

# Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español

Pilar Ortiz García  
*Universidad de Murcia*

## LABOR FLEXIBILITY IN THE SPANISH LABOR MARKET

### Resumen

Este artículo aborda uno de los procesos que ha acompañado a la transformación del modelo de regulación económica del capitalismo desde la norma social de empleo estable, hasta lo que sociológicamente ha sido calificado como “anomia post-fordista”, término utilizado para hacer referencia a los procesos de reestructuración flexible del trabajo y, con él, de las relaciones laborales. Nos referimos a la flexibilidad laboral y, en concreto, a la temporalidad en el empleo.

A partir de la revisión teórica sobre el tema, este trabajo continúa indagando en la morfología de la temporalidad, su origen, evolución y consecuencias, el perfil del trabajador flexible y la política laboral que, a partir de las últimas reformas, conforma un mercado de trabajo en el que el empleo “atípico” es una de las señas de identidad. La normativa más significativa en este aspecto, así como los datos de facilitados por la Encuesta de Población Activa sirven como elementos para el análisis de un mercado laboral que -según las conclusiones del estudio-, corre el riesgo de convertir en estructural una debilidad coyuntural de sus efectivos.

### Palabras clave

Flexibilidad laboral, Temporalidad, Reformas Laborales, Segmentación, Precariedad

Códigos JEL: J65, J81, J38

### Abstract

This article discusses one of the processes that has accompanied the transformation of the economic regulation of capitalism; from the social norm of stable employment to what has been sociologically described as “post-fordist anomie”. This term is used to refer to the restructuring processes of flexible work and labor relations. We mean labor flexibility and, specifically, temporary employment.

Based on the theoretical review of the subject, this work continues delving into the morphology of temporality, its origins, consequences, the sociodemographic profile of the flexible worker and labor policy. Through latest reforms of labor policies, the labor market is characterised by “atypical” employment. The most significant legislation in this area and the data provided by the Labour Force Survey serve as elements to analyse a labor market. According to the study findings, the cyclical weakness of the labor market can become structural in their numbers.

### Keywords

Flexible working, seasonality, labor reforms, segmentation, precariousness

JEL codes: J65, J81, J38

Pilar Ortiz García  
*Universidad de Murcia, Departamento de Sociología y Trabajo Social, Facultad de Economía y Empresa  
Campus de Espinardo s/n, 30100 Murcia.  
Email: portizg@um.es*



# Servicio Regional de Empleo y Formación



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

¡OMA LA CALLE !!

HUELGA  
GENERAL

# Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español

Pilar Ortiz García  
Universidad de Murcia

## Introducción

La aproximación sociológica al mundo del trabajo desde la atalaya que proporcionan las relaciones laborales supone un ejercicio de reflexión sobre la sociedad de nuestro tiempo, una sociedad en la que el trabajo vertebró la estructura de las relaciones sociales. Uno de los debates más interesantes de los años 80 y 90 en el ámbito de la sociología industrial y del trabajo, son las transformaciones que se están operando en los sistemas de producción. La sociología participa en la clarificación de una situación que algunos teóricos definieron como *segunda ruptura industrial* (Piore y Sabel 1990:15). La primera “ruptura”, dicen estos autores, se produce en el siglo XIX con la aparición de las tecnologías de producción en serie; la segunda es una “ruptura” que se inicia en la década de los setenta del siglo XX y apunta hacia una palabra clave: “flexibilidad”. Se trata de un término que, como dirá A. Pollert (1994:16), ha adquirido el valor de fetiche: flexibilidad en el proceso de trabajo, flexibilidad en el mercado de trabajo, máquinas flexibles de fabricación y un amplio etcétera, que han hecho de la flexibilidad el paradigma de la relación laboral.

El debate acerca de si las nuevas formas de organización del trabajo apuntan hacia presupuestos distintos de los que han imperado en la organización del trabajo fordista o, por el contrario, se trata de un *neofordismo* reformulado de acuerdo con los requerimientos cambiantes del sistema capitalista ha tenido diversas respuestas. Piore y Sabel (1990:15) en su teoría de la especialización flexible, se refieren a esta cuestión como a dos “estrategias potencialmente contradictorias para relanzar el crecimiento en los países avanzados”: la primera, asentada en los principios dominantes de la tecnología de producción en serie; la segunda, en los métodos de producción artesanal que desaparecieron en la primera ruptura industrial. Por su parte, la escuela regulacionista francesa (Aglietta, 1987; Boyer, 1986a; Coriat, 1993 a y b) apunta hacia una nueva etapa de desarrollo capitalista en la que el régimen de acumulación se encuentra bajo el dominio de los mercados financieros, unos mercados que operan en un entorno global y que tienen la capacidad para socavar el poder de los esta-

dos. Se trata del capitalismo de la “globalización”, entendido como la mundialización del capital (Chesnais, 2003).

En cualquier caso, la puesta en marcha de nuevas formas de organización del trabajo y el empleo (o redefinición de las mismas formas preexistentes), está modificando las estrategias de los actores implicados en las relaciones laborales. Los requerimientos de trabajo; las cualificaciones exigidas al trabajador; las condiciones de trabajo; el tiempo de trabajo y su distribución; el sistema de relaciones laborales y las relaciones en la empresa y entre empresas, entran en un momento de transformación a partir de la década de los 70 del siglo pasado.

La definición de un nuevo escenario económico marcado por la globalización y la mutación del capitalismo industrial hacia un capitalismo financiero, han desplazado el núcleo de atención desde los factores productivos tangibles a los intangibles financieros, nuevos creadores de valor. La “financiarización de las relaciones salariales” (Alonso y Fernández, 2012:16) está suponiendo la redefinición de la estructura de las empresas y del valor de sus efectivos -especialmente los humanos-, ahora establecido en función de su coste en dicho mercado. En este contexto cambiante, la flexibilidad se erige como una estrategia competitiva frene a la estabilidad, ya que esta última responde a un entorno y a un sistema productivo del pasado.

El factor trabajo -y su coste- es uno de los que mejor concreta esta nueva estrategia flexible del sistema económico. La flexibilidad del trabajo ha sido una reivindicación constante del empresariado y, en contextos como el mercado de trabajo español, además de una reivindicación, ha sido una premisa para crear empleo en las etapas de crisis económica. No en vano, España encabeza desde hace más de dos décadas la lista de países europeos con una de las tasas de temporalidad laboral más elevada.

