

Cuadernos de **Relaciones Laborales**

ISSN: 1131-8635

<http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.59556>



EDICIONES  
COMPLUTENSE

## Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?

Raúl Lorente Campos<sup>1</sup>; Adoración Guamán Hernández<sup>2</sup>

Recibido: 23 de febrero de 2016 / Aceptado: 24 de enero de 2017

**Resumen.** Desde la década de los ochenta el mercado de trabajo español ha venido caracterizado por la persistencia de unas tasas muy altas de temporalidad hasta convertirse este en un problema crónico de la sociedad española, que, además, no ha tenido -en cuanto a magnitud- parangón en el resto de países de la UE. Las diferentes fórmulas de contratación temporal creadas e incentivadas por la vía normativa en un proceso de “reforma laboral permanente” se han convertido, en conjunción con otros factores entre los que destaca la utilización empresarial de los contratos temporales en el límite de la legislación, cuando no en claro fraude de ley, en una efectiva vía para la segmentación laboral y una clara degradación de la calidad del empleo en nuestro país. El cambio del marco regulatorio se convierte así en un vector fundamental de la erosión de la “relación de empleo estándar” y en el vaciamiento de los contenidos de la fórmula “contrato de trabajo indefinido”. El análisis conjunto de este cambio de marco regulatorio y de la evolución del mercado de trabajo en España permite vislumbrar si estamos ante un cambio de paradigma respecto a la relación de empleo dominante en esta fase del capitalismo y si nuestro país se sitúa en la avanzadilla o vanguardia de esta transformación.

**Palabras clave:** temporalidad; precariedad laboral; calidad del empleo; segmentación laboral; reforma del mercado laboral; relación del empleo estándar.

### [en] Expansion of temporality and erosion of the Standard Employment Relationship in Spain: The emergence of a new paradigm of employment relationship?

**Abstract.** Since the 80s the Spanish labour market has been characterized by the persistence of very high rates of temporality to become this a chronic problem of Spanish society, which does not has -in terms of magnitude- comparison in the other EU countries. The different forms of temporary employment created and encouraged by regulatory means in a process of “permanent labour reform” have become, in conjunction with other factors among which the business use of temporary contracts, in an effective way to labour segmentation.

The change in the regulatory framework thus becomes a fundamental vector of the erosion of the “standard employment relationship” pushing down labour standards and emptying the contents of the “permanent contract”. The joint analysis of the evolution of the labour legislation and the labour market in Spain offers a glimpse of whether there is a new paradigm regarding the dominant employment relationship in this phase of capitalism, and if our country is at the forefront or advance of this transformation.

<sup>1</sup> Departamento de Sociología y Antropología Social. Universitat de València. Raul.Lorente@uv.es

<sup>2</sup> Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universitat de València. Adoracion.Guaman@uv.es

**Keywords:** temporality; labour precariousness; quality of work; job insecurity; labour segmentation; labour market reform; standard employment relationship.

**Sumario.**- 1.- Introducción. 2.- Estabilidad en el empleo y relación de empleo estándar. 3.- Las reformas del mercado laboral y sus consecuencias precarizadoras sobre el empleo. 3.1.- Análisis histórico: reformas normativas y su reflejo en el mercado de trabajo. 3.2.- El momento actual: de nuevo la flexibilidad en el margen (el incentivo de la temporalidad) como vía para fomentar el empleo y la transformación del contrato indefinido. 4.- Conclusiones

**Cómo citar:** Lorente Campos, R.; Guamán Hernández, A. (2018) “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35-63.

## 1. Introducción

Es una afirmación ya ampliamente sostenida que las relaciones entre capital y trabajo están experimentando una nueva *Gran Transformación*. Los dos pilares de ésta serían, en la interpretación de Castel (2010), el desempleo masivo y la flexibilización de la normativa reguladora de las relaciones laborales. El contexto de esta transformación ha sido la recurrente situación de crisis económica.

En el modelo de relaciones laborales español el punto más alto de esta transformación se ha alcanzado en el periodo transcurrido desde el inicio de la crisis económica de 2008, pero es posible fijar los orígenes normativos de esta gran transformación ya en la temprana reforma operada mediante la ley 32/1984. En aquel momento, con una tasa de desempleo que superaba por primera vez el 20%, se acometía una estrategia de “desregulación parcial” del mercado de trabajo centrada en las modalidades de contratación, es decir, atacando la estabilidad en la entrada (Polavieja, 2005). El resultado fue que la tasa de desempleo se ha mantenido en una fluctuación continua, acompañada con los momentos de crisis económica mientras la de temporalidad ha experimentado, desde mediados de los años ochenta un crecimiento continuado y constante. No obstante, el crecimiento del empleo, posibilitado además por un momento de fuerte recuperación económica, se sustentó en el principal instrumento establecido en aquella gran reforma: la contratación laboral temporal. Desde la década de los ochenta, la persistencia de las altas tasas de temporalidad ha caracterizado nuestro mercado de trabajo y la contratación temporal, en alguna de sus formas, ha sido la protagonista de la mayoría de reformas laborales de entidad considerable. Así, la tasa de temporalidad pasó del 15,6% en el año 1987 a un 35% en el año 1995, manteniéndose por encima del 30% hasta el año 2007. El posterior descenso, hasta alcanzar un suelo de 23,12% en 2013 (EPA), se explica por una mayor afectación a los empleos temporales de la destrucción masiva de empleo acaecida durante la crisis y no se relaciona con la actual política de empleo, orientada, igual que la de 1984, al fomento del empleo por la vía de la contratación temporal.

En el plano normativo, la contratación temporal, se ha utilizado ora como solución al problema de desempleo, ora como problema fundamental a solucionar en sí mismo. En los movimientos de ida y vuelta ha acabado siendo hegemónica la

primera opción que se resume en la utilización de la contratación temporal como vía para la promoción del empleo, siendo por tanto masiva la generación de empleo precario. Primero, esta generación de empleo precario se concentró sobre todo entre las personas jóvenes, para, después, quedar segmentos importantes de estas cohortes atrapadas en él y extenderse al conjunto de la población; así como se ha extendido, de origen, a otros colectivos como mujeres e inmigrantes. Así, como señala Prieto: “El proceso de desregulación flexibilizadora del empleo se ha visto acompañado por un cambio importante en la composición de la población integrada en el mercado de trabajo que ha facilitado el uso empresarial de las nuevas formas. Este cambio ha afectado, sobre todo, a las mujeres, a los inmigrantes y, en cierta medida, a los jóvenes; será a ellos a quienes más afecten las modalidades de empleo más flexibles.” (Prieto et al. 2009: 69). La precarización laboral se ha convertido así en un objetivo querido, o cuanto menos asumido, como la senda por la que evoluciona la normativa laboral. La permanente introducción de contratos temporales en el ordenamiento laboral español demuestra la existencia de una línea definida de reforma del mercado de trabajo que genera estructuras de profunda segmentación laboral. El efecto provocado por esta estrategia es ya conocido y señalado por la práctica totalidad de la doctrina ius-laboral como desastroso, pero no ha sido un obstáculo para la adopción de maniobras normativas similares en la actualidad.

Es cierto, y debe tomarse como una de las premisas de partida, que el crecimiento de la “contratación temporal” en la década de los ochenta se debió en buena medida al aprovechamiento del marco legal existente pero también y, según señala Recio (1995), incluso más directamente, a la evolución del modelo productivo así como al comportamiento empresarial (Pitxer et al. 2014). Así, la “cultura de la precariedad” y la utilización del fraude normativo se han extendido a lo largo de décadas<sup>3</sup>, resistiendo a los escasos intentos normativos de rectificar la tendencia. La persistencia de la temporalidad por tanto no se debe sólo a la política legislativa sino que, como demuestra un análisis más detallado de su evolución, en su mantenimiento se conjugan un conjunto de factores: norma, cultura empresarial, actuación administrativa y evolución de la economía sostienen un modelo de relación de trabajo sustentado en gran medida en el empleo temporal. El grado de asentamiento de este modelo ha provocado una profunda transformación de las instituciones laborales fundamentales como el despido o la fijación/modificación de las condiciones de trabajo en la empresa, hasta el punto de poderse afirmar que el antiguo tipo ideal (la relación laboral indefinida a tiempo completo), ha perdido sus características básicas de estabilidad y seguridad. Así, la figura de “contrato indefinido” se presenta como un “camaleón normativo” que cada vez se mimetiza más con la de contrato temporal.

Al desarrollo y justificación de esta tesis que afirma que un marco normativo más flexible, construido básicamente sobre el fomento de la temporalidad, en simbiosis con las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo degradadoras del empleo, han transformado el modelo de relaciones laborales en España, erosionando la relación de empleo estándar e imponiendo progresivamente una tendencia a convertir el empleo temporal en modelo dominante, se dedican las siguientes páginas.

<sup>3</sup> Véase al respecto la referencia al incumplimiento frecuente del contenido de los convenios colectivos señalado por Miguélez y Prieto (2008) en la nueva Norma de empleo “flexible” o “empresarial” en contraposición a la Norma salarial o estándar, donde los convenios colectivos eran pactados y cumplidos.

El proceso acaecido se plasma en una clara pérdida o reducción de la calidad del empleo en España en las últimas décadas. Si bien, como ya señala la OIT, este proceso de degradación del empleo y cambio de modelo dominante en la relación de empleo, desde la relación de empleo estándar a uno caracterizado por la inseguridad laboral se viene produciendo en los países más desarrollados y por tanto no es exclusivo de nuestro país: “The employment relationship is becoming less secure (...) In advanced economies, the standard employment model is less and less dominant (...). In short, the standard employment model is less representative of today’s world of work” (ILO 2015b: 13).

## 2. Estabilidad en el empleo y relación de empleo estándar

El concepto de estabilidad en el empleo ha sido uno de los que más atracción ha despertado tanto entre la doctrina como desde el punto de vista del legislador<sup>4</sup>.

Atendiendo a su configuración, es posible afirmar que el principio de estabilidad en el empleo se construía en torno a la relación de empleo estándar, esto es, al trabajo por cuenta ajena ubicado en el marco del contrato de duración indefinida y a tiempo completo. Estas características conformaron un modelo sobre el cual se reguló normativamente la relación de trabajo, un modelo que denominaremos a lo largo de estas páginas “Derecho clásico del trabajo”.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Hay autores que señalan cómo es posible identificar un denominador común en la acción normativa respecto del principio de estabilidad desde el final de la Guerra Civil hasta la actualidad, con la excepción de la LRL de 1976. Este vector sería la permanente utilización de la norma laboral como instrumento para permitir la constante adaptación de las organizaciones productivas a las exigencias de la economía de mercado (Beltrán, 2011: 84). Aun cuando se coincida con el autor, debe tenerse en cuenta que, desde el prisma de la crítica jurídica, esta afirmación es obvia. El derecho del trabajo siempre ha funcionado como ordenamiento instrumentalizado para conseguir un aumento de producción. Así, podemos definir el derecho del trabajo como el modo de regulación de la obtención de la plusvalía obtenida a partir de la relación de compra-venta de la fuerza de trabajo (en este sentido vid. Correas, 2009: 151 y Correas, 2000: 163). Entendidas de esta manera, las normas laborales se ocupan de la organización de la obtención de la plusvalía, poniendo los límites a la explotación del trabajador que aparecen en cada momento histórico como necesarios para el mantenimiento del sistema. La intensidad protectora del derecho del trabajo en cada uno de estos momentos va a determinarse en función de la concreta relación de fuerzas entre capital y trabajo, lo cual explica tanto la especial tendencia protectora durante la II República como el declive posterior, con determinadas excepciones vinculadas a momentos particulares como la Transición o la constitucionalización del conflicto Capital-Trabajo.

