

### Distintos tonos de gris más allá del blanco y negro: Efectos de la segmentación legal en la segmentación del mercado de trabajo en Europa

Dingeldey, Irene; Gerlitz, Jean-Yves

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dingeldey, I., & Gerlitz, J.-Y. (2022). Distintos tonos de gris más allá del blanco y negro: Efectos de la segmentación legal en la segmentación del mercado de trabajo en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, 141(4), 55-677. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12258>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

# Distintos tonos de gris más allá del blanco y negro. Efectos de la segmentación legal en la segmentación del mercado de trabajo en Europa

Irene DINGELDEY\* y Jean-Yves GERLITZ\*\*

**Resumen:** Se estudia el impacto de la legislación laboral en la segmentación de facto del mercado de trabajo en 22 países europeos de 1991 a 2014. Se distinguen tres funciones de la legislación laboral basadas en el concepto de segmentación legal—estandarización (protectora), constitución de privilegios e igualdad—y se estudian sus efectos sobre el empleo global, típico y atípico, masculino y femenino mediante estadísticas descriptivas y multivariantes. Fuertes privilegios, combinados con un alto grado de estandarización, favorecen el empleo típico masculino y atípico femenino, mientras que la igualdad en favor de las mujeres y demás grupos marginados aumenta el empleo atípico masculino.

**Palabras clave:** tipología de legislación laboral, segmentación del mercado de trabajo, relación de trabajo típica, empleo atípico, género, análisis multivariante, Europa.

## 1. Introducción

La segmentación del mercado de trabajo es una cuestión que viene de antiguo en las investigaciones del mercado laboral. En un principio, se consideraba que la segmentación era consecuencia de la inversión de los empleadores en una

\* Profesora de Ciencias Políticas, Directora del Institute Labour and Economy, Collaborative Research Centre 1342 «Global Dynamics of Social Policy», proyecto A03 «Worlds of Labour», Universidad de Bremen (Alemania); [dingeldey@uni-bremen.de](mailto:dingeldey@uni-bremen.de) (autora para la correspondencia).

\*\* Investigador posdoctoral, Research Institute Social Cohesion, Universidad de Bremen (Alemania); [gerlitz@uni-bremen.de](mailto:gerlitz@uni-bremen.de). Los autores desean dar las gracias a sus colegas del proyecto de investigación «Worlds of Labour», a Tzehainesh Teklè y a los revisores anónimos por su orientación y sus comentarios. Expresan un agradecimiento especial a Lara Minkus, Thomas Biegert, Steven Kapsos, David Bescond y Giorgio Cutuli. La investigación fue financiada por la Deutsche Forschungsgemeinschaft (Fundación Alemana para la Investigación), proyecto núm. 374666841 – SFB 1342.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Not just black and white, but different shades of grey: Legal segmentation and its effect on labour market segmentation in Europe». *International Labour Review* 161 (4). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 161 (4).

plantilla fija, lo que creaba y consolidaba ciertas divisiones socioestructurales (Doeringer y Piore 1971; Reich, Gordon y Edwards 1973). En cambio, la teoría de la contraposición entre *insiders* y *outsiders* se centraba en el análisis de las estrategias políticas de quienes ocupaban puestos de trabajo protegidos (*insiders*) frente a otros grupos más vulnerables del mercado laboral (*outsiders*) (Lindbeck y Snower 2002).

La década de 2000 dio paso a una evaluación crítica de la dualización de los mercados laborales y, en consecuencia, las dos vertientes de la teoría de la segmentación se entremezclaron. La segmentación del mercado de trabajo se redujo a un «dualismo» estructural entre la relación de trabajo típica, caracterizada por el empleo permanente y a tiempo completo (Mückenberger y Deakin 1989), y las relaciones de trabajo atípicas, que incluyen formas de empleo de duración determinada y a tiempo parcial, pero también el trabajo temporal a través de agencias y el empleo por cuenta propia, así como la situación de desempleo. En este contexto, la legislación laboral se percibe como un obstáculo para la movilidad hacia el núcleo del mercado de trabajo. Por lo tanto, una de las principales explicaciones de la segmentación del mercado de trabajo era que los potentes grupos de interés de *insiders* defendían sus privilegios a través de la legislación laboral en combinación con otros mecanismos institucionales como las políticas (de bienestar) (Rueda 2005; Emmenegger et al. 2012).

Este planteamiento fue rebatido por la teoría institucionalista de la segmentación del mercado de trabajo, que percibía el dualismo *insider-outsider* como demasiado simplista, demasiado reducido a la disyuntiva «blanco o negro» y, por ende, inadecuado para reflejar las complejas estructuras de la segmentación del mercado laboral y su multicausalidad (De Stefano 2014; Rubery y Piasna 2016). Consideramos que estas estructuras se conceptualizarían mejor como «diferentes tonos de gris», dado que la protección de los empleados permanentes a tiempo completo varía según las normas de antigüedad y el tamaño de la empresa, entre otros factores, y las relaciones de trabajo atípicas adoptan formas muy diversas. Además, la segmentación no solo se da entre las diferentes formas de empleo, basadas en distinciones surgidas de la legislación laboral, sino también entre ocupaciones, sectores, géneros y grupos étnicos, como resultado de las normas y valores sociales. En particular, las diferencias de género están influenciadas por las instituciones y políticas del estado de bienestar relativas al cuidado de los hijos, la fiscalidad y la protección social, que a su vez están fuertemente enraizadas en las normas sociales que amparan los diferentes modelos de empleo familiar, a saber, el modelo de hombre sustentador económico de la familia y el modelo de hogar con dos trabajadores a tiempo completo (Dingeldey 2001; Pfau-Effinger 2005; Daly 2011). Por lo tanto, cabe atribuir las diferencias en las estructuras *de facto* del mercado laboral, especialmente en lo que respecta al género, a la interacción de diferentes instituciones y políticas en diversos ámbitos que orientan las decisiones de los individuos (Dingeldey 2016).

Desde una perspectiva más amplia, una parte fundamental del debate bibliográfico se refiere a la influencia de la legislación laboral en el empleo y en la segmentación del mercado de trabajo. Los estudios de los representantes de la corriente económica dominante, como Lindbeck y Snower (2002), hacen

hincapié en los efectos perjudiciales de la legislación laboral, mientras que otras investigaciones desmienten la existencia de un vínculo claro entre el nivel de protección laboral de las relaciones de trabajo típicas o la flexibilización de las relaciones de trabajo atípicas y el nivel de empleo (Howell et al. 2007; Avdagic 2015). A pesar de su relevancia, la legislación laboral se ha percibido mayoritariamente como un concepto unidimensional que refleja las disposiciones generales de protección del empleo. Esta visión restringida no tiene en cuenta el hecho de que no todos los empleados disfrutaban de un nivel de protección equiparable al de las relaciones de trabajo típicas, comparativamente privilegiadas. También se olvida que las disposiciones antidiscriminatorias ya constituían un objetivo prioritario de la legislación laboral europea en 1975 y que se reforzaron a lo largo de la década de 1990 (Walby 2004; Fagan y Rubery 2018), no solo con el objeto de abordar la igualdad de trato de las mujeres, sino también para mejorar las condiciones laborales en las relaciones de trabajo atípicas. Hasta la fecha, solo unos pocos estudios se han centrado en la relación entre esas disposiciones legislativas y la segmentación del mercado laboral (Deakin 2013; Dingeldey y Gerlitz 2022).

Además, muchas investigaciones sobre la «flexibilización» legislativa limitan su objeto de estudio al empleo temporal, en parte con el propósito de demostrar que las tasas de empleo temporal solo pueden reducirse mediante una desregulación de las relaciones de trabajo típicas (Eichhorst, Marx y Wehner 2017). Sin embargo, esos enfoques eluden la evidencia de que el empleo a tiempo parcial y el empleo por cuenta propia son elementos dominantes dentro del patrón de segmentación por género (Deakin 2013). De ahí que muchos estudios sobre el impacto de las políticas de empleo europeas pongan de relieve la función excluyente de las relaciones de trabajo típicas (Mückenberger y Deakin 1989), en el sentido de que el pleno empleo y la protección social solo están a disposición de quienes cumplen, por ejemplo, la norma de la jornada completa. Esta función excluyente puede verse intensificada por el modelo de sustentador masculino, que sigue siendo inherente a algunas instituciones y políticas del estado de bienestar, hasta el punto de marginar a las mujeres, especialmente a las madres.<sup>1</sup> No obstante, a falta de un análisis detallado de la legislación laboral en el espacio y el tiempo, esos estudios no permiten explicar la segmentación del mercado de trabajo.

Con el fin de reunir y ampliar las distintas líneas de investigación, examinamos si las diversas funciones de la legislación laboral influyen en la segmentación *de facto* del mercado laboral en la llamada «Gran Europa»,<sup>2</sup> y si esta influencia difiere según el género. Nos basamos para ello en el concepto de segmentación legal, que distingue entre tres funciones —estandarización (función protectora), constitución de privilegios e igualación (Dingeldey et al. 2020)—, y utilizamos el

<sup>1</sup> Véase, por ejemplo, Fagan y Rubery (2018), así como los estudios relativos al aumento del trabajo a tiempo parcial (Fagan, O'Reilly y Rubery 2018) y a la variación de los patrones de empleo según el género en los Estados miembros de la Unión Europea (Lewis, Campbell y Huerta 2008).

