

Trabajo y flexibilidad laboral en un escenario de crisis económica: situación en el caso español

Salvador Manzanera-Román
Pilar Ortiz García
Ángel J. Olaz Capitán
Universidad de Murcia

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar la evolución de la temporalidad y otras formas de flexibilidad laboral, como el trabajo a tiempo parcial, proceso paralelo a la recesión económica en España. La hipótesis de partida es que el descenso en la tasa de temporalidad registrada desde el estallido de la crisis ha estado marcado por la evolución en la tasa de paro. Junto a esta idea principal, una segunda hipótesis sobre la que se trabaja, es que las formas atípicas de empleo y desempleo están incidiendo en los sectores más vulnerables de la población, lo que supone colocar a esta población en el umbral de la exclusión social.

La metodología de análisis ha permitido la explotación de los datos de la Encuesta de Población Activa. Los resultados de este análisis confirman que el proceso de flexibilidad laboral se traduce en un incremento de la precariedad en el Mercado de Trabajo Español, lo que unido a una situación de crisis, contribuyen a incrementar las incertidumbres sobre el futuro y a convivir con la desconfianza.

Palabras clave

Contratación temporal, crisis, desempleo, inestabilidad, vulnerabilidad

Códigos JEL: E24, J24, J62, M51, M55

WORK AND LABOUR FLEXIBILITY IN A SCENARIO OF ECONOMIC CRISIS: THE SPANISH CASE

Abstract

The aim of this paper is the analysis of the evolution of temporality and other forms of labour flexibility, such as part-time work, like a parallel process to the economic recession in Spain. The starting hypothesis consists of the decline in temporary employment rate experienced since the outbreak of the crisis has been marked by changes in the unemployment rate. According to this main idea, a second hypothesis on which we work is that atypical forms of employment and unemployment are affecting to the most vulnerable sectors of the population, which is placing this population on the threshold of social exclusion.

The analysis methodology has allowed the use of data from the Labour Force Survey. The results of this analysis confirm that the process of labour flexibility translates into an increase in insecurity in the Spanish Labour Market, fact that linked to a crisis situation, contributes to increase uncertainties about the future and to live with distrust.

Keywords

Temporary contracts, crisis, unemployment, instability, vulnerability

JEL codes: E24, J24, J62, M51, M55

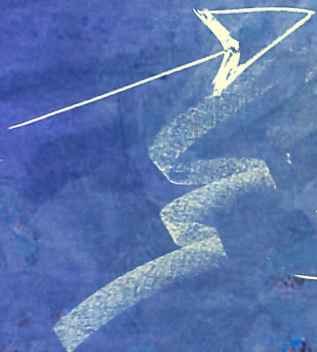
Fecha de recepción del original: 20 de junio de 2016; versión definitiva: 9 de octubre de 2016.

Salvador Manzanera-Román, Profesor Asociado, Dpto. de Sociología. Facultad de Economía y Empresa. Campus Universitario de Espinardo s/n, 30100, Murcia. Tel.: +34 868884434; E-mail: smanzanera@um.es.

Pilar Ortiz García, Profesora Titular de Universidad, Dpto. de Sociología. Facultad de Economía y Empresa. Campus Universitario de Espinardo s/n, 30100, Murcia. Tel.: +34 868883853; E-mail: portiz@um.es.

Ángel S. Olaz Capitán, Profesor Contratado Doctor, Dpto. de Sociología. Facultad de Economía y Empresa. Campus Universitario de Espinardo s/n, 30100, Murcia. Tel.: +34 868884118; E-mail: olazcapi@um.es.

P
CRISIS



E
C
R

DESANIMADOS

FLEXIBILIDAD

O



Trabajo y flexibilidad laboral en un escenario de crisis económica: situación en el caso español

Salvador Manzanera-Román
Pilar Ortiz García
Ángel J. Olaz Capitán
Universidad de Murcia

1. Introducción

La temporalidad laboral en España se sitúa muy por encima de la media de la Unión Europea-15 (UE-15) y es también superior a la de la UE-27. Así lo ponía de manifiesto el Informe conjunto del Istituto per la Ricerca Sociale (2012), la Universidad de Trento, Amié, Institute for Employment Studies y Centro de Estudios Económicos Tomillo, en un proyecto financiado por la Unión Europea en 2012. Según dicho Informe, junto a España, Polonia era el país de la Unión en el que más se había incrementado esta forma de empleo atípico, aunque si bien el fenómeno databa de la década de 2000 en Polonia, el historial de temporalidad en España se remonta a los años ochenta del siglo XX.

En España, el impulso a este tipo de contratos tiene como punto de inflexión la reforma laboral de 1984 en la que, con el fin de propiciar la creación de empleo, se abre la puerta a la contratación temporal “no causal” para cualquier desempleado. Esta fórmula tendrá como efecto no querido la aplicación de la contratación por tiempo determinado con una profusión a la que deberá poner fin la nueva reforma de 1994, cuando ya en el país los contratados temporalmente superan el 30%.

