

Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España

Pilar ORTÍZ GARCÍA
Universidad de Murcia
Departamento de Sociología y Política Social
portizg@um.es

Recibido: 27-02-2012
Aceptado: 17-05-2012

RESUMEN

Este artículo analiza los resultados de las reformas laborales llevadas a cabo en España desde la década de los noventa y su repercusión sobre la temporalidad en el empleo. El análisis de los presupuestos contenidos en las distintas reformas y su justificación resulta un buen ejercicio para identificar qué hay de nuevo en las políticas de empleo encaminadas a reformar un mercado de trabajo caracterizado por la alta temporalidad, la elevada rotación en el empleo y las altas cifras de desempleo. El análisis de la evolución de esta forma de contratación en sus distintas modalidades pone de manifiesto la resistencia del mercado de trabajo a las medidas legislativas y, por tanto, su ineficacia.

Palabras clave: mercado de trabajo, flexibilidad, desempleo, precarización, normativa

Changes in labor legislation and temporary employment in Spain

ABSTRACT

This article analyzes the results of the labor reforms implemented in Spain since the nineties and their impact on temporary employment. The analysis of the budgets contained in the various reforms and their justification is a good exercise to identify what is new in employment policies aimed at reforming a labor market characterized by high seasonality, high job turnover and high unemployment figures. The analysis of the evolution of this method of contracting in its various form shows labor market resistance to legislation measures and, therefore, their inefficiency.

Keywords: labor market, flexibility, unemployment, precarization, regulations

REFERENCIA NORMALIZADA

Ortiz García, P. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 31, núm. 1, p. 141-165.

SUMARIO: Introducción. 1. La temporalidad. Estado de la cuestión en el mercado de trabajo español. 2. La justificación de las reformas laborales y el camino hacia la flexibilidad laboral. 3. De la década de los noventa al Real Decreto-ley 3/2012. Hitos en la legislación laboral en España sobre temporalidad. 4. Resultados de las reformas laborales sobre la temporalidad en el empleo. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía

Introducción

La creciente necesidad de reestructuración del trabajo para adaptarlo a las -cada vez más flexibles- respuestas de la empresa al entorno económico, ha configurado un mercado de trabajo que evoluciona a distinta velocidad. La prolífica literatura sobre la segmentación del mercado de trabajo (Bowles y Gintis, 1975; Gordon, 1986; Recio, 1988; Köhler y Martín Artiles, 2007) recoge uno de los procesos más claros de reproducción de las desigualdades sociales. Los teóricos ponen el acento en que la segmentación laboral es la consecuencia de procesos económicos, pero también sociales. El género, la edad, la educación, las políticas públicas o la clase social operan como mecanismos de cierre o reclutamiento, dependiendo del segmento laboral de que se trate. Dentro de éstos, las condiciones de trabajo tienen características dispares (Santos, 1997; López, Miguélez, Lope y Coller, 1998; Alós, 2008).

Uno de los rasgos que mejor definen los “segmentos secundarios” del mercado de trabajo es la flexibilidad de sus efectivos y la precariedad de sus condiciones de trabajo. Los continuos requerimientos de flexibilidad en el trabajo y las consecuencias derivadas de una política laboral que propicia su consecución, nos aproximan a lo que ya podemos calificar, sin ningún género de dudas, el paradigma organizativo del trabajo en la actualidad.

Los estudios de R. Boyer (1986) nos invitaban a una reflexión que, pasadas más de dos décadas, no han perdido la capacidad para describir y analizar las causas y consecuencias de este fenómeno. Entre las causas, las estrategias adaptativas de las empresas a las fluctuaciones de la demanda y la necesidad de reducir el coste del factor trabajo, persisten como detonantes del proceso. En lo referente a las consecuencias, pueden citarse las diversas formas de precarización laboral, la moderación salarial, la fijación de la remuneración en función de la productividad individual o colectiva, o las posibilidades de reducción salarial en el caso de los jóvenes. En suma, el deterioro del empleo en colectivos ya de por sí especialmente vulnerables. En este sentido, puede admitirse que la diversificación de situaciones contractuales de los trabajadores es general, aunque afecta de manera especial a sectores concretos, como los servicios, y a determinados colectivos como es el de las mujeres y la población más joven (Santos, 2006), especialmente cuando esta flexibilidad se materializa en precariedad. No se trata de un fenómeno nuevo, es cierto. Como ya advirtieran algunos autores (Pollert, 1994; Carnoy, 2000), la flexibilidad aplicada al mercado de trabajo en la acepción “numérica” a que se refiere Atkinson¹ (1986) no es nueva, lo nuevo es el número de trabajadores que se ven afectados por ella (Miguélez y Prieto, 2008).

La perspectiva sociológica en este análisis no puede prescindir de la jurídica, ya que la evolución de la normativa laboral ha sido uno de los ejes sobre los que se han

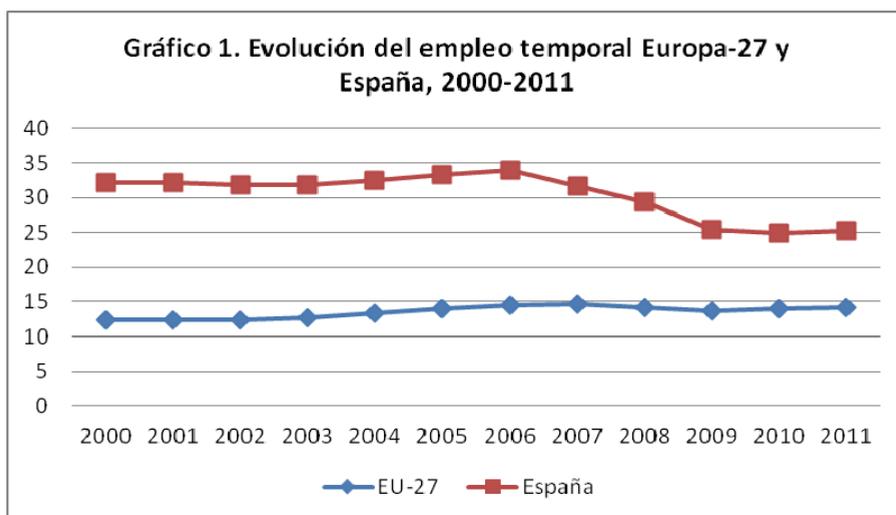
¹ Como una nueva forma de empleo al servicio de la política empresarial.

ido introduciendo regulaciones sobre la contratación temporal, que han redundado en la flexibilización de la relación laboral. En el caso de España, la ley no ha sido neutra (Aparicio, J., 2011) sino que ha ido en paralelo a los requerimientos de un mercado y un agente, como la empresa, cada vez más compleja en sus estrategias.

Este artículo pretende seguir profundizando en las estrategias flexibilizadoras del trabajo en España, haciendo un seguimiento de una de las formas más extendidas, la contratación temporal. En concreto, se plantea si el camino de las reformas laborales es el adecuado para reestructurar el mercado de trabajo, posibilitando una flexibilidad que no se traduzca en mera precarización del empleo. O si por el contrario, las reformas laborales no sólo no han sido el camino para una reestructuración del empleo capaz de frenar esta precarización, especialmente a partir de la segunda mitad de los 90, cuando éste fue uno de sus principales cometidos, sino que se han mostrado ineficaces para este fin. Para ello, partiendo de la situación del empleo temporal en España, se analizan las sucesivas reformas laborales desde la década de los noventa, y su incidencia en la evolución de la temporalidad en el mercado de trabajo.

1. La temporalidad. Estado de la cuestión en el mercado de trabajo español

La temporalidad de la fuerza de trabajo en España ha sido tradicionalmente alta. Desde hace más de cuatro décadas se sitúa muy por encima de la media de la UE-15 y es también superior a la de la UE-27 desde la segunda mitad de los años 80. La diferencia entre la población empleada temporalmente en Europa-27 y en España se ha mantenido en casi veinte puntos porcentuales hasta 2007, año en que comienza a descender la temporalidad en España mientras la media europea asciende ligeramente (Gráfico 1). Cuestiones como la estructura de nuestro tejido empresarial y sectorial, explican una parte de esta característica, pero el marco legislativo laboral, que en su origen tiene como fin la protección de los derechos del trabajador, ha sido recurrentemente utilizado por políticas de empleo claramente al servicio los intereses del mercado. Este hecho no es ajeno a las prácticas de otros países, aunque con distinta estrategia y resultados. La apuesta por la utilización de los contratos a tiempo parcial en el Reino Unido, los de formación en Alemania, el equilibrio entre diversos tipos de empleo atípico en Francia, han respondido a esta estrategia de flexibilización laboral (Toharia, 2005). La configuración y evolución de los distintos sistemas de relaciones laborales y particularmente la puesta en marcha de políticas capaces de armonizar la flexibilidad y la seguridad, así como la fuerza de los sindicatos, explican las diferencias en el uso de la flexibilidad laboral y sus consecuencias (Miguélez y Prieto, 2009).



