultad de Derecho Universidad de Alcalá (N° 6), pp. 103-136. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10017/20089> [visitado el 09 de junio de 2023].

GUAMÁN, ADORACIÓN Y LORENTE, RAÚL (2015): "Precarización laboral y beneficio empresarial: Estrategias de explotación del nuevo milenio", en: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo (Vol. 3, N° 2), pp. 1-18. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5382460> [visitado el 09 de junio de 2023].

GUAMÁN, ADORACIÓN (2021): Diligencia debida en Derechos Humanos (Valencia, Tirant Lo Blanch).

IGARTUA MIRÓ, MARÍA TERESA (2014): "Crítica a un nuevo derecho del trabajo al servicio de la flexibilidad y subordinado al crecimiento, la competitividad y el empleo", en: Revista Derecho social y empresa (N° 2), pp. 115-148. Disponible en: <https://vlex.es/vid/critica-nuevo-derecho-trabajo-554570630> [visitado el 09 de junio de 2023].

JULIÁN VEJAR, DASTEN Y VALDÉS SUBERCASEAUX, XIMENA (2022): Sociedad precaria. Rumores, latidos, manifestaciones y lugares (Santiago, LOM).

KALLEBERG, ARNE (2009): "Precarious work, insecure workers: employment relations in transition", en: American Sociological Review (Vol. 74, N° 1), pp. 1-22. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/000312240907400101> [visitado el 09 de junio de 2023].

KALLEBERG, ARNE (2012): "Globalización y trabajo precario: Desafíos para la sociedad y la sociología", en: Cárdenas, Ana; Link, Felipe y Stillerman, Joel (Eds.), ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global (Santiago, Catalonia), pp. 41-53.

LAHERA FORTEZA, JESÚS (2007): "Factores jurídicos de la precariedad laboral en España", en: Sociedad y utopía (N° 29), pp. 205-220. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2276217> [visitado el 09 de junio de 2023].

LOREY, ISABELL (2016): Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad (Madrid, Traficantes de Sueños).

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS (2000): “El derecho del trabajo en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del derecho del trabajo”, en: Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales (N° 2), pp. 237-300. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=231263> [visitado el 09 de junio de 2023].

MONTOYA MEDINA, DAVID (2019): “Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y de empleo”, en: Revista de treball, economia i societat (N° 92), pp. 1-20. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/511838> [visitado el 09 de junio de 2023].

MORA SALAS, MINOR Y DE OLIVEIRA, ORLANDINA (2009): “La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México”, en: Papeles de población (Vol. 15, N° 61), pp. 195-231. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v15n61/v15n61a9.pdf> [visitado el 09 de junio de 2023].

NEFFA, JULIO CESAR (2010): “La transición desde los "verdaderos empleos" al trabajo precario”, en: Neffa, Julio C. y De la Garza, Enrique (Coords.), Trabajo, identidad y acción colectiva (México D.F., Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Universidad Autónoma de México), pp. 43-80.

NIETO SAINZ, JOAQUÍN (2019): “Innovación social y transición justa para una revolución tecnológica disruptiva. El futuro del trabajo: cien años de la OIT”, en: XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Madrid, Ministerio del Trabajo, Migraciones y la Seguridad Social), pp. 101-114.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2011): “Del trabajo precario al trabajo decente”, en: International Labour Office. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf) [visitado el 21 de junio de 2023].

PALOMEQUE, MANUEL CARLOS (2004): Derecho del Trabajo y razón crítica (Salamanca, Caja Duero).

PANG, IRENE (2018): “The legal construction of precarity: Lessons from the Construction Sectors in Beijing and Delhi”, en: Critical Sociology (Vol. 45, N° 4-5), pp. 1-16. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0896920518792615> [visitado el 09 de junio de 2023].

PÉREZ REY, JOAQUÍN (2019): “Derecho del trabajo del enemigo: Aproximaciones histórico-comparadas al discurso laboral neofascista”, en: Guamán, Adoración y Aragoneses, Alfons (Dirs.), Neofascismo. La bestia neoliberal (Madrid, Siglo XXI), pp. 137-170.

PIÑEIRO, DIEGO (2011): “Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: Nuevas evidencias”, en: Revista de Ciencias Sociales (Vol. 24, N° 28), pp. 11-33. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=453644789002> [visitado el 09 de junio de 2023].

PRIETO, CARLOS (2002): “La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado”, en: Sistema (N° 168/169), pp. 89-106.

QUIÑONES TINOCO, CARLOS Y RODRÍGUEZ LUGO, SALVADOR. (2015): “La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo”, en: Revista latinoamericana de derecho social (Vol. 21), pp. 179-201. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640697008> [visitado el 29 de junio de 2023].

