

Artículos / Articles

Flexibilización, desregulación y dualización: las trayectorias de liberalización en el cambio institucional del mercado de trabajo

Flexibilization, deregulation and dualization: institutional change and trajectories of labor market liberalization

Luis Cárdenas del Rey 
Universidad Complutense de Madrid, España.
luiscard@ucm.es

Javier Arribas Cámara 
Universidad Complutense de Madrid, España.
javierarribas@ucm.es

Recibido / Received: 27/06/2021
Aceptado / Accepted: 07/12/2021



RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo realizar una revisión de literatura sobre las teorías de la economía política comparada (EPC) que explican el cambio institucional en el mercado laboral, agrupadas bajo el término de “trayectorias de liberalización”, respecto a la que se pueden identificar dos grandes trayectorias: la desregulación y la dualización. La metodología consiste en revisar las aportaciones de la teoría de los recursos de poder y la tradición de investigación del institucionalismo histórico. En base a una síntesis de ambas, se sostiene como la principal tesis que la segmentación laboral es el resultado de una interacción entre las estrategias de los empleadores de “divide et impera” (agencia) y el cambio gradual marcado por la reducción del poder asociativo y estructural de los trabajadores, lo que socava tanto las instituciones protectoras (estructura) como las estrategias sindicales necesarias para combatir la segmentación. Estas dinámicas son las que generan trayectorias diferentes, aunque compartan un cambio institucional de liberalización.

Palabras clave: Cambio institucional, segmentación laboral, desregulación, dualismo, recursos de poder.

ABSTRACT

This paper reviews the literature on the "trajectories of the liberalization", from a comparative political economy (CPE) approach, that explains the institutional change that has taken place in the labor market in recent decades. Grouped under the term "liberalization trajectories", two main trajectories can be identified: deregulation and dualization. To this end, we review

*Autor para correspondencia / Corresponding author: Luis Cárdenas del Rey, luiscard@ucm.es

Sugerencia de cita / Suggested citation: Cárdenas, L y Arribas, J. (2022). Flexibilización, desregulación y dualización: las trayectorias de liberalización en el cambio institucional del mercado de trabajo. *Revista Española de Sociología*, 31 (2), a102. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2022.102>

the contributions of the theory of power resources and the research tradition of historical institutionalism. Based on a synthesis of both, We hold as the main thesis that labor segmentation is the result of an interaction between employers' "divide et impera" (agency) strategies and the gradual change marked by the reduction of workers' associational and structural power, which undermines both the protective institutions (structure) and the trade union strategies needed to combat segmentation. These dynamics generate different trajectories, even if they share an institutional shift towards liberalization.

Keywords: Institutional change, labor segmentation, deregulation, dualism, power resources.

INTRODUCCIÓN

En este artículo se presentan los fundamentos teóricos sobre el cambio institucional dentro de la economía política comparada (EPC) aplicados a la evolución del mercado de trabajo de las economías occidentales y, en concreto, las europeas. El estudio del cambio institucional y cómo difiere este en las distintas tipologías ha dado lugar a una corriente que se puede agrupar bajo el término de "trayectorias de liberalización". Esta literatura se enmarca dentro del institucionalismo histórico (Mahoney y Thelen, 2010), que se caracteriza por analizar amplios procesos de largo plazo de secuencias de transformaciones en contextos macro que interactúan y configuran el diseño de las políticas públicas. Así los procesos de cambio institucional se analizan desde una perspectiva dinámica, que busca regularidades causales que subyacen en la evolución histórica y que enfatiza el conflicto y negociación de los agentes sociales.

Existe un consenso en señalar que el cambio institucional socioeconómico en las últimas décadas ha consistido en la liberalización, la cual se define como: extensión de las relaciones de mercado a ámbitos que habían estado reservados a las decisiones políticas colectivas durante los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, habitualmente denominada la Edad de Oro del capitalismo occidental. Las relaciones mercantiles son aquellas en las que la asignación de recursos se produce como resultado de intercambios basados en precios determinados por la interacción de la oferta y la demanda. Pero el institucionalismo afirma que esas relaciones mercantiles no son de orden natural, sino que se hayan arraigadas en distintas estructuras institucionales (Polanyi, 1944). En consecuencia, un aumento del predominio de las relaciones mercantiles tiene que ser el resultado de un cambio institucional.

Aunque los estudios sobre el cambio institucional tienen una larga tradición en la EPC recientemente está habiendo cambios significativos, especialmente en torno al debate sobre el papel de las instituciones en la dualidad laboral. Tras la crisis financiera del 2008 que dio lugar a la Gran Recesión (Tooze, 2018), ha aumentado el interés por la situación de los mercados laborales en Europa y de políticas de liberalización laboral que se aplicaron como respuesta, especialmente, en los países del Sur europeo. En concreto, hay un gran interés en los efectos de los cambios institucionales sobre la dualidad laboral (Hipp, Bernhardt y Allmendinger, 2015)¹, entendida como la división social entre dos grandes grupos de trabajadores: las personas con trayectorias laborales estables (en ocasiones

¹ La hipótesis de la dualidad laboral puede vincularse a la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (Doeringer y Piore, 1971; Gordon, Edwards y Reich, 1982; Goldthorpe, 1984; Kalleberg, 2011), la cual sostiene que el mercado laboral está dividido en dos grandes segmentos. La diferencia entre ambos es que las personas que pertenecen al segmento secundario presentan unas trayectorias laborales caracterizadas por menor seguridad y estabilidad en el empleo (con fuerte rotación laboral y elevada tasa de contratos atípicos, especialmente temporalidad y parcialidad), mayor presencia en las formas de trabajo sin relación laboral o externa a la empresa (subcontratación, agencias de empleo temporal, empleo autónomo, etc.), menores salarios en cómputo anual (como consecuencia de ausencia de relación laboral estable, baja cobertura de los convenios colectivos, subempleo, ausencia de complementos salariales, falta de antigüedad en la empresa, etc.), peores condiciones de trabajo (en términos de tiempo, horarios, promoción profesional, etc.) y frecuentes entradas y salidas del desempleo asociadas a una menor incidencia de la acción protectora de la seguridad social y, en concreto, de las prestaciones por desempleo.

denominadas insiders) y las personas que tienen empleos inestables e inseguros (outsiders). En consecuencia, se plantea si determinadas configuraciones institucionales conducen a un aumento gradual de la proporción de estos últimos puestos de trabajo.

El primer objetivo de este artículo es identificar las principales corrientes en la EPC y analizar cómo esta disciplina está abordando el estudio del cambio institucional en el mercado de trabajo. El segundo objetivo es presentar una síntesis teórica de las “trayectorias de liberalización” en la que se incorporan los elementos analíticos aportados por la teoría de los recursos de poder para ofrecer un esquema interpretativo capaz de comprender las interacciones entre la agencia de los actores sociales y las instituciones y cómo estas influyen en la segmentación del mercado de trabajo y en las diferencias observadas entre países.

En consecuencia, el artículo pretende contribuir a la literatura de EPC que estudia la transformación del mercado laboral de una manera significativa al, primero, clarificar las distintas posturas existentes y, posteriormente, ofrecer una síntesis que incorpora las principales tesis de cada uno de los argumentos. De esta forma, se realiza una aportación teórica en base al diálogo crítico con la literatura revisada.

El resultado es una recomendación de que la EPC debería centrarse en este tipo de análisis que incorporan distintas perspectivas y abandonar el funcionalismo característico de VdC.

En la siguiente sección se introducen los dos debates de la EPC estudiados en este artículo. En el apartado 3 se analizan las formas, los ámbitos y las trayectorias de la liberalización del mercado laboral y en el apartado 4 se presenta la mencionada síntesis de las trayectorias del cambio institucional. Se finaliza con las conclusiones obtenidas.

Debates sobre el mercado de trabajo en la Economía Política Comparada

La EPC ha estado en las últimas décadas focalizada en la comparación de los distintos tipos de capitalismo (o “comparative capitalisms (CC) approach”), este campo de investigación (Nölke, 2019) se remonta a los primeros trabajos Polanyi (1944), Shonfield (1965), o Albert (1993). A diferencia de otros enfoques como la Global (International) Political Economy que analizaba el rol de los Estados en la escena global (Strange, 1988), la EPC, y específicamente la CC, se basa en estudiar de forma comparada la diversidad y el cambio en las instituciones, entendidas como las reglas legítimas de comportamiento de los agentes sociales de los distintos países, que dan lugar a distintas formas en que las variables sociales y políticas influyen en el funcionamiento de diversos ámbitos económicos en las economías occidentales (Block, 2007; Jackson y Deeg, 2008). Al realizar comparaciones es habitual construir diferentes taxonomías con los puntos en común y las diferencias más significativas de cada grupo de países (Schröder, 2013).

