



Convocatorias 2017
Proyectos EXCELENCIA y Proyectos RETOS
AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN

AVISO IMPORTANTE

En virtud del artículo 16 de la convocatoria **NO SE ACEPTARÁN NI SERÁN SUBSANABLES MEMORIAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS** que no se presenten en este formato.

Es obligatorio que la memoria contenga los tres apartados (A, B y C). La parte C de la memoria no podrá exceder de 20 páginas.

Lea detenidamente las instrucciones para rellenar correctamente esta memoria, disponibles en la web de la convocatoria.

Parte A: RESUMEN DE LA PROPUESTA/SUMMARY OF THE PROPOSAL

INVESTIGADOR PRINCIPAL 1 (Nombre y apellidos):

ALBERTO RIESCO SANZ

INVESTIGADOR PRINCIPAL 2 (Nombre y apellidos):

TÍTULO DEL PROYECTO: "Fronteras del trabajo asalariado y nuevas formas de empleo. Trabajo autónomo y emprendizaje en la economía del conocimiento

ACRÓNIMO: FRONTREMP

RESUMEN **Máximo 3500 caracteres (incluyendo espacios en blanco):**

En la historia contemporánea de Europa, la formación, movilización y uso de las capacidades productivas de la población han tendido a realizarse de forma creciente bajo alguna de las distintas modalidades de trabajo asalariado. La provisionalidad y, en último término, la precariedad, que la relación salarial imprime al encuentro entre poblaciones y actividades propició un largo proceso de institucionalización y estabilización de las relaciones de trabajo que desembocaría en un reconocimiento de derechos políticos, sociales y económicos (condensados en un estatuto particular del empleo), así como en la puesta en marcha de distintos mecanismos e instituciones destinadas a minimizar los riesgos adscritos a las relaciones modernas de trabajo. A pesar de la extensión de este "estatuto del trabajo asalariado" a un número creciente de figuras laborales inicialmente excluidas del mismo (campesinos, artistas...), en la actualidad asistimos, paradójicamente, a una proliferación de modos de empleo "no convencionales" (trabajo autónomo, subcontratado, crowdwork, colaborativo, etc.) que no se acomodan con facilidad a dicho estatuto de empleo.

La relación salarial tradicional (basada en el principio de subordinación jurídica y la participación regular del trabajador en una empresa de fronteras definidas) se encuentra así sometida a un doble proceso de transformación que desdibuja los mecanismos, actores e instituciones que la conforman. Por un lado, la cooptación de la actividad de los productores se vuelve posible sin necesidad de integrarlos de forma duradera en el seno de una "empresa" y sin que la dependencia real que experimentan comporte el reconocimiento de un vínculo formal de subordinación o algún tipo de responsabilidad social hacia ellos (empresas sin trabajadores). Por otro lado, el recurso al trabajo autónomo y el emprendizaje



como posible solución a las dificultades para participar regularmente en el mercado de trabajo conlleva la transformación de antiguos (o posibles) trabajadores asalariados en “autónomos” o “emprendedores” que prestan servicios a sus antiguos (o potenciales) empleadores desde estructuras organizativas propias, a menudo de carácter precario (trabajadores sin empresa). Este doble proceso de transformación impulsa nuevas formas de movilización social de la actividad que no pasan por la empresa convencional y difuminan las fronteras existentes entre subordinación y dependencia, conformando espacios y estatutos híbridos de empleo, muchas veces escasamente o mal formalizados, que se acoplan con dificultad a las instituciones, normas y mecanismos de regulación, representación y protección del trabajo asalariado “tradicional”, abriendo así importantes desafíos en materia de organización de los procesos productivos y de protección del trabajo.

A partir de la explotación estadística de 2 importantes bases de datos (European Working Conditions Survey, Muestra Continua de Vidas Laborales) y del análisis (cuantitativo y cualitativo) de un estudio de caso significativo (el emprendimiento de base tecnológica desarrollado en los Parques Científicos y Tecnológicos), este proyecto investiga las características y el impacto en el empleo de tales figuras laborales “no convencionales”, identificando los mecanismos y combinaciones novedosas que permiten su coordinación con el resto de formas de empleo, los posibles espacios de vulnerabilidad y desprotección presentes en ellas, así como las reformas que podrían eventualmente enmendarlas.

PALABRAS CLAVE: Nuevas formas de empleo; Trabajo autónomo; Emprendimiento; Estatutos híbridos de empleo, Parques científicos y tecnológicos

TITLE OF THE PROJECT: Wage labour borders and new forms of employment. Self-employment and entrepreneurship in the knowledge economy

ACRONYM: FRONTREMP

SUMMARY [Maximum 3500 characters \(including spaces\):](#)

In Europe’s contemporary history, the creation, movement and use of the population’s productive capacity has increasingly taken place through some of the different forms of wage labour. The provisional situation and, eventually, the insecurity that the wage relationship introduces between populations and activities promoted a long, and sometimes convulsed, process of institutionalization and stabilization of working relations that would bring the acknowledgement of political, social and economic rights (all together in a specific employment status). Moreover, it promoted the implementation of different mechanisms and institutions to minimize risks related to modern working relations. Despite the extension of the “Wage Labour Status” to an increasing number of labour figures that were excluded at the beginning (peasants, artists...), paradoxically we can see nowadays an increase in the “non-standard” forms of employment (self-employment, outsourced work, contingent work, crowdwork, etc.), forms of employment that do not fit easily into the old employment status.

The traditional wage relationship (based on the legal subordination rule), and the workers’ regular participation in companies with well-defined boundaries, is therefore subject to a double process of transformation that implies the blurring of the mechanisms, actors and institutions that take part in it. On one hand, it is possible to use the labour force without integrating it in companies for a long time, and, despite its real dependence of them, without recognising a subordination formal link or any kind of social responsibility towards them (companies without workers). On the other hand, to turn to self-employment or entrepreneurship, as a possible solution to difficulties to regularly participate in the labour market, often implies the transformation of old (or possible) waged workers in “self-employed workers” or “entrepreneurs” that provide services to old (or potential) employers from their



own organisational structures (often minimal) (workers without a company). This double process of transformation implies new ways of activity social mobilization not mediated by the conventional company, and dilute the notions of subordination and dependence that are part of the traditional regulation of wage labour, creating hybrid spaces and status of sparsely or badly formalized employment that does not easily fit with the institutions, standards and mechanisms of regulation, representation and protection of the 'traditional' wage labour, and which means important challenges regarding the organization of productive processes and employment protection.

From a statistical exploitation of two important databases (European Working Conditions Survey, Continuous Sample of Working Life) and the analysis (quantitative and qualitative) of a significant case study (the technology-based entrepreneurship developed in Science & Technology Parks), this project investigates the characteristics and the impact of such "non-standard" forms of employment. Therefore, we will identify the new mechanisms and combinations that allow their coordination with other forms of employment, the possible vulnerable and unprotected spaces regarding them and also the changes that could eventually amend them.

KEY WORDS: New forms of employment; Self-employment; Entrepreneurship; Hybrid employment status; Science & Technology Parks

Parte B: INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL EQUIPO

B.1. FINANCIACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA (PROYECTOS Y/O CONTRATOS DE I+D+I) DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN (repita la secuencia tantas veces como se precise hasta un máximo de 10 proyectos y/o contratos).

1. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos):

María del Mar Maira Vidal

Referencia del proyecto: **DER2016/75815/R**

Título: **"Innovaciones y continuidades en la responsabilidad social de las corporaciones españolas en la crisis. Diagnóstico comparado y análisis transnacional"**

Investigador principal (nombre y apellidos): Antonio Baylos Grau (Universidad de Castilla-La Mancha)

Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad. Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad. Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 30/12/2016 - 29/12/2019

Financiación recibida (en euros): 42.350 €

Relación con el proyecto que se presenta: Está algo relacionado

Estado del proyecto o contrato: concedido

2. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos):

Juan Carlos Revilla Castro y Paz Martín Martín

Referencia del proyecto: Grant agreement no 613245

Título: **"Patterns of Resilience during Socioeconomic Crises among Households in Europe" (RESCuE)**

Investigador principal (nombre y apellidos): Markus Promberger (Institute for Employment Research, Alemania) y Juan Carlos Revilla Castro (Universidad Complutense de Madrid)

Entidad financiadora: Unión Europea (VII Programa Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Programa "Socio- economic Sciences and Humanities-SSH")

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 01/03/2014 - 28/02/2017

Financiación recibida (en euros): 2.430.727 €

Relación con el proyecto que se presenta: Está algo relacionado

Estado del proyecto o contrato: concedido

3. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos):

Alberto Riesco Sanz; Jorge García López y María del Mar Maira Vidal

Referencia del proyecto: DER2013-43423-R

Título: **"Problemas actuales y perspectivas de futuro del desplazamiento de trabajadores transnacional: el caso de los trabajadores del transporte"**

Investigador principal (nombre y apellidos): Olga Fotinopoulou Basurko

Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad. Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad, Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 01/01/2014 - 31/12/2016

Financiación recibida (en euros): 25.410 €

Relación con el proyecto que se presenta: Está algo relacionado

Estado del proyecto o contrato: Concedido.

4. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos):

Pablo López Calle

Referencia del proyecto: CSO2013-43666-R

Título: **"Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014)".**

Investigador principal (nombre y apellidos): Pablo López Calle y Juan José Castillo Alonso



Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad. Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad, Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 01/01/2014 – 31/12/2016

Financiación recibida (en euros): 46.000 €

Relación con el proyecto que se presenta: Está muy relacionado

Estado del proyecto o contrato: concedido

5. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos):

Juan Carlos Revilla Castro

Referencia del proyecto: VS/2013/0400

Título: *Internships, Work Placements, Volunteering: Stages on the road to decent work or to insecurity?*

Investigador principal (nombre y apellidos): Nick Clark (London Metropolitan University), Dr. Arturo Lahera Sánchez (Coord. Nacional)

Entidad financiadora: Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Unión Europea.

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 05-12/2013 -04/03/2015.

Financiación recibida (en euros): 206.000 €

Relación con el proyecto que se presenta: Está muy relacionado

Estado del proyecto o contrato: concedido

6. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos):

Juan Carlos Revilla Castro

Referencia del proyecto: VS/2011/0505

Título: *Precarious Jobs Amongst Students in Europe (PRECSTUDE)*

Investigador principal (nombre y apellidos): Nick Clark (London Metropolitan University) y Juan Carlos Revilla Castro (Universidad Complutense de Madrid, Coordinador nacional).

Entidad financiadora: Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Unión Europea

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 12/12/2011 - 12/12/2012

Financiación recibida (en euros): 120.000 €

Relación con el proyecto que se presenta: Está muy relacionado

Estado del proyecto o contrato: Concedido

7. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos):

Pablo López Calle

Referencia del proyecto: CSO2008-04002

Título: **“Nuevos modelos de vida y trabajo en la Sociedad de la Información. El Caso de las grandes periferias metropolitanas (TRAVIDA)”**

Investigador principal (nombre y apellidos): Juan José Castillo Alonso

Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia y Tecnología. Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 01/01/2008 – 31/12/2012

Financiación recibida (en euros): 106.480 €

Relación con el proyecto que se presenta: Está muy relacionado

Estado del proyecto o contrato: Concedido

8. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos):

Alberto Riesco Sanz; Jorge García López; María del Mar Maira Vidal

Referencia del proyecto: SEJ2007-67454/JURI

Título: **“Responsabilidad social de las empresas españolas: conceptos, actores e instrumentos”**

Investigador principal (nombre y apellidos): Joaquín Aparicio Tovar

Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia. Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007.

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 1/10/2007 - 30/4/2011

Financiación recibida (en euros): 120.000 €

Relación con el proyecto que se presenta: Está muy relacionado



Estado del proyecto o contrato: Concedido.

9. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos):

Cebrián López, Inmaculada; Moreno, Gloria Raymundo

Referencia del proyecto: FIPROS 2010/52,

Título: **Estudio sobre la contratación indefinida y sus costes en el marco actual de relaciones laborales y sus consecuencias para la Seguridad Social**

Investigador principal (nombre y apellidos): Cebrián López, Inmaculada

Entidad financiadora: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 01/12/2010- 30/11/2011

Financiación recibida (en euros): 30.000 €

Relación con el proyecto que se presenta: está algo relacionado

Estado del proyecto o contrato: concedido

10. Investigador del equipo de investigación que participa en el proyecto/contrato (nombre y apellidos): **Alberto Riesco Sanz**

Título: **“La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid, 2007-2008”**

Investigador principal (nombre y apellidos): María Ángeles Durán Heras

Entidad financiadora: Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid

Duración (fecha inicio - fecha fin, en formato DD/MM/AAAA): 1/09/2007 - 1/11/2008

Financiación recibida (en euros): 190.000 €

Relación con el proyecto que se presenta: Está muy relacionado

Estado del proyecto o contrato: concedido

B.2. RELACIÓN DE LAS PERSONAS NO DOCTORES QUE COMPONEN EL EQUIPO DE TRABAJO (se recuerda que los datos de los doctores del equipo de trabajo y de los componentes del equipo de investigación no se solicitan aquí). Repita la siguiente secuencia tantas veces como precise.

1. Nombre y apellidos: Sergio D'Antonio Maceiras

Titulación: Licenciado en Sociología y Máster en Análisis Sociocultural de la Información y el Conocimiento (ambos por la Universidad Complutense de Madrid)

Tipo de contrato: Profesor Asociado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid

Parte C: DOCUMENTO CIENTÍFICO. Máximo 20 páginas.**C.1. PROPUESTA CIENTÍFICA** [*en negrita trabajos del equipo investigador]**1. Planteamiento del problema, antecedentes y estado actual**

En la historia contemporánea de Europa, la formación, movilización y uso de las capacidades productivas de la población han tendido a realizarse, de forma creciente aunque es cierto que no exclusiva, bajo alguna de las distintas modalidades de trabajo asalariado. La condicionalidad, el carácter fortuito y, en definitiva, la precariedad que la relación salarial imprime al encuentro entre poblaciones y actividades (**García López, 2014**) propició un largo –y a menudo convulso– proceso de institucionalización y estabilización de las relaciones de trabajo. Un proceso necesario no sólo desde el punto de vista de la protección de las poblaciones afectadas, sino también como garantía para la consecución de los propios procesos productivos. Tal y como ha sido abordado en diversos trabajos de investigación (Didry 2016; **Riesco-Sanz, 2014b; 2013a; 2012a**; Rojas Rivero, 2012; Alonso, 1999; Castel, 1997), dicho proceso de institucionalización del empleo se tradujo –con intensidad y tiempos variables según los países– en un reconocimiento de derechos políticos, sociales y económicos para esas poblaciones, así como en la puesta en marcha de distintos mecanismos e instituciones destinadas a minimizar –a menudo vía su mutualización– los riesgos adscritos a las relaciones modernas de trabajo: riesgos básicamente derivados de la incapacidad sobrevenida para seguir participando en ellas en calidad de asalariado (como consecuencia de la enfermedad, la vejez, el desempleo, la obsolescencia de las competencias y saberes adquiridos, etc).