<sup>2</sup> Para ofrecer una imagen más completa de Europa, incluimos no solo a los Estados miembros de la Unión Europea (en 2013) sino también a los países más grandes del Espacio Económico Europeo que conforman la Asociación Europea de Libre Comercio.

reciente conjunto de datos de Worlds of Labour,<sup>3</sup> que comprende indicadores del índice de reglamentación laboral (CBR-LRI) del Centre for Business Research de la Universidad de Cambridge (Adams et al. 2017) y nuestros propios indicadores (véase Mückenberger y Dingeldey 2022). La aplicación de regresiones de efectos fijos sobre las tasas de empleo (desglosadas por género) extraídas de la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EPA UE)<sup>4</sup> nos permite medir el impacto de cada una de las funciones de la legislación laboral y sus interacciones en el empleo y en la segmentación del mercado de trabajo. Nos interesa especialmente saber cómo influyen en la inclusión o la exclusión con respecto a las relaciones de trabajo típicas, atendiendo en particular a las diferencias de género. A fin de captar la complejidad de la segmentación *de facto* del mercado de trabajo, utilizamos el nivel de empleo dependiente como indicador de la inclusión en el mercado de trabajo, estudiamos las diferencias de género en el empleo típico (permanente y a tiempo completo), en las formas atípicas de empleo (temporal y a tiempo parcial, aunque agregadas) y en el grupo de empleados más vulnerable: los empleados temporales a tiempo parcial.<sup>5</sup>

El resto del artículo se estructura del siguiente modo. El segundo apartado es un breve resumen del estado de la investigación. En el tercer apartado exponemos nuestras hipótesis teóricas y de investigación empírica y en el cuarto describimos las variables, los datos y los métodos utilizados en el análisis. Seguidamente presentamos los resultados de nuestro estudio y en el apartado final recogemos las conclusiones sobre los efectos de la segmentación legal en la segmentación *de facto* del mercado de trabajo en Europa.

## 2. Controversias sobre el desarrollo y el impacto de la legislación laboral

En el pasado decenio, cuando los investigadores socioeconómicos del mercado de trabajo observaron la segmentación de los mercados laborales, consideraron que la reglamentación en esta materia era uno de los factores causales, lo que dio lugar al análisis de procesos estructurales como la feminización, la terciarización y la globalización, junto a otros estudios centrados en algunas instituciones concretas de política social, en las estrategias de los actores colectivos y en las relaciones de poder (Palier y Thelen 2010; Emmenegger et al. 2012; Kinderman 2017). Los economistas ortodoxos de la corriente dominante apoyaban la idea de que, en general, la legislación laboral favorecía a los *insiders* frente a los *outsiders* (Botero et al. 2004) y, en consecuencia, abogaron por una desregulación más amplia en nombre de la justicia social (Bentolila, Dolado y Jimeno 2019). Otros economistas, en cambio, se opusieron a esta interpretación e hicieron hin-

<sup>3</sup> Heiner Fechner, «Worlds of Labour Dataset on Legal Segmentation in Labour Legislation: Version 01» (Bremen: Socium SFB 1342, de próxima publicación).

<sup>4</sup> Véase <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

<sup>5</sup> Nuestro concepto de segmentación *de facto* del mercado de trabajo está relacionado con la definición de Deakin (2013, 1), según la cual la segmentación se produce «cuando el mercado laboral está dividido o estructurado de una manera que se refleja en las formas que adopta la relación o el contrato de trabajo».

capié en el poder de cohesión de las instituciones laborales, particularmente la negociación colectiva y los sindicatos, para la inclusión social (Freeman 2005).<sup>6</sup> De nuevo, muchos otros estudiosos refutaron la relación entre la legislación laboral y los niveles generales de empleo (Howell et al. 2007). Algunos sostuvieron que la estricta protección del empleo, o su aumento, no incide necesariamente de forma negativa en los niveles de empleo (Deakin y Sarkar 2008; OIT 2015, 111-129) y que la flexibilización de la legislación laboral no da lugar a un periodo de crecimiento renovado del empleo (Heyes y Lewis 2014; Avdagic 2015; Piasna y Myant 2017).

En relación con este discurso, cobraron impulso las investigaciones que utilizaban los indicadores de la legislación protectora del empleo para explicar la segmentación del mercado de trabajo. Sin embargo, incluso los estudios de derecho laboral comparado se han centrado hasta ahora principalmente (ya sea en un sentido positivo o negativo) en la función protectora de las disposiciones legislativas, sin tener en cuenta las múltiples facetas de sus elementos reguladores. Así, no se presta suficiente atención a los cambios legislativos de ámbito nacional, a menudo inducidos por las políticas antidiscriminatorias europeas. Además, esta línea de investigación apenas se ha ocupado de la influencia de la legislación laboral en la segmentación del mercado de trabajo en función del género. Las estructuras del mercado laboral suelen modelarse de manera bastante sencilla, utilizando el empleo temporal como única forma de relación de trabajo atípica (Barbieri y Cutuli 2016; Gebel y Giesecke 2016; Eichhorst, Marx y Wehner 2017). En general, no hay evidencias de que una estricta reglamentación del empleo permanente se traduzca en una mayor proporción de contratos temporales (Myant y Brandhuber 2017). Una menor protección de los puestos permanentes solo reduce el riesgo de temporalidad en el empleo de los trabajadores jóvenes (Gebel y Giesecke 2016). Además, los resultados son bastante coincidentes en que la facilitación de la regulación del empleo temporal aumenta el recurso a esta modalidad de empleo (OCDE 2013, 65-126).

La complejidad de la segmentación del mercado de trabajo se ha examinado en otras líneas de investigación, especialmente en la bibliografía feminista (véase, por ejemplo, Fagan y Rubery 1996; Lewis, Campbell y Huerta 2008; Rubery et al. 1998). Esos estudios ponen de relieve el impacto de la estructura institucional de los diversos tipos de estados de bienestar, como los sistemas de seguridad social contributivos, el mayor o menor alcance de la oferta de guarderías y los sistemas de tributación individual o conjunta (Dingeldey 2001; Pascall y Lewis 2004), al tiempo que subrayan la influencia de los valores culturales en las particularidades de los modelos de empleo de cada país (Pfau-Effinger 2005). La variación resultante no indica una convergencia hacia el modelo familiar de dos trabajadores a tiempo completo en Europa. Ese modelo solo prevalece en Europa Central y Oriental, Chipre, Finlandia y Portugal. En los demás países nórdicos, Francia y el Reino Unido la mayoría de las mujeres de los hogares formados por parejas trabajan a tiempo parcial, lo que establece el predominio de un modelo modificado del sustentador masculino. En los demás países de Europa continental e Irlanda, encontramos porcentajes casi iguales del hogar con dos trabajadores a tiempo completo, del modelo modificado de sustentador

<sup>6</sup> Véase más información en Rubery y Piasna (2017).

masculino y del modelo tradicional del hombre sustentador (Sánchez-Mira y O'Reilly 2019). El impacto de la legislación laboral en los modelos de empleo no es evidente, más allá de la crítica general de que la relación de trabajo típica tiende a excluir a las mujeres —especialmente a las madres— y a otros grupos marginales del mercado laboral (Mückenberger y Deakin 1989; Mückenberger y Dingeldey 2022; Fudge y Vosko 2001). Para corroborar la tesis de la exclusión de mujeres y madres con datos empíricos e investigar la segmentación del mercado de trabajo en función del género, hay que examinar también el efecto de la legislación laboral.

En general, no se ha estudiado si las distintas facetas de la legislación laboral pueden ser factores explicativos de la segmentación del mercado de trabajo. Además, es necesario captar la complejidad de la segmentación del mercado laboral de forma analítica, examinando las diferentes formas de empleo y las diferencias de género.

### 3. Teoría e hipótesis

A diferencia de los enfoques unidimensionales que limitan el análisis a la protección del empleo, el enfoque de la segmentación legal distingue entre tres funciones de la legislación laboral individual que tienen efectos segmentadores (véase Dingeldey et al. 2020; Mückenberger y Dingeldey 2022). La función de *estandarización* representa el nivel de protección del empleo y se manifiesta en las disposiciones legales que regulan el despido y el tiempo de trabajo; su efecto segmentador surge de la inclusión de quienes se califican como empleados y de la exclusión de quienes no lo son (por ejemplo, las cuidadoras no remuneradas y los falsos autónomos). La *constitución de privilegios* en el conjunto de la población de empleados, que es la segunda de las funciones, se traduce en la promoción legal activa de determinados grupos a través de una (mayor) protección del empleo basada en la antigüedad o el tamaño de la empresa, entre otros factores. En caso de despido, por ejemplo, los empleados más antiguos pueden recibir plazos de preaviso más largos o indemnizaciones más elevadas que los contratados recientemente. En cambio, la función de *igualación* engloba las restricciones legales destinadas a corregir las desigualdades existentes en el mercado. Estas desigualdades pueden basarse en características personales, como la discriminación de las mujeres y de las minorías, o en factores contractuales, como un trato menos favorable dentro de las relaciones de trabajo atípicas, entre las que incluimos el empleo temporal y a tiempo parcial, así como el trabajo por cuenta propia. Tanto en la discriminación personal como en la contractual, las disposiciones igualadoras tratan de nivelar las condiciones desiguales, sobre todo con respecto a la relación de trabajo típica, bien protegida y predominantemente masculina.

