



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

# LA TRANSICIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

---

Mariona Prieto Ruiz

Trabajo de fin de grado  
Curso académico 2017/2018  
Profesor: Montserrat Termes Rife  
Grado de Economía



## RESUMEN

La flexibilidad laboral es la capacidad que tienen las condiciones de los trabajadores a adaptarse a los *shocks* macroeconómicos que sufre un país. Como es evidente, esta capacidad de adaptación comporta inseguridad al trabajador. Por eso, la Comisión Europea, en la Agenda de Lisboa, introdujo un nuevo concepto: la flexiguridad, que consiste en conciliar la flexibilidad laboral con la protección social de los empleados.

Este trabajo de final de grado consiste en analizar esta transición que ha experimentado el concepto de flexibilidad laboral en diferentes países de la Unión Europea y así observar que nos encontramos con tres tipos de organización del mercado laboral, por tanto, con tres diferentes evoluciones de la flexibilidad.

---

**Palabras clave:** · flexibilidad laboral · mercado laboral · inseguridad · protección · flexiguridad · Unión Europea ·

---

## ABSTRACT

Labour market flexibility refers to the willingness and ability of labour to respond, with changes in market conditions, to changes of macroeconomic objectives that a country suffers. Obviously, we can assume that flexible employment is strongly correlated with low level of security of the employers. For this reason, European Commission, on the Lisbon Strategy (Lisbon Agenda), created a new concept called flexicurity, which consist in reconcile labour market flexibility with security of the employers.

This end-of-degree work consists of analyzing this transition that has experienced the concept of labour flexibility in different countries of the European Union and thus observe that we find three types of labor market organization, therefore, with three differents evolutions of the flexibility.

---

**Key words:** · labour flexibility · labour market · insecurity · protection · flexicurity · European Union ·

---

## ÍNDICE

I.	Introducción .....	5
II.	Transformación del orden económico y tecnológico .....	6
III.	El mercado laboral como institución social .....	9
IV.	Flexibilidad laboral .....	13
1.	Definición de la flexibilidad laboral y su clasificación.....	13
2.	Evolución del mercado laboral en Europa.....	14
2.1	Reformas de los mercados de trabajo de la Unión Europea (2000-2006).....	20
2.2	Reformas de los mercados de trabajo de la Unión Europea (2008-2017).....	24
3.	Evolución del mercado laboral en España.....	27
3.1	Reformas del mercado laboral (1984-2006).....	28
3.2	Reforma del mercado laboral de 2012.....	32
V.	Flexibilidad vs. Inseguridad.....	35
VI.	Flexiguridad.....	38
VII.	Conclusiones.....	40
VIII.	Bibliografía.....	42

# I. INTRODUCCIÓN

En un primer momento, este trabajo iba a ser un estado de la cuestión sobre la flexibilidad laboral en España y sus consecuencias, ya que era un tema de actualidad y quería saber cómo había afectado a las condiciones laborales de los trabajadores. Pero, una vez me adentre en la literatura sobre este concepto tan controvertido como es la **flexibilidad**, observé que no todos los países habían aplicado del mismo modo este concepto y que podía distinguirse tres **tipos** en los mercados laborales de la Unión Europea: (i) un primer **tipo**: que **será representado por Suecia, Holanda y Alemania**, (ii) el segundo **tipo**: representado **por España y Italia** (aunque con ciertas diferencias que ya comentaré) y, por último, (iii) el tercer **tipo**: representado por **el Reino Unido**. Además, desde finales del siglo pasado hasta ahora, el concepto de **flexibilidad** ha ido evolucionando: pasamos de flexibilidad laboral a **flexiguridad**.

Por lo tanto y finalmente, he centrado mi trabajo en analizar y explicar ésta evolución, aportando la visión desde estos tres **tipos** de organización del mercado laboral. Para poder llevar a cabo este estudio, he utilizado como fuente de base de datos tanto Eurostat como OCED.Stat, para realizar los gráficos relevantes del trabajo.

Mi aportación con este estudio será explicar y analizar la transición que ha vivido la flexibilidad laboral, de un concepto puramente negativo y perjudicial para los trabajadores y positivo para los empresarios, a un concepto que intenta velar por la protección y seguridad del trabajador en momentos de *shocks* macroeconómicos, además, de poder observar las tres diferentes vías para hacerlo.

Este trabajo estará estructurado de la siguiente forma: en el capítulo 1, La transformación del orden económico y tecnológico, vamos a saber por qué los países han sentido la necesidad de flexibilizar sus mercados laborales. En el capítulo 2, El mercado laboral como institución social, podremos tener claro quién y cómo se modifican las normativas de los mercados de trabajo.

Como ya he comentado antes, la flexibilidad es un concepto controvertido, así que, en el capítulo 3, Flexibilidad laboral, ha sido necesario definir bien qué entiendo por ésta y su clasificación. A continuación, analizo la evolución del mercado laboral en Europa y, más concretamente, el caso español. Además, de este capítulo saldrá una relación implícita entre flexibilidad e inseguridad. Por eso, el capítulo 4, Flexibilidad laboral vs. Inseguridad, se analizará la protección que reciben los empleados respecto a esta inseguridad. Para acabar con la evolución de la flexibilidad laboral, en el capítulo 5, Flexiguridad, hablaré del nuevo modelo, que está en boca de toda Europa, para acabar con esta relación establecida entre flexibilidad laboral y la inseguridad que esto conlleva a los trabajadores. Finalmente, en el capítulo 6, Conclusiones, explicaré las conclusiones que he extraído de este estudio.

## II. TRANSFORMACIÓN DEL ORDEN ECONÓMICO Y TECNOLÓGICO

Antes de analizar la flexibilidad laboral que se está produciendo en los países de la Unión Europea, se debe hablar de la transformación del orden económico y tecnológico que ha llevado a la necesidad de que los mercados laborales fueran menos rígidos.

En términos económicos, la economía ha evolucionado en tres de sus grandes características: **en la actualidad es más informacional, global y funciona en red**. Además, hay que resaltar que en la economía hay dos factores fundamentales, necesarios para entender el planteamiento que viene a continuación, que son la productividad y la competitividad (Manuel Castells, 1998).

### **La evolución de la información:**

Primero de todo, debe quedar claro que con información me referiré al conocimiento y a la tecnología de la información. El trabajo ha pasado de la producción de bienes agrícolas a industriales y, finalmente, a la producción de servicios cada vez más sofisticados. Hay una difusión masiva de nuevas tecnologías de la información y comunicación. El principal factor de estos nuevos servicios es el conocimiento que aumenta la productividad, ajusta las necesidades específicas del cliente y desarrolla nuevos productos (Martín Carnoy, 2001).

Si observamos la literatura económica sobre este aspecto, podemos ver que algunos autores han malinterpretado la entrada de las tecnologías de la información como una reducción masiva y creciente del empleo. Pero los hechos los desmienten. Las nuevas tecnologías desplazan mano de obra; pero, simultáneamente, crean nuevos puestos de trabajo, incrementan la productividad, crean nuevos productos, desarrollan nuevos procesos e incrementan el empleo.

El empleo no está desapareciendo, pero sí que está sufriendo un cambio profundo y la tecnología desempeña un papel importante en estos cambios. Configura la reestructuración de las organizaciones y contribuye a definir la forma más eficiente de producir un determinado producto o servicio. Por lo tanto, la tecnología contribuye a intensificar la competencia entre las empresas, lo que conlleva que la mano de obra también debe ser competitiva (Martín Carnoy, 2001).

### **La evolución a un mundo global:**

El rápido desarrollo de las economías industrializadas, las nuevas tecnologías de la información, la liberalización del comercio y los mercados financieros globales han contribuido a la aparición de una economía global. Es decir, las empresas nacionales compiten a nivel global con empresas de otros países. Las fronteras, económicamente hablando, prácticamente desaparecen. Estas empresas deberán sobrevivir en un mundo competitivo, y

solo lo harán las empresas más productivas. Para mejorar la productividad se deben desarrollar entornos laborales de elevado rendimiento a partir de la flexibilidad laboral. La transformación del trabajo es evidente en un mundo global (Martín Carnoy, 2001).

La flexibilidad de las empresas ha crecido desde el punto de vista de la búsqueda de flexibilidad por parte de los empresarios y trabajadores a través de organizaciones alternativas al trabajo. Los empresarios intentan recortar tanto los costes fijos del trabajo como los variables para reducir el coste total de este. Uno de los principales objetivos de la organización alternativa al trabajo es el de reducir los costes de los beneficios sociales y dentro de estos costes, el coste del despido (Martín Carnoy, 2001).

### **La evolución al funcionamiento en red:**

La era de la economía de la información ha producido cambios, a parte de los ya comentados con anterioridad, en materia de la colaboración, conexiones e híper conectividad. Los cuales se ven reflejados tanto en las personas, con la creciente importancia de las redes sociales en nuestras vidas, tanto profesional como personalmente, como en las empresas que aprovechan las oportunidades que brinda la tecnología, la movilidad y las conexiones.

Este cambio hace que ahora hablemos de economía de redes. Ésta analiza la cooperación no jerárquica, basada en la confianza, y comprende las redes de innovación como forma intermedia entre el mercado y la jerarquía. Estas redes provocan una creciente dependencia de las empresas frente a fuentes exteriores del conocimiento y, por tanto, no sólo son sensibles a los contactos sociales, sino que también lo son con respecto a la movilidad del conocimiento (Knut Kaschatzky, 2002).

La red tiene la ventaja de la flexibilidad, de la adaptación rápida a la demanda: cuando hay una demanda fuerte se organiza la red, cuando no la hay, se disuelve y se usan nuevos recursos. Un problema que puede tener es la coordinación pero con la nueva tecnología de información las empresas pueden coordinarse y tener una unidad de proyecto de decisión con las tareas que hay que realizar (Manuel Castells, 1998).

La tecnología de la información, la globalización y la economía en red son las causantes de la transformación del orden económico y tecnológico que ha sufrido el mundo en las últimas décadas. El factor más importante que ha aportado ésta transformación para el análisis que procederá durante todo el trabajo es la elevada competencia entre las empresas. Cuando las empresas compiten entre sí, tienen la necesidad de conseguir una mayor productividad que la de sus "contrincantes". Para poder conseguirla deben tener una producción flexible y para que eso sea posible la flexibilidad laboral ha de aumentar.

Por tanto, los mercados laborales de muchos países ante estos cambios profundos quedaron demasiado rígidos, incluyendo a España, creando la necesidad de hacer políticas, reformas y cambios hacia un mercado laboral más flexible para adaptarse a la transformación.



### III. EL MERCADO LABORAL COMO UNA INSTITUCIÓN SOCIAL

El mercado laboral, aparte de ser un mercado, es una institución social. Ésta dimensión social se manifiesta en las instituciones que cambian las preferencias y las reglas del juego o las restricciones de los agentes (trabajadores y empresas, principalmente) y, en consecuencia, los resultados de sus acciones.

Las funciones que debe desempeñar un mercado de trabajo varía dependiendo del punto de vista de los economistas, políticos y otros científicos sociales que oscilan entre dos extremos: los que lo tratan como un mercado más, próximo a la competencia perfecta, por lo que no tiene sentido “corregir” su funcionamiento mediante instituciones de carácter “social”, y los que creen que no debe ser tratado como un mercado, sino exclusivamente como una institución “social”.

El primer punto de vista pone énfasis en la **eficiencia** como criterio para la valoración del mercado de trabajo. En **competencia perfecta**, todo trabajador que busque empleo lo encontrará y toda empresa que busque trabajadores los tendrá. Por tanto, un mercado de trabajo “eficiente” será aquel en que no haya desempleo involuntario. Si esto es así, no hace falta introducir instituciones que interfieran en el normal funcionamiento del mercado, más allá de “un marco moral y legal genérico”. Pero este criterio no es válido si hay fallos de mercado. Estos se pueden corregir mediante lo que en un sentido amplio llamaré “instituciones”: leyes sobre derechos de los trabajadores, mecanismos de representación colectiva, salarios mínimos, negociación centralizada de los convenios, indemnizaciones por despido, seguro de desempleo, tribunales de justicia y de arbitraje, etc.

Además, se tiene que tener en cuenta lo que para los agentes es un funcionamiento “eficiente” del mercado de trabajo. Los trabajadores esperan del mercado “algo más” que un puesto de trabajo al salario vigente: esperan relaciones laborales más o menos estables, según las etapas de la vida y las condiciones del entorno; esperan oportunidades de formación y de carrera, la cobertura de ciertos riesgos, una distribución equilibrada de su renta a lo largo del tiempo, una proporción razonable entre su salario y el de sus colegas, etc., hasta acabar con una pensión adecuada a su nivel de vida anterior. Y otro tanto puede decirse de los empleadores.

Desde este punto de vista, un mercado de trabajo eficiente sería aquel en el que los empleadores proveen “todos los beneficios y las protecciones que los empleados demandan y por los que están dispuestos a pagar”, dadas las restricciones que saben que deben tener, como dijo Klaus Schwab. Pero si esta provisión no tiene lugar, esto se deberá a la existencia de algún fallo de mercado.

A la vista de lo anterior, muchos economistas identifican la dimensión “social” del mercado de trabajo con el conjunto de **instituciones** (leyes, reglas, normas sociales, costumbres,

prácticas, contratos, etc.) **orientadas a corregir los fallos de mercado** que se presentan (además de aquellas instituciones “genéricas”, ya mencionadas, que constituyen el marco de una economía y que son la condición de su eficiencia).

Si seguimos con la dinámica de los puntos de vista de los economistas, políticos y otros científicos, el segundo punto de vista pone énfasis en la equidad o en la solidaridad del mercado laboral y, por eso, consideran a el mercado laboral como, únicamente, una institución social.

Cuando hablamos de la **solidaridad** en el mercado de trabajo, lo relevante no es el resultado, sino el valor o principio que las sustenta, que legitima el resultado, y segundo, la norma social, que le da fuerza y evita las conductas oportunistas. Para que quede más claro, durante siglos, las sociedades agrarias, primero, y las industriales, después, resolvieron las situaciones de desempleo, recesión, pobreza, etc., mediante la creación de instituciones (privadas o públicas) de protección y distribución, como la familia extensa, las organizaciones caritativas o las prácticas sobre el perdón de las deudas. De ahí que aún hoy se considere que esas instituciones definen un modelo “solidario”, cuyo cumplimiento se apoya no sólo en la ley, sino, sobre todo, en aquella **actitud (valor) de compartir rentas y riesgos**, reforzada por una norma social, que le da una cierta obligatoriedad.