<sup>5</sup> Entenderemos por “derecho clásico del trabajo” aquel ordenamiento regulador de las relaciones de trabajo asalariado que coloca a éste y a sus derechos asociados como sustento necesario y como producto por excelencia del Estado social y del constitucionalismo social de posguerra. El derecho clásico del trabajo sería así el conjunto de normas orientadas a regular el “empleo estándar” originariamente vinculada a la relación salarial *fordista*. La misma ha sido caracterizada por Alonso a través de cuatro elementos: la organización del trabajo en cadena de montaje, con un uso intensivo de mano de obra semi-especializada y la división del trabajo; el modelo de crecimiento basado en la producción de masas y la producción creciente posibilitada por las economías de escala y las rentas crecientes; el modelo de regulación socio-económico basado en la negociación colectiva y el *welfare state* keynesiano, en conexión con la fórmula de la “relación salarial” y la consecución de una integración social mediante los mecanismos redistributivos y en torno a la fórmula de la “sociedad de asalariados” con la desmercantilización de determinadas esferas (Alonso, 2001: 105). Se establecerían de esta manera en la empresa *fordista* relaciones de trabajo estandarizadas entre un empresario claramente identificado y un trabajador “tipo” (masculino, blanco, padre de familia) que tenían como norma una duración indefinida, una adscripción a un puesto de trabajo determinado, que podía experimentar una variación ascendente con el tiempo, con unas condiciones laborales claramente establecidas y con expectativas de una suave pero permanente mejora de las mismas.

La relación de empleo estándar tiene unas características jurídicas y unos derechos laborales y sociales asociados. Estas características son:

- Trabajo asalariado, prestado por cuenta ajena a cambio de un salario, mediante un contrato laboral, y que es organizado y se realiza bajo las condiciones establecidas por el poder empresarial.
- La relación laboral es de duración indefinida, teniendo que abrirse un proceso extraordinario para la extinción de la misma.
- Se desarrolla a tiempo completo, es decir, la jornada de trabajo es completa y definida por la legislación laboral y los convenios colectivos.
- El trabajo se desarrolla en una empresa o espacio productivo propiedad del empresario.
- El trabajador queda obligado por el contrato laboral a realizar su trabajo para un único empresario.

Los derechos laborales y sociales de la relación de empleo estándar tienden a proteger a los trabajadores reconociendo el desequilibrio inherente a la relación empresario-trabajador. Estos derechos se desprenden de la legislación laboral, de la negociación colectiva y de un conjunto legislativo más amplio que podemos calificar como constitutivo del estado de bienestar. Estos derechos se plasman en el centro de trabajo reduciendo la discrecionalidad empresarial y de forma más general protegiendo y compensando a los trabajadores ante su posible exclusión del mercado laboral<sup>6</sup>.

Como puede observarse, la duración de la relación laboral fue considerada como uno de los pilares del derecho clásico del trabajo. La misma llegó a ser considerada incluso como elemento que justificaba la propia disciplina laboralista, dado que era vista como una manifestación de la propia esencia del trabajo por cuenta ajena. De hecho, queda claro que en un modelo jurídico de estas características, el tipo contractual “estándar” era el contrato de trabajo subordinado, indefinido y a tiempo completo, que era el modelo hegemónico en la regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores.

<sup>6</sup> Standing (1988) los agrupa como definidores de cinco seguridades para los trabajadores: Seguridad en el mercado laboral: los trabajadores son protegidos ante su posible exclusión del mercado laboral por un sistema de protección social público diseñado sobre la base de la relación de empleo estándar, constituido básicamente por prestaciones por desempleo, por incapacidad laboral, pensiones de jubilación, etcétera; Seguridad en el empleo: la extinción de la relación laboral está regulada por la ley con unos procedimientos de despido bajo vigilancia judicial y sindical, y con un sistema de indemnizaciones por despido; Seguridad de ingresos, mediante una estructura salarial negociada colectivamente y basada en los puestos de trabajo, una legislación sobre salario mínimo (SMI), un sistema impositivo progresivo, y servicios prestados por el estado de bienestar en materia de salud, educación, servicios sociales, etc., que constituyen un salario indirecto; Seguridad en las condiciones de trabajo: la reglamentación de las condiciones de trabajo incluye la jornada laboral y su distribución, normas de seguridad e higiene en el trabajo, derechos de sindicación y actividad sindical; Seguridad en el puesto de trabajo, mediante la definición de las tareas asociadas a cada puesto en relación con las categorías profesionales de los trabajadores, un sistema de promoción propio de cada empresa basado en la construcción de *mercados internos de trabajo* y un control de la fuerza burocrático definido por normas explícitas preestablecidas y en algunos casos negociadas con los sindicatos. Este último derecho depende en gran medida del grado de organización sindical y de la correlación de fuerzas que se dé en las relaciones laborales de la empresa concreta.” (Lorente, 2003: 18-19). Sobre la degradación del empleo típico por la vía de la “flexibilización” de las relaciones de trabajo, vid. Prieto (2002, et al. 2009) y Cano (2007: 119).

Sobre estos pilares nuestra doctrina *clásica* elaboró el modelo de relación de trabajo asalariado<sup>7</sup>, cuya pieza básica, como ya dijimos, sería el concepto de estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo se basa en dos grandes asientos<sup>8</sup>. En primer lugar, desde el punto de vista de la seguridad, la estabilidad se entendería como la “regla según la cual la relación laboral debe ajustar su duración a la propia del trabajo que viene a satisfacer sin que le sea posible al empresario poner fin a la misma, a no ser que concurra causa justa”<sup>9</sup>; en segundo lugar, entenderíamos por estabilidad la “regla de ordenación de la duración de los contratos de trabajo, en virtud de la cual éstos deben durar lo más posible, fijada esta posibilidad por las circunstancias objetivas del trabajo en el que se empeñan los servicios del trabajador”. El paradigma de esta acepción de estabilidad sería el contrato de duración indefinida, convertido en contrato-tipo que corporeizaba la garantía de los intereses de los trabajadores y del orden de valores sociales preeminentes<sup>10</sup>.

Esta indisoluble unidad entre seguridad y duración se confirma con un análisis de la evolución, o degeneración, normativa del principio de estabilidad. Como veremos en las páginas siguientes, su principal manifestación, el contrato indefinido, ha dejado de ser sinónimo de estabilidad al perder sus características básicas de seguridad y por tanto de indefinición. Esta pérdida se ha realizado a través de un íter de reformas que ha colocado al derecho laboral español en una dinámica de “reforma permanente”, que puede dividirse en cinco grandes etapas que van desde 1984 a la actualidad<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Es necesario señalar que este modelo se integra en la realidad normativa española cuando ya está siendo cuestionado en los países de nuestro entorno. En efecto, como sucedería con la formulación del Estado social en la Constitución de 1978, se hereda aquí una muestra caduca y con cierta degeneración tanto en materia estrictamente laboral como en la consignación de las garantías de los derechos sociales, cuyas insuficiencias han sido evidenciadas con el paso de los años. Sobre esta cuestión vid. De Cabo (1986).

<sup>8</sup> No se trata en absoluto de un concepto de unívoca o pacífica interpretación. Para su análisis en profundidad recomendamos la monografía de Pérez (2004); entre los clásicos fundamentales para entender el contenido de este concepto, su origen y su evolución se encuentran las siguientes obras: Rivero (1996), Montoya (1978) y (1982); Ojeda (1980).

<sup>9</sup> En este sentido, la estabilidad en el empleo se entiende como fundamento de instituciones jurídicas como la nulidad parcial del despido, la limitación del periodo de prueba, la tácita reconducción de los contratos sometidos a término, la transmisión de empresa, el *ius variandi*, la modificación de condiciones de trabajo, la suspensión de la relación de trabajo y la extinción causal del contrato (Pérez, 2004), instituciones todas ellas tendentes a limitar la voluntad de las partes del contrato para proteger el empleo. Esta acepción ha sido vinculada directamente al contenido del art. 35.1 de la CE, al propio “derecho al trabajo” (Sastre, 1996: 230), tal y como el propio Tribunal Constitucional indicaba en su sentencia 22/1981.

<sup>10</sup> Casa y Valdés (1989: 242). Con esta afirmación no se mantiene que todo contrato temporal sea *per se* sinónimo de inestabilidad, pues es bien cierto que tanto empresario como trabajador pueden tener causas económicas o personales que les pueden llevar a considerar la necesidad de establecer relaciones de trabajo de duración determinada cuando así se autorice normativamente. No obstante, desde el momento en que esas relaciones de trabajo con fin cierto se instituyen con el objeto de eludir las previsiones de seguridad relativas a la finalización de los contratos indefinidos, las mismas se convierten en una vía de inestabilidad contraria al principio que estudiamos. En este sentido parece entenderlo la Organización Internacional del Trabajo atendiendo al Art. 2.3 del Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982. El mismo señala que “se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio”. Vincula de esta manera la duración y la seguridad, con la interpretación, por otro lado obvia, de que aun las más estrictas normativas respecto de la causalidad del despido podrían ser inoperantes si existe la posibilidad de recurrir *ad libitum* a la contratación temporal.

<sup>11</sup> Las modificaciones más incisivas se han realizado entre 2012 y 2014 (entre las que destacan el RDL 3/2012 (posterior Ley 3/2012); el RDL 4/2013 (posterior ley 11/2013); el RDL 16/2013, el RDL 3/2014 y el RDL 8/2014).

La relevancia de la estabilidad en la contratación como característica central en la calidad de los empleos ha sido señalado por Miguélez y por Prieto, en los siguientes términos: “Los atributos del “buen empleo” se refieren a las dimensiones que configuran toda norma social de empleo y su contenido concreto se asemeja a aquel que distinguía y caracterizaba al empleo de los países centrales europeos desde los años sesenta. (...) El primero de ellos se refiere al *grado de estabilidad o seguridad* en el empleo. En este punto no hay duda de que uno de los rasgos fundamentales del buen empleo en los años de la Constitución consiste en favorecer la permanencia de los trabajadores en la empresa. Un buen empleo es así, antes que nada, un *empleo estable*; en terminología de la época, procedente de los últimos años de la dictadura, un empleo *fijo*. La estabilidad (término usado expresamente en los textos legislativos) laboral es un fenómeno constatable empíricamente (...). Pero si era constatable empíricamente es porque la norma social era la estabilidad y las reglas jurídico-laborales la promovían expresamente. (...) El pleno empleo y la estabilidad en el empleo otorgaban al empleo una cualidad fundamental para los trabajadores: su *seguridad*. La estabilidad y la seguridad en el empleo eran condiciones tan fuera de discusión en el periodo (...) que prácticamente no entran en el balance subjetivo respecto al trabajo ni en las demandas colectivas” (Prieto et al. 2009: 58-59).

El proceso de tránsito desde el modelo de empleo *estándar* a uno caracterizado por la inestabilidad también ha sido señalado por Prieto en su obra *La calidad del empleo en España* donde llama al primero Norma salarial y al segundo Norma Flexible/empresarial (véase capítulo III y la síntesis de sus características definitorias en el Anexo, pp. 73-4). En este sentido se destacan las diferencias existentes en ambas Normas en cuanto a: Orientación política y contexto, condiciones de empleo y de trabajo, protección social, presencia y reconocimiento del sindicalismo como actor socio-político, sujeto de referencia del empleo y principio de articulación. “El mejor modo de aproximarse a la descripción del contenido de las dimensiones que forman parte de la norma social de empleo en España es, a nuestro modo de ver, hacerlo considerando que ese contenido surge de una tensión entre dos normas sociales de empleo que se suceden en el tiempo, aunque la implantación, al menos en el ámbito jurídico, de la segunda, no evita que la primera mantenga su valor en una parte importante del cuerpo social. La primera de esas dos normas suele recibir la denominación de fordista o salarial y su momento de mayor aceptación e implantación en la sociedad española fue el de los años setenta y ochenta (más concretamente entre 1976 y 1984), la segunda, que suele designarse como postfordista o del empleo flexible, inicia su recorrido en 1984 y su momento de mayor implantación tendrá lugar en los años noventa y dos mil (los años de la globalización)” (Prieto et al. 2009: 56).