Aplicamos dos enfoques teóricos para explicar la segmentación del mercado de trabajo. Ambos se basan en formas bastante disímiles de entender el funcionamiento y la importancia de la legislación laboral en cuanto a las estructuras *de facto* del mercado de trabajo. Sin embargo, ninguno de los dos modelos se basa en un conocimiento plenamente desarrollado de la legislación laboral desde una perspectiva polifacética, tal como sugiere el concepto de segmentación legal.

Combinamos los dos enfoques para formular un conjunto de hipótesis que diferencian los efectos de las tres funciones de la legislación laboral en la segmentación *de facto* del mercado de trabajo.

Según sostienen los economistas de la corriente dominante y la teoría de los *insiders* y *outsiders*, la segmentación del mercado de trabajo es el resultado de restricciones institucionales (Botero et al. 2004), entre ellas la protección del empleo —en nuestra terminología, la estandarización—, que incrementan los costos laborales para los empleadores al prever los posibles costos del despido. En consecuencia, una estricta protección laboral de las relaciones de trabajo típicas reduce supuestamente la demanda de empleo en los sectores básicos y favorece las formas de empleo menos protegidas o aumenta el desempleo. Por lo tanto, cabe deducir que:

*La protección jurídica estricta (un alto nivel de estandarización) explica:*

- *H1a: un bajo nivel de empleo dependiente y*
- *H1b: una proporción relativamente alta de relaciones de trabajo atípicas.*

El concepto más complejo de protección jurídica formulado por Deakin (2013) aborda lo que denominamos segmentación legal. Deakin afirma que la segmentación surge de la tendencia de la legislación a proyectar sobre las relaciones laborales un conjunto de distinciones basadas en el estatus (teoría de la relación de trabajo típica). Estas taxonomías jurídicas, que dividen y estratifican a los trabajadores, son en parte una respuesta a factores económicos y políticos externos y en parte se generan internamente a raíz de los complejos modos multifuncionales de reglamentación que caracterizan a los sistemas de legislación laboral (Deakin 2013). Esta idea está en consonancia con la tesis de Mückenberger y Dingeldey (2022) de que la aparición y el predominio de las relaciones de trabajo típicas generan un tipo de segmentación legal que no es ocasional, sino sistémica. La constitución de privilegios como función de la legislación laboral, en el marco del concepto de segmentación legal, se refiere a la oferta selectiva de protección para algunos trabajadores, en contraste con la exclusión de otros. Por lo general, esto se aplica a normas como la protección contra el despido jerarquizada en función de la antigüedad. Por lo tanto, la creación de distinciones basadas en el estatus implica automáticamente un trato diferenciado entre los segmentos del mercado laboral que gozan de ese estatus (*insiders*) y los que no (*outsiders*) (Mückenberger y Dingeldey 2022).

La teoría de la segmentación institucional pone de relieve que la selectividad en los diferentes segmentos del mercado de trabajo está vinculada a las características socioeconómicas de los trabajadores, un factor que afecta al modo en que los empleadores seleccionan a sus empleados (Rubery y Piasna 2016). La crítica de las académicas feministas es que la propia relación de trabajo típica genera distinciones basadas en el estatus: las mujeres con responsabilidades de cuidados no pueden adaptarse a la norma de empleo permanente a tiempo completo cuando prevalecen las políticas de apoyo a la familia<sup>7</sup> junto con el

<sup>7</sup> Las políticas de apoyo a la familia depositan sobre los hogares la responsabilidad del cuidado infantil, por ejemplo, estableciendo periodos relativamente largos de licencia parental y prescindiendo unos servicios formales de guardería insuficientes.



modelo de hombre sustentador. De este modo, quedan excluidas de la relación de trabajo típica y se (auto)asignan a segmentos del mercado laboral menos protegidos, u optan por no participar en la vida activa. Pueden intervenir otras divisiones relacionadas con la edad o la condición migrante. Combinando estos postulados teóricos, podemos deducir que:

*Una notoria constitución de privilegios promueve:*

- *H2a: una alta proporción de hombres en el empleo dependiente*
- *H2b: especialmente en la relación de trabajo típica*
- *H2c: una baja proporción de mujeres en el empleo dependiente*
- *H2d: especialmente en la relación de trabajo típica*
- *H2e: una proporción generalmente elevada de relaciones de trabajo atípicas*
- *H2f: todo lo anterior se acentúa cuando se combina con un alto nivel de estandarización.*

Además, la teoría de la segmentación institucional hace hincapié en que la legislación antidiscriminatoria puede proteger contra las prácticas de exclusión y marginación. Por lo tanto, «los grupos que más se benefician del acceso regulado al empleo son aquellos con características protegidas que, de otro modo, podrían sufrir discriminación» (Rubery y Piasna 2016, 20). Además, se da por supuesto que la regulación del empleo atípico mediante la exigencia de un trato equivalente o proporcional entre los trabajadores temporales o a tiempo parcial y los trabajadores permanentes a tiempo completo valida indirectamente y, en consecuencia, protege el concepto central de la relación de trabajo típica (Vosko 2010; Rogowski 2013). La regulación del empleo atípico y las políticas de igualdad de género se reflejan en la función igualadora de la legislación laboral. En consecuencia, deducimos que:

*Una acentuada igualdad:*

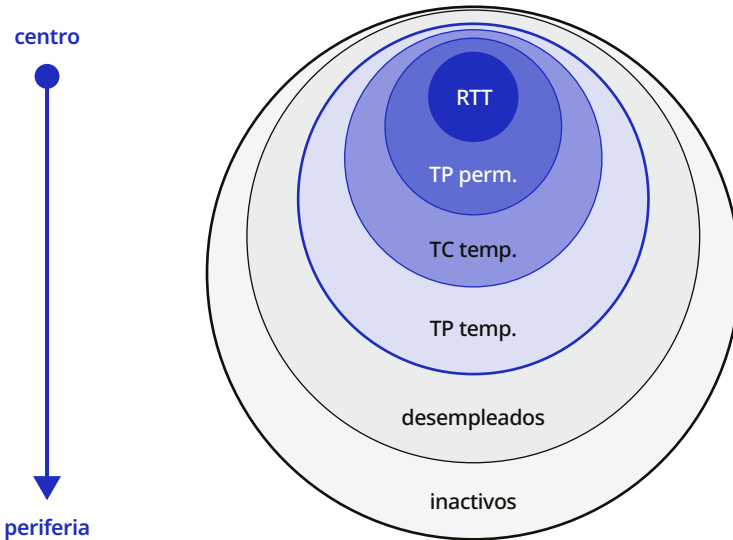
- *H3a: reduce la proporción de relaciones de trabajo atípicas en general*
- *H3b: reduce la sobrerrepresentación de las mujeres en las relaciones de trabajo atípicas*
- *H3c: aumenta la proporción de mujeres en las formas típicas de empleo.*

Nuestro enfoque contribuye a la investigación existente sobre los efectos de la regulación del empleo en el mercado de trabajo y, por lo tanto, se centra claramente en una sola línea de causalidad. Eso no significa que neguemos la influencia que ejercen los mercados de trabajo en la regulación del empleo: el concepto de igualdad como función relativa a las normas que reaccionan ante las desigualdades existentes implica que la sociedad y el cambio social también repercuten en la legislación. Sin embargo, esta última trata de influir en el comportamiento de los actores, y nos interesa saber de qué modo esas tres funciones conforman los patrones de empleo.

## 4. Operacionalización de variables, datos y métodos

La segmentación del mercado de trabajo —nuestro *explicandum*— se mide según la definición de Deakin (2013) en el contexto de los países industrializados (sin tener en cuenta el empleo informal) aplicando un concepto contractual-espacial.

**Gráfico 1. Concepto contractual-espacial de la segmentación del mercado de trabajo**



Notas: RTT = relación de trabajo típica; TP = tiempo parcial; TC = tiempo completo; temp. = temporal; perm. = permanente.

Fuente: Diseño propio de los autores.

En ese contexto, la relación de trabajo típica (Mückenberger y Deakin 1989) constituye el núcleo del mercado de trabajo, mientras que las relaciones de trabajo atípicas, como el empleo temporal y a tiempo parcial, representan posiciones semiperiféricas.<sup>8</sup> Las hipótesis subyacentes son que el nivel de precariedad aumenta a medida que crece la divergencia respecto de la relación de trabajo típica porque se acumulan las desventajas, y que la seguridad de tener un puesto permanente es más ventajosa que el empleo a tiempo completo. La posición más periférica es la de la falta de empleo («no empleo»), reflejada en el desempleo y la inactividad (formal), que puede percibirse como la reserva explícita y tácita del mercado de trabajo (véase el gráfico 1); sin embargo, en nuestro análisis no distinguimos entre ambas situaciones.