No existe un acuerdo unánime entre la relación causa-efecto de las reformas laborales y el incremento de la contratación temporal (Alonso, et al., 2004), de la misma manera que tampoco es unánime la opinión sobre la virtualidad de la flexibilidad laboral para fomentar el empleo o, lo que viene a ser igual, aunque enunciado con mayor efecto, hacer descender el desempleo (Ortiz, 2013). No obstante, se sigue insistiendo en las reformas laborales de la misma manera que se hace en las medidas que contribuyan a crear empleo.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial, otra de las fórmulas de empleo flexible, si bien no ha tenido el mismo impacto que la contratación temporal, ha respondido a la misma intención, la adaptación del trabajo a los vaivenes del mercado. En este caso, la fórmula flexible se ha segmentado en función del colectivo al que se dirige y, en el caso del empleo a tiempo parcial, ha sido el femenino el objetivo de la medida. La posible compatibilización de tiempo productivo y reproductivo que ofrece este tipo de contrato, no oculta el hecho de que a

reducción del trabajo la acompaña la reducción de derechos y prestaciones que sitúa al colectivo de mujeres en un estatus laboral de mayor precariedad, intensificando el sesgo de género que acompaña a estas fórmulas en el mercado laboral (Durán, 2007; Ortiz, 2014; Ortiz y Cosimi, 2015).

2. Las singularidades del caso español. Una revisión teórica

Las explicaciones sobre el avance en las formas atípicas de empleo en España son diversas y, como no podría ser de otra forma, las peculiaridades de la estructura sectorial están entre las más recurrentes. La temporalidad ligada a las actividades agrarias y derivadas, así como a las actividades terciarias, especialmente las asociadas al turismo, con un alto porcentaje de empleo “de temporada”, determinan una estacionalidad en el empleo elevada (Toharia y Malo, 2000; Dolado y Jimeno, 2004). También inciden otros factores de carácter estructural como son la dualidad de un mercado de trabajo que relega a los trabajadores menos cualificados a un mercado secundario marcado por la temporalidad y la parcialidad en los contratos (Miguélez, 2004; Alós, 2008; Miguélez y Prieto, 2008). Es preciso indicar que los trabajadores de baja cualificación suponen un importante porcentaje del mercado laboral. En 2014 los trabajadores empleados en “Ocupaciones elementales” suponían el 17,3% de los ocupados según la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2014. Se trata de un colectivo que ha crecido en una economía de los servicios en la que los trabajos de carácter auxiliar (reparto, vigilancia...) conforman un conjunto de tareas que emplean a trabajadores de escasa cualificación. Son los llamados trabajadores “intercambiables” a los que se referiría Castells (2006) en una “sociedad red” selectiva con sus efectivos, o la nueva clase proletaria, el *preariado*, al que alude Standing (2013) como la nueva clase social que, si bien comparte conciencia de clase con el proletariado, está sometida a condiciones diferentes, propias de la era de la flexibilidad. Condiciones, por tanto, como un empleo inseguro, inestable, sometido a rotación e intermediado por agencias o empresas en las que es trabajo es la mercancía.

A los factores estructurales se han venido a sumar algunos aspectos institucionales entre los que cabe destacar las reformas laborales acometidas en España en las últimas décadas. Dichas reformas han tenido un lugar común, cual es propiciar un abaratamiento del despido como vía para impulsar la contratación algo más libre de los condicionantes que tradicionalmente habían definido un mercado de trabajo con una elevada protección al empleo (Polavieja, 2003; 2004). Dichas reformas han tenido como efecto la consolidación de una elevada temporalidad -resistente a las medidas que intentan frenarla-, una excesiva rotación en los contratos temporales de muy corta duración y la persistencia de tasas de desempleo elevadas, especialmente en los períodos de crisis. Estos elementos han cobrado una especial relevancia en un contexto como el actual, en el que la crisis ha servido de coartada para el avance en la limitación de derechos laborales y la proliferación de fórmulas contractuales atípicas.

Otra de estas fórmulas es el trabajo a tiempo parcial. Este tipo de contratación ha tenido como fin la utilización del trabajo de forma más flexible y barata. También en este caso las sucesivas reformas laborales han fomentado su uso como una forma de compatibilización de la vida laboral con la privada, especialmente entre las mujeres, que es precisamente el colectivo empleado mayormente con esta fórmula. No obstante, sin entrar en el sesgo de género que supone la concepción de esta fórmula como un elemento idóneo en el caso de la mujer, no existe un acuerdo unánime sobre la bondad del trabajo a tiempo parcial como fórmula de inserción laboral. Los estudios sobre el tema han puesto de manifiesto que los resultados del trabajo a tiempo parcial sobre los niveles de ocupación de la mujer dependen de aspectos tales como la cobertura de servicios públicos que faciliten una compatibilidad real (Muñoz, et al., 2008; Blázquez y Ramos 2009; Halldén, et al., 2012).