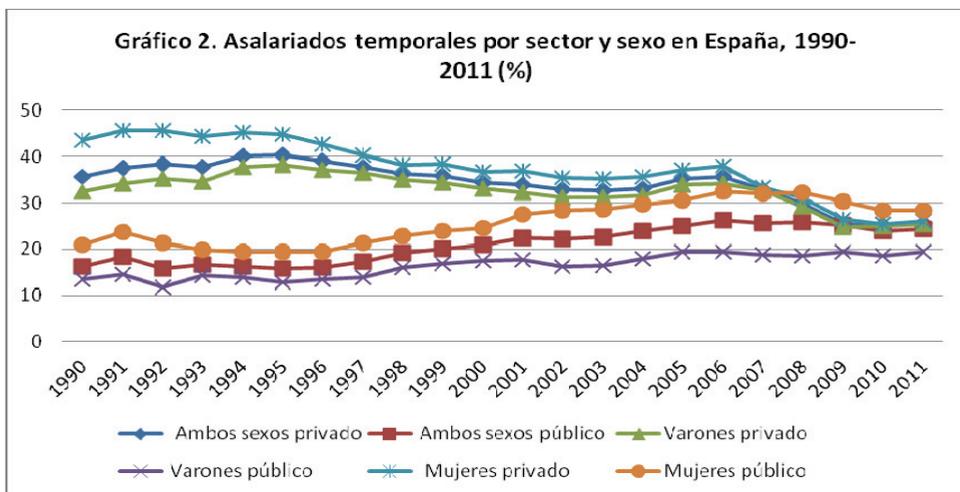
Fuente: Eurostat

En el estudio sobre la causalidad de la temporalidad en España hay que hacer alusión a factores de carácter estructural junto a otros de tipo institucional, cultural y coyuntural.

Entre los factores estructurales, la “rigidez” de las relaciones laborales en el mercado de trabajo español (aunque algunos autores cuestionan la evidencia empírica de dicha rigidez), ligada a la tradicionalmente elevada tasa de paro, estarán detrás de los requerimientos de mayor flexibilidad que desemboca en el recurso a la contratación temporal. La necesidad de generar empleo -especialmente en ciclos económicos recesivos-, a costa de moderar el coste de despido, hace que desde la década de los ochenta la temporalidad se introduzca en actividades regulares que en otro momento habrían estado vetadas. Junto a ello, otros factores estructurales como la configuración sectorial de la economía, ligada a actividades económicas de carácter no regular, es otra de las causas de la temporalidad. En el caso de España, la actividad agraria y la industria auxiliar ligada a ésta, así como el peso de las actividades terciarias relacionadas con la hostelería o el turismo, han determinado en alguna medida el recurso a la temporalidad y las elevadas cotas alcanzadas en este tipo de contratación (Dolado y Jimeno, 2004).

No obstante, la temporalidad no es una señal de identidad exclusiva del sector privado o las actividades estacionales. También el empleo público se suma con contundencia a dicha fórmula de contratación. El análisis de la temporalidad atendiendo al carácter público o privado de la actividad del asalariado pone de manifiesto una evolución que tiende a la convergencia (Gráfico 2). Hasta la década de 2000, la temporalidad entre asalariados del sector privado era superior para ambos sexos a la de los asalariados del sector público. Sin embargo, el significativo incremento de la temporalidad en el sector público, especialmente entre las mujeres, ha invertido

la tendencia de tal forma que a partir de 2009 las asalariadas del sector público son las que están sometidas a una mayor temporalidad en el empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA

Hasta 2004, datos de IV trimestres. Medias anuales a partir de 2005

Algunos análisis han abordado la causalidad y morfología de la temporalidad en función de la distribución espacial de ésta, ya sea a partir de elementos como los costes laborales unitarios (García-Pérez y Rebollo, 2006) o de otros factores difícilmente medibles. Un ejemplo de esta perspectiva es el estudio de Motellón (2007) en el que se pone de manifiesto la diferente incidencia de la temporalidad entre regiones -a pesar de estar sujetas al mismo marco legislativo-, concluyendo que existen factores como la “cultura de la temporalidad” que estarían siendo esenciales para la configuración de las disparidades regionales en la tasa de temporalidad en España. El estudio identifica las regiones del sur de España, como aquellas en las que la temporalidad en el empleo es mayor (Motellón, 2007).

Otros análisis profundizan en la causalidad económica ligada a una cultura empresarial que determina las decisiones en función del coste y beneficio. Precisamente la maximización del beneficio empresarial es lo que decide el volumen óptimo de contratación temporal desde el punto de vista empresarial. La comparación entre los costes del contrato indefinido frente a los costes de rotación de los temporales, constituye un elemento esencial de la decisión empresarial. Este factor aparece ligado a otro elemento causal que, no por carecer de referentes estadísticos, resulta menos importante, como es la instalación entre el empresariado de una “cultura de la temporalidad”. En este factor ponen la atención los análisis que apuntan a la relativa “impunidad” con la que durante un largo período de tiempo se pudo recurrir en España a contratos temporales “acausales” y la creación de una cultura por el uso, difícil de reorientar a partir de rectificaciones normativas posteriores (Toharia, 2005). Se puede decir que en España se vivió entre mediados de la década de los

ochenta y principios de los noventa una auténtica “socialización” en la cultura de la temporalidad.

El papel de los factores institucionales de las relaciones laborales es también esencial, concretamente el sistema de negociación colectiva. En el caso de España, el predominio de una estructura de negociación “sectorial y descoordinada” (Pola-vieja, 2006) y con un contenido en el que tradicionalmente ha predominado un discurso en torno a los salarios (propio de un sindicalismo volcado en los que tienen empleo estable), frente a otros campos como la contratación (Miguélez y Rebollo, 1999), proporcionan un marco causal en la explicación de la temporalidad.

En cuanto a los condicionantes coyunturales de la temporalidad en España, han estado ligados al momento que marca uno de los puntos de inflexión en el ascenso de ésta entre 1987 y 1992. Este incremento viene explicado por el auge de los contratos temporales no causales, que se introducen con la reforma laboral de 1984 en la que se “pervierte” la causalidad en la realización de este tipo de contratos. Al tiempo, se introducen el contrato por lanzamiento de nueva actividad y el contrato de relevo. Esta reforma supondrá la apertura de la política laboral a una década en la que la flexibilidad contractual será llevada a su máxima expresión hasta 1994, en que se intenta poner algún tipo de freno a la situación. Como se observa en el gráfico 3, la tasa de temporalidad en España experimenta un fuerte crecimiento desde mediados de los 80 y se estabiliza a partir de 1994, aunque en un porcentaje anormalmente alto del 33% hasta 2006.

En cuanto a la contratación indefinida, su ligero incremento a partir de 1997 se produce debido, por una parte, a la coyuntura económica expansiva que se inicia en este momento, pero también, a las medidas que contiene la reforma de 1996, que introduce una modalidad de contrato indefinido con menores costes de despido. No obstante, como se analizará con posterioridad, la efectividad de estas medidas es muy limitada (Alonso, Arellano, Dolado y Jimeno, 2004).

En 2006 se observa uno de los puntos de inflexión más significativos en la evolución de la contratación indefinida y temporal. En este momento, el porcentaje de ocupados con contratos temporales alcanza el punto más alto desde 1995, con un 34%, pero comienza a descender año tras año hasta 2011, en que la de temporalidad en la ocupación, supone un 25,1%², una tasa que no se alcanzaba desde 1988. Al mismo tiempo, en 2006 comienza el ascenso del porcentaje de ocupados con contratos indefinidos que en 2010 alcanza el 76,1% de los ocupados.

