Área:

Economía Laboral

La larga marcha hacia la precariedad y la pobreza.

Josep Banyuls y Albert Recio

Universitat de València y Universitat Autònoma de Barcelona

LA LARGA MARCHA HACIA LA PRECARIEDAD Y LA POBREZA

Josep Banyuls (Universitat de València, Departament d'Economia Aplicada y IET)
Albert Recio (Universitat Autònoma de Barcelona, Departament d'Economia Aplicada y IET)

1. Introducción

El 28 de Mayo de 2014 el CES aprobó la Memoria socioeconómica y laboral de 2013 en la cual se ponía de manifiesto el deterioro sufrido en los últimos años en los ingresos y las condiciones de vida de los ciudadanos. Dos datos de este informe merecen especial atención. Uno es el "aumento sin precedentes de los niveles de pobreza, exclusión social y desigualdad: el riesgo de pobreza y exclusión social afectaba ya en 2012 al 28,2% de la población, habiendo alcanzado el mayor índice de desigualdad de ingresos en la UE" (CES 2014). El otro es que "la crisis entraña el riesgo de cronificar situaciones de pobreza que hasta ahora podían ser coyunturales. Especialmente preocupante, en opinión del CES, son las tasas de pobreza infantil que alcanzaron en 2012 el 29,9%, el segundo valor más elevado de la UE".

Desde nuestro punto de vista la pobreza va a ser un aspecto central en la sociedad española en los próximos años. Pero el problema no es sólo el nivel alcanzado sino las causas de la situación y las posibles soluciones que se propongan. Desde la perspectiva convencional las causas son individuales y en gran parte derivadas de unos incentivos erróneos. Un exceso de regulación o de protección social pueden estar detrás de conductas "equivocadas" al distorsionarse los mecanismos del mercado competitivo como referente en la toma de decisiones. Bajo esta perspectiva la intervención pública debe centrarse en internvenciones asistenciales y sólo en los casos más sangrantes, sin actuar sobre las causas que originan las desigualdades. Este es, por ejemplo, el planteamiento inherente en la conocida como *Estrategia 2020 de la Comisión Europea* (Comisión Europea 2010). En este programa se introduce como una línea de acción prioritaria la lucha contra la pobreza "reduciendo el número de europeos que viven por debajo del umbral nacional de pobreza en un 25%, liberando de la pobreza a 20 millones de personas", pero sin abordar porqué existe ese volumen de personas pobres.

El enfoque convencional, y sus propuestas, adolece de bastantes debilidades. La primera está relacionada con la cuantificación, que deriva del concepto de pobreza (monetaria) que se está utilizando. La medida relativa a partir del umbral de pobreza puede hacer variar el número de personas en esa situación simplemente por cambios en la renta global, sin que necesariamente cambien las condiciones de vida de este colectivo. Esta forma de medida, aunque permite captar situaciones de carencia relacionadas con los ingresos monetarios, no posibilita captar las causas y las diferentes dimensiones del problema. La segunda debilidad del enfoque convencional es que se considera a la pobreza, al colectivo de personas pobres, como un conjunto separable del resto de la sociedad, con unos rasgos definitorios propios, y definible a partir de

un indicador de renta. Pero la cuestión es mucho más compleja y presenta cada día una mayor diversidad de situaciones. Por ejemplo el aumento con la crisis de las personas ocupadas que se incluyen dentro de la categoría de pobreza rompe con los esquemas tradicionales de análisis. La tercera es que no se abordan las causas que originan esta situación.

La crisis actual está poniendo en evidencia la heterogeneización de la pobreza, la existencia de lo que se ha venido en denominar "la nueva pobreza" (Serrano 2013). El problema por tanto no es el de un colectivo que se pueda identificar con algún parámetro sino el resultado de una dinámica más global que afecta a un conjunto cada vez más importante de población. Estamos pues ante la existencia de nuevos colectivos de excluidos y nuevos procesos de exclusión social que provocan que "gradualmente determinados sectores y colectivos vayan ubicándose en posiciones cada vez más distantes de las formas de vida habituales en una sociedad, así como la condición de ciudadanía y los derechos que se le vinculan" (Serrano 2013:278).

El problema, por tanto, puesto en evidencia claramente por la crisis, no deriva de las características personales sino que se trata de una problemática estructural. De entre las diferentes causas que suelen señalarse como origen de la situación hay dos que desde nuestro punto de vista ahora mismo merecen especial atención. Una es la relacionada con el ámbito laboral. Las condiciones de empleo y las situaciones en el desempleo son determinantes en la evolución de la pobreza. Otra es la relacionada con las transferencias y derechos sociales del Estado del Bienestar.

En el caso de España las características arraigadas de la estructura productiva (considerando la especialización y las prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras) los cambios recientes en materia laboral y social así como la reducción del gasto público, están, como señala el CES en su memoria, convirtiendo a la pobreza en un elemento sistémico, lo cual no sólo repercute negativamente sobre las condiciones de vida sino que además dificulta una recuperación sostenible. Tal como se ha puesto de manifiesto recientemente, la desigualdad social (Stiglitz 2012) y la generalización de los puestos de trabajo de baja calidad (OIT 2014) hacen muy difícil una recuperación sólida a medio plazo.

En paralelo al ámbito laboral la "revolución conservadora" que está teniendo lugar en el sector público ha minado completamente las bases del precario Estado de Bienestar que se había construido en nuestro país desde la transidicón democrática. Asistimos a una nueva orientación de las políticas públicas en la que el objetivo de mejora de los más desfavorecidos ha desaparecido. El impacto a medio y largo plazo de estás políticas con toda seguridad va a ser demoledor en el futuro de nuestra sociedad.

El objetivo de esta comunicación es analizar estos aspectos en el caso de España, poniendo de manifiesto el carácter estructural que está adquiriendo el problema y abordando las causas que lo originan. Aunque la reflexión es sobre la extensión de la pobreza, nuestro foco de atención va a estar más orientado a los dos aspectos que acabamos de señalar: dinámica laboral y políticas públicas. En el primer caso adquiere especial relevancia la baja calidad del empleo creado que cuestiona que el empleo permita una inserción social y una vida dignas. En el segundo las intervenciones públicas en materia laboral y en

transferencias sociales.

Así pues, y con estas premisas, la presente comunicación está orientada a mostrar los procesos que han dado lugar a esta situación. En primer lugar, en la sección 2, abordaremos las tendencias anteriores a la crisis y que desde nuestro entender están en la base de los problemas actuales. Posteriormente, en la sección 3, analizamos el impacto que ha tenido la crisis y las respuestas políticas a la misma y que han acabado por decantar la situación actual. Unas conclusiones cerraran la comunicación.

2. El largo camino precarizador recorrido hasta la situación actual

El paro masivo, la pobreza y las desigualdades han estallado tras la crisis de 2008, pero no se puede considerar que se trate de un problema coyuntural ni reciente. Todos los indicadores de evolución de la renta muestran el deterioro contínuo sufrido en los años no sólo de crisis sino también en el período de expansión económica. Las causas en algunos aspectos ya eran visibles, y en otros estaban larvadas, en la fase anterior de crecimiento económico. La crisis y las políticas adoptadas no han hecho sino agravar una situación que en muchos casos ya era problemática cuando el crecimiento de la actividad económica y el empleo llevaban a muchos a pensar que la sociedad española estaba en camino de alcanzar un modelo social deseable. Es por ello que conviene situar los elementos y las dinámicas que ya estaban presentes en la fase expansiva del ciclo (Banyuls y Recio 2012, Banyuls et al 2009) y que ahora se manifiestan en toda su crudeza para comprender mejor la complejidad de la situación actual.

En nuestro enfoque analítico las razones de estos problemas residen en el modelo de desarrollo generado a partir de la transición y que en términos generales puede calificarse como el proceso de internacionalización de la economía española. Un modelo que afecta a los dos espacios en los que se generan las desigualdades. De una parte el modelo productivo, que responde tanto a las presiones externas generadas por la globalización (integración a la Unión Europea, tratados internacionales, acciones de las multinacionales) como a las respuestas adaptadas por los actores locales, fundamentalmente las élites económicas locales, y también las políticas adoptadas por el Gobierno (que a su vez reflejan tanto las presiones de las élites como las ideologías de los políticos y sus asesores económicos). Es en este terreno donde se determina, fundamentalmente, la distribución primaria de la renta y el acceso de la población a las rentas del mercado. Por otra, el papel de las políticas fiscales con su influencia sobre la redistribución de la renta y el gasto social. Mercado laboral y políticas sociales (incluída la política fiscal) determinan las condiciones de vida de la mayoría de la población. Y muchas de las dinámicas regresivas que apreciamos ahora estaban ya presentes en el período del “milagro económico de la burbúja especulativa”.

2.1. Un mercado laboral con elevada precariedad y creciente fragmentación

La elevada tasa de **temporalidad** ha centrado gran parte de los debates sobre el mercado de trabajo en el período anterior a la crisis. Esta elevada

temporalidad es el resultado de la combinación de dos factores complementarios: el tipo de especialización productiva del país y las políticas empresariales orientadas a mantener bajos salarios y nulo control por parte de la mano de obra de las condiciones laborales.

Habitualmente se considera que la reforma laboral de 1984 fue el punto de partida del crecimiento del empleo temporal. Sin embargo, el hecho que en 1987, cuando la E.P.A. incluye los primeros datos sobre temporalidad, la encuesta ya indicara un elevado nivel de empleo temporal en un período de limitada creación de empleo hace pensar que la misma podía ser elevada desde períodos anteriores. Algo que tiene bastante que ver con el peso que siempre han tenido en la economía española actividades caracterizadas por su elevada estacionalidad (agricultura, turismo) o inestabilidad ocupacional (construcción). Sin duda las reformas facilitaron la generalización de los empleos temporales, pero estos ya formaban parte de la forma de funcionamiento de sectores productivos específicos.

Cuando se analiza la evolución posterior del empleo temporal se hace patente la importancia que tienen las estructuras productivas. Las tasas de temporalidad difieren de unos sectores a otros, y siguen siendo sensiblemente más altas en aquellos sectores donde existe tradición de temporalidad. La excepción a esta tendencia general la presenta el sector público, Mientras tradicionalmente se trataba de un sector con un bajo recurso al empleo temporal en la década pasada fue, junto a la construcción, el principal impulsor al alza del alto nivel de temporalidad.

La caída bastante rápida de la temporalidad en la crisis se explica no sólo por la facilidad de ajuste del empleo temporal sino, especialmente, por el papel jugado por la construcción. Además, las tendencias diferenciadas por sectores se manienten en el contexto actual (Tabla 1). No hay de hecho ningún indicio de que las políticas de gestión laboral hayan cambiado hacia otro modelo de flexibilidad (Pitxer et al 2013). Más bien lo contrario, el escaso empleo creado en conjunto es mucho más precario que el existente en los años previos a la crisis, combinando fuerte crecimiento de la temporalidad y del tiempo parcial involuntario.

Con todo la temporalidad obedece también a un mecanismo que permite mantener pocos derechos laborales. El problema no es tanto de elevados costes de ajuste a la baja del empleo, como argumentan los partidarios del contrato único, sino el de garantizar un marco laboral totalmente favorable al poder empresarial. Por esto todas las propuestas de los partidarios del contrato único se orientan a rebajar el coste y hacer automático el despido, mientras que ninguna de las propuestas de los economistas neoliberales pasa por crear exigencias específicas y un coste mayor a los contratos temporales. De hecho, la sucesión de reformas laborales pueden considerarse una larga marcha hacia el despido libre y barato.

Tabla 1. TASA DE TEMPORALIDAD POR RAMA DE ACTIVIDAD, ESPAÑA, DIVERSOS AÑOS				
	2008TI	**2010TI**	**2012TI**	**2014TI**
Total	30,0	24,2	23,5	23,1
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	60,7	61,8	60,1	66,6
B Industrias extractivas	14,4	14,2	16,3	13,6
C Industria manufacturera	22,0	15,1	15,6	17,1
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acond.	18,0	11,2	14,6	14,3
E Suministro de agua, activ. de saneamiento, residuos y desc.	21,4	15,3	12,7	10,4
F Construcción	51,2	40,7	36,7	33,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	24,1	18,1	19,0	19,3
H Transporte y almacenamiento	22,1	19,3	17,1	20,0
I Hostelería	36,2	30,4	32,0	36,8
J Información y comunicaciones	20,9	17,8	20,5	18,9
K Actividades financieras y de seguros	11,6	6,6	6,1	6,3
L Actividades inmobiliarias	16,8	15,0	9,6	12,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	23,7	16,7	17,3	18,9
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	29,7	23,5	23,1	21,1
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	22,0	20,9	17,8	14,9
P Educación	28,9	26,0	25,8	24,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	31,5	28,2	27,3	24,8
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	37,1	33,8	38,0	31,1
S Otros servicios	27,2	29,1	23,9	20,2
T Actividades de los hogares	37,4	30,2	34,4	25,1
FUENTE: INE, ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA				

Las empresas han desarrollado un largo proceso de **reestructuración organizativa** en su búsqueda de reducir costes salariales y aumentar la flexibilidad laboral. Esta ha pasado por dos vías complementarias: la imposición-negociación de cambios en las condiciones laborales -flexibilidad horaria, recurso a los EREs temporales, cambios en las escalas salariales (absorción de la antigüedad, cambios en las categorías)- y externalización de actividades productivas y auxiliares. Este proceso de externalización ha contribuido a la reducción de salarios porque ha permitido situar a sectores importantes de trabajadores en convenios colectivos de menor nivel que los pagados en las empresas que realizan la externalización. Esto es especialmente evidente en el caso de los empleados en “servicios auxiliares”

(limpieza, mantenimiento, logística, catering...) donde predominan convenios colectivos y condiciones laborales que hacen difícil imponer buenas condiciones salariales. Pero también resulta evidente en la externalización de actividades industriales donde lo habitual es que el marco regulador se acaba desplazando desde convenios de empresa (o con mejoras en el convenio sectorial) hacia convenos sectoriales de menor nivel salarial. En otros casos el proceso sucesivo de externalización puede acabar en condiciones laborales semisumergidas o traducirse en una relación extralaboral (autónomos). Diveros estudios sectoriales[1] y sobre la calidad del empleo (Prieto et al 2010) realizados en los últimos años muestran la relevancia de estos aspectos.

Vale la pena indicar que la externalización no sólo cambia las condiciones de negociación sino que añade una nueva presión sobre las condiciones laborales de las personas que trabajan en subcontratas. Estas se ven constreñidas por una doble autoridad, la del empleador directo y la del cliente para el que trabajan, lo que se convierte en una presión añadida sobre las condiciones laborales. Allí donde predominan convenios sectoriales estos garantizan cuando menos un suelo común de derechos, pero cuando estos no existen o las empresas encuentran formas para eludirlos la presión de condiciones laborales a la baja se endurece.

Los procesos de externalización interaccionan con la estructura de la negociación colectiva. La compleja variedad de convenios colectivos (de empresa, provinciales, estatales...) favorece las políticas de diferenciación salarial pues mediante la externalización las empresas consiguen colocar a parte de sus plantillas en convenios donde las condiciones laborales son peores, en gran medida por el menor poder de negociación sindical. En los estudios de caso se detecta como la incidencia de una enorme variedad de convenios juega un importante papel en la determinación de salarios y condiciones laborales. Habitualmente las actividades externalizadas provocan la creación de colectivos obreros más pequeños y atomizados que debilitan aún más tanto el poder negociador como el control del cumplimiento de las normas pactadas. El recurso a ETTs es otra parte de este proceso. Aunque en teoría el trabajador debe estar cubierto por el mismo salario que domina en la empresa donde realiza su actividad, su situación de doble dependencia a menudo conlleva la renuncia o el desconocimiento de las condiciones laborales específicas de la empresa donde está realizando la actividad.

Todas estas políticas han esta acompañadas durante largo tiempo por acuerdos generales orientados a promover la **moderación salarial**. Estos acuerdos se han realizado bajo el argumento de promover la competitividad de la economía española y con ello el empleo. Los sindicatos han aceptado este marco analítico temerosos de que una política salarial más osada desencadenara políticas de respuesta que afectaran negativamente al empleo y aumentaran su debilidad social. Cabe destacar que existe una larga tendencia de moderación salarial sólo rota aparentemente en 2008 con una importante subida salarial. Esta, sin embargo, como ha mostrado recientemente un estudio detallado del Banco de España (Puente y Galán 2014), es un resultado provocado por el efecto composición: la destrucción de

[1] Por ejemplo el proyecto Dynamo (www.iaq.unidue.de/projekt/iat/dynamo.php) y el proyecto Walqing (www.walquing.eu).

empleo en las primeras fases de la crisis se concentró en el personal manual (especialmente en la construcción) con salarios más bajos que el personal administrativo y técnico. Aunque esto estaba claro desde el principio los economistas de derechas desencadenaron una intensa campaña de denuncia de los "excesos sindicales" para justificar la introducción de reformas en el mercado laboral. Cabe señalar que este efecto composición puede en muchas fases del ciclo haber reforzado las políticas de moderación debido tanto a los procesos ya comentados de externalización como al propio crecimiento del empleo en sectores de bajos salarios.

Esta política de moderación salarial se completaba con un salario mínimo situado por debajo del índice de pobreza. Esta situación se agudizó durante los gobiernos de Aznar cuando se optó por una revaluación anual del salario mínimo por debajo de la inflación. La pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo no sólo incidía en los salarios de personas sin convenio, también constituía la referencia básica para muchas prestaciones sociales y por tanto ayudaba a generar un sistema de protección degradado. Con la llegada del Gobierno de Zapatero hubo un compromiso de actualizar este salario mínimo (y el objetivo de situarlo en 800€ al final del mandato) y aunque en los primeros años del gobierno del PSOE hubo una revalorización sustancial, está política acabó abandonánde al incio de la crisis. Además, se creo un nuevo índice (el IPREM) de menor valor que el salario mínimo, para evitar que su revalorización implicara una "excesiva" revalorazación de prestaciones sociales.

No puede tampoco pasarse por alto un elemento adicional que explica el funcionamiento del mercado laboral español en la fase de crecimiento, el fuerte **proceso inmigratorio**. Este proceso no sólo tenía un efecto cuantitativo, la llegada de una enorme masa de personas necesitadas de obtener un empleo a cualquier precio, una verdadera ampliación del ejercito industrial de reserva (las tasas de paro de los recién llegados fueron siempre superiores a los nativos en todo el ciclo ascendente y lo han seguido siendo en la crisis). Las condiciones políticas de la inmigración acentuaban la debilidad social de este sector y reforzaban tanto la moderación salarial como la existencia de espacios laborales no regulados (como lo ejemplifica el sector de cuidados y servicio doméstico).

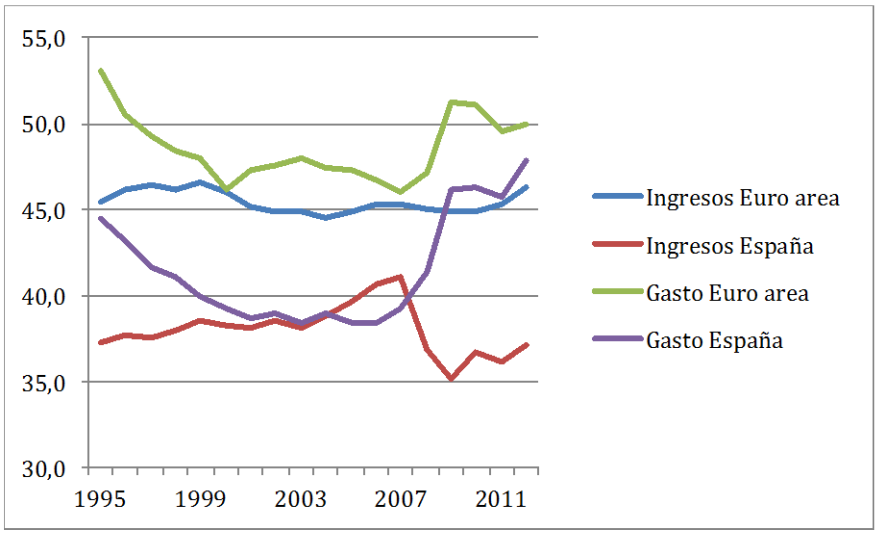
El mercado laboral español presentaba por tanto al final del ciclo alcista un elevado componente de empleos de bajos salarios, de corta duración, o directamente irregulares, que generaban una amplia capa de condiciones laborales precarias. Que las mismas se tradujeran en una situación de precariedad social no dependía sólo de la posición laboral sino también del contexto familiar en el que se encontraba cada persona. Por ejemplo uno de los mercados laborales donde predominaba la precariedad y los bajos salarios era el de los empleos "juveniles" (en sectores como el comercio, la hosterlería e incluso algunos servicios públicos). Pero la posición social de estos jóvenes no se construía solo a partir de sus condiciones laborales sino de las circunstancias de la propia familia. Por otra parte el mismo empleo temporal podía tener un impacto diferente en sectores diversos (por ejemplo en la construcción mientras gozaba de un crecimiento sostenido el empleo temporal estaba integrado en lo que podríamos considerar una "carrera profesional" normal o en los sectores con una clara regulación del contrato de fijos discontíuos cuando los períodos de inactividad se tenía derecho a percibir el

seguro de desempleo se generaba una cierta inestabilidad). Por esto la precariedad se traducía en experiencias vitales diversas y, para algunos sectores, podía ser incluso llevadero. En todo caso lo que se había gestado era un mercado laboral donde las posibilidades de bajos salarios e inseguridad económica eran crecientes.