Por consiguiente, nuestras variables dependientes son las tasas de empleo desglosadas por género y las distintas formas de empleo. En primer lugar, para analizar el efecto excluyente de la legislación laboral, examinamos el nivel global de empleo dependiente. En segundo lugar, analizamos el impacto de la segmentación legal a partir de las relaciones de trabajo típicas, las relaciones de trabajo atípicas globales y el empleo temporal a tiempo parcial, que representa el polo opuesto de las relaciones de trabajo típicas entre todas las formas de empleo

<sup>8</sup> El empleo por cuenta propia constituye una categoría particular dentro de la segmentación del mercado de trabajo, ya que engloba un amplio espectro de formas de trabajo, desde las precarias hasta las más privilegiadas más allá del empleo dependiente. En nuestro análisis no se ha observado ningún efecto significativo de la legislación laboral en la proporción de empleo por cuenta propia. Esta modalidad de empleo no se tiene en cuenta en el presente artículo.

dependiente. Con el fin de estudiar los efectos del género, se examinan las tasas totales y las tasas diferenciadas por hombres y mujeres. Todas las tasas de empleo se refieren al conjunto de la población en edad de trabajar (18-64 años) y se basan en la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EPA UE) de 2017 y en su categorización de las diferentes formas de empleo.

La segmentación legal —nuestro *explicans*— es resultado de las funciones de estandarización, constitución de privilegios e igualación de la legislación laboral descritas en Dingeldey et al. (2020). Las tres funciones se midieron con 35 indicadores —23 del CBR-LRI 2017 (Adams et al. 2017)<sup>9</sup> y 12 recogidos en el marco del proyecto Worlds of Labour<sup>10</sup>— según un concepto de medición detallado en Dingeldey et al. (2020) y un método de cálculo de índices expuesto en Dingeldey et al. (2021). Los valores del índice van de 0 a 1, donde 0 constituye el mínimo (es decir, la ausencia) y 1 representa los niveles máximos de estandarización, constitución de privilegios e igualación, respectivamente. La estandarización se reflejó en indicadores como el tiempo máximo de trabajo diario y la aplicación de un periodo de preaviso legalmente establecido; la constitución de privilegios se analiza a partir de la antigüedad como criterio decisivo de selección en caso de despido, y la aplicación de periodos mínimos de calificación para la protección contra el despido; y la igualación se analiza mediante indicadores como la igualdad de acceso al trabajo para hombres y mujeres y la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial.

Se realizaron análisis descriptivos y multivariantes de ámbito nacional. Los primeros eran análisis transversales referidos al año 2013 y servían de ilustración, ya que mostraban la distribución de las tasas de empleo y de las funciones, además de proporcionar una impresión inicial de las correlaciones entre ambas. Al realizar el análisis multivariante, utilizamos regresiones de panel de efectos fijos para investigar los efectos causales de las tres funciones de la legislación laboral sobre las respectivas tasas de empleo. Para 7 de nuestras 12 variables dependientes (la tasa de empleo global, y las tasas de empleo típico de hombres y mujeres, de empleo atípico y de empleo temporal a tiempo parcial) la prueba de robustez de Hausman (Schaffer y Stillman 2006) desaconsejó el uso de los modelos de efectos aleatorios más eficientes (es decir, los que tienen una varianza menor). Por lo tanto, para mantener la coherencia, utilizamos efectos fijos en todos los casos. También examinamos las interacciones entre las tres funciones, aplicando el enfoque de doble centrado de la media para los modelos de efectos fijos, según se sugiere en Giesselmann y Schmidt-Catran (2022). Los modelos de efectos fijos son superiores a los análisis bivariados descriptivos y a las regresiones transversales porque, a diferencia de estas últimas, los coeficientes se basan en la estimación dentro de un caso y no entre casos, con lo que se controla la heterogeneidad no observada de las características invariables en el tiempo. En lugar de adoptar enfoques más ambiciosos, como los aplicados a

<sup>9</sup> Zoe Adams, Louise Bishop y Simon Deakin, «CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)», en Simon Deakin, John Armour y Mathias Siems, eds. *CBR Leximetric Datasets [updated]* (2017). <https://doi.org/10.17863/CAM.9130>.

<sup>10</sup> Véase la nota 3.

los análisis de pseudopaneles (véase Barbieri y Cutuli 2016; Biegert 2017), nos limitamos al nivel de país.<sup>11</sup>

Los efectos fijos se refieren a la heterogeneidad no observada, mientras que la correlación espuria puede surgir de las características no observadas que varían con el tiempo. Por lo tanto, en el análisis multivariante controlamos un conjunto de covariables que pudieran tener un efecto sobre el empleo. En gran medida seguimos la operacionalización de las características centrales del estado de bienestar propuesta por Biegert (2017), así como el debate sobre la segmentación institucional y los efectos de género (véanse los apartados 1 y 3). Los resultados económicos y el ciclo económico se contabilizaron mediante el PIB per cápita<sup>12</sup> y la brecha de producción económica.<sup>13</sup> Las estrategias para hacer frente al desempleo estaban representadas por el gasto público en políticas activas (formación, servicios de empleo, creación de empleo, incentivos al empleo y a la creación de empresas) y pasivas (apoyo a los ingresos, jubilación anticipada) del mercado de trabajo como porcentajes del PIB.<sup>14</sup> Las disposiciones legales que influyen específicamente en la participación femenina en el mercado de trabajo se incorporaron mediante políticas de apoyo a la familia (prestaciones en metálico) y de desfamilización (prestaciones en especie) como porcentaje del PIB.<sup>15</sup> Además, los convenios colectivos que guardan una estrecha relación con la relación de trabajo típica y que podrían tener un impacto en el empleo con sesgo de género se cuantificaron a partir de la tasa de cobertura ajustada de la negociación.<sup>16</sup> Por último, controlamos el grado de desmercantilización relacionando las prestaciones de ingresos mínimos —basadas en el conjunto de datos SAMIP (Social Assistance and Minimum Income Protection), proporcionado como parte de la base de datos Social Policy Indicators (SPIN) (Nelson et al. 2020)— con los ingresos medios equivalentes.<sup>17</sup> Cuando no se disponía de covariables para cada país-año, se subsanaron las lagunas mediante interpolaciones o extrapolaciones basadas en los datos existentes. Además, controlamos el tiempo incluyendo variables ficticias de año en el análisis.

El análisis con respecto al tiempo y al espacio se vio limitado por la disponibilidad de datos. En lo que respecta al tiempo, la disponibilidad de covariables dio lugar a censura de datos por la izquierda, ya que las prestaciones de renta mínima solo están disponibles a partir de 1990. Nuestro *explicans* produce una

<sup>11</sup> Para obtener estimaciones fiables de efectos fijos, los indicadores dependientes e independientes deben estar en el mismo nivel (Wooldridge 2013).

<sup>12</sup> OCDE, «Level of GDP Per Capita and Productivity», base de datos OECD.stat. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=54369>.

<sup>13</sup> OCDE, «Economic Outlook No 106 – November 2019: Output Gaps: Deviations of Actual GDP from Potential GDP as % of Potential GDP», base de datos OECD.stat. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EO106\\_INTERNET](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EO106_INTERNET).

<sup>14</sup> OCDE, «Public Spending on Labour Markets» (indicador), <https://doi.org/10.1787/911b8753-en>.

<sup>15</sup> OCDE, «Family Benefits Public Spending» (indicador), <https://doi.org/10.1787/8e8b3273-en>.

<sup>16</sup> Jelle Visser, base de datos ICTWSS. Versión 6.1. Ámsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies de Ámsterdam (AIAS), Universidad de Ámsterdam. (Noviembre 2019). <https://www.ictwss.org/downloads>.

<sup>17</sup> Luxembourg Income Study (LIS), «LIS Inequality and Poverty Key Figures» <http://www.lisdatacenter.org>.

censura de datos por la derecha: los indicadores CBR-LRI abarcan el periodo de 1990 a 2013. Como aplicamos un desfase de un año entre las variables independientes (*explicans* y covariables) y las dependientes (*explicandum*) para reforzar la tesis causal, el análisis abarca la información sobre el empleo de 1991 a 2014. En cuanto al espacio abarcado, el análisis descriptivo se basó en 30 países europeos.<sup>18</sup> En cambio, el análisis multivariante se limitó a 22 países (en negrita), ya que en los demás faltaban covariables (ciclo económico, políticas familiares y cobertura de la negociación). Las estimaciones se basan en un panel no equilibrado (no todos los países disponían de información correspondiente a todos los años) que consta de 448 observaciones de país-año en total.