Dentro del CC, la línea mayoritaria en las últimas dos décadas es el paradigma de Variedades de Capitalismo (VdC), iniciado a principios de los años 2000 por Hall y Soskice (2001), el cual se caracteriza por ofrecer una teoría institucional del lado de la oferta, i.e. focalizada en cómo las instituciones afectan a los inputs para la producción de bienes y servicios; como son las características de la oferta de trabajo, formación, capital, innovación, entre otras. En conjunto, estas instituciones socialmente integradas producen una lógica de acción específica a nivel nacional en la medida que existe complementariedad entre ellas, y así configuran distintas taxonomías que se asocian con las particularidades productivas de las economías nacionales y con sus distintas ventajas competitivas (Reale, 2019).

De esta forma, VdC define dos grandes tipos ideales: las economías de mercado coordinadas y las economías de mercado liberales. Ambos son igualmente positivos para el desempeño económico y generadores de distintas ventajas comparativas, caracterizados

por una modalidad de coordinación particular y una complementariedad perfecta entre cada uno de los ámbitos en los que los actores económicos se relacionan entre sí.

El modelo de mercado coordinado, identificado esencialmente en Europa con Alemania, presenta estrategias no mercantiles de coordinación entre los actores, centradas preferentemente en interacciones estratégicas y acuerdos consensuados, debido a la existencia de actores colectivos fuertes y con visión estratégica que facilitan la fijación de salarios lo suficientemente altos como para satisfacer las demandas sindicales, al tiempo que se controla la inflación y mejoran la competitividad de la economía (Hall y Soskice, 2001, p. 25). Por el contrario, el modelo de mercado liberal, identificado con los países anglosajones, es en el que los agentes se coordinan de forma predominante a través del mecanismo de los precios en mercado competitivos. Así los agentes sociales son débiles y con escasa capacidad de representación, por lo que no hay interacciones estratégicas para la gestión macroeconómica al margen de los precios relativos (Hall y Soskice, 2001, pp. 29-30). Entre ambos tipos paradigmáticos, existe un tercer modelo, el de las economías de mercado mixtas (EMM), cuya característica fundamental es la incoherencia o falta de complementariedad entre las formas de coordinación, lo cual implica ineficiencias en los resultados económicos y una importante intervención del Estado para que éstas sean corregidas (Molina y Rhodes, 2007; Etchemendy, 2011).

El marco de VdC ha sido criticado desde distintas perspectivas, que pueden agruparse bajo el término 'critical comparative capitalism' (Nölke, 2019). Su tesis principal considera que es necesario enfatizar más los aspectos propiamente capitalistas de esos países y las luchas políticas y la distribución de los recursos de poder, ya que dan lugar a dinámicas endógenas de cambio institucional. En general, estos estudios suelen estar basados en fundamentos marxistas (Becker, 2009; Howell, 2021), y específicamente de la escuela de la regulación (Jessop, 2011; 2014), institucionalistas (Block, 2007; Streeck, 2009), o kaleckianos (Baccaro y Howell, 2018; Cárdenas, Herrero y Rial, 2021). A continuación, se exponen con mayor detalle los dos puntos más relevantes: la distribución de los recursos de poder y la generación de un cambio institucional endógeno.

Los recursos de poder de los actores sociales

En primer lugar, al centrarse principalmente en la empresa como el actor social protagonista presenta una ausencia de factores sociales, omisión de elementos de clase y de las características propias de las economías capitalistas o incluso de la propia formulación de políticas públicas. Todo ello tiende a petrificar su análisis al no tener la capacidad para entender cambios institucionales disruptivos. Estas carencias subyacen en el funcionalismo que caracteriza a la mayoría de trabajos enmarcados en la tradición de VdC y que ignora las relaciones de poder entre agentes sociales (Becker, 2009).

Las relaciones de poder es uno de los conceptos que más controversia causa en las ciencias sociales. A partir de la década de 1950 aparecen en escena dos corrientes de estudio del poder denominadas "pluralista" y "neo-elitista". La "pluralista", con gran influencia de Weber, estudia el ejercicio del poder (normalmente sanciones negativas) asociado a un conflicto que se revela de forma manifiesta. En esta tradición lo más relevante del poder se da en una situación de conflicto y cuando un sujeto impone a otro una acción u omisión que de no ser por esta imposición el otro sujeto no realizaría. A partir de la década de 1960, Friedrich (1963) observa que esta perspectiva de estudio del poder es incompleta ya que el poder suele no mostrarse y, por tanto, la relación de poder que se muestra puede ser el resultado de relaciones previas a ese momento. El surgimiento del "neo-elitismo" supuso la aceptación parcial de estas ideas. Lo anterior supone (Lukes, 1974), que todas estas visiones del poder se quedan en un análisis de una o dos dimensiones, siendo necesario un enfoque tridimensional, entendido como la capacidad de influir en la voluntad de los actores sociales tomados individual o colectivamente, y que incluye i)

la toma de decisiones sobre la agenda política, ii) el conflicto observable y latente, iii) los intereses subjetivos y reales.

Posteriormente, [Korpi \(1985\)](#) analiza los recursos de poder y los define como los atributos (capacidades o medios) de los actores (individuos o colectividades), que les permiten recompensar o castigar a otros actores. Los recursos de poder tienen distintas características como son el dominio (número de actores), el coste de la movilización del recurso de poder (dependiendo de si es escaso, si es líquido, si está concentrado, si es necesario para otros actores, si es almacenable, etc...) y de su tipología: coercitivo implica el castigo a otros agentes sociales y el normativo contiene una asignación de recompensas. Cuando los recursos de poder se movilizan implica un coste directo y de oportunidad. Por este hecho se dan cuatro procesos a través de los cuales se sacrifican objetivos presentes para ahorrar costes y alcanzar objetivos futuros: a) la mejora en los canales que permiten la movilización de recursos de poder, b) la creación de instituciones para la toma de decisiones y la regulación de conflictos, c) la conversión de los recursos de poder más costosos en otros menos costosos y d) la posibilidad de anticipar posibles reacciones.

La tendencia de los actores para evitar dichos costes de movilización de recursos de poder será intentar estrategias indirectas con costes más reducidos pero prolongados en el tiempo. Estas estrategias van a tener como objetivo afectar a la base del sistema de creencias del resto de actores (ideología, motivaciones, creencias, etc). Para llevar a cabo estas estrategias suele utilizarse la transformación de los recursos de poder normativos. Esta transformación intentará llevar a cabo la implantación de un "nuevo" valor común en toda la sociedad que pueda desarrollar ideologías para que afecten a las legitimidades del resto de actores. Por ello las instituciones sociales son en gran medida los resultados de ejercicios previos de los recursos de poder. Al desarrollar instituciones, estructuras y reglas para la toma de decisiones, la necesidad de activar continuamente los recursos de poder se reduce y se "automatiza" la gestión y distribución de recompensas y castigos.

En este sentido, a diferencia de VdC, un elemento esencial es el efecto del poder en la naturaleza del intercambio forma la base de la economía en las democracias capitalistas. En este caso, la distribución de propiedad en los factores de producción como el capital físico y el trabajo son de primera importancia. El capital físico es una fuente de poder muy significativa ya que posee un gran dominio y un amplio alcance, alta centralidad y elevada concentración, de esta forma el dinero es una importante fuente de poder con gran dominio, alta concentración, convertibilidad, liquidez, escasez y almacenamiento. Por el contrario, el factor trabajo resulta tener menor dominio, un alcance más limitado, contiene poca concentración difícil de preservar en el tiempo y no tiene escasez, con baja convertibilidad y su movilización implica elevados costes ([Korpi, 1985](#)).

En desarrollos posteriores, [Wright \(2000\)](#) sostiene que es conveniente distinguir entre el "poder estructural", definido como el poder que viene de la ubicación de los trabajadores dentro del sistema económico y el "poder asociativo" entendido como las formas de poder que resultan de la formación de organizaciones colectivas de trabajadores. En este último se incluye la capacidad de los movimientos obreros de obtener el apoyo de la sociedad para su proyecto político. Las relaciones de poder se dan en tres esferas. Primera, la esfera de intercambio: los mercados ya sean de bienes y servicios, capitales o especialmente en el mercado de trabajo. Segunda, la esfera de la producción, donde se determina el proceso de trabajo y la utilización de la tecnología (como ejemplos característicos). Tercera, se encuentra la esfera de las políticas públicas que es donde se determinan los aspectos jurídicos y sociales.

La literatura reciente sobre los recursos de poder sindical ([Kelly, 1998](#); [Silver, 2005](#); [Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013](#); [Lehndorff, Dribbusch y Schulten, 2017](#); [García Calavia y Rigby, 2019](#); [Campillo y Sola, 2020](#)), considera que el poder de negociación de los trabajadores se ve afectado por factores del proceso productivo (progreso técnico u organización del trabajo), que modifican el poder estructural, y del entorno social e institucional (poder asociativo que incluye el organizativo, el institucional y el social). Sin embargo, los actores sociales son capaces de adaptar estos marcos, modificándolos e incluso transformándolos

ellos mismos. De esta forma, el poder asociativo y el estructural se encuentran en una interacción permanente.