2.2. Un estado de bienestar insuficiente

Las malas condiciones de un amplio segmento del mercado laboral tenían su "complemento" en el insuficiente desarrollo de las políticas públicas en materia de transferencia de rentas y provisión de servicios. Ello es en gran medida producto de la propia historia del país. En España las políticas sociales empezaron a introducirse al mismo tiempo que las políticas neoliberales se implantaban en todo el mundo. En trabajos anteriores (Miguélez y Recio 2010) hemos argumentado que está contradicción ha estado presente a lo largo de los 30 años posteriores al cambio político y permite explicar la complejidad de nuestra situación vista con mirada externa. Si se comparan los niveles de prestaciones públicas existentes en el tardo franquismo y las actuales se puede llegar a la conclusión que el país ha experimentado un cambio institucional sin precedentes. Pero cuando se afina el análisis se percibe que en el país persisten bajos niveles de fiscalidad y un insuficiente gasto público en servicios básicos (Gráfico 1). Uno y otro aspecto se relacionan directamente aunque es posible que el bajo nivel de políticas sociales tenga también relación con la vocación inversora en obra pública del Estado español.

Gráfico 1. Ingresos y gasto público como % del PIB. España y Euro área (17 países)



Fuente: Eurostat

La baja fiscalidad tiene relación sin duda con la historia pasada, pero también con los recortes fiscales introducidos a partir de mitad de la década de los 90s producto del predominio neoliberal en el diseño de las políticas (por ejemplo el Gobierno de Zapatero fue al mismo tiempo el promotor de la ley de dependencia y de una reforma del IRPF totalmente regresiva). En parte el

crecimiento del gasto público ha sido una necesidad impuesta a los Gobiernos en aras a su legitimidad democrática y a las sucesivas presiones sociales (el mayor salto en derechos sociales se produjo en torno a las movilizaciones del 14 D de 1988), pero estas siempre han tenido el "techo" impuesto por la gestión económica neoliberal. Y por ello el sistema de derechos sociales del país se ha caracterizado por su bajo nivel de prestaciones y en muchos casos por la existencia de situaciones que generaban exclusión social.

Por esto la pobreza existente con anterioridad a la crisis se concentraba sobre todo en la población inactiva de elevada edad. La que tenía derecho a pensiones mínimas y carecía de un buen sistema de servicios de soporte. No puede perderse de vista sin embargo otras dos manifestaciones adicionales del bajo desarrollo del estado social (sin contar la existencia de dobles circuitos en la enseñanza y la sanidad). De una parte el problema de la vivienda, uno de los más acuciantes en la fase expansiva del ciclo, en gran parte producto de la ausencia de políticas públicas y del impacto de la burbuja especulativa. De hecho este era un factor que subvaloraba la pobreza debido a que el coste de la compra de vivienda queda excluído del cálculo de algunas magnitudes estadísticas esenciales (el I.P.C.) y por tanto se perdía de vista la situación que afectaba a muchas familias jóvenes. De otro la carga que el subdesarrollo de los servicios públicos significaba para las mujeres. Una carga que podía ser insoportable allí donde existía una situación de dependencia aguda.

3. LA CRISIS Y LA EXPLOSIÓN DE LAS DESIGUALDADES

La crisis desencadenada en 2008 pone en evidencia la fragilidad de las estructuras sobres las que se asentaba el crecimiento anterior. Los problemas particulares de España (y de otros países del Sur de Europa) son en gran medida un efecto de su particular inserción en la estructura económica mundial. De su historia pasada y del impacto generado por la forma como se ha producido el proceso de integración europea. También de las opciones que tomaron su élites económicas y sus lideres políticos. En todo caso, centrandonos en los efectos provocados por el fin del ciclo expansivo y las respuestas adoptadas por las élites dirigentes, es evidente que las mismas han acabado por dinamitar una estructura inestable y endeble, y esta quiebra se refleja en el crecimiento de las desigualdades y la pobreza.

3.1. La explosión del mercado laboral.

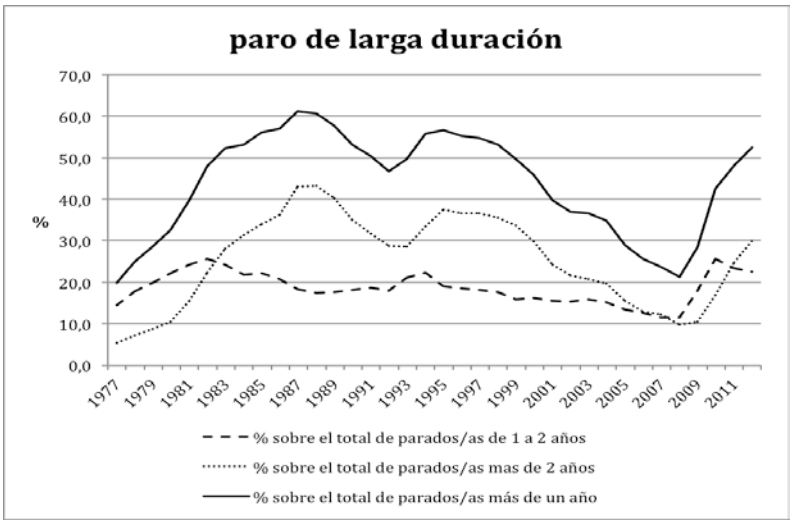
En primer lugar la crisis ha disparado hasta niveles insoportables el volumen de desempleo. Puede observarse que se produjeron dos "shocks" de destrucción masiva de empleo seguidos de otros procesos que han agravado la situación (Recio 2013). El primero de estos shocks 2008-09 está claramente relacionado con el estallido de la burbuja inmobiliaria y el colapso de la actividad constructora. No sólo porque el grueso de la destrucción de empleo se produce en este sector sino también por sus impactos sobre otras actividades, especialmente la industria. El segundo tuvo lugar en 2012, y puede interpretarse en gran medida como el impacto de las políticas de recorte del gasto público y afectó especialmente al empleo en los servicios (aunque la caída de la obra pública también incide sobre la construcción). El proceso de destrucción de empleo no se limita a estos dos momentos sino que tiene un

importante efecto de persistencia a lo largo de todo el período y que en gran parte es debido al funcionamiento tradicional del multiplicador.

La destrucción de empleo no explica por sí misma todo la variación del paro. Durante toda la primera fase de la crisis se produce una entrada importante de nueva fuerza de trabajo femenina al mercado laboral. Algo que por sí solo expresa las dificultades financieras de muchas familias y la necesidad de obtener rentas. El hecho que esta entrada sea fundamentalmente de mujeres adultas (mayores de 30 años) indica un cambio en los roles familiares en la búsqueda de empleo. Esta situación se ha revertido a partir de 2012 cuando la persistencia del paro masivo ha acabado por generar el predominio del efecto "trabajador desanimado" y esta salida del mercado laboral (que ya había tenido lugar entre los más jóvenes) permite paliar un poco la tasa de desempleo aunque no el drama social. Un efecto que se ha concretado en forma de emigración (fundamentalmente entre el colectivo de inmigrantes recientes) y de menor esfuerzo de búsqueda de empleo.

El crecimiento del desempleo se traduce también en fuerte aumento del paro de larga duración. Los economistas neoclásicos tienden a considerar el paro de larga duración como un problema de oferta: las personas que están en esta situación han perdido la capacidad de incorporarse al mundo laboral bien por características personales (cualificaciones insuficientes, obsoletas o no demandadas por el mercado) o por comportamientos laborales inadecuados (ausencia de búsqueda de empleo) aunque reconocen que el paro masivo y la ausencia de demanda laboral pueden enquistar el problema en la medida que se deterioran los conocimientos y los hábitos de las personas paradas. Pero si se analiza y se compara la evolución del desempleo y el desempleo de larga duración se observa fácilmente la estrecha relación que existe entre uno y otro. Cuando la economía se recupera el paro de larga duración también se reduce ostentosamente. Ello obliga a pensar que más que un problema de oferta nos encontramos con un gran problema de demanda.

Gráfico 2. Paro de larga duración



Fuente: INE, EPA

En segundo lugar está la transformación de las condiciones laborales debida tanto al desempleo masivo como al impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012. El paro por sí mismo favorece un endurecimiento de las condiciones laborales por la incidencia del efecto “ejército industrial de reserva”. Hay más gente compitiendo por menos puestos de trabajo y por tanto las empresas tienen la posibilidad de imponer más facilmente sus exigencias laborales. Una situación que no sólo afecta a los buscadores de empleo, sino también a la plantilla estable que ve amenazada su situación y teme perder el empleo.

Si es habitual que las situaciones de desempleo masivo y crisis empresariales son propicias a las concesiones en materia de salarios y condiciones de trabajo las reformas institucionales llevadas a cabo han amplificado al máximo su impacto. De una parte han concedido a las empresas un mayor poder para aplicar unilateralmente cambios en las condiciones de trabajo, descuelgues respecto a los convenios colectivos sectoriales y les ha facilitado y abaratado el proceso de despidos individuales y colectivos. De otra ha debilitado la acción sindical y la negociación colectiva al reducir el tiempo de vigencia de los convenios y promover la negociación a escala de empresa o establecimiento. Los sindicatos se encuentran atrapados en el chantaje que genera el marco de referencia de la devaluación competitiva y la competitividad individual. Y al optar por una política de “mal menor” acaban por aceptar negociaciones que incluyen concesiones salariales, introducción de condiciones diferenciadas para los nuevos empleados etc. Aunque la información existente es parcial y no sistemática hay bastantes indicios de que se están debilitando salarios y endureciendo condiciones laborales.

La fragmentación de la negociación colectiva, las concesiones salariales, y la caída de la cobertura de los convenios tienen un doble efecto que afecta a las desigualdades. De una parte aumenta las desigualdades entre asalariados, incluso entre asalariados de un mismo nivel de cualificación, puesto que su situación en el límite acaba dependiendo de la empresa en la que se trabaja (de su situación, de su política laboral, de su organización sindical). De otra debilita el peso de los salarios y aumenta el de las rentas del capital. En la medida que la propiedad capitalista está mucho más concentrada tiene un efecto general de aumento de la desigualdad.

Existe un tercer factor que complica la situación en el mercado laboral. Las dificultades económicas invitan a las empresas a reforzar sus políticas de ahorro en el uso de fuerza de trabajo. En parte como una propia búsqueda de rentabilidad pero también como respuesta a las presiones de sus clientes. Ello refuerza las tendencias a la flexibilidad temporal que en parte se traducen en un aumento del peso de los contratos a tiempo parcial. Los contratos a tiempo parcial se justifican por la existencia de puntas de actividad que generan una necesidad suplementaria de trabajo, o por actividades que en si mismas tienen una duración limitada. Algo mucho más habitual en el mundo de los servicios que en el de la industria. En el peor de los casos puede ser además un mecanismos para legalizar a un coste mínimo la relacion laboral (se contrata por un volumen mínimo de horas y con ello se justifica la legalidad de la relación laboral aunque se trabajen más horas de las acordadas). En todo caso los empleos a tiempo parcial dan lugar a salarios absolutos muy bajos y explican otra parte de las desigualdades crecientes.

Habitualmente el recurso al empleo a tiempo parcial ha proliferado especialmente en los empleos de servicios de bajos salarios lo que refuerza aún más la caída de ingresos de los sectores laborales más desprotegidos. Desde las altas instituciones económicas el empleo a tiempo parcial es promovido en buena medida como una forma de camuflaje del desempleo. Y también como una fórmula de "promoción" de la conciliación laboral-doméstica. Un camuflaje de la vieja desigualdad de género, una variante del modelo victoriano que tiene una larga tradición en España entre la clase obrera (donde muchas amas de casa han obtenido algunos ingresos en actividades como la limpieza de domicilios a tiempo parcial o actividades manuales en el propio domicilio). Esta vieja forma de discriminación sexual del trabajo adquiere ahora un nuevo dramatismo cuando el desarrollo a tiempo parcial se convierte en la fuente de ingreso principal de las familias y por tanto se abre una vía clara a la pobreza laboral. La misma que también generan la formas de gestión laboral que requieren una elevada estacionalidad traducidas en la generación de empleos de corta duración.

3.2. Sin colchones de seguridad

El desempleo masivo y la reducción de salarios siempre significan un aumento de la pobreza y las desigualdades pero su impacto es más o menos fuerte en función de los mecanismos de protección de rentas con que cuenta un páis. Y el brutal aumento de las desigualdades y la pobreza no puede explicarse sin atender al inadecuado e insuficiente modelo de protección social.

El primer atenuador de la situación es el sistema de protección al desempleo. La base del mismo es un sistema de seguro contributivo que enlaza el volumen de prestaciones, en tiempo y cantidad, a las contribuciones precedentes. Es por tanto un sistema que deja fuera a los nuevos entrantes en el mercado laboral y a los parados de larga duración que han agotado su derecho a prestación. Por esto existen sistemas complementarios que tratan de paliar las limitaciones del sistema contributivo. Se trata sin embargo de prestaciones que se aplican discrecionalmente atendiendo a características personales de los individuos y que en ningún caso son universales en el tiempo. Su insuficiencia explica tanto la introducción de un tercer nivel de prestaciones a escala autonómica (las PIRMIS) como la creación de una nueva renta de inserción, orientadas ambas a paliar los efectos de esta cobertura insuficiente. Al no tratarse de una medida estatutaria sino discrecional su extensión depende crucialmente de las dotaciones presupuestarias de cada período.

El análisis de sus efectos parece evidente. El sistema de protección de rentas resulta insuficiente en sus dos variables clave: cobertura (porcentaje de personas que reciben prestación) y cuantía de la prestación. La primera muestra un claro declive con independencia de la cifra de desempleo que se utilice (paro estimado de la EPA o paro registrado del INEM). La segunda resulta clara cuando se compara el valor de la prestación respecto a la renta media, ya que se situa claramente por debajo del nivel de pobreza. Como se trata de una prestación que habitualmente se concede a las personas con responsabilidad familiar, no puede considerarse una renta complementaria sino que directamente conduce a la pobreza a buena parte de sus perceptores.

% de parados recibiendo algún tipo de subsidio sobre paro epa			
año	perceptores	paro epa	% sobre paro EPA
2006	1.330.432,00	1.840.875,0	72,3
2007	1.421.480,00	1.846.150,0	77,0
2008	1.814.632,00	2.595.925,0	69,9
2009	2.681.223,00	4.153.550,0	64,6
2010	3.042.734,00	4.640.150,0	65,6
2011	2.845.652,00	5.012.675,0	56,8
2012	2.942.061,00	5.811.025,0	50,6
2013	2.865.153,00	6.051.125,0	47,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y EPA

La justificación del modelo descansa en parte en razones presupuestarias. Pero tiene también que ver con la larga campaña de economistas neoliberales que han argumentado que la "excesiva" protección del desempleo constituye un factor esencial en su persistencia. No deja de ser curioso que sin embargo lo que ocurre en cada recesión es que aumenta el paro de larga duración y a la vez cae la cobertura del desempleo. A destacar asimismo que la caída en la prestación ha coincido en el tiempo con los recortes presupuestarios a las políticas activas. Algo realmente sorprendente para quienes situan al desempleo estructural como un componente esencial de la NAIRU. Si de verdad se considerara que el paro español está relacionado con una inadecuación de la mano de obra a una demanda laboral de las empresas insatisfecha lo que debería hacerse sería una fuerte inversión en políticas orientadas a reciclar, formar a esta fuerza de trabajo.

La caída de las prestaciones públicas deja la subsistencia de una parte de la población a la dependencia de sus relaciones familiares y personales o el recursos a la red de caridad pública. En el primer caso las posibilidades de soporte familiar están directamente relacionadas con la clase social de origen. Como el desempleo afecta mucho más a los trabajadores manuales de bajos ingresos estos están habitualmente relacionados con redes sociales más débiles en cuanto recursos. Los recortes a las pensiones públicas (dependencia, jubilación) debilitan aún más estas redes sociales y corren el riesgo de generar nuevos circuitos de pobreza. Tampoco las redes caritativas, afectadas también por las políticas de recortes, son una alternativa adecuada ni por cantidad ni por su dignidad social. De hecho muchos de estos sistemas obligan a las personas afectadas a una circulación entre instituciones (servicios sociales y prestadores de ayudas) moralmente ignomiosa y que genera una desasistencia creciente.

El resultado no es sólo un aumento de las desigualdades sino de la pobreza sin más en manifestaciones tan punzantes como el problema de la vivienda, o las manifestaciones crecientes de pobreza alimentaria, energética, etc.

4. Comentario final

En las las Jornadas de Economía Crítica de Zaragoza, las primeras realizadas en plena crisis, nos invitaron a presentar una ponencia sobre la crisis en España. El argumento que allí defendimos es que esta crisis tenía tres componentes complementarios: una crisis económica convencional -debida a la inadecuada estructura productiva del país y al insuficiente desarrollo del sector público- una crisis ecológica y una crisis social. Las respuestas que se han dado a esta situación lejos de resolver alguna de estas cuestiones las han agravado.

No ha habido ningún intento serio de transformar la estructura productiva en otra dirección. De hecho entre el conjunto de políticas realizadas se ha acabado por bloquear el modelo de cambio energético que constituye una necesidad tanto desde el punto de vista ecológico como el de la economía convencional. Ningún intento de desarrollar proyectos importantes de cambio de actividad, de formación de la fuerza de trabajo etc. Tampoco ningún intento de controlar el sistema financiero. Las políticas de recortes, justificadas por las necesidades de paliar el desequilibrio presupuestario, lejos de resolver el problema han contribuido al aumento del paro y la obsesión por los bajos impuestos parece apuntar a nuevas dificultades y recortes tras el próximo ciclo electoral. Y los desequilibrios sociales no han dejado de crecer.

De hecho la combinación del derrumbe de la actividad económica y la aplicación intensiva de políticas neoliberales de reformas laborales y recortes sociales son las razones que explican el aumento insoportable de la pobreza y las desigualdades. Lejos de un sacrificio compartido la crisis actual ha sido una nueva oportunidad de poner en marcha un programa clasista que por un lado deteriora las condiciones de vida de la mayoría de la población y por otra no despeja ninguna de las grandes problemáticas del país. En uno de los trabajos comparativos que hemos realizado sobre la crisis actual (Lehndorff 2012) concluíamos que la economía y la sociedad española tenían el peligro de orientarse hacia el modelo clásico de las economías latinoamericanas: elevadas desigualdades, un sector público insufiente e inadecuado, etc. Y desde aquella conjetura la evolución social no ha dejado de avanzar en esta dirección con algunos aspectos diferenciales.

Uno de ellos es el desempleo. En España el paro es sustancialmente mayor que en muchos países con problemas parecidos debido a su estructura social y los procesos de regulación dominantes. En los países pobres a menudo el desempleo se camufla en forma de economía informal, de subempleo. Este no ha alcanza el mismo nivel en España debido a la modernización estructural e institucional de muchas de las actividades y las prácticas que sostienen esta economía informal (por ejemplo en campos como la agricultura o el comercio) y que impiden a la gente formas de “buscarse la vida” posibles en otras latitudes. La situación particular del país puede explicarse en parte por haber experimentado una “modernización truncada”, aunque los parámetros de la organización institucional dominante hacen pensar que es poco probable que pueda darse sin más una profundización del proceso de modernización que situara a la sociedad española en niveles próximos al de países con bajo desempleo y menores desigualdades. Hay por el contrario indicios sólidos de que en todo el mundo se están produciendo tendencias que van en la misma

dirección de las que aquí se experimentan con especial brutalidad. El pacto keynesiano caducó y las élites no tienen ningún interés en recomponerlo.