Las tesis explicativas de la singularidad del caso español han puesto el acento en diversos factores. En función de la naturaleza de éstos, se puede establecer dos grandes grupos. Por una parte, los análisis que fundamentan la elevada temporalidad en factores estructurales y, por otra, los que inciden en aspectos institucionales. No obstante, no se pudo obviar algunas razones de índole cultural o coyuntural.

La literatura sociológica que incide en los factores estructurales parte de existencia de un mercado de trabajo “dualizado” que facilita la aplicación de medidas de flexibilidad como es el empleo temporal. En esta estructura, el segmento débil o *segmento secundario* está comprendido por trabajadores precarios, altamente vulnerables a los ciclos económicos y con una posición de debilidad importante en la relación laboral. Ello acerca a sus efectivos al riesgo de pobreza y exclusión, ya que constituyen un segmento de mercado especialmente fácil de precarizar (Prieto, 1989; Recio, 1991; Bilbao, 1993; Alós, 2008; Miguélez, 2004; Miguélez y Prieto, 2008). En un proceso que se retroalimenta, la temporalidad vendría a debilitar más a este colectivo, ya que el proceso de división que genera la diversidad de condiciones laborales a que están sometidos, provoca una individualización de la relación laboral y la neutralización de estrategias de carácter colectivo (Miguélez y Prieto, 2009: 280). La temporalidad del empleo en España sería, por tanto, causa y consecuencia de esta segmentación.

En la misma lógica estructural estarían las tesis que atribuyen la alta temporalidad en el empleo a la estructura sectorial del mercado de trabajo español, en el que las actividades agrarias y las terciarias -especialmente las asociadas al turismo-, han determinado un volumen de empleo temporal ligado a la propia estacionalidad de la actividad (Toharia y Malo, 2000; Dolado y Jimeno, 2004).

Otro aspecto estructural, como la composición de la población, también ha sido contemplado como un elemento explicativo de las altas tasas de temporalidad. La irrupción en el mercado laboral de la cohorte poblacional correspondiente al “baby boom” tardío de los años sesenta, generó un exceso de oferta difícilmente asimilable por el tejido empresarial bajo los mismos presupuestos de estabilidad al uso. Este exceso de oferta podría haber empujado a la utilización de empleo de carácter temporal (Polavieja, 2004: 14). No obstante, ello no hubiese sido posible sin la concurrencia de una oleada de reformas institucionales que propiciarían esta flexibilidad desde la segunda mitad de los años ochenta. Este último dato apunta hacia la oportunidad de contemplar las razones de la peculiaridad del caso español desde otras perspectivas.

Frente a estas teorías, otros autores explican la elevada temporalidad de empleo en España a partir de la incidencia de factores institucionales, fundamentalmente la normativa laboral y, ligada a ésta, el sistema de negociación colectiva. Estudios como los de Polavieja (2003; 2004), recogen evidencias empíricas que atribuyen la elevada temporalidad en España al papel que juega la protección institucional del empleo estable. Este sistema de protección -especialmente rígido-, actúa como factor disuasorio para el empresariado, que se acoge a las ventajas del empleo temporal aunque ello suponga sacrificar la inversión en capital humano estable. Ello explicaría, entre otras cosas, que el empleo temporal no se circunscriba exclusivamente a las tareas más descualificadas, sino que afecta también a las de cualificación media y alta (Sánchez-Mora, Ortiz y Frutos, 2001).

En las últimas décadas, sin embargo, el marco institucional de protección a los trabajadores estables se ha ido desestructurando. Las últimas reformas laborales, unidas a un contexto de crisis, han propiciado un abaratamiento del despido y la extensión de las formas atípicas de empleo, entre las

que la temporalidad destaca por el número de trabajadores a los que afecta.

A las tesis estructurales e institucionales, hay que sumar las argumentaciones que inciden en aspectos coyunturales, como la emergencia de paradigmas ideológico-organizativos. El resurgir neoclásico en la economía en los años 80 restablecería la idea de que es necesario dejar operar libremente a las fuerzas del mercado, eliminando las rigideces del escenario fordista. En esta oleada de liberalización de las fuerzas del mercado, el paradigma de la flexibilidad -en todos sus aspectos-, cala con fuerza como principio inspirador de políticas laborales y se deja ver claramente en las estrategias empresariales. Se instala lo que Boyer (1986b) denominaría en su estudio sobre la flexibilidad del trabajo en Europa, una “flexibilidad defensiva”. Este tipo de flexibilidad reacciona ante situaciones de crisis transitoria ajustando los salarios, mientras que ante crisis estructurales se apuesta por la necesidad de la vuelta a los mecanismos de mercado y a un liberalismo económico que permita segmentar progresivamente el mercado de trabajo. Es la versión opuesta a la flexibilidad “ofensiva”, aquella que, ante una crisis, opta por la modernización de los sistemas productivos y la formación del trabajador para mejorar la competitividad del sistema, apostando por lo que Castells (1997) denominará “vías altas” de desarrollo social.

La temporalidad en el mercado de trabajo español responde a un tipo de estrategia defensiva que esgrime la necesidad de adecuar más y mejor la fuerza de trabajo a la coyuntura productiva. La plasmación de esta estrategia se llevará a cabo a partir de la década de los ochenta con la modificación del Estatuto de los Trabajadores en 1984.

Las políticas de empleo que se inician en esta década, tuvieron como finalidad generar puestos de trabajo, por una parte, y adaptar la normativa y práctica laboral a la flexibilidad requerida por un entorno globalizado, por otra. Estos objetivos propiciaron una serie de reformas que, entre otros efectos, abundaron en la progresiva desregulación de las relaciones laborales y en la instalación en el mercado laboral de una “cultura de la precariedad” (Alfonso, 2010), llevando a las relaciones laborales hacia una progresiva *individualización* y al consecuente desequilibrio entre las partes de dicha relación.

Los efectos sobre el mercado de trabajo español fueron la consolidación de una elevada temporalidad -resistente a las medidas que intentan frenarla-, una excesiva rotación en los contratos temporales de muy corta duración y la persistencia de tasas de desempleo elevadas, especialmente en los períodos de crisis. La dualización del mercado de trabajo, en el que se reproducen las condiciones citadas, gana peso en una coyuntura de crisis como la actual.