En síntesis, la primera crítica sostiene que VdC debido a su enfoque funcionalista no presta la suficiente atención a aspectos clave de las economías capitalistas contemporáneas como son las diferencias entre los recursos de poder de los distintos actores económicos, como por ejemplo los que se derivan de la posición que ocupan en el proceso productivo o su capacidad para asociarse.

El cambio institucional endógeno

Su visión del cambio institucional es una de las principales críticas a VdC. A grandes rasgos, el cambio institucional tendrá que ver con pequeños reajustes funcionales para conservar los principales rasgos de la estructura institucional, ya que los actores están interesados en conservar las formas de coordinación institucional porque han organizado sus estrategias en torno a ellas y dedicado sus recursos en activos cuyo rendimiento depende de que perdure. Así la interpretación de VdC es que sólo shocks exógenos pueden afectar al cambio institucional porque los agentes económicos no tendrían ningún incentivo para alterar el equilibrio institucional porque es lo que les dota de ventajas competitivas y, por ello, no existen fuentes de cambio endógeno. Lo que implica que el cambio institucional se circunscribe a la existencia de ajustes funcionales mediante los que los agentes reaccionan rápidamente para volver a una nueva situación de equilibrio. De esta forma la estructura institucional tiende a perpetuarse en el tiempo, dada la complementariedad perfecta y existiendo dinámicas de auto-refuerzo entre instituciones y elecciones tomadas por los actores.

Esto lleva a concluir, que, en las economías coordinadas de mercado, los empleadores siempre estarán interesados en que los sindicatos preserven su fortaleza y posición como actor colectivo fundamental o en la existencia de mercados de trabajo rígidos (Hall y Soskice, 2001, p. 25). Del mismo modo, en las economías liberales de mercado, los trabajadores apoyarían la existencia de un mercado laboral flexible y reducidas prestaciones por desempleo. En las economías mixtas de mercado, cuya característica fundamental es la incoherencia o falta de complementariedad entre las formas de coordinación de sus esferas, lo cual implica ineficiencias en los resultados económicos y una importante intervención del Estado para que éstas sean corregidas, la tendencia será la convergencia hacia un modelo de economías liberales de mercado. En suma, los modelos presentan diferentes trayectorias de ajuste y cambio institucional en las que el objetivo de los actores es adaptarse a los cambios sosteniendo el modo predominante de coordinación.

Por el contrario, esta idea de que las estructuras institucionales son resilientes pronto comenzó a recibir pertinentes críticas, a la luz de las importantes dinámicas de cambio institucional vinculadas a la liberalización (Brenner, Peck y Theodore, 2010) y los tipos de decisiones tomadas por los actores en algunas economías coordinadas de mercado. Particularmente en su ejemplo arquetípico, Alemania, en la que la tesis de los ajustes funcionales era incapaz de dar cuenta de las transformaciones regulatorias (Streck, 2009; Jessop, 2014). Según VdC, en este tipo de economía, los principales interesados en que la afiliación sindical no se redujese o que la negociación colectiva permaneciera centralizada serían los propios empresarios, sin embargo las tendencias al uso de relaciones contractuales atípicas, los cambios en la organización del trabajo, la descentralización de la negociación colectiva y la caída de la afiliación sindical, así como el uso de políticas activas de empleo favorables a los empleadores contradecían abiertamente la predicción de VdC.

En realidad, estos cambios aluden principalmente a los aspectos laborales, sin embargo, existen otros mercados u ámbitos institucionales que también se han liberalizado. Por

ejemplo, la financiarización responde en gran medida a la liberalización de los mercados de capitales y la mundialización a la liberalización del comercio mundial. Lo que habitualmente se identifica con el tránsito de la etapa fordista a la post-fordista de las economías capitalistas occidentales (Aglietta, 1979; Gordon, Edwards y Reich, 1982; Boyer, 1988).

En síntesis, la segunda crítica sostiene que la visión de una permanencia institucional (derivada a su vez del funcionalismo) es incapaz de explicar los procesos de cambio social y económico. Por el contrario, considera que es necesario incorporar las fuentes del cambio institucional derivado de los equilibrios de poder entre los actores sociales.

Cambio institucional y liberalización del mercado laboral

En este apartado, se resumen las respuestas que provienen del institucionalismo a tres preguntas básicas para entender la liberalización: ¿cómo se producen los cambios institucionales?, ¿qué aspectos del mercado laboral se transforman?, ¿qué patrones se observan en la combinación de cómo y qué se transforman las instituciones laborales?

Las formas del cambio institucional

Las instituciones se componen del entramado de pautas duraderas como las costumbres y los hábitos y las reglas formales que constituyen las pautas de comportamiento legítimas en una sociedad. Todos los marcos institucionales se caracterizan por ser la interacción entre la acción de los agentes y de los agentes con las estructuras, así como por ser duraderos, pero estar en continua evolución. En conjunto, las circunstancias psicológicas, históricas y sociológicas componen un marco institucional que le es propio al agente social a la hora de definir su comportamiento. Es por ello por lo que el institucionalismo histórico tiende a dar prioridad en sus análisis a la estructura sobre la agencia, entendida como la acción de los agentes en la interpretación y cumplimiento de las reglas de comportamiento. Para, posteriormente, considerar cómo esa estructura se va modificando progresivamente por decisiones en etapas anteriores de la agencia.

A modo de ejemplo, el Estado, para el institucionalismo histórico, no se encuentra completamente determinado por la sociedad, sino que dispone de autonomía relativa o relacional. Esta interpretación supuso una ruptura con las teorías del Estado existentes hasta la fecha, tanto las pluralistas como las instrumentalistas y estructuralistas (reflejadas en el debate de Miliband y Poulantzas), y retoma la tradición weberiana. Los Estados son considerados como agentes capaces de configurar las instituciones y, con ello de influir en el resto de actores, especialmente porque disponen de recursos que le son exclusivos. Cobran así especial importancia los gestores públicos que no sólo administran las reglas formales, sino que también contribuyen decisivamente a la elaboración de las políticas públicas (Skocpol, 1985). Su capacidad de influencia no es permanente ni está garantizada, dependerá de su organización en la gestión, los recursos de los que dispone, la situación coyuntural, sus relaciones con otros agentes sociales y su exposición (y transformación paulatina) al marco cognitivo.

Los cambios institucionales tienen que entenderse dentro de procesos históricos que combinan situaciones de “critical junctures” (Capoccia, 2015) donde las instituciones pueden transformarse rápidamente y generar una nueva trayectoria de evolución institucional, con situaciones de path-dependence donde el cambio institucional es relativamente lento (Armingeon, 2004). La dinámica que relaciona ambos conceptos es la del “equilibrio puntuado” tras una coyuntura crítica, donde convergen distintas perturbaciones, los resultados obtenidos son recogidos y utilizados como refuerzo de futuros patrones de comportamiento. Es por tanto que, tras las coyunturas críticas determinantes, la

estructura institucional queda asociada a un patrón de reglas de comportamiento que tiende a reforzarse y a ser relativamente estable, puesto que queda arraigado en los agentes sociales y sus organizaciones. Esto no significa que esa estructura institucional sea necesariamente funcional a todos los agentes. Por ejemplo, una de las causas de esa inercia es la existencia de capacidad de veto de los distintos agentes (Palier, 2010) que impiden que se produzca un cambio que permita romper con la trayectoria previa. Por ello son determinantes tanto los procesos históricos como las relaciones entre los agentes sociales y no sólo la funcionalidad de las instituciones.

Sin embargo, se ha considerado que si bien la interacción de coyunturas críticas y path-dependence es capaz de explicar los grandes cambios, como las revoluciones sociales, este esquema analítico es incapaz de dar cuenta del cambio gradual. En concreto tiende a ignorar los cambios graduales derivados de la agencia, así como la posibilidad de explotar situaciones ambiguas, incluso si hay reglas formales, pero, sobre todo, si las instituciones son informales. En este sentido, el enfoque del institucionalismo histórico ha ampliado el esquema señalando cinco vías de cambio institucional gradual (Streeck y Thelen, 2005):

- 1) Desplazamiento (*displacement*): cuando se produce un aumento lento de la importancia de las instituciones anteriormente subordinadas. Las configuraciones institucionales son vulnerables al desplazamiento cuando surgen alternativas a las antiguas instituciones y estas se dejan de lado en favor de nuevas lógicas de acción colectiva. En general, los desplazamientos se dan en situaciones de coyuntura crítica que dan lugar a una nueva trayectoria.
- 2) Estratificación (*layering*): nuevos elementos adscritos a las instituciones existentes cambian gradualmente su estatus y estructura. La estratificación consiste en la creación de nuevos segmentos que no modifican directamente una institución, sino que sólo afectan a los agentes sociales que se sitúan en ese estrato, generalmente en los márgenes, con condiciones y dinámicas diferenciadas. A medida que los nuevos estratos se van expandiendo terminan afectando a la trayectoria del conjunto de la institución.
- 3) Deriva (*drift*): cambios en la práctica por el abandono de las prácticas institucionales, aunque no cambien formalmente las normas. Esta forma de cambio institucional se da al mantener las mismas normas formales cuando las circunstancias han cambiado y modificado los efectos sociales de esas normas. Por ejemplo, cuando una institución que necesita ser recalibrada para adaptarse a un cambio económico no se adapta se produce una deriva de la misma.
- 4) Conversión (*conversion*): cuando las instituciones tradicionales o ya existentes adoptan un nuevo rol, al transformarse mediante su reorientación, reinterpretación o reapropiación. De esta forma, cuando las instituciones se pueden adaptar a distintos fines, los actores políticos son capaces de reorientarla hacia nuevas funciones manteniendo las reglas formales inalteradas.
- 5) Agotamiento (*exhaustion*): desaparición de las instituciones a lo largo del tiempo. En este caso se trata de una ruptura con la trayectoria previa implicando la desaparición completa de una institución. Esto puede deberse a un cambio profundo resultado de una elección estratégica de los agentes sociales o su abandono como consecuencia de su propio desarrollo.