Por otra parte, si bien podría constituir una vía de inclusión laboral para la mujer de carácter coyuntural, como un paso previo para conseguir una estabilidad posterior, en muchas ocasiones este tipo de empleo adquiere un carácter permanente, especialmente por el tipo de actividades para las que se destina (O'Reilly y Bothfeld, 2002; Sundstrom, 2003; Connolly y Gregory, 2010).

En el caso de España, además, se trata de una forma de trabajo impuesta, como ponen de manifiesto los datos de la EPA, según los cuales, en 2011 más del 50% de este empleo era asumido por la mujer al no tener otra alternativa de trabajo. Con frecuencia, este empleo supone una profundización en la intensificación del trabajo de las mujeres que se prolonga en el hogar hasta una saturación en el uso del tiempo (Balbo, 1978; Carrasquer, 2009).

La importancia de las políticas públicas que incorporan medidas institucionales de apoyo a la compatibilidad entre trabajo y familia se pone de manifiesto en la distinta sensibilidad que existe en relación al trabajo a tiempo parcial por parte de las mujeres en España respecto a otros países como Holanda, donde su uso es frecuente. En el caso de España, como de otros países del sur de Europa, la mayor carencia de estas políticas, unido a una cultura "familista", que lleva a la mujer a asumir las funciones de principal proveedora de servicios (Naldini, 2003; Flaquer, 2004; Moreno, 2008; Ortiz y Cosimi, 2015)

lleva a que esta fórmula flexible de uso del tiempo productivo tenga el efecto contrario al perseguido.

En el caso de España, las acciones institucionales se han materializado en forma de reformas laborales. Éstas, lejos de conseguir una mayor estabilización de mano de obra, o el apoyo a fórmulas de empleo flexible, pero sostenible, lo que han provocado ha sido un aumento de la temporalidad de los trabajadores asalariados.

Los estudios de García, et al. (1999) evidencian que el aumento de los asalariados con contrato temporal en la segunda mitad de los años ochenta estaba en relación con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, una reforma en la que se impulsaron algunas modalidades contractuales que redundarían en un incremento de la temporalidad, como fueron el contrato temporal de fomento del empleo para cualquier trabajador desempleado, el contrato eventual por circunstancias de la producción o el contrato de lanzamiento de nueva actividad.

Otras reformas posteriores tuvieron como fin hacer retroceder la temporalidad elevada que habían propiciado reformas anteriores, tal fue el caso de las acometidas en los años noventa, como la Ley 22/1992 de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre el Fomento del Empleo y Protección por Desempleo, aunque tuvieron efectos limitados al ser restrictivas respecto a los colectivos sobre los que aplicarla. Por otra parte, estas reformas tuvieron una escasa eficacia al ser contrarrestadas por reformas posteriores en las que se suprimen parte de los efectos positivos sobre el empleo estable. Es el caso del Real Decreto Ley 3/1993, con el que, un año después de la reforma de 1992, 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, lo que no hace sino abrir la puerta a la prolongación de la temporalidad. Este mismo efecto tendrá la controvertida 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, que creará un nuevo contrato de aprendizaje coloquial y despectivamente bautizado como "contrato basura", así como la legalización de las empresas de trabajo temporal (E.T.T.).

No será hasta finales de la década de los noventa cuando se adoptan medidas legales con el claro propósito de frenar la temporalidad que ha supuesto colocar a España en la cima en el uso de este tipo de empleo, así como la consolidación de lo que algunos autores, como Trillo (2011) han calificado de "modelo legal de flexibilidad laboral".

La década siguiente proseguirá una tónica de reforma y contrarreforma laboral en el sentido de facilitar y frenar la temporalidad y no será hasta la reforma de 2006 en que de una forma consensuada se apueste firmemente por la línea de la estabilización laboral. Seis años más tarde, el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral introducirá algunas novedades para fomentar el empleo estable y detener la destrucción de empleo, tales como la creación de un nuevo contrato de apoyo a los emprendedores para fomentar la contratación indefinida de trabajadores jóvenes y parados de larga duración por parte de las pequeñas y medianas empresas, o la creación de nuevas

vías para fomentar la flexibilización interna en las empresas. No obstante, tendrá un efecto limitado sobre el fomento del empleo estable según los juristas (García y Selma, 2012). En esta reforma, se daría un impulso decidido a la utilización del trabajo a tiempo parcial con el argumento de su baja utilización en España en comparación con otros países de la Unión Europea (UE). Ello hacía de este tipo de contrato una de las “cuestiones pendientes” del mercado de trabajo español, habida cuenta de que el gobierno lo considera un “mecanismo de redistribución del empleo” útil.