La introducción del concepto “solidaridad” nos ha permitido identificar una serie de principios, actitudes y valores que pueden ser ampliamente asumidos porque permiten solucionar problemas comunes mediante la creación de instituciones específicas (leyes, acuerdos, convenios colectivos, normas sociales, etc.), y que reflejan, de algún modo, visiones compartidas.

Por tanto, no sólo nos encontramos con instituciones dirigidas a la solución de fallos de mercado, sino que hay otras orientadas a la solidaridad. De hecho, suelen ir ligadas entre ellas: el mismo seguro de desempleo que suple la ausencia de un mercado para la cobertura de riesgos laborales permite mantener la renta de los parados, y el mismo sindicato que aparece como la solución a los problemas de acción colectiva acaba llevando a cabo una redistribución de la renta (Antonio Argandoña, 2001)<sup>1</sup>.

Todas estas instituciones, tanto las que se crean para corregir los fallos de mercado como las de carácter solidario, utilizan algunas de las principales teorías de los determinantes de las regulaciones laborales para elegir las leyes para estos. Explicaré a continuación las tres teorías más relevante: la teoría de la eficiencia, la teoría del poder político y la teoría legal (Botero et al., 2003)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Toda la información recogida desde el principio del apartado hasta aquí ha sido extraída del *Documento de investigación nº442* de Antonio Argandoña, 2001.

<sup>2</sup> Usaré este mismo artículo como referencia para explicar las tres teorías con más precisión.

## La teoría de la eficiencia

La elección de las instituciones se dicta principalmente por consideraciones de eficiencia. En su forma original, esta teoría sostiene que hay costes fijos de establecimiento de las instituciones, y que se vuelve socialmente eficiente establecerlas solo cuando los beneficios cubren los costes. Más recientemente, la investigación sobre la elección institucional eficiente se centró en la idea de que los diferentes arreglos institucionales, que van desde la dependencia de las fuerzas del mercado desenfrenados, a los litigios contractuales y privados, a la regulación del gobierno, a los subsidios y seguros sociales, representan modos alternativos de lidiar con las fallas de mercado, que pueden ser apropiados en diferentes circunstancias. Por ejemplo, diferentes combinaciones de estas estrategias puede ser eficiente en países desarrollados y en desarrollo.

## La teoría del poder político

De acuerdo con la teoría del poder político, las instituciones están diseñadas para no buscar la eficiencia, sino transferir recursos de aquellos que están fuera del poder político a aquellos en el poder, y para poner a los que están en el poder político al frente (Marx 1872, Olson 1993, Finer 1997). Por lo tanto, según este punto de vista, las instituciones no solo son generalmente ineficientes, sino que de hecho están diseñadas para serlo por los líderes políticos para ayudarse a sí mismos y a sus grupos favorecidos.

## La teoría legal

La teoría legal sostiene que los países en diferentes tradiciones legales utilizan diferentes tecnologías institucionales para el control social de los negocios (Djankov et al., 2003b). Los países que adoptan el derecho anglosajón<sup>3</sup> -Common Law- tienden a confiar más en los mercados y tienen amplia libertad de contratación, y los países que adoptan el derecho civil<sup>4</sup> confían más en la regulación y la propiedad estatal. Para el mercado laboral, esto implica que los países de derecho civil deberían regular los mercados laborales más extensamente que los países de Common Law. La teoría también predice que estos últimos deberían tener un sistema de seguridad social menos generoso, porque es más probable que dependan de los mercados para proporcionar un seguro. **Por tanto, el origen histórico de las leyes de un país determina su regulación en el mercado laboral y en otros mercados.**

---

<sup>3</sup> Las características principales del derecho anglosajón o Common Law son que no siempre se rigen por una constitución, las decisiones judiciales son forzosas, amplia libertad de contratación y, generalmente, todo está permitido si no está prohibido por ley (World Bank Group, 2016).

<sup>4</sup> Las características principales del derecho civil son que hay una constitución, menos libertad para contratar, tribunales específicos para los códigos subyacentes, entre otras menos relevantes para evidenciar la diferencia entre ambos. (World Bank Group, 2016).

Finalmente, asumiendo que existe un abanico de instituciones que influyen en el mercado de trabajo y sabiendo qué determinantes eligen para escoger, encontramos un amplio sistema de leyes que las sociedades establecen con la intención de proteger los intereses de los trabajadores para asegurarles un estándar de vida. Este sistema legal se divide (Botero et al., 2004) en tres conjuntos: (i) **leyes sobre el empleo**; (ii) **leyes sobre las relaciones colectivas**; y, (iii) **leyes sobre la seguridad social**. Las primeras tienen que ver con los contratos individuales del empleo; las segundas, con las relaciones colectivas que regulan convenios colectivos; y, las terceras, se ocupan de dar respuesta a las necesidades y circunstancias que influyen en la calidad de vida de las personas, como puedan ser aquellas cuestiones relacionadas con la edad, el desempleo o la muerte.

Las normas e instituciones que buscan asegurar el bienestar y los intereses de los trabajadores no dejan de suponer un conjunto de restricciones al comportamiento individual de trabajadores y empleadores. En la medida que las normas minimicen los costes sociales que se derivan, por ejemplo, de un despido colectivo, frente al beneficio privado, se podrá hablar de un sistema eficiente. En todo caso, no es ni mucho menos evidente qué sistema de protección del empleo es eficiente. Merece pues la pena señalar algunos de los costes que de él se derivan como, por ejemplo, los aspectos relativos a la flexibilidad del mercado laboral (Royuela, Sanchis, 2010).

## IV. FLEXIBILIDAD LABORAL

### 1. Definición de la flexibilidad laboral y su clasificación:

Hasta aquí sabemos que: ha habido una necesidad de transformar el mercado laboral, volverlo más flexible, para poder “sobrevivir” en un mundo global, informal y que funciona en red, es decir, en un mundo competitivo. Además conocemos las instituciones que pueden hacer estos cambios y sabemos cómo se eligen y con qué finalidad. Pero para explicar la evolución de la flexibilidad laboral debo primero aclarar qué entendemos por esta. Esto es necesario ya que desde su origen en la década de 1970 ha existido un amplio consenso acerca del carácter polisémico del término “flexibilidad laboral”, siendo considerado hasta nuestros tiempos un concepto difuso (Freddy Arancibia, 2011).

En la actualidad, según la RAE, algunas acepciones de la definición de “flexible” son: “Que tiene disposición a doblarse fácilmente/ Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o trabas/ Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades”<sup>5</sup>. A partir de esto, el concepto flexibilidad laboral englobaría lo comprendido por la definición de flexible pero aplicado a la forma en cómo se comportan las organizaciones, los procesos productivos, los productos finales, la actividad laboral y las normas legales que la regulan, entre otros (Freddy Arancibia, 2011), es decir, que cada uno de éstos pueda adaptarse efectivamente a lo que demanden las circunstancias.

Entendiendo esta definición, **podemos afirmar que la flexibilidad constituye uno de los atributos principales de un mercado de trabajo eficiente, ya que le da la capacidad a este de adaptarse al cambio tecnológico, de ajustarse a los *shocks* económicos, y de aumentar la tasa de empleo.** En la misma definición se establecen cuatro tipos de flexibilidad (Atkinson, 1984; y Atkinson y Meager 1986):

- Numérica externa: que aumenta o disminuye el volumen de empleo de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- Numérica interna: que ajusta las horas de trabajo de los empleados.
- Funcional: que transfiere a los trabajadores a distintas funciones dentro de la empresa.
- Financiera o salarial: que busca que el salario pueda variar en cada momento del tiempo.

Para que se alcance la flexibilidad en cada una de estas áreas el contrato de trabajo puede ser más o menos restrictivo. Quizás sea la primera de ellas, la relativa a la posibilidad de ajustar los volúmenes de empleo según las necesidades de las empresas, la que más

---

<sup>5</sup> Información extraída de la página oficial de la RAE: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=flexible>.

literatura ha generado, tanto por su importancia para las empresas como por sus consecuencias sociales. Aunque durante el análisis que realizaré a continuación de la evolución de la flexibilidad laboral, tanto en Europa como de España, se hablará de la flexibilidad en las 4 áreas del contrato.

A partir de la definición de flexibilidad laboral podemos, además, observar diferentes funciones de la flexibilidad dependiendo del punto de vista de los que lo interpretan<sup>6</sup>.

En el plano teórico puede constatarse la existencia de dos grandes líneas interpretativas. De una parte se situaría un conjunto plural de aportaciones provenientes de autores situados en diversas corrientes de pensamiento económico heterodoxo (institucionalistas, neomarxistas, etc) para quienes la flexibilidad laboral debe ponerse en relación con las mutaciones de los mercados de productos y la organización de trabajo, es decir, cambios técnico-organizativos orientados a proporcionar una mayor variedad y calidad de bienes y servicios y a propiciar una conexión más fluida entre los diferentes participantes en el proceso productivo, provocando así mejoras en las condiciones de trabajo y consumo.

La segunda línea interpretativa, asociada a la concepción teórica neoclásica y ortodoxa, asegura que el mercado constituye en todo momento un mecanismo de ajuste flexible entre consumo y producción, surgiendo las rigideces de la existencia de instituciones que impiden o condicionan el funcionamiento normal de este mecanismo. Por ello gran parte de sus propuestas de flexibilización se orientan al desmantelamiento de todas aquellas instituciones que promueven esta inflexibilidad laboral y que se oponen al ajuste normal del mercado, es decir, promueven la liquidación de controles públicos y derechos sociales.

## **2. Evolución del mercado laboral en Europa:**

Primero de todo, haré un primer análisis de la evolución del empleo de la Unión Europea, con datos del Eurostat, separada en 5 etapas bien diferenciadas, tal y como veremos a continuación. Además de enfatizar en las diferentes reacciones de los países ante la transformación del orden económico y tecnológico.

**Entre 1950 y 1980**, el modelo predominante en los países europeos centrales era el de pleno empleo, estable, asalariado, a tiempo completo y con garantías sociales. Era un modelo que había adquirido la categoría de norma social, ocupaba un lugar importante en el entramado de derechos sociales de la ciudadanía y, por utilizar una terminología hoy habitual en la Unión Europea, proporcionaba seguridad a los trabajadores. Este tipo de empleo era la base del estado de bienestar, otorgaba a los asalariados estabilidad laboral, salarios adecuados al

---

<sup>6</sup> Para este análisis utilizaré la información de Albert Recio: *Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)* 1994.

nivel de vida y una elevada protección social en situaciones de riesgo (pensiones, subsidios de empleo). Estas condiciones eran reguladas por ley o a través de la negociación directa o entre los actores sociales de la relación salarial. Esta norma estaba tan implantada que la población asalariada creía que el futuro sólo podía deparar mejoras tanto individuales como colectivas. Pero cabe destacar, que no era oro todo lo que relucía. Tenía limitaciones de importancia: la primera que, aunque estables, muchos empleos eran de baja calidad, la segunda, que se refería a hombres adultos nacionales y la tercera, que en la misma quedaban fuera de lugar los países del sur de Europa. Aunque estos últimos tenían como referencia la norma social de empleo de la Europa central y nórdica y su objetivo era alcanzarla para sus respectivos países (Miguélez, Prieto, 2009).

**Entre 1980 y 1994** se produce en la Unión Europea el fin de la hegemonía de este modelo de empleo para dar paso a otro de características y rasgos bien distintos. Esto se da por la transformación del orden económico y tecnológico, es decir, por el fenómeno de la globalización y por el cambio paulatino, pero profundo, en la configuración de las relaciones sociales y políticas en los países de la propia Unión Europea ya explicada en el primer apartado de este trabajo. Se empiezan a dibujar otros modelos que mantienen tasas altas de paro, grados importantes de inseguridad y un deterioro progresivo de las garantías sociales mínimas. Pero esta tendencia se presenta con grandes diferencias entre los países de la Unión. Esas diferencias tienen que ver con un doble orden de factores: en primer lugar, con la fortaleza o debilidad del sistema de relaciones laborales de cada país; y, en segundo lugar, con la incorporación al empleo de nuevos sujetos laborales distintos del varón adulto nacional, en particular jóvenes, mujeres e inmigrantes, grupos en general muy alejados de la influencia sindical y que, por sus peculiares características han podido contribuir a que formas flexibilizadas de empleo se acaben considerando como habituales. Se debe precisar que esta hipotética nueva pauta generalizada de inseguridad tiene manifestaciones muy dispares, principalmente porque algunos países la flexibilidad equivale sobre todo a inseguridad en el empleo (en ellos se recurre sobre todo la flexibilidad numérica externa) y en otros puede equivaler en parte a movilidad interna o funcional o a reducción del tiempo de trabajo, que a veces puede ser voluntaria y que no necesariamente se traducen en inseguridad (Miguélez, Prieto, 2009).

**Entre 1994 y 2008** tuvo lugar un importante aumento de la tasa de empleo en el área del euro, especialmente de determinados segmentos de la población, como las mujeres y los mayores de 54 años. En buena medida, estos favorables resultados fueron la consecuencia de la estrategia de reformas impulsadas por la llamada Agenda de Lisboa, puesta en marcha en el año 2000 y cuyo objetivo principal, aumentar el grado de competitividad y dinamismo de la economía europea, requería, entre otros elementos, una flexibilización de los mercados laborales y el aumento del grado de utilización del factor trabajo<sup>7</sup>. Más adelante, comentaré estas reformas con más detenimiento. Pero además de éstas reformas, el causante del aumento de la tasa de empleo y la disminución de la de desempleo fue un período de

---

<sup>7</sup> Banco de España, *Boletín Económico*, enero 2009.

expansión (1994-2000) con una activación generalizada de la economía. Seguidamente, en esta fase hubo una recesión (2001-2003) ligada con el estallido de las burbujas financieras formadas en los años precedentes tanto en Europa como en Estados Unidos que provocó cambiar la buena tendencia que estaba siguiendo el empleo, aunque volvieron a enderezarse hasta 2008.

**Entre 2008 y 2013** los niveles de empleo tienen una notable caída, especialmente en España, por culpa de la Gran Recesión. La crisis económica también afectó al empleo provocando cambios en su estructura y extendiendo la polarización del empleo en Europa, donde los empleos con remuneraciones medias cayeron más que los de mayor y menor nivel de retribución.