Las distintas formas de cambio institucional están asociadas a las coaliciones políticas que operan para la conservación o transformación de las instituciones, especialmente cuando tienen consecuencias distributivas sobre los recursos entre los agentes. Como son las políticas socio-económicas en general, y las políticas laborales en particular. Un ejemplo de la existencia de este tipo de conflictos es el denominado como doble movimiento (Polanyi, 1944), que sostiene que, tras procesos de mercantilización, también aparecen movimientos de protección para evitar las presiones del mercado. Este hecho responde a que las economías de mercado están siempre arraigadas en una estructura institucional,

que es el resultado de ese doble movimiento, y que los intereses de los empleadores tienen un papel importante en el desarrollo de las sociedades de mercado (Block, 2007).

En la medida que los agentes de las coaliciones son capaces de acceder a los recursos y ejercitar el poder serán capaces de desplegar estrategias para modificar las instituciones de acuerdo con sus preferencias e intereses. La estabilidad o el cambio institucional surgen así de las correlaciones de poder entre las distintas coaliciones impulsadas por distintos intereses distributivos (Mahoney y Thelen, 2010).

La capacidad para determinar la orientación del cambio político depende de las distintas coaliciones o, en términos de Amable y Palombarini (2009) en su propuesta neo-realista, el “bloque social dominante”. Este bloque se define como una alianza sociopolítica de grupos cuyas expectativas más importantes en cuanto a la definición de la política pública y el diseño de instituciones han sido suficientemente dotadas para que apoyen al liderazgo político. En este sentido, Beramendi et al (2015) enfatizan el papel de la política, entendida como la dinámica de opciones limitadas, siendo precisamente las elecciones la herramienta fundamental para formar y sostener coaliciones políticas en un espacio multidimensional con cambiantes preferencias de los votantes. La configuración institucional depende de las acciones políticas y evoluciona junto con el desarrollo de esas coaliciones.

Se produce también un efecto de retroalimentación. Esto se explica porque las instituciones socioeconómicas, como resultado de los conflictos y acuerdos que experimentan (Martin y Swank, 2012) distribuyen recursos que afectan a las fuentes de poder de los distintos agentes condicionando la evolución institucional. De esta forma, las instituciones son el resultado de ejercicios previos de poder, pero también condicionan la toma de decisiones de los agentes sociales al crear oportunidades e imponer límites. En consecuencia, el cambio institucional puede ser o bien consecuencia de shocks exógenos, que funcionan como un nuevo punto crítico y desencadenan un cambio imprevisto, o bien el resultado de procesos endógenos derivados de su propia evolución. A su vez, ese cambio institucional no depende sólo de las élites que lo impulsan, sino también cómo lo asumen y adaptan a su comportamiento los distintos agentes.

De acuerdo a Mahoney y Thelen (2010) los agentes pueden clasificarse en función de si buscan cambiar la institución o no y si siguen las normas que establecen. Desde esta perspectiva, se denomina “insurrectos” cuando sí buscan cambiarla y no siguen sus normas; “simbióticos” en el caso contrario; “subversivos” cuando buscan cambiarlas, pero siguen las reglas; y finalmente “oportunistas” si oscilan entre las distintas posturas en función de la situación política.

Tabla 1. Clasificación de los agentes.

	Buscan cambiar la institución	Siguen las reglas institucionales
Insurrectos	SI	NO
Simbióticos	NO	SI
Subversivos	SI	NO
Oportunistas	SI/NO	SI/NO

Elaboración propia basado en Mahoney y Thelen (2010).

Por su parte, las instituciones pueden tener una baja o elevada discrecionalidad en su interpretación o ejecución y el entorno político puede ofrecer fuertes o débiles posibilidades de veto. Si las instituciones tienen una baja discrecionalidad y hay un elevado poder de veto, el cambio más frecuente será el de estratificación. Si las instituciones tienen una elevada discrecionalidad y hay un elevado poder de veto, el

cambio más frecuente será el de deriva. Por el contrario, si las instituciones tienen una baja discrecionalidad y hay un reducido poder de veto, el cambio más frecuente será el de desplazamiento. Por último, si las instituciones tienen una baja discrecionalidad y hay un reducido poder de veto, el cambio más frecuente será el de conversión.

Tabla 2. Tipos de cambio institucional.

Path-dependence	Critical junctures	
	Equilibrio puntuado	
Tipo de cambio institucional gradual	Discrecionalidad (entorno institucional)	Veto (entorno político)
Estratificación	Reducida	Elevado
Deriva	Elevada	Elevado
Desplazamiento / Conversión	Reducida	Reducido
Agotamiento	Elevado	Reducido

Elaboración propia basado en [Mahoney y Thelen \(2010\)](#).

Los ámbitos del cambio institucional

De acuerdo con [Baccaro y Howell \(2018\)](#) el proceso de liberalización en el mercado laboral incluye cualquier cambio político o institucional que tenga por objetivo ampliar el poder discrecional por parte del empleador. Principalmente, en forma de legislación laboral y regulación colectiva. Estos cambios se reflejan en los cuatro ámbitos principales del mercado laboral: a) la regulación de la protección del empleo, b) la organización de los procesos de trabajo, c) la negociación salarial, y d) la protección frente al desempleo (incluyendo las políticas activas de empleo).

a) La regulación de la protección del empleo

En primer lugar, una reducción de la protección del empleo y, en general, la eliminación de todos los mecanismos que interfieren en la libre satisfacción de la demanda de trabajo por parte de los empleadores. Esto supone una mayor discrecionalidad en la contratación y en el despido con lo que la relación de empleo se aproxima en mayor medida a la deseada por la empresa. En este sentido, conviene distinguir dos tipos de flexibilidad en la contratación que se han introducido en los países occidentales desde los años 80 ([Boyer, 1988](#)).

- La flexibilidad numérica externa representa la posibilidad de adaptar el número de trabajadores a la situación económica. Los factores determinantes son el grado de protección del empleo para los contratos indefinidos y la disponibilidad de mano de obra. La flexibilidad numérica externa está asociada positivamente con la rotación de la mano de obra, cuanto mayor sea esta flexibilidad mayor será la rotación.
- La flexibilidad numérica interna es aquella en la que se modifican las horas trabajadas totales, pero que no afecta al número total de personas empleadas en la empresa. En otras palabras, se trata de un ajuste en el tiempo de trabajo por persona en vez de una reducción del número de empleados.

b) La organización del proceso de trabajo

En segundo lugar, un mayor recurso a la negociación individual entre el empleado y el empleador o a la toma unilateral de decisiones directamente por parte del empleador. Esto conlleva una reducción de la introducción de la perspectiva de los trabajadores a la hora de establecer las condiciones de trabajo, lo que genera una mayor discrecionalidad empresarial en la gestión del personal ([Kalleberg, 2011](#); [Vandaele, 2018](#)). De esa forma se

incrementa la capacidad de organizar el tiempo de trabajo y las condiciones del proceso de trabajo a través de la categorización de puestos de trabajo. Este cambio se corresponde con la flexibilidad funcional, que puede dividirse en dos tipos.

- La flexibilidad funcional externa consiste en la adaptación de la mano de obra para las necesidades productivas fuera de la empresa. De tal manera que los trabajadores tienen distintas habilidades para adaptarse a la cambiante demanda de trabajo. Esta flexibilidad es la que se desarrolla en los procesos educativos y en las políticas activas de empleo.
- La flexibilidad funcional interna consiste en la reorganización del proceso de producción por modificaciones del empleo decididas por la empresa (dentro del marco jurídico vigente). Dentro de esta categoría se incluyen todas las variables relativas a 1) el tiempo de trabajo: la distribución horaria de la jornada, el control del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, los permisos, descansos y vacaciones o las horas extraordinarias; 2) la formación y la cualificación en el empleo; 3) la prevención de riesgos laborales y la seguridad e higiene en el puesto de trabajo, 4) las medidas de conciliación de la vida laboral y la personal, 5) clasificación profesional mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles, la polivalencia de las tareas, la movilidad funcional o la organización del trabajo y nuevas tecnologías (como las condiciones del teletrabajo).