Desde una perspectiva comparativa, analizando diferentes países europeos, Duncan Gallie también contempla la estabilidad del empleo como una variable central de la calidad del empleo en su seminal obra *Employment Regimes and the Quality of Work*. Este autor destaca la percepción de los trabajadores y el significado que estos otorgan a la estabilidad: “Job insecurity has been shown to be highly detrimental for employees’ psychological well-being. It has also been seen as a particularly important aspect of the quality of work given its wider implications for the risk of social marginalization.” (Gallie, 2007: 219). O que la mayor correlación de la satisfacción laboral de los empleados respecto a las características del puesto de trabajo se produzca con la seguridad laboral (Gallie, 2007: 8, cfr. tabla 1.1).

En el siguiente apartado analizaremos la vinculación que se ha dado en España entre los momentos reformistas respecto al mercado laboral y las situaciones de crisis económica, de desempleo y de evolución de la temporalidad, cuya correlación es más que evidente.

### **3. Las reformas del mercado laboral y sus consecuencias precarizadoras sobre el empleo**

#### **3.1. Análisis histórico: reformas normativas y su reflejo en el mercado de trabajo**

##### **3.1.1. La primera fase: la temporalidad como solución a la crisis del empleo (1984-1994)**

Si realizamos un análisis de la evolución del empleo en España durante las tres últimas décadas podemos empezar destacando que el ciclo expansivo de la segunda mitad de los años ochenta se tradujo en una intensa creación de empleo –en gran medida temporal- hasta el año 1991, año en que se inicia la crisis económica. Desde el punto de vista normativo, el punto de inflexión en ese momento fue la reforma laboral realizada por la Ley 32/1984. Según señalaba la Exposición de motivos de la misma, la adopción de la reforma se justificaba por la necesidad de adaptar el marco institucional del trabajo asalariado a las nuevas circunstancias de una economía española marcada por la crisis, con el objetivo fundamental de crear empleo mediante la consecución de un marco legal que proporcionara mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial, todo ello siguiendo las directrices que provenían de la Comunidad Económica Europea. La vía para conseguir estos objetivos fue la expansión de la figura del contrato de duración temporal como forma de creación de empleo<sup>12</sup>. Para ello, se liberalizó al máximo el recurso a la contratación temporal, en particular, la apertura de la vía al Gobierno para dictar medidas de fomento del empleo provocó la utilización desordenada y extensiva de la contratación temporal como herramienta de fomento del empleo, lo que implicó una variación sustancial de la composición del mercado de trabajo que ha llegado hasta nuestros días<sup>13</sup>. En definitiva la Ley instauraba un “culto” al trabajo temporal como fórmula idónea de promoción del empleo, centrándose en maximizar la flexibilidad (Valdés, 2007: 261). Mientras se flexibilizaba al máximo la entrada, a cambio, se mantenían

<sup>12</sup> La ley 32/1984 introdujo cambios en materia de contratación de jóvenes, destinados a “flexibilizar” las dos modalidades contractuales (prácticas y formación), ampliando su duración máxima y disminuyendo los requisitos de entrada; creó el contrato de “lanzamiento de una nueva actividad”; reformó el art. 17.3 del ET para permitir un amplio campo de actuación al Gobierno a la hora de adoptar medidas de contratación temporal orientadas al fomento del empleo. Todo ello sin eliminar la presunción básica de la indefinitud del contrato, acuñada por la Ley de Relaciones Laborales de 1976.

<sup>13</sup> Como medidas de mayor impacto cabe destacar que, por un lado, se ampliaron las posibilidades para realizar los descausalizados contratos temporales de fomento del empleo con demandantes de empleo en general y sin establecer un porcentaje máximo en función del número de trabajadores fijos de la empresa; por otro, aparecieron nuevas figuras en el listado de contratos del art. 15.1 ET como el contrato para lanzamiento de nueva actividad. También éste fue el momento del fomento del trabajo a tiempo parcial, con la supresión de las restricciones del ámbito subjetivo, convirtiéndolo en un subproducto de la temporalidad y en una vía más hacia la precariedad.

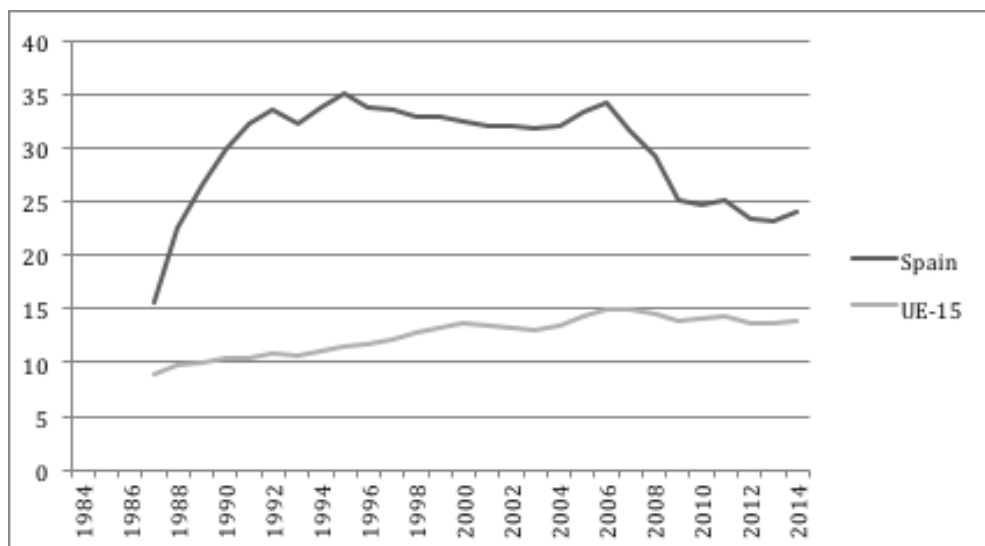


los dispositivos del control de salida (Cachón, 1997). Todas estas actuaciones normativas tuvieron como repercusión el ascenso imparable de la contratación temporal y la instauración de la “cultura de la precariedad”.

En términos estadísticos se produjo desde mediados de los años ochenta y, por tanto, tras la aprobación y puesta en marcha de las medidas antedichas, una intensa creación de empleo, con un fuerte efecto sustitución de trabajadores indefinidos por temporales en el sector privado. Como consecuencia, se produjo un incremento espectacular de las tasas de temporalidad, que se mantendría durante una primera etapa de crisis económica (Pitxer et al. 2014: 12).

La elevada tasa de temporalidad de la economía española constituye una singularidad en el contexto europeo. Ningún país de la UE-15<sup>14</sup> alcanza las cotas de temporalidad y la persistencia de las mismas en niveles tan altos como las que se han venido produciendo en nuestro país. Como se puede observar en el gráfico 1, la tasa de temporalidad de la economía española se duplicó en apenas cuatro años, pasando de un 15,6% en el año 1987 (primero en que la *Encuesta de Población Activa* del INE ofrece datos de eventualidad en la contratación) a un 32,3% en el año 1991.

Gráfico 1. Tasas de temporalidad en España y la UE-15 (1987-2014)



Nota: UE-15 (hasta 1995 es UE-12).

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

A grandes rasgos, desde inicios del periodo analizado, cuando se rompe la causalidad en la contratación y se abre “la barra libre” de la contratación temporal, y exceptuando el último periodo de crisis, la expansión de estas figuras contractuales ha sido constante, con sólo algunas ligeras contracciones, como veremos más adelante, producidas a finales de los 90 e inicio de los 2000. En líneas generales esta evolución creciente ha sido independiente de que se atravesara un contexto de expansión eco-

<sup>14</sup> Se ha seleccionado el agregado UE-15 para realizar la comparación por constituir un conjunto de países más homogéneo, que conforma el bloque de economías más avanzadas de la Unión Europea.

nómica o de crisis, ya que en la anterior crisis de principios de los 90 la temporalidad se incrementó. Los periodos de fuerte crecimiento económico de finales de los 80, y finales de los 90 y primera mitad de los 2000, han estado caracterizados el primero por un fuerte crecimiento de la temporalidad y el segundo por un mantenimiento de ésta en cotas muy elevadas. La creación de empleo producida en España en dichos periodos ha sido muy elevada en términos de volumen (véase el gráfico 3), si bien hubiera sido deseable que el mismo hubiera sido de mayor calidad, menos precario y más próximo a la norma de la “relación de empleo estándar”.

Es de destacar que a la vez que se da este proceso de sustitución de trabajadores fijos por temporales en el sector privado de la economía a lo largo de la década de los 80, se vienen produciendo un conjunto de dinámicas resaltables (Pitxer *et al.* 2014): a) el desarrollo y la intensa creación de empleo en servicios vinculados al Estado de Bienestar, básicamente educación, sanidad y servicios sociales. En estas actividades productivas tanto la provisión como la producción son mayoritariamente de carácter público y las prácticas de gestión laboral en estos ámbitos no suponen en estos momentos el recurso tan generalizado a la contratación temporal como el realizado en el sector privado; b) se inicia de forma incipiente un proceso de privatizaciones en actividades industriales y de servicios en las que el sector público mantenía una presencia importante; c) un continuo proceso de reorganización productiva que sustituye la anterior producción integrada verticalmente por la consolidación del modelo de empresa-red, que se traduce en externalizaciones y una mayor subcontratación de actividades que alimenta la degradación y creciente precarización del empleo en nuestro país.

Como explicamos de forma más detallada en otro trabajo, a lo largo de la crisis de los noventa se mantuvieron los procesos descritos, si bien los servicios colectivos vinculados al Estado del Bienestar ralentizaron su desarrollo. A su vez, las respuestas a la crisis y la lógica inherente al proceso de Unión Monetaria, alimentaron el proceso de privatizaciones y el mantenimiento de elevados niveles de precariedad laboral. A todo lo anterior cabría unir la escasez relativa de estrategias empresariales de competitividad basadas en innovación y valor añadido, así como la poca presencia de actividades de elevada intensidad tecnológica. Éste constituye un rasgo del modelo productivo que se mantuvo a lo largo de la época de expansión de los ochenta (Pitxer *et al.* 2014: 12-13). Veremos cómo se mantiene este rasgo en el tiempo a través de las dos décadas siguientes originando uno de los problemas principales que repercute en la calidad del empleo generado.

En el periodo de crisis de 1991 a 1994 se destruyen 800.000 puestos de trabajo en el sector privado de la economía, la mayor parte de ellos indefinidos, lo que contradice las predicciones del modelo *insiders-outsiders*<sup>15</sup> que considera que las empresas

<sup>15</sup> El modelo *insiders-outsiders* es un modelo dicotómico de corte neoclásico (Solow, 1985; Lindbeck y Snower, 1988, Layard y Nickell, 1990) que sitúa en el centro de su análisis una diferenciación dentro de la fuerza de trabajo entre un colectivo que mantiene un privilegio y el que carece del mismo y que en buena medida se encuentran en esa situación debido al privilegio del que gozan los primeros. En su origen se desarrolla sobre la base de que los sindicatos sólo representarían a los empleados (*insiders*) negociando salarios más elevados que “los de equilibrio”, que dejan fuera del mercado laboral a los desempleados (*outsiders*). Con posterioridad el modelo se amplía y contempla el empleo “fijo” como un privilegio de los en este caso *insiders* que repercute en los trabajadores temporales, *outsiders*. La aplicación al caso español la viene realizando profusamente FEDEA, véase por ejemplo Bentolila y Dolado (1992 y 1994); o también Polavieja (2003). Para una crítica del mismo véase Banyuls y Recio (2012). La propuesta de “contrato único” se inscribe claramente en esta corriente de pensamiento.

prescindirán primero de los *outsiders* (temporales) por los elevados costos que supone hacerlo de los *insiders* (en este caso indefinidos). Pues bien, en la sociedad española se continuó destruyendo empleo indefinido durante todo este largo periodo que engloba primero una fase de crecimiento económico, hasta 1991, y posteriormente una fase de crisis, de 1991 hasta 1994<sup>16</sup>.