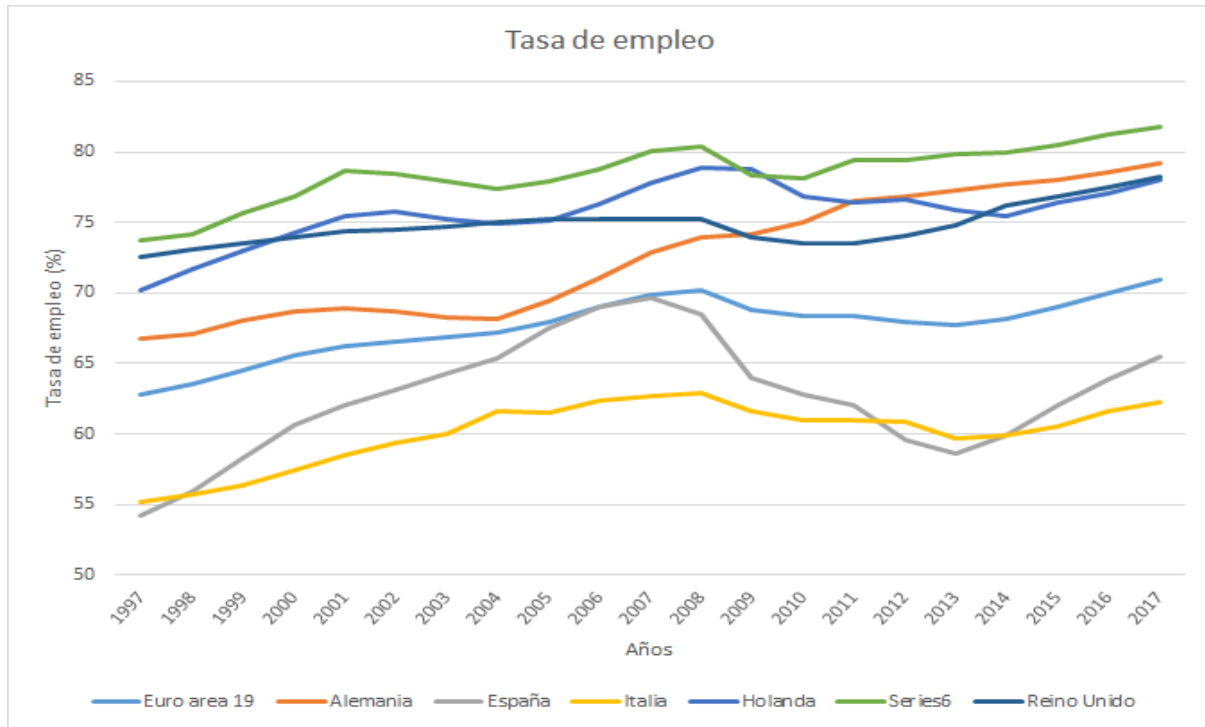
**Entre 2013 y 2017** nos encontramos una destacada mejora de la solvencia bancaria y el crecimiento económico, es decir, es la época donde “termina” la crisis. La economía creció durante estos cinco años consecutivamente y ha llevado a que los datos de desempleo a niveles cercanos a los que teníamos en 2008, momento anterior a la Gran Recesión, además de vitalizar la tasa de empleo de los países.

Una de las formas de analizar las diferentes configuraciones del empleo y de sus cambios en Europa es observarlas a partir de algunas de las dimensiones clave que lo definen. Es lo que he hecho en los cuatro siguientes gráficos donde he analizado la evolución de las tasas de empleo, paro, empleo a tiempo parcial y de la tasa de temporalidad de una serie de países de la Unión Europea que representan suficientemente la complejidad del cambio que estoy analizando. Es necesario precisar que el análisis, por falta de datos disponibles en la base de datos, se hará desde 1997 hasta 2017, exceptuando en la evolución de la tasa de paro que es desde 1993 hasta 2017. Por tanto, empíricamente comentaré las cuatro últimas etapas comentadas con anterioridad.



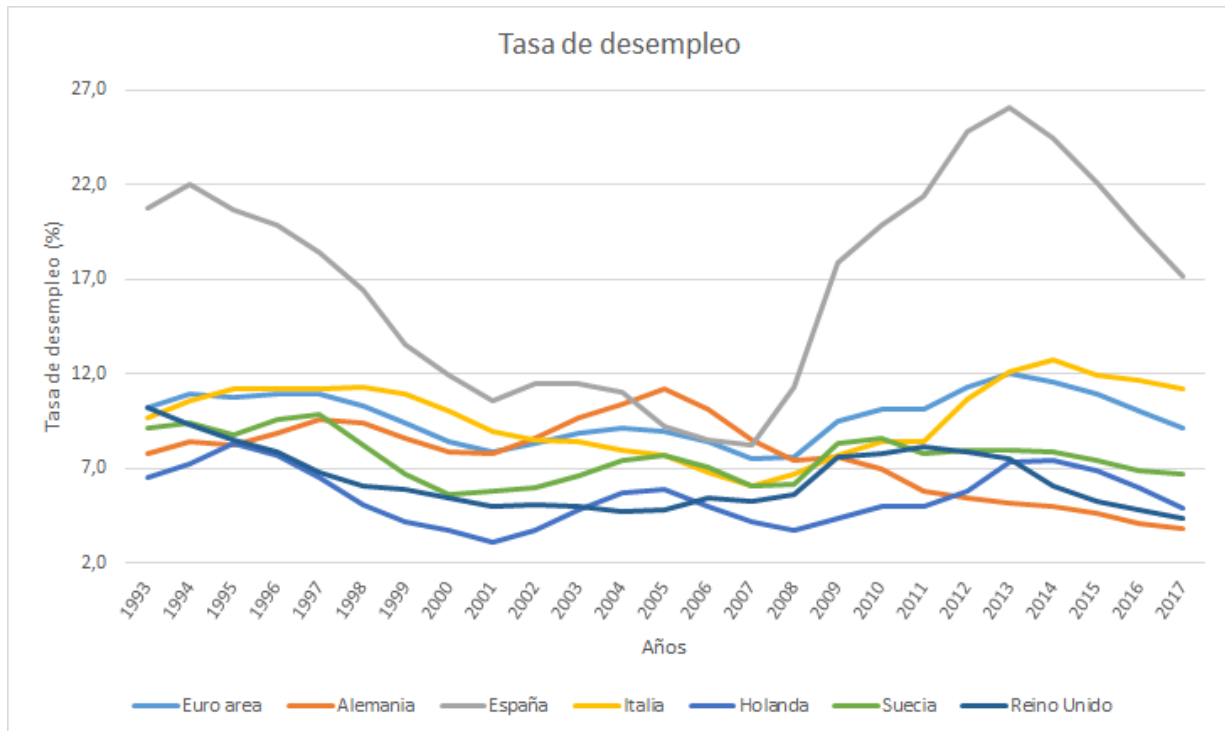
## Cambio del empleo en países de la Unión Europea

Gráfico 1



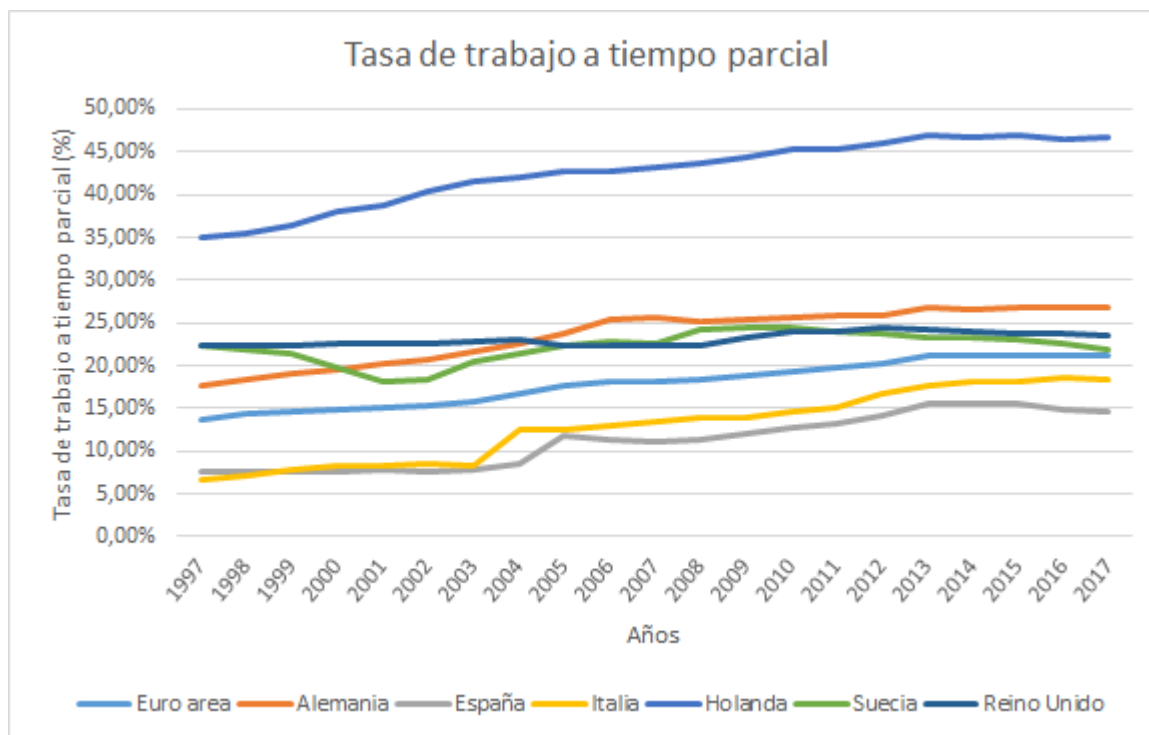
Elaboración propia. Fuente base de datos: Eurostat.

Gráfico 2



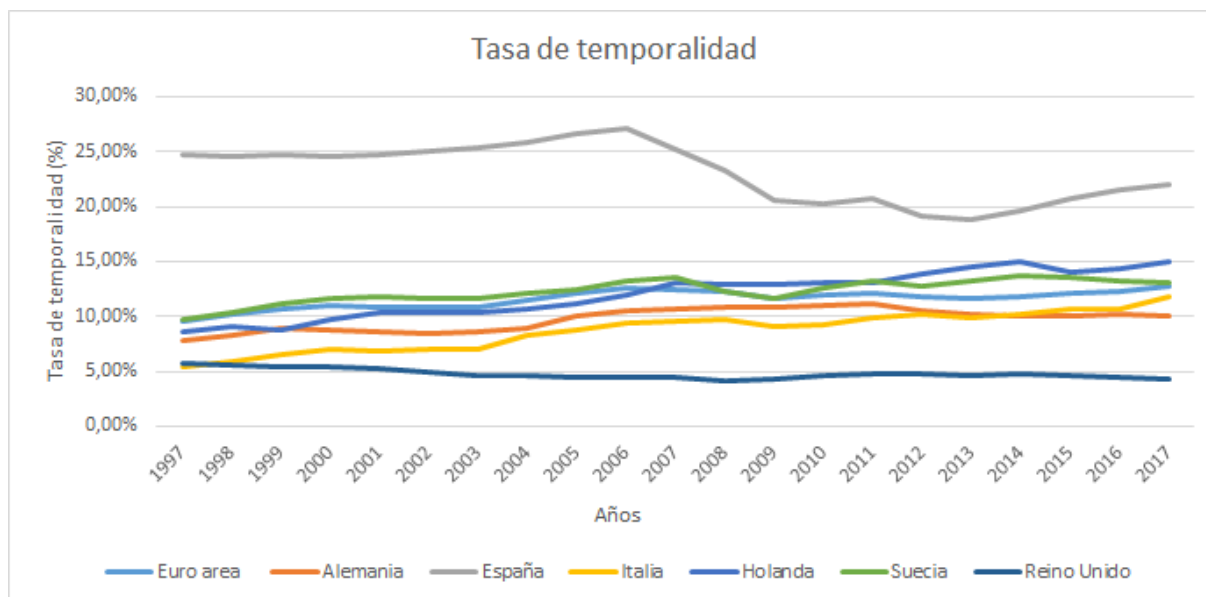
Elaboración propia. Fuente base de datos: Eurostat.

Gráfico 3



Elaboración propia. Fuente base de datos: Eurostat.

Gráfico 4



Elaboración propia. Fuente base de datos: Eurostat.

En el período analizado los países de la Unión han experimentado cambios muy importantes en el ámbito del empleo. El desempleo se ha estabilizado, aunque en un porcentaje bastante

elevado si lo comparamos con el año 1975 de algunos países como Alemania que tenía una tasa del 3.9% o Reino Unido con el 3.2% o España con el 4.4% y así una tendencia general con los demás países, que algunos consideraban como paro estrictamente friccional.

Para poder contrastar el análisis de las fases expuesto anteriormente, debéis observar principalmente los dos primeros gráficos: por lo que respecta a la **evolución de la tasa de empleo** de los países estudiados, en 1997 se puede apreciar un aumento de ésta por la expansión económica del momento; seguida por un descenso por la inminente recesión de 2001 que afecta a ciertos países con más fuerza, en cuanto al empleo, como podría ser a Alemania, Suecia y Reino Unido; en 2004, una vez recuperados, apreciamos un aumento en el nivel de ocupación hasta 2008 que, con la llegada de la Gran Recesión, observamos una caída de éste, excepto para Alemania, que simplemente ralentiza el ritmo; y, finalmente, con la recuperación paulatina de la mayor crisis europea podemos ver como la tasa de empleo se recupera hasta la actualidad, en algunos casos como Alemania y Suecia que se recuperan antes, concretamente en 2011, y los otros llegan a conseguirlo en el 2013. Por otro lado, y continuando con la dinámica, **la tasa de desempleo** sigue una tendencia opuesta: se puede apreciar que veníamos en 1993 de un aumento de paro consecutivo, hasta que volvemos a un momento de expansión económica en 1994, donde podemos apreciar, aunque con menos claridad que con la tasa de empleo, una disminución general de éste; posteriormente, con la recesión de 2001 el desempleo vuelve a crecer hasta que se vuelve a controlar la inestabilidad económica aproximadamente en 2005 provocando una disminución del citado; en 2008, con el comienzo de la gran recesión, se observa un aumento del paro, excepto para Alemania que sigue con una tendencia del desempleo decreciente; y, finalmente, en 2013, con la fin de la crisis, se consiguió invertir la situación hasta la actualidad. Junto a la tasa de paro **hay que resaltar las importantes proporciones de empleo temporal y a tiempo parcial**, que apuntan a la inseguridad del modelo del empleo de los países y que tiende a crecer en todos ellos.