Por esto las perspectivas a corto y medio plazo del mercado laboral español son las de la continuidad de elevados niveles de desempleo, crecimiento del subempleo y persistencia de la pobreza y las elevadas desigualdades. A menos que se generen procesos sociales que fuercen a un cambio sustancial de las políticas y una reforma radical de las estructuras sobre las que se asienta la situación actual. Mostrar que son estas estructuras y estas politicas las que han generado este drama social es la primera condición para empezar a debatir sobre otras políticas y como ponerlas en funcionamiento.

5. Bibliografía

Banyuls, J., Recio, A. (2012), "Spain: the nightmare of Mediterranean neoliberalism", en Lehndorff, S. (ed), *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*, Brussels, ETUI:199-216

Banyuls, J.; F. Miguélez; A. Recio; E. Cano and R. Lorente (2009) "The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?", en G. Bosch, S. Lehndorff and J, Rubery (ed) *European Employment Models in Flux*, Palgrave Macmillan

Comisión Europea (2010), *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, COM (2010)2020 final, Bruselas

Consejo Económico y Social (2014), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2013*, Madrid, CES

Lehndorff, S. (ed) (2012), *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*, Brussels, ETUI.

Miguélez, F. and A. Recio, (2010) "The uncertain path from the Mediterranean welfare model in Spain", in D. Anxo, G. Bosch and J. Rubery (ed) *The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective*, Cheltenham: Edward Elgar,

OIT (2014), *El trabajo en el mundo 2014: el desarrollo a través del empleo*, OIT, Ginebra (http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2014/WCMS_243961/lang--es/index.htm) [extrated 11-07-2014]

Pitxer, J.V.; Sánchez, A.; Lorente, R. (2013), "La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español", I Congreso estatal de centros universitarios de relaciones laborales y ciencias del trabajo, Valencia, 12-13 septiembre 2013

Prieto, C (coord.), Caprile, M; Potrony, J. (2010), La calidad del empleo en España: Una aproximación teórica y empírica, Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Puente, S; Galán, S. (2014), "Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios", *Boletín Económico del Banco de España* nº 57.

Recio, A (2013) “2012: la segunda recesión” *Anuari de l’Institut d’Estudis del Treball,* Barcelona, IET

Serrano, A. (2013), “Presentación: Heterogeneización y “nuevas” formas de pobreza”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol 31, nº 2:275-280

Stiglitz, J. (2012), *El precio de la desigualdad*, Editorial Taurus, Bogotá

XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA
Perspectivas económicas alternativas
Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014

La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales

Josep V. Pitxer i Campos, Amat Sánchez Velasco, Raúl Lorente Campos y Adoración Guamán Hernández

Universitat de València

LA DINÁMICA DE LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL EN LAS DOS ÚLTIMAS CRISIS: CAMBIOS NORMATIVOS, MODELO PRODUCTIVO Y PRÁCTICAS EMPRESARIALES

Josep V. Pitxer i Campos* (Josep.V.Pitxer@uv.es)

Amat Sánchez Velasco* (Amat.Sanchez@uv.es)

Raúl Lorente Campos** (Raul.Lorente@uv.es)

Adoración Guamán Hernández*** (Adoracion.Guaman@uv.es)

* Departament d'Economia Aplicada

** Departament de Sociologia i Antropologia Social

*** Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social

Universitat de València

Resumen

El objetivo de la comunicación es profundizar en las causas de la extensión de la contratación temporal en España desde finales de la década de los 80. En concreto, se plantea el análisis de los cambios normativos, la dinámica productiva y las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo que llevaron a que en un periodo muy breve la tasa de temporalidad se situara en un porcentaje superior al triple de media de la UE-15. Esta situación de excepcionalidad española en cuanto a repercusión del empleo temporal en el mercado laboral y de decantamiento masivo de los empresarios por esta figura contractual se mantuvo en líneas generales durante el periodo de crisis de 1991 a 1994. Este escenario contrasta aparentemente con lo sucedido en la actual crisis económica donde el ajuste mayoritario en las plantillas se ha realizado inicialmente sobre los trabajadores temporales.

Para analizar estas cuestiones se recurrirá a la revisión de los cambios que ha sufrido la normativa laboral española y a la contrastación empírica de las teorías de la segmentación laboral que desde una perspectiva amplia consideran la degradación de condiciones de trabajo y el aumento de la precariedad laboral como un fenómeno general y extensible al conjunto de trabajadores en los últimos tiempos. Se abordará, por tanto, como elemento central la cuestión de los factores explicativos de la elevada temporalidad en España y se sugerirán algunos elementos que deberían constituir los ejes fundamentales de una estrategia para reducirla.

Palabras clave: Temporalidad, Precariedad, Segmentación, Modelo Productivo, Prácticas Empresariales

0. Introducción

La elevada contratación temporal en España, así como la evolución del fenómeno en las dos últimas crisis, constituyen el objeto de esta comunicación. En un primer apartado prestamos atención a la evolución de la temporalidad en España y en la UE-15 a lo largo de las últimas décadas. En un segundo apartado, realizamos un recorrido por los cambios en la normativa laboral española desde la década de los ochenta, cambios en los que se enmarca la evolución del fenómeno de la temporalidad analizado. A continuación, en los apartados 3 y 4, se analizan los dos episodios de crisis más recientes en el mercado de trabajo español, con la vista puesta en la evolución e incidencia de la temporalidad. En un quinto apartado ofrecemos un marco explicativo de la incidencia de la temporalidad, en el que se conjugan diversos factores, y en el que los determinantes socioeconómicos de carácter estructural constituyen los elementos principales. Con este marco de referencia, en el sexto apartado recogemos una comparación entre la dinámica de la temporalidad en las dos últimas crisis españolas, mientras que en el séptimo y último apartado presentamos las tendencias de la evolución más inmediata, así como una serie de propuestas para hacer frente a la temporalidad y la precariedad laboral.

Junto a la consulta de trabajos previos sobre el objeto de estudio, este texto se ha nutrido también del análisis detallado de la información de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, así como del recurso a la información de Eurostat relativa a Encuestas de Fuerza de Trabajo de los miembros de la UE, y a la de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE, entre otras fuentes. Conviene aclarar que en todas las tablas y gráficos de esta comunicación la información sobre las variables recogidas se presenta en miles, lo que no se indica explícitamente en cada una de las figuras.

1. La evolución de la temporalidad en el mercado laboral español

La tasa de temporalidad en España se ha situado durante la mayor parte de los últimos 25 años en cotas que abarcan a un tercio de la población asalariada; y en determinados colectivos más vulnerables laboralmente, como los jóvenes o las mujeres, la proporción de temporales es y ha sido mucho más elevada. El proceso de extensión de la temporalidad ha sido impulsado por unas prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo regresivas focalizadas en la flexibilidad numérica, el ajuste cuantitativo de la mano de obra, así como por sucesivas reformas laborales que han posibilitado estas actuaciones y decantado la balanza de las relaciones laborales cada vez más hacia el lado de los intereses empresariales.

Resultado de este proceso, la temporalidad en la contratación se ha convertido en nuestro país en uno de los mayores problemas laborales, junto a otras patologías crónicas como el alto desempleo o la elevada incidencia del empleo irregular. Así, numerosas reformas laborales emprendidas en nuestro país en las tres últimas décadas se han dirigido, al menos en su retórica de exposición de motivos por las cuales se justificaban, a la corrección o a intentar subsanar estos problemas: primero “flexibilizando” el empleo, abriendo la puerta a la expansión del empleo temporal como fórmula para crear empleo, y después, dado el volumen alcanzado por el empleo temporal, a tratar de reducirlo fomentando la contratación indefinida. La argumentación esgrimida para

acometer estas reformas ha sido una supuesta “rigidez” del mercado laboral español que no permitía ajustarse a las “necesidades de la sociedad” y que dificultaba la creación de empleo, bajo el supuesto de que era necesario flexibilizar el empleo para poder generarlo. Sin embargo estos objetivos son, a nuestro juicio, más bien aparentes y retóricos. Intentan ocultar la intención de profundizar en el proceso de reducción de derechos laborales para el conjunto de los asalariados de nuestro país por medio de distintas vías, una tendencia de medio plazo emprendida hace ya varias décadas y en la cual se inscriben buena parte de las reformas emprendidas en el ámbito laboral por los sucesivos gobiernos.

Es aquí, en el campo de las reformas laborales y de los debates intelectuales sobre su justificación y sentido, donde el tema vuelve a cobrar actualidad. Desde el *establishment* se lanza la propuesta del contrato único como fórmula para reducir la elevada temporalidad en España (Dolado y Felgueroso, 2010) basando sus propuestas en el paradigma *insiders-outsiders*, bajo un supuesto exceso de protección de los trabajadores indefinidos (*insiders*) en nuestro país que estaría en el origen de la escasa creación de empleo, así como del elevado volumen del empleo temporal (*outsiders*) en la medida que los empresarios no habrían tenido más remedio que usar esta fórmula para no incurrir en los desorbitados costes de la contratación indefinida. “Este es un fenómeno común en aquellos países en los que en su momento se acometió una reforma laboral en el margen, abriendo la posibilidad a la contratación temporal, sin cambiar los niveles de protección de los contratos indefinidos” (Dolado, Felgueroso y Jansen, 2010: 58).

La realidad, por el contrario, muestra que todas las reformas han ido encaminadas en el mismo sentido de erosión de la “relación de empleo estándar”[1], y que lejos de constituir la excepción a un contexto de hiperprotección de los asalariados en España, la contratación temporal ha sido la punta de lanza del proceso precarizador del trabajo en nuestro país, que ha sido mucho más amplio y que ha afectado al conjunto de los asalariados (Prieto et al., 2009). El empleo temporal ha sido el ariete principal utilizado por los sectores empresariales más regresivos para degradar el conjunto del mercado laboral español. Ejerce, al igual que el enorme desempleo, un poderoso efecto disciplinador sobre la fuerza de trabajo en sus demandas salariales y en la defensa de sus derechos laborales individuales y colectivos.

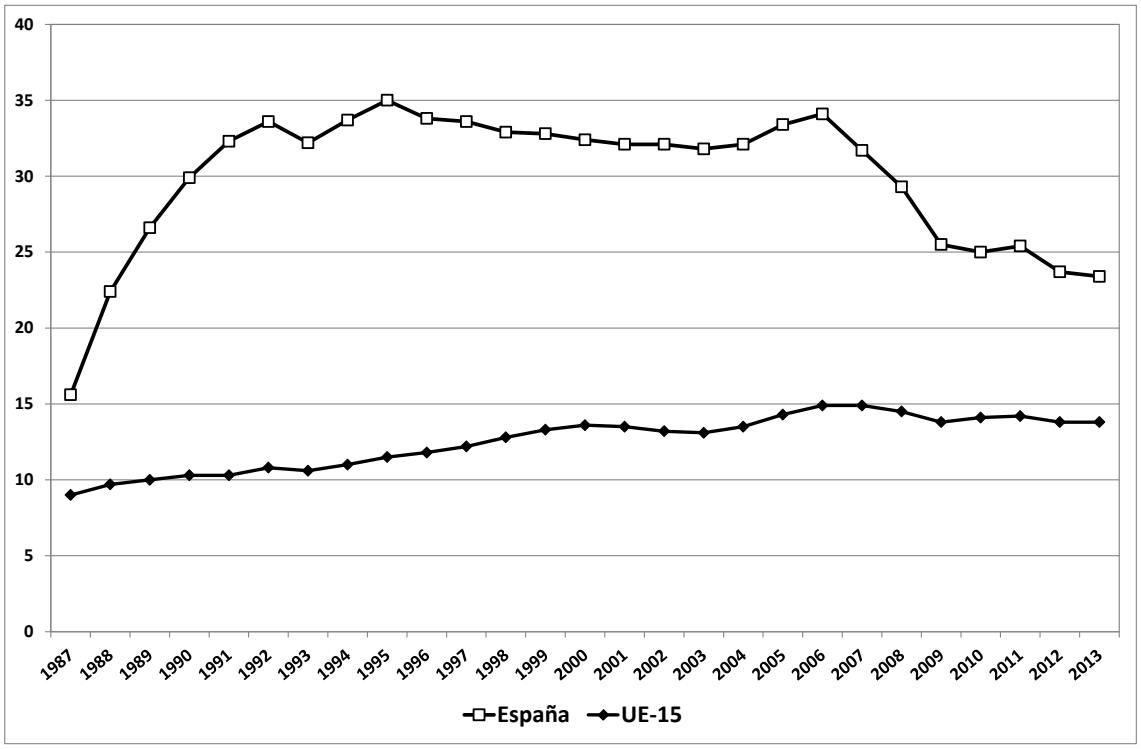
El paradigma teórico de la segmentación laboral nos permite abordar la temporalidad como parte del proceso de precarización laboral (Villa, 1990), superando las concepciones dualistas *insiders-outsiders*, propugnadas por las mismas corrientes que durante décadas han fomentado y defendido la extensión del empleo temporal en nuestro país. La llamada reiterativa a la flexibilización del empleo ha tenido como consecuencia en España un crecimiento sin parangón del empleo temporal en la medida que diversos sectores empresariales ligados a actividades de baja productividad y reducida creación de valor añadido vieron ya hace varias décadas en esta figura “un traje a medida” para la consecución de sus objetivos ligados a proyectos de

[1] Para profundizar en las características de la relación de empleo estándar véase Standing (1988).

competitividad vía precios y consecuentemente degradando condiciones de empleo y trabajo.

La elevada tasa de temporalidad de la economía española constituye además una singularidad en el contexto europeo. Ningún país de la UE-15[2] 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 tanto en el gráfico 1 como en la tabla 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 (1987-2013)



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

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

[2] 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.

Tabla 1. Tasas de temporalidad en algunos países de la UE (1983-2013)

Año	España	UE-15	Alemania	Francia	Reino Unido
1983	nd	nd	nd	3,3	5,4
1984	nd	nd	10,0	3,3	6,0
1985	nd	nd	10,0	4,7	6,9
1986	nd	nd	11,2	6,4	6,9
1987	15,6	9,0	11,6	7,1	6,2
1988	22,4	9,7	11,4	7,8	5,9
1989	26,6	10,0	11,0	8,5	5,3
1990	29,9	10,3	10,5	10,6	5,1
1991	32,3	10,3	10,1	10,1	5,1
1992	33,6	10,8	10,5	10,4	5,5
1993	32,2	10,6	10,3	10,8	5,8
1994	33,7	11,0	10,4	10,9	6,4
1995	35,0	11,5	10,4	12,2	6,9
1996	33,8	11,8	11,1	12,5	7,0
1997	33,6	12,2	11,8	13,0	7,3
1998	32,9	12,8	12,3	13,9	6,9
1999	32,8	13,3	13,1	13,9	6,7
2000	32,4	13,6	12,8	15,4	6,6
2001	32,1	13,5	12,4	14,9	6,6
2002	32,1	13,2	12,0	14,1	6,0
2003	31,8	13,1	12,2	13,2	5,7
2004	32,1	13,5	12,5	12,8	5,6
2005	33,4	14,3	14,3	13,9	5,7
2006	34,1	14,9	14,6	14,8	5,7
2007	31,7	14,9	14,7	15,0	5,7
2008	29,3	14,5	14,8	14,8	5,3
2009	25,5	13,8	14,6	14,3	5,5
2010	25,0	14,1	14,7	14,9	6,0
2011	25,4	14,2	14,8	15,1	6,0
2012	23,7	13,8	13,9	15,0	6,2
2013	23,4	13,8	13,5	16,4	6,1

Notas: Asalariados temporales como porcentaje del total de asalariados de 15 a 64 años. nd (no disponible). UE-15 hasta 1995 es UE-12. Alemania hasta 1990 son datos de RFA. En España en 2005 el INE introduce un cambio metodológico en la contabilización de los asalariados.

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

La tasa de temporalidad del conjunto de países de la UE-15 (hasta 1995 UE-12) sigue una trayectoria ascendente en el periodo analizado, pero de una suavidad que nada tiene que ver con la dinámica española. Así, podemos constatar que en los últimos 25 años se ha incrementado en alrededor de 5 puntos porcentuales pasando de un 9% en 1987 a un 13,8% en 2012, lo que muestra un incremento significativo en este conjunto de países pero muy alejado de los niveles alcanzados por España. Estos niveles sólo remiten significativamente con la fuerte destrucción de empleo que se produce a partir de 2007, y sobre todo de 2008, puesto que con la crisis se ha destruido empleo tanto indefinido como eventual pero sobre todo de este último.

Esta reducción de la tasa de temporalidad por la destrucción diferencial de empleo acaecida en España en los últimos seis años enlaza las problemáticas

de temporalidad y desempleo. Así, España no sólo es el país de la UE-15 que mayor tasa de temporalidad presenta en la actualidad y en los últimos 25 años sino también el que mayor tasa de desempleo alcanza, y además de una forma crónica.

A grandes rasgos, desde inicios del periodo analizado (los años ochenta), cuando se rompe la causalidad en la contratación y se abre "la barra libre" de la contratación temporal, la expansión de estas figuras contractuales ha sido constante, con sólo algunas ligeras contracciones a finales de los 90 e inicio de los 2000, y en líneas generales de forma independiente de que se atravesara un contexto de expansión económica o de crisis. 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, por tanto, muy elevada en términos de volumen, si bien hubiera sido deseable que el mismo fuera de mayor calidad, menos precario y más próximo a la norma de la "relación de empleo estándar" (Córdova, 1986; Standing, 1988).

Si comparamos la evolución de la tasa de temporalidad española con la de un conjunto de países (Francia, Alemania y Reino Unido)[3] observamos lo dispar que se muestra esta tasa tanto en los niveles alcanzados como en la persistencia de éstos. Alemania y Francia ajustan bastante bien la evolución de su tasa de temporalidad a la del conjunto de la UE-15, en una dinámica que podemos calificar de ascenso moderado. Reino Unido por el contrario presenta un perfil de la tasa de temporalidad distinto, que se mantiene en un nivel inferior, de alrededor del 6% y que oscila ligeramente alrededor de este valor. La explicación de este comportamiento diferencial de la temporalidad en Reino Unido vendría ligada a una mayor desregulación de su mercado laboral que la existente en los países continentales, que se concreta en menores derechos colectivos para los trabajadores y una facilidad mayor para el despido que hace poco atractiva para los empresarios la contratación temporal en la medida en que se diferencia poco de la indefinida (Rubery et al., 2009); así como que la flexibilidad en este país adquiere mayoritariamente la forma de contratación a tiempo parcial (Rubery, 1989). En todo caso, podemos destacar que la tasa de temporalidad en España casi triplica en la mayor parte del periodo analizado los valores alcanzados por este indicador en el conjunto de países de la UE-15 (actualmente todavía diez puntos porcentuales por encima), así como los de las principales economías de esta unión.

Otros países de la Unión Europea nos acompañan, sin embargo, en el grupo de los que presentan elevadas tasas de temporalidad. Cabe destacar, entre ellos, Polonia que iguala en 2009 la tasa de temporalidad de España y desde entonces la estabiliza en torno al 26-27%, superando incluso la española. Otros países con temporalidades elevadas, aunque con evoluciones distintas entre

[3] En ninguno de los países de la UE-27 o de la OCDE la tasa de temporalidad presenta durante las tres últimas décadas el nivel ni la dinámica que muestra en España, pero por razones expositivas restringimos la comparativa a un conjunto de países que consideramos significativos como son Francia, Alemania y Reino Unido.

ellos, son Grecia, Irlanda y Portugal. Cabe destacar también el caso de Holanda, que presenta una elevada temporalidad, con una tasa del 19,3% en 2012, resultado de un crecimiento continuado de la misma a lo largo de esta última década.

2. La dinámica de la regulación jurídica de la temporalidad

En la construcción del marco jurídico de la actual relación de trabajo por cuenta ajena el carácter duradero de la relación laboral fue considerado como una manifestación de la propia esencia del contrato de trabajo, siendo la relación asalariada tipo aquella concertada con duración indefinida y a tiempo completo. Estas características conformaron un modelo de relaciones laborales fundamentado en la estabilidad en el empleo, principio sobre el que se ubicarían el resto de garantías del trabajo asalariado.

El carácter indefinido de la relación laboral y las garantías frente al despido eran por tanto los dos grandes pilares de ese concepto de estabilidad en el empleo (Pérez Rey 2004:21). Según este principio, por un lado, el contrato de trabajo debe tener una duración lo más extensa posible, marcada por las circunstancias objetivas del trabajo en el que se empeñan los servicios del trabajador; por otro, 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[4].