#### El papel institucional: reformas y empleo flexible

La efectividad de los factores institucionales como determinantes de la temporalidad del empleo en España se pone de manifiesto a partir de un breve repaso por las principales reformas laborales y sus efectos sobre el mercado de trabajo. La normativa laboral ha sido uno de los ejes sobre el que se

han ido introduciendo regulaciones materiales sobre la contratación temporal que han redundado en la flexibilización de la relación laboral.

La relación causal entre el aumento de la temporalidad de los trabajadores asalariados en España y las reformas legislativas de la década de los ochenta y mitad de los noventa, está ampliamente testada por la literatura sobre el tema. El acusado aumento de los asalariados con contrato temporal en la segunda mitad de los años ochenta, guarda una relación directa con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la posterior expansión del empleo (García, Garrido y Toharia, 1999: 31). Dicha reforma impulsa algunas modalidades contractuales que redundarían en un incremento de la temporalidad, como fueron el *contrato temporal de fomento del empleo* (ampliándose a cualquier trabajador desempleado y suprimiendo los topes de contratación fijados en función de las plantillas), el *contrato eventual por circunstancias de la producción* o el *contrato de lanzamiento de nueva actividad*, entre otros.

La tasa de paro en España en 1980 era de 10.6%, cinco años más tarde, se había duplicado. Estos valores, insostenibles para el crecimiento económico, impulsarían una reforma laboral que tendría como objetivo la creación de empleo. Pero, no fue solamente la coyuntura económica de ese momento la que propició medidas que favorecerían la creación de empleo precario. Las estrategias empresariales, cada vez más sofisticadas en su afán por reducir costes salariales (externalización, descentralización), estuvieron detrás del fomento de un empleo cuya relación contractual se ha ido apartando progresivamente de la tradicional, aquella en la que el empleo para toda la vida, la promoción y, en definitiva, el arquetipo de norma de empleo “fordista”, era la definitoria del trabajo.

Tras la recuperación económica y del empleo a finales de los años ochenta, a principios de los noventa, la coyuntura laboral es otra vez adversa al crecimiento del empleo. La respuesta en materia laboral, vendría de la aprobación de la Ley 22/1992 de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre el Fomento del Empleo y Protección por Desempleo. Esta normativa, si bien tenía como objetivo el fomento de la contratación indefinida, resultaba ser bastante selectiva en cuanto a los trabajadores afectados, circunscribiendo los incentivos de este tipo de contratación a colectivos de desempleados, concretamente, a jóvenes menores de 25 años, o en edades comprendidas entre 25 y 29 que no hubiesen trabajado anteriormente, mayores de 45 años, mujeres o trabajadores con contratos temporales en prácticas (Llano, 1993). En definitiva, promovía el contrato indefinido en los colectivos que soportaban la condición de vulnerabilidad importante en el mercado de trabajo, por unas características sociodemográficas que, tradicionalmente, han abocado a éstos a unas tasas de desempleo muy elevadas. Pero los posibles efectos beneficiosos de estas medidas, quedaron contrarrestados un año más tarde por la aprobación del Real Decreto Ley 3/1993, en el que se aprueba la prórroga (un año más) de la contratación temporal en los contratos de fomento del empleo que, en principio, establecía una duración de tres años. Esta medida, si bien tenía como fin paliar las altas tasas de desempleo en España en este momento, y avanzar en la estabilidad de los contratos, no

hace más que prolongar una situación agónica de precariedad durante doce meses más. La propia norma garantiza la posibilidad de prolongar la temporalidad.

Durante esta década, de forma sucesiva, otras reformas laborales vienen a responder a la situación de crisis de la economía española. En ellas, además de la creación de empleo se acometerán un conjunto de medidas flexibilizadoras de carácter global y afectarán a la clasificación profesional, al salario, al tiempo de trabajo, a la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y, un largo etcétera (Alfonso, 2010). El punto culminante llega con el texto legal de 1994<sup>1</sup> que crea un nuevo contrato de aprendizaje bautizado popularmente “contrato basura”. Entre las medidas más significativas de esta reforma hay que mencionar la legalización de las empresas de trabajo temporal (ETTs), con las que la estrategia, se dota de instrumento.

Finalizando la década, la reforma laboral de 1997<sup>2</sup> pretendió equilibrar las medidas adoptadas -en este caso, en favor de los trabajadores-, a través de iniciativas como la aprobación del *contrato de fomento de la contratación indefinida* dirigido a jóvenes de 18 a 29 años, mayores de 45, personas con discapacidad y parados de larga duración, entre otros. Con el ánimo de impulsar medidas que frenase la alta precariedad a que habían llevado algunas fórmulas contractuales, se eliminó el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se limitó la utilización del contrato de fomento del empleo que, en adelante, quedaría circunscrito a las personas con discapacidad. Por último, también, se limitó el tiempo del contrato eventual a trece meses y medio, en un período de 18 (más tarde, en 1998<sup>3</sup> se limitará a una las prórrogas del contrato eventual por circunstancias de la producción). En contrapartida a las medidas anteriores, se incluiría la reducción del coste por despido improcedente o por causas objetivas. El nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida presenta una peculiaridad destacable respecto de los contratos ordinarios concertados por tiempo indefinido, consistente en la rebaja del tope de los 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades. Bajo esta modalidad contractual, la cuantía de la indemnización, en los casos de despido objetivo calificado -o reconocido- como improcedente, queda fijada en treinta y tres días de salario por año de servicio hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

En opinión de algunos autores, las reformas acometidas durante la década de los noventa, tendrán como consecuencia la consolidación de un “modelo legal de flexibilidad laboral” (Trillo, 2011) y sentarán las bases de una fuerza laboral “barata”, un mercado de trabajo segmentado por sexo y edad y una temporalidad inasumible en algunos sectores de actividad especialmente intensivos en mano de obra.

La década de 2000 se abre con nuevas reformas que tratarían de impulsar la contratación indefinida, como fue el caso

<sup>1</sup> Ley 10/1994 de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación y Ley 11/1994 de 19 de mayo por la que se modifican algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>2</sup> Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

<sup>3</sup> A través del Real Decreto Ley 15/1998 de 27 de noviembre.

de la llevada a cabo en 2001<sup>4</sup>. Una reforma en la que se prorrogaría indefinidamente la vigencia del contrato indefinido y se amplían los colectivos a los que resulta de aplicación. Al tiempo, la ley penalizaba la precarización que suponía la realización de contratos inferiores a una semana y, en este sentido, establecía el incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos con una duración inferior a 7 días. En 2002<sup>5</sup> el contenido de un nuevo Real Decreto, bautizado popularmente como el “decretazo”, provocó una reacción contundente entre los agentes sociales y llevó a la convocatoria de una huelga general el 20 de junio. El motivo de esta reacción fueron las condiciones establecidas sobre el desempleo, concretamente sobre los parados de larga duración, dadas las condiciones establecidas sobre la aceptación de ofertas de trabajo.