Con todo, la imagen global esconde realidades muy dispares. Un análisis más fino me permite diferenciar entre tres posibles tipos<sup>8</sup>:

Un *primer tipo* está representado por países como Suecia y Holanda en los que el cambio fundamental se registra en forma de incremento del empleo a tiempo parcial que se contrapone a un mantenimiento sólido de aspectos consistentes del modelo tradicional como alta tasa de empleo y bajo desempleo. El desempleo en Suecia, notablemente más alto que en Holanda, se explica por el debilitamiento de su potente industria, mientras que el mantenimiento sustancial del modelo tiene que ver con la alta tasa de empleo público. El cambio que se da en estos países nos permite hablar de *un modelo con flexibilidad controlada*, la cual hace e implica que la inseguridad en el empleo también lo sea. **La flexibilidad de este tipo se da sobre todo por medio del empleo a tiempo parcial**, que

---

<sup>8</sup> La información para este análisis es extraída de *Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa* de Miguélez y Prieto (2009).

afecta ante todo a las mujeres pero que es un tipo de empleo caracterizado por dos rasgos “positivos”: se trata de un empleo a tiempo parcial con jornadas de una duración relativamente alta y marcado por la voluntariedad. Otros países escandinavos también estarían en este grupo, al igual que, Alemania.

Un *segundo tipo* combina la alta temporalidad y la proporción alta de autoempleo y de empleo sumergido como características del nuevo modelo de flexibilidad del empleo que se ha dado desde el inicio del período, al tiempo que se mantiene una tasa de empleo baja y una tasa de desempleo alta. El caso más llamativo es España. Podemos hablar de un *modelo con flexibilidad incontrolada*, que conduce a **una inseguridad incontrolada**, en el que los factores de género, edad y origen geográfico son claves. Portugal y Grecia están en este mismo grupo aunque con menor acentuación de algunas de estas características. Italia también pertenece a este tipo ya que presenta la tasa más baja de empleo (baja incorporación de jóvenes y mujeres) y tasas de temporalidad y tiempo parcial por debajo de la media, además, se caracteriza por una fuerte segmentación entre los asalariados protegidos por un lado y la alta proporción de autoempleo y de empleo sumergido por otro (característica común con España). La razón puede estar en el blindaje de la contratación que los sindicatos italianos habían conseguido para los asalariados en la década de los 70. Por otro lado se observa una fuerte relación entre baja tasa de empleo, empleo sumergido y bajas proporciones de empleo a tiempo parcial y temporal. Estos últimos, sobre todo en los servicios, muestran algunas de las características del mal empleo: menores salarios, peores horarios, mayor inseguridad en suma. Se ha configurado un segmento mayoritario con alta seguridad y otro minoritario con inseguridad elevada.

Un *tercer tipo* intermedio refleja un *modelo con flexibilidad variable*, y por tanto con inseguridad variada. El Reino Unido muestra una tasa alta de empleo y una tasa de paro muy baja, lo que constituye su fortaleza, pero mantiene una importante proporción de trabajo a tiempo parcial precario ya que no suele ser una opción voluntaria y muchos de estos empleos no cotizan a la seguridad social. Aunque podría parecer un país estable en términos de formas de empleo, **sus mecanismos de flexibilidad se basan en los salarios**. Es el país, junto con España, con mayor proporción de bajos salarios de la Unión Europea o en las bajas indemnizaciones por despido, rasgos que se explican por el debilitamiento de la negociación y de la sindicación desde los años 80.

### *2.1 Reformas de los mercados de trabajo de la Unión Europea (2000-2006):*

A continuación de este análisis general de la evolución del mercado laboral europeo, me centraré en analizar y comentar las reformas europeas que se hicieron para solucionar el problema de la rigidez de los mercados provocado por la transformación del orden económico y tecnológico que generó un aumento de la competitividad y la productividad, es decir,

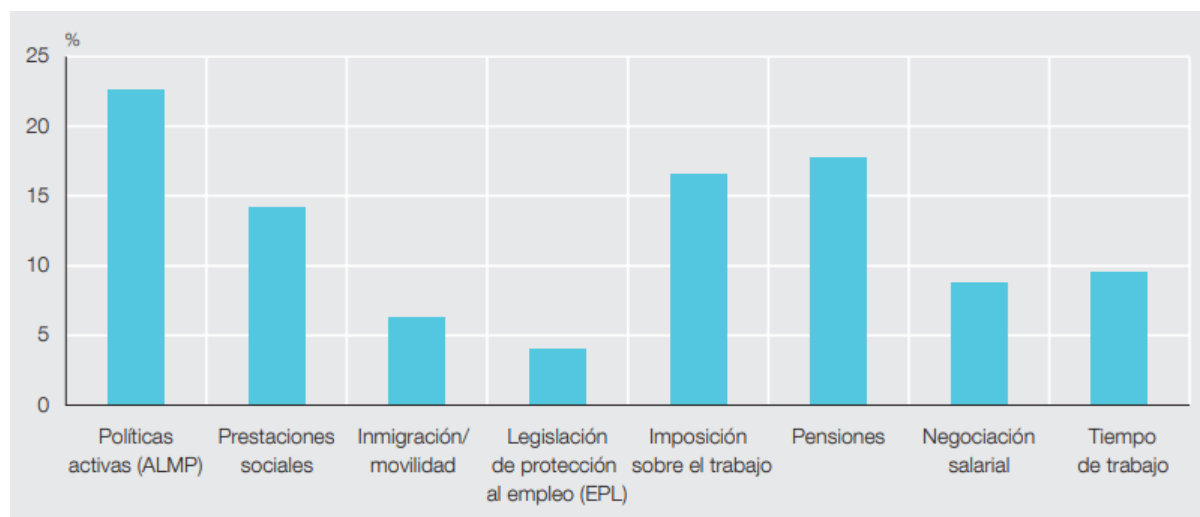
comentaré la estrategia de reformas que se hicieron en Europa entre 2000 y 2006 impulsada por la llamada Agenda de Lisboa<sup>9</sup>.

En el año 2000, el Consejo Europeo creó la estrategia de reformas llamada Agenda de Lisboa con el objetivo principal de convertir a la UE en “la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”, textualmente. Para ello se requería una flexibilización de los mercados laborales y el aumento del grado de utilización del factor trabajo. En este sentido, se fijaron unas metas en términos de la tasa de ocupación (tanto total como de distintos colectivos de la población) y cuyo cumplimiento exigía a la mayoría de países europeos la introducción de importantes reformas en sus mercados de trabajo.

Todas las medidas legislativas que los países miembros de la UE 27 adoptaron en los mercados de trabajo entre los años 2000 y 2006, para cumplir con la Agenda de Lisboa, se engloban en ocho ámbitos diferentes: **políticas activas de empleo, legislación de protección al empleo, prestaciones sociales, impuestos sobre el trabajo, pensiones, inmigración/movilidad, negociación salarial y tiempo de trabajo**. El principal impacto esperado de cada medida puede ser sobre la oferta o la demanda de trabajo, sobre los salarios o sobre posibles desajustes entre la formación de los desempleados y los requerimientos de las vacantes existentes.

### Reformas por áreas de intervención

Gráfico 5



Fuente: Banco de España.

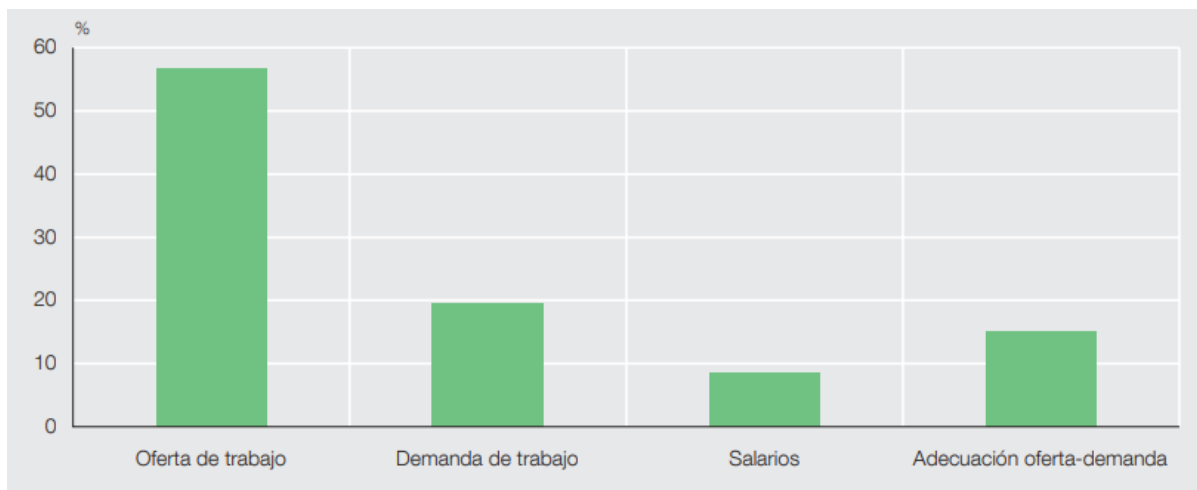
Como se observa en el gráfico 5, las áreas en que se enmarca la mayor parte de las reformas emprendidas en la UE en el período 2000-2006 son las políticas activas de empleo, pensiones, impuestos sobre el trabajo y las prestaciones sociales. Las medidas legislativas relativas al tiempo de trabajo y a la negociación salarial se sitúan en una posición intermedia,

<sup>9</sup> Para analizarlas utilizaré la información de Boletín económico de enero de 2009: *Reformas en los mercados de trabajo europeos en el período 2000-2006*.

mientras que el número de reformas llevadas a cabo en el ámbito de la legislación de protección al empleo y la inmigración/movilidad es bastante menor. Aunque la adopción de un mayor número de medidas en un determinado ámbito no implica necesariamente que la reforma haya sido más intensa, sí puede ser indicativo de la prioridades establecidas.

### Reformas por variable a impactar

Gráfico 6



Fuente: Banco de España.

Si se clasifican de acuerdo con la variable sobre la que se quiere impactar, como se puede observar en el gráfico 6, la mayor parte de las medidas ha ido dirigida a incrementar la oferta de trabajo, lo que se explica por el énfasis puesto en modificar los sistemas de pensiones, de prestaciones sociales y a la tributación del factor trabajo. La demanda de trabajo, la mejor adecuación entre aptitudes de los parados y requerimientos de las vacantes y, especialmente, los salarios han tenido una menor presencia entre los objetivos perseguidos por las reformas en este orden.

Las reformas de carácter integral han sido muy poco comunes, ya que cada país ha tendido a concentrar su actuación en determinadas áreas, lo que podría haber limitado los avances en la capacidad de adaptación de los mercados de trabajo europeos a procesos acelerados de cambio en las estructuras productivas y tecnológicas. Puesto que, una estrategia de reforma integral del mercado de trabajo de un país permite explotar las interacciones existentes entre las diferentes instituciones laborales y, mediante el desarrollo de una agenda a largo plazo con objetivos compartidos por los agentes sociales y el gobierno, favorece el establecimiento de un clima de confianza que ayuda a incrementar el alcance de las reformas y su viabilidad.

Además, los países europeos han optado por centrar las acciones legislativas en algunos grupos particularmente afectados por tasas elevadas de paro antes que por alterar significativamente las regulaciones que afectan al núcleo del mercado.

Por lo que respecta a la flexibilidad de los costes laborales, que mide el grado de respuesta de los salarios a las condiciones del mercado de trabajo y a la productividad individual, está relacionada, entre otros factores, con el nivel de centralización y coordinación en la negociación salarial colectiva y con el porcentaje de afiliación sindical, en la medida en que estas variables inciden sobre el nivel de los salarios mínimos o la presencia de indexación salarial. Desde la creación de la UEM, se ha observado una moderación en el crecimiento de los costes laborales, que ha contribuido a la contención de la inflación y a la estabilidad macroeconómica, lo que puede haber influido en el buen tono del mercado de trabajo a partir de 2005. Sin embargo, esta moderación ha sido, en algunos casos, el resultado más de desviaciones particulares con respecto a convenios colectivos estatales que de modificaciones en las políticas de rentas nacionales. Es decir, aunque en la práctica se ha producido cierta descentralización de la negociación salarial en varios países, las reformas globales en los sistemas de negociación colectiva para que los salarios respondan más directamente a los cambios en la productividad a nivel local y de empresa han sido escasas.

Otra dimensión de la flexibilidad laboral es aquella que permite a las empresas adaptar las horas de trabajo a sus necesidades coyunturales o a los trabajadores conciliar su vida laboral con otras actividades sociales, como la familia o la formación (numérica interna). Esta flexibilidad ha ido adquiriendo protagonismo en los últimos años en casi todos los países de la UEM, a través de diferentes medidas que han tratado de incrementarla: una gestión más flexible del tiempo máximo de trabajo permitido y de su distribución sobre un período de tiempo más largo, así como de las horas extra; un incremento de los derechos relacionados con el trabajo a tiempo parcial voluntario; horarios comerciales más flexibles; bajas por maternidad; años sabáticos; bajas con sueldo, etc.

En general, las reformas dirigidas a incrementar la vertiente activa de las políticas de empleo, mejorar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, reducir la carga impositiva sobre el trabajo (especialmente, para los salarios más bajos) o liberalizar el empleo temporal han sido más profundas que las emprendidas en los niveles y duración de las prestaciones por desempleo o en el segmento de los contratos de trabajo indefinidos. En su conjunto, parece que las reformas tuvieron un impacto positivo en la UEM, pues la tasa de empleo agregada se incrementó en 5.6 puntos porcentuales entre 1999 y 2007. Además, esta evolución del empleo se explica, en gran parte, por el mayor avance de las mujeres y de los mayores de 54 años, lo que supondría que la estrategia europea de reformas orientadas a favorecer la participación activa y la contratación de los grupos socioeconómicos más débiles dentro del mercado laboral habría sido exitosa.

No obstante, muchos países siguen todavía alejados del cumplimiento de los objetivos fijados en la Agenda de Lisboa, lo que indica la importancia de profundizar en las reformas laborales, particularmente para superar el difícil contexto económico del 2008, caracterizado por la fuerte contracción del ritmo de crecimiento de la actividad. En tales circunstancias, el avance en la flexibilización del funcionamiento de los mercados de trabajo constituye un ingrediente

fundamental para aumentar la capacidad de ajuste de las economías europeas ante las graves perturbaciones que les afectan, algo que es, si cabe, más necesario cuando se forma parte de una unión monetaria.