El acceso a este conjunto novedoso de derechos y garantías no se extendió, sin embargo, de forma automática a toda la población potencialmente afectada, sino que se acompañó de una intensa actividad selectiva y clasificatoria por parte del Estado. El objetivo no era otro sino delimitar qué segmentos de la población accederían a esta protección en ciernes y, en definitiva, establecer las fronteras de la actividad protectora y reguladora del Estado. De este modo, podríamos decir que la cristalización de una serie de derechos políticos, sociales y económicos en torno a un “estatuto del trabajo asalariado” se acompañó de un proceso de exclusión de tales garantías para una parte de las poblaciones trabajadoras europeas: aquellas, por ejemplo, que participaban de forma discontinua o irregular en el mercado de trabajo; que lo hacían bajo modalidades de empleo –por cuenta propia– o en sectores –como el servicio doméstico o el trabajo agrícola– que no se ajustaban a la delimitación formal de la condición salarial definida formalmente a partir de los principios jurídicos de ajenidad y subordinación (Didry 2016; Lefebvre, 2009; Supiot, 2000; Cruz Villalón, 1999).

Aún hoy en día, en la mayoría de los países europeos la calificación de una relación laboral como asalariada depende, desde el punto de vista del derecho, de la posibilidad de celebrar un contrato de trabajo, es decir, de la existencia en ella de una relación de dependencia del trabajador con respecto a su empleador. No se trata, sin embargo, de cualquier tipo de dependencia: descartadas en el debate jurídico las dimensiones sociales y económicas de la misma, ha sido la construcción jurídica de la subordinación (el poder de dirección ejercido por uno de los contratantes sobre la prestación de actividad del otro) el criterio utilizado para diferenciar el trabajo asalariado de las formas de trabajo “no subordinadas” (Lefebvre 2009). El principio de subordinación jurídica ha desempeñado, por lo tanto, un papel históricamente determinante a la hora de establecer las fronteras del trabajo asalariado (y de su estatuto de empleo) e, indirectamente, de cara a delimitar otras modalidades de prestación laboral (Lefebvre 2009; Didry y Brouté 2006; Supiot 2000; Cruz Villalón 1999). No se trata de una cuestión menor: dicha operación delimitadora ha supuesto también el establecimiento de los criterios de acceso (o exclusión) al estatuto del trabajo asalariado que fue progresivamente conformándose desde la segunda mitad del siglo XIX, es decir, a sus derechos, mecanismos de regulación e instituciones protectoras. Un estatuto que, por mediación de la empresa y bajo la tutela del Estado, situó los intercambios sociales característicos de la relación de trabajo en un espacio socialmente instituido y jerarquizado en el que se reconocía una serie de derechos y garantías al trabajador asalariado a cambio de asumir éste su subordinación en el espacio y tiempo de trabajo. La participación e integración dentro de una empresa, la ocupación en ella de un puesto de trabajo, se convertía así para el trabajador asalariado en un instrumento de dominación política, pero también, al mismo tiempo, en la condición necesaria para acceder al ansiado “estatuto del trabajo asalariado”, a las instituciones, derechos y garantías que en torno a él gravitaban.

Así pues, por medio de la construcción jurídica del principio de subordinación, el trabajo asalariado ha quedado históricamente diferenciado de otras modalidades de empleo concebidas a menudo como antagónicas. El trabajo autónomo, en sus distintas modalidades, es el ejemplo más evidente de esta diferenciación antagónica de modos de empleo, pero no el único: los asalariados con responsabilidades

directivas y alto grado de autonomía en el ejercicio de sus funciones (como los cuadros intermedios y directivos, los trabajadores “intelectuales” y las profesiones “creativas”) o los funcionarios del Estado han sido figuras igualmente contrapuestas al “estatuto salarial” y dotadas de sus propios mecanismos de representación y protección.

La contraposición entre independencia y subordinación operada tradicionalmente por el Derecho del Trabajo como criterio de delimitación de su campo de actuación no siempre resulta, sin embargo, evidente o sostenible desde un punto de vista sociológico. El principio de subordinación jurídica queda, por ejemplo, a menudo desfigurado en las denominadas *nuevas formas del organización del trabajo*. Éstas apelan con frecuencia a la capacidad de iniciativa y autonomía de los trabajadores (asalariados) en lo que se refiere a la ejecución de tareas y a la organización del proceso de trabajo (círculos de calidad y grupos semi-autónomos, trabajo por proyectos, *intrapreneurs*, etc.) (Durand 2012; Boltanski y Chiapello 2002). Por otro lado, la extensión de la subcontratación y la externalización de servicios suponen al mismo tiempo un recurso a trabajadores y empresas formalmente independientes pero, muchas veces, sujetos *de facto* a los criterios y ritmos organizativos, a las consignas, estándares y estrategias de las empresas contratantes (Drahokoupil, 2015; Perraudin, Thévenot y Valentin 2013).

La propia ciencia jurídica ha reconocido la dificultad de mantener distinciones netas entre unos y otros estatutos en las denominadas “zonas grises” del mercado de trabajo (trabajo parasubordinado, subcontratado, interino, “uberizado”, etc.) (Martín Valverde 2009; Supiot 2000). Muy a menudo, la práctica jurídica se ve en la obligación de movilizar un abanico heterogéneo de indicios de cara a establecer si determinadas relaciones laborales son o no asalariadas, desplazando progresivamente unas fronteras del trabajo asalariado que se muestran más porosas y dinámicas de lo que dejaba entrever su formalización jurídica inicial. Las propias instituciones vinculadas al trabajo asalariado (como, por ejemplo, el contrato de trabajo o el sistema de cotizaciones y prestaciones sociales que desembocará en la creación de la Seguridad Social), se generalizan más allá de los segmentos específicos de población trabajadora en los que habían quedado inicialmente circunscritos (Montagut, 2014; Friot, 2012; Alonso, 1999; Castel, 1997; Ashford, 1986). Una extensión y ampliación significativa de las fronteras del “estatuto del trabajo asalariado” que desconfiguraría su “composición obrera” inicial para hacer de él una realidad más heterogénea en la que confluirán –con posiciones y derechos no siempre equiparados– figuras anteriormente contrapuestas: trabajadores industriales, campesinos, artistas, servicio doméstico, cuadros intermedios e incluso directivos, funcionarios, comerciales y profesiones liberales, etc. Algunos de nuestros trabajos más recientes (**Riesco-Sanz, en prensa; 2016; 2014a; Célérier, Riesco-Sanz y Rolle, 2016a; 2016b; Célérier, 2014**) han abordado este proceso en lo que se refiere a la figura del “trabajo autónomo” y podemos igualmente encontrar otros abordajes sociológicos sobre figuras concretas: los cuadros directivos (Boltanski, 1982), los funcionarios del Estado (Friot, 2012), los artistas (Menger, 2002), los representantes de comercio (Barrière, 2012), los campesinos (Thuillier, 2011), etc.

Este desbordamiento del *salariado* tradicional ha sido leído en claves muy diferentes pero, más allá del debate sobre su significado, parece difícil negar la realidad de dicho desplazamiento. El trabajo asalariado –aunque internamente muy heterogéneo– es, desde hace décadas, la forma hegemónica de movilización y uso del trabajo en Europa. Desde 1976 hasta nuestros días, la tasa de salarización del empleo en España (población ocupada entre 15 y 74 años) ha pasado del 69% al 83%, una cifra muy similar a la existente actualmente en las principales economías de nuestro entorno (84% en la Eurozona, el 83% en la UE-27) (Encuesta Población Activa; European Labour Force Survey). La tendencia hegemónica y expansiva del trabajo asalariado es, de hecho, un rasgo común a todos los países económicamente desarrollados (incluso una tendencia en alza en los restantes): el peso de los asalariados sobre el total del empleo en las economías avanzadas ha pasado del 82 % al 86 % entre 1991 y 2013, mientras que en los países en desarrollo el incremento ha sido del 33 % al 43 % (del 41 % al 58 % en el caso de las denominadas “economías emergentes”) (OIT, 2014).

La extensión del *salariado* no debería, además, vincularse únicamente a la expansión del número de asalariados o de su peso relativo (por más que este dato pueda ser relevante), sino que habría que vincularla igualmente al impacto de sus instituciones (seguridad social, salario directo y socializado, derecho del trabajo, contrato laboral y negociación colectiva...) en el conjunto de la sociedad. Es decir, habría que vincularlo a su capacidad para afectar a un conjunto de tiempos y espacios sociales mucho más amplios que aquellos en los que únicamente participan personas empleadas bajo la fórmula de un contrato de trabajo asalariado. En este sentido, la extensión –en ocasiones incluso con cierto carácter universalista– de los sistemas de protección social del trabajo asalariado a colectivos cada vez más amplios y no necesariamente activos en el mercado de trabajo; o el impacto macroeconómico de las distintas rentas vinculadas al trabajo en la dinámica de las principales

economías constituyen dos ejemplos significativos de dicho “desbordamiento del salariado” más allá de los trabajadores asalariados.

Sin embargo, esta expansión sin precedentes del trabajo asalariado en las principales economías del mundo se efectúa de forma ambigua y no exenta de contradicciones pues el crecimiento del trabajo asalariado no ha conllevado una extensión de la misma envergadura de los mecanismos de regulación, representación y protección articulados históricamente con el “estatuto del trabajo asalariado” (un proceso que apuntaría, en definitiva, a su progresiva homogenización). Buena parte de nuestras investigaciones (DER2013-43423-R; CSO2013-43666-R; VS/2013/0400; VS/2011/0505; CSO2008-04002) y publicaciones recientes (Célérier, Riesco Sanz y Rolle, 2016a; 2016b; Riesco-Sanz, 2016; 2012a; López Calle, 2016; Célérier, 2014; Tovar y Revilla, 2012), así como los trabajos de otros muchos investigadores (OIT, 2016; Drahokoupil, 2015; D'amours, 2014; Lang, Schömann y Clauwaert, 2013; Schmid, 2011; Davis-Blake y Broschak, 2009; Serrano Pascual, Koistinen y Mósésdóttir, 2009; Muehlberger y Bertolini, 2008; Petit y Thèvenot, 2006), señalan un incremento en la heterogeneidad y pluralidad de las modalidades de uso de las capacidades productivas de las poblaciones en Europa: ya sea en el seno mismo del trabajo asalariado formal (trabajo subcontratado, interino, a tiempo parcial, por horas, *crowdwork*...), o en su combinación variable con modalidades “no asalariadas” (trabajo por cuenta propia, trabajo voluntario, prácticas en empresas, trabajo no remunerado...) o directamente no declaradas. Modalidades “no convencionales” de uso del trabajo que conforman a menudo espacios y estatutos híbridos de empleo, muchas veces escasamente o mal formalizados, que interactúan cotidianamente pero se acoplan con dificultad a las instituciones y mecanismos de regulación, representación y protección previstos para el trabajo asalariado tradicional. Una pluralidad de modos y estatutos de empleo que se combinan con geometría variable y abren no pocos desafíos desde el punto de vista de la coordinación y organización de los procesos productivos, pero también desde el punto de vista de la calidad y protección del empleo.

En un escenario como éste, donde de manera cada vez más habitual la producción social de riqueza no requiere de la integración -más o menos permanente- del trabajador en una organización (de contornos hoy cada vez más difusos) a la que denominamos “empresa” ¿resultan suficientes los mecanismos de regulación y protección del “estatuto del trabajo asalariado” basados, precisamente, en el presupuesto de una participación regular y relativamente estabilizada del trabajador en el seno de una organización (empresa) de fronteras bien definidas? Los principios de subordinación jurídica y de ajenidad tradicionalmente movilizados por el Derecho del Trabajo (y, en definitiva, por las políticas públicas) de cara a ordenar los diferentes usos de la fuerza de trabajo ¿permiten captar convenientemente las formas de dependencia (y subordinación real) que se registran hoy en el mercado de trabajo bajo diferentes “estatutos de empleo” no necesariamente asalariados? ¿Permiten garantizar la protección y los derechos de los trabajadores actualmente movilizados? La proliferación y reconocimiento de estatutos de empleo “no convencionales” en el ámbito jurídico y la posterior “intervención correctora” que efectúa el Estado sobre esta heterogeneidad a partir de instituciones como la Seguridad Social o las políticas fiscales ¿acaso no apuntan a un desbordamiento de los mecanismos y actores tradicionales de regulación del empleo (Derecho del Trabajo, contrato de trabajo, principio de subordinación jurídica, empresa...) frente a esos usos crecientemente heterogéneos de la fuerza de trabajo por parte de una colectividad cada vez más diversa de empleadores? En este proyecto de investigación se pretende analizar estas dimensiones e interrogantes abiertos respecto al futuro del empleo por las modalidades de movilización y uso de la fuerza de trabajo no acomodables a la relación de empleo y al “estatuto del trabajo asalariado” tradicionales. Para ello, tal y como se explica en detalle en el apartado metodológico, se ha previsto abordar de manera empírica la que históricamente ha sido la figura laboral más habitualmente contrapuesta al trabajo asalariado: el trabajo autónomo, transmutado a menudo hoy -aunque ambos términos no sean exactamente equiparables- en *emprendizaje*. Una figura excluida formal e históricamente del estatuto de empleo del trabajo asalariado (hasta el punto de que en España se ha desarrollado recientemente un estatuto de empleo propio) pero cuya actividad, sin embargo, se combina y coordina cada vez más (integrada o no en una misma organización productiva) con las modalidades de empleo asalariado, poniendo a prueba la pertinencia de un ordenamiento y regulación laboral articulados en torno a la distinción formal entre independencia y subordinación.