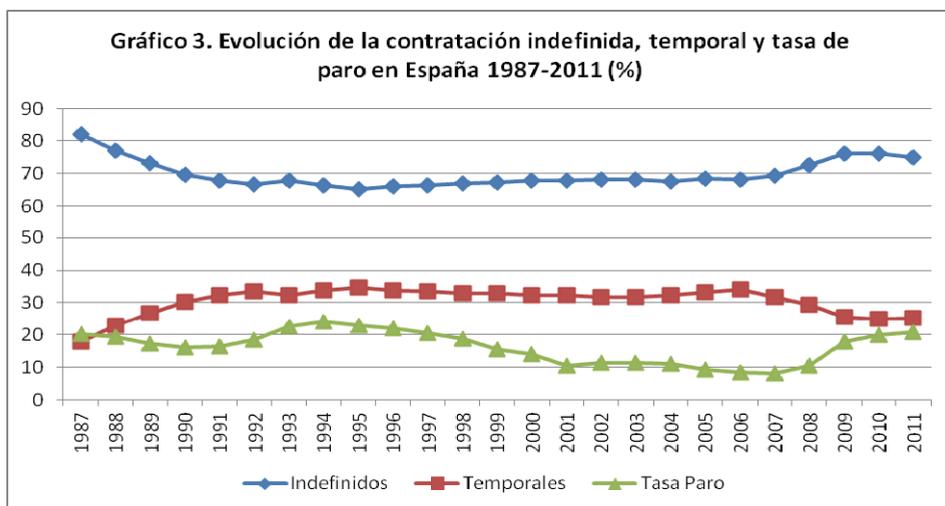
La explicación al comportamiento de la contratación temporal e indefinida a partir de 2006 está, en buena medida, en la reforma laboral acometida por el gobierno socialista este mismo año, que pretende precisamente esto, el impulso y fomento de la contratación indefinida. No obstante, si bien es factible inferir que la conversión de los contratos temporales en indefinidos se produce como consecuencia de las medidas adoptadas, que se analizan a continuación, también es acertado suponer

² Media del 1º y 2º trimestre de la EPA.

que el descenso en la contratación temporal recoge los efectos de la crisis y tiene su explicación en la caída de la contratación de cualquier tipo y el ascenso del paro que se experimenta en este último período. La tasa de paro de la población activa en España entre 2007 y 2008 crece del 8 al 10,4%, pero de 2008 a 2009 aumenta 7,5 puntos porcentuales en sólo un año y pasa de 10,4% a 17,9%. En 2010 esta tasa es ya del 20% de la población activa y los datos de 2011 la sitúan en un 20,8%.

Estos datos ponen de manifiesto que el análisis de la evolución de la temporalidad no puede prescindir del estudio de la tasa de paro, una tasa tradicionalmente alta en el mercado de trabajo español -y no sólo en las etapas de crisis económica-. El mantenimiento de estas tasas de paro más elevadas que la media de la de los países comunitarios, no es dissociable de la característica anterior, al contrario, la relación entre ambas variables es una constante bidireccional. En España, el utilizar en mayor medida la fórmula de contratación temporal con un menor coste de despido, lleva a que la alternancia entre la ocupación y el paro sea más frecuente y el recurso puede ser más utilizado, especialmente en momentos de crisis económica o debido a los ciclos productivos de la empresa. En dirección inversa, una alta tasa de paro, genera una mayor disponibilidad de trabajadores a trabajar en cualquier momento y condiciones y facilita el recurso al trabajo temporal. Estudios de las transiciones laborales en el mercado de trabajo español a través de la Encuesta de Población Activa de flujos, permite constatar esta premisa de forma empírica (Hernández, P.J., Méndez, I. y Tovar, M., 2010).

Esta espiral que relaciona desempleo con tasa de temporalidad elevada, contradice abiertamente las tesis que apuntan en la dirección de flexibilizar todavía más el mercado de trabajo como un recurso para facilitar el empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

*Tasa de paro: segundo trimestre de cada año.

**Temporales 2011: segundo cuatrimestre.

Sobre qué responsabilidad han podido tener las reformas laborales en la evolución de la temporalidad a lo largo de este período y la eficacia o la relativización de éstas en función de los resultados expuestos, así como la incidencia de otros factores, se da cuenta a continuación.

2. La justificación de las reformas laborales y el camino hacia la flexibilidad laboral

A algo más de tres décadas desde que se produjesen las reformas laborales de la etapa democrática en España, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, y a algo más de dos décadas, en que se acometieran algunas reformas como la de este Estatuto en 1984, desde la economía, el derecho y la sociología, se sigue reflexionando acerca de la efectividad de las reformas sucesivas acometidas en la legislación laboral y sus consecuencias en términos de empleo.

En el caso de algunos países como España, el problema descrito es especialmente acusado, ya que, como consecuencia de las políticas de empleo iniciadas en la década de los ochenta, bajo la apremiante necesidad de generar puestos de trabajo, por una parte, y por otra, de adaptar paulatinamente nuestra normativa y práctica laboral a la flexibilidad requerida en Europa, se propiciaron una serie de reformas en la normativa laboral que, entre otros efectos, abundaron en la progresiva desregulación de las relaciones laborales e instalaron lo que ya ha sido calificado como la “cultura de la precariedad” (Alfonso, 2010). El cambio en la “norma social de empleo” en España se produce en este período, es el momento de transición entre la “norma salarial de empleo” que rige hasta mediados de los 80 y el proceso de regulación a partir de los años 90 hacia la “norma empresarial de empleo flexible” (Prieto, 2002).

El contexto socioeconómico que ha propiciado la justificación de medidas encaminadas a la flexibilización de los trabajadores ha sido diverso. En los momentos de crecimiento económico, las medidas de flexibilización han tenido como objeto propiciar el mantenimiento y crecimiento del empleo. En momentos de crisis, el mismo argumento ha sido utilizado para ajustar los volúmenes de empleo a los requerimientos de la actividad productiva o, sencillamente, a facilitar la ocupación (como es el caso de las últimas reformas). Sin embargo, los resultados en términos de calidad del mercado de trabajo -especialmente en España-, han sido similares en las últimas décadas y tienen como factores comunes la elevada tasa de temporalidad -resistente a las medidas que intentan frenarla-, una alta rotación en los contratos temporales, de muy corta duración y la persistencia de tasas de desempleo elevadas, especialmente en los períodos de crisis.

La consecuencia de estas reformas flexibilizadoras en el plano de las relaciones laborales, ha sido la ya frecuentemente enunciada y analizada individualización de las relaciones laborales, en detrimento de unas condiciones laborales pactadas por convenio, que equilibran las prerrogativas de las partes, empresario y trabajador.

Estas estrategias empresariales han consolidado un mercado de trabajo en el que la transición entre el empleo y el desempleo es frecuente y, consecuentemente, la falta de estabilidad de una parte importante de los trabajadores, consolida la precarización de sus condiciones laborales y alimenta un segmento laboral secundario en el que temporalidad y desempleo conviven como características definitorias. El modelo y tejidos productivos, las estrategias descentralizadoras y externalizadoras de las empresas y una legislación que en sucesivas reformas ha ido favoreciendo la creación de empleo mediante la ampliación en las formas y tipos de contratación abiertas a la flexibilidad, han hecho el resto.

El desempleo, tradicionalmente alto, que ha venido sufriendo el mercado laboral español, no ha ayudado a plantear una legislación más restrictiva a la precarización laboral y -como si de una amenaza constante se tratara-, ha favorecido la “docilidad” del trabajador. En el caso de España el “miedo global” no ha sido a contar con un trabajo precario, sino a no contar con ninguno. Sólo así se explican las renunciaciones de los jóvenes a una planificación vital con perspectivas de futuro hasta edades muy avanzadas. Sólo así se puede entender que se asuman reformas que en condiciones de pleno empleo serían ampliamente rechazadas por los trabajadores y sus representantes (Aparicio, J., 2011).

El análisis del papel de las reformas laborales en este proceso es ineludible. En España, la Ley 32/1984 de 2 de agosto, marcará un hito en el camino hacia la flexibilidad en la contratación, ya que impulsará algunas modalidades contractuales que tendrán un efecto directo sobre el incremento de la temporalidad. Algunos de los aspectos contenidos en esta norma, como el impulso al contrato temporal de fomento del empleo (ampliándose a cualquier trabajador desempleado y suprimiendo los topes de contratación fijados en función de las plantillas), el contrato eventual por circunstancias de la producción o el contrato de lanzamiento de nueva actividad, son algunas de las claves de unas medidas que abrirán definitivamente la puerta al contrato “a la carta” según los requerimientos empresariales.