## 5. Resultados

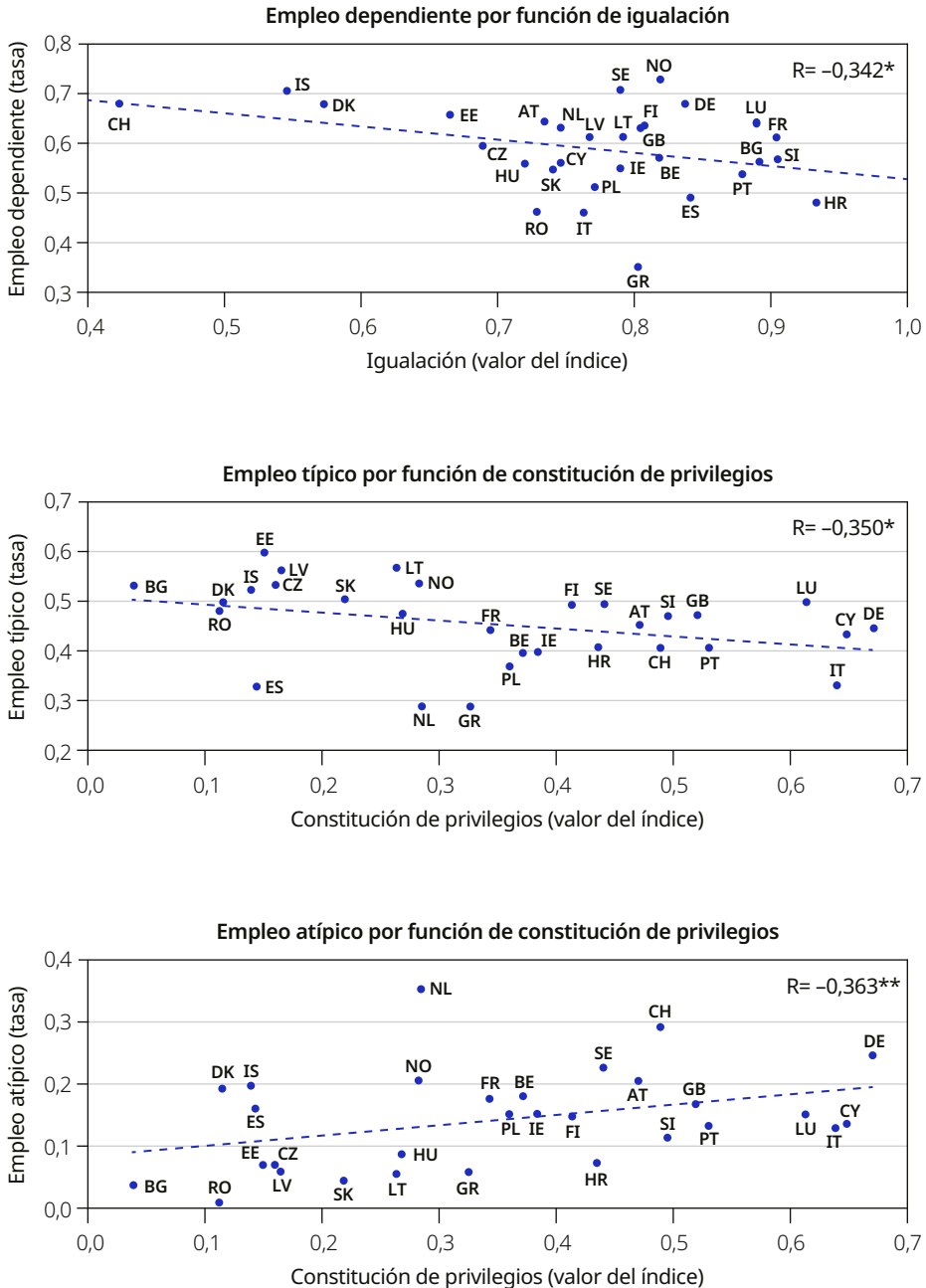
### 5.1. Análisis descriptivo

Si bien los análisis descriptivos cumplen principalmente una función ilustrativa, parecen apoyar algunas de las hipótesis centrales. Nuestra cautela con respecto a los resultados se debe, por un lado, al número relativamente bajo de observaciones y, por otro, al riesgo de que las correlaciones observadas en el análisis bivariante y transversal puedan resultar espurias al aplicar modelos causales en el siguiente paso. Sin embargo, los resultados indican que las tres funciones de la legislación laboral influyen en el empleo de manera muy disímil y que, ciertamente, la segmentación legal afecta a la segmentación de los mercados de trabajo.

En este estudio nos hemos abstenido de hacer una diferenciación por género y hemos limitado el análisis a las tasas de empleo de toda la población en edad de trabajar. La mayoría de las correlaciones bivariadas no resultaron significativas, ni siquiera la correlación entre la estandarización y el empleo global, lo que refuta la hipótesis *H1a* de que la protección del empleo lo obstaculiza. Sin embargo, encontramos dos correlaciones con un nivel de significación del 10 por ciento y una con un nivel de significación del 5 por ciento, según se indica en el gráfico 2. En los gráficos de dispersión se observa que la constitución de privilegios tiene un efecto negativo sobre la relación de trabajo típica, al tiempo que ejerce un efecto positivo sobre el empleo atípico. Estos dos resultados apoyan la hipótesis *H2e*, al indicar que la constitución de privilegios desempeña efectivamente una función segmentadora en el mercado de trabajo, limitando los empleos que gozan de una fuerte protección y fomentando la creación de empleos más precarios. Este contexto podría dar lugar a patrones de empleo donde predominan los hombres sustentadores de la familia en relaciones de trabajo típicas y las mujeres en un empleo a tiempo parcial. Además, se observa una relación negativa entre la igualdad y el empleo dependiente, lo que sugiere que es la igualdad de trato de las relaciones de trabajo atípicas y las relaciones de trabajo típicas lo que reduce la disponibilidad del empleo.

<sup>18</sup> Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chequia, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Suecia y Suiza.

**Gráfico 2. Correlaciones bivariadas entre las funciones de la legislación laboral y las tasas de empleo, 2013**



\* Significativo al nivel del 10 por ciento. \*\* Significativo al nivel del 5 por ciento.

Notas: N = 30; coeficientes de correlación bivariados; códigos de países representados = ISO 3166-1 alfa-2.

Fuente: Cálculos de los autores con datos del proyecto Worlds of Labour, índice CBR-LRI y EPA de la UE.

## 5.2. Análisis multivariante

Los resultados de los modelos de efectos fijos multivariantes confirman nuestras principales hipótesis. En el cuadro 1 se ofrece un panorama general de los efectos hipotéticos y observados de las tres funciones sobre las diferentes formas de empleo. En primer lugar, las tres funciones de la legislación laboral tienen efectos muy divergentes en la segmentación del mercado de trabajo, es decir, en los porcentajes de empleo típico y atípico. En segundo lugar, tienen efectos muy distintos en la proporción de hombres y mujeres entre la población en edad de trabajar. Y, en tercer lugar, la combinación de altos niveles de constitución de privilegios con una marcada estandarización fomenta la presencia de hombres en el empleo típico y de mujeres en el empleo atípico. A continuación, desarrollaremos estas conclusiones.

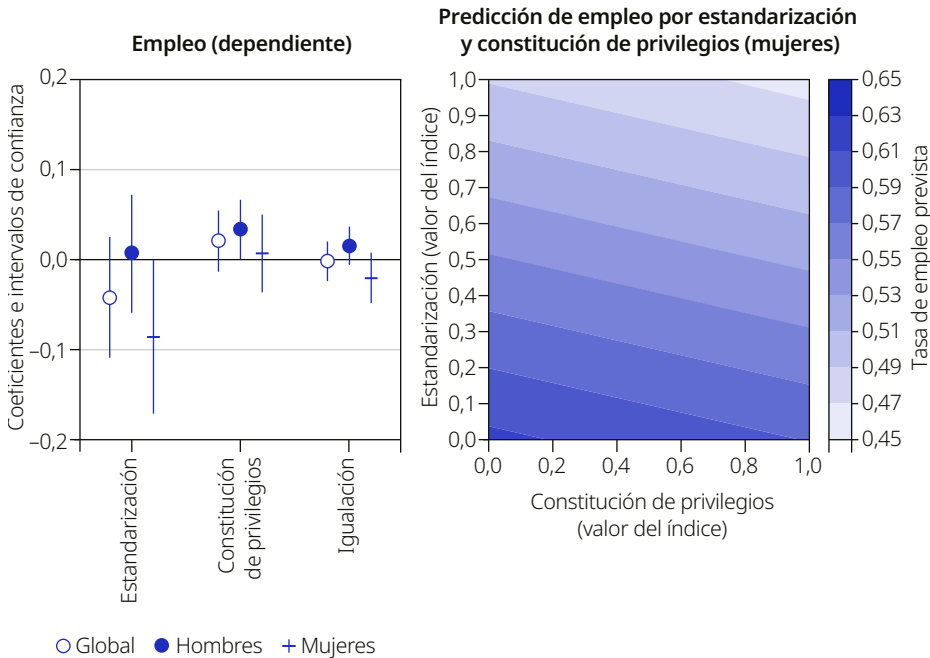
En el gráfico 3 se presentan los efectos de las tres funciones de la legislación laboral sobre el empleo dependiente. El diagrama de coeficientes de la izquierda muestra los efectos sobre el conjunto de la población en edad de trabajar, y sobre

**Cuadro 1. Efectos esperados y observados de las tres funciones de la legislación laboral sobre el empleo**

	Hipótesis			Resultados		
	Global	Hombres	Mujeres	Global	Hombres	Mujeres
<i>Funciones</i>				<i>Empleo dependiente</i>		
E	-	-	-			-
P		+	-		+	
I						
E int. P		+	-		+	-
P int. I						
E int. I						
				<i>Empleo típico</i>		
E	-	-	-	+	+	+
P		+	-			-
I	+		+			
E int. P		+	-		+	
P int. I						-
E int. I					-	
				<i>Empleo atípico</i>		
E	+	+	+	-	-	-
P	+	+	+	+	+	+
I	-	-	-	+	+	
E int. P	+	+	+	+		+
P int. I						
E int. I						

Notas: E = estandarización; P = constitución de privilegios; I = igualación; int. = interacción; + = efecto positivo; - = efecto negativo.

Fuente: Compilación realizada por los autores.

**Gráfico 3. Modelos de efectos fijos: Efectos de las tres funciones de la legislación laboral sobre el empleo dependiente: coeficientes e interacciones**

Notas: N = 448 observaciones de país-año/22 países; estimadores de efectos fijos.