RECIO ANDREU, ANDRÉS (2007): “Precariedad laboral: Reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora”, en: Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales (Vol. 29), pp. 273-291. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/78528249.pdf> [visitado el 09 de junio de 2023].

RODGERS, GERRY Y RODGERS, JANINE (1988): “Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe (Ginebra, International Labour Organisation,

International Institute for Labour Studies)". Disponible en: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09\\_333\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09_333_engl.pdf) [visitado el 21 de junio de 2023].

RODRÍGUEZ-PIÑEIRO, MIGUEL (1992): "La huida del derecho del trabajo", en: Revista crítica de teoría y práctica (N° 1), pp. 85-94.

ROCHA SÁNCHEZ, FERNANDO (2013): "Atrapados en el tiempo. Notas introductorias sobre temporalidad y precariedad del empleo en España", en: Guamán, Adoración y Cordero, Vanessa (Coords.), Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿El fin de la estabilidad laboral? (Albacete, Bomarzo), pp. 21-34.

RODRIGO SILVA, CLAUDIA (2021): "El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: Una mirada desde la precariedad laboral", en: Repositorio documental Gredos. Disponible en: <https://gredos.usal.es/handle/10366/148415> [visitado el 28 de noviembre de 2023].

RUBERRY, JILL; GRIMSHAW, DAMIAN; KEIZER, ARJAN Y JOHNSON, MATHEW (2018): "Challenges and contradictions in the normalising of precarious work", en: Work, employment and society (Vol. 32, N° 3), pp. 509-527. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0950017017751790> [visitado el 09 de junio de 2023].

SILVA, EDUARDO (1996): The State and capital in Chile. Business elites, technocrats, and market economics (Colorado, Westview Press).

STANDING, GUY (2013): El precariado: una nueva clase social (Barcelona, Pasado y presente).

STANDING, GUY (2018): "El precariado bajo el capitalismo rentista", en: Sin Permiso. Disponible en: [www.sinpermiso.info/textos/el-precariado-bajo-el-capitalismo-rentista](http://www.sinpermiso.info/textos/el-precariado-bajo-el-capitalismo-rentista) [visitado el 09 de junio de 2023].

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2015): Derecho del trabajo: invención, teoría y crítica (Santiago, Thomson Reuters).

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO (2001): "Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo", en: Revista universitaria de ciencias del trabajo (N° 2), pp. 41-64.

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO (2007): "Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral", en: Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales (N° 29), pp. 243-270.

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO Y LAHERA FORTEZA, JESÚS (2004): La precariedad laboral en España (Albacete, Comares).

VILLAVICENCIO VEGA, ROBERTO (2019): "Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto", en: Revista de Derecho Valdivia (Vol XXXII N° 2) Disponible en:

<https://www.scielo.cl/pdf/revider/v32n2/0718-0950-revider-32-02-143.pdf> [visitado el 09 de junio de 2023].

VILLAVICENCIO RÍOS, ALFREDO (2016): "La "desvinculación asistida" y el derecho al trabajo. El choque entre la *lex mercatoria* y el Estado Constitucional de Derecho", en: Trabajo y Derecho (N° 19-20), pp. 14-30. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/FTgeneral.Villavicencio2.pdf> [visitado el 09 de junio de 2023].

#### NORMAS JURÍDICAS CITADAS

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 18 de diciembre de 2000.

Convenio N° 98 Organización Internacional del Trabajo relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 75 sobre el trabajo a tiempo parcial, Organización Internacional del Trabajo.

Dictamen “La evolución de la naturaleza de las relaciones de trabajo y su impacto en el mantenimiento de un salario digno, así como la incidencia de los avances tecnológicos en el sistema de seguridad social y el Derecho laboral”, Comité Económico y Social Europeo. Diario Oficial de la Unión Europea, 19 de agosto de 2016.

Directiva 1999/70/CE, Consejo de la Unión Europea, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, 28 de junio de 1999. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 10 de julio de 1999.

Directiva 97/81/CE, Consejo de la Unión Europea, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, 15 de diciembre de 1997. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 20 de enero de 1998.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de 4 de noviembre de 2003. Diario Oficial de la Unión Europea, 18 de noviembre de 2003.

Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, 19 de noviembre de 2008. Diario Oficial de la Unión Europea, 5 de diciembre de 2008.

Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario, Parlamento Europeo, 4 de julio de 2017. Diario Oficial de la Unión Europea, 19 de septiembre de 2018.

Resolución del Parlamento Europeo sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada, Parlamento Europeo, 31 de mayo de 2018. Diario Oficial de la Unión Europea, 9 de marzo de 2020.