Con la reforma - no pactada- llevada a cabo a partir de la Ley 10/1994 de 19 de mayo, si bien se intenta poner ciertos límites al desbordante crecimiento de la contratación temporal -ya precaria- en estos diez años, no se acomete una reforma lo suficientemente profunda y, a la vista de las nuevas reformas llevadas a cabo tres años más tarde (Ley 63/1997 de 23 de diciembre), los resultados sobre el fomento del empleo fueron muy discutibles.

Las modificaciones en la legislación laboral que marcan esta primera década, consolidarán un “modelo legal de flexibilidad laboral” (Trillo, 2011) y sentarán las bases de una fuerza laboral “barata” sobre la idea de que la única forma de garantizar la creación de empleo por parte del empresariado, es contar con todas las facilidades para la contratación y el despido, especialmente en momentos de crisis.

Las sucesivas reformas legislativas intentarán con mayor o menor éxito modular la ya preocupante tasa -resistente a la baja- de 30% de temporalidad, una cifra que discrimina en función del sexo y la edad del trabajador, pero que se extiende en todos los sectores productivos y niveles educativos, cuestionando la premisa de

exclusividad de la temporalidad a los empleos menos cualificados o con una menor “intensidad tecnológica” (Sánchez-Mora, Frutos y Ortiz, 2001; Castaño, 1984).

3. De la década de los noventa al real decreto-ley 3/2012. Hitos en la legislación laboral en España sobre temporalidad

En este apartado se analiza el contenido de algunas de las reformas que marcaron un hito en la flexibilización del mercado de trabajo teniendo en cuenta el contexto político y socioeconómico en el que se producen. Esta contextualización permitirá ponderar la incidencia de los factores jurídico laborales y de otro carácter (momento de expansión o recesión económica, acuerdo de los agentes sociales sobre la reforma) sobre la evolución de la temporalidad y, por tanto, la eficacia de las reformas.

El inicio de la década de los noventa presentaba, desde el punto de vista económico, un panorama similar al del final de la primera década de 2000. La crisis era de nuevo una seña de identidad de la economía española. Los recortes presupuestarios que se pondrían en marcha a partir de 1992 con el objetivo de reducir el gasto público y propiciar el cumplimiento de los objetivos marcados en 1991 por el Tratado de Maastricht para los países miembros, tendrían su corolario en materia laboral en la aprobación de la Ley 22/1992 de 30 de julio de medidas urgentes sobre el fomento del empleo y protección por desempleo. Esta normativa, si bien tenía como objetivo el fomento de la contratación indefinida, resultaba ser bastante selectiva en cuanto a los trabajadores afectados, circunscribiendo los incentivos de este tipo de contratación a colectivos de desempleados, concretamente a jóvenes menores de 25 años, o en edades comprendidas entre 25 y 29 que no hubiesen trabajado anteriormente, mayores de 45 años, mujeres o trabajadores con contratos temporales en prácticas (Llano, M., 1993). En definitiva, promovía el contrato indefinido en los colectivos que soportaban la condición de vulnerabilidad importante en el mercado de trabajo, por unas características sociodemográficas que tradicionalmente han abocado a éstos a unas tasas de desempleo muy elevadas.

Sin embargo, los posibles efectos beneficiosos de estas medidas, teniendo en cuenta el carácter selectivo al que se ha aludido con anterioridad, quedaron contrarrestados un año más tarde por la aprobación del Real Decreto Ley 3/1993, en el que se aprueba la prórroga (un año más) de la contratación temporal en los contratos de fomento del empleo que, en principio, establecía una duración de tres años. Esta medida, si bien tiene como fin paliar las altas tasas de desempleo en España en este momento y avanzar en la estabilidad de los contratos, no hace más que prolongar una situación agónica de precariedad durante doce meses más. La propia norma “apuntala” la posibilidad de prolongar la temporalidad.

La situación de crisis que vive la economía española, que soportan una de las mayores tasas de paro de su historia reciente (24,1%) llevará a una nueva reforma en 1994³. Esta reforma, promovida por el gobierno de Felipe González, supondrá un paso decisivo en la flexibilización de la normativa de contratación. Con el sempiterno objetivo de promover la creación de empleo –esta vez, de cualquier tipo-, se acometerán un conjunto de medidas flexibilizadoras de carácter global que afectarán a la clasificación profesional, al salario, al tiempo de trabajo, a la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y un largo etcétera (Alfonso, C.L., 2011). El texto legal crea un nuevo contrato de aprendizaje denominado popularmente como “contrato basura”. Esta reforma marcará uno de los hitos más importantes en el camino hacia lo que Santos Ortega (2008) identifica como una progresiva pérdida de peso del trabajo -y por ende de su sujeto activo: el trabajador-, a favor del capital. La reforma de 1994 supuso el triunfo de una determinada visión sobre la economía globalizada sobre la política de corte socialdemócrata (Aparicio, J., 2011; Baylos, A., 1999), con lo que ello implica de retroceso en la estabilidad, mejora de las condiciones de formación y calidad de vida de la clase trabajadora. Entre las medidas más significativas de esta reforma en relación con la contratación temporal, mencionar la legalización de las empresas de trabajo temporal (ETTs). En un sentido restrictivo, con el fin de frenar el uso y probablemente abuso del contrato temporal de fomento del empleo, éste quedará restringido a los trabajadores mayores de 45 años, personas con discapacidad y parados de larga duración. Esta reforma coincide con la reorientación de la negociación colectiva, que tras una etapa caracterizada por la imposibilidad de lograr la concertación social, unida a una pobreza en los contenidos, vivirá un momento de reactivación (Miguélez y Rebollo, 1999).

En un contexto de cambio político tras el triunfo del Partido Popular en las elecciones generales de 1996 se llevará a cabo la reforma laboral a través de la Ley 63 de 1997. Será una reforma que consigue el consenso de los agentes sociales, continuando con un clima de acuerdos que un año antes propicia el compromiso del ejecutivo a garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y el sistema de protección social hasta 2001. La nueva reforma pretenderá equilibrar las medidas adoptadas en pro de los trabajadores, a través de iniciativas como la aprobación del “Contrato de fomento de la contratación indefinida” dirigido a jóvenes de 18 a 29 años, mayores de 45, personas con discapacidad y parados de larga duración, entre otros. Se elimina el “Contrato de lanzamiento de nueva actividad” y se limita en alguna

³ Ley 10/1994 de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación y Ley 11/1994 de 19 de mayo por la que se modifican algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores. En este contexto cabría añadir también la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, y que dio entrada al ordenamiento jurídico español de un tipo de empresas cuya actividad había estado hasta entonces prohibida en nuestro país.

medida los excesos a que ha llevado la utilización del “Contrato de fomento del empleo”⁴, que en adelante quedará circunscrito a las personas con discapacidad. Por último, también se limita el tiempo del contrato eventual a 13 meses y medio en un período de 18. Más tarde, en 1998⁵ se limitará a una las prórrogas del contrato eventual por circunstancias de la producción. En contrapartida a las medidas anteriores, buscando un pretendido equilibrio que facilitasen el acuerdo del empresariado, se incluirá la reducción del coste por despido improcedente o por causas objetivas⁶. Es importante contextualizar estas medidas en un escenario en el que se comienza a atisbar una modesta recuperación económica, de la que será un signo el descenso en algunas décimas del paro, así como la presión de los sindicatos en la negociación para limitar el uso de las ETT y la promoción del empleo fijo como contenido fundamental de los pactos de empresa (Miguélez y Rebollo, 1999).

La década de 2000 se abre con un escenario de crecimiento económico, una estabilización a la baja de las tasas de paro en torno al 11%, aunque con una resistencia a la baja de la temporalidad. En ese contexto, una nueva reforma laboral surgirá -sin el consenso entre los interlocutores sociales- en marzo de 2001⁷. Ésta viene a introducir algunas modificaciones sobre la de 1997 que pretenden promover la contratación indefinida. En concreto, se prorrogará indefinidamente la vigencia del “Contrato de fomento de contratación indefinida”, ampliándose los colectivos a los que resulta de aplicación este tipo de contrato. La reforma intenta penalizar también la precarización extrema que supone la realización de contratos inferiores a una semana y, en este sentido, establece el incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos con una duración inferior a 7 días. Esta reforma dará a luz un nuevo tipo de contrato, el de inserción, para la realización de obras y servicios de interés general. También se limita la duración máxima del contrato eventual a 12 meses y se establece la indemnización por extinción de este contrato en 8 días por año trabajado en los contratos de este carácter.