Estas características del empleo en España se mantienen a grandes rasgos a lo largo de las dos décadas siguientes. La evolución del empleo en este periodo se puede dividir en dos fases claramente delimitadas, de 1994 a 2007, y de 2008 hasta la actualidad.

### **3.1.2. La segunda fase: el crecimiento del empleo basado en la temporalidad y en la degradación del empleo estándar (1994-2007)**

El periodo que transcurre entre la salida de la crisis anterior hacia finales del año 1994 y la irrupción de la nueva crisis sistémica, a finales de 2007, se caracteriza por un periodo de fuerte crecimiento económico y de intensa creación de empleo. De nuevo, el periodo se inicia desde la óptica normativa con una gran reforma laboral, la de 1994, aunque sea importante señalar que de manera previa, ya algunas normas de este periodo incluían entre sus objetivos la necesidad de controlar la tasa de temporalidad<sup>17</sup>. Las normas de referencia de este periodo son las reformas de 1994 y 1997, ambas presentadas a menudo como contradictorias pero, en realidad, fruto de una estrategia continuista hacia la flexibilización de las normas laborales orientada a la consecución de la rebaja de la tasa de desempleo. En ese momento, el paradigma de “es mejor cualquier empleo que un no empleo” cobraba vida normativa<sup>18</sup>.

La Ley 11/1994, protagonista del inicio de esta etapa afirmaba partir de dos objetivos que debían mantenerse simultáneamente. Por un lado, la recuperación de esa causalidad y, por otro lado, la adaptabilidad de los contratos para permitir una mayor flexibilidad de la mano de obra y adaptabilidad de las empresas a las necesidades de la economía. La Exposición de Motivos señalaba que “El objetivo de adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales tiene su primer exponente en la regulación

<sup>16</sup> Como hemos señalado en trabajos anteriores (Pitxer et al. 2014: 14-15), “en un primer momento, el ajuste afectó principalmente a los indefinidos junto a una creación neta de empleo temporal (de escasa entidad, pero positiva). En esta primera fase de la crisis se siguió el mismo patrón que en el período expansivo anterior, en el que se recompusieron las plantillas a través de un proceso de sustitución de trabajadores indefinidos por temporales. Desde finales de 1992, la destrucción neta de empleo asalariado se generalizó, y afectó tanto a indefinidos como a temporales, siendo de mayor entidad entre estos últimos. Con todo, cuando a finales de 1994 la tendencia laboral empezó a cambiar, las empresas recurrieron mayoritariamente a los contratos temporales, mientras el empleo indefinido tardó un poco más en recuperarse. Este perfil temporal vino definido por las prácticas empresariales de gestión laboral desplegadas por las empresas privadas, y no fue replicado por el sector público. En éste el ajuste fue de mucha menor entidad, se produjo más tarde y respondió a un patrón distinto: en un primer momento el ajuste recayó exclusivamente sobre los asalariados temporales, y más adelante se destruyó más intensamente empleo indefinido”.

<sup>17</sup> En pleno momento de crisis, como ocurrió posteriormente en el 2010, una norma laboral, la Ley 22/1992, intentó poner un cauteloso freno, sin éxito, a la contratación temporal, incrementando de seis a doce meses la duración mínima de los contratos temporales de fomento del empleo.

<sup>18</sup> Miguélez y Prieto (2008) lo expresan de forma similar cuando en el tránsito que plantean desde la Norma Salarial de empleo hacia la Norma Flexible/Empresarial sitúan como característica de esta última en su orientación política general el “Máximo empleo (o “pleno empleo”) de cualquier empleo”, en un contexto de alta tasa de desempleo (Prieto (et al. 2009: 73).

de los mecanismos de ingreso en la empresa y, dentro de ello, en la regulación de las modalidades de contratación”. En la línea de contención, se procedió a la supresión del contrato para el fomento del empleo, aunque el Gobierno mantuvo su potestad para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo. Sin embargo, el resultado que se plasmó en el articulado no fue coherente con este planteamiento, sino más bien el paso de una legislación decididamente permisiva respecto de la contratación temporal a otra de carácter más dúctil que pasaba el papel protagonista a la negociación colectiva. Así, en su conjunto, estas normas de la primera mitad de los años noventa introdujeron discretos diques de contención al uso de la temporalidad combinados con claras vías de promoción de la contratación temporal estructural. En este sentido, se modificó el art. 15 ET para realizar una mayor definición del contrato eventual por circunstancias de la producción, permitiendo no obstante que los convenios colectivos sectoriales ampliaran la duración máxima del contrato o el periodo dentro del cual podía celebrarse. Según han señalado diversos autores, una de las consecuencias de esta remisión fue un uso abusivo de esta facultad, llegando incluso a generarse de facto una nueva modalidad bautizada por la doctrina como “contrato temporal de larga duración” (Ballester, 1998). En lo que respecta al contrato de obra, la reforma también abrió la puerta a la negociación colectiva para determinar los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pudieran cubrirse con contratos de obra. En general, los contratos eventuales y los de obra o servicio sustituyeron al antiguo contrato temporal de fomento del empleo (Valdés, 2010) por lo que las modificaciones normativas tuvieron una escasa incidencia en la tasa de temporalidad.

En paralelo, la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal por la ley 14/1994 no escondía el objetivo de utilizar las mismas como instrumento para “canalizar un volumen muy importante de empleo”. Por último, es necesario señalar que, aun cuando en ese momento el tema estrella era la flexibilidad de entrada, con la ley 11/1994 comienza la línea de aumento de la flexibilidad de salida (Goerlich, 2008: 44-46), iniciándose la difuminación paulatina de los contornos característicos del contrato “indefinido” y a tiempo completo.

De hecho, como señalaba Casas, se produjo con esta reforma un cambio de paradigma que implicaba el cierre o el fin de una etapa (Casas, 1994: 3-11). Con este gran conjunto de modificaciones se afectaba al papel del derecho del trabajo como “ejecución del programa normativo del Estado Social”, sublimando el vínculo económico frente a cualquier otro y reforzando la funcionalización del derecho del trabajo a las exigencias de la economía.

Así, con esta ley se abría la puerta a un planteamiento que se convirtió en parte habitual de la justificación de las reformas laborales. En ellas, las transformaciones económicas y en particular las situaciones de crisis se plantean como imperativos para la definición de políticas económicas y la regulación del mercado de trabajo. Más aun, se partía de una afirmación, tenida como irrefutable y que ha calado en el imaginario social hasta nuestros días: “el mercado de trabajo español es rígido y es fuente de rigidez, lo cual requiere una flexibilización de sus instituciones”, afirmación desmentida por la rapidez con la que se crea y destruye empleo en el mercado de trabajo español desde hace décadas (véase también Recio, 2009b y Sola, 2013). Así, el derecho del trabajo se sometía a examen y crítica para evitar su *disfuncionalidad* entendiendo por ésta su posible repercusión como desincentivo de la contratación.

Tras la reforma de 1994, se inicia un camino de reformas pactadas en las que las palabras “estabilidad”, “precariedad” y “flexibilidad” son habituales. La firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo y la Ley 63/1997, puerta de la reforma laboral de 1997, llamaban a la rectificación de la tendencia anterior<sup>19</sup>. No obstante, y más allá de los distintos diques que se instalaron para prevenir el abuso de la contratación temporal, que se fueron complementando en las posteriores reformas laborales (en particular las de 2001, 2006 y 2010), es evidente que la reforma de 1997 abría la puerta a una flexibilidad de confines más amplios que la temporalidad: la flexibilidad de salida, así, sobre la incipiente flexibilización del despido realizada en 1994, la norma de 1997 abarataba de manera indirecta y para colectivos muy determinados la extinción del contrato por voluntad del empresario<sup>20</sup>.

Con esta base jurídica, en este periodo, entre 1994 y 2007, la población ocupada en España se incrementó en aproximadamente 8 millones y medio de personas. Este dato es muy relevante si bien es cierto que este espectacular incremento del empleo y fuerte crecimiento económico adolece de graves desequilibrios que están en la base del efecto diferencial que tiene en España la crisis capitalista internacional. A lo largo de estos años, con un modelo de crecimiento desequilibrado y con un sobredimensionamiento hipertrófico de determinados sectores económicos -particularmente la construcción-, y un subdesarrollo de otros -como la industria y los servicios más avanzados vinculados a ésta- se generan gran parte de los problemas que provocan el que España se sitúe con uno de los peores resultados de empleo de la UE.

Tabla 1. Contratos registrados anualmente en España según modalidad

	TOTAL	Indefinido: TOTAL	Temporal: TOTAL	% Indefinido: TOTAL	% Temporal: TOTAL
<b>2002</b>	14179248	1282960	12896288	9,05	90,95
<b>2003</b>	14668063	1269768	13398295	8,66	91,34
<b>2004</b>	16350784	1419718	14931066	8,68	91,32
<b>2005</b>	17164965	1542838	15622127	8,99	91,01
<b>2006</b>	18526772	2177245	16349527	11,75	88,25
<b>2007</b>	18622108	2220384	16401724	11,92	88,08
<b>2008</b>	16601237	1902605	14698632	11,46	88,54
<b>2009</b>	14021837	1312414	12709423	9,36	90,64

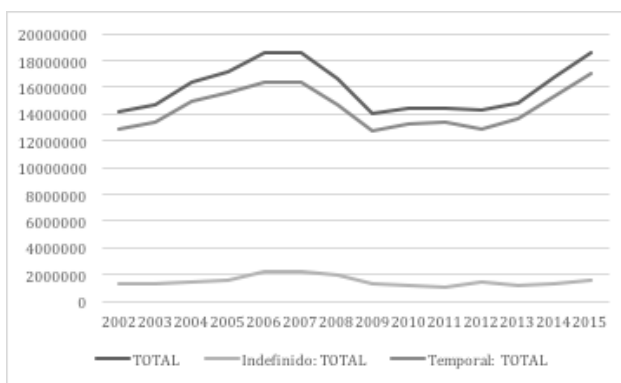
<sup>19</sup> En la Exposición de motivos de la ley 63/1997 se afirmaba que su objetivo era tanto la lucha contra la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, como potenciar la generación de empleo estable y la contratación indefinida. Con esta norma se eliminó la autorización al Gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo (*ex art.* 17.3 ET, aun cuando manteniéndola para colectivos específicos); se eliminó el contrato de lanzamiento de nueva actividad, se modificó la regulación de los contratos formativos, del tiempo parcial y de los contratos temporales (obra, eventual e interinidad), reforzando su causalidad; se introdujo el ahora bien conocido contrato de fomento de la contratación indefinida y se invitó al Gobierno a adoptar medidas para la incentivación del empleo estable.

<sup>20</sup> La vía, luego generalizada, fue la aparición de una nueva modalidad contractual con costes de despido inferiores: el contrato de fomento de la contratación indefinida. Se trataba de una figura nacida como transitoria y con ámbito subjetivo reducido y que perduraría hasta 2012 con un ámbito enormemente ampliado desde 2001 y 2010.