En esta misma dirección iría el Real Decreto Ley 4/2013 que tiene como objetivo la promoción del empleo de los jóvenes a partir de incentivos tales como la bonificación a las empresas para su contratación indefinida a través de contratos en prácticas, a tiempo parcial o los contratos ligados a la formación.

La importancia del consenso entre los distintos agentes de las relaciones laborales a la hora de acometer medidas flexibilizadoras es importante. Aunque en España son escasas las iniciativas en la dirección de promover otras formas de flexibilidad, en este caso, en el interior de las empresas a partir de la reorganización del tiempo de trabajo, diversos estudios advierten que los efectos pueden ser positivos o no en función de la consecución de fórmulas de consenso (Ruesga, 2012). En España parece existir un impulso en la dirección de incorporar esta forma de flexibilidad; así lo pone de manifiesto el Real Decreto Ley 3/2012, que introduce medidas que posibilitan 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 la posibilidad por parte del empresario de llevar a cabo la modificación de las condiciones de trabajo por razones de productividad u organización.

3. Los datos de la precariedad en España

La temporalidad se presenta como uno de los grandes problemas del mercado de trabajo español a solucionar debido al elevado uso que las empresas hacen de los contratos temporales (Toharia, 2005).

En los últimos diez años, tal y como se puede observar en el Cuadro 1, se pueden distinguir cuatro etapas en cuanto a la evolución de la temporalidad. La primera etapa está caracterizada por un crecimiento año tras año de la tasa de temporalidad y que concluye en el año 2006 alcanzando el nivel más alto (34,0%). La segunda etapa es aquella en la que se reducen los porcentajes de trabajadores con contratos temporales de manera drástica, pues se pasó de un porcentaje de población asalariada temporal del 34,0% en 2006 a otro del 24,9% en el año 2010. La tercera etapa se iniciaría, por tanto, en ese año al darse un incremento ligero del porcentaje, aunque a partir de 2011 vuelve a decrecer el porcentaje de trabajadores con contratos temporales. La última etapa comienza en el año 2013 en

la que se observa un repunte del número de trabajadores con contratos temporales.

Al tener en cuenta la distribución de la población con contrato temporal por sexo, se observa que el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres en todo el período considerado. En 2014, un 24,5% de las mujeres ocupadas tienen contratos temporales aunque alcanzaron su nivel más alto en el año 2006 (36,7%). Por su parte, un 23,5% de los hombres ocupados tienen contratos temporales en 2014 aunque también alcanzaron su nivel más alto en el año 2006 (32,0%).

En relación a los contratos a tiempo parcial, cabe destacar el año 2007 como un punto de inflexión en la tendencia de los últimos años (ver Cuadro 1). Así, mientras que hasta ese año se observa una reducción, en los años sucesivos al 2007 se experimenta un crecimiento notable hasta llegar al nivel más alto en 2014 (15,9%). Esta misma tendencia se da tanto para hombres como para mujeres, aunque lo más destacable se encuentra en el hecho de que el colectivo más afectado es el de las mujeres. Por tanto, el contrato a tiempo parcial es eminentemente femenino.

Cuadro 1. Asalariados con contrato temporal (TT) y con contrato a tiempo parcial (TTP) por sexo, 2005-2014 en España (%)

	Total		Hombres		Mujeres	
	TT	TTP	TT	TTP	TT	TTP
2005	33,3	12,4	31,7	4,5	35,7	24,1
2006	34,0	11,8	32,0	4,4	36,7	22,6
2007	31,7	11,6	30,6	4,1	33,1	22,2
2008	29,3	11,8	27,6	4,2	31,4	22,0
2009	25,4	12,5	23,8	4,9	27,3	22,4
2010	24,9	13,0	23,9	5,3	26,1	22,7
2011	25,3	13,6	24,2	5,9	26,6	22,9
2012	23,6	14,5	22,3	6,6	25,1	23,9
2013	23,4	15,8	22,5	7,8	24,3	25,3
2014	24,0	15,9	23,5	7,8	24,5	25,6

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Los ocupados jóvenes son, tal y como se puede observar en el Cuadro 2, los que más afectados se han encontrado por el contrato temporal desde hace varias décadas (Toharia, 2005), de manera que Santos (2006) llega a nombrarlos como la “generación flexible”, también por verse afectados por procesos intermitentes y sucesivos de empleo precario y paro. Actualmente, son los más afectados por la temporalidad pues hasta un 32,3% de los ocupados con edades entre 16 y 29 años tenían un contrato temporal en 2014, por un 32,6% de los ocupados entre 30 y 39 años. Por su parte, los trabajadores de edad más avanzada son quienes menos contratos temporales celebran, a pesar de que en el período considerado se observe un incremento en los porcentajes de los trabajadores de edad avanzada (40-49, 50-59 y 60-69 años) que trabajan bajo un contrato temporal.