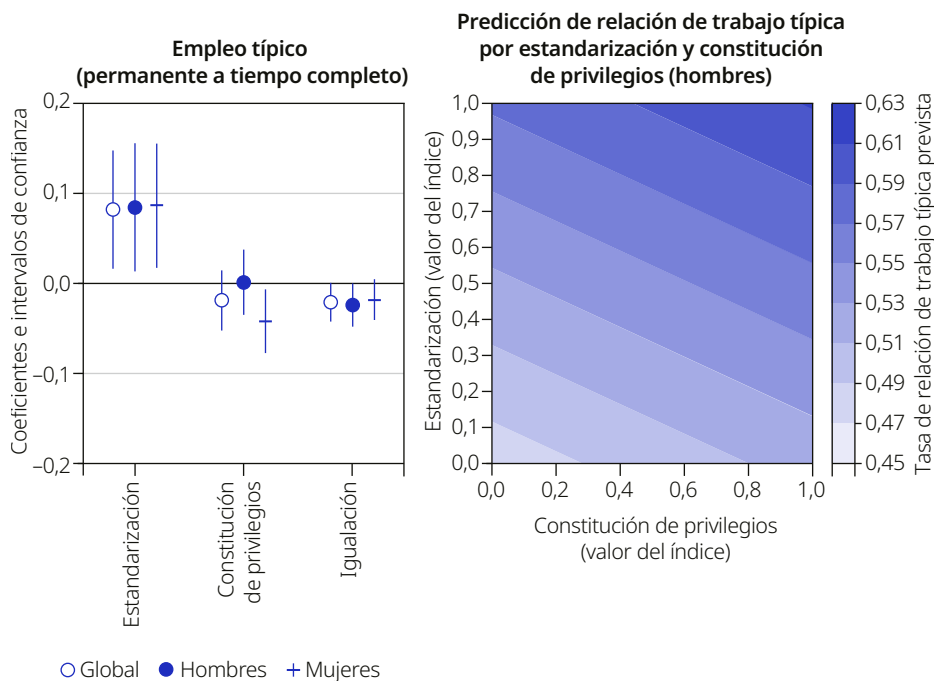
Fuente: Cálculos de los autores con datos del proyecto Worlds of Labour, índice CBR-LRI, EPA de la UE, OECD.stat, SAMIP y LIS.

los hombres y las mujeres por separado, a partir de los datos recogidos en el cuadro A1 del suplemento en línea (solo disponible en inglés). Para el conjunto de la población, ninguna de las tres funciones tiene un efecto significativo (las líneas que representan el intervalo de confianza del 95 por ciento tocan la línea cero); esto corrobora la conclusión de que la estandarización —el término con que designamos la protección del empleo— no obstaculiza el empleo global (lo cual refuta la hipótesis *H1a*). Sin embargo, los análisis diferenciados por género muestran un efecto negativo de la estandarización sobre el empleo dependiente de las mujeres (lo que confirma en parte la hipótesis *H1a*). Además, observamos el efecto positivo de la constitución de privilegios para los hombres, lo que corrobora la hipótesis *H2a*. La introducción de términos de interacción (véase el cuadro A2 en el suplemento en línea) muestra que, para los hombres, el efecto positivo de la constitución de privilegios aumenta ligeramente cuando se acrecienta la estandarización, mientras que para las mujeres el efecto negativo de la estandarización aumenta con la constitución de privilegios (ambas tendencias confirman la hipótesis *H2f*); el diagrama de contorno en la parte derecha del gráfico 3 indica que el empleo femenino disminuye cuando aumentan la estandarización y la constitución de privilegios.

El gráfico 4 muestra a la izquierda los coeficientes de las tres funciones con respecto a la relación de trabajo típica (véase el modelo completo en el



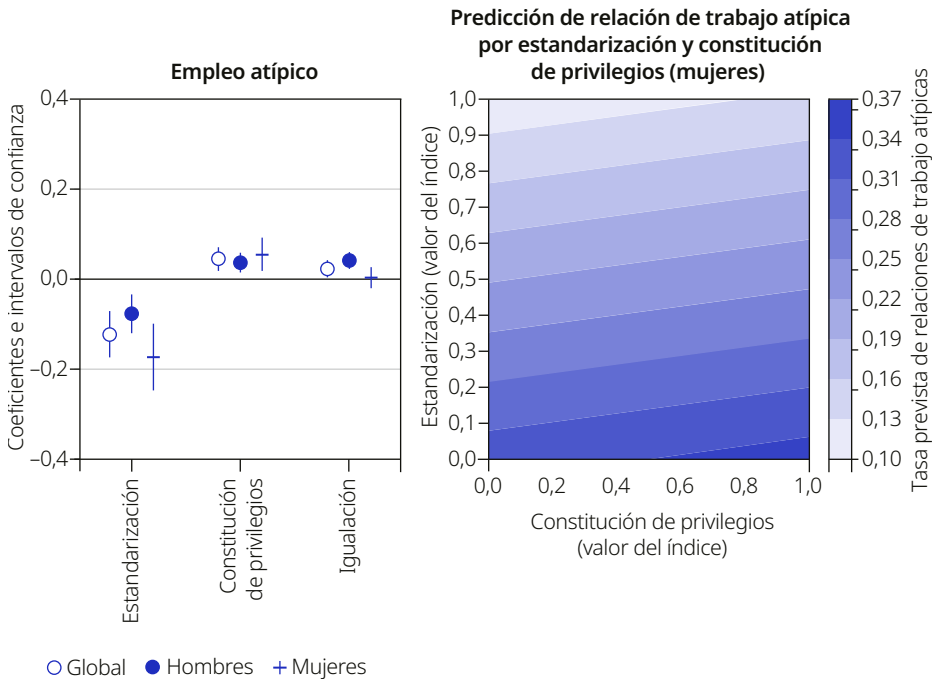
**Gráfico 4. Modelos de efectos fijos: Efectos de las tres funciones de la legislación laboral sobre el empleo típico: coeficientes e interacciones**



Notas: N = 448 observaciones de país-año/22 países; estimadores de efectos fijos.

Fuente: Cálculos de los autores con datos del proyecto Worlds of Labour, índice CBR-LRI, EPA de la UE, OECD.stat, SAMIP y LIS.

cuadro A3 del suplemento en línea). Se constata el efecto positivo de la estandarización sobre la relación de trabajo típica en toda la población en edad de trabajar, tanto masculina como femenina. La tasa de relación de trabajo típica de las mujeres se ve afectada negativamente por la constitución de privilegios, lo que confirma la hipótesis *H2d*. Cuando se examinan las interacciones entre las tres funciones (véase el cuadro A4 en el suplemento en línea) en el caso de los hombres, el efecto de la estandarización se intensifica con el aumento de la constitución de privilegios (lo que confirma la hipótesis *H2f*; véase también el diagrama derecho del gráfico 4), y se atenúa con el aumento de la igualación; al parecer, el empleo típico masculino se ve afectado de manera diferente por la constitución de privilegios y por la igualación del empleo atípico. En el caso de las mujeres, el efecto negativo de la constitución de privilegios sobre la tasa de relación de trabajo típica se refuerza con el aumento de la igualación (refutando en parte la hipótesis *H3c*). En este caso, las condiciones favorables dentro de la relación de trabajo típica, unidas a unas condiciones de trabajo más comparables a las relaciones de trabajo atípicas, parecen fomentar el modelo de sustentador masculino «modernizado» que incentiva que las mujeres asuman trabajos atípicos para conciliar la integración en el mercado laboral y los cuidados.

**Gráfico 5. Modelos de efectos fijos: Efectos de las tres funciones de la legislación laboral sobre el empleo atípico: coeficientes e interacciones**

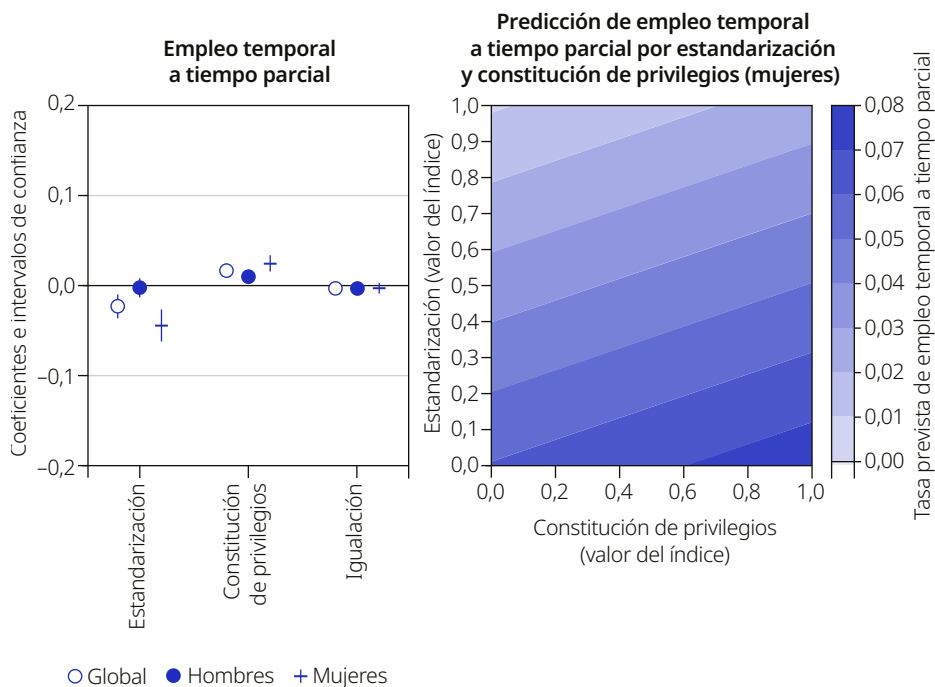
Notas: N = 448 observaciones de país-año/22 países; estimadores de efectos fijos.