<b>2010</b>	14417150	1228214	13188936	8,52	91,48
<b>2011</b>	14433232	1110163	13323069	7,69	92,31
<b>2012</b>	14240991	1432976	12808015	10,06	89,94
<b>2013</b>	14792614	1134949	13657665	7,67	92,33
<b>2014</b>	16727089	1350331	15376758	8,07	91,93
<b>2015</b>	18576280	1509165	17067115	8,12	91,88

Fuente: Movimiento laboral registrado, Servicio Público de Empleo Estatal SEPE – MEYSS y elaboración propia

Gráfico 2. Contratos registrados anualmente en España según modalidad



Fuente: Movimiento laboral registrado, Servicio Público de Empleo Estatal SEPE – MEYSS y elaboración propia

Si observamos los datos de contratación según modalidad realizados en nuestro país (tabla 1 y gráfico 2) muestran cómo la amplia mayoría de los contratos realizados cada año son temporales: entre el 88% y el 92% dependiendo del año. De esta forma, se muestra que el amplio dinamismo que muestra el mercado laboral español en este periodo se deriva de la contratación temporal. Encontramos así un elevado volumen de trabajadores que cada año rota entre empleos de corta duración, posiciones de desempleo e inactividad (Pitxer et al. 2014). Esta dinámica prueba la inexistencia de rigideces en el mercado laboral español y que por tanto no existen significativas barreras de entrada ni de salida al mismo.

La contratación indefinida tiene una incidencia mucho menor en la contratación que se produce anualmente en nuestro país (ronda el 10%) y lo que es a nuestro juicio más significativo: debido a la progresiva reducción de estándares y niveles de protección, se trata de empleos de una calidad mucho más baja, en cuanto a sus condiciones de empleo y trabajo -y en general las dimensiones básicas que lo regulan-, que los empleos indefinidos previos (del modelo estándar o Norma Salarial de empleo en terminología de Prieto). Se produce así la mutación de características, o *camaleón normativo*, respecto al empleo indefinido en nuestro país.

A esta circunstancia no es ajena la propia evolución de la temporalidad: “However, a major expansion of temporary work may have implications that go beyond the work conditions of temporary workers themselves. It may also give employers great-

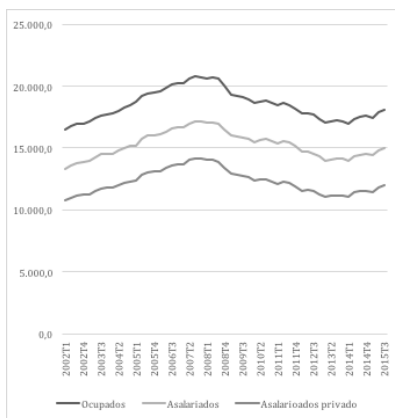
er leverage on regular employees, whose position can be undermined by a cheaper and more disposable source of labour” (Gallie, 2007: 132).

### 3.1.3. La tercera fase: desempleo y destrucción de las bases normativas del “empleo estándar”

El periodo señalado va desde finales de 2007 hasta la actualidad y se caracteriza por una severísima crisis económica y una más intensa destrucción de empleo. A diferencia de los otros momentos referenciados de crisis económica, no hubo una inmediata reforma laboral como respuesta a la destrucción acelerada del empleo. De hecho, el gobierno socialista demoró la reforma hasta junio del año 2010 (con el RDL 10/2010 convertido en la Ley 35/2010), poniendo los pilares para la maximización de las tres formas de flexibilidad que acontecería con la reforma de 2012 y las subsiguientes ya bajo el gobierno el Partido Popular<sup>21</sup>.

Pero antes de tratar las últimas reformas conviene analizar esta destrucción de empleo más detenidamente. En el gráfico 3 se puede observar cómo desde inicios de 2008 hasta el final del año 2013 hay una destrucción neta de casi 3 millones setecientos mil empleos, lo que representa un 17,8% del empleo total del país. De ellos, 585.300 corresponden a trabajadores por cuenta propia (16,3% del mismo) y 3.080.600 a trabajadores por cuenta ajena o asalariados (18,1%), de forma que la crisis afecta de forma bastante similar a ambos colectivos.

Gráfico 3. Evolución de la población ocupada, asalariada y asalariada del sector privado en España (2002-2015)



Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

<sup>21</sup> Mediante el RDL 10/2010, el Gobierno del Partido Socialista comenzó la senda de las reformas de la última crisis económica, ampliando los mecanismos de flexibilidad interna y externa; posteriormente, con el RDL 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agotaran la protección por desempleo. Con esta última norma se rectificaban precisamente los dos puntos tendentes a la estabilidad en el empleo y la dignificación del trabajo de los jóvenes que había introducido la reforma de 2010, permitiendo el encadenamiento de contratos temporales al paralizar temporalmente los límites establecidos en el art. 15.5 ET y reformando el contrato para la formación y aprendizaje, convertido en el paradigma del contrato precario para menores de 30 años.

Dentro de los trabajadores por cuenta propia la categoría de empleadores experimenta durante la crisis una importante reducción del 24.6%, perdiendo 278.600 empleos. Ello, junto a la fuerte reducción de cooperativistas, parece indicativo de una elevada mortandad empresarial. También sugiere que una parte de la actividad puede haber pasado a la economía sumergida, fenómeno que suele incrementarse en España en los periodos de crisis económica.

Por lo que respecta a los asalariados, en términos agregados la pérdida de empleo se localiza en el sector privado, mientras que el sector público no experimenta una variación neta de empleo. Sin embargo, esta comparación sincrónica no permite apreciar las variaciones diacrónicas que se han producido en el sector público a lo largo de la crisis en la que ha habido una considerable creación de empleo que ha actuado en los primeros cuatro años como un amortiguador de la intensa reducción en el sector privado (más de 3 millones de empleos perdidos, un 21.9% del total), seguidos de una fuerte contracción del empleo público a partir de 2011 con la aplicación de las políticas de recortes en los servicios públicos, compensándose ambos movimientos a fecha de hoy.

Como estos datos demuestran, la economía española es, dentro de la UE, la que más empleo crea en las expansiones económicas y la que más empleo destruye en las recesiones, por eso sorprenden la adjetivación como rígido del mercado laboral español que aún hoy en día se sostiene en numerosos ámbitos, incluso académicos<sup>22</sup>.

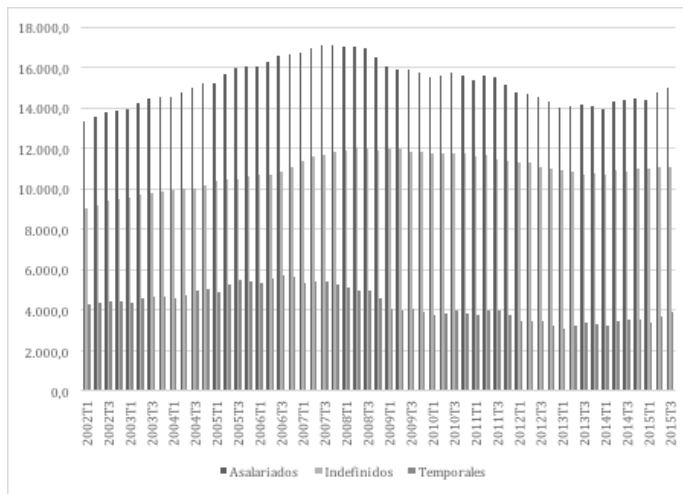
El gráfico 3 también muestra que a grandes rasgos la evolución de las tres curvas (ocupados, asalariados y asalariados del sector privado) resulta muy similar, de forma que las tendencias globales del empleo vienen marcadas sobre todo por la evolución de los asalariados del sector privado. Además, podemos constatar en la actual crisis un comportamiento del empleo en forma de W ya destacado por otros autores: “El aumento del desempleo sigue la misma tendencia en forma de “W” ya apuntada, cobrando una renovada intensidad desde 2011, consecuencia como se ha venido reiterando de la profundización en las políticas de ajuste y ya en 2012 también por la aplicación de la última reforma laboral (que está contribuyendo a acelerar la destrucción de empleo).” (Rocha y Aragón, 2012: 83). Las razones de esta recaída aparecen vinculadas a los recortes en servicios públicos, y a la devaluación interna basada en reducción de los salarios reales, y su impacto en la demanda agregada en forma de desplome del consumo, el cierre de muchas empresas y las modificaciones del marco regulatorio que incentivan un ajuste en la variable empleo respecto a otras opciones.

El gráfico 4 muestra cómo el empleo indefinido fue incrementándose progresivamente a lo largo del primer lustro de la década pasada y se ve impulsado a partir del tercer trimestre de 2006 (vinculado básicamente a la reforma laboral de dicho año y a los incentivos a la contratación indefinida que introdujo (Lorente et al. 2013). De forma paralela ya empieza a disminuir el empleo temporal a partir de ese periodo.

<sup>22</sup> Como señala Recio, la “rigidez del mercado laboral español es muy discutible (...) Pues viendo la evolución del empleo en España habría que concluir que se trata de un mercado laboral muy flexible, dado que el empleo reajusta de forma muy elástica a las condiciones del mercado. Un análisis menos agregado de la evolución del empleo nos da pistas de los elementos económicos, no laborales, que pueden estar detrás de este comportamiento espasmódico del mercado laboral español.” (Recio, 2009b: 90).



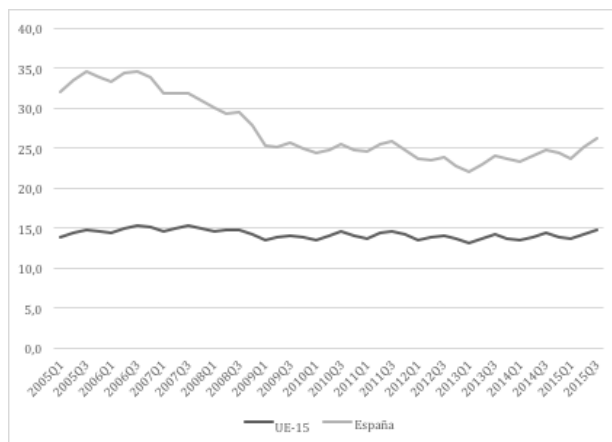
Gráfico 4. Evolución del volumen de asalariados según tipo de contrato en España (2002-2015)



Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

Cuando llega la crisis y comienza a destruirse empleo a partir de 2008, el ajuste se realiza mayoritariamente en el colectivo que ya anteriormente se venía ajustando (los temporales). Ello ocasiona una reducción drástica de la tasa de temporalidad en nuestro país que pasa del 30% en 2008 al 22% en el primer trimestre de 2013 (véase el gráfico 5). Lo relevante de este descenso es que se debe básicamente a que un volumen muy significativo de trabajadores temporales es despedido o no contratado de nuevo y transita al desempleo o la inactividad y no a su conversión en asalariados indefinidos.

Gráfico 5. Tasas de temporalidad trimestrales en España y la UE-15 (2005-2015)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

En un primer momento de la crisis se produce un shock en la destrucción de empleo temporal de un millón de personas en pocos trimestres (durante 2009) y esta es la parte que más se destaca en los análisis de la crisis, obviando la mayor parte de las veces el lento pero continuo proceso de destrucción de empleo indefinido que viene dándose desde 2009 y que en la segunda parte de la crisis, a partir de 2011, es mucho más acentuado. Esta destrucción de empleo se cuantifica en un millón doscientos mil empleos destruidos, un 10% del total del empleo indefinido. La destrucción de empleo temporal es mucho más importante cuantitativamente, tanto en términos relativos (un 37% del total) como en términos absolutos, pero debe subrayarse la relevancia del volumen de empleo indefinido destruido en España con la crisis y resaltar las características del mismo, puesto que ha venido a centrarse sobre todo en sectores y categorías profesionales en las que la estabilidad de los empleos y la calidad *ex ante* de los mismos era más elevada.

La reducción del trabajo indefinido se ve acentuada con la reforma laboral de 2012, llevada a cabo a través del RDL 3/2012 y de la Ley 3/2012. La misma tuvo como objetivo fundamental el permitir una fuerte devaluación salarial por la vía de la modificación de la estructura de la negociación colectiva (Guamán e Illueca, 2012), potenciando a la vez los tres tipos de flexibilidad: de entrada, interna y de salida, y en particular en las dos últimas<sup>23</sup>. Por añadidura, y aunque la nueva reforma integraba objetivos como la lucha contra la temporalidad y el fomento de la contratación indefinida, su texto no incluía modificaciones de calado en el régimen jurídico de los contratos temporales estructurales, por lo que su efecto se ha visto limitado.