## 2.2 Reformas de los mercados de trabajo de la Unión Europea (2008-2017):

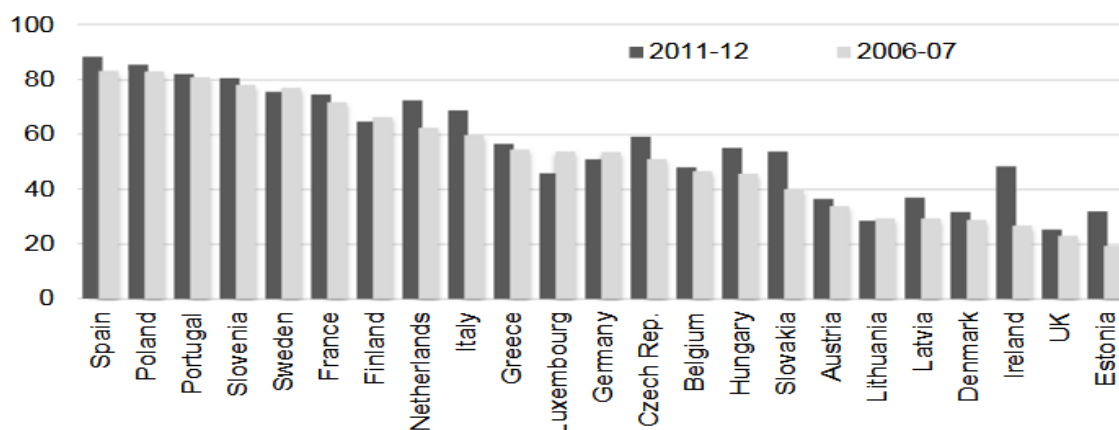
Los países europeos empezaron una nueva ola de reformas del mercado de trabajo después de la crisis de 2008. Estas reformas se refieren particularmente a: (i) **la protección del empleo, es decir, la protección de despido y las restricciones sobre los contratos a término**; (ii) **el beneficio del desempleo, generosidad y cobertura**; y (iii) **la intensidad en el mercado laboral de políticas activas**.

La segmentación del mercado laboral fue uno de los temas más destacados en el debate sobre las reformas del mercado laboral en Europa. La cuestión ganó un buen impulso con el impacto asimétrico de la recesión de 2008 en los jóvenes y la posterior ola de reformas del mercado laboral implementadas particularmente en los países fuertemente golpeados por la crisis.

Por segmentación del mercado laboral me referiré a la separación en el mercado de trabajo europeo entre los empleos seguros e inseguros, es decir, empleo permanente (contrato indefinido) y empleo temporal. No tiene mucho sentido pensar en la segmentación en términos estáticos. Un mercado de trabajo solo está segmentado si existen barreras de movilidad significativas. Una gran cantidad de trabajadores temporales en el mercado laboral no presenta problemas si existe una gran movilidad hacia empleos seguros. Sin embargo, la segmentación existe si los trabajadores se sienten “atrapados” en trabajos inestables e inseguros, interrumpidos por repetidos períodos de desempleo. Dirigirse a la segmentación significa, por lo tanto, abordar (la falta de) movilidad en puestos de trabajos estables.

### Proporción de empleo temporal respecto el total de nuevos contratos

Gráfico 7



Fuente: OECD (2014 p. 150).



Observando el gráfico 7, podemos afirmar que el problema de la segmentación es grave y no mejora con el paso del tiempo, en gran parte por culpa de la Gran Recesión, excepto para ciertos países como Suecia, Luxemburgo o Alemania, que han reducido la parte de empleo temporal e inseguro del total de contratos nuevos. Además, la segmentación es más severa en los miembros de la UE con mayor desempleo en la población joven (15-29 años), es decir, hay una tasa de participación de empleo temporal alta, así como una perspectiva pesimista de una fluida movilidad a que estos empleos se conviertan en permanentes.

Se suele relacionar los resultados de la segmentación con las barreras de la movilidad institucional. Debido a que los despidos son costosos en mercados laborales estrictamente regulados, los empleadores hacen uso de contratos temporales que permiten un ajuste “más barato” de la fuerza de trabajo. Algunos expertos han recomendado desregular la Legislación de Protección al Empleo (EPL) para contratos regulares, aunque esto ha resultado difícil por razones políticas. En cambio, muchos Estados miembro desregularon el uso de los contratos temporales: una estrategia que ha contribuido aún más a la segmentación del mercado laboral. Sin embargo, después de la Gran Recesión, algunos de los países más segmentados y asolados por la crisis en el sur de Europa implementaron una desregulación sustancial en los contratos permanentes, incluidos Francia, Grecia, Italia, Portugal, Eslovenia y España. Algunas de las medidas tomadas fueron: la reducción considerable de los períodos de preaviso de la indemnización por despido de trabajadores permanentes (recién contratados).

La cobertura de los trabajadores temporales por los planes de seguro de desempleo es un aspecto importante que contribuye a la segmentación del mercado de trabajo. En muchos países, las fórmulas mediante las cuales se calcula la generosidad y la elegibilidad de los beneficios (prestaciones) del desempleo tienden a perjudicar a los trabajadores con períodos cortos de empleo. Además, dado que las prestaciones a menudo están ligadas a las ganancias anteriores, la penalidad salarial de los trabajadores temporales se traduce en una peor protección contra el desempleo. El problema es particularmente grave en muchos países del sur de Europa que carecen de una red de seguridad universal.

Aparte de Italia, no se observa una expansión de la generosidad de los beneficios de desempleo para los desempleados menos favorecidos: de hecho, en algunos países, la duración del beneficio se ha reducido.

Otra posibilidad de abordar la segmentación del mercado de trabajo es expandir las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) y la inversión en capital humano en particular. En los mercados laborales segmentados, los trabajadores vulnerables corren un mayor riesgo de quedar desempleados y, por lo tanto, es más probable que entren en contacto con los servicios públicos de empleo (SPE). El acceso a las prestaciones de desempleo también tiende a facilitar el acceso a las PAMT ya que los beneficiarios de las prestaciones permanecen al alcance de los SPE. En principio, esto brinda la oportunidad de preparar mejor

a los trabajadores vulnerables para el mercado laboral y mejorar sus resultados laborales futuros (por ejemplo, la estabilidad laboral o los salarios).

Por lo tanto, la expansión de la inversión en capacitación y otras formas de PAMT potencialmente efectivas parece ser una estrategia plausible para mejorar la integración del mercado laboral a largo plazo. De hecho, durante la crisis, la intensificación de las PAMT ha estado en la agenda de muchos países europeos, aunque las limitaciones presupuestarias y los problemas de capacidad han influido en las prácticas reales. Entre los países más segmentados, la tendencia parece, más bien, proceder hacia un menor gasto por persona desempleada. En algunos de estos países, este descenso proviene de una línea base bastante baja antes de la crisis, concretamente en Grecia, Italia, Polonia y España. Además, en Irlanda, Holanda y en Portugal apuntan también a una marcada reducción de los gastos de formación. Por otra parte, los países con una tasa moderada/alta de trabajadores temporales como Austria, Finlandia, Alemania y Suecia han aumentado los gastos de capacitación. En resumen, no podemos identificar una tendencia clara hacia más inversión y formación<sup>10</sup>.

### 3. Evolución del mercado laboral en España:

En el apartado anterior, ya hemos podido observar algunos de los rasgos característicos del mercado laboral español y de su evolución. Además, será posible poder hacer la comparativa con algunos de los países que representan los diferentes tipos de mercado laboral que podemos encontrar en la Unión Europea. En este apartado trataré de remarcar y explicar bien estos rasgos y, seguidamente, analizaré y comentaré las reformas más importantes que ha sufrido el mercado laboral español.

Los rasgos distintivos en las cuatro variantes analizadas en el apartado anterior son: una baja tasa de empleo, la más alta tasa de desempleo llegando a un máximo de 23% en el 2013, una baja tasa de trabajo a tiempo parcial, en comparación con los demás países estudiados, y la más alta tasa de temporalidad. El cómputo de estas **características me ha llevado a clasificar a España como un tipo de país con flexibilidad incontrolada que deriva a una incontrolada inseguridad para los empleados.**

En cuanto a la evolución del mercado laboral español, como bien se observa en los cuatro primeros gráficos, la tasa de empleo aumenta en gran medida desde 1997, con un ralentizamiento de esta subida durante la recesión de 2001-2004, hasta el inicio de la mayor crisis económica que ha sufrido España y Europa en 2008. A partir de aquí, la tasa de empleo cae en picado hasta 2013, con la recuperación económica, que vuelve a aumentar hasta la

---

<sup>10</sup> Toda la información para realizar este subapartado se ha extraído de Werner Eichhorst, Paul Marx, Caroline Wehner: *Labor Market Reforms in Europe: Towards More Flexicure Labor Markets?* 2016

actualidad. Por lo que respecta a la tasa de desempleo, la tendencia es exactamente opuesta. La tasa de trabajo a tiempo parcial tiene una tendencia creciente, aunque casi constante, y, por último, la tasa de temporalidad se mantiene prácticamente constante hasta que disminuye con la Gran Recesión, volviendo a crecer en 2013 gracias a la recuperación económica.

Además, debo resaltar la intensidad en las pendientes de las tendencias, tanto de la tasa de empleo como la del paro, es decir, durante las etapas de expansión económica, España pasó de, aproximadamente, un 54% de tasa de empleo en 1997 a un 69% en 2008. La tasa creció un 15% en estos años (obviando que hubo una recesión por el medio), sabiendo que el aumento de los otros países no llegó ni al 10% podemos apreciar que el dato de España es muy superior. Algo similar sucede con la tasa de desempleo, en el 1997 su tasa era del 20% y en 2008 fue del 8%, es decir, una reducción de esta del 12% y, nuevamente, comparado con los demás países España destruyó muchos más empleos.

Por otra parte, cuando España se encuentra en una recesión económica ocurre algo muy parecido. La tasa de empleo antes de la Gran Recesión (2008) era del 69% y pasó a un 58% en 2013, una disminución de esta del 11%. En cuanto a la tasa de desempleo, partimos de un 8% en 2008 y acabamos con un 26% en el 2013, un aumento del 18%. Otra vez, fuimos mucho más intensos que los demás países.

Pueden concebirse varias explicaciones de esta elevada volatilidad del empleo<sup>11</sup>. Una composición sectorial sesgada hacia actividades intensivas en trabajo puede producir que, ante una perturbación negativa, la destrucción de empleo sea más acusada. También, cuanto mayor sea la inercia salarial, de manera que el coste laboral no se ajuste ante dicha perturbación, mayor será la destrucción de empleo. Finalmente, el nivel y la estructura dual de los costes de despido inciden directamente sobre las decisiones de contratación y de ajuste de plantilla y, por tanto, también determinan la destrucción neta de empleo ante una perturbación negativa.

El tercero de los factores anteriores, la estructura dual de la contratación, generada por la coexistencia de contratos de trabajo temporales e indefinidos muy diferentes, exacerba las fluctuaciones del empleo y el desempleo. Si los costes sociales de este último tienden a crecer más deprisa cuanto mayor es el nivel de paro, esta mayor volatilidad tiene costes evidentes en términos de bienestar. Asimismo, la contratación dual tiende a reducir la productividad, aun sin tener en cuenta los efectos negativos asociados a la menor acumulación de experiencia y la menor inversión en formación de trabajadores y empresarios que induce una mayor temporalidad. Finalmente, para que la menor variabilidad que resultaría de la superación de un marco dual de contratación se tradujera también en una reducción de la tasa media de paro, sería preciso acompañarla de una reducción de los costes medios de despido.

---

<sup>11</sup> La información utilizada para este análisis es del Boletín Económico del Banco de España: *FLUCTUACIONES DEL EMPLEO EN UN MERCADO DE TRABAJO CON CONTRATACIÓN DUAL 2010*

Por la diferencia de costes de despido, se mantienen puestos de trabajo ocupados por trabajadores con contrato indefinido con productividad inferior a los nuevos puestos de trabajo que se crean, es decir, los temporales, lo cual influye negativamente sobre la productividad agregada de la economía. Asimismo, cuando en el momento de la expiración de los contratos temporales la productividad es elevada, pero no tanto como para justificar la conversión a empleo indefinido, se producen despidos ineficientes. Como resultado, la contratación y no renovación de trabajadores temporales produce una rotación muy elevada y, durante las fases expansivas del ciclo, se acumulan puestos de trabajos “frágiles”, es decir, aquellos que, por tener una productividad relativamente baja, se destruirán inmediatamente en el momento en que el ciclo cambie a una fase recesiva. La fragilidad tiene una mayor incidencia entre los trabajadores con contrato temporal que entre los indefinidos. Este efecto es suficiente para que la volatilidad cíclica del empleo y del desempleo sea mayor en un mercado de trabajo con contratación dual que en un mercado con un único contrato, aunque este tuviera un coste de despido reducido.

### *3.1 Reformas del mercado laboral (1984-2006):*

La primera gran reforma laboral, tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, fue la de 1984. En ese momento, con más del 20% de la población activa en paro, la decisión más destacada fue la de liberalizar completamente los contratos temporales. A partir de entonces se generalizó su uso, creciendo estos un 73% en el período 1985-1993, y dando lugar a un mercado de trabajo dual que perdura hasta nuestros días; por una parte, los trabajadores con contratos indefinidos cuyos empleos se benefician de una legislación que les garantiza una elevada protección frente al despido y, por otra, los trabajadores con contratos temporales sin ninguna o escasa protección. La tasa de temporalidad llegó a principios de los noventa a cotas superiores al 30% respecto al total de asalariados y desde entonces ha mostrado una importante resistencia a la baja, a pesar de las múltiples reformas implementadas y los cambios sustanciales, tanto en la oferta como en la demanda de trabajo, que han caracterizado a la economía española. Sólo durante la recesión de 2008 se ha podido observar una reducción notable de la tasa de temporalidad, fruto del peculiar modelo de ajuste frente a la crisis que impone nuestro modelo de mercado dual, y que recae esencialmente en el empleo temporal, como he comentado con anterioridad.