Fuente: Cálculos de los autores con datos del proyecto Worlds of Labour, índice CBR-LRI, EPA de la UE, OECD.stat, SAMIP y LIS.

En el gráfico 5 se presentan los resultados de todas las formas atípicas de empleo combinadas. El diagrama de la izquierda (basado en el análisis del cuadro A5 del suplemento en línea) muestra un efecto negativo de la estandarización sobre el empleo atípico (la contrapartida del efecto positivo sobre el empleo típico), refutando así la hipótesis *H1b*. Un alto grado de protección laboral parece ofrecer incentivos negativos para establecer relaciones de trabajo atípicas. En cambio, la constitución de privilegios parece tener un efecto positivo para toda la población, y para hombres y mujeres por igual, lo que confirma la hipótesis *H2e* y demuestra el efecto segmentador de esta función.

Esto indica claramente que dos funciones que son fundamentales para la constitución de la relación de trabajo típica tienen, en realidad, impactos contradictorios sobre el empleo, algo que no se aborda en las operacionalizaciones unidimensionales de la legislación protectora. Además, el efecto positivo de la igualación sobre las relaciones de trabajo atípicas, observado en el conjunto de la población, parece provenir únicamente de la población masculina. La introducción de términos de interacción (véase el cuadro A6 en el suplemento en línea) revela que el efecto negativo de la estandarización sobre las relaciones de trabajo atípicas disminuye a medida que aumenta la constitución de privilegios. Esta interacción proviene de la población femenina, para la que el efecto es

**Gráfico 6. Modelos de efectos fijos: Efectos de las tres funciones de la legislación laboral sobre el empleo temporal a tiempo parcial: coeficientes e interacciones**



Notas: N = 448 observaciones de país-año/22 países; estimadores de efectos fijos.

Fuente: Cálculos de los autores con datos del proyecto Worlds of Labour, índice CBR-LRI, EPA de la UE, OECD.stat, SAMIP y LIS.

mucho más acentuado (véase también el diagrama derecho del gráfico 5). Una vez más, esto indica que sobre todo es la constitución de privilegios la función que apuntala la relación de trabajo típico, en combinación con el empleo femenino atípico (lo cual avala indirectamente las hipótesis *H2d* y *H2f*), promoviendo así el modelo del sustentador masculino modernizado.

Por último, pasamos a los márgenes del mercado de trabajo activo: el empleo temporal a tiempo parcial. Aunque esta modalidad representa un grupo bastante reducido, los resultados son muy sólidos (véase el gráfico 6). A la izquierda, observamos que la estandarización tiene un efecto negativo sobre esta forma más precaria de empleo dependiente formal, que solo corresponde a la población femenina, lo cual refuta en parte la hipótesis *H1b*. Además, el efecto positivo de la constitución de privilegios para toda la población y para hombres y mujeres por igual (aunque más acentuado en el caso de estas últimas, véase también el cuadro A7 en el suplemento en línea) corrobora de nuevo la hipótesis *H2e*. La introducción de interacciones (véase el cuadro A8 en el suplemento en línea) pone de manifiesto que el efecto negativo de la estandarización disminuye cuando aumenta la constitución de privilegios, algo que puede observarse tanto en los hombres como en las mujeres (respecto de estas últimas, véase el

diagrama derecho del gráfico 6). Esto vuelve a evidenciar que la constitución de privilegios menoscaba el impacto de una sólida protección laboral para toda la población trabajadora, lo que se traduce en fuertes efectos excluyentes. Satisface a un grupo de empleados (varones) que disfrutaban de la plena protección de una relación de trabajo típica, al tiempo que mantiene a muchos otros —a menudo mujeres— en puestos muy precarios, como el empleo temporal a tiempo parcial (apoyando la hipótesis *H2f*).

## 6. Conclusión

En este artículo se ha tratado de arrojar luz sobre la cuestión de si el desarrollo de las diferentes funciones de la legislación laboral individual influye en la segmentación *de facto* del mercado de trabajo en Europa y, en su caso, cómo lo hace, y si existen diferencias de género. A fin de responder a estas preguntas, armonizamos nuestro enfoque de la segmentación legal con las teorías e hipótesis existentes de la corriente económica dominante, la teoría de los *insiders* y *outsiders* y las hipótesis controvertidas de la teoría de la segmentación institucional. Tras establecer una distinción entre tres funciones de la regulación del empleo asociada a la relación de trabajo típica —la estandarización, la constitución de privilegios y la igualación—, hemos podido demostrar diferentes efectos en el empleo global y en la segmentación *de facto*, particularmente en lo que respecta a la proporción de hombres y mujeres que ocupan las diferentes formas de empleo, desde el empleo típico hasta el atípico.

A partir de esa base, podemos rechazar la tesis de que un alto grado de estandarización, esto es, una sólida protección laboral, tiene un efecto negativo en el nivel general de empleo, si bien se observa un impacto negativo en el empleo femenino. Esta constatación avala la hipótesis general de que la constitución de privilegios, especialmente en combinación con una fuerte protección laboral, fomenta el trabajo permanente a tiempo completo para los hombres, al tiempo que eleva la proporción de mujeres en relaciones de trabajo atípicas y en situación de falta de empleo, marginándolas y excluyéndolas del mercado laboral. En consecuencia, la segmentación legal correspondiente favorece la segmentación *de facto*. En este contexto, los fuertes efectos sobre el empleo temporal femenino a tiempo parcial parecen ser muy pertinentes y evidencian que la segmentación legal en Europa todavía ampara el modelo de sustentador masculino, aunque en una versión modificada, y el empleo femenino a tiempo parcial. Además, los datos no confirman nuestra hipótesis de que la igualación pudiera tener un efecto compensatorio al aumentar la proporción de mujeres en el empleo a tiempo completo. Por el contrario, hemos comprobado que la igualación eleva la proporción de relaciones de trabajo atípicas entre los hombres, probablemente al hacer más atractivas estas formas de empleo. Este efecto contraintuitivo de la igualación podría explicarse por el hecho de que las disposiciones legales no logran contrarrestar las restricciones derivadas de los escasos servicios de guardería a tiempo completo, pero tal vez amparen a largo plazo ideas y prácticas no tradicionales relativas a la división del trabajo en las familias.

Por lo que respecta a los objetivos de política, hemos demostrado que las disposiciones igualadoras disminuyen efectivamente la desigualdad en el mercado

de trabajo (aunque no tanto como cabía esperar), mientras que la constitución de privilegios tiene fuertes efectos marginadores para las mujeres. De ahí que la protección jurídica deba ser lo más universal posible. Sin embargo, el empleo (con sesgo de género) y la segmentación del mercado de trabajo deben examinarse en un contexto más amplio, no solo en lo que respecta a la legislación laboral individual, sino también a los derechos laborales colectivos, la protección social y las políticas del mercado de trabajo y de apoyo a la familia. La teoría institucionalista de la segmentación pone de relieve los múltiples factores que provocan una diferenciación de las condiciones de empleo, como las decisiones de los empleadores acerca de las estrategias de producción, las instituciones y políticas del estado de bienestar, las instituciones que facilitan el empleo femenino, los valores relativos a la conciliación del trabajo y la familia, y las preferencias de los individuos basadas en normas sociales.<sup>19</sup> En consecuencia, las reformas políticas deben adoptar un enfoque holístico que corrija las desigualdades (de género) en el mercado de trabajo. Ahora bien, este enfoque no debe pasar por alto la importancia de crear una legislación laboral más inclusiva.

### Bibliografía citada

- Adams, Zoe, Parisa Bastani, Louise Bishop y Simon Deakin. 2017. «The CBR-LRI Dataset: Methods, Properties and Potential of Leximetric Coding of Labour Laws». *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 33 (1): 59-91.
- Avdagic, Sabina. 2015. «Does Deregulation Work? Reassessing the Unemployment Effects of Employment Protection». *British Journal of Industrial Relations* 53 (1): 6-26.
- Barbieri, Paolo, y Giorgio Cutuli. 2016. «Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe». *European Sociological Review* 32 (4): 501-516.
- Bentolila, Samuel, Juan Jose Dolado y Juan F. Jimeno. 2019. «Dual Labour Markets Revisited», CESifo Working Paper No. 7479. Munich: Munich Society for the Promotion of Economic Research - CESifo.
- Biegert, Thomas. 2017. «Welfare Benefits and Unemployment in Affluent Democracies: The Moderating Role of the Institutional Insider/Outsider Divide». *American Sociological Review* 82 (5): 1037-1064.
- Botero, Juan C., Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes y Andrei Shleifer. 2004. «The Regulation of Labor». *Quarterly Journal of Economics* 119 (4): 1339-1382.
- Daly, Mary. 2011. «What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective». *Social Politics* 18 (1): 1-23.
- De Stefano, Valerio. 2014. «A Tale of Oversimplification and Deregulation: The Mainstream Approach to Labour Market Segmentation and Recent Responses to the Crisis in European Countries». *Industrial Law Journal* 43 (3): 253-285.
- Deakin, Simon. 2013. «Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law», Centre for Business Research Working Paper No. 446. Cambridge: Universidad de Cambridge.
- Deakin, Simon, y Prabirjit Sarkar. 2008. «Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A Theoretical Reappraisal and Analysis of New Time Series Data». *Industrial Relations Journal* 39 (6): 453-487.