La evolución de las normas laborales españolas desde 1984 hasta la actualidad ha venido marcada por una clara tendencia de contracción de las manifestaciones del principio de estabilidad en el empleo, siendo tanto la reducción de las garantías frente al despido como la descausalización, falta de control y estímulo de la contratación temporal las vías privilegiadas para esta estrategia De hecho, centrándonos en la temporalidad, puede afirmarse que no ha habido reforma laboral de entidad desde 1984 que no haya modificado las modalidades de contratación temporal, bien estructurales, bien formativas o coyunturales. Dentro de los distintos periodos de esta reforma permanente son de especial relevancia para un análisis de la temporalidad los marcados por las reformas de 1984, 1994 y 2012[5], todas ellas coincidentes con momentos de crisis económica y con altas tasas de desempleo y de temporalidad.

[4] Esto no implica que todo contrato temporal sea *per se* sinónimo de inestabilidad. 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. 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 que 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”. Para un resumen del debate sobre el concepto de estabilidad en el empleo vid. (Guamán 2014).

[5] Podríamos dividir el periodo de reforma entre cinco grandes etapas jurídicas, que agrupan los periodos entre 1976-1984, 1984-1994, 1994-1997, 1997-2009 y de 2010 hasta la actualidad. La modificaciones más incisivas se ha realizado entre 2012 y 2013, entre las que destacan el RDL 3/2012 (posterior Ley 3/2012); el RDL 4/2013 (posterior ley 11/2013); el RDL 16/2013 (convalidado) y el RDL 3/2014 (Convalidado).

Durante los años ochenta y hasta la reforma de 1997 las modificaciones de las normas laborales se ligaron fundamentalmente a la contratación temporal. A lo largo de estos años, y particularmente hasta 1994 se articularon respuestas normativas ante la crisis económica y del empleo que se pretendieron coyunturales pero que perduraron durante casi una década. En particular, la apertura al Gobierno de la vía 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.

Según señalaba la Exposición de motivos de la ley 32/1984, 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[6]. La vía para conseguir estos objetivos fue la expansión de la figura del contrato de duración temporal como forma de creación de empleo[7]. Para ello, se liberalizó al máximo el recurso a la contratación temporal: por un lado, a partir de este momento, los descausalizados contratos temporales de fomento del empleo pasan a poder concertarse con demandantes de empleo en general y sin establecer un porcentaje máximo en función del número de trabajadores fijos de la empresa; por otro, aparecen nuevas figuras en el listado de contratos del art. 15.1 ET como el contrato para lanzamiento de nueva actividad. También fue éste 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. En definitiva, como han señalado numerosos autores la mencionada 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 los dispositivos del control de salida (Cachón, 1997).

Ya entrada la década de los noventa, diversas reformas laborales incidieron en la configuración la contratación temporal. Como indica Saragossà (2013), el discurso mantenido por las distintas normas de este periodo fue el de la necesidad de controlar la tasa de temporalidad y, en este sentido, el primer

[6] Exposición de Motivos de la Ley 32/1984. La Exposición de Motivos de la Ley 12/2013 utiliza, como es ya bien sabido, una argumentación similar, justificando la reforma en: la crisis económica, el problema del desempleo, la necesidad de dotar a los actores económicos de un marco “claro y flexible” que les de “seguridad jurídica y confianza” o la exigencia de cambios por parte de las instituciones internacionales y europeas.

[7] 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.

intento de frenar la contratación temporal fue la Ley 22/1992 que incrementó de seis a doce meses la duración mínima de los contratos temporales de fomento del empleo. No obstante las declaraciones de intenciones que contenían las normas de este periodo[8], las reformas de 1993 y 1994 orientarían una buena parte de su contenido a regular el uso de los contratos temporales para conseguir la "flexibilización" de los mecanismos de entrada a la relación laboral asalariada.

De hecho, la Ley 11/1994 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. Sin embargo, el resultado que se plasmó en su 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[9] combinados con claras vías de promoción de la contratación temporal estructural[10]. Esto dio lugar a un similar abuso del contrato de obra para tareas que no entraban en la dinámica propia de esta modalidad, muy criticado por doctrina y jurisprudencia. De esta manera, 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).

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,

[8] La Exposición de Motivos de la ley 11/1994 señalaba que "El objetivo de adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales tiene su primer exponente en la regulación de los mecanismos de ingreso en la empresa y, dentro de ello, en la regulación de las modalidades de contratación".

[9] 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.

[10] 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.

llamaban a la rectificación de la tendencia anterior, afirmándose en la Exposición de motivos de esta ley que su objetivo es 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[11]. 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. 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. 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. Posteriormente, y a lo largo de las reformas que sucedieron a las de 1997 se mantuvo, como regla general, la voluntad de controlar la extensión de la temporalidad, abriendo paulatinamente la puerta a esta nueva forma de flexibilidad centrada en los costes y procedimiento del despido así como a la flexibilización respecto de la modificación de las condiciones de trabajo.

La culminación de este proceso de flexibilización, en el que no puede olvidarse que también produjeron movimientos de avance en la protección de los trabajadores temporales, se ha alcanzado con un nuevo conjunto de reformas, realizadas en un paréntesis temporal que va desde el año 2010 hasta la actualidad[12]. De nuevo en pleno momento de crisis económica y como reacción afirmada frente a la misma se han aprobado un conjunto de reformas siendo la más importante la reforma laboral de 2012, operada por el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convertido en la Ley 3/2012, de 6 de julio. Como se ha señalado por numerosos autores, la norma de 2012 se orientaba fundamentalmente al objetivo de permitir una fuerte devaluación salarial por la vía de la modificación de la estructura de la negociación colectiva (Guamán,

[11] 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.

[12] Es necesario señalar que 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 agoten su 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.

Illueca 2012), potenciando a la vez los tres tipos de flexibilidad, de entrada, interna y la flexibilidad de salida.

La nueva reforma, aun cuando entre sus objetivos integraba la lucha contra la temporalidad y el fomento de la contratación indefinida, no integraba modificaciones de calado en el régimen jurídico de los contratos temporales estructurales como era de esperar dados los objetivos afirmados. En cambio, la reforma de 2012 provocaba una erosión del principio de estabilidad en los tres aspectos señalados. Por un lado, respecto de la estabilidad en el empleo vinculada a las garantías frente al despido, es bien sabido que esta norma ha reducido tanto el coste como el procedimiento de los distintos tipos de extinción por voluntad del empresario. De esta manera se provoca una difuminación 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.

En primer lugar, y en cuanto a la flexibilidad de entrada, la nueva reforma y las subsiguientes han flexibilizado categorías contractuales ya existentes, rebajando sus condiciones de estabilidad. Así, por un lado, la regulación del tiempo parcial (modificada posteriormente por el RDL 4/2013, por la ley 11/2013 y por el RDL 16/2014) se ha convertido 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 2012 y convertidos en vías de inserción laboral para jóvenes con salarios bajos, duración máxima de tres años, con encadenamiento entre ambas modalidades permitido, con la posibilidad de desarrollar más de un contrato formativo en la misma empresa si es para formaciones distintas y, desde los RDL 4/2013 y 16/2014, con la puerta abierta a las Empresas de Trabajo Temporal para que los formalicen.

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 apoyo a los emprendedores, regulado en el artículo 4 de la ley 3/2012, el contrato de primer empleo joven, regulado en el art. 12 de la Ley 11/2013[13] o el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa regulado en el art. 9 de la misma norma[14].

[13] 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. La misma puede celebrarse con personas desempleadas 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).

[14] 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.

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 y con un evidente impacto en la generación de nuevas categorías de trabajadores precarios. En la nueva crisis económica comenzada en 2008, por tanto, el legislador ha decidido regresar a la senda de las reformas de 1984 y 1994, abrazando la temporalidad como vía para el fomento del empleo, ya no únicamente de manera directa, mediante la creación de figuras ad hoc, sino también de manera indirecta reconvirtiendo el contrato indefinido en un contrato temporal con indemnización variable según la duración del mismo (Pérez Rey 2013).

3. La crisis de la primera mitad de los 90

El ciclo expansivo de la segunda mitad de los años ochenta se tradujo en una intensa creación de empleo hasta el año 1991. Si bien a partir del tercer trimestre de 1990 ya se apreciaba una cierta desaceleración en el ritmo de creación de empleo, la destrucción neta de empleo no tuvo lugar hasta el cuarto trimestre de 1991. Esta nueva situación se mantendría hasta finales de 1994[15].

Entre 1991 y 1994 tuvo lugar una destrucción neta de más de 900.000 empleos (por tanto, a un ritmo promedio de 300.000 anuales), un 7% del total de los existentes al inicio de la crisis. La mayor parte del empleo destruido fue empleo asalariado en el sector privado. A su vez, este ajuste de empleo recayó principalmente sobre los hombres.

Si iniciamos el análisis de esta crisis con una referencia a las **tendencias previas** a la misma, cabe señalar que el proceso más destacable, en el que se hallaban inmersas las empresas españolas del sector privado antes de la crisis era la sustitución de trabajadores con contrato indefinido por otros con contrato temporal, lo que condujo a un incremento espectacular de las tasas de temporalidad, que se mantendría durante una primera etapa de crisis.

A esto cabría añadir, en segundo lugar, el desarrollo de las Administraciones Públicas, así como de la educación, sanidad y servicios sociales, en tanto que servicios propios del Estado de Bienestar prestados por parte del sector público, lo que tiene como punto de arranque la época de la transición. En estas actividades productivas tanto la provisión como la producción son mayoritariamente de carácter público. A su vez, las prácticas de gestión laboral

[15] Puesto que existe un componente de estacionalidad en los datos trimestrales, para medir el impacto laboral de la crisis y evitar la distorsión inherente a dicha estacionalidad, utilizaremos como elemento de comparación el mismo trimestre en el inicio y el final del período. A su vez, para facilitar la comparación entre esta crisis y la actual, recurriremos al mismo trimestre en ambos casos, lo que nos permitirá también incorporar los datos más recientes publicados por el INE correspondientes al primer trimestre de 2014. Valorando estos elementos, hemos optado por comparar el primer trimestre de 1991 (momento en el que todavía no se había iniciado la destrucción de empleo) con el primer trimestre de 1994 (donde aparece el peor registro en términos de empleo, y cuando la destrucción neta de empleo está a punto de acabar).

en estos ámbitos no suponen el recurso tan generalizado a la contratación temporal como el del sector privado.

En tercer lugar, se inició de manera más tardía (a finales de los ochenta) e incipiente un proceso de privatizaciones en actividades industriales y de servicios en las que el sector público mantenía una presencia no despreciable.

Por último, como respuesta a la crisis de los setenta, se inició un proceso continuado de reorganización productiva que se traduce en externalizaciones y subcontratación de ciertas fases. Un proceso que alimentaba la sustitución de asalariados indefinidos por empleos más precarios (temporales, falsos autónomos o situaciones irregulares). Más adelante, con las empresas de trabajo temporal, se abrió una nueva vía de precarización complementaria a las anteriores.

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. Como siempre, en época de dificultades, como la crisis de los noventa, las empresas estarán más preocupadas por sobrevivir a corto plazo que por este tipo de esfuerzos a largo plazo, lo que se traduce en una perpetuación de este rasgo estructural de nuestro modelo productivo.

En el marco de estas tendencias, tienen lugar los cambios en el mercado de trabajo que presentamos a continuación. Un análisis de la destrucción neta de empleo según **situación profesional** muestra que la mayor parte del ajuste recayó sobre los asalariados del sector privado (unos 800.000), mientras que el resto de situaciones profesionales experimentaron variaciones de menor entidad (tabla 2).

Tabla 2. Variación de la población ocupada según situación profesional (España, 1991TI-1994TI)

			Variación 91/94	
	1991	1994	Absoluta	%
Total población ocupada	13.025,4	12.088,5	-936,9	-7,2
Trabajadores por cuenta propia (total)	3.264,2	3.136,4	-127,8	-3,9
Empleador	522,3	542,6	20,3	3,9
Autónomo (sin asalariados)	1.977,2	1.952,6	-24,6	-1,2
Miembros de cooperativa	112,4	118,7	6,3	5,6
Ayudas familiares	652,4	522,5	-129,9	-19,9
Asalariados (total)	9.723,2	8.918,2	-805,0	-8,3
Asalariados: Sector público	2.193,5	2.187,5	-6,0	-0,3
Asalariados: Sector privado	7.529,8	6.730,7	-799,1	-10,6
Otra situación	37,9	33,9	-4,0	-10,6

Fuente: EPA y elaboración propia.

Tabla 3. Temporalidad en el sector público y en el sector privado en la crisis de los noventa (España)

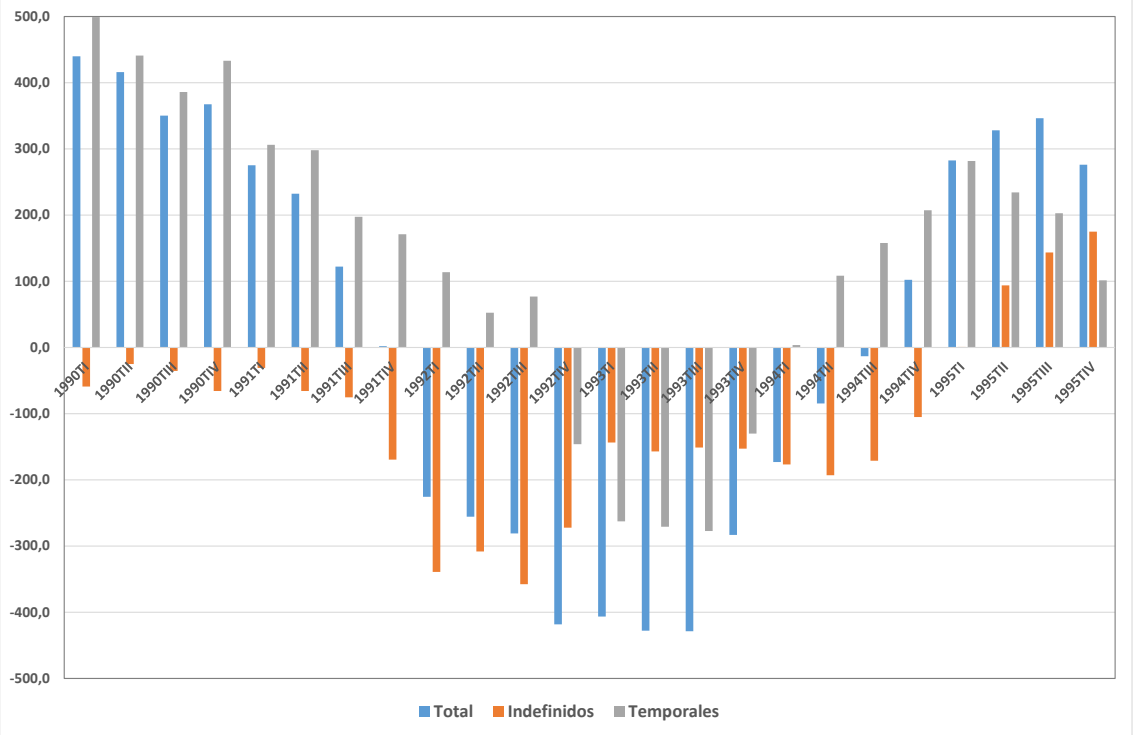
	1991T1	1994T1	Variaciones 91/94	
			Absolutas	%
Total asalariados				
Total	9.723,2	8.918,2	-805,0	-8,3
Indefinidos	6.663,3	6.007,6	-655,7	-9,8
Temporales	3.054,3	2.908,8	-145,5	-4,8
Tasa temporalidad	31,4	32,6	1,2	
Asalariados sector privado				
Total	7.529,8	6.730,7	-799,1	-10,6
Indefinidos	4.823,5	4.186,3	-637,2	-13,2
Temporales	2.700,8	2.542,9	-157,9	-5,8
Tasa temporalidad	35,9	37,8	1,9	
Asalariados sector público				
Total	2.193,5	2.187,5	-6,0	-0,3
Indefinidos	1.839,9	1.821,3	-18,6	-1,0
Temporales	353,5	365,9	12,4	3,5
Tasa temporalidad	16,1	16,7	0,6	

Fuente: EPA y elaboración propia.

Una cuestión importante a considerar son las **variaciones del empleo asalariado según el tipo de sector (público o privado)**. La destrucción de empleo asalariado recayó tanto sobre los asalariados con contrato indefinido (algo más de 650.000) como sobre los que tenían un contrato temporal (casi 150.000), como se aprecia en la tabla 3. Es destacable que el ajuste en las plantillas de las empresas del sector privado resultó bastante más intenso entre los que tenían un contrato indefinido comparativamente con los temporales (13% los primeros, frente al 6% de los segundos).

Ahora bien, el modelo de ajuste de plantillas varió a lo largo de la crisis, pudiéndose distinguir dos períodos (véase el gráfico 2). 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.

Gráfico 2. Variación del volumen de asalariados según tipo de contrato (España, 1990-1995)



Nota: Variaciones sobre el mismo trimestre del año anterior.

Fuente: EPA y elaboración propia.

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.

Por **grupos de edad**, el ajuste en el volumen de empleo asalariado recayó principalmente en los jóvenes (sobre todo los menores de 24 años) y en los mayores de 50 años. Los grupos centrales de edad (de 30 a 49 años) acapararon la creación neta de empleo temporal, compensando la destrucción de empleo indefinido en este segmento.

Un análisis por **ramas de actividad**[16] evidencia que la destrucción de empleo, ni fue generalizada, ni se distribuyó homogéneamente entre las distintas ramas.

[16] En 1993 tiene lugar un cambio en la CNAE, que afecta al análisis del período 1991-1994. Las series con las que hemos trabajado son las que ofrece el INE a través de su página web y se basan por tanto en las conversiones y el enlace de las series efectuadas por este organismo. Dichas series pueden verse afectadas por las posibles incidencias en este tipo de cambios.

La industria manufacturera y la construcción fueron las dos ramas que generaron el grueso de la destrucción neta de empleo, junto con el sector primario, el comercio y transporte-comunicaciones. Las administraciones públicas, sanidad, educación y servicios sociales, mostraron una creación neta de empleo, junto a la hostelería y las actividades inmobiliarias y los servicios a empresas.

Tabla 4. Variación de la población ocupada según rama de actividad (España, 1991-1994)

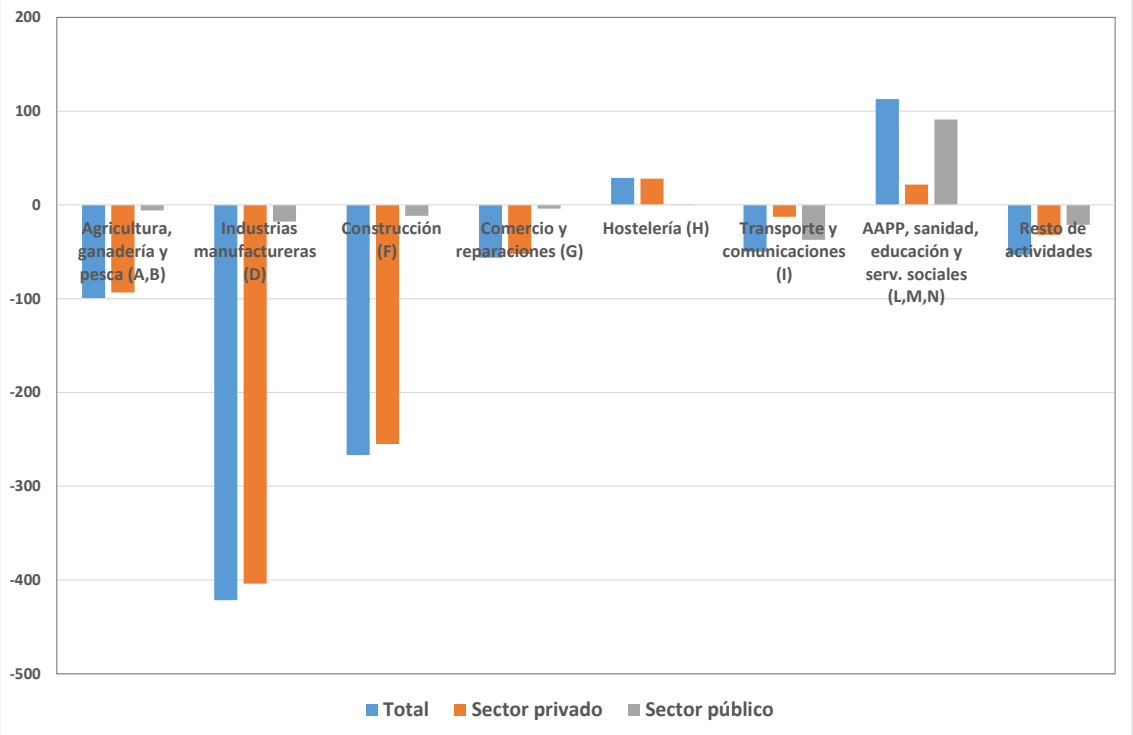
			Variación	
	1991TI	1994TI	Absoluta	%
Total	13.025,4	12.088,5	-936,9	-7,2
Agricultura, ganadería y pesca (A,B)	1.418,1	1.203,5	-214,6	-15,1
Industrias manufactureras (D)	2.834,6	2.422,4	-412,2	-14,5
Construcción (F)	1.327,1	1.056,8	-270,3	-20,4
Comercio y reparaciones (G)	2.220,6	2.103,8	-116,8	-5,3
Hostelería (H)	661,9	689,9	28,0	4,2
Transporte y comunicaciones (I)	745,2	699,6	-45,6	-6,1
AAPP, sanidad, educación y serv. sociales (L,M,N)	1.936,7	2.058,0	121,3	6,3
Resto de actividades	1.881,2	1.854,5	-26,7	-1,4

Fuente: EPA y elaboración propia.