La falta de acuerdo entre los interlocutores sociales sería el signo de la reforma acometida por el Gobierno en mayo de 2002⁸, que toca aspectos básicos como el despido y la prestación por desempleo. El contenido de esta reforma provocará una reacción contundente entre los agentes sociales y llevará a la convocatoria de una huelga general del 20 de junio. En alguna medida, se puede considerar que el éxito

⁴ En los seis primeros meses de vigencia del RD-Ley 8/1997 (entre el 17 de mayo y el 17 noviembre de 1997), los contratos indefinidos alcanzaron el 9’5% del total de la contratación, frente al 4’1% que habían representado en igual periodo del año anterior.

⁵ A través del Real Decreto Ley 15/1998 de 27 de noviembre.

⁶ El nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida sólo presenta una peculiaridad destacable respecto de los contratos ordinarios concertados por tiempo indefinido, consistente en la rebaja del mítico tope de los 45 días de salario por año de servicio.

⁷ Ley 12/2001 de 9 de Julio.

⁸ Real Decreto Ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo, también conocido popularmente como “decretazo”.

de esta respuesta en contra del decreto fue la modificación de algunos de los aspectos esenciales del mismo⁹.

Cuatro años más tarde, la reforma laboral de Mayo de 2006 del gobierno socialista que ha salido de las urnas en las elecciones generales de 2004, consigue el consenso de la patronal y los sindicatos, que aprueban con el Gobierno unas reformas que persiguen -una vez más- el objetivo de reducir la temporalidad en el mercado del trabajo. Las medidas contenidas en ésta, vuelven a incidir en la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a las conversiones de contratos temporales realizados entre enero de 2004 y diciembre de 2007. Se impone un límite al encadenamiento de los contratos, otra de las señas de identidad de la precarización del mercado de trabajo español; se eliminan los contratos de inserción y, en el ámbito de las cotizaciones, se igualan la cotización empresarial de los contratos de duración determinada a tiempo completo realizados por ETT con la de la contratación temporal realizada de forma directa, rebajándose así del 7,7% al 6,7%.

En cuanto al contexto laboral en el umbral de la siguiente reforma, los datos de la EPA en 2009 indican que, 3.886.200 de asalariados tienen un contrato temporal, lo que sitúa la tasa de temporalidad a finales de este año en un 25,08%, muy alta todavía a pesar del decremento desde 2006, en que había alcanzado un máximo del 34%. No se trata de factores laborales, como bien apuntan los que insisten en que se trata de una crisis global que afecta a los países independientemente de su legislación en materia laboral, sin embargo, se justifica una nueva medida en el ámbito laboral.

En junio de 2010 el gobierno que preside José Luis Rodríguez Zapatero aprueba una reforma laboral que venía precedida por un largo período de conversaciones en las que algunos de los puntos más controvertidos han estado relacionados con la negociación sobre aspectos como la flexibilidad en las empresas. En este caso, de nuevo la necesidad de adecuación de las empresas a los requerimientos de la producción, demanda flexibilidad interna, esto es, ductilidad en la adecuación de los tiempos productivos, del tiempo de los trabajadores, a los dictados de la producción. En materia de contratación temporal, el decreto pretende frenar el abuso de este tipo de contrato a través de el establecimiento de una duración máxima de tres años

⁹ El RD-Ley 5 de 2002 afectó básicamente al despido y a la prestación por desempleo. En relación con esta última, uno de los aspectos más controvertidos del Decreto, en parte corregidos por el posterior Ley 45/2002, de convalidación del Decreto, fue el referente al concepto de “colocación adecuada” respecto de parados de larga duración, ya que transcurrido un año de prestación, el Servicio Público de Empleo podía ofrecer discrecionalmente cualquier empleo. En definitiva, el RD-Ley establecía prácticamente el deber de trabajar a todos los desempleados perceptores de la prestación, con independencia de las condiciones del puesto de trabajo ofrecido.

ampliable 12 meses por convenio, en el contrato por obra o servicio, la elevación de la cuantía de las indemnizaciones por finalización de un contrato temporal desde 8 hasta 12 días de indemnización por año trabajado en la finalización del contrato temporal (a aplicar de forma progresiva desde 2011 hasta 2015), y cambios dirigidos a limitar el encadenamiento de los contratos temporales con un mismo trabajador, una regulación que no durará más de un año, ya que el RDL 10/2011, abre la vía para dicho encadenamiento.

El nuevo contexto político nacional, tras unas elecciones municipales y autonómicas que han supuesto una clara victoria del Partido Popular en la escena política local y un fuerte revés para las aspiraciones del partido socialista en las elecciones generales de 2012, coloca el telón de fondo para el endurecimiento de la postura de la patronal que pondrá sobre la mesa de negociación condiciones inasumibles para los representantes sindicales. La persistencia de una situación de crisis que acumula ya más de cuatro años de desgaste de la economía, no es un factor que contribuya a hacer la negociación más viable. Las reacciones a la reforma antes y después de su aprobación, son numerosas y diversas, sin embargo, hay que destacar algunas desde el ámbito del derecho del trabajo que cuestionan la necesidad de una nueva reforma (Alfonso Mellado, 2010 y 2011; Baylos, 2011), por su retórica e inutilidad para conseguir algunos de los objetivos perseguidos: frenar la temporalidad del mercado de trabajo español y crear empleo.

De nuevo el escenario sociopolítico, tras unas elecciones generales que dan la victoria al Partido Popular y la persistencia de la crisis, serán el marco para la gestación y aprobación de una nueva reforma laboral. Las cifras sobre la situación económica no dejan lugar a dudas sobre la gravedad de la crisis. El RDL 3/2012¹⁰ aprobado por el gobierno popular y contundentemente contestado por parte de los sindicatos con la convocatoria de una huelga general, viene a responder a la urgente necesidad de fomentar la creación de empleo y, en teoría, a sentar las bases para que dicho empleo sea estable, corrigiendo la dualización del mercado de trabajo español. Para ello, establece una serie de medidas que podrían ser clasificadas de *proactivas* en la creación de dicho empleo estable, y *reactivas*, esto es, otra serie de medidas en las que se intenta vencer la resistencia de los trabajadores a la creación de dicho empleo ante el coste –calificado de elevado– del despido.

¿Cuáles son las novedades más significativas en esta reforma en materia de temporalidad? En el apartado de iniciativas que intentan poner freno a la temporalidad en la contratación y fomento de la contratación indefinida, una de las medidas más significativas es la aparición del “Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”¹¹ se trata de una fórmula que viene a sustituir al “Con-

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

¹¹ Art. 4 del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

trato para fomento de la contratación indefinida”, y que incentiva dicha contratación a través de subvenciones y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para las empresas en las que se contempla su aplicación, esto es, en las de menos de 50 trabajadores. Este tipo de contrato, sin embargo, contiene un elemento que lo hace especialmente discutible en cuanto al objetivo explícito perseguido (el fomento del contrato indefinido), como es el período de prueba. Este período de un año de duración persigue, como su nombre indica, comprobar que la adecuación entre trabajador-puesto y empresa, son satisfactorios. Sin embargo, los analistas del derecho del trabajo ya han explicitado sus dudas sobre un período considerado “excesivamente largo”. Sobre todo, si se tiene en cuenta que no se discrimina por tipo de empleo o actividad y, además, se trata de una fórmula que permitiría “descausalizar” el despido durante el primer año de vida del contrato (Cavas, F., 2012:13). Es decir, se podría estar ante una forma de contratación temporal encubierta sin derecho a indemnización al término del contrato.

Ligada a la anterior, el nuevo RDL, mantiene y regula otra de las medidas proactivas encaminadas a la contratación indefinida, como es la bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por “transformación de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”¹² (Luján, J., González, F. y Ríos, J., 2012). Por último, esta normativa recupera la prohibición de encadenar contratos temporales durante más de 24 meses a partir del 31 de diciembre de 2012.