En el año 1994, se produjo una reforma del Estatuto de los Trabajadores que se considera como la más importante hasta el momento. Esta reforma tenía el doble objetivo de reducir la tasa de paro -que alcanzaba el 24%- y la tasa de temporalidad -ya por encima del 30%-. Para hacer frente a la temporalidad, se optó por restringir al máximo el uso del contrato temporal de fomento al empleo, manteniéndose únicamente para un colectivo muy limitado (mayores de 45 años parados de larga duración o trabajadores minusválidos). No obstante, esta medida no tuvo el éxito esperado, puesto que el uso de este contrato fue reemplazado rápidamente por el resto de las modalidades de contratos temporales. Así el contrato eventual llegó a representar el 40% de todos los contratos temporales y el de obra y servicio el 30% del total, manteniéndose como antes de la reforma una proporción de contratos temporales con respecto al total firmado cada mes de más del 90%.

En el año 1997, siguiendo con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad, se creó un nuevo contrato indefinido para trabajadores menores de 30 o mayores de 45 años, parados de larga duración y trabajadores minusválidos: el Contrato de Fomento a la Contratación Indefinida (CFCI). El principal elemento diferenciador de este nuevo contrato es un coste de despido objetivo, cuando es declarado improcedente, de 33 días por año trabajado (frente a los 45 días por año del contrato indefinido ordinario).

La reforma de 1997 se completó en el año 2001 con la eliminación de los salarios de tramitación en los procesos judiciales de los despidos (Ley 45/2002), lo que de facto supuso una reducción del coste de despido. Por otra parte, también se impuso una indemnización de 8 días para la finalización de determinados contratos temporales y se dejó de bonificar las conversiones de temporales a indefinidos, excepto en el caso de los contratos formativos, así como a los colectivos menores de 30 años.

La siguiente reforma laboral aprobada en España fue la del año 2006. Esta consistió en (i) la generalización del CFCI universalizando en la práctica el colectivo que podía ser contratado bajo esta modalidad, (ii) una nueva restricción a la contratación temporal y (iii) en el diseño de una nueva política de bonificaciones. Concretamente se adoptaron las siguientes medidas:

(i) *La reducción transitoria de los costes de despido* (hasta el 31 de Diciembre 2007) al universalizar el contrato de fomento a la contratación indefinida (CFCI). Antes del acuerdo, este tipo de contrato no se podía realizar con trabajadores varones de entre 30 y 45 años. Después de la reforma, a este colectivo se le puede hacer el contrato previo paso por un contrato temporal en la misma empresa, lo que conlleva una bajada de costes de despido sólo si los empresarios utilizan la causa de despido económica en lugar de la disciplinaria.

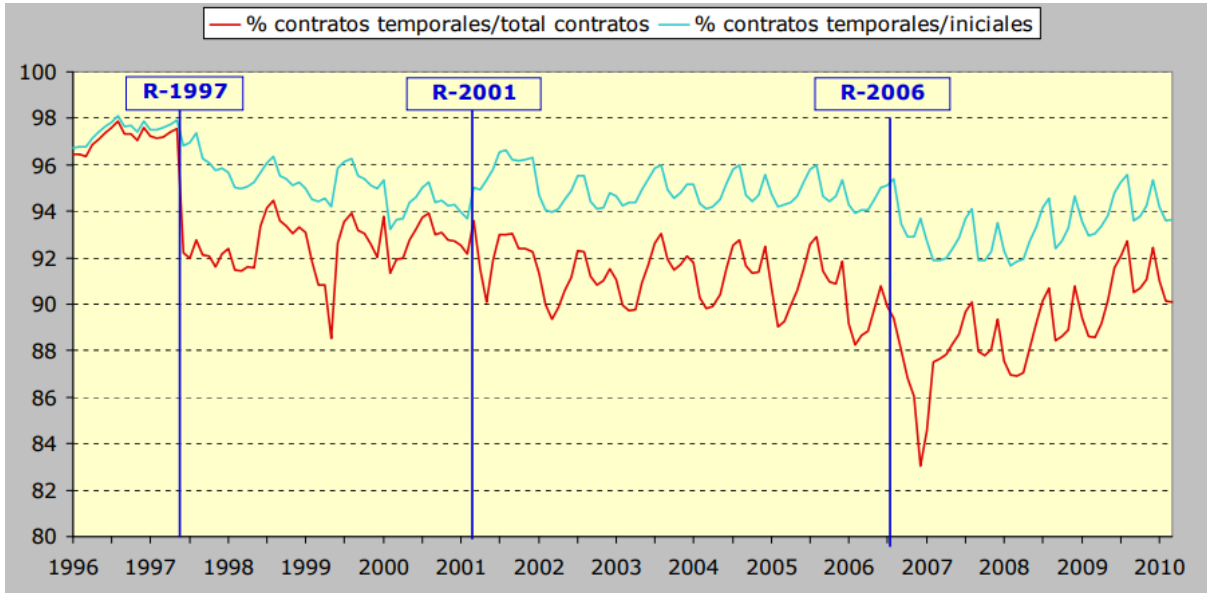
(ii) *Una nueva política de bonificaciones a la contratación indefinida* que consiste, en primer lugar, en sustituir la bonificación proporcional de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por una bonificación a tanto alzado, haciendo más atractiva la contratación indefinida de trabajadores con salarios más bajos; además, de un plan Extraordinario de conversión (hasta el 31 de diciembre de 2006) con el objetivo de acelerar el proceso de conservación de contratos temporales en indefinidos; y, finalmente, la ampliación del período de bonificación de 2 a 4 años. Con esta nueva política de bonificaciones, si la probabilidad de supervivencia del contrato en la empresa es suficientemente alta, una vez terminado el período de bonificación, resulta más barato contratar de forma indefinida que de forma temporal.

(iii) *Restricciones en la concatenación y duración de la contratación temporal*: ya no se puede ofrecer un nuevo contrato temporal a un trabajador que lleve más de dos contratos de este tipo, de al menos 24 meses de duración en el conjunto, durante los últimos 30 meses en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo, a partir de la entrada en vigor de la reforma (1 de Julio del 2006).

Los efectos de la nueva política de bonificaciones a la contratación indefinida y la extensión del CFCI se pueden evidenciar en el siguiente gráfico:

## Porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos y sobre el total de contratos iniciales (excluidas las conversiones)

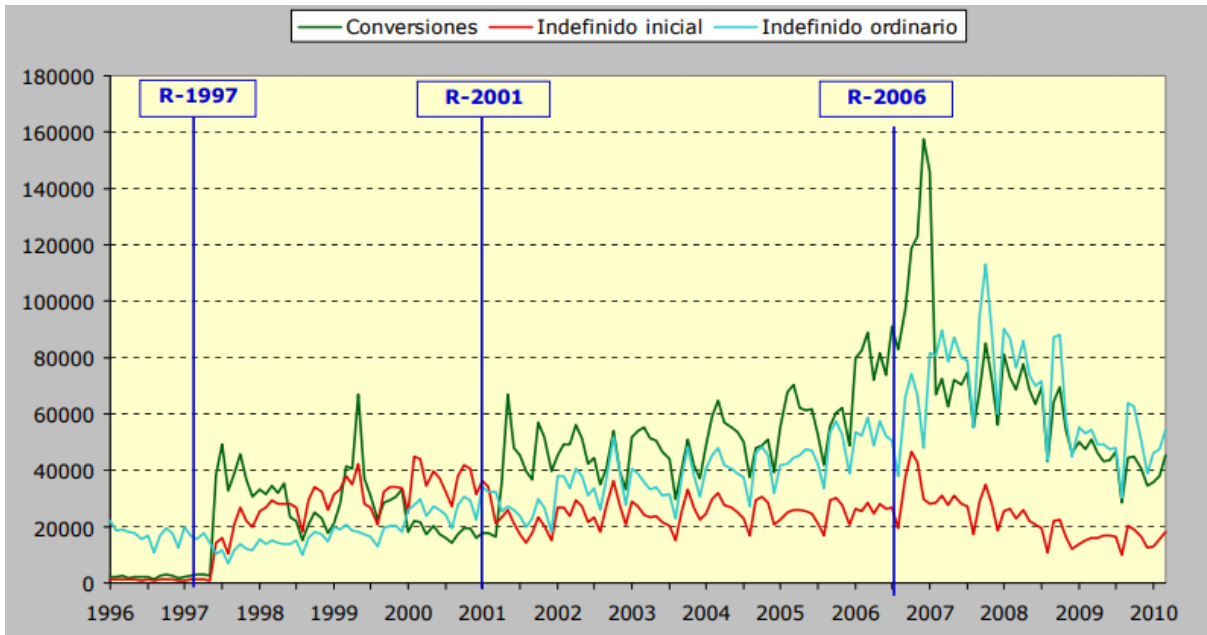
Gráfico 8



Fuente: MT

## Evolución de la contratación indefinida por origen

Gráfico 9



Fuente: MTIN

En el gráfico 8, se presenta la evolución mensual del ratio de contratos temporales sobre el total de contratos firmados cada mes desde inicios del año 1996 hasta marzo de 2010. Como

se puede observar, entre las reformas 1997 y de 2001 el porcentaje de contratos temporales llegó a caer hasta en cuatro puntos porcentuales. Tras la reforma de 2001 no se consiguió bajar este porcentaje, observándose de hecho un aumento del mismo durante 2001. Finalmente, en los dos primeros años posteriores a la reforma de 2006, el ratio de empleos temporales cayó dos puntos más, volviendo a niveles anteriores a esta reforma en los dos primeros años de la crisis de 2008.

Esta escasa caída de la proporción de contratos temporales ha sido compatible con un aumento sustancial de la contratación indefinida en España. El gráfico 9 nos muestra la evolución de los contratos indefinidos firmados mensualmente desde el año 1996 hasta marzo del año 2010, distinguiendo entre contratos ordinarios (que no se han beneficiado de las medidas de fomento de la contratación indefinida, es decir que no han sido bonificados y sus indemnizaciones por despido improcedente son de 45 días por año de servicio), los contratos iniciales que se han beneficiado de las medidas de fomento de empleo indefinido (bonificación o CFCI) y las conversiones de contratos temporales a indefinidos. Tras la reforma de 1997, destaca el progresivo aumento de los segundos, los contratos iniciales, alcanzando un máximo justo antes de la reforma de 2001. Por el contrario, las conversiones disminuyeron también de forma progresiva, llegando a ser inferiores a los iniciales en ese momento. Con la reforma de 2001 se produjo el efecto contrario: los contratos iniciales disminuyeron rápidamente hasta la mitad del total de contratos firmados, manteniéndose estables desde principios de 2002, mientras que las conversiones volvieron a aumentar, situándose de nuevo por encima de los primeros. Finalmente, con la puesta en práctica de la reforma de 2006, se observa un aumento muy sustancial de las conversiones. Este aumento ha sido temporal, volviendo rápidamente a niveles anteriores a la reforma. Por su parte, los contratos iniciales prácticamente se han doblado en los primeros meses de esta reforma para volver posteriormente a niveles parecidos al período anterior de la misma. Con el inicio de la recesión, se han situado en niveles similares a los del año 1997, momento en el que se comenzaron a utilizar.

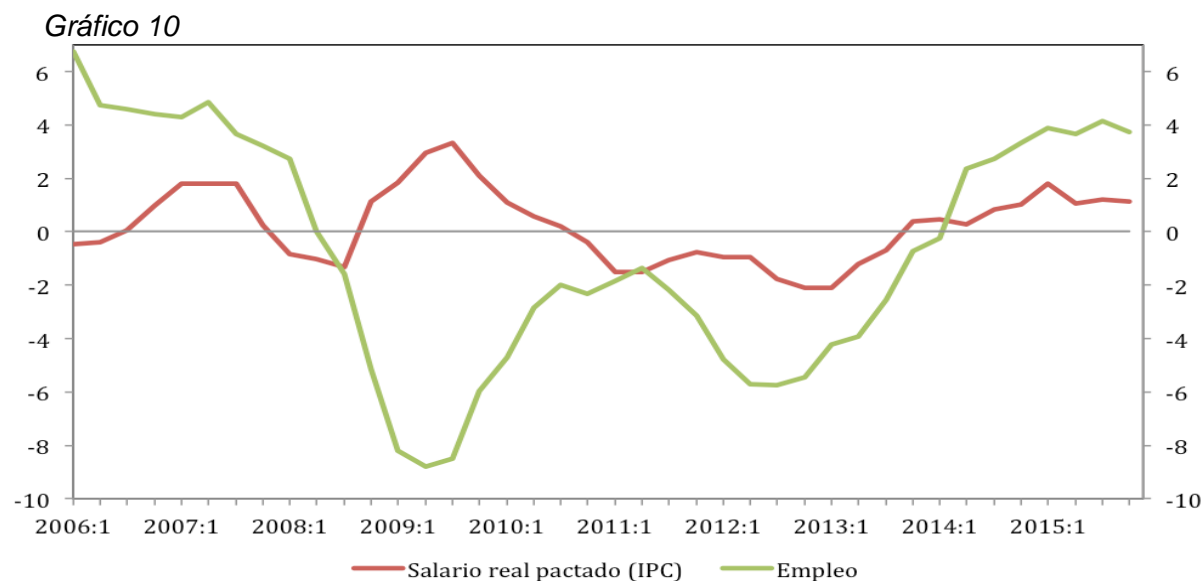
Por lo tanto, podemos afirmar que la reforma de 2006 consiguió en mayor medida que las anteriores el objetivo de reducir la tasa de temporalidad. La clave de este resultado pudo haber sido la sustitución de la bonificación proporcional por otra a tanto alzado, lo cual puede haber beneficiado esencialmente a trabajadores de bajo nivel salarial. No obstante, como las otras dos reformas llevadas a cabo desde mediados de los años 90, si bien en un principio se ha conseguido un volumen considerable de conversiones de contratos temporales en indefinidos, su posible impacto se ha agotado al cabo de un tiempo, por lo que tampoco ha conseguido reducir de forma significativa la dualidad laboral. Por otra parte, la finalización del período de cobro de las bonificaciones coincidió con el inicio y mayor impacto de la crisis económica, lo cual complicó sobremanera una evaluación objetiva de los beneficios de esta medida.

### *3.2 Reforma del mercado laboral de 2012:*

La crisis económica mundial iniciada en 2008 puso en evidencia la rigidez de nuestro sistema de negociación colectiva. Cuando se inició la destrucción de empleo, debería haberse producido una caída de los salarios reales para mitigarla. Sin embargo, en los dos primeros

años de la crisis los salarios reales pactados crecieron más deprisa, agravando la caída del empleo (Bentolilla, Jansen, 2016), como se puede apreciar en el gráfico 10. Por eso, la reforma de 2012 del mercado laboral en España modificó las normativas sobre negociación colectiva y sobre el despido.