La reforma de 2006, consensuada entre el gobierno socialista y los agentes de la relación laboral continuó por la línea de la estabilización laboral. Entre otras medidas, extendió el contrato de fomento de la contratación indefinida a las conversiones de contratos temporales celebrados entre enero de 2004 y diciembre de 2007; limitó algunos aspectos controvertidos de la temporalidad, como es el encadenamiento de los contratos y eliminó el contrato de inserción. En la última etapa del gobierno socialista, ante una crisis que ya no podía ser obviada, se aprobó una nueva reforma laboral<sup>6</sup> que pretendía frenar el abuso de la contratación temporal a través del establecimiento de una duración máxima de tres años, ampliable en 12 meses, por convenio en el contrato por obra o servicio; también se elevaba la cuantía de las indemnizaciones por finalización de un contrato temporal y pretendía limitar el encadenamiento de los contratos temporales con un mismo trabajador, sin embargo, un año más tarde, un nuevo Real Decreto, permitirá esta fórmula.

El gobierno popular intenta dar un paso más en el impulso de la contratación indefinida e introduce en la reforma laboral de 2012<sup>7</sup>, entre otras, alguna novedad como el “Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, sin embargo, es necesario relativizar la posible incidencia de este tipo de contrato, ya que el período de prueba de un año que introduce, en el cual se ha de comprobar la idoneidad de la persona al puesto, podría dar pie a una forma de descausalización del despido durante este período sin seguridades para el trabajador, como es el caso del derecho a percibir la indemnización correspondiente (García y Selma, 2012).

La política económica ha seguido un rumbo fijo con el nuevo RDL 4/2013 en el que el objetivo es la promoción del empleo de los jóvenes a partir de incentivos que van desde la bonificación a las empresas para su contratación indefinida a los contratos en prácticas, a tiempo parcial o los contratos unidos a la labor formativa, entre otros. Las medidas avanzan en la dirección de estímulo del empleo aunque ello suponga,

en algún caso, la bajada de las expectativas laborales de estabilidad. El empleo a cualquier precio parece ser la consigna que se va instalando en el “imaginario colectivo” laboral. En este sentido, el último informe anual del Banco de España (2012: 34), recomienda, ante la grave situación en que el desempleo está colocando a la sociedad, “mantener y profundizar el impulso reformador mediante la adopción de medidas adicionales que promuevan la creación de empleo a corto plazo y faciliten la flexibilidad de los salarios. Entre ellas, cabría explorar la posibilidad de establecer nuevas fórmulas que permitieran, en casos especiales, la desviación temporal respecto a las condiciones establecidas en la negociación colectiva, o mecanismos excepcionales para evitar que el salario mínimo actúe como una restricción para grupos específicos de trabajadores con mayores dificultades para su empleabilidad. También se deberían dar pasos adicionales para asegurar que la reducción del alcance de las cláusulas de indexación salarial no se revierta en fases de crecimiento económico”. La recomendación es clara y explícita, aunque las consecuencias sean un acercamiento a sistemas económicos en los que se sustituye el salario mínimo por el “recomendado” o la negociación y los convenios son “papel mojado”.

#### Evolución de la temporalidad en el mercado de trabajo español

Hace más de cuatro décadas que la temporalidad laboral en España se sitúa muy por encima de la media de la Unión Europea-15 (UE-15) y es también superior a la de la UE-27. Según un informe de la UE de 2012<sup>8</sup>, España y Polonia son los países en los que se ha experimentado un mayor crecimiento de la temporalidad (en el caso de España, desde la segunda mitad de los ochenta y en el caso de Polonia, desde 2001). El informe recoge las conclusiones de varios autores que apuntan hacia la introducción de reformas parciales en la legislación de protección laboral, como las responsables de la introducción de flexibilidad “en el margen”, es decir, de la producción de una desregulación en el uso de los contratos temporales, al mismo tiempo que se han mantenido estrictas normas de despido en los contratos indefinidos.

Un análisis de la evolución del porcentaje de trabajadores con un contrato temporal a en España partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), evidencia que el crecimiento más fuerte de la temporalidad se dio entre 1987 y 1994 y a partir de este momento, se mantiene en unos niveles anormalmente altos, en una media global del 33% hasta 2006. Este incremento viene explicado por el auge de los contratos temporales no causales que se introducen con la reforma laboral de 1984 en la que, con la pretensión de impulsar la creación de empleo, se pervierte la causalidad en la realización de contratos temporales, dando un impulso definitivo al contrato temporal de fomento del empleo ampliable a cualquier trabajador desempleado. Esta reforma supondrá

<sup>4</sup> Ley 12/2001 de 9 de Julio.

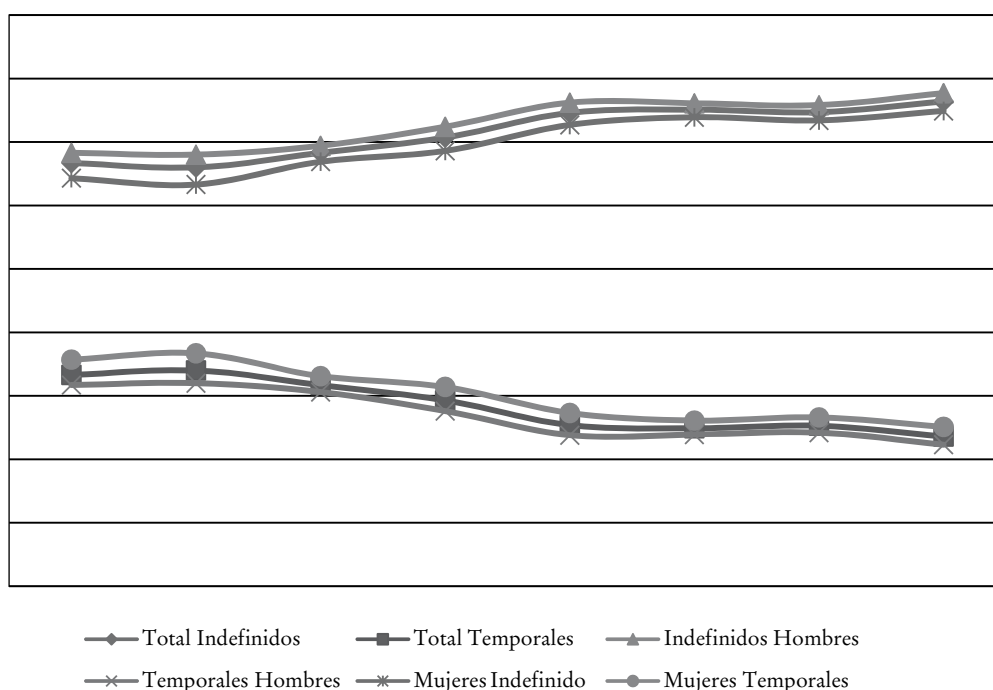
<sup>5</sup> Real Decreto Ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo.