Tabla 3. Definiciones de la flexibilidad.

Tipos de flexibilidad	Numérica	Funcional
Externa	Cambios en las personas empleadas	Cambios en las habilidades demandas en la fuerza de trabajo
Interna	Cambios en el tiempo de trabajo	Cambios en la organización del trabajo

c) *La negociación salarial*

En tercer lugar, la descentralización de la negociación colectiva supone un cambio desde niveles más altos (sectorial o nacional) a niveles más bajos (a nivel de empresa o al lugar de trabajo). Se suele sostener, por los defensores de la descentralización, que el ámbito de la negociación colectiva centralizada es inadecuado ya que se basa en un nivel demasiado lejano a las circunstancias reales de las empresas, imponiendo así una excesiva rigidez para adaptarse a los cambios. Al descentralizar la negociación colectiva se incrementa la discrecionalidad en la determinación de salarios y condiciones laborales (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013). De igual forma, en este ámbito se incluye la congelación de los salarios mínimos o su eliminación para determinados colectivos.

La flexibilidad en la determinación salarial consiste, por tanto, en la posibilidad de ajustar rápidamente la evolución de los salarios a las circunstancias económicas de las empresas, principalmente productividad y salarios. Conviene distinguir dos tipos. El primero es flexibilidad salarial unilateral, que refleja la medida en que los empleadores individuales pueden adaptar los salarios a las circunstancias individuales de los empleados e introducir diferentes escalas salariales.

El segundo es la flexibilidad salarial coordinada, que se basa en acuerdos de armonización de intereses o la modificación de la dinámica salarial de manera coordinada y evitando conflictos. La coordinación de las relaciones laborales alude tanto a la coordinación en su dimensión vertical (el ámbito de la negociación) como horizontal (la interrelación con otros sectores). Al conjunto de ambos aspectos se le denomina gobernabilidad de la negociación colectiva, y se define como, la eficacia de los mecanismos de coordinación vertical que aseguran que los niveles inferiores cumplan con los acuerdos de los niveles superiores.

Esto depende de las disposiciones de aplicabilidad legal, en particular las dimensiones (Traxler, Blaschke y Kittel, 2001) de 1) cobertura: entendido como la representatividad de los sindicatos y las patronales implicados en la negociación colectiva, por ejemplo, se refleja en el grado de cobertura de los convenios acordados; 2) dominio: es el grado de organización de los interlocutores sociales y 3) capacidad de control: es el grado de cumplimiento del convenio colectivo en el lugar de trabajo.

La flexibilidad salarial coordinada tiene en común la existencia de estructuras institucionales que hagan que los interlocutores sociales (sindicatos y patronales) internalicen las externalidades de sus demandas (salarios y precios de bienes y servicios, respectivamente). Sin embargo, la descentralización de la negociación colectiva mediante la flexibilidad salarial unilateral busca en esencia la disolución de las relaciones laborales en los tres ámbitos de la gobernabilidad: 1) reduciendo la cobertura de las organizaciones sociales, 2) desorganizando el dominio de la negociación colectiva y 3) reduciendo la capacidad de control sindical en el lugar de trabajo. Un análisis detallado de los cambios en el sistema de relaciones laborales de los países europeos puede encontrarse en Lehndorff, Dribbusch y Schulten (2017).

d) *La protección frente al desempleo*

En cuarto lugar, en el ámbito de la protección frente al desempleo, la liberalización conlleva una reducción de la cantidad y la duración de las prestaciones de la seguridad social (Palier, 2010) y especialmente por desempleo. Un ejemplo de ello es supeditar el pago de las prestaciones a la búsqueda activa y a la disposición para aceptar los puestos de trabajo disponibles. En otras palabras, un incremento de la condicionalidad en la percepción de las prestaciones por desempleo.

Al reducir las prestaciones por desempleo e incrementar su condicionalidad se reduce la posibilidad de las personas desempleadas de elegir un puesto de trabajo. De esta forma las políticas activas de empleo, entendidas como acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional estable en favor de los trabajadores, han visto transformarse su orientación como derecho a una obligación. Es habitual señalar que durante años las políticas activas de empleo han estado muy enfocadas en la bonificación a la contratación que abaratan los costes de las empresas, lo que en realidad supone una transferencia directa de recursos públicos aportados por los trabajadores hacia los empleadores.

El caso de las prestaciones por desempleo y otros programas sociales es habitualmente un cambio institucional por la vía de la estratificación. Al crear nuevas formas de acceso a la prestación con condiciones diferenciadas se segmenta la estructura de las personas que reciben estas prestaciones. Un ejemplo es la creación de subsidios para los empleados a tiempo parcial, que están obligados a aceptar cualquier trabajo que se les ofrezca, por lo que se refuerza el incentivo del empleador a utilizar este tipo de contratos con baja remuneración.

En síntesis, la liberalización del mercado de trabajo afecta principalmente a cuatro ámbitos: incremento de la desprotección del empleo (flexibilidad numérica), incremento de la capacidad de organizar unilateralmente el proceso de trabajo (flexibilidad funcional), incremento de la descentralización de la negociación colectiva (flexibilidad salarial unilateral) e incremento de la condicionalidad de las prestaciones sociales.

Las trayectorias del cambio institucional

Para responder a la crítica sobre la permanencia institucional de VdC, en el enfoque del institucionalismo histórico dentro de la EPC, se pueden distinguir dos posiciones sobre los procesos de cambio institucional de las sociedades avanzadas (postindustriales o postfordistas) que presentan una interpretación diferente.

- La tesis de la liberalización señala que los cambios en los equilibrios de poder a favor de los empleadores han conducido a trayectorias comunes de cambio institucional

dan lugar a una mayor discrecionalidad de los empleadores, independientemente de las diferencias en los marcos institucionales nacionales enfatizados por VdC. En consecuencia, se ha producido un proceso de liberalización que a largo plazo conducirá a una convergencia entre las distintas estructuras institucionales completamente liberalizadas y que, por ello, las diferencias son de menor importancia al terminar llevando al mismo resultado (Streeck, 2009, Baccaro y Howell, 2018).

- La línea de "trayectorias" de liberalización razona que, a pesar de que el proceso de liberalización ha deteriorado la coherencia conjunta de las instituciones protectoras o desmercantilizadoras del mercado laboral, se siguen sosteniendo diferencias en las formas de coordinación basada en las interacciones estratégicas en determinadas actividades y, por tanto, sigue habiendo diferencias relevantes, aunque la liberalización sea un proceso común a todas ellas (Palier y Thelen, 2010; Thelen, 2014).

La primera trayectoria de liberalización es la desregulación. La cual supone el desplazamiento de mecanismos de regulación colectiva a favor de acuerdos de "libre mercado". Generalmente se trata de un cambio institucional del tipo desplazamiento puesto que se sustituye la coordinación fuera del mercado e impone (o reinstaura) las relaciones mercantiles. Los ejemplos típicos de esta trayectoria de liberalización son las economías liberales anglosajonas. Esta trayectoria se corresponde con una flexibilización en el núcleo, entendida como aquella que afecta especialmente a los trabajadores con contrato estándar (indefinido a tiempo completo), o directamente con una flexibilización general para el conjunto de trabajadores.

La segunda trayectoria es la de dualización. Este cambio supone la desprotección o mercantilización de algunas actividades que afectan especialmente a colectivos que se sitúan en la periferia. De esta forma la desregulación afecta principalmente a los colectivos más vulnerables y que cuentan con menores recursos organizativos para defender su estatus. Esta trayectoria de liberalización responde a una dinámica de estratificación de las principales instituciones laborales y es característica de las economías de mercado coordinado de Europa continental.

En el caso del mercado laboral se trata de todos aquellos contratos denominados atípicos y que por ello cuentan con una menor protección laboral. Este colectivo se ha identificado tradicionalmente con el segmento secundario que es aquel en el que, como ya se ha mencionado, se ofrecen empleos con bajos salarios, inestabilidad laboral, escasas oportunidades de promoción, menor protección legal y sindical, menor indemnización por despido, o mayores riesgos laborales, entre otras características. Es por esto que la segmentación del mercado de trabajo está asociada a la liberalización por dualización, aunque no es su causa directa.