### Tasa de variación del empleo asalariado privado y el salario real pactado (%)



Fuente: nada es gratis.

Uno de los principales elementos de ésta reforma es la mayor preferencia que se da a los convenios colectivos de empresa con respecto a los convenios sectoriales o regionales, es decir, descentralizarlos, junto con la mayor facilidad que se ofrece a las empresas para descolgarse de los convenios colectivos y adoptar medidas de flexibilidad interna para limitar la destrucción de empleo. Asimismo, la ampliación de los convenios colectivos tras su fecha de finalización en caso de no alcanzarse un acuerdo se limita ahora a un período máximo de un año (OCDE, 2013<sup>12</sup>).

Por otro lado, ésta redujo los costes ligados al despido para los trabajadores indefinidos modificando la normativa de estos, redefiniéndose las condiciones aplicables al despido procedente, reduciendo las indemnizaciones monetarias por despido improcedente y eliminando la exigencia de contar con una autorización administrativa en el caso de los despidos colectivos. Además, se introdujo un nuevo contrato indefinido para empleados a tiempo completo en las pequeñas empresas con un período extendido de prueba de un año de duración (OCDE, 2013).

La reforma aportó mayor flexibilidad al sistema de negociación colectiva de “una forma que rara vez se habría encontrado antes de la crisis ni en España ni en otros países de la zona del euro”, analizó textualmente l’OCDE. Es decir, estas medidas permitieron un ajuste más rápido de las condiciones laborales a cambios en la situación macroeconómica, una mayor libertad para acordar condiciones que se ajusten a la situación de las empresas, sobre todo

<sup>12</sup> Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral 2012 en España: una evaluación Preliminar.



en períodos de crisis, y el uso de medidas de flexibilidad interna como alternativa a los despidos (Bentolilla, Jansen, 2016).

La cobertura de la negociación colectiva después de la reforma no se redujo, es más, aumentó. El número de trabajadores afectados por convenios colectivos cayó de casi 12 millones en 2008 a 10.2 millones en 2014. Pero el número de asalariados del sector privado cayó aún más, así que, la tasa de cobertura con respecto a ese colectivo subió en más de tres puntos en ese período. Además de un aumento de la renovación de los convenios colectivos. Por lo que respecta al uso de las medidas de la flexibilidad interna, en 2013, un 27% de las empresas (que empleaban al 46% de los trabajadores) las aplicaron. No obstante, estas medidas afectaron principalmente a la jornada (17.6% del total de empresas) y mucho menos al sistema de remuneración o a la cuantía salarial (6.8%). De hecho, para un 30% de las que las aplicaron, estas medidas no implicaron ninguna disminución de costes laborales y a otro 15% le supusieron menos del 5% de disminución (Bentolilla, Jansen, 2016).

Los cambios comentados contribuyeron a la significativa moderación salarial observada en España durante los anteriores años, aunque parte de esta moderación también es resultado de las prolongadas condiciones cíclicas adversas, como podemos observar en el gráfico 10, y las reducciones salariales aplicadas en el sector público. Aunque junto con el crecimiento económico asentado de nuevo y los nuevos convenios las tarifas mínimas empiezan a crecer, aunque a tasas muy bajas, a partir de 2013, como queda reflejado en el gráfico.

En suma, aún con un aumento de los convenios empresariales firmados y con una mayor flexibilización, no da la impresión de que la reforma laboral de 2012 haya tenido graves efectos en el funcionamiento de la negociación colectiva, debido a una reacción de los agentes sociales intentando mitigarlos (Bentolilla, Jansen, 2016).

## V. FLEXIBILIDAD VS. INSEGURIDAD

En los apartados anteriores del trabajo, he comentado y relacionado varias veces estos dos conceptos: flexibilidad y inseguridad. Sabiendo ya que cuando hablamos de flexibilidad laboral nos referimos a que las condiciones laborales se ajusten más rápido y mejor a los cambios de la situación macroeconómica, es obvio y necesario que se hable también de la inseguridad que esto produce a los trabajadores afectados. Especialmente, cuando se aplica flexibilidad externa numérica (aumenta o disminuye el volumen de empleo de acuerdo a las necesidades de la empresa), tanto por su importancia para las empresas como por sus consecuencias sociales.

Por tanto, dado que la mejora de ciertos modos de flexibilidad lleva aparejada un aumento significativo de la inseguridad, las sociedades desarrolladas crean un conjunto de normas con la finalidad de mejorar el bienestar y las condiciones de vida de los trabajadores y, asimismo, generen seguridad en el mercado de trabajo. Este conjunto de normas es la llamada **Legislación de Protección del Empleo** (EPL, *Employment Protection Legislation*), cuyo objetivo consiste en proteger a los trabajadores contra el riesgo no asegurable de perder su empleo.

Estas medidas de protección del empleo pueden provenir de la legislación, de reglas judiciales, de las condiciones de negociación colectiva o de las prácticas definidas por costumbre. La definición probablemente más extendida es la que proporciona el índice de EPL que elabora la OCDE, que tiene como principal misión reflejar el *coste que supone para el empleador un hipotético ajuste del empleo*, derivado de las reglamentaciones existentes. El coste global de la OCDE es la suma de estos tres componentes: (i) protección ante el despido individual; (ii) protección ante despidos colectivos; y (iii) regulación de formas de empleo temporal.

No obstante, relacionar el concepto de seguridad en el mercado de trabajo solo con la estabilidad del empleo es una limitación por parte de la OCDE, pues habría que incluir aspectos como la oportunidad de encontrar un nuevo empleo más rápidamente tras un despido, así como la seguridad en el ingreso para aquellos que participan en el mercado de trabajo. Además, los países no toleran del mismo modo las desigualdades en el ingreso que en el acceso al trabajo: EEUU, el Reino Unido o Irlanda aceptan mayores desigualdades en la seguridad en el empleo; mientras que otros países como Francia, Alemania o los países mediterráneos no aceptan desigualdades en los ingresos pero sí en el acceso al empleo.

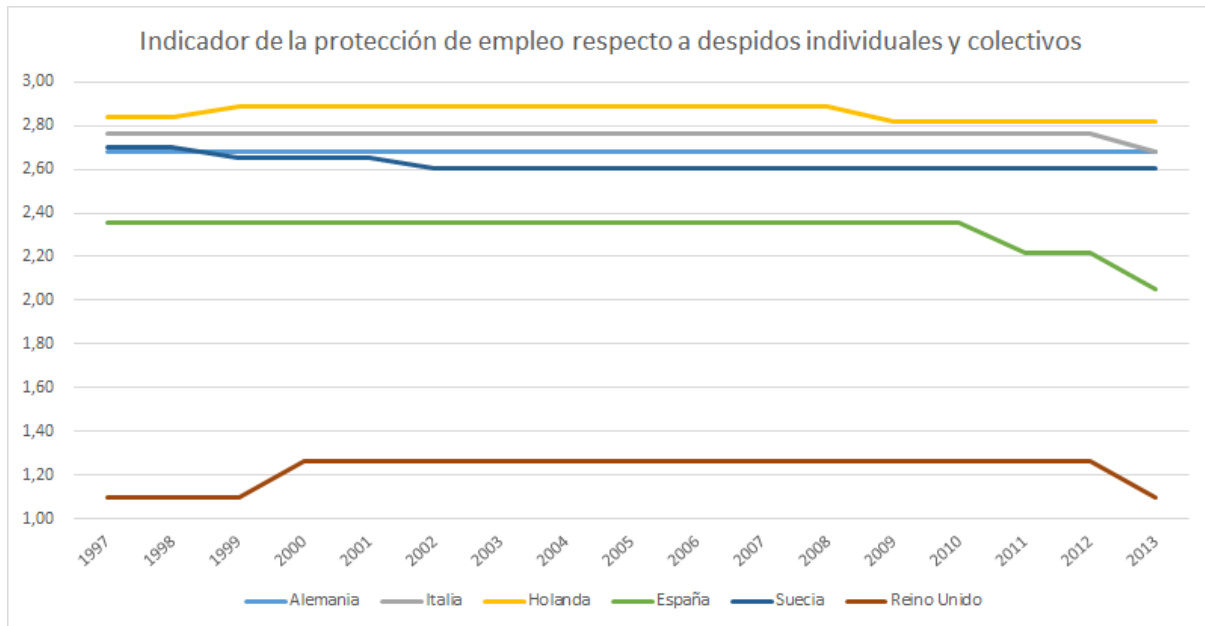
A continuación, analizaré los dos indicadores sintéticos de la protección del empleo de la OCDE en los países estudiados durante todo el trabajo y durante el período 1997-2013<sup>13</sup>. En el gráfico 11, nos encontramos con el indicador de la protección de empleo respecto a los despidos individuales y colectivos; y, en el gráfico 12, el mismo indicador de la protección pero respecto de los contratos temporales.

---

<sup>13</sup> En este caso, no hago referencia al promedio de la OCDE por falta de datos existentes en este período.

## Evolución de los indicadores de la protección del empleo de la OCDE

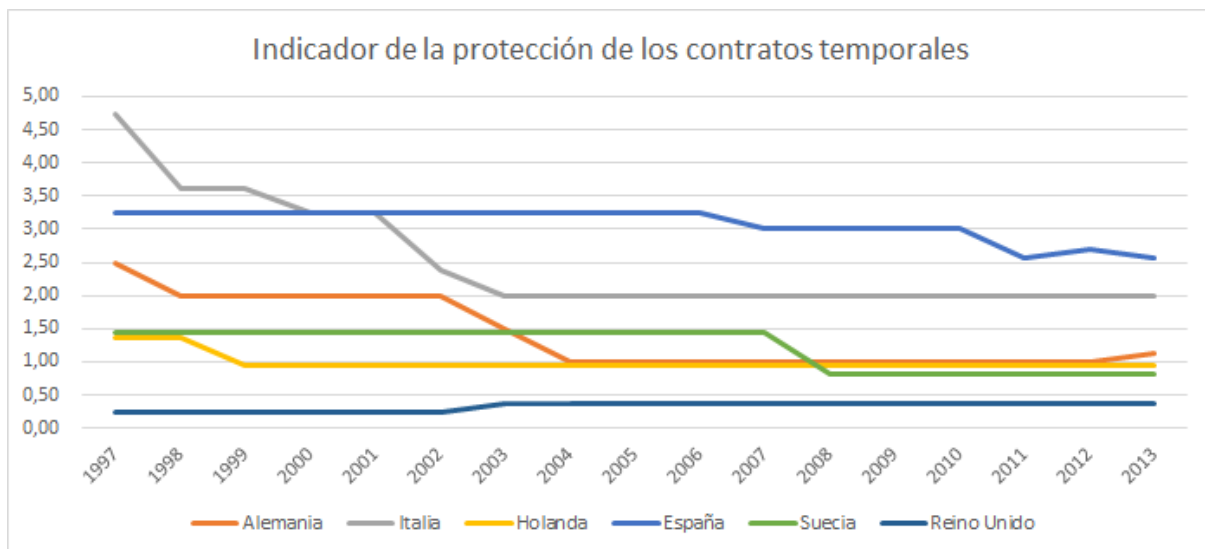
Gráfico 11



Elaboración propia. Fuente base de datos: OECD.Stat. ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV))

Gráfico

12



Elaboración propia. Fuente base de datos: OECD.Stat. ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV))

Estos indicadores cuantifican el nivel de protección al empleo que se da en estos tres ámbitos (despidos individuales+despidos colectivos y los contratos temporales), es decir, contra más elevado sea el valor del indicador, mayor protección recibirán los trabajadores de ese país en esas políticas en concreto, mayor seguridad sentirán los trabajadores y, por tanto, el mercado laboral de ese país será más rígido ya que le costará más modificar las condiciones laborales frente a cambios macroeconómicos.

En el gráfico 11, podemos observar como Holanda es el país que más protege a los trabajadores ante los despidos colectivos e individuales, seguido por Italia, Alemania (que no ha realizado ninguna reforma al respecto, por eso, su tendencia es constante) y por Suecia. En la cola de la protección al empleado en este ámbito, nos encontramos con España (con una reducción importante a partir de 2010) y, por último, con una diferencia de más de un punto, tenemos al Reino Unido, siendo el país con menor protección.

En primer lugar, en el gráfico 12, se puede apreciar una tendencia negativa clara de la protección de los contratos temporales, exceptuando al Reino Unido, que aumenta en el 2002. El mayor descenso de protección se encuentra en Italia.

Los países que más protegen los contratos temporales son España e Italia (obviamente los países con una tasa de temporalidad más elevada, con un sector de servicios muy importante en su economía). Por otro lado, los países que menos protegen los contratos temporales son Suecia, Holanda, Alemania y Reino Unido.

Siguiendo con la distinción de los tres *tipos* de organización de los mercados laborales, expuesto en el apartado de la evolución del mercado laboral en Europa, podemos observar cómo se diferencian también en la protección del trabajador:

- Un primer *tipo*: con una alta tasa de empleo, baja tasa de desempleo, una baja temporalidad, pero una alta tasa de tiempo parcial voluntaria que hace que Suecia, Holanda y Alemania tengan una flexibilidad controlada. Esto se refleja en los gráficos anteriores: observamos que tienen rigidez en cuanto a la protección de despido, por tanto, una alta protección lo que conlleva que se garantice la alta tasa de empleo y la baja tasa de paro. Por otro lado, tiene flexibilidad respecto a los contratos temporales, por tanto, una falta de protección de estos lo que conlleva que no haya dualidad del trabajo, es decir, falta de movimiento entre contratos temporales y permanentes.
- Un segundo *tipo*: con una tasa de empleo baja, una alta tasa de paro y una alta tasa de temporalidad haciendo que España e Italia tengan una flexibilidad incontrolada. Esto, nuevamente, se refleja en los gráficos: tienen un mercado rígido en el aspecto de los contratos temporales, por la protección que proporcionan a estos y, por otro lado, tienen un mercado flexible respecto a los despidos individuales y colectivos, por la falta de protección. Por tanto, provoca que en estos países haya una clara dualidad del trabajo y unas tasas de paro muy elevadas junto con unas tasas de empleo bajas.
- Un tercer *tipo*: con una tasa alta de trabajo, una baja tasa de paro pero una alta tasa de tiempo parcial no voluntario y precario, por esto, Reino Unido tiene una flexibilidad variable (ya que esta dependía de los salarios). Podemos observar que tiene un mercado muy flexible y con una carencia de protección en ambos ámbitos.