Junto a estos incentivos, el RDL 3/2012, introduce lo que se podría calificar de medidas reactivas frente a la retención empresarial a la contratación a través de incidir en uno de los puntos más reclamados por las organizaciones empresariales, el abaratamiento en el coste del despido. En este sentido, y dando por bueno (aunque no por ello menos paradójico) el que la rebaja en la indemnización por despido contribuya a crear más empleo, el nuevo RDL posibilita una reducción en el coste de despidos improcedentes (33 días por año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades) y procedentes (20 días por año, hasta un máximo de 12 mensualidades). Además de esta medida, es destacable que el RDL “agiliza” las tramitaciones en despidos colectivos con la supresión de la autorización administrativa en el proceso; deja más abierta la posibilidad de despido por circunstancias de la producción, técnicas o de organización del trabajo, también en el empleo público y suprime los salarios de tramitación en los despidos improcedentes indemnizados.

En suma, pone a disposición del empresario toda una serie de incentivos que, de funcionar, posibilitarían la creación de empleo, pero no aseguran una disminución de la precarización laboral, que se abre paso por múltiples vías. No obstante, todavía es demasiado pronto para evaluar las consecuencias de dicha reforma.

¹² Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes durante tres años en el caso de hombres y 55,33 euros/mes en el caso de mujeres, para empresas de menos de cincuenta trabajadores.

4. Resultados de las reformas laborales sobre la temporalidad en el empleo

Se pueden distinguir tres grandes etapas en el análisis de los resultados de las reformas laborales y su responsabilidad sobre la evolución de la temporalidad. En la primera etapa que va de 1984 a 1994 las distintas reformas laborales acometidas tendrán como objetivo la lucha contra el paro, algo que de alguna forma se consiguió, aunque el precio a pagar fue el fuerte incremento de la temporalidad. Es una etapa en la que España se socializa en la flexibilidad laboral, un proceso que marcará las reformas posteriores.

La siguiente etapa, se inicia con la reforma de la Ley 11 de 1994 y el objetivo que se proponía era reducir la alta temporalidad que se venía arrastrando en esta década. Prueba de esta voluntad será la supresión de la temporalidad como fomento del empleo, lo cual, detraía parte de potestad al empresariado a la hora de fijar la duración del contrato, aunque la garantizaba a través de este mecanismo de flexibilidad en la relación laboral (Manzanera, 2003). Sin embargo, no conseguirá su objetivo, entre otros motivos, por la autonomía que otorgaba a la negociación colectiva. Una autonomía que, si bien intentaba servir como instrumento para la introducción de una normativa más dinámica y adaptada a las circunstancias de la producción, fue vista por el empresariado como un medio para flexibilizar la contratación temporal estructural (Aguilera, 2002).

Los resultados de esta última reforma, pueden ser calificados de fracaso, ya que no cumplirá con los objetivos de reducción de la temporalidad ni de creación de empleo, dado que el paro se mantendrá a unos niveles elevados hasta finales de la década de los 90. Si tenemos en cuenta que España se encuentra saliendo de un ciclo recesivo que -aunque de corta duración-, ha llevado al país a unas tasas de desempleo insostenibles, se puede afirmar que los elementos económicos tendrían un peso importante en el mantenimiento de unos niveles de rotación muy elevados como ponen de manifiesto las cifras de temporalidad y paro en los años inmediatamente posteriores. Es difícil consignar el efecto que el hecho de no ser una reforma consensuada pudo tener sobre su escasa eficacia, no obstante, cabe decir que el peso de este factor puede ser menor que el del ciclo económico recesivo que tocaba remontar.

Los datos que aparecen en el Grafico 3 constatan igualmente el fracaso de algunas medidas, como las encaminadas a fomentar la contratación indefinida que contendrá la Ley de 1997¹³. Durante el período comprendido entre esta reforma y la de 2006 la brecha abierta entre trabajadores con contrato temporal e indefinido, prácticamente no se mueve. ¿Cuáles son las causas de este fracaso? Por una parte, son atribuibles a los presupuestos de la propia reforma, ya que se utilizarán para

¹³ Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

contratar de esta forma a los trabajadores a los que ya de por sí se les hubiese aplicado esta medida (Alfonso, 2011). Pero además, tendrá un “efecto perverso”, ya que contribuirá a abaratar el despido de los trabajadores acogidos a esta fórmula, por tanto, parece que lo que se pretende con dicho fomento es esto último. La precarización que aporta la temporalidad al mercado de trabajo está inscrita en las características de este tipo de contratos, en los que el coste del despido y la protección al desempleo son bajos (Alonso, C y Galdón, J.E., 2007).

El hecho de haber sido una reforma pactada entre los agentes sociales, no garantizaría la eficacia de los resultados, como se comprobó, hay que interpretarlo más bien como un ejercicio de consenso ante la situación económica que se mantendrá durante los años siguientes (no en vano este período registra una escasa conflictividad laboral hasta principios de 2000). En este momento, la tasa de paro se mantiene ligeramente por encima del 20%¹⁴ y la tasa de temporalidad sigue alcanzando máximos históricos situándose en un 33,4% (Gráfico 3). No obstante, los términos en que se desarrolló este consenso no son ajenos a los resultados. Es más, la falta de ambición o exceso de prudencia en la negociación frenó acometer una reforma de carácter más general. La propia reforma introdujo una segmentación importante al excluir del nuevo contrato indefinido a los trabajadores de entre 30 a 45 años con menos de un año de paro, un claro error si se tiene en cuenta que esta población representaba en este momento el 40% de la población activa (Bentolila, 1997; Dolado y Jimeno, 2004). En definitiva, la estrategia de sacrificar objetivos más amplios en esta materia en pro de la consecución de un consenso en la negociación de la reforma, tuvo, en este caso, un resultado negativo.

Los escasos resultados de esta reforma sobre la reducción de la temporalidad (por encima del 31% hasta 2008), propiciarán en la década de 2000 una de las medidas que muestra su eficacia en el control de la temporalidad y fomento de la contratación indefinida. La reforma laboral del gobierno socialista de 2006, a diferencia de las dos anteriores (2001 y 2002) se llevó a cabo, como la del 97 con el consenso de los interlocutores sociales, Gobierno, sindicatos y empresarios. Esta reforma contenía algunas de las medidas que contribuirán a la conversión de los contratos temporales en indefinidos y al cambio de tendencia en una década. Entre las medidas que parecen haber demostrado su eficacia con relación al fomento de la contratación indefinida, están la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a las conversiones de contratos temporales celebrados entre enero de 2004 y diciembre de 2007. A esta efectividad contribuyeron también las acciones restrictivas sobre la contratación temporal, tales como limitar el encadenamiento de los contratos celebrados por la misma empresa a un mismo trabajador¹⁵. Por último,

¹⁴ Concretamente en el 20,11% en el IV trimestre de 1997 según la EPA.

¹⁵ La reforma prevé la transformación en indefinido de un trabajador que ha sido contratado por la misma empresa y para el mismo puesto, dos o más veces hasta 24 meses en un período de 30.

la eliminación de los contratos de inserción, tendrá efectos casi inmediatos en el descenso de la temporalidad.

La evolución de la contratación indefinida en este período, prueba que surten efecto algunas de las medidas encaminadas a promover la estabilidad en el empleo, tales como la ampliación del catálogo de colectivos contratables con el nuevo contrato indefinido y también el de trabajadores bonificables, así como la reducción del tipo de cotización empresarial por desempleo en 0,25 puntos porcentuales desde el 1 de julio de 2006 y en otros 0,25 puntos adicionales a partir del 1 de julio de 2008.

Las estadísticas del Movimiento Laboral Registrado indican que, en España, las conversiones en el nuevo contrato indefinido se mantuvieron relativamente estables entre 2001 y 2006 y, sin embargo, se incrementaron en un 64% (450.000 conversiones) entre 2005 y 2006. En 2007, las conversiones, y con ellas el total de la contratación indefinida, volvieron a ser muy superiores a las registradas en 2005. El estudio de Hernández, Méndez y Tovar (2010) pone de manifiesto que a partir de 2006 se produce una reducción de los flujos de temporalidad y un incremento de la transición de la temporalidad a la contratación indefinida. En este caso, resulta plausible la transición desde contratos temporales a indefinidos, fundamentalmente en los primeros años posteriores a esta reforma.

En cuanto a la incidencia de otros factores, como el hecho de ser una reforma consensuada, sus posibles efectos positivos quedan relativizados dado que, con la misma circunstancia, la reforma del 97 no tuvo las mismas consecuencias. Se podría llegar a aventurar que la coyuntura económica anterior a estas reformas (de recesión en el caso de la de 1997 y de expansión en el caso de la de 2006) pudo imprimir distinto signo al consenso y a los resultados de éstas.