La flexibilización en el margen o two-tier supone incrementar el poder discrecional en el uso de figuras contractuales atípicas por parte de los empleadores. En general, la desregulación en el margen tiene más posibilidades de que sea introducida de manera neocorporativista (en vez de manera unilateral por el Estado) porque no afecta directamente al núcleo de trabajadores con empleos estables. Esta estrategia desde la perspectiva sindical consiste en dar prioridad a sus afiliados o votantes (en su mayoría con contrato estándar) y buscar compromisos con los empleadores que no reflejen los intereses de las personas con contratos atípicos. En este caso, los sindicatos pueden apoyar la dualización porque no afecta a su base sindical. Sin embargo, esto no siempre ocurre porque la dualización también puede erosionar progresivamente la situación laboral de los trabajadores con contrato estándar y porque la paulatina modificación del mercado de trabajo y sus relaciones laborales ha provocado que la existencia de trabajadores en el margen sea cada vez mayor haciendo que resulte poco atractivo sindicalmente que a medio y largo plazo se pierda afinidad con una masa creciente de trabajadores (Benassi y Dorigatti, 2014).

Una de las formas de erosión más frecuente es la denominada "desintegración vertical", que consiste en la creación de nuevos mercados intermedios en un proceso de

producción previamente integrado con distintos niveles de la cadena de valor. En estas prácticas se incluye la subcontratación de la producción a una empresa especializada (por ejemplo, las empresas multiservicios), la creación de filiales independientes (en el propio país o en el extranjero) o el uso de agencias de empleo temporal para la dotación de personal. Por su parte, la “desintegración horizontal” se produce cuando las empresas externalizan funciones en el mismo nivel de la cadena de valor (por ejemplo, una empresa manufacturera adquiere la producción a otra empresa del mismo sector). De esta forma se sustituyen empleos del núcleo, que generalmente tienen un contrato estándar, por trabajadores del segmento externo, los cuales suelen tener contratos atípicos o relaciones directamente basadas en el mercado (por ejemplo, contratando a trabajadores por cuenta propia).

La última de las trayectorias de liberalización es la flexibilización arraigada (o flexiseguridad): si bien incluye la desregulación de actividades, los efectos perjudiciales sobre los trabajadores se compensan mediante programas sociales. En concreto, tienden a enfatizar las políticas activas de empleo (combinando así protección con activación) porque permiten transitar de un empleo a otro manteniendo la estabilidad de ingresos y adaptando las capacidades de trabajo a las circunstancias cambiantes de las empresas. Es típica de las economías coordinadas del norte de Europa y, de hecho, se encuentra estrictamente acotada a estos países. Por lo que a este caso le dedicaremos menos atención.

En conclusión, la diferencia entre estas interpretaciones reside en el énfasis que se concede a las formas del cambio institucional. La tesis de la liberalización enfatiza que ambos tienen la misma consecuencia (incremento del poder de los empleadores) y la de trayectorias enfatiza la velocidad con la que lo hace (sólo en la medida que se van extendiendo las formas atípicas). Lo que tienen en común es que ambas suponen un incremento de la segmentación laboral. En el apartado siguiente se presenta una síntesis de ambas interpretaciones.

Hacia una síntesis de las interpretaciones de la liberalización laboral

En este apartado se propone una síntesis entre la tesis de una tendencia liberalizadora común (Baccaro y Howell, 2018) y las diferentes formas que adapta en cada conjunto institucional nacional (Thelen, 2014) que incorpora la teoría de los recursos de poder (Korpi, 1985) aplicada a las relaciones laborales.

Desde esta perspectiva hay que considerar la fuente de cambio institucional laboral que suponen los cambios en los recursos de poder. La dualidad laboral depende así de las configuraciones específicas de poder e intereses que caracterizan a cada grupo social. Cuanto mayor sea el poder estructural y asociativo de los trabajadores en cada una de las esferas del intercambio, la producción y la política, mayor será su capacidad para influir en la configuración de la estructura institucional, y en concreto en apoyar políticas de desmercantilización o re-regulación dentro de ese doble movimiento. A su vez, la liberalización implica cambios en el poder estructural y asociativo de los trabajadores en las tres esferas (intercambio, producción y política) ya que influye en los cuatro ámbitos del mercado laboral señalados previamente: a) la regulación de la protección del empleo, b) la organización de los procesos de trabajo, c) la negociación salarial, y d) la protección frente al desempleo.

En primer lugar, respecto al poder estructural, tradicionalmente (Silver, 2005) se ha considerado que el tránsito del fordismo al postfordismo ha debilitado el poder estructural de los trabajadores en la esfera de la producción. Sustituyendo con la aparición de sistemas de producción flexible las técnicas fordistas de la organización científica del trabajo, con puestos y tareas bien definidos, con una división técnica del trabajo muy compleja e intensiva en capital, que le hacía vulnerable a interrupciones o cambios no planificados. La

liberalización de los mercados internacionales, globalización, y financieros, financiarización, habría erosionado el poder estructural en la esfera del intercambio. Más recientemente, la innovación tecnológica que impulsa la inteligencia artificial, la robotización y la digitalización están transformando la organización del trabajo mediante métodos de gestión digitalizados, como la economía de plataformas, que están suponiendo cambios sustanciales en las formas de empleo (Vandaele, 2018).

Asimismo, el neoliberalismo supone una reducción del poder estructural en la esfera de la política (Kristal, 2010). Conviene aclarar la diferencia entre liberalización y neoliberalismo, ya que este último ha sido un concepto ampliamente utilizado con diferentes significados (Brenner, Peck y Theodore, 2010). Como expone Mudge (2008) este último considera que el mercado es la mejor forma de organización social, lo cual se refleja en tres aspectos: el intelectual, el político y el burocrático. En el primero de ellos, en su lado intelectual, destaca su carácter preminentemente anglosajón transnacional, surgido en el contexto de la Guerra Fría, y su defensa del mercado como orden natural. En su lado político, sostiene que el debate político debe girar en torno a ese centro ideológico (el "sentido común") de la preeminencia del mercado. Finalmente, estas características tienen su reflejo en el lado burocrático que consiste en la introducción de políticas públicas de mercantilización. En otras palabras, el neoliberalismo como proyecto de gobierno a través de mercado facilitado por el Estado (Peck y Theodore, 2019), da sustento intelectual, político y burocrático a las coaliciones políticas que promueven medidas de liberalización. Es por ello que Howell (2021) sostiene que el intervencionismo activo del Estado ha sido una condición necesaria para que se produzca la liberalización de las relaciones laborales.

En segundo lugar, en el caso del poder asociativo, Doellgast, Lillie, y Pulignano (2018) señalan que la reducción de la segmentación se encuentra vinculada a las instituciones que limitan la capacidad de los empresarios para desplazar el trabajo hacia contratos o relaciones laborales atípicas, establezcan formas no discrecionales de organización del trabajo, fomenten la negociación colectiva coordinada, y acciones sindicales de identidad de los trabajadores que promuevan estrategias inclusivas entre los diferentes segmentos laborales. Este último aspecto es especialmente relevante porque la liberalización genera una subjetividad propia de las de las personas trabajadoras en los márgenes del mercado laboral (López Calle, 2019) que debilita las herramientas de acción colectiva.

En consecuencia, las instituciones de protección del empleo (esfera del intercambio), de la organización del proceso de trabajo (esfera de la producción) y del acceso al mercado de trabajo (esfera de la política) débiles o fragmentadas incrementan la segmentación laboral. Tanto las reformas institucionales de desregulación (flexibilización en el núcleo) como las de dualización (flexibilización en el margen) reducen el poder asociativo de los trabajadores ya que crean mecanismos automáticos de movilización de recursos de poder de los empleadores con reducido coste influyendo en su toma de decisiones y en la regulación de conflictos. En consecuencia, la fragmentación institucional implica una elevada discrecionalidad en su interpretación o ejecución ofreciendo débiles posibilidades de veto a los trabajadores.

Por un lado, las estrategias de los empleadores aprovechan las crecientes diferencias salariales y de condiciones laborales entre los distintos segmentos para abandonar las relaciones laborales de los mercados internos o renegociarlas en condiciones más flexibles (por ejemplo, mediante la multiplicidad de formas de contratación o subcontratación con reducidas restricciones formales). Lo que es coherente con la teoría de la segmentación laboral, situando el origen de la dualidad en la estrategia de los empleadores de "divide et impera" (Sola et al., 2013), para mantener el control de la producción, reducir los costes laborales y adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes de la demanda, la competencia, las habilidades requeridas o los cambios tecnológicos.

Por otro lado, las estrategias sindicales de respuesta a esa situación dependen de su capacidad de afiliación, representación y movilización (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013; García Calavia y Rigby, 2019). Aunque una mayor afiliación y representación puede suponer una mayor capacidad de movilización colectiva, también se requiere de una concepción de intereses comunes o identidad colectiva, organización y la existencia de oportunidades para

la acción colectiva (Kelly, 1998). Pudiéndose agrupar en tres grandes tipos de estrategias sindicales de respuesta a la dualidad (Keune, 2013).