Cuadro 2. Asalariados con contrato temporal por edad, 2005-2014 en España (%)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	5,3	5,2	5,4	4,7	3,4	2,7	2,3	1,8	1,5	1,6
De 20 a 24 años	18,2	17,3	16,4	15,8	14,7	14,3	12,9	12,3	12,1	12,0
De 25 a 29 años	22,3	21,6	21,3	20,7	20,3	19,4	19,3	19,1	19,1	18,7
De 30 a 39 años	28,6	30,5	30,4	31,0	32,5	33,1	33,9	34,3	33,4	32,6
De 40 a 49 años	17,4	17,0	17,7	18,6	19,6	20,6	21,2	21,3	22,2	22,7
De 50 a 59 años	6,8	7,1	7,4	7,9	8,2	8,4	8,7	9,4	10,2	10,8
De 60 a 69 años	1,3	1,3	1,3	1,2	1,3	1,5	1,7	1,7	1,6	1,4
De 70 años y más	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Cuadro 3. Tasas de paro por sexo, 2005-2014 en España (%)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,6	25,0	26,4	24,4
Hombres	7,0	6,3	6,4	10,1	17,7	19,7	21,2	24,7	25,8	23,6
Mujeres	12,2	11,6	10,9	13,0	18,4	20,5	22,2	25,4	27,0	25,4

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Con estos datos, se puede decir que la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, a los jóvenes que a los mayores, aunque se observa una tendencia a que más trabajadores de mayor edad se vean afectados.

El comportamiento de la temporalidad en los últimos diez años se explica por razones institucionales, pero también coyunturales. Entre las primeras está el efecto de la reforma de 2006, con mejores resultados que las precedentes ya que buscó la compensación de los costes entre trabajadores temporales e indefinidos (Toharia y Malo, 2009).

Entre los factores coyunturales, está la evolución de una tasa de paro que ha seguido una evolución ascendente, tal y como se puede ver en el Cuadro 3, desde 2007 (8,3%) hasta el año 2013 (26,4%), siendo el año 2014 el primero en el que se produjo una reducción (24,4%). Desde 2012 la tasa de paro es superior a la de temporalidad, un dato que indica que, si bien el descenso en la contratación temporal –y ascenso de la indefinida– tiene una posible explicación en la conversión de algunos de estos contratos en indefinidos (Hernández, et al., 2010), también puede deberse a que se realizan menos contratos debido a la crisis económica y financiera.

A la vista de los datos, no parece que el recurso a la contratación temporal haya servido para resolver el problema del desempleo. Indudablemente, el imparable ascenso en esta tasa está motivado por la profunda crisis económica que sufre

España desde 2007. Sin embargo, ello no invalida el hecho de que la contratación temporal no “alivia” la situación y que el descenso en la temporalidad, no se explica tanto por el crecimiento de la contratación indefinida, como por el hecho de que se realizan menos contratos en todas las modalidades (Ortiz, 2013). A este aspecto, debe añadirse la existencia de costes inferiores a los de los contratos indefinidos (Toharia y Malo, 2009).

En sintonía con esta constatación, son varios los análisis que muestran que la correlación entre esta forma de flexibilidad laboral y la reducción del desempleo no está demostrada (Alonso et al., 2005; Alonso y Galdón, 2007; Bertola, 1990).

Además, hay otro factor a considerar en esta evolución decreciente de los asalariados temporales, como es el progreso de la población “desanimada”. Según los datos de la EPA (Cuadro 4), el número de inactivos que no responden a la tipología pura de esta categoría estadística, esto es, no se encuentran incapacitados para trabajar, pero han dejado de buscar activamente empleo, es decir, “activos potenciales”, aunque “desanimados”, no ha dejado de crecer desde 2007 (182,4) hasta el año 2013 (488,5).

Es a partir del año 2014 en el que se observa un ligero decrecimiento en el número de activos potenciales desanimados (462,8).

Cuadro 4. Activos potenciales desanimados por sexo, 2005-2014 en España (Valores absolutos, miles)

	Total	Hombres	Mujeres
2005	264,5	57,7	206,8
2006	229,1	45,8	183,3
2007	182,4	42,2	140,2
2008	214,6	55,5	159,1
2009	324,6	95,6	229,0
2010	387,9	121,2	266,7
2011	390,2	120,2	270,0
2012	452,1	141,0	311,1
2013	488,5	153,6	334,9
2014	462,8	141,5	321,2

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Al tener en cuenta la distribución de esta población por sexo, se observa que el número de mujeres es mayor que el de los hombres en todo el período considerado, observándose diferencias muy notables. La evolución, tanto de tanto hombres como mujeres, es idéntica a la señalada anteriormente para el conjunto de la población. No obstante, en términos

porcentuales se observa un incremento en la proporción de población masculina desanimada en relación a la femenina a partir del año 2007 que se mantiene hasta la actualidad en torno al 30%.