<sup>6</sup> Real Decreto Ley 10/2010 y Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

<sup>7</sup> Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

<sup>8</sup> Se trata del proyecto desarrollado por el Istituto per la Ricerca Sociale, Departamento de Sociología e Investigación Social de la Universidad de Trento, Amitté, Institute for Employment Studies y Centro de Estudios Económicos Tomillo, financiado por la Comisión Europea.

Gráfico 1. Asalariados con contrato indefinido y temporal por sexo, 2005-2012 en España (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

la apertura de nuestra política laboral a una década, en la que la flexibilidad contractual será llevada a su máxima expresión hasta 1994, en que se intenta poner algún tipo de freno a la situación.

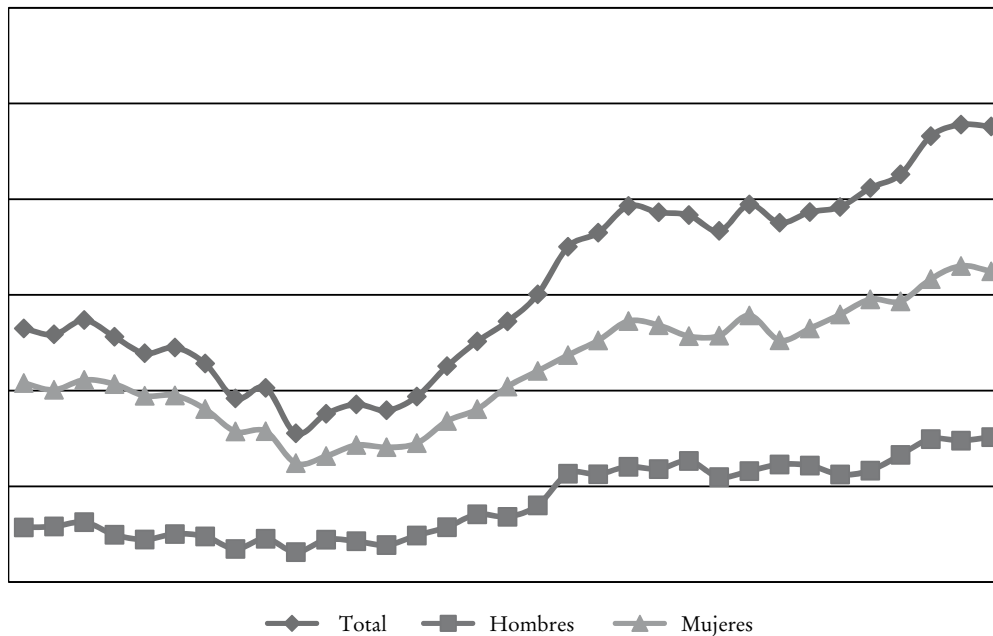
A partir de la segunda mitad de la década de los noventa, se observa algún ligero descenso en la tasa de temporalidad que puede ser explicado por varios factores. Por una parte, debido a un cambio metodológico en el seccionado de la EPA (García, Garrido y Toharia, 1999), por otra, a la coyuntura económica expansiva que vive la economía española en este momento y que podría explicar una cierta conversión de los contratos temporales en indefinidos. En este sentido, también parecen influir las medidas que contiene la reforma de 1996, que introduce una modalidad de contrato indefinido con menores costes de despido, lo que animará a los empresarios a realizar contratos con este carácter. En los seis primeros meses de vigencia del RD-Ley 8/1997 (entre el 17 de mayo y el 17 noviembre de 1997), los contratos indefinidos alcanzaron el 9,5% del total de la contratación, frente al 4,1% que habían representado en igual periodo del año anterior. En realidad, durante los cuatro años de vigencia de esta primera regulación del Contrato de Fomento de Contratación Indefinida, dos de cada tres contratos indefinidos fueron para el fomento de la contratación indefinida y ésta pasó del 4% al 9% del total de contratos registrados anualmente (Luján, 2010). No obstante, la doctrina no es unánime sobre la efectividad de unas medidas que para algunos autores son claramente limitadas (Alonso, et al., 2004).

En los últimos años se aprecia el cambio de tendencia en la evolución de la contratación temporal, que comienza a descender a partir de 2007 hasta alcanzar el punto más bajo de décadas: un 22,1% en 2013. Al mismo tiempo, se observa un ascenso en la contratación indefinida, desde el 66% de 2006 hasta el 77,8% de 2013, en plena crisis económica (Gráfico 1). El análisis por sexo de este fenómeno evidencia la tradicionalmente alta tasa de temporalidad entre las mujeres, que durante todo el período considerado –sin cambio de tendencia en este último descenso–, se mantiene en niveles superiores a la de los hombres.

¿Qué ha ocurrido en estos últimos seis años? La respuesta a esta pregunta viene dada por razones institucionales, pero también coyunturales. Entre los motivos institucionales está el efecto de la reforma de 2006, que consiguió mejores resultados que las precedentes. Sin embargo, es necesario observar los factores coyunturales, que matizan la caída de la temporalidad, en concreto, la tasa de paro. Esta tasa no ha dejado de crecer desde el estallido de la crisis en 2007. Los últimos datos referidos al primer trimestre de 2013, evidencian que, por primera vez, la tasa de paro (27,2%) es superior a la de temporalidad (22,1%). Este dato indica que, si bien el descenso en la contratación temporal –y ascenso de la indefinida– tiene una posible explicación en la conversión de algunos de estos contratos en indefinidos (Hernández, Méndez y Tovar, 2010), también, tiene una explicación menos optimista: sencillamente, se realizan menos contratos. Un dato que viene a suscribir el imparable ascenso en la tasa de paro.