La Unión Europea (UE-28) contaba en 2015 con algo más de 35 millones de trabajadores por cuenta propia (en España algo más de 3 millones de personas), en su mayoría -el 67%- trabajadores autónomos sin asalariados. El trabajo formalmente no asalariado representaba así un nada despreciable 16% de la población ocupada en la UE-28 (en España el 17%). Dicha presencia mostraba, no obstante, una distribución bastante desigual por países (mayor en los países del sur y este de Europa), confirmando la existencia de una cierta conexión entre desarrollo económico y presencia de trabajo

autónomo. La dinámica del trabajo autónomo en Europa no responde, sin embargo, únicamente a esta lógica de niveles diferenciados de desarrollo. De hecho, aunque el trabajo autónomo siga siendo una forma de empleo con mayor presencia en los países del sur y este de Europa son precisamente los países más ricos del continente los que han registrado un mayor crecimiento en el número de trabajadores autónomos durante las dos últimas décadas (**Riesco Sanz, en prensa**). En lo que se refiere a la dinámica geográfica del trabajo no asalariado en Europa nos encontramos pues con un doble movimiento: una clara expansión del mismo en los países escandinavos y occidentales (con una tasa de crecimiento entre 2000 y 2015 del 20%, el doble de la registrada por el trabajo asalariado) y una contracción en el sur y este de Europa (con una pérdida del 11,5% y 16,7% respectivamente) que, más allá de la reciente destrucción de empleo ligada a la crisis de 2008, estaría estrechamente relacionada con los respectivos procesos de “modernización” económica derivada de la integración en la UE de esos países y la consiguiente reestructuración de sectores tradicionales (como la agricultura) donde históricamente la presencia de trabajo autónomo ha sido elevada (España perdió en los últimos 25 años 1,2 millones de empleos agrícolas, el 70% autónomos) (Eurostat, LFS) (**Riesco-Sanz, 2016**).

Junto a su contracción en algunos sectores tradicionales de actividad (especialmente en la agricultura), el trabajo autónomo europeo ha registrado también una dinámica expansiva como respuesta, espontánea o institucionalmente organizada, al desempleo creciente y como mecanismo de flexibilización y abaratamiento del mercado de trabajo (cf. European Commission, 2016, 2015a y 2015b; European Employment Policy Observatory, 2014; European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2013; Eurofound, 2010 y 2002; D'amours, 2009). Esta segunda tendencia parece especialmente visible en los países escandinavos y occidentales de Europa, donde la transformación de las estructuras tradicionales de su economía fue más temprana, pero no se limita exclusivamente a ellos. De hecho, si analizamos la evolución del trabajo autónomo excluyendo al “empleo agrícola” veremos que el trabajo autónomo “no agrario” ha crecido -con intensidad diferente- en toda Europa (Eurostat, LFS), apuntando así a una dinámica de cambio en materia de empleo más amplia que queda patente en el tipo de intervención efectuada desde el ámbito público (nacional o europeo) sobre el *emprendizaje* y las formas de actividad “no asalariadas” (**Riesco-Sanz, en prensa**).

Aunque el debate y las políticas públicas en torno al denominado *emprendizaje* están presentes en Europa al menos desde la década de 1980 (Eurofound, 2011a: 7), su protagonismo ha ido claramente en aumento a lo largo de los últimos años, como se refleja en la gran cantidad de iniciativas puestas recientemente en marcha en el seno de la UE con el objetivo de fomentar y facilitar la actividad de las pequeñas y medianas empresas, así como del denominado *emprendizaje*: la *European Charter for Small Enterprises* (2000), la *Modern SME Policy for growth and employment* (2005), la *Small Business Act for Europe* (2008), la *European SME Week* (2009), el *European Progress Micro-Finance Facility* (2010), la *Europe 2020 Strategy* (2010), el *Employment Package* (2012), el *Entrepreneurship 2020 Action Plan* (2013), el *Green Action Plan for SMEs* (2014), etc. (European Commission, 2016; OECD/European Union, 2015; European Employment Policy Observatory, 2014; European Employment Observatory, 2010). El trabajo autónomo ha dejado de ser identificado como un indicador de retraso económico, para ser reivindicado -previa mutación discursiva en *emprendizaje*- en tanto que elemento estratégico para el fomento de la innovación y el crecimiento económico sostenible en la UE (European Commission, 2010). Al mismo tiempo, el trabajo autónomo ha despertado un gran interés entre los responsables políticos como posible mecanismo de creación de empleo, convirtiéndose no en el principal, pero sí en uno de los elementos habitualmente contemplados en las políticas activas de empleo europeas. Un reciente estudio sobre el uso del *emprendimiento* como mecanismo de lucha contra el desempleo en Europa constataba, por ejemplo, que todos los países de la UE disponían de algún incentivo (a escala nacional, regional o local) para la creación de empresas por parte de desempleados (European Employment Policy Observatory, 2014). Y, en este mismo sentido, otro estudio previo (Eurofound, 2011b) contabilizaba, entre 2008 y 2011, la puesta en marcha en Europa de cerca de 180 medidas de apoyo al trabajo autónomo como vía de creación de empleo.

El interés que el trabajo autónomo y el denominado *emprendizaje* ha despertado como herramienta de lucha contra el desempleo se refleja igualmente en la tolerancia o impulso existente en muchos países europeos del *emprendizaje* a tiempo parcial o de la compatibilidad simultánea de estatutos previamente diferenciados, como ocurre, por ejemplo, con los desempleados a los que se permite compatibilizar, de forma provisional, el ejercicio de una actividad económica por cuenta propia con la percepción de las prestaciones por desempleo (European Employment Policy Observatory, 2014: 16-21). Muchas de estas medidas no han sido tampoco un mero producto de la crisis de 2008, sino que su puesta en marcha (quizá con menos eco mediático y apoyo institucional que ahora) se remonta en muchos casos a la década de 1980: así lo hemos podido constatar en un trabajo anterior respecto al caso francés y español (**Célérier, Riesco-Sanz y Rolle, 2016**) y así parecen igualmente constatarlo

otros estudios que apuntan a que un tercio de los países de la UE habría puesto en marcha incentivos para el *emprendizaje* de los desempleados desde mediados de la década de 1980 (el resto de países de la UE, en su mayoría, desde 2000) (European Employment Policy Observatory, 2014: 14-15).

La movilización del *emprendizaje* como instrumento de lucha contra el desempleo no es, sin embargo, el único elemento a destacar en el debate sobre el trabajo autónomo en Europa, ni agota tampoco las intervenciones públicas que éste ha registrado. Tan o más relevantes son las reformas que muchos países europeos están poniendo en marcha a propósito del trabajo autónomo y el *emprendizaje*. Podemos atisbar en Europa dos estrategias o vías diferenciadas de afrontar los desafíos que el trabajo autónomo supone para los regímenes de empleo y protección social europeos. Tendríamos, por un lado, países como Alemania (Eurofound, 2010: 16 y ss.), que han tratado de hacer frente a esta creciente diversidad y ambigüedad en los usos de la fuerza de trabajo con una cierta reafirmación del estatuto del trabajo asalariado. Este tipo de respuestas habría tratado de reabsorber, dentro del estatuto del trabajo asalariado ya existente, al mayor número posible de situaciones atípicas de empleo. ¿Cómo? Mediante la incorporación de una mayor flexibilidad en la definición de la condición asalariada y, por lo tanto, atribuyendo un mayor protagonismo a los tribunales del trabajo como intérpretes de dicha flexibilidad conceptual. Sin negar la posible presencia de otras vías de precarización del empleo en el país, el ejemplo alemán (u otros como el francés o el belga) parece haber apostado fundamentalmente por mantener al trabajo asalariado y su estatuto (es verdad que un estatuto de contenidos progresivamente “debilitados”) como eje de la regulación y protección en torno al cual gravitarían otras modalidades menos convencionales de uso de la fuerza de trabajo.

Frente a este tipo de respuestas -en realidad de forma paralela a las mismas- nos encontramos con que un buen número de países europeos están formalizando y regulando algunas de estas fórmulas “atípicas” de utilización de la fuerza de trabajo. Más que diluirlas o absorberlas dentro de los límites del estatuto del trabajo asalariado tradicional, este otro tipo de respuestas estarían impulsando estatutos de empleo que se sitúan en una posición intermedia entre la subordinación y la independencia, configurando así estatutos híbridos que comparten muchas de las dependencias características del trabajo asalariado pero carecen con frecuencia de sus mecanismos básicos de protección (Martín Puebla 2012; Schmid, 2011; *Consejo Económico y Social Europeo* 2010; Supiot 2000). Austria, por ejemplo, ha impulsado desde 1997 el “free service contract” pretendiendo con ello ampliar la protección social de ciertos tipos de trabajadores autónomos (Eurofound, 2010: 28) e Italia, por su parte, contaba, hasta su reciente derogación en 2016, con los *contratto di collaborazione a progetto* (co.co.pro), un contrato de trabajo destinado a trabajadores *freelance* en situación de dependencia económica (Terrasse, Barbezieux y Herody, 2016: 92).

No obstante, uno de los casos más llamativos y ambiciosos de este segundo tipo de respuestas lo constituye el caso español (**Riesco-Sanz, 2016**). En 2007 España aprobaba la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo* (LETA) (Jefatura del Estado 2007) y, en definitiva, la creación de un régimen profesional específico para los autónomos que se convertiría en el marco normativo de referencia. De este modo, España apostaba no sólo por reconocer el trabajo autónomo económicamente dependiente, tal y como habían hecho otros países, sino por configurar un estatuto específico para el trabajo autónomo. Un marco regulador y protector no fundamentado en el principio de subordinación jurídica y que define el trabajo autónomo en términos positivos y no únicamente como aquello que no es trabajo asalariado. Y, sin embargo, lejos de haber supuesto una mayor diferenciación con respecto al trabajo formalmente asalariado, la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo ha generado en España una cierta confluencia (incompleta) entre ambos modos de empleo históricamente diferenciados. Dicha confluencia resulta evidente, por ejemplo, en el reconocimiento a los trabajadores autónomos de un buen número de derechos fundamentales –individuales y colectivos– propios del trabajo asalariado: derecho de asociación, representación y defensa colectiva de los intereses profesionales; derecho a la conciliación de la vida personal y familiar; a la seguridad y salud en el trabajo, etc. La LETA –y sus desarrollos posteriores– ha extendido asimismo a los autónomos una serie de protecciones y prestaciones económicas históricamente ligadas al trabajo asalariado: asistencia sanitaria en caso de maternidad, de enfermedad común o profesional; prestaciones en caso de accidente, muerte o jubilación, así como la posibilidad de acceder a una prestación económica por cese de actividad financiada a través de las propias cotizaciones de los trabajadores autónomos.

La confluencia de estatutos resulta aún más evidente en la nueva categoría de autónomos creada por la LETA: los *Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes* (TRADE). Por ejemplo, la LETA establece la obligatoriedad de que las empresas demandantes de la prestación de servicios y los autónomos TRADE fijen un contrato de trabajo por escrito en el que se explicita, entre otros aspectos, el tiempo de trabajo y de reposo semanal/anual del autónomo. La LETA reconoce igualmente a este tipo de autónomo el derecho a una pseudo negociación colectiva que podría derivar –aunque su

eficacia ha sido relativizada (Castro 2011)– en la firma de “Acuerdos de Interés Profesional” entre las organizaciones sindicales o profesionales de los autónomos y las empresas en las que se lleva a cabo su prestación de trabajo. Finalmente, lo que no deja de ser significativo, la LETA reconoce a la jurisdicción social, es decir, al Derecho del Trabajo propio del trabajo asalariado, la competencia para resolver los conflictos laborales de los TRADE.

No obstante, la confluencia de estatutos profesionales y la conformación de estatutos híbridos de empleo aquí sugerida debe ser abordada como una tendencia de cambio de largo recorrido ya que los datos disponibles muestran la persistencia de notables diferencias en materia de protección entre unos y otros estatutos de empleo (**Riesco-Sanz, 2016; 2014a**). Por otro lado, los dos tipos de respuestas analizadas no constituyen, en realidad, estrategias unívocas. Países como Alemania y Francia, donde predomina aún la absorción de las nuevas formas de empleo en el estatuto tradicional del trabajo asalariado, han impulsado igualmente el reconocimiento de algunas de estas categorías híbridas de empleo antes mencionadas. Alemania, por ejemplo, ha formalizado la categoría de los *arbeitnehmerähnliche person* para reconocer a los trabajadores autónomos económicamente dependientes algunos derechos (limitados) de protección propios de los asalariados (Terrasse, Barbezieux y Herody, 2016: 91). Mientras que Francia, por su parte, ha impulsado desde 2009 el régimen de los *auto-entrepreneurs*, configurando con ello una figura de emprendedor que se mueve en el ámbito de la independencia, pero al cual se adscriben, de cara a su protección, elementos fundamentales del salario social: protección por enfermedad, jubilación, prestaciones por paternidad/maternidad, etc. (**Célérier, Riesco-Sanz y Rolle, 2016b**). Del mismo modo, España, que parece haber apostado, al contrario que Francia o Alemania, por dotar de un estatuto de empleo específico -diferenciado formalmente del estatuto del trabajo asalariado- a algunos de estos nuevos usos de la fuerza de trabajo, no ha cesado de efectuar, por medio de la actuación de sus tribunales, una constante labor de interpretación de las siempre móviles fronteras formales del trabajo asalariado. Aunque distintas en sus motivaciones, contenidos e implicaciones, todas estas reformas muestran una transformación en marcha del estatuto tradicional del trabajo asalariado. Un proceso de recomposición que apunta a una profundización de la desvinculación de los trabajadores con respecto a sus empleos y, consecuentemente, a una mayor complejización de las modalidades y estructuras usuarias de dicha fuerza de trabajo que encontrará su reflejo en la demanda de formas de regulación y protección de la relación de empleo que vayan más allá de los actores, instituciones y mecanismos hoy vigentes.

El trabajo autónomo y el emprendizaje constituyen así, desde nuestro punto de vista, un espacio privilegiado para la observación y análisis de estas transformaciones: excluido históricamente del estatuto del trabajo asalariado y de sus instituciones en base a la movilización del principio de (no) subordinación jurídica, su evolución reciente se ha caracterizado por un acercamiento significativo (aunque incompleto) al trabajo asalariado en los mecanismos de regulación y protección, así como a sus modalidades y espacios de uso. Esta aproximación estaría dando lugar, no sólo en nuestro país, al surgimiento de formas híbridas de empleo más o menos formalizadas en las que la dualidad “independencia/subordinación” y la función mediadora de la empresa (entendida como una organización de fronteras precisas a la que el trabajador se adscribía de forma duradera) resultan insuficientes, reclamando un espacio de regulación y protección que vaya más allá de dicho estatuto tradicional del trabajo asalariado. Para el análisis empírico de este proceso de transformación en marcha hemos optado, tal y como exponemos en el apartado metodológico, por aterrizar el fenómeno del trabajo autónomo y el emprendizaje en un ámbito concreto: el del *emprendimiento* de base tecnológica que se desarrolla en los denominados *Parques Científicos y Tecnológicos* españoles, un ámbito estratégico y tecnológicamente puntero adscrito a lo que viene denominándose la *economía del conocimiento* y la relación ciencia-industria (Fernández Esquinas *et al.*, 2011; Olazarán, Albizu y Otero, 2009; García Aracil y Fernández de Lucio, 2008; Callejon, Barge-Gil y López, 2007).