Tal y como se puede observar en el Cuadro 5, son los hombres mayores de 45 años aquellos que manifiestan estar desanimados en mayor proporción que el resto. En todos los grupos de edad se ha observado un crecimiento de esta población en el período 2007-2013, aunque este comportamiento resulta más llamativo entre los mayores de 45 años y, especialmente, entre los mayores de 55 años, pues pasaron de 17.100 personas en 2007 a 57.100 en 2014.

En el Cuadro 6 se observa el comportamiento de las mujeres activas potenciales desanimadas que resulta casi idéntico al de los hombres, aunque siempre con cifras mayores. La única excepción se da en el grupo de edad de mujeres de 16 a 19 años, que en el período 2007-2014 siempre mantuvo cifras inferiores a las propias de los hombres.

Tal y como se ha podido comprobar en los cuadros anteriores, el problema de los activos potenciales desanimados es especialmente importante entre las mujeres y los mayores de 45 años, aunque supera el 10% entre los menores de 30 años. Unos jóvenes para los que la temporalidad es también una señal de identidad laboral.

En suma, elementos como la retirada voluntaria (desanimados) o involuntaria (fruto de despidos o prejubilaciones) de efectivos del mercado de trabajo, son también factores explicativos del descenso de la temporalidad en los últimos años en España.

Cuadro 5. Activos potenciales desanimados por edad, 2005-2014 en España (Valores absolutos, miles)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	5,2	3,9	4,6	5,3	8,3	10,5	10,5	12,5	10,7	8,1
De 20 a 24 años	4,0	2,9	2,7	4,8	9,2	12,7	12,9	14,4	15,8	13,9
De 25 a 29 años	4,3	3,8	2,8	4,8	8,4	10,0	7,9	8,3	10,1	8,2
De 30 a 34 años	2,8	2,2	2,6	4,6	9,6	11,7	7,4	8,5	11,8	6,0
De 35 a 39 años	3,2	2,4	3,6	2,6	6,8	8,3	7,0	9,5	11,0	8,8
De 40 a 44 años	4,4	2,8	2,8	4,5	6,5	9,1	10,1	11,1	9,7	9,4
De 45 a 49 años	4,4	2,8	2,8	5,1	7,6	10,0	9,2	11,4	13,1	12,7
De 50 a 54 años	6,3	4,7	3,4	3,5	9,0	11,9	11,6	15,9	17,1	17,4
De 55 años y más	23,1	20,4	17,1	20,4	30,1	37,0	43,7	49,6	54,7	57,1

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Cuadro 6. Activas potenciales desanimadas por edad, 2005-2014 en España (Valores absolutos, miles)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 16 a 19 años	5,4	6,4	3,4	3,7	8,5	6,6	6,4	7,6	6,8	5,0
De 20 a 24 años	6,1	4,4	4,4	5,0	8,5	9,9	9,2	11,7	11,8	6,8
De 25 a 29 años	7,3	4,7	4,2	5,8	8,3	8,3	10,2	10,8	10,4	9,2
De 30 a 34 años	8,8	7,0	5,0	6,3	10,5	11,9	15,5	14,6	13,6	14,0
De 35 a 39 años	14,8	10,3	8,7	12,8	15,4	17,9	19,2	22,6	20,0	17,5
De 40 a 44 años	25,0	23,8	16,2	17,2	25,2	33,3	30,6	36,5	33,0	31,6
De 45 a 49 años	35,0	32,6	22,5	23,2	38,3	42,6	37,3	45,1	48,3	46,6
De 50 a 54 años	38,0	28,8	25,0	28,1	42,2	50,8	53,5	58,3	61,4	63,1
De 55 años y más	66,6	65,5	51,0	57,2	72,2	85,4	88,0	104,0	129,5	127,5

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

4. Conclusiones

En el mercado de trabajo español han existido dos grandes oleadas en el impulso de la flexibilidad. La primera o externa –motivada en muy buena parte por las interrelaciones de nuestra economía con otras en el contexto económico internacional– comenzó a gestarse en la segunda mitad de los años ochenta y tuvo al empleo temporal como elemento fácilmente reconocible en sus políticas de actuación; la segunda o interna –gestada al albur de la crisis de inicios de esta pasada década– afectó a la reorganización del tiempo de trabajo, las funciones y los salarios. Si la primera fue la “protagonista” de las reformas desde los años noventa hasta la crisis actual, la segunda se ha convertido en el objetivo de las últimas reformas laborales.