- 1) La estrategia de inclusión consiste en integrar a los trabajadores con figuras atípicas para contrarrestar la erosión en la capacidad de negociación sindical, especialmente en términos de poder (por reducirse su afiliación y sus recursos económicos) y en el control (ya que sobre estos trabajadores es más difícil controlar el cumplimiento de los convenios colectivos) en la negociación y así representar al conjunto de trabajadores.
- 2) La estrategia de reducción o eliminación consiste en procurar reducir los empleos atípicos, mediante negociación colectiva o concertación social, para incrementar el número de contratos típicos, reduciendo al máximo el empleo atípico, y con ello aumentar el número de insiders y su base sindical.
- 3) La estrategia de exclusión consiste en dar prioridad a sus principales grupos de representados (en su mayoría insiders) y buscar compromisos con los empleadores que no reflejen los intereses de los outsiders o diferenciar a los outsiders para considerarlos un grupo con características especiales. Como se ha mencionado anteriormente, esta estrategia se encuentra vinculada a la trayectoria de liberalización de reformas en el margen.

Existe una relación entre la liberalización y las estrategias sindicales, en la medida que la fragmentación institucional implica una erosión de los recursos de poder de los trabajadores, las estrategias sindicales estarán más asociadas a la exclusión. Simplemente porque sólo concentran su poder estructural y asociativo en unos determinados colectivos y no puede ampliar su ámbito de acción (Benassi y Dorigatti, 2014). Para enfrentarse a ese contexto adverso, se han desarrollado las denominadas “estrategias de revitalización sindical” (Frege y Kelly, 2004). Estas varían enormemente entre países ya que están profundamente arraigadas en instituciones nacionales, hábitos y costumbres sectoriales, así como estrategias patronales e identidades sindicales históricas.

En consecuencia, las coaliciones políticas que promueven la dualización con apoyo de grupos de trabajadores que no sufren las consecuencias directamente ni son inevitables ni están determinadas por cuestiones económicas. Al contrario, parece que están asociadas a momentos puntuales o coyunturales y en general los representantes de los trabajadores optan por evitar cualquier forma de mercantilización o desregulación. Porque el colectivo al que representan termina volviéndose vulnerable a los efectos negativos de la liberalización por dualización al erosionar las condiciones de los trabajadores en el núcleo de forma más lenta pero progresiva (Bellani y Bosio, 2021). Por ello, la dualización como cambio institucional gradual por estratificación se produce cuando las coaliciones políticas desmercantilizadoras tienen una capacidad de veto suficiente para evitar un cambio profundo en las instituciones con reducida discrecionalidad, pero no pueden ejercerlo ante una desregulación en el margen.

En definitiva, el proceso de liberalización laboral está marcado por la reducción del poder asociativo y estructural de los trabajadores. De esta forma se genera un proceso de retroalimentación negativa mediante path-dependence o cambios graduales, por el que la expansión del empleo atípico amplía el poder del empleador para explotar las diferencias entre segmentos y socava tanto las instituciones protectoras (regulación del empleo, organización del trabajo, negociación colectiva y protección frente al desempleo) como las estrategias sindicales necesarias para combatirla. Esto favorece la posición de los empleadores en el proceso productivo, en el intercambio y en la política, lo que refuerza la dinámica hacia una trayectoria común de liberalización.

La liberalización del mercado de trabajo es la condición necesaria para que se produzcan la expansión de formas atípicas de empleo, pero necesariamente es la demanda de las mismas por parte de los empleadores en la organización de la producción y las prácticas empresariales lo que determina la segmentación mediante un proceso de institucionalización. Así, la acción de los agentes va transformando la estructura institucional y, en consecuencia, la estructura va reforzando esa misma agencia.

En la medida en que los trabajadores mantengan suficientes recursos de poder, mantienen poder de veto, y existan instituciones laborales con una baja discrecionalidad lo más probable es que el cambio gradual sea por estratificación y siga una trayectoria de dualización. La intensidad y los efectos de esa desregulación en el margen dependerá de si se siguen estrategias sindicales inclusivas o de exclusión. Por el contrario, si las instituciones laborales tienen una baja discrecionalidad y los trabajadores ven reducido su poder de veto, el cambio predominante será el de desplazamiento y estará asociado a una trayectoria de desregulación. En la práctica, existen multiplicidad de situaciones intermedias y cambios graduales de flexibilización de los distintos ámbitos del mercado laboral.

La diferencia entre las principales trayectorias (desregulación en el núcleo o en el margen) es que una dinámica de erosión de las condiciones en el núcleo al extenderse las formas atípicas de empleo asociada a un proceso de dualización va incrementando progresivamente el poder discrecional de los empleadores. La diferencia fundamental es que lo hace de una manera más lenta que una desregulación que suponga un desplazamiento drástico de las instituciones laborales para el conjunto de trabajadores en el núcleo, como son las condiciones de despido de los contratos estándar, la regulación de la jornada, la clasificación profesional, el ámbito de la negociación colectiva o la protección frente al desempleo.

En conclusión, la síntesis de las dos interpretaciones de las trayectorias de liberalización con la de los recursos de poder considera que la segmentación laboral es el resultado de una interacción entre las estrategias de los empleadores de “divide et impera” (agencia) y el cambio gradual marcado por la reducción del poder asociativo y estructural de los trabajadores, lo que socava tanto las instituciones protectoras (estructura) como las estrategias sindicales necesarias para combatir la segmentación. A pesar de que estas tendencias son comunes, las diferencias observadas entre los países europeos se explican en función de las tradiciones históricas previas y el arraigo social de las instituciones. En consecuencia, se sostiene que la actual trayectoria de liberalización de las economías occidentales toma la forma de un cambio, ya sea gradual o disruptivo, que tiene lugar dentro de las mismas estructuras institucionales que está reformando o disolviendo. Por lo tanto, se encuentra condicionado por ellas y da lugar a diferentes trayectorias en función de los recursos de poder de los actores sociales.

CONCLUSIONES

En este trabajo se ha realizado una revisión de literatura de las principales ideas sobre el cambio institucional de los mercados de trabajo dentro de la EPC, alcanzándose las siguientes conclusiones.

La primera conclusión es que el enfoque de VdC, como dominante en la EPC, no es capaz de explicar el proceso de liberalización laboral debido a dos grandes críticas. La primera crítica que se ha realizado desde la teoría de los recursos de poder sostiene que es necesario identificar una serie de ámbitos de poder que permiten analizar cómo los agentes interactúan entre ellos, por lo que puede considerarse una vía más prometedora para analizar el cambio institucional que la visión de VdC basado en el funcionalismo. La segunda crítica sostiene que VdC no es capaz de ofrecer una explicación del cambio institucional en el mercado de trabajo de las economías occidentales debido a su defensa de la persistencia institucional. En el caso arquetípico de Alemania los agentes, y en concreto los empleadores, tendrían que haber estado interesados en proteger la coordinación y complementariedades que les caracteriza. Por el contrario, la experiencia empírica destacada por la literatura sugiere un marcado proceso de dualización que ha transformado el mercado de trabajo alemán (Streeck, 2009; Lehndorff, Dribbusch y Schulten, 2017).

La segunda conclusión, es que el institucionalismo histórico ha utilizado la configuración de coaliciones políticas que agrupan a distintos agentes que tienen intereses distributivos.

Las dinámicas de cambio gradual o ruptura tienden a verse reforzadas por las relaciones de fuerza una vez que se han asignado los recursos. La conclusión que se deriva de ello es que el cambio institucional está asociado a una modificación de los distintos recursos, que en el caso del mercado laboral ha permitido aplicar una orientación de liberalización con el objetivo de incrementar el poder discrecional de los empleadores en los cuatro principales ámbitos institucionales. Sin embargo, existen dos grandes interpretaciones. Una enfatiza la consecuencia de la liberalización (incremento del poder de los empleadores) y la otra enfatiza la velocidad del cambio institucional (la forma en que se produce ese incremento).

La tercera conclusión es que es posible ofrecer una síntesis que incorpore los distintos elementos señalados. De acuerdo a esta síntesis, el proceso de liberalización laboral está marcado por la reducción del poder asociativo y estructural de los trabajadores, generándose un proceso de retroalimentación negativa mediante cambios graduales, por el que la expansión de la dualidad amplía el poder de los empleadores para explotar las diferencias entre segmentos y socava tanto las instituciones protectoras como las estrategias sindicales necesarias para combatirla. Esto favorece la posición de los empleadores en el proceso productivo, en el intercambio y en la política, lo que refuerza la trayectoria de liberalización. Este proceso común a las economías occidentales ha dado lugar a distintas formas de cambio institucional en función de los distintos recursos de poder de los que disponen las colaciones políticas y del entorno socioeconómico existente a la hora de ejercer vetos sobre el cambio institucional. En suma, la segmentación es el resultado de un proceso de cambio institucional gradual condicionado por la agencia y los recursos de poder, estructural y asociativo, de los actores sociales. En la medida en que este cambio va modificando las estructuras institucionales refuerza una trayectoria liberalizadora de desregulación o dualización.