Por tanto, no parece que el recurso a la contratación temporal haya servido para resolver el problema del desempleo.

Gráfico 2. Evolución de los activos potenciales desanimados por sexo, 2005-2013 en España\*



Fuente: Encuesta de Población Activa. \*Valores absolutos.

Indudablemente, el imparable ascenso en esta tasa está motivado por la profunda crisis económica que sufre España desde 2007, sin embargo, ello no invalida el hecho de que la contratación temporal no “alivia” la situación y que el descenso en la temporalidad, no se explica tanto por el crecimiento de la contratación indefinida sino, sencillamente, porque se realizan menos contratos en todas las modalidades (Ortiz, 2013). En sintonía con esta constatación, son varios los análisis que muestran que la correlación entre esta forma de flexibilidad laboral y la reducción del desempleo no está demostrada (Alonso, Fernández-Villaverde y Galdón-Sánchez 2005; Alonso y Galdón, 2007; Bertola, 1990).

Además, hay otro factor a considerar en esta evolución decreciente de los asalariados temporales, como es el progreso de la población “desanimada”. Según los datos de la EPA (Gráfico 2), el número de inactivos que no responden a la tipología pura de esta categoría estadística, esto es, no se encuentran incapacitados para trabajar, pero han dejado de buscar activamente empleo, no ha dejado de crecer desde principios de 2007: son los “activos potenciales”, aunque “desanimados”.

Este problema es especialmente importante entre las mujeres y los mayores de 45 años, aunque según los datos de la EPA para 2013 supera el 20% entre los menores de 30 años. Unos jóvenes para los que la temporalidad es también una señal de identidad laboral.

En suma, elementos como la retirada voluntaria (desanimados) o involuntaria (fruto de despidos o prejubilaciones) de efectivos del mercado de trabajo, son también factores

explicativos del descenso de la temporalidad en los últimos años en España.

#### Hacia nuevas formas: la flexibilidad interna

Otras fórmulas de organización laboral han ido ganando peso como alternativas a la reorganización externa de la cantidad de trabajo que supone el contrato temporal. En dicho sentido, la flexibilidad interna, esto es, la aplicada por las empresas sobre la jornada laboral del trabajador a partir diversas variantes (horario flexible, a tiempo parcial, por turnos, trabajo fijo-discontinuo), se ha presentado como una forma de reorganización del trabajo que presenta para la empresa la posibilidad de adaptación del volumen de trabajo a las fluctuaciones de la demanda y para el trabajador la posibilidad de conservar el empleo. Se trata de un ajuste de intereses en el que todos ganan, especialmente si el consenso está presente en la adopción de esta formas de reorganización del trabajo (Gouswaard, et al., 2009).

En cuanto a los inconvenientes, para la empresa existe el riesgo de desajuste entre lo producido y la demanda, además de los consecuentes costes que puede implicar la reorganización del trabajo y su armonización con el resto de sistemas de la empresa. Por su parte, el trabajador asume el coste que supone la reducción de su salario, los límites que estas fórmulas imponen sobre el desarrollo profesional y los consecuentes reajustes en su vida privada como consecuencia de los ajustes irregulares en la jornada laboral.



En el caso de España, todavía no se ha testado suficientemente su eficacia, al ser escasas las iniciativas en esta dirección, no obstante, cada vez se encuentra más presente en la negociación colectiva de las condiciones de trabajo. El estudio de Ruesga (2012) sobre el tema pone de manifiesto la importancia de la negociación, así como la influencia de las características estructurales y tecnológicas de la empresa en la implantación de estas medidas. Respecto a la negociación, su estudio concluye que la flexibilidad interna está más presente en los convenios de empresa que en los sectoriales (aunque estos últimos afectan a un mayor número de trabajadores), un dato que constata una mayor adaptabilidad de la negociación en el ámbito de la empresa a las condiciones del mercado. En cuanto a la estructura productiva, su análisis evidencia que, si bien los agentes de la relación laboral son decisivos en la implantación de estas fórmulas, la estructura económica y el nivel tecnológico de la empresa juegan un papel determinante. De este análisis se infiere que la flexibilidad interna tendrá efectos positivos si concurren el consenso en la negociación y una estructura empresarial en la que el nivel tecnológico posibilita unas buenas condiciones laborales que contrarresten los efectos negativos de esta fórmula; es decir, las condiciones propias de empresas que cifran su competitividad en la tecnología y no en otras vías (ajuste salarial, precariedad).

Pero ¿son éstas las condiciones que concurren en España? La crisis que desde 2007 está afectando especialmente al empleo puede estar alterando el sentido de esta forma de flexibilidad como elemento redistribuidor del empleo. Haciendo una breve historia reciente sobre la normativa en esta materia, la reforma de 2010 adoptaba, en ocasiones, un sentido negativo sobre la flexibilidad interna articulada a través de la reducción del tiempo de trabajo. En esta norma quedaba como una medida a incluir en los expedientes de regulación de empleo y no como una medida enfocada a la redistribución del trabajo. Sin embargo, el nuevo RDL 3/2012 cambia de filosofía al respecto e introduce medidas más decididas en este tema, posibilitando la flexibilidad funcional a través de la reordenación del sistema de clasificación profesional, la autorización a las empresas a distribuir irregularmente el 5% de la jornada a lo largo del año sin necesidad de que se contemple en el convenio colectivo, o facilitando al empresario la modificación de las condiciones de trabajo por razones de productividad u organización. En relación con otros tipos de experiencias flexibles que afectan a la distribución de la jornada laboral parecen más localizadas en sectores industriales, como el de automoción, en los que la adaptación a la demanda y la necesidad de mantener activas las cadenas productivas, han propiciado el uso de turnos, horas extraordinarias o bolsas de tiempo, tal como se concreta en el estudio sobre el tema de Banyuls y Lorente (2010).