Si lo que se analiza es la evolución del empleo asalariado, la imagen resulta muy similar a la descrita, con la salvedad de que agricultura y comercio no tienen tanto protagonismo relativo. La relevancia de figuras de empleo no asalariado en estos sectores explica esta circunstancia.

A su vez, esta evolución del empleo no fue independiente del carácter público o privado mayoritario entre las empresas de cada rama (gráfico 3). En la mayor parte de sectores (industria, construcción, sector primario, comercio y hostelería) la evolución respondió a decisiones de las empresas privadas. Sin embargo en Administraciones, sanidad, educación y servicios sociales, con predominio del empleo público, fue una lógica distinta la que determinó la evolución de las plantillas (crecimiento neto del empleo). Por otra parte, los sectores de transporte y comunicaciones, que también tenían pesos significativos del sector público, vieron reducido su empleo.

Gráfico 3. Variación del volumen de asalariados según rama de actividad y tipo de sector (España, 1991TI-1994TI)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Tabla 5. Variación del empleo asalariado según sexo y tipo de contrato (España, 1991TI-1994TI)

			Variación 91-94	
	1991TI	1994TI	Absoluta	% total
Total				
Total asalariados	9.723,2	8.918,2	-805,0	-8,3
Asalariados indefinidos	6.663,3	6.007,6	-655,7	-9,8
Asalariados temporales	3.054,3	2.908,8	-145,5	-4,8
Hombres				
Total asalariados	6.628,9	5.834,3	-794,6	-12,0
Asalariados indefinidos	4.726,5	4.061,8	-664,7	-14,1
Asalariados temporales	1.897,8	1.771,0	-126,8	-6,7
Mujeres				
Total asalariados	3.094,3	3.083,9	-10,4	-0,3
Asalariados indefinidos	1.936,8	1.945,9	9,1	0,5
Asalariados temporales	1.156,5	1.137,8	-18,7	-1,6

Fuente: EPA y elaboración propia.

Si analizamos la **destrucción de empleo por sexo**, se evidencia que tanto en la población ocupada como en la asalariada, el deterioro cuantitativo de la situación laboral recayó mayoritariamente sobre los hombres. La mayor incidencia de la crisis sobre sectores masculinizados explica esta situación. Por otro lado, dado que el ajuste afectó en mayor medida a los asalariados indefinidos que a los temporales, dicha pauta se mantuvo para ambos sexos en el sector privado. Sin embargo, en el sector público aunque éste pierde

ocupados, se creó empleo en términos netos para las mujeres (65.000 puestos de trabajo), principalmente bajo la forma de empleo indefinido.

El **análisis de las tasas de temporalidad** nos permite identificar en qué ámbitos se recurrió más a esta forma precaria de empleo (tabla 6), así como sobre qué colectivos recayeron estos empleos. Fue, por un lado, en el sector privado donde este fenómeno alcanzó los niveles más destacados, cercanos al 38% al final de la crisis. Agricultura, construcción, hostelería y comercio, fueron las ramas de actividad que superaron ampliamente la tasa de temporalidad media, mientras que industria manufacturera y transporte y comunicaciones mostraron menores tasas de temporalidad (entre el 20 y el 25%) y, finalmente, en las ramas vinculadas a las Administraciones Públicas y los servicios del Estado de Bienestar la tasa de temporalidad no superó el 20%.

Tabla 6. Tasas de temporalidad según rama de actividad (España, 1991-1994)

	1991TI	1994TI	Variación
Total	31,4	32,6	1,2
Agricultura, ganadería y pesca (A,B)	54,6	58,2	3,6
Industrias manufactureras (D)	26,4	25,7	-0,8
Construcción (F)	53,7	58,0	4,3
Comercio y reparaciones (G)	36,5	39,2	2,7
Hostelería (H)	42,6	49,7	7,1
Transporte y comunicaciones (I)	20,1	22,5	2,4
AAPP, sanidad, educación y serv. sociales (L,M,N)	18,7	20,2	1,6
Resto de actividades	29,4	32,1	2,6

Fuente: EPA y elaboración propia.

Los grupos a los que se recurrió en mayor medida para cubrir los empleos de carácter temporal fueron las mujeres (con tasas del 44% en el sector privado a finales de la crisis, 10 puntos más que los hombres) y los jóvenes menores de 30 años, cuyas tasas de temporalidad oscilaron entre el 47 y el 84% según tramos de edad.

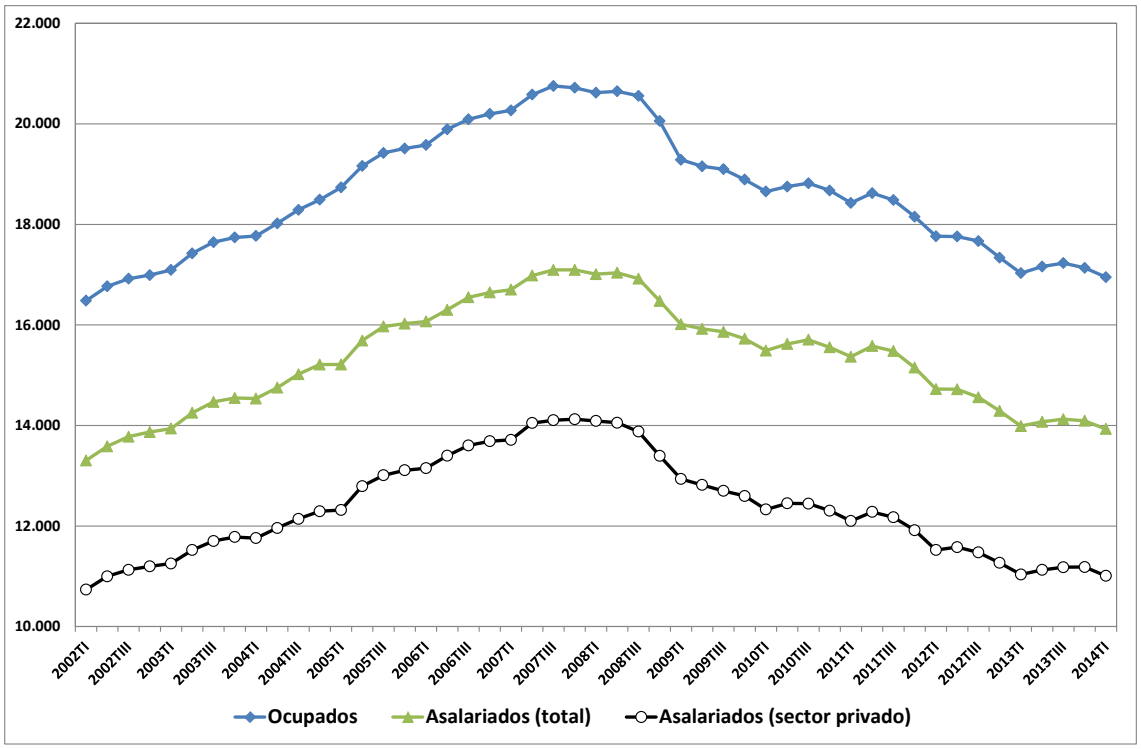
4. La actual crisis económica

La evolución del empleo en España en las dos últimas décadas se puede dividir en dos periodos claramente delimitados: El primero, que enlaza con la salida de la crisis anterior hacia finales del año 1994 y se prolonga hasta finales de 2007 con la irrupción de la nueva crisis sistémica, se caracteriza por un periodo de fuerte crecimiento económico y de intensa creación de empleo. En este periodo la población ocupada en nuestro país se incrementa 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. Durante este primer periodo, con un modelo de crecimiento desequilibrado y con un sobredimensionamiento 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. El segundo periodo va desde finales de 2007

hasta la actualidad y se caracteriza por una severísima crisis económica y una más intensa destrucción de empleo.

Conviene analizar esta destrucción de empleo según **situación profesional**. En el gráfico 4 y la tabla 7 se observa como desde inicios de 2008 hasta la actualidad 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. Ahora bien, dentro del trabajo por cuenta propia el impacto de la crisis es muy distinto, destacando la fuerte reducción de empleo entre los cooperativistas (que en la crisis anterior habían crecido), mientras que los autónomos experimentan una ligera reducción, comportándose como una categoría de empleo refugio, ya que en tiempos de crisis muchos trabajadores se mantienen o acuden a ella ante la falta de alternativas de empleo mejores. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que "el trabajo autónomo o las microempresas pueden ser un cierto refugio a la crisis, pero incluso este "refugio" parece debilitarse a medida que la crisis se prolonga." (Rocha y Aragón 2012: 72).

Gráfico 4. Evolución de la población ocupada, asalariada y asalariada del sector privado en España (2002-2014)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Tabla 7. Variación de la población ocupada según situación profesional (España, 2008-2014)

			Variación 2008/2014	
	2008TI	2014TI	Absoluta	%
Total población ocupada	20.620,0	16.950,6	-3.669,4	-17,8
Trabajador por cuenta propia (total)	3.599,6	3.014,3	-585,3	-16,3
Empleador	1.132,5	853,9	-278,6	-24,6
Autónomo (sin asalariados)	2.178,1	2.037,0	-141,1	-6,5
Miembro de una cooperativa	71,8	26,1	-45,7	-63,6
Ayudas familiares	217,2	97,3	-119,9	-55,2
Asalariados (total)	17.010,1	13.929,5	-3.080,6	-18,1
Asalariados: Sector público	2.920,7	2.920,5	-0,2	0,0
Asalariados: Sector privado	14.089,3	11.008,9	-3.080,4	-21,9
Otra situación	10,3	6,8	-3,5	-34,0

Fuente: EPA y elaboración propia.

La categoría de empleadores experimenta durante la crisis una importante reducción del 24.6%, perdiendo 278.600 empleos, a diferencia de la crisis anterior en la que había aumentado. 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 con las crisis.

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 3 millones de empleos, 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.

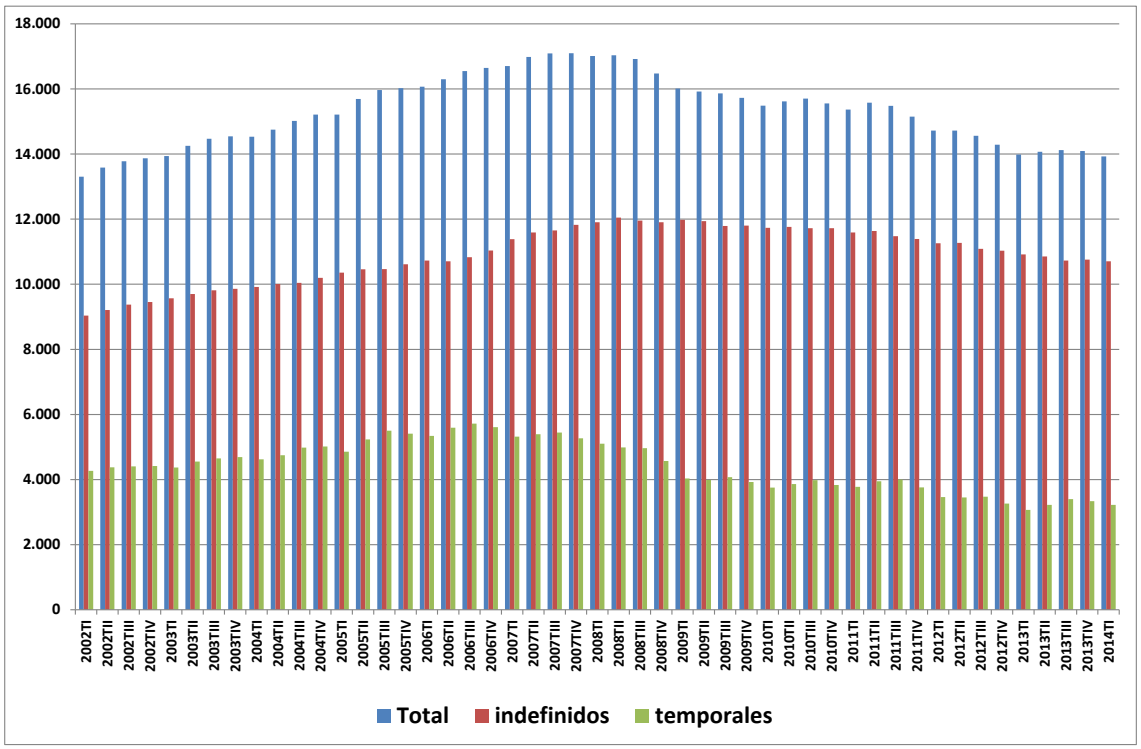
La economía española es, dentro de la UE, la que más empleo crea en las expansiones económicas y la que más empleo destruye en las recesiones, por eso sorprenden la adjetivación como rígido del mercado laboral español que aún hoy en día se sostiene en numerosos ámbitos. “Esta evidencia conduce a la segunda apreciación, la discutible rigidez del mercado laboral español. (…) 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).

El gráfico 4 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: p. 83). Las razones de esta recaída aparecen vinculadas a los recortes en servicios públicos, la deflación salarial 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 5 muestra cómo el empleo indefinido fue incrementándose progresivamente a lo largo del primer lustro de la década pasada y 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-), se ve impulsado dando un salto cualitativo. De forma paralela ya empieza a disminuir el empleo temporal a partir de ese periodo.

Gráfico 5. Evolución del volumen de asalariados según tipo de contrato en España (2002- 2014)



Fuente: EPA 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 importante de la tasa de temporalidad en nuestro país que pasa del 30% en 2008 al 23% en 2014. 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.

En este 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, llegando al 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 era más elevada.

Tabla 8. Temporalidad en el sector público y en el sector privado en la crisis actual (España)

	Valor absoluto			Variación 2008-2011		Variación 2011-2014		Variación 2008-2014	
	2008TI	2011TI	2014TI	Absoluta	%	Absoluta	%	Absoluta	%
Total asalariados									
Total	17.010,1	15.367,4	13.929,5	-1.642,7	-9,7	-1.437,9	-9,4	-3.080,6	-18,1
De duración indefinida	11.906,7	11.593,1	10.707,6	-313,6	-2,6	-885,5	-7,6	-1.199,1	-10,1
Temporal	5.103,4	3.774,3	3.221,9	-1.329,1	-26,0	-552,4	-14,6	-1.881,5	-36,9
Tasa de temporalidad (%)	30,0	24,6	23,1						
Asalariados Sector Privado									
Total	14.089,3	12.099,9	11.008,9	-1.989,4	-14,1	-1.091,0	-9,0	-3.080,4	-21,9
De duración indefinida	9.737,2	9.109,6	8.366,7	-627,6	-6,4	-742,9	-8,2	-1.370,5	-14,1
Temporal	4.352,1	2.990,2	2.642,2	-1.361,9	-31,3	-348,0	-11,6	-1.709,9	-39,3
Tasa de temporalidad (%)	30,9	24,7	24,0						
Asalariados Sector Publico									
Total	2.920,7	3.267,5	2.920,5	346,8	11,9	-347,0	-10,6	-0,2	0,0
De duración indefinida	2.169,4	2.483,5	2.340,9	314,1	14,5	-142,6	-5,7	171,5	7,9
Temporal	751,3	784,1	579,6	32,8	4,4	-204,5	-26,1	-171,7	-22,9
Tasa de temporalidad (%)	25,7	24,0	19,8						

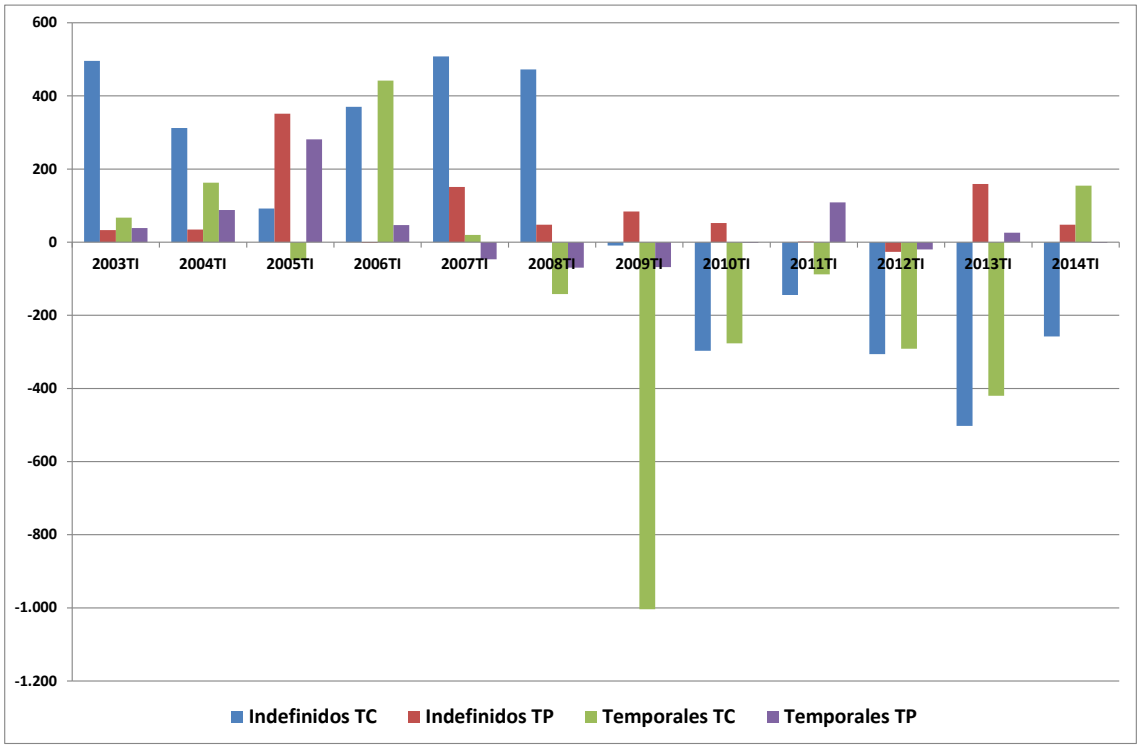
Fuente: EPA y elaboración propia.

La tabla 8 permite profundizar en los **diferentes comportamientos del sector privado y del sector público**. En el sector público, entre 2008 y 2011 se crean 346.600 empleos, correspondiendo el grueso de los mismos (314.100) a empleo indefinido, mientras que a partir de 2011 se destruyen 347.000 empleos públicos. De ellos, 142.600 son indefinidos y corresponden mayoritariamente a jubilaciones amortizadas, pero también a despidos, dados los cambios normativos que posibilitan la aplicación de Expedientes de Regulación de Empleo. Por otro lado, la destrucción de empleo público temporal afecta en este segundo periodo de la crisis a 204.500 puestos de trabajo. Esta destrucción de empleo reduce en cuatro puntos porcentuales la tasa de temporalidad en el sector público, que prácticamente se había igualado a la del sector privado en 2011.