Según la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España-APTE (2016), España cuenta con 49 Parques Científicos y Tecnológicos plenamente operativos (más otros 14 en vías de desarrollo) repartidos por todo el territorio nacional. 24 de estos parques están principalmente promovidos por universidades y, en conjunto, el número de universidades que participan en los mismos se eleva a 46. Las universidades y centros de investigación (mayoritariamente públicos, aunque en algunos casos también privados) no son, sin embargo, los únicos actores relevantes en el desarrollo y la gestión de estos parques, sino que encontramos también a organismos de la Administración Pública del Estado y de la Administración Autonómica, Ayuntamientos, Cámaras de Comercio y organizaciones empresariales, entidades bancarias de capital privado y, por supuesto, empresas, micro-empresas, consorcios e iniciativas emprendedoras desarrolladas en lo que se concibe como un espacio para el fomento del *emprendimiento* y la creación/consolidación de “empresas” de base tecnológica y fuerte carácter innovador. El número de entidades (empresas, *start-ups*, *spin-off*,

micro-empresas, consorcios, etc.) albergadas en dichos parques alcanzó la cifra de 7.736 en 2015 (frente a las 500 de 1997), 1000 de ellas consideradas como “empresas en incubación” (empresas con menos de 3 años) y otras 1000 de nueva creación (APTE, 2016). La facturación en 2015 del conjunto de empresas alojadas en los Parques Científicos y Tecnológicos españoles fue de 24.427 millones de euros, proporcionando empleo a 158.950 personas, 31.243 de ellas en tareas de I+D (APTE, 2016).

Aunque caracterizados por distintos grados de especialización y gran variedad de servicios ofertados, los Parques Científicos y Tecnológicos se presentan todos ellos como espacios físicos dotados de relaciones formales y operativas con las universidades, centros de investigación y otras instituciones de educación superior. Espacios pensados para favorecer la creación y desarrollo de empresas basadas en el conocimiento y posibilitar al mismo tiempo la transferencia tecnológica y el desarrollo de la I+D en los procesos productivos a través de la cesión de los recursos del parque (instalaciones, laboratorios, personal científico, asesoramiento legal, gestión de patentes, etc.). Los parques científicos y tecnológicos constituyen un espacio orientado explícitamente al fomento del *emprendimiento* en un sector estratégico y tecnológicamente avanzado cuya actividad se efectúa movilizand o una gran cantidad de actores (empresas, universidades, centros de investigación, bancos, cámaras de comercio, ayuntamientos...) que conforman “redes productivas” situadas más allá de la forma “empresa” tal y como la hemos conocido hasta ahora. Estas actividades *empresariales* articuladas en torno a un conglomerado novedoso de actores e instituciones canaliza recursos de muy diverso tipo (públicos y privados; de carácter local, nacional, europeo...), incluido el trabajo humano, fundamental en este tipo de actividades y movilizad o bajo muy diversos estatutos: investigadores de plantilla (con estatuto laboral o funcional) vinculados a los centros de investigación y/o a las empresas presentes en el parque; personal administrativo con distintas modalidades de empleo; personal subcontratado destinado a proporcionar servicios variados a los usuarios del parque; investigadores con becas, contratos de formación o contratos laborales; emprendedores y trabajadores autónomos; asalariados “convencionales”, etc.

En lo relativo a nuestra propuesta de investigación empírica, la importancia estratégica para España de los nuevos ámbitos, recientemente institucionalizados, entre la ciencia y la industria está fuera de toda discusión (Fundación Cotec, 2017; Rubiralta y Delgado, 2010; Heijs y Jiménez, 2010). Menos conocidos son los determinantes técnico-productivos y político-organizativos que los convierten en espacios de experimentación socio-jurídica de primer orden. Tareas reguladas mediante diferentes convenios sectoriales o de rama en ámbitos industriales se combinan hoy, en toda Europa, con otras sometidas a acuerdos consuetudinarios o informales así como a reglamentos institucionales, que colocan a menudo una parte significativa del personal laboral aquí empleado a medio camino entre el falso autónomo, el “empresario” cotizante a la seguridad social y el asalariado sin “empresa”. Paradójicamente, según se hibridan los procesos de trabajo científicos con los procesos de trabajo industriales, la discrecionalidad a la hora de gestionar la flexibilidad interna aumenta, en estas colaboraciones, por el lado de la administración pública más que por el de la industria privada. Ahora bien, ¿cómo hacer funcionar y estabilizar dispositivos como estos cuando el núcleo de trabajadores indispensables presenta un tal nivel de precariedad e indeterminación en su estatuto que resulta extraordinariamente volátil y los asalariados, situados en sus márgenes, inamovibles?

Partiendo de su análisis podemos aspirar a sentar algunas bases para la reformulación de los principios del actual modelo normativo de relaciones laborales: si el asalariado colectivo está cada vez menos adscrito de modo permanente a una unidad productiva determinada, entonces resulta necesaria una socialización (y una ampliación de los marcos de alcance) de las normas destinadas a regular su formación, movilización y reproducción. Esto supone, por ejemplo, repensar la centralidad y exclusividad de actor “empresa” como interlocutor para ese otro marco normativo más socializado (tal y como se esboza tímidamente en la última reforma de la Negociación Colectiva -RD-Ley 7/2011- con la posibilidad de *pactar convenios*, sometidos al marco sectorial, que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, etc). El análisis en profundidad de este sector estratégico -en el que puede detectarse la proliferación de novedosas regulaciones “descentralizadas” (acuerdos y pactos de “empresa”), redes productivas (integradas por centros de investigación y empresas de los ámbitos público y privado), estatutos de empleo y figuras contractuales (no siempre equiparables a las del trabajo asalariado)- permitiría poner a prueba las hipótesis movilizadas en este estudio, aportando elementos que sirvan para formular una propuesta de regulación de las relaciones laborales a la altura de los desafíos y transformaciones en marcha.

Resultados previos obtenidos por el equipo de investigación

Aunque este proyecto de investigación se enmarca en la modalidad “A” señalada en las bases de la convocatoria y presupone, en este sentido, una cierta “juventud” del IP y de la trayectoria de su

equipo investigador, los integrantes del equipo investigador y de trabajo cuentan con una larga y notoria trayectoria investigadora en el ámbito de los estudios sobre el trabajo y el empleo desde sus respectivas disciplinas (sociología principalmente, pero también economía y derecho) (cf. CVs aportados). Más concretamente, en lo que se refiere a las temáticas y figuras laborales concretas abordadas en este estudio podemos señalar que **el investigador principal** del proyecto cuenta con una amplia experiencia en la investigación del trabajo autónomo que se remonta a la realización de su tesis doctoral (Premio Extraordinario de Doctorado en Sociología en la UCM, convocatoria 2010) (Cf. CV aportado) sobre el trabajo autónomo y el emprendizaje entre las personas de origen inmigrante (lo que en la literatura sociológica se conoce como “empresarialidad inmigrante” y/o “economías étnicas”).

A partir del análisis empírico de un caso significativo de tejido empresarial ligado a la inmigración en España (el que se concentra en el madrileño barrio de Lavapiés-Embajadores), en esta investigación se trató de reformular –críticamente– algunos de los presupuestos movilizados por la sociología de la empresarialidad étnica sobre el trabajo autónomo de los inmigrantes y, de forma más general, sobre la relación existente entre economía y sociedad en el capitalismo (debates sobre la “incrustación” de los fenómenos económicos en las estructuras socioculturales o sobre la equiparación de capitalismo y mercado, etc.). La investigación sobre el trabajo autónomo y el emprendizaje de los inmigrantes (que además de la tesis doctoral se ha reflejado en un número importante de publicaciones (**Riesco-Sanz, 2014c; 2013b; 2012b; 2008; 2003**) señaló la necesidad de conectar las posibles dimensiones “comunitarias” del fenómeno con otros aspectos que desbordarían los límites del grupo étnico: políticas migratorias, dinámicas del mercado de trabajo, transformación urbana de los centros históricos de las ciudades, etc. Este conjunto de trabajos sobre el “emprendizaje” de las poblaciones de origen inmigrante en España señaló la necesidad de desbordar las fronteras de los grupos étnicos y/o inmigrantes investigados y sirvió, además, para cuestionar las tentativas de explicación del trabajo autónomo y el emprendizaje al margen de la propia dinámica y transformación del régimen salarial.

Este hallazgo llevó al investigador principal, ya en su periodo postdoctoral, a ampliar la reflexión sobre el trabajo autónomo más allá del caso particular de las poblaciones inmigrantes e incluso más allá de las propias especificidades de esta modalidad de empleo. Esta línea de trabajo, reflejada en distintas publicaciones más recientes (**Riesco-Sanz, en prensa; Riesco-Sanz, 2016; 2014a; Célérier, Riesco-Sanz y Rolle, en prensa; 2016a; 2016b**) se ha traducido, desde 2013, en una estrecha colaboración con Sylvie Célérier, catedrática de sociología en la Universidad de Lille 1 (Francia) y parte integrante del equipo de trabajo de este proyecto de investigación, y con Pierre Rolle, profesor emérito de la Université de Paris-Ouest (Francia). Con ambos investigadores se ha procedido a un análisis comparativo de los modos de regulación del trabajo autónomo puestos en marcha recientemente en España (Estatuto del Trabajo Autónomo) y en Francia (régimen del *auto-entrepreneur*), de sus semejanzas y diferencias, así como de los cambios más generales en materia de empleo a los que apuntan estos estatutos (**Célérier, Riesco-Sanz y Rolle, en prensa; 2016a**).

Más recientemente, como continuación de estos trabajos iniciales se ha procedido a una mirada exploratoria sobre las distintas modalidades de utilización de la fuerza de trabajo en Europa (**Célérier, Riesco-Sanz y Rolle, 2016b**). Una aproximación exploratoria a los modos de empleo no convencionales en Europa que espera ser profundizada y ampliada en el proyecto aquí propuesto y que complementa, además, algunas de las investigaciones recientemente efectuadas por el investigador principal –en compañía a menudo de otros miembros del equipo investigador– sobre formas no convencionales de utilización del trabajo y sus implicaciones: el desplazamiento transnacional de trabajadores (*posted workers*) en el seno de la Unión Europea (cf. **Riesco-Sanz, García López y Maira, en prensa**, así como DER2013-43423-R, proyecto en el que también han participado los profesores **Jorge García López y Mar Maira**); la elaboración de una cuenta satélite sobre la aportación al PIB del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid; la responsabilidad social de las empresas transnacionales (SEJ2007-67454/JURI, junto a **Jorge García López y Mar Maira**); las fronteras de la protección social (ORDEN TAS/1051/2005 DE 12 DE ABRIL), etc.

Dentro de esta misma línea investigadora, el profesor **Pablo López Calle** (cf. CV), ha investigado recientemente la precariedad vinculada a nuevas formas de empleo (falsa autonomía, subcontratación, informalidad,…) en el marco del proyecto de investigación CSO2013-43666-R y previamente, el caso del trabajo autónomo de los trabajadores del sector del transporte en España en el marco del proyecto de investigación SEJ2004-04780/SOCI, dando lugar a diferentes publicaciones y comunicaciones a congresos (**López Calle, 2016** y **López Calle y Fernández, 2013**). Por otro lado, las formas no convencionales de utilización de la fuerza de trabajo ha sido también analizada por los miembros del equipo investigador a partir, por ejemplo, del fenómeno de las “prácticas externas no laborales” (**Juan Carlos Revilla Castro**) (cf. CVs). Ejemplo de estas investigaciones sería el proyecto de investigación financiado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea,

con el título *Internships, Work Placements, Volunteering: Stages on the Road to Decent work or to Insecurity?* (2013-2015), en el que participaron centros universitarios de seis países europeos. Los objetivos de ese proyecto eran realizar una “cartografía” exploratoria y comparativa de las diferentes regulaciones nacionales de las “prácticas externas no laborales”, recopilar las posiciones respecto a la utilidad, eficacia y limitaciones para la inserción laboral juvenil de estas nuevas formas de trabajo por parte de los agentes sociales (asociaciones empresariales y sindicatos), de los centros educativos universitarios y de otros actores sociales (movimientos ciudadanos). Este estudio constituía en gran medida una continuación de otro inmediatamente anterior *-Precarious Jobs Amongst Students in Europe (PRECSTUDE)* (2011-2012)- financiado igualmente por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea y cuyo objetivo era obtener una visión de conjunto acerca de la precariedad laboral de los estudiantes en la Unión Europea. Terminemos señalando que el equipo investigador tiene una amplia experiencia en el análisis de las trayectorias laborales y formativas (**Inmaculada Cebrián, Gloria Moreno, Pablo López, Juan Carlos Revilla Castro**), de los procesos de discriminación en el mercado de trabajo por motivos étnicos y de género (**Iñaki García Borrego, Alberto Riesco Sanz, Mar Maira Vidal, Inmaculada Cebrián, Gloria Moreno**), experiencia que se traduce en la participación en un importante número de proyectos de investigación, comunicaciones y publicaciones (cf. CVs aportados).

Grupos nacionales e internacionales

Tal y como se ha mencionado previamente, el investigador principal (y otros miembros del equipo investigador) mantiene una estrecha colaboración con profesores adscritos al *Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques-CLERSÉ* de la Université de Lille1 (Francia) y del *Centre d'Études de l'Emploi* de París (Francia), ambos centros de referencia a nivel internacional en materia de estudios sobre trabajo y empleo. Asimismo, el investigador principal del proyecto mantiene una colaboración desde hace años con el Groupe Métices (anteriormente Travail, Emploi, Formation-TEF) de la Université Libre de Bruxelles, donde ha efectuado diversas estancias de investigación predoctoral y postdoctoral.