Sin embargo, para valorar en toda su dimensión los efectos de la reforma de 2006 hay que tener en cuenta otra dimensión, como es la tasa de paro. A partir de 2007, tal como se puede observar en el gráfico 3, ésta ha tenido una progresión drásticamente ascendente. Tras un leve descenso desde 2005 hasta 2007, el porcentaje de parados sobre la población activa española no ha dejado de crecer hasta alcanzar en el segundo trimestre de 2011 su punto más elevado, con un 20,89 %, casi triplicando la tasa de paro de 2007. Este dato lleva a plantear una cuestión ¿qué está ocurriendo a un año de la reforma que ha convertido contratos temporales en indefinidos?

La respuesta a esta cuestión relativiza la efectividad de la reforma de 2006 ya que, si bien el descenso en la contratación temporal tiene una posible explicación en la conversión de algunos de estos contratos en indefinidos, también tiene una explicación menos positiva, sencillamente se realizan menos contratos, un dato que viene a suscribir el imparable ascenso en la tasa de paro a partir de 2008, o lo que es lo mismo, se está creando empleo más precario incrementando la rotación en el mercado de trabajo. La tendencia a converger entre la temporalidad y el paro observada en el gráfico 3 está poniendo de manifiesto dicha secuencia, una tesis ya manejada en el estudio de Miguélez y Prieto (2008).

Por tanto, no parece que la reforma fuese tan efectiva en invertir la tendencia a la temporalidad, de la misma forma que el recurso a la contratación temporal no ha venido a representar una solución al problema del desempleo, ya que la tasa de paro no ha dejado de crecer. Indudablemente, la inminencia de la crisis que se evidencia ya en 2007 no dejó ver los posibles efectos con mayor perspectiva. Sin embargo, ello no invalida el dato de que la contratación temporal no “alivia” la situación de desempleo y que el descenso en la contratación temporal no se explica por el crecimiento de la contratación indefinida, sino sencillamente, porque se realizan menos contratos, tampoco temporales (que engrosan la lista de parados). Por tanto, a partir de 2009, habría que pensar qué responsabilidad tiene en el descenso de la temporalidad esta reforma y cuál el propio descenso en la contratación de cualquier carácter, lo que relativiza la eficacia normativa.

En conclusión, la correlación entre contratación temporal y la reducción del desempleo no está demostrada (Alonso, Fernández y Galdón 2005; Alonso y Galdón, 2007; Bertola, 1990). Esto es, en momentos expansivos los contratos de trabajo temporales incrementan la demanda de trabajo, pero en los periodos recesivos, la reducen respecto a una situación en la que sólo existieran contratos permanentes. Por tanto, el uso de los contratos temporales vendría a “absorber” los efectos de los ciclos económicos amortiguándolos (Bentolila y Dolado, 1994).

Ello pone de manifiesto el contrasentido de la demanda de una mayor flexibilidad, al menos en los sistemas de contratación, en momentos de crisis como vía para crear empleo. Este aspecto está en la base de la conflictiva reforma de 2010. Lo errático y poco eficaz de algunas de las medidas adoptadas por ésta para atajar la temporalidad en el empleo, se debe a que no se aborda el origen del problema, que es la causalidad que debe acompañar a la contratación de este tipo. En lugar de centrar la lucha sobre el origen, se centra en las consecuencias, esto es, fomentar los contratos indefinidos y promover otras fórmulas de contratación para reintegrar a los trabajadores que sufren una rotación muy alta por el tipo de trabajo, la cualificación o el sector en el que desarrollan su actividad. Esto, sin embargo, no hace más que desplazar el problema, sin atajar la causa. Un ejemplo de ello es que en la última reforma, sigue sin desvincularse el contrato de obra de las contrata y subcontratas. Tampoco se incide en aspectos como la alta rotación de los trabajadores que desarrollan el mismo puesto de trabajo, a lo sumo, se “retoca” el encadenamiento de contratos de un mismo trabajador. Igualmente, son insuficientes las medidas de indemnización —en la línea de paliar los efectos y no ir a la causa— de los contratos temporales (Alonso, 2011).

La ausencia de una acción decidida contra la contratación temporal ha tenido como efecto que el empresario haya seguido utilizando las posibilidades de aquella reforma, no como un arma promotora de empleo, sino como una estrategia de ajuste laboral (con el fomento de contrata y subcontratas).

La ineficacia de estas medidas para atajar uno y otros males del mercado laboral (temporalidad y desempleo), está detrás de la urgencia del nuevo RDL 3/2012. Sobre sus efectos, todavía no se puede anticipar un resultado, de ello darán cuenta

las estadísticas los próximos meses, aunque el contexto de crisis, probablemente “empañe” la claridad de los resultados.

Mientras esto ocurre, una de las iniciativas que despuntan en la promoción del empleo es la actuación sobre otra forma de flexibilidad, la interna. Se trata de una opción que –siempre que se adopte de forma consensuada en el ámbito de la empresa–, puede dotar de una capacidad de adaptación a ésta con efectos positivos para el empleo y su redistribución. Las acciones en esta dirección han sido discretas aunque, en cualquier caso, no parecen encaminadas a la redistribución del trabajo. En esta materia la reforma de 2010 adoptaba, en ocasiones, un sentido negativo, ya que la reducción del tiempo de trabajo quedaba como una medida a incluir en los expedientes de regulación de empleo y no como una medida enfocada a la redistribución –con intención universalista– del trabajo, siguiendo la máxima de Guy Aznar (1994) “trabajar menos para trabajar todos”. El nuevo RDL 3/2012 introduce medidas más decididas en este tema, posibilitando la flexibilidad funcional a través de la reordenación del sistema de clasificación profesional, la autorización a las empresas a distribuir irregularmente el 5% de la jornada a lo largo del año sin necesidad de que se contemple en el convenio colectivo, o facilitando al empresario la modificación de las condiciones de trabajo por razones de productividad u organización.

Los requerimientos de flexibilidad interna, aparece como el nuevo paradigma en las últimas reforma. Sin embargo, es necesario insistir en que, si se trata de otra flexibilidad “impuesta”, redundará en una vuelta de tuerca más en la “ductilidad” del trabajo y los trabajadores y la forma de adaptar el empleo al trabajo. También la legislación está siendo creada y recreada para facilitar esta nueva forma adaptativa, como describe Trillo (2011). Las reglas que ordenan ciertos aspectos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional se han caracterizado por alternar flexibilidad y mantenimiento del empleo sin un fundamento riguroso en dicha relación, es decir, la flexibilidad laboral interna, como ya ocurre con la externa, habilita al empresario para modificar las condiciones de trabajo siempre que éstas se justifiquen con aspectos económicos, organizativos o productivos. Es más, nada impide al empresario llegar a despedir al trabajador una vez modificadas flexiblemente las condiciones de trabajo.

El Real Decreto-ley 3/2012, potencia la posibilidad de los empresarios de modificar unilateralmente las condiciones laborales. Con ello, se está impulsando una individualización de las relaciones laborales que incrementa la vulnerabilidad del trabajador. En adelante, los rasgos más representativos de la relación laboral pueden llegar a ser la *individualización* y la *judicialización*, debido, esta última, al incremento de procesos de carácter judicial que, posiblemente, tendrán que dirimir la relación laboral ante una falta de acuerdo. La última reforma laboral, ha venido a profundizar en la precariedad en la que queda el trabajador. El análisis sociológico debe partir del impacto social causado en el colectivo de trabajadores. Desde este punto de vista, los medios se hacen eco de las protestas generalizadas de trabajadores y sus representantes, los sindicatos, ante unas medidas que –con el objetivo de facilitar la contratación y fomentar el empleo–, inciden especialmente en los elementos que tienen que ver con el despido, ya sea a partir del abaratamiento del

coste de éste o de la simplificación de fondo y de forma que posibilita el despido colectivo. Esta nueva reforma escinde a una sociedad “cautiva” de las presiones en pro de acciones que dinamicen la contratación como posible vía de solución al drama del desempleo y crítica al mismo tiempo ante medidas que, por la urgencia con la que se presentan, dejan poco margen para la reflexión y el necesario consenso.