El punto de división alrededor de 2011 no sólo es relevante en el sector público sino también en el sector privado. En el primer periodo, hasta 2011, de los aproximadamente 2 millones de empleos asalariados destruidos en el sector privado 1.329.000 eran temporales. Esta fuerte concentración de la destrucción de empleo en los temporales redujo sustancialmente la tasa de temporalidad en 6,2 puntos porcentuales, situándola en el 24,7. La segunda parte de la crisis prácticamente mantiene constante la tasa de temporalidad (se reduce en 0,6) indicando una incidencia similar en la destrucción de empleo indefinido y temporal, y dados los diferentes pesos de uno y otro en el volumen de empleo observamos que de los 1.090.000 asalariados menos que hay en el sector privado, el grueso del empleo destruido es indefinido (742.900). Resumiendo: se puede dividir la crisis en dos periodos situando el punto de corte en 2011,

con una destrucción de empleo similar, del 9.7% en el primer periodo y del 9.4% en el segundo, en la que en el primer periodo hay una concentración de la destrucción de empleo en el sector privado, y el sector público experimenta un efecto compensador creando empleo neto, y donde la destrucción se concentra en el empleo temporal que se reduce en un 26% en apenas 3 años, mientras que en el segundo periodo la destrucción de empleo en el sector privado baja de intensidad pero se concentra en el empleo indefinido y se añade la significativa caída del empleo público tanto temporal (204.500) como indefinido (142.600). Una tendencia que no parece haber concluido. Cabe destacar, por otro lado, la creciente presencia de los empleos a tiempo parcial, acelerada sobre todo en el período más reciente.

Gráfico 6. Variación del volumen de asalariados en España (2002-2014)



Nota: Variación sobre el mismo trimestre del año anterior

Fuente EPA y elaboración propia.

Si consideramos la variable **sexo** podemos constatar que, mientras que en la época de crecimiento económico la creación de empleo indefinido se nutría tanto de varones como de mujeres, en la crisis la caída del mismo, que ha implicado hasta el momento la destrucción de más de un millón doscientos mil puestos de trabajo, se concentra claramente en los varones. La explicación una vez más la encontraremos en que son los sectores más masculinizados los que sufren en mayor medida la crisis, sobre todo, aunque no sólo, en su inicio. En cuanto al empleo temporal, la destrucción de empleo masculino y femenino es equivalente a partir de 2009, si bien en los primeros trimestres de la crisis se produce un desplome del empleo temporal masculino como resultado fundamentalmente del hundimiento del sector de la construcción.

La **edad** también aparece como una variable relevante en la medida que se pueden diferenciar dos grupos de trabajadores asalariados con dinámicas distintas. Los colectivos de trabajadores más jóvenes y de edades intermedias

son los que más sufren la crisis y la destrucción de empleo. Por el contrario entre el colectivo de 50 y más años se produce en este periodo de crisis una creación de empleo neta impulsada por la contratación indefinida.

Un análisis de la crisis por **ramas de actividad** (tablas 9 y 10), evidencia, como rasgo más destacado, que el sector que más empleo destruye es la construcción. Del aproximadamente millón y medio de empleos destruidos por el sector, el grueso se produce en la primera etapa de la crisis con una caída de un millón de puestos de trabajo. A pesar de que la mayoría del empleo destruido es temporal (880.000 puestos de trabajo), se produce también una caída muy significativa del empleo indefinido con 615.000 ocupados menos. Ello supone un reajuste en más de dos tercios del empleo del sector, con una reducción del 80% de los temporales y de casi el 60% de los indefinidos.

El sector industrial, por su parte ha perdido durante esta crisis 927.700 empleos en sus diferentes ramas, lo que ha hecho retroceder el peso del empleo del sector industrial en casi tres puntos porcentuales, situándolo en un mínimo del 14,7% del total de la población ocupada (frente a un 16% en la UE-15)[17]. En particular, destaca la destrucción de empleo en la industria manufacturera, que con 915.000 puestos de trabajo menos ocupa el segundo lugar tras la construcción. De forma similar a otras actividades, más de dos tercios de los empleos se pierden en la primera etapa de la crisis, aunque con algunos trimestres de retraso al inicio de la misma (Rocha y Aragón 2012 p: 74). La destrucción de empleo en este sector es equivalente a un tercio del que tenía antes de la crisis, afectando a un 29% del empleo indefinido y un 48% del temporal.

Esta intensa reducción, a menudo oculta tras la fuerte pérdida de empleo en la construcción, constituye uno de los efectos más graves de la actual crisis debido a varios factores: a) se suma a los efectos de las destrucciones de empleo industrial de las crisis anteriores; b) se trata de un empleo que difícilmente se recuperará dada la orientación en cuanto a especialización que está siguiendo el país, claramente terciaria y sobre todo de servicios no vinculados a la industria, de baja productividad y de bajo valor añadido; c) una parte significativa corresponde a empleo que en principio se podrían calificar como de calidad (600.000 eran indefinidos), con características ajustadas a la "relación de empleo estándar" (Standing 1988), por lo que la dificultad de un repunte del sector se combina con un proceso de sustitución de empleo de calidad por empleo precario; d) el empleo industrial, sobre todo en determinadas ramas, ejerce un papel inductor de diversos empleos en servicios de alta productividad vinculados a la industria, a modo de encadenamientos productivos.

El sector servicios ha destruido con la crisis 700.000 puestos de trabajo, pero su peso relativo en el total del empleo se ha incrementado en casi 10 puntos porcentuales, pasando del 67.2% al 77.1%, como resultado de una caída del empleo terciario inferior a la media. La heterogeneidad de este sector, en el que se engloban actividades de bajo y de alto valor añadido, requiere una

[17] El peso relativo de la industria en el empleo total de la economía española ha venido reduciéndose continuadamente, ya que era del 21,2% en 1994 (25,7% en la UE-15) y del 15,4% en 2007 antes del inicio de la crisis (19,7% en la UE-15).

mirada más desagregada y, en este sentido, podemos constatar como el empleo en los sectores que generan más valor y en los que la presencia del sector público es mayor (ciencia, sanidad, educación…) han crecido en empleo (113.000 puestos de trabajo) fruto de la inercia de los primeros años, tendencia que se ha revertido intensamente en el período más reciente con los recortes en servicios públicos. El resto de servicios ha perdido alrededor de 800.000 empleos pero algunos de ellos se encuentran en una dinámica contraria, de fuerte contracción al principio de la crisis y con una leve recuperación del empleo en el último año (transporte, hostelería, inmobiliarias….).

Tabla 9. Variaciones en volumen de asalariados según tipo de contrato y tasas de temporalidad (España, 2008-2014)

	Total asalariados		Asalariados temporales		Asalariados indefinidos		Variaciones absolutas			Variación 2008-2014 (en %)			Tasas de temporalidad (%)		
	2008TI	2014TI	2008TI	2014TI	2008TI	2014TI	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	2008	2014	Variac pp
Total	17.010,1	13.929,5	5.103,4	3.221,9	11.906,7	10.707,6	-3.080,6	-1.199,1	-1.881,5	-18,1	-10,1	-36,9	30,0	23,1	-6,9
A Agricultura, g. y pesca	455,6	497,9	276,7	331,5	178,9	166,4	42,3	-12,5	54,8	9,3	-7,0	19,8	60,7	66,6	5,8
B Industrias extractivas	49,3	32,3	7,1	4,4	42,2	27,9	-17,0	-14,3	-2,7	-34,5	-33,9	-38,0	14,4	13,6	-0,8
C Industria manufacturera	2.747,2	1.832,4	605,1	312,6	2.142,1	1.519,8	-914,8	-622,3	-292,5	-33,3	-29,1	-48,3	22,0	17,1	-5,0
D Sum. de energía e., gas	71,8	85,8	12,9	12,3	58,9	73,5	14,0	14,6	-0,6	19,5	24,8	-4,7	18,0	14,3	-3,6
E Suministro de agua	111,6	101,7	23,9	10,6	87,7	91,1	-9,9	3,4	-13,3	-8,9	3,9	-55,6	21,4	10,4	-11,0
F Construcción	2.136,9	642,7	1.093,3	214,1	1.043,6	428,6	-1.494,2	-615,0	-879,2	-69,9	-58,9	-80,4	51,2	33,3	-17,9
G Comercio	2.377,7	2.041,9	572,0	393,7	1.805,7	1.648,2	-335,8	-157,5	-178,3	-14,1	-8,7	-31,2	24,1	19,3	-4,8
H Transporte y alm.	761,5	669,8	168,3	133,9	593,2	535,9	-91,7	-57,3	-34,4	-12,0	-9,7	-20,4	22,1	20,0	-2,1
I Hostelería	1.052,9	949,6	381,4	349,4	671,5	600,2	-103,3	-71,3	-32,0	-9,8	-10,6	-8,4	36,2	36,8	0,6
J Inf. y comunicaciones	478,2	445,6	99,8	84,4	378,4	361,2	-32,6	-17,2	-15,4	-6,8	-4,5	-15,4	20,9	18,9	-1,9
K Actividades financieras	470,5	431,7	54,7	27,3	415,8	404,4	-38,8	-11,4	-27,4	-8,2	-2,7	-50,1	11,6	6,3	-5,3
L Actividades inmobiliarias	75,8	52,3	12,7	6,7	63,1	45,6	-23,5	-17,5	-6,0	-31,0	-27,7	-47,2	16,8	12,8	-3,9
M Act. prof., científicas y téc.	591,9	496,1	140,0	93,6	451,9	402,5	-95,8	-49,4	-46,4	-16,2	-10,9	-33,1	23,7	18,9	-4,8
N Act. adm. y serv. Aux.	851,2	787,3	252,9	166,5	598,3	620,8	-63,9	22,5	-86,4	-7,5	3,8	-34,2	29,7	21,1	-8,6
O Adm. Pública y SS	1.247,1	1.285,5	274,3	190,9	972,8	1.094,6	38,4	121,8	-83,4	3,1	12,5	-30,4	22,0	14,9	-7,1
P Educación	1.113,0	1.125,4	322,0	274,8	791,0	850,6	12,4	59,6	-47,2	1,1	7,5	-14,7	28,9	24,4	-4,5
Q Act. Sanit. y de Serv. Soc.	1.144,6	1.303,4	360,7	322,8	783,9	980,6	158,8	196,7	-37,9	13,9	25,1	-10,5	31,5	24,8	-6,7
R Act. artísticas, recreativas	241,0	268,9	89,3	83,6	151,7	185,3	27,9	33,6	-5,7	11,6	22,1	-6,4	37,1	31,1	-6,0
S Otros servicios	288,2	238,7	78,3	48,1	209,9	190,6	-49,5	-19,3	-30,2	-17,2	-9,2	-38,6	27,2	20,2	-7,0
T Actividades de los hogares	744,2	639,6	278,2	160,8	466,0	478,8	-104,6	12,8	-117,4	-14,1	2,7	-42,2	37,4	25,1	-12,2
U Act. de org. y org. Extrat.	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9	0,9	0,0					0,0	0,0

Fuente EPA y elaboración propia.

Tabla 10. Variaciones en el volumen de asalariados según tipo de sector y peso del sector público por rama de actividad (España, 2008-2014)

	Total aslariados			Asalariados S. Privado			Asalariados S. Publico			Variación absoluta sector privado			Variación absoluta sector público			Variación porcentual total asalariados			Peso del sector público		
	2008TI	2011TI	2014TI	2008TI	2011TI	2014TI	2008TI	2011TI	2014TI	2008-2011	2011-2014	2008-2014	2008-2011	2011-2014	2008-2014	2008-2011	2011-2014	2008-2014	2008TI	2011TI	2014TI
Total	17.010,1	15.367,4	13.929,5	14.089,3	12.099,9	11.008,9	2.920,8	3.267,5	2.920,6	-1.989,4	-1.091,0	-3.080,4	346,7	-346,9	-0,2	-9,7	-9,4	-18,1	17,2	21,3	21,0
A Agricultura, g. y pesca	455,6	453,8	497,9	448,8	442,5	491,2	6,8	11,3	6,7	-6,3	48,7	42,4	4,5	-4,6	-0,1	-0,4	9,7	9,3	1,5	2,5	1,3
B Industrias extractivas	49,3	41,6	32,3	46,6	38,1	31,1	2,7	3,5	1,2	-8,5	-7,0	-15,5	0,8	-2,3	-1,5	-15,6	-22,4	-34,5	5,5	8,4	3,7
C Industria manufacturera	2.747,2	2.085,9	1.832,4	2.738,8	2.074,9	1.823,9	8,4	11,0	8,5	-663,9	-251,0	-914,9	2,6	-2,5	0,1	-24,1	-12,2	-33,3	0,3	0,5	0,5
D Suministro de energía eléctrica	71,8	79,7	85,8	70,9	79,4	85,7	0,9	0,3	0,1	8,5	6,3	14,8	-0,6	-0,2	-0,8	11,0	7,7	19,5	1,3	0,4	0,1
E Suministro de agua	111,6	113,7	101,7	93,9	93,6	87,9	17,7	20,1	13,8	-0,3	-5,7	-6,0	2,4	-6,3	-3,9	1,9	-10,6	-8,9	15,9	17,7	13,6
F Construcción	2.136,9	1.128,5	642,7	2.123,0	1.119,1	635,5	13,9	9,4	7,2	-1.003,9	-483,6	-1.487,5	-4,5	-2,2	-6,7	-47,2	-43,0	-69,9	0,7	0,8	1,1
G Comercio	2.377,7	2.165,4	2.041,9	2.372,0	2.163,8	2.040,5	5,7	1,6	1,4	-208,2	-123,3	-331,5	-4,1	-0,2	-4,3	-8,9	-5,7	-14,1	0,2	0,1	0,1
H Transporte y almacenamiento	761,5	742,0	669,8	627,4	610,8	543,2	134,1	131,2	126,6	-16,6	-67,6	-84,2	-2,9	-4,6	-7,5	-2,6	-9,7	-12,0	17,6	17,7	18,9
I Hostelería	1.052,9	1.001,2	949,6	1.047,1	994,2	945,0	5,8	7,0	4,6	-52,9	-49,2	-102,1	1,2	-2,4	-1,2	-4,9	-5,2	-9,8	0,6	0,7	0,5
J Información y com.	478,2	452,2	445,6	459,2	430,6	426,5	19,0	21,6	19,1	-28,6	-4,1	-32,7	2,6	-2,5	0,1	-5,4	-1,5	-6,8	4,0	4,8	4,3
K Actividades financieras	470,5	431,0	431,7	468,4	428,2	429,9	2,1	2,8	1,8	-40,2	1,7	-38,5	0,7	-1,0	-0,3	-8,4	0,2	-8,2	0,4	0,6	0,4
L. Act inmob.	75,8	57,5	52,3	75,5	56,8	52,3	0,3	0,7	0,0	-18,7	-4,5	-23,2	0,4	-0,7	-0,3	-24,1	-9,0	-31,0	0,4	1,2	0,0
M Act. profesionales, cient. y tec	591,9	561,9	496,1	554,1	527,7	459,3	37,8	34,2	36,8	-26,4	-68,4	-94,8	-3,6	2,6	-1,0	-5,1	-11,7	-16,2	6,4	6,1	7,4
N Actividades administrativas	851,2	850,4	787,3	827,6	837,5	773,1	23,6	12,9	14,2	9,9	-64,4	-54,5	-10,7	1,3	-9,4	-0,1	-7,4	-7,5	2,8	1,5	1,8
O Administración Pública y SS	1.247,1	1.470,2	1.285,5	33,8	35,9	29,7	1.213,3	1.434,3	1.255,8	2,1	-6,2	-4,1	221,0	-178,5	42,5	17,9	-12,6	3,1	97,3	97,6	97,7
P Educación	1.113,0	1.179,6	1.125,4	363,5	386,7	435,0	749,5	792,9	690,4	23,2	48,3	71,5	43,4	-102,5	-59,1	6,0	-4,6	1,1	67,3	67,2	61,3
Q Act. sanitarias y serv. soc.	1.144,6	1.341,6	1.303,4	510,8	616,2	619,5	633,8	725,4	683,9	105,4	3,3	108,7	91,6	-41,5	50,1	17,2	-2,8	13,9	55,4	54,1	52,5
R Act. artísticas, recreativas	241,0	269,7	268,9	201,3	227,9	224,7	39,7	41,8	44,2	26,6	-3,2	23,4	2,1	2,4	4,5	11,9	-0,3	11,6	16,5	15,5	16,4
S Otros servicios	288,2	249,9	238,7	282,5	244,3	235,2	5,7	5,6	3,5	-38,2	-9,1	-47,3	-0,1	-2,1	-2,2	-13,3	-4,5	-17,2	2,0	2,2	1,5
T Actividades de los hogares	744,2	691,6	639,6	744,2	691,6	639,6	0,0	0,0	0,0	-52,6	-52,0	-104,6	0,0	0,0	0,0	-7,1	-7,5	-14,1	0,0	0,0	0,0
U Act. de org. y org. Extraterr.	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,8	0,0	0,1	0,1	0,0	0,8	0,8						88,9

Fuente EPA y elaboración propia.

Las actividades terciarias que más han visto reducido su volumen de empleo desde el inicio de la crisis, aunque en algunos casos con la ya apuntada reciente recuperación, han sido comercio (con un impacto similar entre indefinidos y temporales), empleo doméstico (en su práctica totalidad temporales) y hostelería (el 70% de los puestos perdidos eran indefinidos). Las actividades profesionales, científicas y técnicas presentan un comportamiento en el sector privado negativo, con una intensa destrucción de empleo (un 17,2%), muy concentrado en la segunda parte de la crisis, mientras que los empleos públicos no sufren caídas relevantes. El ajuste en esta actividad recae ligeramente más en los indefinidos que en los temporales. Por su parte, el transporte también presenta una reducción de empleo concentrada prácticamente toda en el sector privado y en la segunda etapa de la crisis y que afecta sobre todo al empleo indefinido (un 70% del descenso total).

En el otro extremo se localizan las actividades terciarias que crean empleo durante la crisis, claramente vinculadas al sector público, aunque el componente privado de las mismas también presenta un comportamiento más dinámico o menos recesivo que las actividades analizadas hasta el momento. Se trata de Administración Pública y Seguridad Social, Educación y Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales. Todas ellas muestran el comportamiento que ha tenido el empleo público respecto a las dos etapas de la crisis: expansiva y fuertemente contractiva, de la mano de las políticas que se ha venido en llamar “austericidas”. En este sentido la OIT (2012) ha destacado el agravamiento de la crisis actual por parte del sector público, que en lugar de actuar en un sentido keynesiano ha reforzado los efectos negativos sobre la actividad y el empleo mediante la política de recortes y de austeridad. Ello ha provocado que las economías de la UE queden atrapadas en las “trampas de la austeridad” y estén dificultando, sobre todo en las economías más débiles y periféricas, la salida de la crisis.

La actividad que más empleo crea es actividades sanitarias y servicios sociales con casi 200.000 indefinidos, mientras se reducen en 38.000 los temporales[18]. Dado el papel dinamizador de esta actividad que juega el sector público (como gestor director de los servicios o externalizándolos), la política de recortes y desmantelamiento de servicios públicos, evidenciada en la segunda fase de la crisis, puede tener un efecto devastador sobre esta actividad claramente generadora de empleo de calidad, innovadora, fundamental para garantizar la calidad de vida y que debiera constituir uno de los yacimientos de empleo de la sociedad española.

La educación ha generado a lo largo de la crisis apenas 12.400 empleos netos, con la creación de 60.000 indefinidos y la reducción de 47.000 temporales[19]. Las políticas de fuertes recortes aplicadas en la segunda fase de la crisis han supuestos la reducción en sólo tres años del peso del empleo público en el total en más de 6 puntos, circunstancia que es bien explicita del proceso privatizador que se viene gestando en el sector educativo. En la Administración Pública y Seguridad Social,

[18] En la primera parte de la crisis hay una creación neta de casi 200.000 empleos, 105.400 privados y 91.600 públicos, mientras que en la segunda parte el sector público se contrae en 41.500 empleos mientras que el privado se mantiene estable.

[19] Este ligero crecimiento tiene dos etapas con movimientos inversos, como ocurría con la sanidad, la primera en la que el sector público crea 43.400 empleos y el privado 23.200, y la segunda donde el sector público destruye 102.500 puestos de trabajo y el privado mantiene un buen comportamiento generando 48.300.

por su parte, se han creado desde el inicio de la crisis 38.400 empleos, con una intensa generación de contratos indefinidos (121.800) y una significativa reducción de eventuales (83.000)[20]. Por las propias características de estabilidad de buena parte del empleo público, predominante en estos tres sectores, el ajuste laboral en los mismos ha recaído sobre todo en los trabajadores temporales.