Como se puede apreciar en las gráficas, desde 2014 se viene incrementando el volumen de ocupados en España. Las razones de este crecimiento tienen que ver mayoritariamente con factores externos como la recuperación económica europea que tira de la demanda española, y la bajada del precio del petróleo. Dentro de los factores internos destaca la aguda devaluación salarial realizada a lo largo de la última década<sup>24</sup> e impulsada de forma adicional por la reforma -RDL 3/2012 y posterior Ley 3/2012-, y las “políticas laborales de precarización”, que han reducido drásti-

<sup>23</sup> Respecto de la flexibilidad de entrada, la norma creaba una nueva modalidad contractual, el contrato “indefinido” de apoyo a los emprendedores (CAE) que tiene como particularidad el establecer obligatoriamente un periodo de prueba de un año, lo que de facto lo convierte en un contrato con despido libre de un año de duración. Por añadidura, la reforma de 2012 flexibilizó los requisitos de los contratos formativos y amplió las posibilidades del tiempo parcial, cuestiones ambas nuevamente modificadas en las reformas subsiguientes que veremos con más detalle en el próximo apartado. A continuación y respecto de la flexibilidad interna, la norma se basa en la reforma realizada en 2010 para aumentar los poderes del empresario a la hora de modificar las condiciones laborales de los trabajadores y en particular el salario, para ello el principal instrumento ha sido la reforma de la negociación colectiva. Con el objetivo declarado de “procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa” el RDL 3/2012 realizó una serie de modificaciones en tres direcciones: el llamado “descuelgue” de los convenios colectivos estatutarios (art. 82.3 del ET), incrementando las posibilidades de inaplicación de estos convenios en el nivel de la empresa; la atribución al convenio colectivo de empresa de una prioridad aplicativa parcial frente al convenio sectorial (art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores), eliminando la potestad de los actores sociales para determinar la estructura adecuada de la negociación; y la limitación temporal de la llamada “ultractividad” de los convenios colectivos (art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores), con el fin de evitar la prórroga forzosa de su contenido. Por último, respecto de la flexibilidad de salida esta norma ha reducido tanto el coste como el procedimiento de los distintos tipos de extinción por voluntad del empresario. De esta manera continúa la disminución de la figura del contrato indefinido cuyos costes de extinción son cada vez más débiles, reduciéndose por tanto la seguridad respecto de su momento final.

<sup>24</sup> Véase la evolución del Índice de Precios del Trabajo del INE: <http://www.ine.es/prensa/np1001.pdf>

camente la calidad del empleo y han dado forma a este crecimiento de la ocupación en España.

Desde inicios de 2014 hasta el tercer trimestre de 2015 se ha incrementado el volumen de ocupados en España en un millón cien mil personas (véase la gráfica 3), pasando de menos de 17 millones a superar ligeramente los 18 millones de ocupados. Este destacado crecimiento se corresponde al ya citado movimiento espasmódico del mercado de trabajo en España (Recio, 2009b), que destruye cantidades ingentes de empleo en los periodos de crisis, como hemos visto anteriormente, y genera intensamente empleo en las fases de crecimiento económico. Como novedad es de destacar que en este último periodo de apenas dos años el mercado laboral español muestra un crecimiento del empleo con un escaso crecimiento del PIB y sin consolidar una verdadera recuperación económica. Este crecimiento en el volumen de empleo está siendo más intenso en 2015 y, sobre todo, bajo fórmulas eventuales como después analizaremos, por lo que no debemos perder de vista la cuestión a nuestro juicio central de la calidad del empleo generado, que es a todas luces muy escasa. En este sentido no sólo deberíamos fijarnos en la evolución del empleo temporal, sino también en el empleo a tiempo parcial -en una amplia mayoría involuntario y muy precario en nuestro país-, en la devaluación salarial acometida en la últimos 6 años cifrada en una reducción del poder adquisitivo de los asalariados superior al 10% (IPT: INE), y en la pérdida de derechos del conjunto de asalariados bajo las últimas reformas emprendidas, entre los que destaca la supresión *de facto* del derecho a la negociación colectiva o cobertura efectiva por la misma, para una gran proporción de los asalariados del país.

Por otra parte, el crecimiento del empleo que se vienen produciendo está siendo mayoritariamente masculino. Así, dos terceras partes del generado hasta el momento corresponde a varones y sólo un tercio a mujeres. Este crecimiento del volumen de ocupados corresponde mayoritariamente a asalariados cuyo crecimiento es muy intenso en 2015. De esta forma se ha pasado de 13.929.500 asalariados al inicio de 2014 a más de un millón más en 2015 (tercer trimestre), con más de medio millón adicional entre primer y tercer trimestre de 2015.

La reducción en el volumen de desempleo en España corre inversamente paralela a la evolución del empleo. Desde primer trimestre de 2014 a tercero de 2015 el volumen de desempleados en nuestro país se ha reducido en 1.150.000 personas desde los 5.933.300 (cerca del máximo de 6.278.200 de un año antes) hasta los 4.850.800 desempleados. De esta forma la población activa se ha mantenido constante durante este periodo oscilando alrededor de 22.900.000 personas.

La creación de empleo de los últimos dos años se viene dando mayoritariamente bajo fórmulas eventuales. Más de dos terceras partes de los nuevos asalariados son temporales, concretamente 687.800 eventuales frente a 331.600 indefinidos. Esta evolución ha proyectado la tasa de temporalidad desde el 23.13% en el primer trimestre de 2014 (recordemos que el mínimo se alcanzaba un año antes, coincidiendo con el pico de desempleo en nuestro país, con un 21.94%) hasta el 26.15% en el tercer trimestre de 2015. Todo hace pensar que esta progresión de la temporalidad en nuestro país continuará, ya que las bases sobre las que se fundamenta la generación de empleo la incentivan, sobre todo las arraigadas prácticas empresariales y un marco regulatorio acorde. En este sentido auguramos un retorno progresivo a lo que lamentablemente durante las tres últimas décadas viene siendo la tasa de temporalidad “natural” del mercado laboral español que la sitúa alrededor de un tercio de la población asalariado de nuestro país.

En suma, encontramos que la elevada temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo español se deriva de un conjunto de factores entre los que destaca la conjunción de: a) una normativa laboral cada vez menos garantista, acompañada de significativas zonas de sombra para la actividad sindical en la empresa, lo que se traduce en una aplicación laxa de la normativa laboral y convencional, algo que comporta una elevada “permisividad institucional”, b) una cultura empresarial que en el margen de actuación resultante de los condicionantes anteriores se decanta por prácticas de gestión laboral precarizadoras y c) unos factores estructurales que inciden de manera particular en cada una de las empresas (actividad, segmento de mercado, posición en la trama de relaciones entre empresas, etc.), algo que cabe asociar con las particularidades del “modelo productivo” en España (Pitxer et al. 2014).

La contratación a tiempo parcial también ha tenido un peso muy destacado, sobre todo en la época más aguda de la crisis, en la que es de destacar que no paró de crecer. Se destruía empleo a pasos de gigante y, sin embargo, la contratación a tiempo parcial seguía una tendencia ascendente. De hecho, en 2005 cuando cambia la metodología de la EPA respecto a la contabilización del tiempo parcial, la tasa de parcialidad se situaba alrededor del 12%, mientras que en 2015 se sitúa en el 16%. Este crecimiento, no obstante, se ha moderado en una primera fase de la recuperación y se ha revertido en la segunda, lo que muestra que el empleo a tiempo parcial en nuestro país tiene un marcado carácter de “empleo de crisis” o subempleo. Así, desde el primer trimestre de 2014 al primero de 2015 el crecimiento del volumen del empleo a tiempo parcial no alcanzó los 100.000 contratos, de 2.420.200 trabajadores a 2.516.500, para reducirse hasta 2.439.200 el tercer trimestre de 2015.

En esta generación de empleo en el último periodo en España ha jugado un papel muy destacado la “moderación” salarial. Los costes laborales unitarios en España se han reducido de manera importante en la última década<sup>25</sup>. Los años de crecimiento económico previos a la crisis no supusieron un incremento significativo de los salarios en términos reales, y tanto el efecto de la crisis económica como las reformas laborales orientadas a reducir costes laborales, han agravado esta circunstancia (Cruces et al. 2015). El resultado es que los salarios españoles aparecen cada vez más alejados de los del núcleo de países de la UE, en una tendencia decreciente y de aproximación a los países más periféricos de la UE.

De esta forma, podemos sintetizar los rasgos de la reciente generación de empleo en España en la insistencia en las modalidades eventuales, la expansión del tiempo parcial y la devaluación salarial, dimensiones que resultan muy explícitas respecto a la pérdida de calidad del empleo en nuestro país<sup>26</sup>.

Volviendo al plano normativo, la reforma de 2012 fue sólo el principio de una serie de reformas laborales que han venido incidiendo en la flexibilidad de entrada, teniendo como efecto el repunte ya visto de la temporalidad en España. Veamos con detalle cual es el estado actual de la regulación normativa de la temporalidad tras las últimas reformas laborales que se han acumulado sobre la realizada en febrero de 2012.

<sup>25</sup> Véase el informe del INE citado en la nota anterior.

<sup>26</sup> Para un análisis de las dimensiones fundamentales que hacen referencia a calidad del empleo en España véase Prieto et al. (2009).

### 3.2. El momento actual: de nuevo la flexibilidad en el margen (el incentivo de la temporalidad) como vía para fomentar el empleo y la transformación del contrato indefinido

Como hemos señalado, la reforma de 2012 y las subsiguientes han flexibilizado categorías contractuales ya existentes, rebajando sus condiciones de estabilidad y han creado otras figuras nuevas caracterizadas por su inestabilidad. Así, por un lado, la flexibilización del tiempo parcial<sup>27</sup> ha convertido esta figura gracias a la flexibilización de las horas complementarias (en los contratos indefinidos y en los temporales) y a la creación de las horas complementarias voluntarias (en los contratos indefinidos) en una suerte de “contrato a llamada” (Rodríguez-Piñero, Valdés y Casas, 2014). Una deriva similar han experimentado los contratos formativos (contrato en prácticas y para la formación y aprendizaje), sucesivamente reformados desde 2010 y convertidos en vías de inserción laboral para jóvenes<sup>28</sup>.

En segundo lugar, también respecto de la flexibilidad de entrada, la reforma de 2012 y las subsiguientes, en particular la realizada por el RDL 4/2013, han abierto la puerta a nuevas modalidades contractuales, utilizando de nuevo las figuras temporales descausalizadas como vía de fomento del empleo. Los ejemplos más evidentes son el contrato de primer empleo joven, regulado en el art. 12 de la Ley 11/2013<sup>29</sup> o el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa regulado en el art. 9 de la misma norma<sup>30</sup>. Ambas modalidades se integran en la estrategia de promoción del empleo juvenil, vinculando fundamentalmente esta promoción a la contratación temporal, en el marco del llamado “Sistema Nacional de Garantía Juvenil”<sup>31</sup>.

La confluencia de las dos medidas permite afirmar que el fomento para la contratación de jóvenes se asienta en dos pilares que, de facto, han provocado una rápida devaluación de los costes de la mano de obra juvenil. En primer lugar, se ha sacrificado el derecho de los jóvenes a la estabilidad en el empleo y se han creado figuras contractuales que empeoran sus condiciones laborales. En segundo lugar, se está procediendo a una sistemática reducción de los ingresos al sistema de seguridad social que

<sup>27</sup> Comenzada en el RDL 3/2012 y modificada posteriormente por el RDL 4/2013, por la ley 11/2013 y por el RDL 16/2014.