5. Conclusiones

Como conclusiones de este artículo, señalar tres aspectos. En primer lugar, las evidencias empíricas sobre la evolución de la temporalidad a lo largo del período analizado ponen de manifiesto que las diversas reformas laborales realizadas han tenido distinto efecto. Desde la reforma de 1984 hasta la de 1992 el ascenso de la temporalidad responde a la efectividad real de unas reformas plenamente permisivas con la utilización de esta forma de flexibilidad laboral como instrumento de creación de empleo. Sin embargo, la eficacia de las reformas acometidas a partir de este momento hasta 2006 es muy limitada. A pesar de que en ellas se incluyen medidas de fomento de la contratación indefinida y de freno de la alta temporalidad, un análisis de la evolución de ésta -ya se trate de un ciclo económico expansivo o recesivo-, evidencia que se mantiene alta de forma estable. En la última etapa, la reforma de 2006 aparentemente muestra su eficacia en términos de reducción de la temporalidad, sin embargo, es inmediatamente relativizada si se observa el crecimiento del paro, lo cual evidencia que no es tanto la efectividad de la norma sino un proceso de alta rotación laboral entre la contratación temporal y el desempleo lo que se está produciendo. En suma, las reformas fueron eficaces para la instalación de la temporalidad en el mercado de trabajo, pero no lo han sido para su freno. En cuanto a las dos últimas reformas, la profunda crisis económica en la que se han desarrollado y la falta de una mayor perspectiva temporal, impiden conocer los efectos reales sobre la temporalidad y sobre el empleo en general.

La constatación anterior, conduce a la segunda conclusión. Existen otros factores que explican y modulan los efectos de las reformas sobre la resistencia a la baja de la temporalidad. Uno de ellos de tipo cultural, como es la socialización en la cultura de la temporalidad, fuertemente activa durante casi una década y, por tanto, difícilmente corregible en la década posterior. Sumado al anterior, están los factores estructurales e institucionales, como es la debilidad de los colectivos sobre los que opera la temporalidad, tanto más vulnerables en la medida en que se mantienen al margen del sistema institucional de relación laboral. Ello, unido a una estrategia sindical tradicionalmente enfocada al empleo estable en España, hace difícil el planteamiento de estrategias que sean capaces de invertir este proceso.

La tercera conclusión se deriva de las dos anteriores. En estas circunstancias, las reformas no se perfilan como una condición suficiente para atajar la temporalidad (antes bien las últimas reformas han supuesto una mayor concesión a la flexibilidad en general), aunque sí lo han sido para instalarla como norma social de empleo flexible.

6. Bibliografía

- Aguilera Izquierdo, R. (2002). El principio de causalidad en la contratación temporal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*. Núm. 33, 99-123.
- Alfonso Mellado, C.L. (2010). Otra reforma laboral más. *Sociología del Trabajo*. Núm. 70, 5-23.
- (2011): Lo viejo y lo nuevo de la temporalidad y su retórica. En A. Baylos Grau (Coor.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la ley 35/2010 de reforma laboral* (pp 79-114). Albacete: Bomarzo.
- Alonso Borrego, C. Arellano, A., Dolado, J. J. y Jimeno, J. F. (2004). Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español, *Fundación Alternativas*. Informe 53/2004.
- Alonso Borrego, C, Fernández-Villaverde, J. y Galdón-Sánchez, J.E. (2005). Evaluating Labor Market Reforms: A General Equilibrium Approach», Working Paper 11519, National Bureau of Economic Research.
- Alonso Borrego, C. y Galdón Sánchez, J.E. (2007). La protección al empleo en España: evolución y consecuencias. *Política Económica en España, ICE, julio-agosto*. Núm. 837, 157-177.
- Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Núm. 26, 123-148.
- Aparicio Tovar, J. (2011). La continuidad de una política de empleo flexibilizadora en la reforma laboral de 2010. En A. Baylos Grau (Coor.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la ley 35/2010 de reforma laboral* (pp 15-46). Albacete: Bomarzo.
- Atkinson, J. (1986). Flexibilidad del empleo en los mercados de trabajo internos y externos. En R. Dahrendorf, E. Köhler y F. Piore (Comps.), *Nuevas formas de trabajo y de actividad*. Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- Aznar, G. (1994). *Trabajar menos para trabajar todos*. Madrid: Ediciones HOAC.
- Baylos Grau, A. (1999). Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Núm.15, 19-49.
- Bawles, S. y Gintis, H. (1975). The problem with Human Capital Theory. A Marxian Critique. *American Economic Review*. Núm. 65, 74-82.

- Bentolila, S. y Dolado, J.J. (1994). Labor Flexibility and Wages: lessons from Spain. *Economic Policy*. Núm.. 1, 53-100.
- Bentolila, S. (1997). Las decisiones judiciales sobre despidos en España: Una perspectiva económica. *Cuadernos de información Económica*. Núm. 128-129, 170-9.
- Bertola, G. (1990). Job Security, Employment and Wages. *European Economic Review*. Vol. 34, 851-87.
- Boyer, R. (1986). *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cavas, F. (Coor.) (2012). *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Murcia: Ediciones Laborum.
- Carnoy, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Castaño Collado, C. (1984). Cambio tecnológico y la cualificación de los trabajadores. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Núm. 26, 23-44.
- Dolado, J.J. y Jimeno, J.F (2004). *Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado*. Fundación Alternativas. Documento de trabajo 48/2004.
- García Pérez I. y Rebollo, Y. (2006). The use of permanent and temporary jobs across Spanish regions: Do unit labour cost differentials offer an explanation? *Moneda y Crédito*. Núm. 223, 85-126.
- Hernández, P. J., Méndez, I. y Tovar, M. (2010). *Temporalidad y desempleo. Análisis de las diferencias entre la Región de Murcia y España*. Colección Estudios. Núm. 26. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- Llano Sánchez, M. (1993). Crisis económica y fomento estatal a la contratación indefinida (Comentario de las medidas urgentes de la Ley 22/92 y el Real Decreto Ley 3/1993). *Cuadernos de Estudios Empresariales*. Núm. 3, 4-6.
- López, P., Miguélez, F., Lope, A. y Coller, X. (1998). La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo. *Papers*. Núm. 55, 45-77.
- Luján, J., González, F. y Ríos, J.M. (2012). Medidas para el fomento de la contratación indefinida y la creación de empleo. En F. Cavas (Coor.). *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas*

- urgentes para la reforma del mercado laboral*. (pp 81-107). Murcia: Ediciones Laborum.
- Manzanera Román, S. (2003). La flexibilidad laboral. Análisis teórico y estadístico. Tesina (no publicada).
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2008). L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne: une précarité qui se perpétue. *Travail et Emploi*. Núm. 115, 45-57.
- (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*. Vol. 46 Núm.1-2, 275-287.
- Miguélez, F., y Rebollo, O. (1999). Negociación Colectiva en los 90, en F. Miguélez y C. Prieto (Dirs.), *Las Relaciones de Empleo en España* (pp 325-346). Madrid: Siglo XXI.
- Motellón, E. (2007). La distribución regional de la temporalidad en España. Análisis de sus determinantes. *Research Institute of Applied Economics*. Working Papers 2007/19.
- Polavieja, J.G. (2006). ¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Núm. 113, 77-108.
- Prieto C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema*. Núm. 168-169, 89-106.
- Recio, A. (1988). *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sanchez-Mora Molina, M. I., Frutos Balibrea, L. y Ortiz García, P. (2001). La interacción entre niveles educativos y flexibilidad en el empleo: Una relación asimétrica. *Lan Harremanak*. Núm. 4, 15-31.
- Santos Ortega, A. (2006). Generación flexible: vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 24, 2, 63-83.
- (2008). Las nuevas formas de representación del paro: crítica de las ideas de activación, empleabilidad y competencias. En B. Cardona (Coor.), *Empleo y exclusión social: rentas mínimas y otros mecanismos de inserción sociolaboral* (p 133-147). Albacete: Bomarzo.
- Santos Preciado, J.M. (1997). La segmentación del mercado laboral juvenil y su especialización ocupacional por edad y sexo. *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*. Núm. 17, 153-171.

Toharia, L., (Dir.) (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Trillo Párraga, F. (2011). Flexibilidad y tiempo de trabajo: consolidación normativa de un modelo (im) productivo antisocial. En A. Baylos Grau. (Coor.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la ley 35/2010 de reforma laboral* (pp 249-274). Albacete: Bomarzo.