Las actividades artísticas y recreativas, por su parte, muestran un crecimiento neto de aproximadamente 28.000 empleos, con un aumento de 33.600 indefinidos y una pérdida de 6.000 temporales. Este crecimiento se concentra en la primera etapa de la crisis, mientras que la segunda se caracteriza por el mantenimiento de los niveles de empleo.

El sector primario, finalmente, crea empleo neto, con un incremento ligeramente superior a los 40.000 puestos de trabajo. Este incremento, junto al desplome del empleo en general, ha supuesto que la muy minoritaria participación en el empleo asalariado del sector primario haya pasado durante la crisis del 2.7% al 3.6.

5. Los factores explicativos de la elevada incidencia de la temporalidad en España

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. 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).

La elevada incidencia de la temporalidad en el sector privado es, por tanto, el resultado de la abundancia de unas prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras. Las debilidades estructurales de una buena parte de las empresas españolas (o, en otros términos, el modelo productivo), la permisividad institucional, una cultura empresarial precarizadora en la gestión laboral y grupos significativos de población con escaso poder de negociación, conforman el caldo de cultivo en el que ha tenido lugar la aparición del fenómeno, así como su enquistamiento en el mercado laboral español.

De todo ello se desprende la importancia de analizar, además de la evolución del marco regulador, los principales rasgos del tejido productivo para descubrir algunos de los determinantes de la elevada incidencia de la temporalidad y de la precariedad laboral en general. El “modelo productivo” español presenta como rasgos

[20] En la primera etapa el sector público, que concentra el 97% del empleo sectorial, incrementa el volumen de empleo en 221.000 personas y en la segunda lo reduce en 178.000.

diferenciales: i) una estructura ocupacional polarizada, al tiempo que sesgada hacia los trabajos de carácter manual; ii) una estructura sectorial particular en el contexto europeo; iii) la falta de empresas y actividades de elevada intensidad tecnológica; y iv) el predominio de estrategias empresariales de competitividad basadas en la reducción de precios y costes como factor determinante de las mismas. Y todo esto acompañado de un tejido empresarial en el que abundan las pequeñas empresas.

Si bien es cierto que no siempre hay una correspondencia entre tamaño empresarial y prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras, también lo es que hay ciertas diferencias entre empresas según tamaño. La falta de representantes de los trabajadores en las más pequeñas, la mayor probabilidad de que éstas ocupen posiciones subsidiarias y dependientes en la trama de relaciones interempresariales o sus mayores dificultades para abordar un cambio en la estrategia de competitividad de las empresas, son elementos que aumentan la probabilidad de que conforme disminuye el tamaño empresarial crezca el carácter precarizador de sus prácticas de gestión laboral y resulte más difícil hallar elevadas dosis de esfuerzo tecnológico y estrategias de competitividad basadas en la diferenciación y el valor añadido.

Todo parece indicar, pues, que los factores que englobamos bajo la expresión “modelo productivo” actúan como condicionantes de las prácticas empresariales de gestión laboral, reduciendo notoriamente el margen de elección empresarial. Con todo, un segundo grupo de elementos también inciden sobre el campo de oportunidades, y sobre la decisión finalmente adoptada. Desde una perspectiva institucional, el campo de decisión empresarial resulta condicionado por la normativa laboral, de un lado, y la actividad sindical, de otro. A su vez, la actividad sindical se despliega en el doble ámbito de la acción directa en la empresa y la actividad supraempresarial (en la negociación colectiva y en la concertación social).

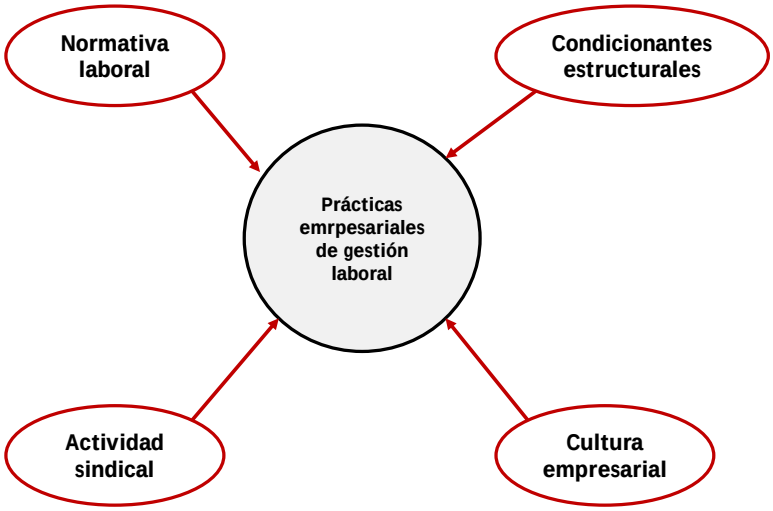
En cuanto a la acción sindical, cabe subrayar que la de carácter supraempresarial afecta a un número amplio de empresas. Y otro tanto ocurre con la legislación laboral. Ahora bien, sin el complemento de la acción sindical a nivel de empresa y la conexión con los trabajadores, difícilmente se garantiza el cumplimiento de la normativa laboral y convencional, al tiempo que es muy poco probable alcanzar un uso razonable de la normativa: “La defensa de los intereses de los trabajadores exige, sin excluir la presencia en otros ámbitos de actuación, la acción sindical en la empresa, el ámbito más cercano a los trabajadores y que constituye, por tanto, el vínculo más directo con los mismos. La situación actual en España, por lo que respecta a este campo de actuación sindical, no parece satisfactoria: existe una parte importante del tejido productivo, así como del colectivo de trabajadores, a los que no alcanza la actividad de las organizaciones sindicales o, en el mejor de los casos, lo hace con muy poca intensidad (Lope y Alós, 1999). Cabe destacar además que estos espacios productivos y sociales, que constituyen zonas oscuras para la acción sindical, son los ámbitos en los que la precariedad y las condiciones laborales negativas resultan más intensas” (Pitxer y Sánchez, 2008: 104-105).

Nos hallamos pues, ante una acusada segmentación laboral. Y las empresas de menor tamaño, y las de tamaño medio de la agricultura, construcción y servicios menos cualificados constituyen el grupo en el que abundan los empleos menos exigentes en cualificaciones, siguen estrategias de competitividad basadas en reducción de precios y costes y se alcanzan los mayores niveles de precariedad laboral (incluyendo la temporalidad). Estos resultados laborales derivan tanto de los

condicionantes estructurales, como de la escasa presencia y actividad sindicales y, por tanto, de un seguimiento muy laxo de la normativa laboral y convencional.

Evidentemente, la menor intensidad en la exigencia de la aplicación de la norma no implica automáticamente una mayor precariedad laboral. Más bien, lo que supone es una ampliación del campo de decisión empresarial. La cultura empresarial es quien acaba decantando la balanza hacia las prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras. Esto último es algo de lo que pretende dar cuenta la siguiente ilustración (gráfico 7), en la que se recogen los distintos factores con incidencia en las prácticas empresariales de gestión laboral.

Gráfico 7: Permisividad institucional y cultura empresarial



Fuente: Elaboración propia.

En suma, la elevada temporalidad en ciertos segmentos del mercado de trabajo español parece atribuible a un número amplio de factores, entre los que se encuentra la conjunción de: a) 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, b) 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”, y c) una cultura empresarial que en el margen de actuación resultante de los condicionantes anteriores se decanta por prácticas de gestión laboral precarizadoras.

Por su parte, las desigualdades sociales, generadoras de trabajadores con escaso poder de negociación, son el ingrediente que falta para hacer efectivas estas prácticas empresariales. Inmigrantes, jóvenes, personas con bajos niveles de estudios o mujeres son algunos de los grupos en los que la incidencia de la temporalidad (y la precariedad en general) es más elevada. Y no se trata de una opción deseada, sino impuesta por la falta de alternativas.

A lo anterior cabe unir el creciente recurso por parte del sector público a unas prácticas de gestión laboral también precarizadoras. Éstas 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.

Muy probablemente, los cambios en la normativa laboral no son ajenos a este proceder por parte del sector público.

6. Temporalidad, "rigidez" del mercado laboral y evolución del empleo en las dos de crisis

El análisis de las dos crisis ha mostrado la gran sensibilidad procíclica del mercado laboral español (Recio, 2009b). Se constata que crea mucho empleo en los periodos de crecimiento económico y destruye mucho empleo en las recesiones. Esta evidencia empírica cuestiona la supuesta rigidez de este mercado laboral característica del franquismo y mantenida en forma de herencia, si no en todo en parte, hasta el momento actual. De hecho Sola (2013) en un excelente análisis histórico cuestiona que haya existido alguna vez esta rigidez en los términos expresados por el discurso dominante y, lo que es más importante, que caso de existir rigidez ésta no haya beneficiado a los empresarios, destacando que es mucho más relevante para evaluar el mercado laboral español y sus herencias franquistas un análisis en términos de desequilibrio de poder entre empresarios y trabajadores, claramente decantado hacia los primeros, y en términos de distribución de la renta, originando un modelo de bajos salarios. Tanto en términos absolutos como comparativamente respecto a otros países europeos de nuestro entorno el margen de discrecionalidad empresarial en España es muchísimo mayor, y los salarios medios bastante inferiores, consolidando desde 1939 un modelo fundamentado sobre esta característica.

"Esta evidencia conduce a la segunda apreciación, la discutible rigidez del mercado laboral español (…) [a la luz del abundante uso de] la "flexibilidad cuantitativa", o sea, ajuste del empleo a las necesidades de la empresa (una forma de justificar la reducción de mecanismos de protección al empleo o de introducción de las formas de empleo "atípicas"). 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)

El análisis del empleo y la comparación de su evolución en las dos crisis desmonta la supuesta rigidez del mercado laboral en España, así como la pertinencia de un análisis dual *insiders* (fijos) – *outsiders* (temporales). En este sentido, "en concreto durante la crisis de 1991-1994 (cuando este argumento [*insiders-outsiders*] se puso en circulación) la evidencia empírica mostró la destrucción masiva de puestos de trabajo fijos y la sucesiva creación de puestos de trabajo temporales, precisamente lo contrario de lo que debería esperarse si realmente los insiders estuvieran protegidos por el cinturón de seguridad de los outsiders." (Recio 2009a: 140).

El modelo *core*-periferia de Atkinson (1984) no parece que estuviera extendido a toda la realidad productiva española, ni que fuera determinante como elemento explicativo de esta crisis en la medida en que se destruyó más empleo indefinido. El proceso de sustitución de trabajadores indefinidos por temporales, que se inició antes de la crisis, continuó una vez en recesión resaltando las diferentes tasas de temporalidad por actividades y las diferentes prácticas de gestión de la mano de obra en los distintos sectores. Analicemos a continuación las semejanzas entre

ambas crisis, que son numerosas y abundan en contradecir empíricamente el paradigma dominante.

Una fuerte destrucción de empleo es el rasgo más destacado de ambas crisis. La primera de ellas, la de la primera mitad de la década de los noventa, se saldó con la destrucción neta de algo más de 930.000 empleos, un 7% del empleo existente al principio de la misma, en un período de tres años. La crisis actual ha provocado la pérdida en términos netos de unos 3.700.000 empleos, casi un 18% de los empleos existentes antes del inicio de la misma, y todo esto en un lapso temporal de seis años, que todavía no ha acabado. Por tanto, en ambos casos tiene lugar un ajuste a la baja en las oportunidades laborales, pero en la crisis actual la intensidad es sustancialmente mayor (un ritmo medio de unos 610.000 empleos anuales liquidados en la actualidad, un 2,97% del empleo, frente a los 310.000 de la crisis anterior, un 2,4%), y lo mismo ocurre con la duración, seis años (y sin acabar) en el primer caso y tres en el segundo.

En ambos episodios la destrucción de empleo se ha concentrado entre los asalariados del sector privado. Por su parte, el sector público es un ámbito en el que los ocupados mantienen una cierta estabilidad, quedando al margen de la destrucción neta de empleo. Ahora bien, la diferencia entre ambas crisis estriba en la evolución seguida por este empleo público: en la crisis actual se identifican dos etapas, la primera con creación neta de empleo y la segunda con ajustes de plantilla resultado de las políticas de ajuste presupuestario desplegadas a partir de mayo de 2010.

Por ramas productivas, el perfil de ambas crisis presenta grandes similitudes, pero también algunas diferencias. Lo más destacable es que la mayor parte del empleo destruido se concentra en los sectores de la construcción y la industria (fundamentalmente la manufacturera), y se trata básicamente de empleo asalariado. Mientras en la crisis de los noventa la desindustrialización en términos de empleo resulta más intensa que el retroceso en la construcción, en la crisis actual ocurre todo lo contrario. Incluso si atendemos al perfil temporal de esta crisis, los ajustes de empleo empiezan por la construcción, sólo en una segunda fase éstos se trasladan a la industria, primero, y a otras ramas productivas del sector servicios, más adelante.

También en ambas crisis, aquellas ramas de servicios vinculadas a las Administraciones Públicas y a los servicios propios del Estado del Bienestar (educación, sanidad y servicios sociales) son las que mejor resisten las dificultades del momento, en contraste con la mala evolución del resto de actividades productivas. En todas estas ramas el empleo crece en términos netos (más tímidamente en las administraciones públicas), tanto en los noventa como en la crisis actual. Si bien en la crisis de los noventa este crecimiento es más intenso, en el período actual también lo ha sido en los primeros años del mismo, en tanto que con los recortes presupuestarios este dinamismo ha resultado en gran medida anulado.

El análisis sectorial muestra una realidad más rica y compleja. Albert Recio lo explica así: “La realidad es bastante más compleja. La distribución entre empleos temporales y fijos varía de sector a sector (…). No todos los sectores y empresas padecen la crisis por igual. Y por ello el tipo de empleo que se ajusta depende del sector en el que tiene lugar.” (Recio 2009b: 95). Recio intuye en su análisis pionero de la crisis la evolución posterior del empleo y como tras el desplome de la

construcción al inicio de la crisis, un sector donde la incidencia de la temporalidad es determinante por sus características productivas y organizativas, le siguen otros sectores, como la industria y determinados servicios, con una destrucción muy importante de empleo indefinido. El que en esta crisis se destruya más empleo temporal (sobre todo en la primera etapa, empleo asalariado del sector privado y ya en la segunda etapa empleo temporal público), no debe hacernos perder de vista la importante destrucción de empleo indefinido y las similitudes, de esta forma, entre las dos crisis en términos de destrucción de capacidad productiva, cierre de empresas y, por tanto, pérdida de plantillas enteras -más habitual conforme la crisis se ha cronificado, afectando al conjunto de trabajadores de la empresa y no solo a los más prescindibles-, ajuste cuantitativo en indefinidos, crisis industrial, elevada mortandad empresarial de empresas de tamaño medio (Rocha y Aragón, 2012), y sesgo cada vez más marcado hacia una matriz productiva terciarizada especializada en actividades de bajo valor añadido y competitividad basada en precios.

De este modo, resaltamos las similitudes entre ambas crisis en cuanto a efectos sobre el empleo, con una importante destrucción de empleo indefinido en ambas. Empleo que además no va a ser repuesto en sus características previas, dado que aunque se cree empleo indefinido -fenómeno que está por llegar- éste no será empleo industrial *fordista* con las características de la “relación de empleo estándar” sino empleo indefinido de nuevo cuño en gran medida desprotegido y sin garantías. La teoría *insiders-outsiders* se muestra de esta forma inservible para describir y explicar la evidencia empírica del mercado laboral español.

Veamos a continuación las diferencias entre ambas crisis. En primer lugar, constatamos que una de las diferencias es la menor presencia del sector público en el tejido productivo español, lo que es resultado de un doble proceso de externalización de actividades, de un lado, y de privatizaciones, de otro. Con la salvedad de la rama Administraciones Públicas, este fenómeno es perceptible en todas aquellas ramas con cierta presencia del sector público en la primera mitad de los noventa. Así, aunque actualmente en educación, sanidad y servicios sociales el protagonismo del sector público continúa siendo superior al 50% del conjunto del empleo asalariado, los niveles en la primera mitad de los noventa rondaban el 75%. Y este mismo retroceso resulta más perceptible en aquellas otras ramas en las que la presencia del sector público aunque importante no era tan notable hace veinte años (con niveles entre el 25 y el 45% en transporte, comunicaciones, industrias extractivas y suministro de agua y energía), pero que ahora resulta casi testimonial.

Este mayor protagonismo del sector privado es un factor que facilita una gestión más precarizadora de la mano de obra. De hecho, entre otros objetivos, consideraciones de carácter laboral han alimentado este movimiento en favor del sector privado. Con todo, y en un contexto generalizado de abuso de la temporalidad, también en el sector público se ha recurrido de manera creciente a los contratos temporales. Con esta dinámica, en el período de la crisis actual las tasas de temporalidad de los sectores público y privado se han acercado bastante (20% en el sector público y 24% en el privado, en 2014), y llegaron a casi igualarse en torno al 24% en 2011, mientras que en los noventa la temporalidad del sector privado más que duplicaba la del público (38% en el primero y 17% en el segundo).

Otra de las diferencias entre ambas crisis es la evolución de las tasas de temporalidad. Así, mientras que entre 1991 y 1994 la tasa de temporalidad crece ligeramente (1,9 puntos porcentuales en el sector privado y 0,6 en el público), este

indicador retrocede de manera significativa desde 2008 hasta la actualidad (6,9 puntos porcentuales en el sector privado y 5,9 puntos porcentuales en el público). La mayor parte del retroceso en el sector privado tiene lugar en el período 2008-2011, mientras que en el sector público la caída de la temporalidad se concentra en la etapa 2011-2014, donde tienen lugar los recortes y ajustes presupuestarios.

Esta desigual evolución de los niveles de temporalidad no responde a la dispar recomposición en el reajuste sectorial de una y otra crisis. Es cierto que existían ligeras diferencias a este nivel, pero también lo es que estas no explican el fenómeno indicado. De hecho, mientras en la crisis de los noventa la tasa de temporalidad crece en todas las ramas productivas (con la excepción de la industria manufacturera, donde retrocede muy ligeramente), en la crisis iniciada en 2008 esta misma tasa retrocede de forma importante en estas mismas ramas. Sirva como ejemplo lo ocurrido en los dos sectores más destacados por destrucción de empleo en las crisis: en la construcción la tasa de temporalidad retrocede 18 puntos porcentuales en la crisis actual, mientras que en la anterior avanzó en 4. A su vez, en la industria manufacturera este indicador retrocede en ambos períodos, pero lo hace de manera desigual, 5 puntos en la crisis actual frente a menos de 1 en la de los años noventa.

Ambas crisis se inician con tasas de temporalidad muy similares en términos globales (31,4% en 1991 y 30% en 2008), aunque con diferencias algo mayores por tipo de sector (público y privado). Así pues, la distinta evolución seguida en uno y otro período responde a las decisiones empresariales de gestión laboral seguidas por las empresas. Concretamente, cuando se inicia la crisis de los años noventa las empresas se hallan inmersas en un proceso de sustitución de trabajadores indefinidos por temporales, y este proceso se mantiene durante una primera fase de esta crisis. Solo en una segunda fase aparecerá el patrón de reajuste de plantillas que se asemeja al de la crisis actual: destrucción de empleo tanto temporal como indefinido, pero con mayor intensidad entre el empleo temporal, lo que acaba traduciéndose en reducciones de la incidencia de la temporalidad. El recurso a los asalariados temporales como fuente principal de ajuste se utiliza en un primer momento de la crisis actual en el sector privado (lo que explica la fuerte reducción de temporalidad en éste entre 2008 y 2011), mientras que en un segundo momento, con una menor bolsa de temporales, la posibilidad de recurrir al mismo es menor, al tiempo que las reformas laborales facilitan el ajuste entre los asalariados indefinidos. Por su parte, los ajustes en el sector público, desplegados en la segunda etapa, también combinarán el recurso a temporales e indefinidos simultáneamente, pero con más intensidad entre los primeros, lo que explica la bajada de la temporalidad en este sector a partir de 2011.

No podemos completar un recorrido comparativo entre ambas crisis sin detenernos en el análisis de los colectivos más afectados por el ajuste en las plantillas. En ambos casos el ajuste recae principalmente sobre los hombres, lo que resulta lógico en tanto que donde se concentran las dificultades es en la construcción y en la industria, unos sectores altamente masculinizados. El alargamiento de la crisis actual, y su extensión al sector servicios, provoca que con el tiempo la destrucción de empleo también alcance a las mujeres.