## VI. FLEXIGURIDAD

Por un lado, se entiende que las reformas del mercado de trabajo persiguen dotarlo de mayor capacidad para absorber las perturbaciones macroeconómicas sin que se produzcan pérdidas de producción ni empleo. Pero por otro lado, entendemos el término de *flexibilidad* como flexibilidad de salarios reales a la baja, abaratamiento del coste de despido, menor estabilidad en el empleo, y menores derechos a prestaciones laborales en materia de salud, pensiones, etc., es decir, la entendemos como inseguridad.

La OCDE ha analizado esta relación con la Legislación de Protección del Empleo (EPL), aunque de manera insuficiente, como ya he comentado con anterioridad. La OCDE asume que la *flexibilidad* es la facilidad o dificultad que tienen los empresarios para contratar trabajadores, y para despedirlos cuando caen las ventas y ven reducirse sus beneficios. Este enfoque se centra sólo en el ajuste a corto plazo del mercado de trabajo, y olvida alcanzar otros objetivos a largo plazo igualmente importantes.

Para superar las limitaciones del enfoque de la OCDE, la Comisión Europea encargó dos estudios para desarrollar un nuevo concepto que reflejara mejor la *flexibilidad*, tanto a corto como a largo plazo. Este concepto fue la **adaptabilidad: capacidad del mercado de trabajo, trabajadores y empresas, para adaptarse al cambio tecnológico y estructural mejorando tanto la empleabilidad como la adaptabilidad de los trabajadores modernizando la organización del trabajo.**

La *adaptabilidad* venía definida por los siguientes elementos: disponibilidad de mano de obra, condiciones sanitarias y de seguridad de los trabajadores, nivel de educación y formación profesional, capacidad para adaptarse al cambio tecnológico, flexibilidad del tiempo de trabajo, calidad de las relaciones industriales, fiscalidad del trabajo, flexibilidad contractual, protección al empleo, movilidad laboral, etc. Los estudios realizados a instancias de la Comisión Europea constituyen los primeros intentos serios para definir la *adaptabilidad* del mercado de trabajo y construir indicadores sintéticos que permitan su medición.

Con todo, y de acuerdo con los resultados de dichos estudios, a finales de los años 1990, los mercados de trabajo más adaptables eran los escandinavos (Dinamarca, Suecia y Finlandia), seguidos por los países continentales (Alemania, Holanda, Francia, Austria) y los anglosajones (Reino Unido, Irlanda). Los países del sur ocupábamos la parte más baja de la escala.

Desarrollando el concepto de mercado de trabajo *adaptable*, en 2007 la Comisión europea creó un nuevo<sup>14</sup> concepto llamado **flexiguridad** como la nueva propuesta para entender la relación entre flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo. Este nuevo concepto pretende conciliar la flexibilidad de contratación y despido para los empresarios, con el

---

<sup>14</sup> Aunque la idea se pretende ahora nueva, a finales de los años noventa la Unión Europea ya utilizó un término ligeramente distinto, el de la *flexi-seguridad*, con el que se pretendía conciliar flexibilidad y seguridad, pero que no acabó de cuajar (Royuela, Sanchis, 2010).

desarrollo de nuevas competencias profesionales para los trabajadores y la modernización de los sistemas de protección social de los Estados.

Desde la perspectiva de los empresarios, la *flexiguridad* persigue fundamentalmente la flexibilidad contractual pues, con la globalización, las empresas están sometidas a una mayor presión para adaptar y desarrollar nuevos productos y servicios, de manera que dicha flexibilidad les ayude a mantener su competitividad. Para que esto sea posible, los trabajadores deben ser capaces de adaptarse al nuevo entorno, con la necesidad de una mayor seguridad en su empleo para poder afrontar estos retos. Por lo tanto, desde el punto de vista de los trabajadores, la *flexiguridad* consiste en invertir en políticas de formación profesional a lo largo de toda su vida laboral, en la búsqueda de empleo y en la igualdad de oportunidades, especialmente entre hombres y mujeres, y en políticas activas del mercado de trabajo, cuyo objetivo no es otro que el de aumentar la movilidad de la mano de obra y encarar con éxito las transiciones hacia nuevos puestos de trabajo. Por último, para el Estado, la *flexiguridad* implica modernizar el sistema de protección social, favoreciendo el empleo y la inclusión social, y revisar el funcionamiento de las distintas prestaciones sociales (duración, grado de cobertura, generosidad) con el fin de que su gestión se realice con criterios de eficiencia.

Aunque el concepto de *flexiguridad* se estableció en época de bonanza económica sigue siendo útil en la actualidad. Sin embargo, siguen vigentes las necesidades de formación profesional, de mejorar la *empleabilidad* y la *adaptabilidad* del mercado de trabajo, de procurar incentivos para que valga la pena trabajar y para avanzar en las reformas estructurales pendientes, con independencia de las capacidades de las economías para financiarlas.

Debemos utilizar el enfoque de la *flexiguridad* para hacer frente al desafío del envejecimiento de la población, del paro juvenil y de los trabajadores mayores de 55 años, así como de las transiciones en el mercado de trabajo desde la inactividad y el desempleo hasta la reincorporación al mercado de trabajo. Todo esto, sin perder de vista que la utilidad de la inversión pública en estas políticas debe ser valorada según el principio de coste-eficiencia, es decir, en la medida en que alcancen el objetivo previsto con un coste financiero que permita realizar dicha inversión.

Por último, y siguiendo la dinámica que ha precedido en todo el trabajo, podemos observar diferencias entre los *tipos* de países en función de la búsqueda del equilibrio entre la promoción del empleo y la protección social:

- Primer *tipo*: compuesto por Holanda, Alemania y Suecia, donde el despido es relativamente flexible y el subsidio de desempleo generoso. Estos países buscan una política de reintegración en el empleo. Son los países que dan ejemplo del término flexiguridad a los demás países de la Unión Europea, en especial Holanda.
- Segundo *tipo*: por un lado tenemos a Italia, que en el camino de la flexiguridad se inclina más por la flexibilidad que a la generación de mecanismos de protección,

habiendo producido una situación de precariedad laboral en amplios sectores del mercado laboral. El caso de España, está haciendo un intento para lograrlo, ya que la reforma del 2012 tiene como objetivo poder llegar a un modelo de flexiguridad, aunque de momento no se está produciendo ningún cambio al respecto.

- Tercer *tipo*: compuesto por el Reino Unido, con una relación laboral que se extingue con facilidad, la promoción del empleo es activa, pero las prestaciones de desempleo son limitadas. Goza de una elevada flexibilidad pero una limitada protección para sus trabajadores, por tanto, no cumple aún con un modelo de flexiguridad.

## VII. CONCLUSIONES

La flexibilidad laboral ha sido necesaria por la transformación del orden económico y tecnológico, que han sufrido los países de la Unión Europea, que ha provocado un aumento de la competencia de las empresas, haciendo que éstas aumentaran su productividad flexibilizando el empleo. Aunque también ha comportado una inseguridad en los trabajadores y, por lo tanto, una inseguridad del bienestar de la sociedad en general.

Para solucionar este problema, la Comisión Europea, creó el concepto de *flexiguridad* conciliando la flexibilidad laboral con la protección social. Pero como he demostrado con este estudio, este concepto, para el conjunto de la Unión Europea, de momento, es más un concepto teórico ya que sólo unos cuantos países como Dinamarca, Holanda, Alemania, han conseguido ponerlo en práctica. Otros países tienen como objetivo alcanzarlo y otros, en cambio, no está en sus planes.

Por tanto, por un lado, tenemos los países del primer *tipo*, es decir, los países con mayores tasas de empleo, menores tasas de desempleo, bajas tasas de temporalidad y altas tasas de trabajo a tiempo parcial, pero con carácter voluntario, además, de contar con un despido relativamente flexible y tener un subsidio de desempleo generoso, estos países también buscan una política de reintegración al mercado de trabajo, que han servido para dar ejemplo del término *flexiguridad*, ya que han conseguido conciliar en gran medida la flexibilidad de las condiciones de los trabajadores con una buena protección social.

Por otro lado, tenemos los países del segundo *tipo*, países con altas tasas de temporalidad y amplia segmentación, aparte de no tener una estructura fuerte del mercado laboral, es decir, tienen altas tasas de desempleo y bajas tasas de empleo, y los países del tercer *tipo*, países con elevadas tasas de empleo y bajas tasas de desempleo, pero con precariedad laboral tanto en los trabajos a tiempo parcial como en los salarios, que como se puede apreciar, están lejos de poder aportar seguridad a su sociedad activa. La gran mayoría de estos países (incluido España antes de la reforma del 2012) creen que el abaratamiento del despido, la mayor prestación social del desempleo y la creación de más políticas activas para la reintegración laboral de los parados (conceptos claves de la *flexiguridad*), es sólo viable en los países del primer *tipo*, es decir, los países con tasas de desempleo más bajas y con una tradición de elevada protección.

Algunas empresas españolas, por su cuenta están empezando a dar pasos importantes hacia el rumbo correcto. Por ejemplo, NH hoteles donde dan seguridad a sus empleados, pero a cambio piden flexibilidad en tiempos de crisis económica. Esta seguridad es: garantizarles el empleo, un pasaporte que certifica la formación continua que cada empleado realiza internamente, etc.



Para concluir, esta transición de una flexibilidad laboral que no protege ni tiene en consideración al trabajador, que conlleva una inseguridad general en todo un país, a una *flexiguridad* que pretende equilibrar la balanza entre empleador y empleado, es necesario que se complete en todos los países de la Unión Europea para así dotar a los trabajadores de los derechos que se merecen sin perjudicar las estrategias competitivas de los empresarios. Para que funcione, los países deben de tomar medidas importantes, aplicar leyes y directrices para guiar a los empresarios hacia este modelo. Será una transición lenta pero beneficiosa en un futuro para todos.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

Arancibia Fernández, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (26). Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/708/70822578003/>

Argandoña, Antonio (2001). Instituciones y dimensión social del mercado de trabajo. *Documento de investigación nº 442*. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Antonio\\_Argandona/publication/228391284\\_INSTITUCIONES\\_Y\\_DIMENSION\\_SOCIAL\\_DEL\\_MERCADO\\_DE\\_TRABAJO\\_1/links/004635268d7b58c887000000/INSTITUCIONES-Y-DIMENSION-SOCIAL-DEL-MERCADO-DE-TRABAJO-1.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Argandona/publication/228391284_INSTITUCIONES_Y_DIMENSION_SOCIAL_DEL_MERCADO_DE_TRABAJO_1/links/004635268d7b58c887000000/INSTITUCIONES-Y-DIMENSION-SOCIAL-DEL-MERCADO-DE-TRABAJO-1.pdf)

Bentolila, Samuel & Jansen, Marcel (2016). El impacto de la reforma laboral de 2012 sobre la negociación colectiva. *Nada es gratis*. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/bentolila/el-impacto-de-la-reforma-laboral-de-2012-sobre-la-negociacion-colectiva>

Botero, J. C., Djankov, S., Porta, R. L., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (2004). The regulation of labor. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1339-1382. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w9756.pdf>

Carnoy, Martín & Alborés, J. (2001). El trabajo flexible en la era de la información. Madrid: Alianza Editorial.

Castells, M. (1998). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. *La factoría*, 7, 12. Disponible en: <http://red.pucp.edu.pe/ridei/wp-content/uploads/biblioteca/80.pdf>

Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., & García-Pérez, J. I. (2010). Las reformas laborales en España: un modelo agotado. *Papeles de economía española*, 124, 128-147. Disponible en: <http://www.fedea.net/documentos/pubs/ee/2010/11-2010.pdf>

Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?. *Journal for Labour Market Research*, 51(1), 3. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp9863.pdf>

Eurostat (2018). *Labour market database*. Disponible en: [http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p\\_p\\_id=NavTreeprotletprod\\_WAR\\_NavTreeprotletprod\\_INSTANCE\\_nPqeVbPXRmWQ&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=2](http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeprotletprod_WAR_NavTreeprotletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2)

Jimeno, J. F., & Thomas, C. (2010). Fluctuaciones del empleo en un mercado de trabajo con contratación dual. *Boletín Económico. Banco de España*, (3), 63-69. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/10/Mar/Fich/art3.pdf>

Koschatzky, K. (2002). Fundamentos de la economía de redes. *Economía industrial*, (346), 15-26. Disponible en:

[http://titulaciongeografiasevilla.es/master/archivos/recursos/KOSCHARZKY\\_2002.pdf](http://titulaciongeografiasevilla.es/master/archivos/recursos/KOSCHARZKY_2002.pdf)

Miguélez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa/Transformations of Employment, Flexibility and Industrial Relations in Europe. *Política y sociedad*, 46(1/2), 275. Disponible en:

[https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2009/144769/polsoc\\_a2009v46n1-2p275iSPA.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2009/144769/polsoc_a2009v46n1-2p275iSPA.pdf)

Mínguez, J. G., & Vacas, C. (2007). La flexiguridad como modelo para los mercados de trabajo europeos. *Boletín Económico*, (NOV). Disponible en:

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/07/Nov/Fich/art5.pdf>

Moral, E., & Vacas, C. (2009). Reformas en los mercados de trabajo europeos en el período 2000-2006. *Boletín Económico. Banco de España*, (1), 91-101. Disponible en:

<https://www.bde.es/f/webbde/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/09/Ene/Fich/art3.pdf>

OECD.Stat (2018). *Employment protection database*. Disponible en:

[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV)

Olivares, A. R. V. (2012). El debate europeo sobre la flexiseguridad: algunas lecciones para el sur. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, (68), 403-434. Disponible en:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2840/2769>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2014). *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*. OECD Publishing.

Recio, A. (1994). Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral). *Cuadernos de relaciones laborales*, 5, 57-74. Disponible en:

[https://ddd.uab.cat/pub/artpub/1994/34929/cuarellab\\_a1994m1v5p57.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/artpub/1994/34929/cuarellab_a1994m1v5p57.pdf)

Royuela, V., & Sanchis, M. (2010). La reforma de la contratación en el mercado de trabajo: Entre la flexibilidad y la seguridad (No. 201006). *University of Barcelona, Research Institute of Applied Economics*. Disponible en:

[http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/58972/1/IR10-006\\_Royuela.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/58972/1/IR10-006_Royuela.pdf)

World Bank Group (2016). Características claves entre los sistemas de Common Law y Derecho Civil. Disponible en: <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/es/asociaciones-publico-privadas/ley-regulacion/common-law-derecho-civil#civil>