Por otro lado, a raíz del proyecto INTERNSHIP, se estableció una red de investigación todavía activa con diferentes centros académicos internacionales -London Metropolitan University (Reino Unido), Università Ca' Foscari-Venezia (Italia), Universitate Latvijas (Estonia) y Gdynia University (Polonia)- en la que participan activamente una parte importante del equipo investigador. Del mismo modo, investigaciones y estancias de investigación de los componentes del equipo investigador han posibilitado mantener relaciones de colaboración con el Laboratorio CEIL-PIETTE del CONICET argentino, con el *Institute for Employment Research* de la Universidad de Warwick; el *Institute of Science and Technology* de la Universidad de Manchester; el Departamento de Economía de la Universidad Católica de Milán, el *Instituto de Estudios Laborales y Desarrollo Económico* de la Universidad de Salta, el Departamento de Economía de la Universidad de Bérgamo o el *Istituto per la Ricerca Sociale* de Milán, etc. Cabe señalar finalmente que, a nivel nacional, buena parte de los investigadores del equipo investigador están integrados en los Grupos de Investigación consolidados Complutense “Charles Babbage”, “EGECO” y “GRESO”, estos dos últimos integrados a su vez en el Instituto de Sociología TRANSOC de la UCM.

Bibliografía de referencia

-**Alonso, L.E. (1999)** *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta. -**Ashford, D. (1986)** *The Emergence of the Welfare States*. Oxford: Blackwell. -**Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España-APTE (2016)** *Directorio 2016*. Málaga: APTE. -**Barrière, J.P. (2012)** “Entre salariat et indépendance: le statut hybride du représentant de commerce en France de la fin du XIXe siècle au milieu du XXe siècle”, *Entreprises et histoire*, 66 (1): 164-176. -**Boltanski, L. (1982)** *Les cadres. La formation d'un groupe social*. París: Éditions Minuit. -**Boltanski y Chiapello (2002)**. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal. -**Callejón, M., A. Barge-Gil y A. López (2007)** “La cooperación público privada en la innovación a través de los centros tecnológicos”, *Economía Industrial*, 366, 123-132, 2007. -**Castel, R. (1997)** *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. B.Aires: Paidós. -**Castro (2011)** “Los acuerdos de interés profesional: un balance de la negociación llevada a cabo al amparo del estatuto del trabajo autónomo”. *Anales derecho* 29: 34-80. -**Célerier, S. (Dir.) (2014)** *Le travail indépendant: statut, activités et santé*. París: Éditions Liaisons-Wolters Kluwer -**Célerier, Sylvie; Riesco-Sanz, Alberto; Rolle, Pierre (en prensa)** “Trabajo autónomo y transformación del salariado. Las reformas española y francesa”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* (previsto vol. 35/2 de 2017) -**Célerier, Sylvie; Riesco-Sanz, Alberto; Rolle, Pierre (2016a)** “Une indépendance équivoque: les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français”, *Revue Française de Socio-Economie*, 17, pp. 21-42. -**Célerier, Sylvie; Riesco-**



Sanz, Alberto; Rolle, Pierre (2016b) “Figures de travailleur – figures d’entrepreneur?”. *XV Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Atenas (Grecia), 11-13 de mayo de 2016. -**Consejo Económico y Social Europeo (2010)** “New Trends in Self-Employed Work: The Specific Case Of Economically Dependent Self-Employed Work”. Soc/344 – cese 639/2010. Brussels: Consejo Económico y Social Europeo. -**Cruz Villalón, J. (1999)** *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos. -**D’Amours, M. (2014)** *Nouvelles formes d’emploi, représentation collective et régimes alternatifs de rapports collectifs de travail*. Montreal: Université Laval. -**Davis-Blake, A. y Broschak, J. (2009)** “Outsourcing and the Changing Nature of Work”, *Annual Review of Sociology*, 35, pp. 321-340. -**Didry, C. (2016)** *L’institution du travail. Droit et salariat dans l’histoire*. París: La dispute -**Didry y Brouté (2006)** “L’employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste”. In Petit, H. & Thévenot, N. (comp.) *Les nouvelles frontières du travail subordonné*. París: La Découverte, pp. 47-70. -**Drahokoupil, J. (Ed.) (2015)** *The outsourcing challenge. Organizing workers across fragmented production networks*. Bruselas: ETUI. -**Durand (2012)** *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: Fondo de Cultura Económica. -**Eurofound (2011a)** *Emerging forms of entrepreneurship*. Dublin: Eurofound. -**Eurofound (2011b)** *Public measures to support self-employment and job creation in one-person and micro enterprises*. Dublin: Eurofound. -**Eurofound (2010)** *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Dublin: Eurofound. -**Eurofound (2002)** *Economically dependent workers’, employment law and industrial relations*. Dublin: Eurofound. -**European Commission (2016)** *Employment and Social Developments in Europe 2015*. Brussels: DG for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission. -**European Commission (2015a)** *Policy Brief on Informal Entrepreneurship. Entrepreneurial Activities in Europe*. Brussels: European Commission/OECD -**European Commission (2015b)** *Recent changes in self-employment and entrepreneurship across the EU*. Social Situation Monitor, Research note 6/2015. Brussels: DG for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission. -**European Commission (2010)** *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. [COM(2010)2020]. Bruselas: European Commission. -**European Employment Observatory (2010)** *Self-employment in Europe 2010*. Brussels: DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission. -**European Employment Policy Observatory (2014)** *Activating jobseekers through entrepreneurship: start-up incentives in Europe*. Brussels: DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission. -**European Parliament’s Committee on Employment and Social Affairs (2013)** *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*. Brussels: European Parliament, DG for Internal Policies [IP/A/EMPL/ST/2012-02]. -**Fernández-Esquinas, M., Merchán-Hernández, C. y Espinosa de los Monteros, E. (2011)** “Disentangling university-industry relationships: evidence from firms in a catch-up region” IESA WORKING PAPER SERIES, 2011. -**Friot, B. (2012)** *Puissances du salariat*. París: La Dispute. -**Fundación Cotec (2017)** *Informe Cotec 2017: la innovación en España*. Madrid: Fundación Cotec. -**García Aracil, A. y Fernández de Lucio, I. (2008)**, “Industry-University Interactions in a Peripheral European Region: An Empirical Study of Valencian Firms”, *Regional Studies* 42, 2, 215-227. -**García López, J. (2014)** “El trabajo asalariado: una relación social inestable”. En Guamán, A. (Dir.) *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo, pp. 178-191. -**Heijs J. y Jiménez, L. (2010)** “Relaciones Ciencia-Industria: Importancia, conceptos básicos y factores de éxito”. Madrid: Instituto de Análisis Industrial y Financiero (UCM), Documento de Trabajo nº 76. -**Jefatura de Estado (2007)** “Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del trabajo autónomo”. Madrid: *Boletín Oficial del Estado* 166: 29964-29978. -**Lang, C.; I. Schömann y S. Clauwaert (2013)** *Atypical forms of employment contracts in times of crisis*. Bruselas: ETUI. -**Lefebvre, P. (2009)** “Subordination et “révolutions” du travail et du droit du travail (1776-2010)”. *Entreprises et Histoire* 57:45-78. -**López Calle, P (2016)** “L’auto-exploitation au volant. Les camionneurs indépendants espagnols”, *La Nouvelle Revue du Travail*, 8, DOI: 10.4000/nrt.2715. -**López Calle, P. y J. Fernández (2013)** “Camioneros: la pesada carga de la fabricación ligera”, *Sociología del Trabajo*, 78: 72-94. -**Martín Puebla, E. (2012)** *El trabajo autónomo económicamente dependiente. Contexto europeo y régimen jurídico*. Valencia: Tirant lo Blanch. -**Martín Valverde (2009)** “Fronteras y ‘zonas grises’ del contrato de trabajo: reseña y estudio de la jurisprudencia social (2002-2008)”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 83 : 15-40. -**Menger, P.M. (2002)** *Portrait de l’artiste en travailleur*. París: Le Seuil. -**Montagut, T. (2014)** *Política Social. Una introducción*. Barcelona: Ariel. -**Muehlberger, U. y S. Bertolini (2008)** “The organizational governance of work relationships between employment and self-employment”. *Socio-Economic Review*, 6, 449-472 -**OECD/European Union (2015)** *The Missing Entrepreneurs 2015: Policies for Self-employment and Entrepreneurship*. París: OECD. -**Olazarán, M., E. Albizu y B.**

Otero (2009), “Technology transfer, technology centres and SMEs: evidence from the Basque Country”, *European Planning Studies*, 17, 3–23. -**OIT (2014)** *World of Work Report 2014. Developing with Jobs*. Ginebra: OIT. -**OIT (2016)** *Non-Standard Employment Around the World*. Ginebra: OIT. -**Parque Científico de Madrid (2017)** *¿Quiénes somos?* www.fpcm.es -**Parque Científico de Madrid (2015)** *Memoria 2015*. Madrid: FPCM -**Perraudin, Thévenot y Valentin (2013)** “Subcontratación y evitación de la relación de trabajo en la industria francesa entre 1984 y 2003”. *Revista Internacional del Trabajo* 132: 585-611. -**Petit, H. y N. Thévenot (Comp.) (2006)** *Les nouvelles frontières du travail subordonné*. París: La Découverte. -**Riesco-Sanz, Alberto** (en prensa) “Self-employment and the Transformation of the Employment Relations in Europe”. En Serrano Pascual, A. y Jepsen, M. (eds) *The Deconstruction of Employment as a Political Question*. Londres: Palgrave Macmillan. -**Riesco-Sanz, Alberto** (2016) “Trabajo, independencia y subordinación: la regulación del trabajo autónomo en España”, *Revista Internacional de Sociología* 74 (1): e026. -**Riesco-Sanz, Alberto (2014a)** “Le travail indépendant en Espagne et ses régulations récentes”. En Célérier, S. (Dir.) *Le travail indépendant: statut, activités et santé*. París: Wolters Kluwer, pp. 53-68. -**Riesco-Sanz, Alberto (2014b)** “Apuntes sobre la institucionalización del empleo, el Estado y la socialización del salariado”. En García-López, J. y Trillo, F. (Coord.) *En defensa de lo común. Lo público no se vende, lo público se defiende*. Albacete: Bomarzo, pp. 37-59. -**Riesco-Sanz, Alberto (2014c)** “Economía (étnica) y sociedad. Inmigración y trabajo por cuenta propia en la sociología contemporánea”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, 1, pp. 165-190. -**Riesco-Sanz, Alberto (2013a)** “*Je t’aime, moi non plus*: contradicciones y paradojas de la relación moderna de trabajo”. En Lago, J. y Bustinduy, P. (Coord.) *Lugares comunes. Trece voces sobre la crisis*. Madrid: Lengua de Trapo, pp. 229-256. -**Riesco-Sanz, Alberto (2013b)** “El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España. Más allá de la etnificación de los comportamientos económicos”, *Sociología del Trabajo*, 79, pp. 49-70 -**Riesco-Sanz, Alberto (2012a)** “Empresas sin asalariados y asalariados sin empresas. Apuntes sobre la crisis y transformación del empleo”, *Lan Harremanak*. Nº 27 (2): 134-148. -**Riesco-Sanz, Alberto (2012b)** “Le travail indépendant des immigrés et sa sociologie”. En Desmarez, P.; Lanciano-Morandat, C.; Monchatre, S.; Stroobants, M. y Vatin, F. (Coord.), *Temps, travail et salariat. Actualité de la pensée de Mateo Alaluf et Pierre Rolle*, Toulouse, Octarès, 2012, pp. 57-66 -**Riesco-Sanz, Alberto (2008)** “¿Repensar la sociología de las economías étnicas? El caso de las empresarialidad inmigrante en Lavapiés”, *Migraciones*, 24, pp. 91-134 -**Riesco-Sanz, Alberto (2003)** “Enclaves y economías étnicas desde la perspectiva de las relaciones salariales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21, 2, pp. 103-125. -**Riesco-Sanz, García López y Maira (en prensa)** *Desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea. El caso del sector español de transporte por carretera*. Albacete, Bomarzo Editorial. -**Rojas Rivero, G. (Coord.) (2012)** *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del Sistema de Protección Social*. Albacete: Bomarzo. -**Rubiralta, M. y L. Delgado (2010)**, *Developing International Campuses of Excellence in Spain*, CELE Exchange, Centre for Effective Learning Environments. París: OECD. -**Schmid, G. (2011)** “Non-Standard Employment in Europe: Its Development and Consequences for the European Employment Strategy”, *German Policy Studies*, 7 (1), pp. 171-210. -**Serrano Pascual, A.; P. Koistinen y L. Mósesdóttir (eds.) (2009)** *Emerging Systems of Work and Welfare*. Bruselas: Peter Lang -**Supiot, A. (2000)** “Les nouveaux visages de la subordination”. *Droit Social* 2:131-145. -**Thuillier, B. (2011)** “Les régimes agricoles de protection sociale en Europe”. En Jacquot et al. (Coord) *Formes et structures du salariat: crise, mutation, devenir*. Nancy: Presses Univ. de Nancy. -**Terrasse, Barbezieux y Herody (2016)** *Rapport au Premier Ministre sur l'économie collaborative*. París: La Documentation Française. -**Tovar, F. y J.C. Revilla (2012)** “La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30 (1): 235-258

2. Hipótesis de partida y objetivos generales del proyecto

La principal hipótesis de partida del proyecto puede expresarse en los términos siguientes:

a. *La relación salarial tradicional (basada en el principio de subordinación jurídica y la participación regular del trabajador en una empresa de fronteras definidas) se encuentra sometida a un doble proceso de transformación que conlleva el desdibujamiento de los mecanismos, actores e instituciones que hasta ahora la conformaban.*

b. *Por un lado, la cooptación de la actividad de un sin fin de productores se vuelve posible sin necesidad de integrarlos de forma duradera en el seno de una estructura organizativa de características similares a lo que hasta ahora habíamos conocido como una “empresa”, haciendo así posible que la dependencia real que experimentan dichos productores no implique reconocer explícitamente la existencia de un vínculo formal de subordinación que pudiera derivar en la exigencia de algún tipo de responsabilidad social con respecto a ellos (empresas sin trabajadores).*

c. *Por otro lado, la crisis del empleo que, en mayor o menor medida, atraviesa a las principales*

economías del planeta y que imposibilita a un número significativo de personas tener una participación regular en el empleo se está traduciendo, desde el punto de vista de las políticas públicas, en una potenciación del trabajo autónomo y del emprendizaje que supone, a menudo, la transformación de antiguos (o posibles) trabajadores asalariados en “autónomos” o “emprendedores” que prestan servicios a sus antiguos (o potenciales) empleadores desde estructuras organizativas propias (a menudo mínimas o cuasi inexistentes) (trabajadores sin empresa).

d. Este doble proceso de transformación impulsa nuevas formas de movilización social de la actividad que no pasan por la empresa convencional y diluyen las nociones de subordinación y dependencia constitutivas de la regulación tradicional del trabajo asalariado, abriendo numerosos desafíos respecto a la coordinación, regulación y protección de actividades, personas y empleos.