Atendiendo a la incidencia de la temporalidad, ésta también recae con más fuerza sobre las mujeres que sobre los hombres (6 puntos más en 1994 y 2 en 2014), y sobre los jóvenes menores de 30 años. Y este rasgo responde al hecho de que las

empresas españolas generan abundante precariedad laboral y recurren a los grupos y colectivos con menor poder de negociación para cubrir estos puestos poco atractivos. Pero el alargamiento y la intensidad de la crisis actual está generando una caída generalizada de la capacidad de resistencia y negociación de los trabajadores, con el resultado del deterioro generalizado de las condiciones de empleo y trabajo, tanto de indefinidos, como de temporales y de todos aquellos que se hallan en situación irregular.

Por último, cabe destacar que las diferencias entre ambas crisis también residen en la normativa laboral aplicable. Como hemos señalado, la primera de las crisis se enmarcaba en una acusada flexibilidad de entrada manteniéndose las garantías de estabilidad tanto internas (relativas a las condiciones de trabajo y especialmente salariales) como externas (en cuanto a las exigencias para realizar despidos). A pesar de esto, se produjo una acentuada utilización de los procedimientos de extinción por voluntad del empresario para destruir empleo indefinido. En cambio, la segunda crisis se enmarca en una normativa que, particularmente a partir del año 2012, transita en una reforma permanente (con al menos catorce reformas parciales desde ese año) orientada a la flexibilización global del marco normativo de las relaciones de trabajo. Así, es evidente que en la actualidad la adopción de medidas extintivas por voluntad del empresario tiene menos costes tanto económicos como procesales (en los despidos objetivos, colectivos y disciplinarios sin causa) y que las fórmulas de contratación temporal acausal o de los contratos “indefinidos” que permiten en realidad un despido libre durante un año (el CAE) se han multiplicado.

Aunque las diferencias en apariencia más reseñables sean estas dos, la menor destrucción de empleo “indefinido” como respuesta inicial de las empresas en momentos de dificultades puede explicarse también por la amplitud que actualmente reviste la flexibilidad interna y, en particular, la facilidad del descuelgue empresarial o de los procedimientos colectivos de reducción de jornada. Así, la opción por despedir puede haberse supeditado a la de reducir el salario o reducir la jornada, degradando las condiciones de trabajo y creando unos “empleos estables” en cuanto a su duración formal pero extremadamente inestables en cuanto a su contenido sustantivo.

7. Tendencias de futuro y propuestas de actuación

El tenue incremento, apenas inapreciable, de las contrataciones en los últimos meses dista mucho de poder ser considerado, como se insiste repetidamente desde los sectores políticos, empresariales y mediáticos conservadores, el inicio de la recuperación. La pervivencia de altos niveles de paro y el hecho mismo de que la población ocupada según los últimos datos disponibles de la EPA (primer trimestre de 2014) sea inferior a la del mismo período del año anterior y a la del trimestre precedente[21], evidencian muy claramente que la pretendida recuperación o el publicitado cambio de ciclo son, por el momento, tan solo una quimera. Sin embargo, los datos sobre contrataciones o afiliaciones a la Seguridad Social, permiten intuir algunas tendencias que, de confirmarse, dibujarían en el futuro un escenario de

[21] La población ocupada en el primer trimestre de 2014 es de 16.950.600 personas, lo que supone un descenso de un 0,47% respecto al primer trimestre de 2013 y de un 1,08% respecto al trimestre anterior.

salida de la crisis altamente negativo en términos laborales. A la vista de lo que viene sucediendo en las todavía muy escasas contrataciones que se vienen dando en los últimos tiempos, pueden formularse algunas hipótesis de futuro respecto a la configuración del modelo productivo y el mercado laboral que pretende imponerse con las políticas económicas que se vienen aplicando y las prácticas empresariales dominantes.

En primer lugar, cabe señalar que la acentuación en el proceso de terciarización que se está modelando en la economía española puede incrementar los desequilibrios de la misma. Esta dinámica, que podemos denominar de terciarización sesgada, está claramente orientada a incrementar la especialización vinculada al turismo y las actividades afines, profundizando en los problemas de debilidad asociados al monocultivo (particularmente en algunos territorios) y en el carácter periférico y subsidiario que esta actividad confiere dentro de la división internacional del trabajo. Conviene recordar la elevada volatilidad de esta actividad, más aún cuando descansa sobre los bajos precios, y su elevada dependencia de grandes grupos operadores internacionales.

Cabe remarcar, en este sentido, que las actividades en las que más ha crecido el empleo entre 2013 y 2014 son, además del sector primario, hostelería, transporte, actividades financieras, inmobiliarias y actividades recreativas, junto a la sanidad y los servicios sociales, mientras que la industria manufacturera ha seguido perdiendo empleo. Dinámica que confirma una vez más que “gran parte de los problemas de la economía española provienen de su posicionamiento en la estructura económica mundial. Ni tiene un lugar entre las economías de bajos salarios ni tiene una posición tecno-productiva que permita situarse entre las naciones de vanguardia. Las repetidas reformas laborales y la política de moderación salarial, orientadas en parte a mantener posiciones frente a los países de bajos salarios no han resuelto los problemas. (Recio 2009a: 142).

En segundo lugar, la acentuación de la pérdida de peso del sector industrial, que ya viene de lejos, lleva consigo efectos importantes: a) una reducción del peso de la industria en la estructura productiva hasta niveles no deseables; b) la consiguiente reducción en los servicios de alta productividad vinculados a la industria; c) de continuar la política de reducción del gasto público y de recortes en los servicios públicos se agravaría la situación sumando al sector público a la dinámica regresiva en términos de empleo y de servicios de alta productividad comentada para el sector privado. La desindustrialización de la economía española aparece vinculada también al infradesarrollo de las actividades profesionales, científicas y técnicas y en general de las actividades de I+D. La crisis no ha hecho más que acentuar este proceso.

En tercer lugar, la intensa expansión de los empleos a tiempo parcial. Esta figura está ganando un protagonismo creciente sobre todo por el impulso que se le está dando desde la política económica a partir de la opción por la extensión de los ‘minijobs’ como vía para reducir la tasa de desempleo, cambiando éste por subempleo. No debe olvidarse que se trata de una figura *atípica* y mayoritariamente precaria (Lorente, 2003) por su combinación con la temporalidad, concentración en sectores de bajos salarios, discontinuidad e irregularidad de las jornadas, etc. También destaca su carácter mayoritariamente involuntario, ya que según la EPA el 62,4% de estos trabajadores declara que trabaja a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa.

La evolución del empleo a tiempo parcial ha continuado incrementándose a un ritmo considerable, experimentando sólo ligeras reducciones los años con mayor incidencia de la crisis. Esta evolución ha situado la tasa de parcialidad de los asalariados en un considerable 16,2% en 2014 –aumentando casi cinco puntos desde 2008- siendo la de los indefinidos un 13,2% en 2014 y la de los temporales un 31,3%. En total casi dos millones y medio de trabajadores asalariados tienen una jornada parcial en 2014 y todo apunta a que el volumen irá en aumento. Ello sugiere que la flexibilidad cuantitativa que habitualmente obtenían los empresarios mediante la gestión de la fuerza de trabajo bajo contratación temporal puede estar mutando o combinándose hacia la que obtienen mediante la figura del tiempo parcial.

En cuarto lugar, el nuevo repunte de la temporalidad evidencia claramente que el descenso de los últimos años era transitorio y que la tendencia histórica de precarización del trabajo vuelve a intensificarse hacia el futuro. Los datos más recientes muestran bien a las claras este proceso. En el último año, mientras los asalariados con contrato indefinido han caído un 1,9% (210.000 empleos) los temporales han aumentado un 5% (152.500 ocupados más). El resultado de esta dinámica es bien claro: con datos del primer trimestre de cada año, la tasa de temporalidad que en 2008, al inicio de la crisis era del 30%, había alcanzado un mínimo del 21,9% en 2013 y ha vuelto a crecer hasta un 23,1% en 2014.

En quinto lugar, la devaluación salarial, que ya venía de los años previos a la crisis –en el ciclo expansivo los salarios vieron reducida su participación en el PIB- y que se ha intensificado con ésta, convirtiéndose en el eje vertebrador de la estrategia de salida a la misma que pretenden imponer los poderes económicos y políticos. El coste salarial por trabajador ha disminuido un 1,96% entre 2012 y 2014 (un 0,19% en el último año). Algunas de las actividades que han mostrado en los últimos meses saldos ligeramente positivos en la contratación, figuran entre aquellas con menores niveles salariales. Este es el caso, señaladamente, de la hostelería con un coste salarial medio (1.455 euros) que representa un 60% del coste medio de todas las actividades (2.474 euros), de acuerdo con la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral* del INE. Bajos niveles salariales que también se dan, entre otras, en las actividades inmobiliarias o las artísticas y recreativas. Los efectos de estas políticas resultan demoledores: cae aún más la ya baja participación de los salarios en el PIB - entre 2009 y 2012 han perdido 3,2 puntos- y aumenta fuertemente el porcentaje de trabajadores pobres, que pasa de un 10,7% de los asalariados en 2007 a un 18,9% en 2011, de acuerdo con los datos de la *Encuesta Anual de Estructura salarial del INE*.

Finalmente, la reducción del peso del sector público, como resultado de las políticas de privatizaciones y recortes que, con la excusa de la estabilidad presupuestaria, se han intensificado en los años de crisis. El proceso de privatizaciones, vivido desde la década de los noventa, explica que en esta primera crisis del siglo XXI la lógica privada haya ganado terreno también en los sectores en los que había predominado la iniciativa pública. A esto se une el creciente recurso a externalización y subcontrataciones en las actividades más propias del sector público, así como drásticas reducciones en la intensidad y calidad de estos servicios y el predominio en su gestión de la lógica privada del beneficio contable y la eficiencia a corto plazo, incidiendo particularmente en la gestión de la fuerza de trabajo (reducciones de plantilla, precarización, degradación de las condiciones de trabajo, etc.).

No es difícil, por tanto, prever que la tasa de temporalidad volverá previsiblemente a sus niveles anteriores cuando se recupere el empleo, el sistema productivo periférico español se reactive y la clase empresarial española aplique las estrategias habituales cortoplacistas y miopes, centradas en la consideración de las costes laborales como un gasto a minimizar en lugar de una inversión, como se contempla en buena parte de las industrias de los países centrales de la UE.

Este escenario de previsible crecimiento futuro de la tasa de temporalidad en España se puede atajar de dos formas: la primera, combatiendo exclusivamente los síntomas, profundizando en la línea de las reformas que vienen aplicándose en los últimos tiempos al mercado laboral y no abordando la raíz del problema situada en la debilidad y el carácter periférico del sistema productivo español, sino solamente en su reflejo en el mercado laboral. Esta vía encuentra su plasmación más clara en los debates actuales en la que podemos sintetizar como la solución del “contrato único”, que pretende acabar en el límite con la temporalidad haciendo a todos los asalariados temporales, es decir sin ninguna garantía contractual de continuidad. Es una cuestión de etiquetas, si ya no se llaman eventuales, no aparecen diferenciados, no se recogen aparte en las estadísticas, y desaparece la visibilización del problema que a fin de cuentas es lo que parece importar al *establishment,* independientemente de que esos trabajadores no tengan continuidad y no puedan planificar un escenario de estabilidad laboral lo que remite a una situación de igual precariedad laboral. Es una situación similar a la pretendida solución al desempleo por medio de “minijobs”. La filosofía que la inspira es similar: no es la solución al desempleo creando empleo, sino ocultando el desempleo. Más aún, la precariedad ya no es una señal de identidad de los contratos temporales únicamente, sino que se puede afirmar ya respecto de los contratos indefinidos, sometidos a periodos de prueba de un año, a modificaciones salariales o de condiciones de trabajo con pocas garantías o a despidos con costes económicos y procedimentales reducidos.

La salida de esta crisis requiere, por tanto, una urgente recomposición de la relación de empleo estable y digno, de los equilibrios de fuerzas entre empresarios y trabajadores así como del respeto estricto a los marcos normativos internacionales respecto de los principios de trabajo digno y estabilidad en el empleo. Son necesarios, por tanto, cambios urgentes en el marco normativo que desincentiven la temporalidad y que contemplen, entre otros, los siguientes aspectos: asegurar el estricto respeto del principio de causalidad en la contratación temporal; impedir el uso del contrato de obra en contratas y subcontratas; prohibir el uso del encadenamiento de contratos no sólo respecto al mismo trabajador sino respecto al mismo puesto de trabajo; promover la utilización de los contratos fijo periódico y fijo discontinuo para la cobertura de las actividades intermitentes y de temporada; recuperar el contrato indefinido como única modalidad contractual sin término final (eliminación del contrato *indefinido* de apoyo a los emprendedores); desincentivar realmente el recurso a la contratación temporal mediante el aumento de las sanciones en la cotización y el aumento de las indemnizaciones por finalización de contrato; reforzar la exigencia del principio de igualdad entre temporales e indefinidos (el trabajador temporal debe dejar de ser más barato a diario); establecer sanciones contractuales realmente disuasorias al uso del fraude de ley; reforzar la actuación contra el fraude, aumentando los medios y los instrumentos jurídicos de la Inspección de Trabajo e incrementando los medios de control sindical sobre el recurso a la temporalidad en cada una de las empresas.

Las reformas que propician la temporalidad actúan como elemento facilitador de la extensión del problema. Pero este problema obedece a unas causas subyacentes vinculadas al modelo productivo y a una insuficiente presencia y actividad sindicales. En sintonía con la propuesta de Rubery (1989), el marco de análisis considerado ha explicitado la interacción de varios factores para explicar la elevada temporalidad -y en general la precariedad laboral- existente en el mercado laboral español: el sistema de regulación del mercado de trabajo, el modelo productivo, la cultura empresarial y el sistema de reproducción social. Los cuatro conjuntos de instituciones sociales abarcan aspectos tales como la demanda de trabajo, en cantidad y calidad del empleo generado; la regulación bajo la cual el trabajador es empleado; las vías de acceso al empleo y a la capacitación profesional; la mano de obra disponible para los distintos puestos de trabajo; y los sistemas de distribución de la renta. Aspectos todos ellos que se han mostrado relevantes.

Sin entrar a detallar todos sus ingredientes, es evidente que el grueso de la estrategia para combatir la precariedad laboral debe descansar en adoptar las medidas necesarias para contribuir al cambio de modelo productivo y de cultura empresarial. A su vez, una cierta presión institucional, derivada de una mayor presencia y acción sindicales y de un marco institucional que apueste por la estabilidad laboral, parecen el complemento ideal para alcanzar el cambio deseado. Un cambio que reduciría la importancia relativa del segmento secundario en el mercado de trabajo español.

Esta vía debería centrarse en el fortalecimiento del sistema productivo, estrategia que aunque lenta y progresiva supone reorientarse en el camino correcto. Supone poner las bases para reindustrializar el país y desarrollar un sector de servicios avanzados para esta industria. El objetivo es que el grueso del entramado productivo del país reoriente su estrategia de competitividad, abandonando la vía centrada en el bajo precio y bajos salarios para apostar por la innovación y el desarrollo de productos y servicios de mayor valor añadido. Supone un cambio en las prioridades de inversión tanto públicas cono sobre todo privadas donde la educación, la ciencia, la formación de los trabajadores, y la famosa -por reiterada en los discursos de forma retórica- I+D, incrementen su presupuesto en línea con los países más avanzados.

Para avanzar en este objetivo los mayores esfuerzos de cambio se tienen que hacer en el modelo productivo, y en un conjunto de áreas que fomenten la transformación de éste en el sentido indicado como son el sistema educativo y de formación, el sistema de ciencia y tecnología, la política fiscal, etc., pero en lo relativo al mercado laboral creemos necesario recomponer la “relación de empleo estándar” como fórmula laboral que otorga valor al trabajo asalariado, que permite la inversión en éste, mediante una mayor formación de la fuerza de trabajo y que le dota de los derechos laborales que fomentan su desarrollo y estabilidad. Esta relación de empleo estándar se muestra así la figura laboral acorde a un modelo productivo más avanzado y que centre su vía de competitividad en la calidad y en la innovación. En este sentido debería también reinstaurarse la causalidad en la contratación temporal, de forma que las figuras temporales quedaran circunscritas exclusivamente a tareas discontinuas en el tiempo, bien estacionales o por tener una duración limitada. La transformación de la legislación laboral se muestra así como un ingrediente que potenciaría esta transformación del modelo económico aunque obviamente no sería el prioritario, y lo que es más importante debería producirse en sentido contrario al que viene desarrollándose en las últimas décadas, reformas laborales que la

evidencia se encarga de mostrar su efecto desastroso y trágico. En cualquier caso, no se trata sólo de cambiar la normativa, sino sobre todo de conseguir también su cumplimiento real en el mundo de la empresa, lo que exige una acción más decidida de la Inspección de Trabajo, dotada de mayores medios, y la existencia de un contrapoder sindical efectivo a nivel empresarial.

A todo lo anterior cabe añadir una acción decidida para reducir las desigualdades sociales, que se hallan en la base de la generación de unas bolsas importantes de mano de obra forzada a aceptar con resignación los empleos de muy baja calidad. Los ámbitos de actuación en esta área son múltiples. En primer lugar, requiere actuar en el reparto de las tareas reproductivas avanzando hacia un modelo más equitativo que supere definitivamente el modelo patriarcal que condena a las mujeres a una posición subsidiaria de los varones tanto dentro como fuera del hogar. El sistema educativo en nuestro país constituye otro gran ámbito generador de desigualdades sociales en lugar de corrector de las mismas, como evidencian claramente las enormes bolsas de fracaso escolar que constituyen una cantera de mano de obra idónea para el desarrollo de la precariedad laboral. A su vez, la importación de mano de obra constituye otro mecanismo que garantiza una provisión de mano de obra funcional con las estrategias empresariales precarizadoras. Con todo, buena parte de las desigualdades sociales encuentran su origen en una distribución de la renta fuerte y crecientemente desequilibrada. La reducción salarial y las políticas públicas escasamente distributivas son los determinantes fundamentales de estas desigualdades.

Resulta urgente por tanto actuar en los ámbitos de la reorientación del modelo productivo, de la redefinición de la normativa laboral, de la necesaria mayor presencia de los representantes de los trabajadores a nivel de empresa y en la concertación social y de la corrección de las desigualdades sociales. Las enormes resistencias que se vislumbran frente a los cambios necesarios no deben constituir sin embargo un obstáculo para empezar a avanzar en la dirección correcta para reducir la precariedad laboral en España.

Bibliografía

Atkinson, J. (1984): “Manpower strategies for flexible organizations”, en *Personnel Management*, agosto.

Ballester, I. (1998). *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción*. Valencia: Tirant Lo Blanch

Cachón, L. (1997): *Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea,* Montevideo. Disponible en 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 Guamán, A.: *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*, vol.105, nº4.

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 Dolado, J. J. 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*, nº 1

FEDEA (2012): "Un nuevo marco para las relaciones laborales en España", mimeo.

Goerlich, J.M. (2008): "Flexiguridad" y estabilidad en el empleo", *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, nº 4, pp. 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.

Guamán, A. (2014): "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*, nº 6.

Guamán, A. e Illueca, H. (2012): *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*. Madrid: Sequitur.

Lope, A. y Alós, R. (1999): "La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción", en Miguélez, F. y Prietp, 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.: *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*. Albacete: Bomarzo

OIT (2012): *Eurozone job crisis. Trends and policy responses*. Ginebra: ILO.

Ortiz, P. (2013): "Cambios en la legislación laboral y contratación laboral en España", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol.31, nº 1, pp. 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.: *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*, vol. 26, nº 1, pp. 89-122.

Prieto, C. et al. (2009): *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: MTIN.

Recio, A. (2009a): "Una nota sobre crisis y mercado laboral español", *Revista de Economía Crítica*, nº. 8, segundo semestre.

Recio, A. (2009b): “La evolución del mundo del trabajo en la crisis”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, nº 108, pp. 89-97.

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, Mª 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*, nº 2.

Rubery, J. (1989): “Labour market flexibiliy in Britain”, en Green, F. (ed.): *The restructuring of the UK economy.* Brighton: HarvesterWheatsheaf.

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.; Lehndorff, S. y Rubery, J.: *European employment models in flux*. New York: Palgrave Macmillan.

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.: *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”, *XI Congreso Español de Sociología*, http://www.fes-web.org/congresos/11/ponencias/334/

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*, nº 29.

Valdés, F. (2010): “25 años de precariedad en la contratación laboral”, *Relaciones Laborales*, nº 23, pp. 615-660.

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