Se trata de una regulación que intenta facilitar esta nueva forma adaptativa, sin embargo, como ponen de manifiesto algunos estudios, supone introducir también mayor flexibilidad en los argumentos –empresariales– para su utilización. Como ya ocurre con la externa, la flexibilidad interna habilita al empresario para modificar las condiciones de trabajo siempre que éstas se justifiquen con aspectos económicos, organizativos o productivos. Es más, nada impide al empresario llegar

a despedir al trabajador una vez modificadas flexiblemente las condiciones de trabajo (Trillo 2011). En este sentido, en el ámbito de la negociación, si bien es importante el consenso, es necesario tener en cuenta el desequilibrio de las condiciones para su consecución por parte de los agentes de la negociación.

Por lo que respecta a las condiciones estructurales y tecnológicas de las empresas españolas, la crisis también ha evidenciado que el crecimiento económico de las dos últimas décadas ha estado fundamentado en sectores de baja intensidad tecnológica, como ha sido la construcción. Es cuestionable que en sectores como este, de escaso nivel tecnológico y en fuerte recesión, esta forma de flexibilidad tenga capacidad para recuperar empleo.

En la misma línea argumental, algunos análisis ponen en cuestión el éxito que tendrían en España iniciativas de probada utilidad en otros sistemas económicos, como es el caso de Alemania. Dolado (2013) en un análisis sobre el paralelismo entre las medidas impulsadas para hacer frente a la crisis en el empleo por la oposición socialista en España<sup>9</sup> y las adoptadas en Alemania en diversos momentos de su historia reciente, llega a resultados concluyentes. Una de las medidas de ajuste interno de mayor repercusión por la cantidad de trabajadores afectados en aquél país (más de la tercera parte), son las “cuentas de trabajo o crédito de tiempo”. A partir de su aplicación, el empresario tiene la posibilidad de modificar al alza la jornada laboral sin remuneración adicional, de la misma forma que puede reducirla sin rebaja salarial hasta un límite establecido. Dicho sistema ha mostrado su utilidad en sectores como el del automóvil, donde el tipo de trabajador –especialmente cualificado–, justifica una medida que evita la pérdida de capital humano de costosa formación en momentos de contracción de la demanda y recuperación en el momento de bonanza económica. Sin embargo, el perfil de trabajador sobre el que se aplica la flexibilidad interna en España no responde a este patrón, por lo que la puesta en marcha de estas medidas no resultaría de utilidad. Antes bien, en España los datos de la Encuesta de Población Activa para 2012 ponen de manifiesto que el recurso a formas de flexibilidad como es el trabajo a tiempo parcial, es especialmente frecuente en actividades tales como empleados de hogar y personal doméstico (donde supone un 50,6% del total de empleo en el sector); Actividades administrativas y servicios auxiliares (29,6%); Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (29,6%) y hostelería (24,6%). En general, actividades de cualificación media-baja en las que la flexibilidad no persigue conservar a los trabajadores sobre los que se aplica, sino abaratar el coste del trabajo.

El análisis sobre políticas que promueven la “flexiguridad”, como estrategia compensadora a los efectos de la reducción paulatina de las formas de empleo estable, desborda los objetivos de este artículo. No obstante, existen dudas importantes sobre el propio despliegue de medidas que se convocan en torno a la flexiguridad, así como sobre el propio concepto. En unos casos es presentado como el paradigma

<sup>9</sup> En referencia a las medidas presentadas por el secretario general del PSOE (Plan Rubalcaba) dirigidas a fomentar la creación de empleo y frenar su destrucción.

de las políticas de estabilidad y bienestar, en otros, se ve en él un instrumento de legitimación de las medidas de flexibilidad e inestabilidad que irremediablemente se ha instalado en el mercado laboral (Leonardi et al., 2010). Sea interpretado en uno u otro sentido, las medidas que se encuadran en este término, no deberían ser obviadas en toda iniciativa institucional sobre el mercado de trabajo como elemento compensador a la desigualdad que conllevan algunas fórmulas de flexibilidad como las analizadas.

## Conclusiones

Ha habido dos grandes oleadas en el impulso de la flexibilidad en el mercado de trabajo español, la primera ha sido fundamentalmente externa, comenzó en la segunda mitad de los años ochenta y tuvo el empleo temporal como instrumento fundamental; la segunda, ha crecido con la crisis y es la interna, afecta a la reorganización del tiempo de trabajo, las funciones y los salarios. La primera ha sido la protagonista de las reformas desde los años noventa hasta la crisis actual. La segunda está en el objetivo de las últimas reformas laborales.

Para entender la especial incidencia de la temporalidad en el mercado de trabajo español, es necesario contemplar los factores estructurales que la soportan, así como aspectos coyunturales, sin embargo, los aspectos que posibilitan el mantenimiento de una política de empleo que facilita el recurso a la contratación temporal encuentra en los elementos institucionales uno de sus principales soportes. Las reformas laborales que, con el fin de fomentar el empleo, consolidaron un mercado de trabajo flexible en los años ochenta, crearían además una cultura de precariedad laboral fuertemente asentada. Los posteriores intentos de frenar la temporalidad tendrían que enfrentarse a esta inercia, lo cual, contribuyó a limitar la consecución de sus objetivos.

La investigación sobre el tema pone en cuestión la eficacia de las reformas laborales en el cumplimiento del objetivo para el que son concebidas, atajar la precariedad laboral y fomentar el empleo. Las elevadas tasas de paro desde el inicio de la crisis, unidas al incremento significativo de la población “desanimada”, que abandona voluntariamente su condición de activo ante la prolongada situación de desempleo y las escasas oportunidades y expectativas de encontrarlo, constituyen argumentos válidos para explicar el descenso en la temporalidad operada desde 2007 y evidencian que ha sido la destrucción de empleo, más que la transformación de contratos, lo que ha estado detrás de este descenso.

Las implicaciones de la temporalidad, equivalente a precarización en un mercado de trabajo como el español, unidas a la situación de crisis que ya se ha instalado en nuestra economía, es uno de los mayores elementos de inhabilitación para la acción colectiva, al menos, organizada, y efectiva. Esta dinámica abre uno de los temas de reflexión más importantes, como es el papel de la sociedad civil en la configuración de las sociedades futuras. Ello pasa por una reflexión profunda sobre los modelos productivos y la forma de organizar el trabajo. Parece imposible hablar de una democracia política -al menos sin sobresaltos- sin una democracia económica. Para

ello, es necesario establecer los mecanismos conducentes a una auténtica participación de los agentes sociales, con el fin de que la toma de decisiones, en materia de organización del trabajo, no se vea condicionada por las presiones de unos pocos.