Esta hipótesis inicial podría, a su vez, desagregarse en varias **hipótesis de trabajo** encadenadas que la desarrollan y amplían con mayor detalle:

1. La transformación de los modos de movilizar y utilizar el trabajo a la que estamos asistiendo no significa la desaparición del vínculo salarial “tradicional” (subordinado, bilateral, regular, formalizado en un contrato laboral y tutelado por el derecho del trabajo) sino su creciente combinación con otras modalidades de empleo consideradas a menudo como “no convencionales” (con relaciones de subordinación jurídica ambiguas, tripartitas, irregulares, con estatutos de empleo híbridos o no formalizados, escasamente protegidas) de las que el trabajo autónomo y el emprendizaje constituyen un buen ejemplo.

2. El resultado de dicha combinatoria no es un simple crecimiento de la “periferia” del empleo, sino una transformación profunda del conjunto del sistema de empleo vigente: de los actores, espacios y tiempos en él implicados; de los estatutos de empleo movilizados y de su contenido; de los mecanismos de regulación; de las garantías y protecciones previstas; de las instituciones destinadas a implementarlas; de los sistemas políticos y de los consensos ciudadanos que las promueven y reclaman.

3. Este escenario de transformación –que arranca antes de la actual crisis económica– genera importantes “disfuncionalidades” en las instituciones y mecanismos previstos para la regulación, representación y protección del trabajo. Unas instituciones y mecanismos que, en su configuración actual, se ven desbordados e incapaces a menudo de hacer frente a las situaciones de incertidumbre y vulnerabilidad derivadas del nuevo escenario.

4. El trabajo autónomo y el emprendizaje, aunque formal e históricamente diferenciados del “trabajo asalariado”, constituyen, paradójicamente, espacios privilegiados para analizar la transformación de la relación salarial tradicional en la medida en que participan también de ella y la transforman con su actividad. El análisis del trabajo autónomo y del emprendizaje (en términos generales y en relación a un estudio de caso como es el de los Parques Científicos y Tecnológicos españoles) posibilita una reflexión –necesaria– sobre las transformaciones que está registrando el mundo del trabajo en general, sus desafíos y riesgos, pero también sus oportunidades.

Por otro lado, en lo que a los **objetivos generales** del proyecto de investigación se refiere, estos pueden ser sintetizados como sigue:

a. Analizar el desbordamiento e insuficiencia de los mecanismos e instituciones tradicionales de regulación de la relación de empleo (subordinación jurídica, integración en el seno de una empresa, contrato de trabajo, negociación colectiva...) para garantizar la coordinación de actividades y la protección de trabajadores en el nuevo escenario productivo que hemos descrito.

b. Analizar el papel desempeñado por el trabajo autónomo y el *emprendizaje* en el actual proceso de transformación de las relaciones de empleo contemporáneas. Analizar la interacción entre “nuevas” y “viejas” formas de empleo, no limitándonos únicamente a cuantificarlas y clasificarlas, sino prestando también atención a las distintas combinaciones existentes entre ellas, así como a las transformaciones sociales y a los actores que las posibilitan.

c. Cartografiar la emergencia de nuevas configuraciones y tejidos productivos (en los que se combinan instituciones educativas, administraciones, empresas y centros de investigación de capital público y privado) que tensan los límites tradicionales de la “empresa” (y sus integrantes) como unidad jurídica y económicamente coherente, como mediadora clave de la regulación de las relaciones laborales y como puerta de acceso al sistema de garantías adscrito al “estatuto del trabajo asalariado”.

d. Analizar el juego entre prácticas efectivas y normativa vigente, centrándonos en aquellos aspectos particulares que supongan un cierto nivel de experimentación socio-jurídica: prácticas variables y compuestas de negociación (acuerdos o pactos de empresa formales e informales) y contratación (figuras laborales “atípicas”, subcontratación, prestación de servicios, contratos en formación, etc.), a través de las cuales se está resolviendo, en este ámbito del *emprendizaje* tecnológico, la cuestión de la flexibilidad interna y externa de las organizaciones.

e. Identificar y analizar, a partir del estudio efectuado sobre el trabajo autónomo y el emprendizaje, nuevas situaciones de desprotección, incertidumbre y vulnerabilidad en el empleo, reflexionando al mismo tiempo sobre los mecanismos e instituciones que serían necesarios para enfrentar tales desafíos, así como sobre las oportunidades abiertas en este nuevo escenario de cara a ampliar los derechos y garantías en el ámbito del trabajo y el empleo.

El objeto de estudio, las hipótesis y objetivos que acabamos de enumerar son, a nuestro entender, plenamente compatibles con la “**Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2010**” del Ministerio de Economía y Competitividad. En dicha estrategia se considera a la actividad investigadora –incluida la desarrollada en el ámbito de las ciencias sociales como es nuestro caso– como una herramienta fundamental para dar respuesta a los grandes retos de la sociedad española. En este sentido, la propuesta de nuestro proyecto encaja especialmente con el **sexto reto social** (“**Cambios e innovaciones sociales**”) identificado en dicha estrategia. En este reto, que es en el que queremos participar, se señala (p.30) la necesidad de que las ciencias sociales analicen el impacto de las transformaciones sociales derivadas de la configuración de una nueva estructura ocupacional (algo íntimamente relacionado con nuestro análisis), así como de la incorporación de las mujeres al empleo remunerado (incorporación que pasa a menudo precisamente por formas de empleo “no convencionales” con consecuencias importantes en materia de protección y derechos). En este mismo sentido, el “**Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2013-2016**” del Ministerio de Economía y Competitividad señala (p. 37) como prioridad dentro de este mismo sexto reto social el análisis del “Crecimiento económico y la generación de empleo”. Más concretamente: el “(i) análisis del mercado laboral, centrándose especialmente en el paro, la ocupación y las formas de flexibilidad en el empleo; (ii) mercado de trabajo, integración y disparidades sociales; (iii) el ajuste entre la educación y el empleo y las mejoras del sistema educativo; (iv) tasas de ocupación femenina; mujeres y desarrollo científico, tecnológico e innovación; (iv) transformación, evolución y futuro del estado del bienestar” (p.37). La temática abordada en nuestro estudio engarza pues perfectamente con ambos planes estratégicos de investigación, dando cuenta de cuáles están siendo los cambios e innovaciones sociales en un ámbito tan relevante como el empleo, detectando los principales retos vinculados a estas transformaciones, así como las oportunidades y posibles líneas de actuación futuras.

Del mismo modo, los objetivos e hipótesis de nuestro proyecto de investigación conectan con los objetivos marcados por el reto “**Europe in a changing world - Inclusive, innovative and reflective societies**” de la estrategia “**Horizonte 2020**” de la Unión Europea. Concretamente, dentro de este reto, el programa de trabajo definido para 2016-2017 en el ámbito de las ciencias sociales señala como desafío fundamental a investigar la cuestión de las desigualdades en Europa y la consolidación de sociedades más integradoras y cohesionadas. La convocatoria “**Reversing Inequalities and Promoting Fairness**” (H2020-SC6-REV-INEQUAL-2016-2017) de este programa europeo de investigación propone, por ejemplo, analizar el incremento de la desigualdad en Europa (incluida la emergencia de nuevas formas de desigualdad), reclamando al mismo tiempo la propuesta de soluciones (en torno a los sistemas de bienestar, los mercados de trabajo, las políticas de empleo y consumo, la educación, etc.) fundamentadas en trabajos sólidos de investigación. Creemos que, modestamente, nuestra propuesta de investigación conecta con estas preocupaciones al interrogarse sobre las desigualdades y desprotecciones vinculadas a las nuevas formas de empleo, o sobre las limitaciones de los mecanismos e instituciones actuales para hacer frente a los desafíos abiertos por este nuevo escenario del empleo.

3. Objetivos específicos

1. Analizar en términos cuantitativos (a partir, fundamentalmente, de la explotación de la *Muestra Continua de Vidas Laborales-MCVL* y de la *European Working Conditions Survey-EWCS*) cuáles son, qué características tienen y cómo se combinan entre sí las distintas modalidades de empleo presentes en la actualidad en el mercado de trabajo español (MCVL, EWCS) y europeo (EWCS).

2. Demostrar empíricamente (mediante la aproximación estadística y el estudio de caso propuesto) la insuficiencia, desde el punto de vista de la explicación sociológica, del análisis y regulación del empleo en torno a la dicotomía “independencia versus subordinación”: i) analizando (vía MCVL) cómo dichas formas de empleo dotadas de estatutos laborales variables no constituyen departamentos estancos en las trayectorias de los trabajadores, sino que se combinan entre sí -de forma consecutiva o simultánea- dando lugar en ocasiones a “estatutos híbridos” de empleo (a caballo entre la independencia y la subordinación); y ii) analizando (vía EWCS) cómo los procesos productivos contemporáneos reclaman a menudo la autonomía de los asalariados en el desempeño de sus actividades e imponen la subordinación a muchos autónomos en su prestación de servicios

3. Rastrear las distintas reglamentaciones y prácticas (formales e informales) que permiten regular diariamente los tejidos productivos complejos (como el del *emprendimiento* de base tecnológica propuesto para el análisis de caso) en los que confluyen y cooperan (no necesariamente sin conflictos)

diferentes tipos de instituciones (empresas, organismos de la administración pública estatal y regional, fundaciones, centros de investigación...) de carácter público y privado, viendo por medio de qué mecanismos, normativas y procedimientos se construye, de facto, la flexibilidad interna y externa en estas organizaciones y redes productivas.

4. Demostrar la no univocidad entre la composición científico-técnica de las operaciones productivas y los estatutos de empleo de quienes las realizan. Frente al supuesto de que la incorporación productiva de tecnologías de la información (y los incrementos en la autonomía laboral que éstas exigirían) conllevarían un desarrollo de la polivalencia y flexibilidad interna que cristalizaría en modalidades de empleo inéditas, pretendemos constatar que la emergencia de tales modalidades de empleo novedosas no son la consecuencia inevitable de las características o cualidades de dichas tecnologías y/u operaciones, sino de la propia dinámica del mercado de trabajo. En el caso de los Parques Científicos y Tecnológicos veremos, por ejemplo, cómo actividades con una carga científico-técnica muy alta son movilizadas a menudo mediante el estatuto de empleo asalariado clásico y, viceversa, cómo actividades con un contenido científico-técnico muy bajo son también movilizadas en forma de *emprendizaje*, trabajo autónomo y, en general, "nuevas modalidades de empleo".

5. Dar cuenta de cómo el recurso al *emprendizaje*, el trabajo autónomo y las nuevas modalidades de empleo no se desarrolla exclusivamente allí donde la competencia mercantil entre unas y otras unidades productivas es mayor. Frente al supuesto ideológico que vincula el dinamismo económico, el *emprendimiento* y la innovación organizativa con la competencia mercantil, pretendemos constatar cómo dichas innovaciones se desarrollan en muchos casos también en aquellas unidades más protegidas frente a los mercados económicos. Las unidades administradas ligadas a la Universidad pública, en el caso de los Parques Científicos y Tecnológicos, nos ofrecerán previsiblemente un gran abanico de posibilidades mixtas e híbridas de gestión flexible de la fuerza de trabajo (allí donde únicamente cabría hablar, en todo caso, de la constitución en curso de "pseudo-mercados").

6. Dar cuenta de usos de las figuras laborales "atípicas" de difícil inclusión en los mecanismos tradicionales de protección, representación y regulación de las relaciones laborales, analizando los desafíos que eso conlleva para la protección del trabajo. Más concretamente, analizar hasta qué punto (y bajo qué condiciones) el *emprendizaje* y el trabajo autónomo pueden constituirse como una alternativa "garantista" en materia de derechos a la actual crisis del empleo y del modelo de protección del mismo existente. Avanzar propuestas concretas de regulación y protección de las relaciones laborales presentes en estos nuevos escenarios productivos.

4. Metodología

a) Producción y análisis cuantitativo de datos.

Aunque presente necesariamente a lo largo de todo el estudio, el análisis cuantitativo tiene un peso especialmente destacado en la primera fase del proyecto de investigación. El abordaje cuantitativo tiene como primer objetivo ofrecer una visión de conjunto sobre las distintas modalidades de empleo (y sus combinaciones) presentes en el mercado de trabajo español (y europeo), así como una necesaria contextualización del trabajo autónomo, el *emprendizaje* y el resto de figuras de empleo (convencionales y "no convencionales") que se analizarán desde una perspectiva más dinámica e interactiva en la segunda fase del estudio. Esta primera fase pretende también analizar la conformación de trayectorias y estatutos híbridos de empleo, demostrando la porosidad existente entre unos y otros estatutos, así como la imposibilidad de adscribir en exclusiva a cada uno de ellos los principios de "subordinación" y/o de "independencia" antes mencionados. La aproximación cuantitativa pretende, finalmente, detectar posibles vulnerabilidades en materia de protección presentes en estas modalidades no convencionales de utilización de la fuerza de trabajo, prestando especial atención a los riesgos y desafíos vinculados al trabajo autónomo y el *emprendizaje*. Para alcanzar los objetivos de esta primera fase se ha previsto explotar al menos dos bases de datos relevantes: la *European Working Conditions Survey* (EWCS) de Eurofound y la *Muestra Continua de Vidas Laborales* (MCVL) de la Seguridad Social española.

-La European Working Conditions Survey (EWCS) de Eurofound es una encuesta quinquenal que se efectúa a 43.000 trabajadores en 35 países europeos sobre distintas dimensiones relativas a sus condiciones de trabajo y de empleo (tipos de relación laboral y de contrato de trabajo, sectores de actividad, ingresos obtenidos, organización de tareas y duración de la jornada laboral, riesgos laborales, satisfacción en el trabajo, conciliación, etc.). Los últimos microdatos disponibles, representativos para el conjunto de la Unión Europea o por países individuales, son de 2015.