Estas reformas laborales que, con el propósito de fomentar el empleo, consolidaron en los ochenta un mercado de trabajo flexible, crearían además una cultura de precariedad laboral fuertemente asentada y hasta “institucionalizada”. Los ulteriores intentos por frenar la temporalidad tendrían que enfrentarse a esta inercia, lo que lamentablemente contribuyó a limitar la consecución de sus objetivos propuestos. Los estudios consultados no coinciden en que las reformas laborales aseguren el incremento de la contratación temporal, del mismo modo que tampoco es unánime la opinión sobre la efectividad de la flexibilidad laboral, ya sea a través de los contratos temporales o a tiempo parcial, como fórmula de inserción laboral.

Tras este telón de fondo, las investigaciones sobre este tema cuestionan la eficacia de las reformas laborales en el cumplimiento del objetivo para el que son concebidas, esto es, atajar la precariedad laboral y fomentar el empleo.

Las elevadas tasas de paro desde el inicio de la crisis, unidas al incremento significativo de la población “desanimada”,

se convierten en argumentos válidos para explicar el descenso en la temporalidad producida desde 2007 y evidencian que la destrucción de empleo, más que la transformación de contratos, es lo que ha estado detrás de este importante descenso.

Por insólito que parezca y como se ha comentado con anterioridad, los datos constatan que desde 2012 la tasa de paro es superior a la de temporalidad. Estas cifras parecen indicar que, si bien el descenso en la contratación temporal –y, por consiguiente, el ascenso de la indefinida– tienen una posible explicación en la transformación de algunos de estos contratos en indefinidos, también puede aventurarse una explicación menos optimista, esto es, se realizan menos contratos debido a la crisis económica y financiera, dato que viene a suscribir el imparable ascenso en la tasa de paro.

Las consecuencias no por menos predecibles son evidentes. Temporalidad y contratos a tiempo parcial son sinónimo de precarización en un mercado de trabajo como el español, lo que unido a una situación de crisis –en la que ya desde 2016 se advirtieron ciertos signos de recuperación– conducen a una “arteriosclerosis” de un modelo social y económico en el que además de las incertidumbres sobre el futuro, más o menos cercano, han de convivir con la desconfianza. Una desconfianza que se proyecta sobre varios frentes, como son: hacia el propio modelo en sus diferentes facetas (ideológico, político, social, económico...); hacia las instituciones y los poderes que las vertebran (ejecutivo, legislativo, judicial) y, también, hacia sus protagonistas más destacados (autoridades gubernamentales, partidos políticos y agentes sociales que representan a la ciudadanía en su conjunto).

Este escenario abre uno de los temas de reflexión más importantes, como es el papel que juega y –quizás esto es lo más importante– debe jugar la sociedad civil en la configuración de un nuevo modelo de sociedad. Todo ello pasa por una re-

flexión profunda sobre los modelos productivos y la forma de organizar el trabajo porque resulta complejo hablar de una democracia política sin que exista una democracia económica. En este sentido, crear el marco, la sintonía y el compromiso es vital para establecer mecanismos que permitan una auténtica participación responsable de los actores principales y, de un modo muy especial, los agentes sociales, con el fin de que la toma de decisiones, en materia de organización del trabajo, no se vea condicionada por las presiones e intereses de solo unos pocos.

Esta organización del trabajo es, precisamente, una de las grandes cuestiones a normalizar en este maltrecho Estado del "Malestar". Si el mensaje o discurso político en España durante varias legislaturas ha otorgado a la flexibilidad la capacidad para convertirse en la panacea universal, las últimas iniciativas –y por lo que parece acertadas– apuntan además a contar la flexibilidad interna, con lo que puede suponer de plena disponibilidad del tiempo del trabajador, más allá de férreos principios y procesos organizativos. Este es el reto y, por tanto, la oportunidad de conciliar trabajo y flexibilidad laboral más allá de intereses concretos y políticas cortoplacistas.