La organización del trabajo es, precisamente, una de las grandes cuestiones de esta participación. En la actualidad se ha sacralizado la flexibilidad como una de las fórmulas de reorganización productiva y se da por buena cualquier iniciativa que venga a consagrarla. Las últimas iniciativas apuntan también hacia la flexibilidad interna, con lo que puede suponer de plena disponibilidad del tiempo del trabajador, más allá de los principios organizativos, esta vez con la sanción positiva desde el punto de vista legal y la legitimidad que confiere haber llegado a la conclusión de que la flexibilidad interna resulta eficaz desde el punto de vista de la productividad y la generación de empleo.

## Bibliografía

- AGLIETTA, M. (1987): *Regulación y crisis del capitalismo: la experiencia de los Estados Unidos*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- ALFONSO, C. L. (2010): "Otra reforma laboral más", *Sociología del Trabajo*, 70, pp. 5-23.
- ALONSO, C., ARELLANO, A.; DOLADO, J.J. y JIMENO, J.F. (2004): "Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral Español", *Fundación Alternativas. Informe 53/2004*.
- ALONSO, C.; FERNÁNDEZ-VILLAVERDE, J. y GALDÓN-SÁNCHEZ, J.E. (2005): "Evaluating Labor Market Reforms: A General Equilibrium Approach", Working Paper 11519, National Bureau of Economic Research.
- ALONSO, C. y GALDÓN, J. E. (2007): "La protección al empleo en España: evolución y consecuencias", *Política Económica en España, ICE*, 837, pp. 157-177.
- ALONSO, L.E. Y FERNÁNDEZ, C.J. (2012): "La financiarización de las relaciones salariales o la destrucción de las bases sociales del trabajo", en L.E. Alonso y C. Fernández (eds.), *La financiarización de las relaciones salariales. Una perspectiva internacional*. Madrid, Catarata, pp. 9-24.
- ALÓS, R. (2008): "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (1), pp. 123-148.
- BANCO DE ESPAÑA (2012): Informe anual.
- BANYULS, J. y LORENTE, R. (2010): "La industria del automóvil en España: Globalización y gestión laboral", *Revista de Economía Crítica*, 9, pp. 31-52.
- BERTOLA, G. (1990): "Job Security, Employment and Wages", *European Economic Review*, 34, pp.851-87.
- BILBAO, A. (1993): *Obreros y ciudadanos: La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Trotta.
- BOYER, R. (1986a): *La théorie de la régulation. Une analyse critique*, La Découverte, París
- (1986b): *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CASTELLS, M. (1997): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza.
- CHESNAIS, F. (2003): "La teoría del régimen de acumulación financiarizado", *Revista de Economía Crítica*, 1, pp. 37-72.
- CORIAT, B. (1993 a): *El taller y el robot. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica*, Madrid, Siglo XXI.
- (1993 b): *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Madrid, Siglo XXI.
- DOLADO, J.J. Y JIMENO, J.F (2004): "Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado", *Fundación Alternativas. Documento de trabajo 48/2004*.
- DOLADO, J.J. (2013): "Fórmulas alemanas para el empleo", *El País*, 27 de mayo.
- GARCÍA, C.; GARRIDO, L. y TOHARIA, L. (1999): "Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes", en F. Miguélez, y C. Prieto (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 23-50.
- GARCÍA, B.; SELMA, A. (2012): "Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores", en F. Cavas (coord.), *La Reforma Laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral*, Ediciones Laborum, Murcia, pp. 37-79
- GOUSWAARD, A. et al. (2009): *Good practice guide to internal flexibility policies in companies*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- HERNÁNDEZ, P., MÉNDEZ, I. y TOVAR, M. (2010): "Temporalidad y desempleo. Análisis de las diferencias entre la Región de Murcia y España", *Colección Estudios*, 26, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE (2012) "¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa", Informe (febrero).
- LEONARDI, L. MARTÍN, A. MOLINA, O.CALENDA, D. y CARRASQUER, P. (2010): "¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29 (2), pp. 417-443.
- LLANO SÁNCHEZ, M. (1993): "Crisis económica y fomento estatal a la contratación indefinida (Comentario de las medidas urgentes de la Ley 22/92 y el Real Decreto Ley 3/1993)", *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 3, pp.4-6.
- LUJÁN, J. (2010): "El contrato para fomento de la contratación indefinida ante la reforma laboral de 2010", *Aranzadi social*, 7-8, pp. 11-26.
- MIGUÉLEZ, F. (2004): "La flexibilidad laboral", *Trabajo*, 13, pp. 17-36.
- MIGUÉLEZ, F. Y PRIETO, C. (2008): "L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne: une précarité qui se perpétue", *Travail et Emploi*, 115, pp. 45-57.
- (2009): "Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa", *Política y Sociedad*, 46 (1-2), pp. 275-287.
- ORTIZ, P. (2013): "Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31 (1), pp.141-165.
- PIORE, M.J. Y SABEL, C.H.F. (1990): *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza Universidad.
- POLAVIEJA, J.G. (2003): *Estables y precarios: Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- POLAVIEJA, J.G. (2004): "El rompecabezas de la temporalidad: España en perspectiva comparada", VIII Congreso Español de Sociología, Alicante.
- POLLERT, A. (comp.) (1994): *¿Adiós a la flexibilidad?*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PRIETO, C. (1989): "Políticas de mano de obra en empresas españolas", *Sociología del Trabajo*, 6, pp. 33-50.
- RECIO, A. (1991): "La segmentación del mercado de trabajo en España", en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 125-150.
- RUESGA, S. (2012) (dir.): *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- SÁNCHEZ-MORA, I.; ORTIZ, P. y FRUTOS, L. (2001): "La interacción entre niveles educativos y flexibilidad en el empleo: una relación asimétrica", *Lan Harremanak*, 1 (4), pp. 15-33.
- TOHARIA, L. y MALO, M. (2000): "The spanish experiment, pros and cons of flexibility at the margin", en G. Esping-Andersen y M. Regini (eds.), *Why deregulate labour markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- TRILLO, F. (2011): "Flexibilidad y tiempo de trabajo: consolidación normativa de un modelo (im)productivo antisocial", en A. Baylos (coord.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la ley 35/2010 de reforma laboral*, Albacete, Bomarzo, p.300.