-La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social es una base de datos relativamente reciente (existe desde 2004), de carácter anual y construida a partir de registros administrativos de la Seguridad Social (completados con datos del Padrón Continuo del Instituto Nacional de Estadística –INE– y datos fiscales de la Agencia Tributaria) sobre la que ya ha trabajado



ampliamente una parte del equipo investigador (cf. CV de Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno, economistas de la Universidad de Alcalá). La MCVL ofrece datos individuales –anonimizados- de más de un millón de personas vinculadas a la Seguridad Social (ocupados por cuenta ajena y cuenta propia, pero también desempleados e inactivos que reciban algún tipo de prestación procedente de la Seguridad Social). La MCVL ofrece información sobre cada una de las relaciones laborales que ha tenido un individuo a lo largo de su vida profesional (tipo de contrato, sector, duración, bases de cotización, etc.), así como sobre algunos de sus posibles períodos de desempleo y/o inactividad (aquellos en los que perciba prestaciones de la Seguridad Social), constituyendo de esta manera una fuente de información de gran interés para el análisis de las trayectorias laborales de la población (y un buen complemento para el abordaje algo más estático facilitado por la EWCS). La última versión de la MCVL con datos fiscales disponible es de 2015.

Tanto en el caso de la EWCS como de la MCVL se procederá a una explotación estadística pormenorizada de los microdatos (gratuitos y accesibles bajo demanda), recodificando y ajustando las variables para poder detectar y analizar las características de los distintos modos de empleo y de quienes se emplean en ellos. A partir de estas bases de datos se analizarán las trayectorias laborales (MCVL) y combinaciones existentes entre estos diferentes modos de empleo (convencionales y no convencionales) (MCVL y EWCS), identificando la posible configuración de estatutos y trayectorias híbridas de empleo (asalariados que declaren fuertes dosis de autonomía en el desempeño de sus funciones, autónomos marcados por la dependencia en sus ingresos o en la organización de sus actividad, en el caso de la EWCS; entradas y salidas recurrentes entre diferentes estatutos de empleo o participación simultánea en ellos, en el caso de la MCVL, prestando especial atención a las trayectorias laborales de origen y de destino de quienes han participado en algún momento en el trabajo autónomo) y sus posibles causas y factores determinantes. Estos análisis buscarán detectar variaciones por sectores de actividad (o países en el caso de la EWCS), la posible mayor presencia de determinados segmentos de población en algunas de estas modalidades de empleo, así como indicios de situaciones de vulnerabilidad y desprotección vinculadas a las modalidades "no convencionales" de empleo y, especialmente, en lo que se refiere al trabajo autónomo y el emprendizaje (riesgo de padecer situaciones de desempleo, participación intermitente en el mercado de trabajo, cotizaciones sociales bajas, menor acceso a las protecciones de la Seguridad Social).

Al margen de la explotación de estas dos bases de datos, en función de las propias necesidades del estudio, se recurrirá de manera más puntual a otras fuentes estadísticas que, por su contenido, pueden aportar información relevante para los objetivos del proyecto. Nos referimos, por ejemplo, a: la *Encuesta de Población Activa* y la *Encuesta de Estructura Salarial* del INE; la *European Union Labour Force Survey* de Eurostat; la *European Company Survey* y la *European Quality of Life Survey* de Eurofound; los *Anuarios de Estadísticas Laborales*, las *Estadísticas sobre Economía Social y Trabajo Autónomo*, las *Estadísticas de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, los informes de la OIT, los informes del Global Entrepreneurship Monitor, las estadísticas sobre I+D+i de organismos oficiales, etc. Estadísticas todas ellas conocidas y frecuentemente utilizadas por los investigadores del equipo que servirán -junto al material bibliográfico y documental- para complementar los análisis efectuados con la EWCS y la MCVL.

b) Producción y análisis cualitativo de datos.

De manera complementaria a este abordaje cuantitativo, el proyecto de investigación prevee una segunda fase en la que se analizará, con mayor grado de detalle y desde una perspectiva fundamentalmente cualitativa, un estudio de caso significativo para los objetivos de este estudio: el emprendimiento de base tecnológica llevado a cabo en los Parques Científicos y Tecnológicos españoles. El objetivo de esta parte del proyecto es abordar de forma pormenorizada un ámbito estratégico de *emprendimiento*, analizando como se expuso en los objetivos generales y específicos del proyecto, las instituciones, recursos, actores, estrategias, normas, estatutos de empleo, etc. que se movilizan y combinan cotidianamente para hacer posible dicha práctica *empresarial*, así como los desafíos e interrogantes que semejante dinámica abre respecto a los actores y mecanismos de regulación convencionales de la relación empleo. Por ello, dada la heterogeneidad y complejidad de actores e instituciones que habría que tomar en consideración para un estudio en profundidad como el que aquí queremos realizar, hemos considerado necesario ceñir el trabajo de campo de esta segunda fase del proyecto a un único Parque Científico y Tecnológico. Más concretamente, por su carácter ya consolidado, sus resultados en materia de emprendimiento de base tecnológica (alto número de empresas incubadas, de empresas usuarias y de trabajadores), por lo significativo de las instituciones y organismos que participan en él; por el volumen de negocio de las empresas que participan en el mismo y por la, a priori, mayor facilidad de acceso, hemos elegido para nuestro estudio el Parque Científico Tecnológico de Madrid (contándose con otras alternativas de características similares en

Cataluña, Andalucía o País Vasco en caso de problemas de acceso al parque seleccionado).

El Parque Científico de Madrid fue creado en 2001 por las Universidades Complutense de Madrid y la Universidad Autónoma de Madrid a modo de fundación sin ánimo de lucro "para impulsar el emprendimiento científico y tecnológico innovador y fomentar la transferencia de tecnología" (Parque Científico de Madrid, 2017). Un amplio espacio de más de 8000 metros cuadrados de instalaciones situadas en el norte de Madrid (con infraestructuras repartidas en los Campus de Excelencia Internacional de la Universidad Autónoma de Madrid-Centro Superior de Investigaciones Científicas y de la Universidad Complutense de Madrid-Universidad Politécnica de Madrid) que se presenta como "una opción segura para aquellos emprendedores que quieran desarrollar su actividad profesional en un entorno estratégico donde Universidad, Centros de Investigación, Industria y Empresa se unen en su apuesta por la I+D+i" (Parque Científico de Madrid, 2015: 20). En la actualidad el parque está gestionado por un patronado de instituciones de diverso tipo y naturaleza: el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas, el Ayuntamiento de Madrid y el Ayuntamiento de Tres Cantos, la Cámara de Comercio de Madrid y el Banco Santander (además de las dos universidades mencionadas) (Parque Científico de Madrid, 2015). Según los datos facilitados por el propio Parque, desde su creación en 2001 "más de 400 empresas, *start-ups* y *spin-offs* se han desarrollado en el Parque Científico de Madrid, de las cuáles más del 85% siguen activas" (Parque Científico de Madrid, 2015: 7). En la actualidad el Parque cuenta con 79 empresas de base científica y tecnológica (en las áreas de ciencias de la vida, química, tecnologías de la información y la comunicación, energías renovables y nanotecnología e ingeniería) desarrollando sus proyectos en las instalaciones del Parque y contando con su apoyo y asesoramiento. En 2015, las empresas instaladas en el Parque (casi un centenar), generaron cerca de 1200 puestos de trabajo directos y una facturación anual superior a los 65 millones de euros (Parque Científico de Madrid, 2015: 7). A esta "incubadora" de nuevas empresas y de iniciativas *emprendedoras* habría que sumarle las empresas ya consolidadas asociadas al Parque para disfrutar de sus ventajas y servicios. En definitiva, y en palabras de sus responsables, el Parque Científico de Madrid, gracias a su "participación activa en redes de innovación y emprendimiento y la cooperación continua con los principales agendes de I+D nacionales e internacionales", está en condiciones de "ofrecer a sus empresas asociadas un ecosistema empresarial e innovador que propicie nuevas oportunidades de negocio y de colaboración" (Parque Científico de Madrid, 2015: 10).

Más concretamente, el Parque Científico de Madrid ofrece "una oficina o un laboratorio pensado para el emprendedor científico y tecnológico" con un "equipo de expertos en desarrollo empresarial al servicio del emprendedor científico y unas completas instalaciones donde hacer crecer los mejores proyectos empresariales" (Parque Científico de Madrid, 2017), "un completo catálogo de servicios de incubación y aceleración empresarial y unas oficinas y laboratorios de calidad" (Parque Científico de Madrid, 2015: 20). En términos más específicos, el parque ofrece al *emprendedor* asesoramiento y ayuda en materia de "visibilidad y prestigio, acercamiento a la industria, contratación de personal, red de mentores y colaboradores, propuesta de socios tecnológicos, mercados internacionales, búsqueda de financiación y oportunidades de venta, implantación de sistemas de calidad y propiedad intelectual e industrial". Asimismo, entre sus instalaciones ofrece "laboratorios pre-equipados, laboratorios compartidos, oficinas amuebladas, despachos de coworking, salas de reuniones y aula de formación, espacios de descanso, parking y aparcamiento de visitas, equipamiento de laboratorio, trasteros y cuartos técnicos". El Parque se responsabiliza, además, de otros servicios básicos como "recepción 24h/365 días, suministro de agua y electricidad, equipamiento audiovisual, arquitectura de red e internet, mantenimiento, limpieza y gestión de residuos" (Parque Científico de Madrid, 2015: 22).

Junto a estas actividades de apoyo al emprendimiento de base científica y tecnológica el Parque ofrece también servicios a empresas ya consolidadas que requieran desarrollar tareas de I+D para su actividad económica pero no dispongan de la infraestructura necesaria para hacerlo. En palabras del propio Parque lo que se estarían ofreciendo son "una amplia gama de servicios científicos en las áreas de Genómica, Proteómica y Microanálisis de materiales a disposición de grupos de investigación, hospitales, empresas, laboratorios públicos y privados" (Parque Científico de Madrid, 2015: 20), "soluciones completas [que irían] desde el diseño experimental hasta el análisis estadístico y la interpretación de los resultados". Más concretamente, esos servicios se concretarían en una "Unidad de Genómica" disponible (vía contratación) "para grupos de investigación, hospitales, empresas, laboratorios públicos y privados" y que oferta "un equipo de expertos y profesionales altamente cualificados, [así como] las tecnologías y equipamientos más avanzados e innovadores". Esta unidad habría prestado más de 63.000 servicios a más de 100 grupos de investigación en más de 350 proyectos, además de PYMEs, grandes empresas y hospitales (Parque Científico de Madrid, 2015: 7), pretendiendo "servir de punto de encuentro entre el desarrollo científico del ámbito universitario y

público y la demanda tecnológica del sector privado" (Parque Científico de Madrid, 2017)

Para el estudio de la actividad emprendedora impulsada desde el Parque, se ha previsto, junto a una labor de contextualización (documental, estadística) de sus principales características, una aproximación cualitativa que permitirá poner a prueba las hipótesis del proyecto y alcanzar los objetivos señalados. Para esta fase del estudio se contempla emplear la técnica de la **entrevista en profundidad semiestructurada**, la cual, a partir de un guión semi-estructurado nos permite una aproximación de carácter más autobiográfica a partir de la cual reconstruir las características, vivencias y consecuencias de las trayectorias laborales de los sujetos entrevistados, así como la dinámica productiva en la que se encuentran implicados dentro del parque o los mecanismos que regulan y posibilitan dicha actividad. Las entrevistas en profundidad a participantes de distinto tipo (y desde distintas posiciones, funciones y estatutos laborales) en la actividad del Parque se complementarán con una serie de **entrevistas a informantes clave** relevantes para nuestro objeto de estudio y que, por su posición institucional, puedan facilitarnos información no disponible en las fuentes oficiales, así como un análisis relevante respecto al funcionamiento cotidiano del Parque. La contactación y realización de las entrevistas serán efectuadas por los/las miembros del equipo investigador. Todas las entrevistas serán grabadas para su posterior transcripción y análisis conforme a las pautas y criterios habituales de este tipo de técnica cualitativa de investigación. Aunque sujeto a posibles variaciones puntuales podemos resumir así el trabajo de campo cualitativo previsto:

TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO		
Entrevistas en profundidad	<p>12 a emprendedores (hombres y mujeres) y empresas "incubadas" o asociadas al Parque Científico de Madrid</p> <p>3 a responsables de Grupos de Investigación o de empresas y organismos que hayan contratado los servicios ofrecidos por el Parque Científico de Madrid</p> <p>12 a trabajadores (hombres y mujeres) con distintas funciones asignadas (I+D, servicios administrativos...) y estatutos de empleo (asalariados, autónomos, contratos de formación, becarios...) contratados o prestando servicios para las empresas "incubadas" o asociadas al Parque Científico de Madrid</p> <p>3 a trabajadores (hombres y mujeres) contratados específicamente por el Parque Científico de Madrid (especialmente en el servicio de Genómica)</p> <p>1 a responsable de comercialización de los servicios científicos del Parque Científico de Madrid</p> <p>1 a responsable de Incubación y Aceleración de Empresas del Parque Científico de Madrid</p> <p>1 a responsable de Recursos Humanos del Parque Científico de Madrid</p> <p>1 a gerente del Parque Científico de Madrid</p>	34
Entrevistas a informantes clave	<p>1 representante del Rectorado de la Universidad Complutense de Madrid (Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento)</p> <p>1 representante del Rectorado de la Universidad Autónoma de Madrid (Vicerrectorado de Investigación e Innovación)</p> <p>1 representante del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (Vicepresidencia adjunta de transferencia del conocimiento)</p> <p>1 representante del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT)</p> <p>1 representante del Banco de Santander (División Global Santander Universidades)</p> <p>1 representante del Ayuntamiento de Madrid</p> <p>1 representante del Ayuntamiento de Tres Cantos</p> <p>1 representante de la Cámara de Comercio de Madrid</p> <p>1 representante de la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM)</p> <p>2 representantes de las organizaciones sindicales mayoritarias (CC.OO y UGT)</p> <p>1 representante de la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España</p> <p>1 representante de la Fundación para el conocimiento Madri+d</p> <p>1 representante de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECyT)</p> <p>1 representante de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación de la Universidad Complutense de Madrid</p> <p>1 representante del Centro de Apoyo a la Innovación y Transferencia de Conocimiento (CAITEC) de la Universidad Autónoma de Madrid</p>	16
TOTAL	34 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 16 ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE	

5. Medios materiales, infraestructuras y equipamientos singulares

El equipo investigador tiene acceso a las infraestructuras y equipamientos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid (así como del resto de universidades de adscripción de los investigadores). Cabe destacar los siguientes recursos:

- Acceso a los fondos (revistas y libros, publicaciones electrónicas, bases de datos, materiales audiovisuales...) de una de las bibliotecas en ciencias sociales de mayor tamaño en España (con servicios de préstamo interuniversitario, servicio de adquisición de novedades, etc.).
- Espacios habilitados para el trabajo individual y grupal: seminarios de trabajo, salas de videoconferencia, acceso a material de oficina, teléfono, fax, internet, equipos informáticos, impresoras, proyectores, salas de reuniones y salón de grados, servicios de reprografía, etc.
- Espacios con un emplazamiento céntrico en Madrid (como la Escuela de Relaciones Laborales) para la realización de jornadas y encuentros.
- Licencias de software de análisis estadístico (SPSS, STATA, SAS...), de análisis cualitativo (Atlas-ti), de Ofimática (Office, Adobe, etc.), sistemas operativos (Windows en distintas versiones...), gestores de referencias bibliográficas (EndNote...), además del software con licencias no propietarias.
- Acceso al Centro de Análisis Informático de Textos de la Fac. CC. Políticas y Sociología de la UCM.
- Servidores y espacios web gestionados por la propia universidad disponibles para los proyectos de investigación de la UCM.
- Disponibilidad a nivel individual de varias grabadoras de audio.
- Agencia de viajes instalada en el propio campus y con convenio con la UCM.