<sup>28</sup> Sobre el tema se remite a Guamán (2014c) y a la bibliografía allí citada.

<sup>29</sup> Se trata de una modalidad aprobada en el marco “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016” con el objetivo de hacer frente al grave problema del desempleo juvenil. Este contrato puede celebrarse con personas desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o cuando dicha experiencia sea inferior a tres meses, sin exigir ningún requisito respecto a las características del empleador, por lo que podrá concertarlo cualquier empresa, con independencia del número de trabajadores que emplee (Cordero, 2013).

<sup>30</sup> Modalidad contractual destinada a jóvenes desempleados menores de treinta años que puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada que fue introducida, con bonificaciones, por el RDL 4/2013 y tiene vocación de continuidad hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por 100. Esta modalidad fue modificada por el texto de la ley 11/2013 y del RDL 16/2013.

<sup>31</sup> La alta tasa de desempleo juvenil entre los 28 Estados miembros, 23.5% en 2013, provocó que el Consejo Europeo aprobara en ese año la llamada “Garantía Juvenil”, cuyo objetivo es garantizar “que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados”. Para ello se elaboró una Iniciativa de Empleo Juvenil, de la que podrán beneficiarse las regiones europeas con tasas de desempleo juvenil superiores al 25%. El requisito para recibir los fondos europeos era presentar antes de finales de 2013 un Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. Tras la presentación de este plan, la Unión Europea ha puesto a disposición del Estado español 1.887 millones de euros, para cuya ejecución se ha desarrollado el Sistema Nacional de Garantía Juvenil aprobado por el RDL 8/2014.

corresponderían a los empresarios y en este sentido se orienta la creación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, de la llamada “tarifa plana” (RDL 16/2014) y de toda la batería de reducciones que se han incluido en el RDL 8/2014 de 4 de julio. Estas nuevas modalidades contractuales se han creado mediante normas que se afirman de nuevo como legislación de “coyuntura” y que recuerdan a antiguos experimentos como el contrato de fomento del empleo de 1984 o el contrato de fomento de la contratación indefinida de 1997 pero que se asientan con vocación de perdurabilidad.

Evaluando el conjunto de las medidas señaladas, es fácilmente evidenciable que las mismas no son novedosas. Una buena parte de ellas, las formas descausalizadas de temporalidad, son una réplica de las ya aplicadas durante los años ochenta que dieron como resultado las tasas de desempleo y de temporalidad que señalábamos al principio de este análisis. Sin embargo, la línea actual suma a esta medida la promoción del empleo temporal mediante un amplio conjunto de ventajas económicas (en cuanto a las cuotas de la seguridad social) reconocidas al empresario. El sumatorio de ambas medidas permite a la empresa beneficiarse doblemente, por la bonificación derivada de la contratación y por la reducción de gastos derivada de la precariedad del propio contrato, pero ni crea empleo neto, ya que induce al efecto sustitución, ni, por supuesto, crea empleo decente.

Por añadidura, y como venimos afirmando, en la nueva crisis económica comenzada en 2008 se abraza la temporalidad como vía para el fomento del empleo también por la vía indirecta, con la reconversión paulatina del contrato indefinido en un contrato temporal con indemnización variable según la duración del mismo (Pérez Rey, 2013). Así, tras las últimas reformas es posible afirmar que el término “contrato indefinido” se ha convertido en un “camaleón normativo”, es decir, en una institución jurídico-laboral que, manteniendo invariable su nombre, ha ido variando su contenido y que se presenta como resultado de una *adaptación necesaria* a las supuestas *exigencias* de la situación socio-económica<sup>32</sup>. No obstante las críticas tanto nacionales como internacionales, el Tribunal Constitucional ha avalado la constitucionalidad de la reforma laboral de 2012, en diversos pronunciamientos entre los que destacan las SSTC 119/2014 y 8/2015<sup>33</sup>.

#### 4. Conclusiones

Como remarcaba Valdés Dal-Ré (2010), “no ha habido reforma legislativa de relevancia del Estatuto de los Trabajadores, que no haya modificado las reglas reguladoras de los contratos de duración determinada, tanto de los dotados con causa laboral (temporales típicos) como de los dotados de causa mixta (formativos)”. Según ha relatado Saragossà (2013), desde la Ley 32/1984, la normativa permanente respecto a la contratación temporal es una característica propia del sistema de relaciones laborales español. Los sucesivos vaivenes normativos se han repasado en las páginas anteriores, desde que en 1984 se optara claramente por la promoción de la contra-

<sup>32</sup> El ejemplo más claro de esta mutación es el contrato de apoyo a los emprendedores, regulado en el artículo 4 de la ley 3/2012 ya mencionado. Esta modalidad ha sido tachada no sólo de inconstitucionalidad sino también de vulnerar distintos preceptos de la normativa internacional como el art. 4 en relación con el art. 2.2. del Convenio 158 de la OIT.

<sup>33</sup> Sobre esta cuestión vid. Guamán (2015b).

tación temporal mediante contratos atípicos vinculados en exclusiva al objetivo de crear empleo, nuestro sistema pasó a la reducción de las figuras atípicas tras casi una década de permisividad en su utilización. Sin embargo, la falta de control efectivo del fraude en los contratos temporales estructurales provocó el mantenimiento de la tasa de utilización empresarial de la temporalidad, que ha venido reforzada por la renovada promoción de los contratos atípicos en los ciclos de crisis económica.

De esta manera es posible afirmar que la elevada incidencia de la temporalidad en el sector privado es el resultado de diversos factores: por un lado, de la confluencia de un impulso normativo temprano de la contratación temporal y de la generación de unas prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras que no han sido adecuadamente controladas o sancionadas y, por otro, de las debilidades estructurales de una buena parte de las empresas españolas (o, en otros términos, el modelo productivo) se ha sumado a los factores antedichos (la permisividad institucional, la normativa laboral, una cultura empresarial precarizadora en la gestión laboral) y a la existencia de grupos significativos de población con escaso poder de negociación, para conformar el sustrato en el que ha tenido lugar la aparición y el enquistamiento de la temporalidad en el mercado laboral español.

La evolución señalada en cifras a lo largo de las páginas anteriores corrobora que, más que una explicación de la temporalidad en términos cíclicos, para entender la dinámica que ha seguido ésta en el mercado laboral español resulta más adecuado utilizar una explicación histórica (Gordon, Edwards y Reich, 1986). La temporalidad se dispara en los 80 impulsada por una correlación de fuerzas capital-trabajo muy favorable a la primera, y unos sectores productivos (básicamente de los servicios) que la reclaman como estandarte y como componente fundamental de su competencia vía precios, en un contexto de destrucción masiva de empleo industrial característicamente *fordista*. Esta descompensada correlación de fuerzas se plasma en la evolución del marco regulatorio del empleo en nuestro país que se inicia en este periodo. La temporalidad en la contratación se consolida en los 90 como forma de segmentar a los trabajadores, presionar al conjunto de los mismos en la pérdida de derechos laborales y como puntal en la erosión de la “relación de empleo estándar”, para, a partir de 2008, con la crisis, prescindir primero de estos trabajadores periféricos (Atkinson, 1984) y reducirse sólo entonces las tasas de temporalidad. El análisis realizado ya permitía augurar en el año 2014 que la reducción de la tasa de temporalidad en nuestro país sólo es momentánea y que, lamentablemente, en el medio plazo volverá a incrementarse significativamente, como efectivamente ha pasado.

La dinámica productiva que está siguiendo nuestro país, que en otros trabajos hemos denominado de *terciarización sesgada* (Pitxer et al. 2014), incrementaría la especialización productiva española vinculada a su ‘industria’ más importante: el turismo y las actividades afines, profundizando en los problemas de debilidad asociados al monocultivo o centrados en una actividad y en el carácter periférico y subsidiario que esta actividad confiere dentro de la división internacional del trabajo. En este sentido parece cada vez más claro que el rol asignado, o dictado, a España en el orden económico mundial viene vinculado a la especialización en estas actividades y no en otras mucho más beneficiosas en términos de intercambio<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> Véase al respecto y como indicador las actividades en las que se encuadra el empleo generado en estos dos últimos años, con una tendencia al crecimiento otra vez de los servicios (turismo, restauración, etc.) y construcción, y la continuidad de la pérdida de relevancia de la industria.

En siguiente lugar y vinculado a los puntos anteriores, nos encontramos con la calidad del empleo. La última crisis ha supuesto la destrucción de grandes volúmenes de empleo eventual, cuyo vínculo con la empresa generalmente es menor en términos de antigüedad, pertenencia al núcleo o *core* estratégico de la empresa (Atkinson, 1984); concretamente de 1.881.500 empleos, pero también de grandes volúmenes de empleo indefinido, alrededor de 1.120.000 empleos hasta 2014 (EPA, INE). Esta destrucción de empleo se concretó en el sector industrial con la destrucción de 618.600 empleos indefinidos. La creación de empleo acaecida desde inicios de 2014 hasta el tercer trimestre de 2015 se concreta en 687.800 empleos temporales y 331.600 indefinidos, lo que incrementa la tasa de temporalidad en más de tres puntos porcentuales, situándola en un 26.15% y en tendencia claramente alcista. Así, la crisis económica impacta de una forma brutal en el empleo y degrada también la vía de salida de la misma en la que ya no se transita por la misma senda si no por una mucho más precaria, “normalizando” progresivamente la precariedad laboral. Y ya no es sólo el impulso a la contratación formalmente temporal, si no a la temporal *de facto* (ex. el CAE con el mencionado periodo de prueba de un año); la proliferación de contratos formalmente indefinidos pero sin prácticamente obstáculos a su finalización<sup>35</sup>. Este “camaleón normativo” en el que se ha convertido el contrato estándar en nuestro país, ha degradado las condiciones del mismo: en estabilidad, pero también en remuneración o en la cobertura por convenio colectivo. Este último ámbito de degradación puede tener un recorrido mucho más amplio a partir de las últimas reformas realizadas y de la evolución acaecida en países vecinos, como es el caso de Portugal (cfr. Cruces et al. 2015).

España se convierte así en un laboratorio excelente de la tendencia remarcada por la OIT ILO (2015b: 13 y ss.) de cambio de paradigma en la relación de empleo dominante hacia uno caracterizado por la inseguridad. El empleo generado en los dos últimos años, y el que está por generar -sobre todo a partir de un *efecto sustitución*- no dispone de los niveles de remuneración, ni la cobertura por convenios y garantía sindical, ni, en general, de las características contractuales de los empleos destruidos. No se produce un reemplazo en términos de iguales condiciones de empleo y trabajo. Tampoco a nivel sectorial, ya que nos escora todavía más hacia el modelo de *terciarización sesgada*, en servicios de escaso valor añadido y baja productividad, y una posición cada vez más subordinada en el contexto geoeconómico de la UE. Coincide, por tanto, con la tendencia señalada en el análisis respecto a las dimensiones de la calidad del empleo en España realizado por Prieto (et al. 2009) de transición desde un predominio de la Norma *salarial* de empleo (*fordista* o estándar) hacia una nueva Norma de empleo flexible / empresarial.