AGRADECIMIENTOS

Apreciamos sinceramente el interés que los evaluadores anónimos de la Revista Española de Sociología, han mostrado por nuestro trabajo, así como sus sugerencias, las cuales hemos encontrado muy constructivas, positivas y útiles. Agradecemos también los comentarios y sugerencias de los participantes en el Foro de Economía Política Comparada del Instituto Complutense de Estudios Internacionales, de cuyas discusiones y debates se ha beneficiado este artículo.

REFERENCIAS

- Aglietta, M. (2015). *A Theory of Capitalist Regulation: The US experience*. New York: Verso books [Edición original de 1979].
- Albert, M. (1993). *Capitalism against capitalism*. New Jersey: John Wiley y Sons.
- Amable, B, y Palombarini, S. (2009). A neorealist approach to institutional change and the diversity of capitalism. *Socio-economic Review*, 7(1), 123-143.
- Armington, K. (2004). Institutional change in OECD democracies, 1970-2000. *Comparative European Politics*, 2(2), 212-238.
- Baccaro, L., y Howell, C. (2018). *Trajectories of Neoliberal Transformation*. Cambridge: Cambridge University Press
- Becker, U. (2009). *Open varieties of capitalism: Continuity, change and performances*. New York: Palgrave Macmillan.

- Bellani, D., y Bosio, G. (2021). Knockin'on heaven's door? Reframing the debate on temporary employment and wages: evidence from Europe. *Socio-Economic Review*, 19(3), 869-907.
- Benassi, C., y Dorigatti, L. (2014). Straight to the Core - Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers. *British Journal of Industrial Relations*, 53(3), 533-555
- Beramendi, P., Häusermann, S., Kitschelt, H., y Kriesi, H. (Eds.). (2015). *The politics of advanced capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Block, F. (2007). Understanding the diverging trajectories of the United States and Western Europe: A neo-Polanyian analysis. *Politics & Society*, 35(1), 3-33.
- Boyer, R. (1988). *The search for labour market flexibility: the European economies in transition*. New York: Oxford University Press.
- Brenner, N., Peck, J., y Theodore, N. (2010). Variegated neoliberalization: geographies, modalities, pathways. *Global networks*, 10(2), 182-222.
- Campillo, I. y Sola, J. (2020). Power Resources Theory: A Critical Reassessment. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 170(2), 19-34.
- Capoccia, G. (2015). *Critical junctures and institutional change*. En J. Mahoney y K. Thelen (Eds.), *Advances in comparative historical analysis* (pp. 147-179). Cambridge: Cambridge University Press.
- Cárdenas, L., Herrero, D., y Rial, A. (2021). Fundamentos institucionales del crecimiento dirigido por la demanda: una nueva agenda de investigación. *Revista de Economía Mundial*, 58, 183-202.
- Doellgast, V., Lillie, N., y Pulignano, V. (2018). *From dualization to solidarity: Halting the cycle of precarity*. En V. Doellgast, N. Lillie, y V. Pulignano (Eds.), *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe* (pp.1-41). New York: Oxford University Press.
- Doeringer, P. B. y Piore, M. J (1985). *Los mercados internos de trabajo y el análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). [Edición original, 1971]
- Etchemendy, S. (2011). *Models of economic liberalization: business, workers, and compensation in Latin America, Spain, and Portugal*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Frege, C., y Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism: comparative strategies for union renewal*. New York: Oxford University Press
- Friedrich, C. J. (1963). *Man and his Government*. New York: McGraw Hill.
- García Calavia, M. A., y Rigby, M. (2019). Las trayectorias de las instituciones laborales españolas ante las recientes presiones económicas. *Revista Española de Sociología*, 28(2), 381-399.
- Goldthorpe, J. H. (1984). *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. New York: Oxford University Press.
- Gordon, D. M., Edwards, R. y Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). [Edición original, 1982]
- Gumbrell-McCormick, R., y Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. New York: Oxford University Press.

- Hall, P. A., y Soskice, D. (Eds.). (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press.
- Hipp, L., Bernhardt, J., y Allmendinger, J. (2015). Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*, 13(2), 351-377.
- Howell, C. (2021). Rethinking the role of the State in employment relations for a Neoliberal Era. *ILR Review*, 74(3), 739-772.
- Jackson, G., y Deeg, R. (2008). From comparing capitalisms to the politics of institutional change. *Review of international political economy*, 15(4), 680-709.
- Jessop, B. (2011). Rethinking the diversity of capitalism: varieties of capitalism, variegated capitalism, and the world market. En G. Wood y C. Lane (Eds.), *Capitalist diversity and diversity within capitalism* (pp. 209-237). London: Routledge.
- Jessop, B. (2014). Variegated capitalism, das Modell Deutschland, and the Eurozone crisis. *Journal of Contemporary European Studies*, 22(3), 248-260.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial Relations: Mobilisation, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- Keune, M. (2013). Trade union responses to precarious work in seven European countries. *International Journal of Labour Research*, 5(1), 59-78
- Korpi, W. (1985). Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power. *Sociological Theory*, 3(2), pp. 31-45.
- Kristal, T. (2010). Good times, bad times: Postwar labor's share of national income in capitalist democracies. *American Sociological Review*, 75(5), 729-763.
- Lehndorff, S., Dribbusch, H., y Schulten, T. (Eds.). (2017). *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. Brussels: European Trade Union Institute.
- López Calle, P. (2019). Subjetividad precaria como recurso productivo: Crisis, trabajo e identidad en las periferias metropolitanas desindustrializadas. *Revista Española de Sociología*, 28(2), 347-364.
- Lukes, S. (1974). *Power: a radical view*. New York: Palgrave Macmillan
- Mahoney, J., y Thelen, K. (2010). A theory of gradual institutional change. En J. Mahoney y K. Thelen (Eds.), *Explaining institutional change* (pp 1-37). Cambridge: Cambridge University Press.
- Martin, C. J., y Swank, D. (2012). *The political construction of business interests: Coordination, growth, and equality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Molina, O., y Rhodes, M. (2007). The political economy of adjustment in mixed market economies: A study of Spain and Italy. En *Beyond varieties of capitalism: Conflict, contradictions and complementarities in the European economy* (pp. 223-252).
- Mudge, S. L. (2008). What is neo-liberalism. *Socio-economic review*, 6(4), 703-731.
- Nölke, A. (2019). Comparative Capitalism. En M. S. L. Timothy, R. Mahrenbach, R. Modi, et al. (Eds.). *The Palgrave Handbook of Contemporary International Political Economy*, (pp. 135-151). New York: Palgrave Macmillan.

- Palier, B. (Ed.). (2010). *A Long Goodbye to Bismarck: The Politics of Welfare Reforms in Continental Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Palier, B., & Thelen, K. (2010). Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1), 119-148.
- Peck, J., y Theodore, N. (2019). Still neoliberalism?. *South Atlantic Quarterly*, 118(2), 245-265.
- Polanyi, K. (1944). *Great transformation: The political and economic origins of our time*. Boston: Beacon Press (ed. 2001).
- Reale, F. (2019). Comparative institutional advantage: an obituary. *Journal of Institutional Economics*, 15(4), 569-578.
- Schröder, M. (2013). *Integrating varieties of capitalism and welfare state research: A unified typology of capitalisms*. New York: Palgrave Macmillan.
- Shonfield, A. (1965). *Modern Capitalism: The Changing Balance of Public and Private Power*. New York: Oxford University Press.
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de Trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal
- Skocpol, T. (1985). Bringing the State Back In: Strategies of Analysis in Current Research. En P. Evans, D. Rueschemeyer y T. Skocpol (Eds.), *Bringing the state back in*. New York: Cambridge University Press.
- Sola, J., Alonso, L. E., Fernández, C. J. y Ibáñez, R. (2013). The Expansion of Temporary Employment in Spain (1984-2010): Neither Socially Fair nor Economically Productive. En M. Koch y M. Fritz (Eds.), *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses*. London: Palgrave Macmillan.
- Strange, S. (1988). *States and Markets: An Introduction to International Political Economy*. London: Pinter.
- Streeck, W. (2009). *Re-forming capitalism: Institutional change in the German political economy*. New York: Oxford University Press
- Streeck, W., y Thelen, K. A. (2005). Introduction institutional change in advanced political economies. En W. Streeck, y K. A. Thelen (Eds.), *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*. New York: Oxford University Press.
- Thelen, K. (2014). *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*. New York: Cambridge University Press.
- Tooze, A. (2018). *Crashed: How a Decade of Financial Crises Changed the World*. New York: Viking, Penguin Random House
- Traxler, F., Blaschke, S., y Kittel, B. (2001). *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Vandaele, K. (2018). *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*. ETUI Research Paper, Working Paper 2018.05. Brussels: European Trade Union Institute.
- Wright, E. O. (2000). Working Class Power, Capital Interest, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957-1002.