<sup>19</sup> Respecto de las diferentes facciones de esta teoría que explica las divisiones de género del mercado de trabajo, véase un panorama general en Grimshaw et al. (2017).

- Dingeldey, Irene. 2001. «European Tax Systems and Their Impact on Family Employment Patterns». *Journal of Social Policy* 30 (4): 653-672.
- 2016. «Changes in Labour Market Policies, the Gender Model and Social Inequality: Institutional Dualization Revisited». En *Welfare State Transformations and Inequality in OECD Countries*, editado por Melike Wulfgramm, Tonia Bieber y Stephan Leibfried, 219-243. Londres: Palgrave Macmillan.
- Dingeldey, Irene, Heiner Fechner, Jean-Yves Gerlitz, Jenny Hahs y Ulrich Mückenberger. 2020. «Measuring Legal Segmentation in Labour Law», *Socium SFB 1342 Working Papers* No. 5. Bremen: Universidad de Bremen.
- 2021. «Worlds of Labour: Introducing the Standard-Setting, Privileging and Equalising Typology as a Measure of Legal Segmentation in Labour Law». *Industrial Law Journal*, publicación en línea previa a la versión impresa, 22 de julio de 2021. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab016>.
- Dingeldey, Irene, y Jean-Yves Gerlitz. 2022. «Labour Market Segmentation, Regulation of Non-Standard Employment, and the Influence of the EU». En *International Impacts on Social Policy: Short Histories in Global Perspective*, editado por Frank Nullmeier, Delia González de Reufels y Herbert Obinger, 247-260. Cham: Palgrave Macmillan.
- Doeringer, Peter B., y Michael J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath. [Traducción al español por Luis Toharia Cortés. 1985. *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.]
- Eichhorst, Werner, Paul Marx y Caroline Wehner. 2017. «Labor Market Reforms in Europe: Towards More Flexicure Labor Markets?». *Journal for Labour Market Research* 51, artículo núm. 3. <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0231-7>.
- Emmenegger, Patrick, Silja Häusermann, Bruno Palier y Martin Seeleib-Kaiser (eds.). 2012. *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Fagan, Colette, Jacqueline O'Reilly y Jill Rubery. 2018. «Part-Time Work: Challenging the “Breadwinner” Gender Contract». En *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, editado por Jane Jenson, Jacqueline Laufer y Margaret Maruani, 174-186. Abingdon: Routledge.
- Fagan, Colette, y Jill Rubery. 1996. «The Saliency of the Part-Time Divide in the European Union». *European Sociological Review* 12 (3): 227-250.
- 2018. «Advancing Gender Equality through European Employment Policy: The Impact of the UK's EU Membership and the Risks of Brexit». *Social Policy & Society* 17 (2): 297-317.
- Freeman, Richard B. 2005. «Labour Market Institutions without Blinders: The Debate over Flexibility and Labour Market Performance». *International Economic Journal* 19 (2): 129-145.
- Fudge, Judy, y Leah F. Vosko. 2001. «Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law, Legislation and Policy». *Economic and Industrial Democracy* 22 (2): 271-310.
- Gebel, Michael, y Johannes Giesecke. 2016. «Does Deregulation Help? The Impact of Employment Protection Reforms on Youths' Unemployment and Temporary Employment Risks in Europe». *European Sociological Review* 32 (4): 486-500.
- Giesselmann, Marco, y Alexander W. Schmidt-Catran. 2022. «Interactions in Fixed Effects Regression Models». *Sociological Methods & Research* 51 (3): 1100-1127.
- Grimshaw, Damian, Colette Fagan, Gail Hebson e Isabel Tavora. 2017. «A New Labour Market Segmentation Approach for Analysing Inequalities: Introduction and Overview». En *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach*, editado por Damian Grimshaw, Colette Fagan, Gail Hebson e Isabel Tavora, 1-32. Manchester: Manchester University Press.

- Heyes, Jason, y Paul Lewis. 2014. «Employment Protection under Fire: Labour Market Deregulation and Employment in the European Union». *Economic and Industrial Democracy* 35 (4): 587-607.
- Howell, David R., Dean Baker, Andrew Glyn y John Schmitt. 2007. «Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence». *Capitalism and Society* 2 (1). <https://doi.org/10.2202/1932-0213.1022>.
- Kinderman, Daniel. 2017. «Challenging Varieties of Capitalism's Account of Business Interests: Neoliberal Think-Tanks, Discourse as a Power Resource and Employers' Quest for Liberalization in Germany and Sweden». *Socio-Economic Review* 15 (3): 587-613.
- Lewis, Jane, Mary Campbell y Carmen Huerta. 2008. «Patterns of Paid and Unpaid Work in Western Europe: Gender, Commodification, Preferences and the Implications for Policy». *Journal of European Social Policy* 18 (1): 21-37.
- Lindbeck, Assar, y Dennis Snower. 2002. «The Insider-Outsider Theory: A Survey», IZA Discussion Paper No. 534. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Mückenberger, Ulrich, y Simon Deakin. 1989. «From Deregulation to a European Floor of Rights: Labour Law, Flexibilisation and the European Single Market». *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht* 3 (3): 153-207.
- Mückenberger, Ulrich, e Irene Dingeldey. 2022. «Introduction: Worldwide Patterns of Legal Segmentation in Employment Laws». *International Labour Review* 161 (4). Versión aceptada y publicada en línea el 11 de febrero de 2022. <https://doi.org/10.1111/ilr.12355>.
- Myant, Martin, y Laura Brandhuber. 2017. «Uses and Abuses of the OECD's Employment Protection Legislation Index in Research and EU Policy Making». En *Myths of Employment Deregulation: How It Neither Creates Jobs Nor Reduces Labour Market Segmentation*, editado por Agnieszka Piasna y Martin Myant, 23-42. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- Nelson, Kenneth, Daniel Fredriksson, Tomas Korpi, Walter Korpi, Joakim Palme y Ola Sjöberg. 2020. «The Social Policy Indicators (SPIN) database». *International Journal of Social Welfare* 29 (3): 285-289.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2013. *OECD Employment Outlook 2013*. París. [Resumen en español en [https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/empl\\_outlook-2013-sum-es.pdf?expires=1664539832&id=id&accname=ocid195767&checksum=9D1D9FFE357A9E55489383A31A335ED2.](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/empl_outlook-2013-sum-es.pdf?expires=1664539832&id=id&accname=ocid195767&checksum=9D1D9FFE357A9E55489383A31A335ED2.)]
- OIT. 2015. *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*. Ginebra. [Se puede consultar un resumen de este informe en español con el título *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2015: El empleo en plena mutación* en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_368643.pdf.](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_368643.pdf.)]
- Palier, Bruno, y Kathleen Thelen. 2010. «Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany». *Politics & Society* 38 (1): 119-148.
- Pascall, Gillian, y Jane Lewis. 2004. «Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe». *Journal of Social Policy* 33 (3): 373-394.
- Pfau-Effinger, Birgit. 2005. «Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation». *Journal of Social Policy* 34 (1): 3-20.
- Piasna, Agnieszka, y Martin Myant (eds.). 2017. *Myths of Employment Deregulation: How It Neither Creates Jobs Nor Reduces Labour Market Segmentation*. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- Reich, Michael, David M. Gordon y Richard C. Edwards. 1973. «Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation». *American Economic Review* 63 (2): 359-365.
- Rogowski, Ralf. 2013. *Reflexive Labour Law in the World Society*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Rubery, Jill, y Agnieszka Piasna. 2016. «Labour Market Segmentation and the EU Reform Agenda: Developing Alternatives to the Mainstream», ETUI Working Paper No. 2016.10. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- 2017. «Labour Market Segmentation and Deregulation of Employment Protection in the EU». En *Myths of Employment Deregulation: How It Neither Creates Jobs Nor Reduces Labour Market Segmentation*, editado por Agnieszka Piasna y Martin Myant, 43-60. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- Rubery, Jill, Mark Smith, Colette Fagan y Damian Grimshaw. 1998. *Women and European Employment*. Abingdon: Routledge.
- Rueda, David. 2005. «Insider–Outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties». *American Political Science Review* 99 (1): 61-74.
- Sánchez-Mira, Núria, y Jacqueline O'Reilly. 2019. «Household Employment and the Crisis in Europe». *Work, Employment and Society* 33 (3): 422-443.
- Schaffer, Mark E., y Steven Stillman. 2006. «XTOVERID: Stata Module to Calculate Tests of Overidentifying Restrictions After xtreg, xtvreg, xtvreg2, xthtaylor», Statistical Software Components S456779. Boston: Boston College Department of Economics.
- Vosko, Leah F. 2010. *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Walby, Sylvia. 2004. «The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime». *Social Politics* 11 (1): 4-29.
- Wooldridge, Jeffrey M. 2013. *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. 5th ed. Mason, OH: South-Western. [Traducción al español por María del Carmen Enriqueta Hano Roa, Érika María Jasso Hernan D'Borneville y Jorge Hernández Lanto. 2015. *Introducción a la econometría: un enfoque moderno*. Quinta edición. México: Cengage Learning.]