Al mismo tiempo, el crecimiento de la contratación a tiempo parcial nos hace vislumbrar de cara al futuro un cierto recorrido para esta figura contractual en España que hasta este momento no había tenido un lugar importante dentro de las estrategias empresariales dado que estas se volcaban en obtener la flexibilidad cuantitativa básicamente mediante la contratación eventual. El crecimiento del peso de la contratación a tiempo parcial así como la reducción de capacidad adquisitiva de los salarios, la desprotección de capas crecientes del empleo en términos de cobertura por convenio, la pérdida de posiciones de los sindicatos en la correlación de fuerzas capital – trabajo, junto a los volúmenes tan significativos que tiene el empleo eventual y la

<sup>35</sup> Por ejemplo, es el caso de la propuesta de “contrato único” con indemnización variable.



economía sumergida en nuestro país permiten afirmar que los problemas de precariedad laboral irán en aumento en nuestro país. Un mercado laboral caracterizado por una mayor segmentación y polarización, menguado, con un volumen de desempleo muy amplio en el horizonte del medio-largo plazo; con unas tasas de ocupación muy reducidas comparativamente a los países de nuestro entorno, que muestran el bajo volumen de empleo existente para la población en edad de trabajar. Un mercado laboral con un problema grave de calidad del empleo generado y de mantenimiento de niveles de vida aceptables para una parte importante de la población asalariada, que si bien viene varias décadas presentando problemas para poder planificar su vida por la discontinuidad de su trabajo y ausencia de garantías de continuidad -característica central de la precariedad laboral-, se puede ver acrecentada por el desarrollo de los *minijobs* (empleo a tiempo parcial) y el crecimiento de los *working poor* (trabajadores asalariados que no superan el umbral de pobreza).

A lo anterior cabe añadir el creciente recurso por parte del sector público a unas prácticas de gestión laboral también precarizadoras. Estas engloban privatizaciones y externalizaciones de una parte de los servicios, con la consiguiente precariedad laboral, así como prácticas directas de gestión laboral cada vez más degradadas mediante la aplicación de las medidas que posibilita el marco normativo en este proceso de reforma continua. El volumen de interinos y las restricciones presupuestarias a la estabilización de plantillas en la administración pública son muy esclarecedoras en este ámbito.

No es difícil, por tanto, prever que la tasa de temporalidad volverá previsiblemente a sus niveles anteriores cuando se vaya recuperando el empleo, el sistema productivo periférico español se reactive y la clase empresarial española aplique sus estrategias habituales, centradas en la consideración de la fuerza de trabajo como un coste a minimizar en lugar de una inversión.

## Bibliografía

- Atkinson, J. (1984). "Manpower strategies for flexible organizations". *Personnel Management*, agosto.
- Alonso, L. E. (2001). *Trabajo y posmodernidad: El empleo débil*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Ballester, I. (1998). *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Beltrán, I. (2011). *La estabilidad en el empleo, un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*. Madrid: Aranzadi.
- Bentolila, S. y Dolado, J. J. (1992). "Who are the insiders? Wage setting in spanish manufacturing firms". Working paper 1992. 9229. Banco de España. Madrid.
- Bentolila, S. y Dolado, J. J. (1994). "Labour flexibility and wages: Lessons from Spain". *Economic Policy* 9 (18): 53-99.
- Banyuls, J. y Recio, A. (2012). "Dualismo, segmentación y desigualdades laborales: el debate sobre el contrato único y los problemas del mercado laboral en España", comunicación presentada a las *XIII Jornadas de Economía Crítica*, Valladolid, 2012.
- Banyuls, J. y Recio, A. (2015). "Gestión empresarial y dinámica laboral en España". *Ekonomiaz*. 87: 183-205.

- Cano, E. (2007). “La extensión de la precariedad laboral como norma social”, *Sociedad y utopía, Revista de ciencias sociales*.
- Casas, M<sup>a</sup>. E. y Valdés, F. (1989). “Diversidad y precariedad en la contratación laboral en España”, *Relaciones Laborales* 7-8.
- Casas, M<sup>a</sup>. E. (1994). “Mercado de trabajo y ordenamiento laboral: el alcance de la reforma”. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 1.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Cachón, L. (1997). *Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea* (en línea). [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/papeles4.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papeles4.pdf)
- Cordero, V. (2013). “El contrato eventual por circunstancias de la producción: evolución y puntos críticos de su regulación”, en A. Guamán (ed.), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo.
- Córdova, E. (1986). “Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?”. *Revista Internacional del Trabajo*. 105 (4).
- Correas, O. (2009). *Sociología del derecho y crítica jurídica*. México DF: Fontamara.
- Correas, O. (2000). *Introducción a la crítica del derecho moderno*. México DF: Fontamara.
- Cruces, J., Álvarez, I., Trillo, F. y Leonardi, S. (2015). “Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe – a comparison of Italy, Portugal and Spain”, en Van Gyes, G. y Schulten, T. (ed.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance*. Brussels: ETUI.
- De Cabo, C. (1986). *La crisis del estado social*. Barcelona: PPU.
- Dolado, J. J. y Felgueroso, F. (coord.) (2010). *Propuestas para la reactivación económica en España*. Madrid: FEDEA.
- Dolado, J. J., Felgueroso, F. y Jansen, M. (2010). “¿Quiénes son los insiders en España?”, en J.J. Dolado, y Felgueroso, F. (coord.), *Propuestas para la reactivación económica en España*. Madrid: FEDEA.
- Escudero, R. (1997). “Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma”, *Relaciones laborales*. 1.
- FEDEA (2012): “Un nuevo marco para las relaciones laborales en España”, mimeo.
- Furtado, C. (1969). “Desarrollo y estancamiento en América Latina: un enfoque estructuralista”, en A. Bianchi (ed.), *América Latina: ensayos de interpretación económica*. Santiago de Chile: Ed. Universitaria.
- Gallie, D. (ed.) (2007). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Goerlich, J. M. (2008). ““Flexiguridad” y estabilidad en el empleo”. *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*. 4: 44-46.
- Gordon, D. M., Edwards, R. y Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: MTSS.
- Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Guamán, A. e Illueca, H. (2012). *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*. Madrid: Sequitur.
- Guamán, A. (2014a). “De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario”. *Anuario de la Facultad de Derecho, Universidad de Alcalá*, n° 6.
- Guamán, A. (2014b). “Las críticas del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la reforma

- laboral de 2012: una nueva muestra de la importancia del derecho laboral internacional”. *Revista de Derecho Social.* 66.
- Guamán, A. (2014c). “Desempleo juvenil y contratos formativos: la evolución de la precariedad de los jóvenes”. En Guamán, A. (coord.), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo.
- Guamán, A. y Noguera, A. (2015a). *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad, la UE contra el constitucionalismo social.* Albacete: Bomarzo.
- Guamán, A. (2015b). “Los desencuentros entre el Tribunal Constitucional y las normas internacionales a propósito de la Ley 3/2012 (Sobre el derecho al trabajo y las SSTC 119/2014 y 8/2015)”. *Revista de Derecho Social.* 69.
- Layard, R. y Nickell, S. (1990). “Is unemployment lower if unions bargain over employment”. *The Quarterly Journal of Economics.* 105 (3):773-787.
- Lindbeck, A. y Snower D. J. (1988). *The insider-outsider theory of employment and unemployment.* Cambridge MA: MIT press.
- Lope, A. y Alós, R. (1999). “La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción”. En Miguélez, F. y Prieto, C. (dir. y coord.), *Las relaciones de empleo en España.* Madrid: Siglo XXI.
- Lorente, R. (2003). *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: El caso de España.* México DF: Plaza y Valdés.
- Lorente, R., Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2013). “La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español”. En Guamán, A. (coord.), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo.
- Miguélez, F. (2003). “Por qué empeora el empleo?”. En Díaz Salazar, R. (ed.), *Trabajadores precarios. El proletariado del Siglo XXI.* Madrid: HOAC.
- 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(3): 45-57.
- Montoya, A. (1978). “La estabilidad en el empleo en el Derecho del trabajo en España”, *RPS.* 118.
- Montoya, A. (1982). “Estabilidad en el empleo: La regla y sus excepciones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo.* 10.
- Hobsbawm, E. (1994). *Historia del Siglo XX.* Barcelona: Crítica.
- ILO (2012). *Eurozone job crisis. Trends and policy responses.* Geneva: ILO.
- ILO (2015a). “Conclusions of the meeting of experts on non-standard forms of employment”, Geneva: ILO.
- ILO (2015b). *World Employment Social Outlook 2015: The changing nature of Jobs.* Geneva: ILO.
- Ojeda, A. (1980). “El final de un principio”, en *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón.* Madrid: Tecnos.
- Ortiz, P. (2013). “Cambios en la legislación laboral y contratación laboral en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales.* 31(1):141-165.
- Pérez Rey, J. (2004). *Estabilidad en el empleo.* Madrid: Trotta.
- Pérez Rey, J. (2013). “Contrato de apoyo a los emprendedores, fomento del empleo y abuso de la contratación temporal”. En Guamán, A. (coord.), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo.
- Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2008). “Estrategias sindicales y modelo económico español”. *Cuadernos de Relaciones Laborales.* 26 (1): 89-122.
- Pitxer, J.V., Sánchez, A., Lorente, R. y Guamán, A. (2014). “La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo

- productivo y prácticas empresariales”. Comunicación presentada a las *XIV Jornadas de Economía Crítica*, Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014, mimeo.
- Polavieja, J. (2003). *Estables y precarios: Desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: CIS.
- Polavieja, J. (2005). “Desregulación parcial y desigualdad horizontal en España”. *Revista Internacional de Sociología*. 63(41): 9-36.
- Prieto, C. (2002). “La degradación del trabajo o la norma social del empleo precarizado”. *Sistema*. 168-169.
- Prieto, C. (Coord.), Arnal, M., Caprile, M. y Potrony, J. (2009). *La calidad del empleo en España: Una aproximación teórica y empírica*. Madrid: MTIN.
- Recio, A. (1995). “La segmentación del mercado de trabajo en España”. En Miguélez, F. y Prieto, C. (ed.), *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Recio A. (2002). “Paro, precarización laboral e ideologías económicas”. *Sistema*. 168-169.
- Recio, A. (2009a). “Una nota sobre crisis y mercado laboral español”. *Revista de Economía Crítica*. 8. Segundo semestre.
- Recio, A. (2009b). “La evolución del mundo del trabajo en la crisis”. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. 108: 89-97.
- Rivero, A. (1996). “Estabilidad en el empleo y ordenamiento laboral español”. *RPS*. 70.
- Rocha, F. y Aragón, J. (2012). *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*, Colección Informes nº. 55. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Rocha, F., Cruces, J., De la Fuente, L. y Otaegui, A. (2013). *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*. Colección Estudios nº. 71. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Rodríguez-Piñero, M., Valdés, F. y Casas, M<sup>a</sup>. E. (2014). “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2003, de 20 de diciembre)”. *Relaciones Laborales*. 2.
- Rubery, J. (1989). “Labour market flexibility in Britain”. En F. Green (ed.), *The restructuring of the UK economy*. Brighton: Harvester Wheatsheaf.
- Rubery, J., Grimshaw, D., Donnelly, R. y Urwin, P. (2009). “Revisiting the UK model: from basket case to success story and back again?”. En Bosch, G., Lehdorff, S. y Rubery, J. (ed.), *European employment models in flux*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sastre, R. (1996). *El derecho al trabajo*. Madrid: Trotta.
- Saragossà, V. (2013). “El discurso oficial de la precariedad laboral. aproximación a las exposiciones de motivos de las reformas laborales en torno a la precariedad”. En Guamán, A. (coord.), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo.
- Sola, J. (2013). “El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España” (en línea). [http://www.fes-web.org/congresos/11/ponencias/334/ XI Congreso Español de Sociología](http://www.fes-web.org/congresos/11/ponencias/334/XI_Congreso_Espanol_de_Sociologia).
- Solow, R. (1985). “Insiders and outsiders in wage determination”. *Scandinavian Journal of Economics*. 2 (87).
- Standing, G. (1988). *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*. Madrid: MTSS.
- Valdés, F. (2007). “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral”. *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*. 29.
- Valdés, F. (2010). “25 años de precariedad en la contratación laboral”. *Relaciones Laborales*. 23: 615-660.

Valdés, F. y Casas, M<sup>a</sup>. E. (1994) (coord.). *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: La Ley.

Villa, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: MTSS.