6. Cronograma

En función de los objetivos perseguidos por el proyecto se han definido las siguientes fases de investigación:

FASE 0: Puesta en marcha del proyecto y primeros pasos: recogida exhaustiva y distribución de información bibliográfica; solicitud de los microdatos de la EWCS y la MCVL a los organismos correspondientes; puesta en común entre los investigadores que participan en el estudio; asignación definitiva, aclaración y coordinación de tareas; creación espacio web del proyecto en el Portal Web de la Universidad Complutense de Madrid. **Duración total:** 1 mes. **Participantes:** Todo el equipo. **Responsable:** Alberto Riesco Sanz.

FASE I: Aproximación cuantitativa a las distintas modalidades de empleo (España y Europa).
Duración total: 11 meses (algunas fases se realizarán de forma simultánea por distintos investigadores. Véase la tabla resumen aportada al final de este apartado) **Participantes:** Todo el equipo. **Responsable:** Véanse los responsables de cada subfase (coordinación: Alberto Riesco Sanz)

-Sub-fase I.1. Análisis de la *European Working Conditions Survey 2015*: preparación de los microdatos para su análisis estadístico con software especializado (SPSS, Stata, R...). Recodificación de las variables originales adaptándolas a los objetivos del estudio. Explotación estadística identificando y analizando las diferentes modalidades de empleo existentes a escala española y europea, sus características y tipos de combinaciones más recurrentes. **Duración:** 4 meses **Participantes:** Sylvie Célérier, Sergio D'Antonio, Paz Martín. **Responsable:** Jorge García López

-Sub-fase I.2. Análisis de la *Muestra Continua de Vidas Laborales 2015*: preparación de los microdatos para su análisis estadístico con software especializado. Recodificación de las variables originales adaptándolas a los objetivos del estudio. Explotación estadística identificando y analizando modalidades de empleo y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español. **Duración:** 4 meses. **Participantes:** Inmaculada Cebrián, Gloria Moreno, Sergio D'Antonio. **Responsable:** Alberto Riesco.

-Sub-fase I.3. Análisis estadístico de la *European Working Conditions Survey 2015* y de la *Muestra Continua de Vidas Laborales 2015* centrado específicamente en España y en el caso del trabajo autónomo y el emprendizaje. **Duración:** 4 meses. **Participantes:** Inmaculada Cebrián, Sylvie Célérier, Paz Martín, Gloria Moreno, Sergio D'Antonio. **Responsable:** Alberto Riesco Sanz

-Sub-fase I.4. Recogida exhaustiva y análisis de datos secundarios de otras fuentes estadísticas disponibles (*Encuesta de Población Activa, European Union Labour Force Survey, Anuarios de Estadísticas Laborales, Estadísticas sobre Economía Social y Trabajo Autónomo, Informe GEM, estadísticas I+D, etc.*) sobre las dos figuras seleccionadas en el estudio. **Duración:** 4 meses. **Participantes:** Álvaro Briaes Canseco, Jorge García López, Pablo López Calle, Mar Maira Vidal, Pablo Meseguer Gancedo, Juan Carlos Revilla Castro. **Responsable:** Iñaki García Borrego

-Sub-fase I.5. Elaboración de un primer informe interno donde se recojan los principales resultados obtenidos en los análisis estadísticos efectuados. **Duración:** 2 mes. **Participantes:** Inmaculada Cebrián, Sylvie Célérier, Jorge García López, Juan Carlos Revilla. **Responsable:** Alberto Riesco Sanz

-Sub-fase I.6. Reunión del grupo, discusión del informe de análisis cuantitativo, puesta en común



de los resultados obtenidos entre el conjunto de investigadores del proyecto. **Duración:** 1 mes. **Participantes:** todo el equipo. **Responsable:** Alberto Riesco Sanz.

FASE II: El emprendimiento de base tecnológica del Parque Científico de Madrid.

Duración total: 18 meses. **Participantes:** Todo el equipo. **Responsable:** Véanse los responsables de cada subfase (coordinación: Alberto Riesco Sanz).

-Sub-fase II.1. Recogida y análisis exhaustivo de documentación y datos secundarios sobre el Parque Científico de Madrid. **Duración:** 1 mes **Participantes:** Álvaro Briales, Pablo Meseguer, Paz Martín, Sergio D'Antonio **Responsable:** Iñaki García Borrego

-Sub-fase II.2. Elaboración de guiones, contactación, realización, transcripción y análisis de 16 entrevistas a informantes clave. **Duración:** 5 meses. **Participantes:** Alberto Riesco Sanz, Mar Maira Vidal, Paz Martin Martin, Jorge García López. **Responsable:** Juan Carlos Revilla

-Sub-fase II.3. Elaboración de guiones, contactación, realización, transcripción y análisis de la primera oleada de entrevistas en profundidad (19 entrevistas en profundidad en total: primero 4 a personas responsables del Parque, luego 12 a emprendedores y empresas -instaladas o usuarias- del Parque. **Duración:** 5 meses. **Participantes:** Álvaro Briales Canseco, Mar Maira Vidal, Pablo Meseguer Gancedo, Juan Carlos Revilla, Alberto Riesco Sanz. **Responsable:** Jorge García López.

-Sub-fase II.4. Elaboración de guiones, contactación, realización, transcripción y análisis de la segunda oleada de entrevistas en profundidad (15 entrevistas a trabajadores con distintos estatutos y funciones en el Parque) **Duración:** 4 meses. **Participantes:** Álvaro Briales Canseco, Jorge García López, Pablo López Calle, Pablo Meseguer, Alberto Riesco Sanz. **Responsable:** Mar Maira Vidal

-Sub-fase II.5. Elaboración de un Informe interno de análisis del trabajo de campo cualitativo. **Duración:** 2 meses. **Participantes:** Jorge García López, Iñaki García Borrego, Pablo López Calle, Juan Carlos Revilla, Mar Maira, Pablo Meseguer, Paz Martin. **Responsable:** Alberto Riesco Sanz

-Sub-fase II.6. Reunión y Discusión del informe y del conjunto de resultados de esta segunda fase de la investigación. Evaluación y discusión de los resultados hasta la fecha obtenidos y valoración de ampliaciones puntuales del trabajo de campo en caso de haber detectado alguna carencia relevante. **Duración:** 1 mes. **Participantes:** todo el equipo. **Responsable:** Alberto Riesco Sanz

FASE III: Análisis, conclusiones y presentación de resultados

Duración total: 6 meses. **Participantes:** todo el equipo. **Responsable:** Véanse los responsables de cada subfase (coordinación global: Alberto Riesco Sanz)

-Sub-fase III.1 Redacción de conclusiones provisionales del proyecto. **Duración:** 4 meses. **Participantes:** Jorge García López, Iñaki García Borrego, Mar Maira Vidal, Juan Carlos Revilla Castro, Pablo López Calle. **Responsable:** Alberto Riesco Sanz

-Sub-fase III.2 Discusión de las conclusiones provisionales del proyecto e introducción de modificaciones. **Duración:** 1 mes. **Participantes:** todo el equipo. **Responsable:** Jorge García López.

-Sub-fase III.3 Preparación y celebración de jornadas públicas de presentación de resultados. **Duración:** 1 mes. **Participantes:** Alberto Riesco, Jorge García **Responsable:** Iñaki García Borrego.

	PRIMER AÑO									SEGUNDO AÑO									TERCER AÑO																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	FASE I									FASE II									FASE III																
1	█																																		
2	█																																		
3																																			
4																																			
5																																			
6																																			
1																																			
2																																			
3																																			

C.2. IMPACTO ESPERADO DE LOS RESULTADOS

Los resultados de esta investigación supondrían un notable impulso en el conocimiento disponible sobre la transformación de la relación de empleo tradicional y sus consecuencias (en materia de protección de los trabajadores, pero también respecto a la actividad de quienes los emplean). Gracias a nuestro estudio se podría alcanzar una visión de conjunto -hoy inexistente- acerca de las causas y consecuencias del creciente recurso a modalidades no convencionales de empleo. A diferencia de otros estudios focalizados en unas u otras formas "atípicas" de empleo, nuestra propuesta de investigación -tanto en su abordaje cuantitativo como cualitativo- trata de analizar no sólo una figura laboral

específica (el trabajo autónomo), sino la combinatoria variable de unas y otras formas de empleo (convencionales y no convencionales), detectando posibles regularidades, espacios de vulnerabilidad, formas de regulación hasta ahora inéditas y, de forma más general, una visión de conjunto sobre la transformación y desafíos que afronta hoy el mundo del trabajo y sus instituciones.

Nuestro proyecto de investigación permitiría, de este modo, evidenciar las dificultades que atraviesa hoy el modelo de protección y regulación laboral basado en el principio de subordinación jurídica y en el presupuesto de la participación regular del trabajador en el seno de una empresa, aportando a la discusión sobre posibles alternativas o actualizaciones de dicho modelo. Permitiría también dar cuenta de la proliferación y funcionamiento de redes productivas más complejas que desbordan la forma "empresa". Redes que están ya en funcionamiento y que implican a una colectividad de empleadores, instituciones y recursos mucho más diversa que interpela y moviliza a los productores de muy diversas maneras y bajo muy diferentes estatus. Estos nuevos escenarios productivos, escasamente investigados pese a desarrollarse en sectores económicos punteros (I+D+i, producción energética), se ajustan con dificultad a los mecanismos existentes de regulación y protección de las relaciones laborales, abriendo no pocos desafíos que los resultados de nuestro estudio podrían, modestamente, contribuir a afrontar.

Asimismo, el trabajo de investigación desplegado permitiría, por un lado, contar con más elementos de juicio para valorar la deseabilidad de la puesta en marcha de políticas públicas (de lucha contra el desempleo, de impulso del crecimiento económico, etc.) que tengan como centro de gravedad el fomento del trabajo autónomo y el *emprendizaje*. A menudo, en España y Europa, esas políticas han asumido de forma acrítica el desarrollo del *emprendizaje* y el trabajo autónomo (considerados ambos como indicadores positivos para el crecimiento económico), obviando que ambos son también actividades económicas de alto riesgo con potenciales consecuencias psico-sociales (endeudamiento, mortalidad de empresas, vulnerabilidad económica, recaídas en el desempleo, stress laboral, menores niveles de protección social, etc.) que habrá que tomar en consideración de cara a diseñar tales políticas. Terminemos señalando que nuestro estudio permite conocer de primera mano un sector estratégico escasamente investigado desde el ámbito de la sociología del trabajo como es el *emprendimiento* científico y de base tecnológica que vincula ciencia e industria y se presenta como una de las expresiones más claras de la denominada *economía del conocimiento* en Europa.

Plan de difusión e internacionalización en su caso de los resultados.

1. Creación por parte del propio equipo investigador de una página web del proyecto de investigación que sirva, por un lado, como instrumento de comunicación y coordinación interna, pero también de difusión de las actividades y resultados del proyecto de investigación. Dicha página web, diseñada por el propio equipo investigador, se alojaría en el propio portal web de la Universidad Complutense de Madrid y quedaría enlazada al mismo tiempo a la web del Departamento de Sociología III de dicha universidad. En caso de financiación suficiente se traduciría su contenido más relevante al inglés.
2. Organización de unas jornadas científicas de presentación y discusión de los resultados finales del proyecto. Dichas jornadas –previstas para 2020– contarían con la presencia de investigadores y actores sociales destacados y se organizarían por el propio equipo investigador con el apoyo del Instituto de Sociología para el Estudio de las Transformaciones Sociales (TRANSOC) de la UCM.
3. Publicación de resultados del proyecto en revistas nacionales e internacionales especializadas, indexadas (prioritariamente aquellas indexadas en bases de datos como Scopus y Social Science Citation Index) y con índice de impacto: *Work, Employment & Society*; *Industrial Relations-Rélatios Industrielles*; *Sociologie du Travail*; *European Journal of Industrial Relations*; *Transfer: European Review of Labour and Research*; *Cuadernos de Relaciones Laborales*; etc.
4. Propuesta de un monográfico sobre la temática del proyecto en revistas especializadas y de reconocido prestigio en España como *Cuadernos de Relaciones Laborales* y *Sociología del Trabajo*.
5. Presentación de resultados del proyecto en congresos y jornadas científicas nacionales e internacionales. Concretamente, entre otras participaciones posibles, está prevista la presentación de comunicaciones a: XIII Congreso Nacional de Sociología de la Federación Española de Sociología (2019), IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (2019), 14th European Sociological Association Conference (2019), XVII Journées Internationales de Sociologie du Travail (2020) e ISA Forum of Sociology de la International Sociological Association (2020).
6. Difusión de los resultados de la investigación en el seno de las redes internacionales de investigación en las que participan los investigadores del proyecto: *Centre Metices* de la Université Libre de Bruxelles (Bélgica), *CLERSÉ* de la Universidad de Lille1 (Francia), *Centre d'Études de l'Emploi* (Francia), *Working Live Research Institute* de la London Metropolitan University (UK), etc.

C.3. CAPACIDAD FORMATIVA DEL EQUIPO SOLICITANTE

C.4. IMPLICACIONES ÉTICAS Y/O DE BIOSEGURIDAD