Bibliografía

- BALONSO, C.; ARELLANO, A.; DOLADO, J.J. y JIMENO, J.F. (2004): *Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral Español*, Fundación Alternativas. Informe 53/2004.
- ALONSO, C.; FERNÁNDEZ-VILLAVARDE, J. y GALDÓN-SÁNCHEZ, J.E. (2005): "Evaluating Labor Market Reforms: A General Equilibrium Approach", *Working Paper 11.519, National Bureau of Economic Research*.
- ALONSO, C. y GALDÓN, J. E. (2007): "La protección al empleo en España: evolución y consecuencias", *Política Económica en España*, ICE, 837, pp. 157-177.
- ALÓS, R. (2008): "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (1), pp. 123-148.
- BALBO, L. (1978): "La doppia presenza", *Inchiesta*, 32, pp. 3-6.
- BERTOLA, G. (1990): "Job Security, Employment and Wages", *European Economic Review*, 34, pp.851-87.
- BLÁZQUEZ, M. y RAMOS, N.E. (2009): "Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands", *European Journal of Law and Economics*, 28 (3), pp. 223-256.
- CARRASQUER, P. (2009): *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*, Tesis Doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.
- CASTELLS, M. (2006): *La sociedad red: una visión global*, Madrid, Alianza.
- CONNOLLY, S. y GREGORY, M. (2010): "Dual tracks: Part-time work in life-cycle employment for British women", *Journal of Population Economics*, 23, pp. 907-931.
- 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.
- EPA (2014): Recuperado de <http://www.ine.es>.
- DURÁN (2007): Heras, A. D. (2007): "La muestra continua de vidas laborales de la seguridad social", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 1, pp. 231-240.
- GARCÍA, C.; GARRIDO, L. y TOHARIA, L. (1999): "Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes", en F. Miguélez, y C. Prieto (dirs. y coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 23-50.
- GARCÍA, B. y SELMA, A. (2012): "Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores", en F. Cavas (coord.), *La Reforma Laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral*, Murcia, Ediciones Laborum, pp. 37-79
- FLAQUER, L. (2004): "La articulación entre familia y Estado de bienestar en los países del sur de Europa", *Papers. Revista de Sociologia*, 73, pp. 27-58.
- HALLDÉN, K. GALLIE, D. y ZHOU, Y. (2012): "The skills and autonomy of female part-time work in Britain and Sweden", *Research in Social Stratification and Mobility*, 30 (2), pp. 187-201.
- HERNÁNDEZ, P.; MÉNDEZ, I. y TOVAR, M. (2010): *Temporalidad y desempleo. Análisis de las diferencias entre la Región de Murcia y España*, Murcia, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE (2012): *¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa*, Informe (febrero), Bologna, Istituto per la ricerca sociale.
- MIGUÉLEZ, F. (2004): "La flexibilidad laboral", *Trabajo*, 13, pp. 17-36.
- MIGUÉLEZ, F. Y PRIETO, C. (2008): "L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne: une précarité qui se perpétue", *Travail et Emploi*, 115, pp. 45-57.

- MORENO, A. (2008): "El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del sur de Europa. Un análisis comparado", *Revista Internacional de Sociología*, LXVI, 50, pp. 129-162.
- MUÑOZ, R.; FERNÁNDEZ, E. y ANTÓN, J.I. (2008): *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- NALDINI, M. (2003): *The family in the Mediterranean Welfare State*, Londres/Portland, Frank Cass.
- O'REILLY, J. y BOTHFELD, S. (2002): "What happens after working part-time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany", *Cambridge Journal of Economics*, 26, pp. 409-439.
- ORTIZ, P. (2013): "Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31 (1), pp.141-165.
- ORTIZ, P. (2014): "El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?", *Sociología del Trabajo*, 82, pp. 73-92.
- ORTIZ, P. y COSIMI, L. (2015): "L'evoluzione del lavoro a tempo parziale in Spagna e Italia: una questione di genere?", *Sociologia e Politiche Sociali*, 18 (1), pp. 125-143.
- POLAVIEJA, J.G. (2003): *Estables y precarios: Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- POLAVIEJA, J.G. (2004): "El rompecabezas de la temporalidad: España en perspectiva comparada", ponencia presentada al *VIII Congreso Español de Sociología*, Alicante.
- RUESGA, S. (2012) (dir.): *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- SANTOS ORTEGA, A. (2006): "Generación Flexible: vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24 (2), pp. 63-83.
- STANDING, G. (2013): *El precariado: una nueva clase social*, Barcelona, Ediciones de Pasado y Presente.
- SUNDSTRÖM, M. (2003): "Part-time work in Sweden: An institutionalist perspective", en C. Grand y T. Tsukaguchi- Le Grand (eds.), *Women in Japan and Sweden. Work and family in two welfare regimes*, Stockholm, Almqvist & Wiksell International, pp. 121-136.
- TOHARIA, L. (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- TOHARIA, L. y MALO, M. A. (2009): "¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?", *Circunstancia: Revista de Ciencias Sociales del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset*, 20, pp. 1-29.
- TOHARIA, L. y MALO, M. A. (2000): "The spanish experiment, pros and cons of flexibility at the margin", en G. Esping-Andersen y M. Regini (eds.), *Why deregulate labour markets?*, Oxford, Oxford University Press, pp. 307-333.
- TRILLO, F. (2011): "Flexibilidad y tiempo de trabajo: consolidación normativa de un modelo (im)productivo antisocial", en A. Baylos (coord.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la ley 35/2010 de reforma laboral*, Albacete, Bomarzo.