

CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA



Universidad de Valladolid

LOS EFECTOS DE LA FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Trabajo de fin de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Presentado por César Cristóbal García

Tutor: Juan Pablo Mateo Tomé

INDICE

RESUMEN	3
1. PLANTEAMIENTO DEL TRABAJO	4
1.1 Justificación y metodología	4
2. MARCO TEÓRICO	5
3. MARCO INSTITUCIONAL	9
3.1 LAS REFORMAS LABORALES	10
3.1.1 LA REFORMA DE 2010 (BOE. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio)	10
3.1.2 LA REFORMA DE 2012 (BOE. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero)	11
4. ANÁLISIS EMPÍRICO	14
4.1 DESEMPLEO	14
4.2 TEMPORALIDAD	18
4.3 SALARIO	21
5. CONCLUSIONES	24
5.1. EL DESEMPLEO	25
5.2 LA TEMPORALIDAD	26
5.3. SALARIO	27
5.4. OPINIÓN PERSONAL	27
6. BIBLIOGRAFÍA	28

RESUMEN

El siguiente trabajo tiene el objetivo de realizar un estudio de los efectos de la flexibilidad sobre el mercado de trabajo. Para ello analizaré el caso del mercado de trabajo español y la crisis económica vivida durante el lapso temporal comprendido entre el año 2008 y el 2014, con el objetivo de observar cómo fue la evolución del mercado de trabajo tras aplicarse una serie de reformas laborales aprobadas por el Gobierno que incrementaron los niveles de flexibilidad del mercado.

Para lograr este objetivo de una forma eficaz, he investigado y evaluado distintos datos obtenidos de fuentes estadísticas para poder sacar unas conclusiones basándome en el comportamiento de tres variables relacionadas con el mercado de trabajo y la flexibilidad como son el desempleo, la temporalidad y los salarios.

1. PLANTEAMIENTO DEL TRABAJO

1.1 JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA

La flexibilidad. Un término que siempre ha sido objeto de debate tanto por su significado como por sus efectos. En la época en la que nos encontramos la crisis económica es un problema de gran importancia que afecta al mercado de trabajo y por lo tanto a toda la sociedad en general. A día de hoy, la crisis se ha minimizado pero cuando se originó en el año 2008 fue de grandes magnitudes afectando gravemente a la economía Española y debido a esto, el Gobierno aprobó una serie de reformas que dotaron al mercado de trabajo de una flexibilidad necesaria para que pudiera salir adelante o al menos mejorase la situación tan negativa en la que se encontraba el país. El presente trabajo tiene el objetivo de analizar cómo los niveles de flexibilidad añadidos por las reformas afectaron al mercado de trabajo y sus componentes, centrándome en diversos estudios y datos estadísticos del lapso temporal comprendido entre 2008 y 2014.

Debido a que el mercado de trabajo está compuesto por una gran cantidad de variables, he elegido tres que según mi criterio tienen una gran relevancia y en las que se puede apreciar de una forma clara los efectos de la flexibilidad en el mercado de trabajo. Las variables escogidas son el desempleo, la temporalidad y los salarios.

La metodología empleada para poder cumplir con el objetivo planteado se ha organizado en torno a los tres factores anteriormente mencionados. Para poder tener un amplio conocimiento sobre el tema principal del estudio he estudiado las distintas definiciones de flexibilidad establecidas por varios autores y una propia.

Posteriormente he dedicado un apartado a las dos reformas más importantes en materia de flexibilidad que aprobó el gobierno, la de 2010 y la de 2012, para tener claro qué novedades introdujeron y cómo estas modificaron el mercado de trabajo disminuyendo su rigidez.

Seguidamente para sacar unas conclusiones claras sobre los efectos de la flexibilidad el estudio se centra en el comportamiento de las tres variables mencionadas anteriormente desde que comenzase la crisis en 2008 hasta el año 2014. Para realizar este apartado he basado mi investigación en distintas bases de datos estadísticas, principalmente del Instituto Nacional de Economía (INE), que me han permitido observar la evolución de las variables y poder sacar una serie de conclusiones que están reflejadas en el último apartado.

2. MARCO TEÓRICO

Determinar el significado de la flexibilidad laboral es un proceso complejo puesto que siempre han existido amplios debates entre los diferentes autores que ofrecen distintos puntos de vista y aún hoy en día no se ha podido definir de forma concreta.

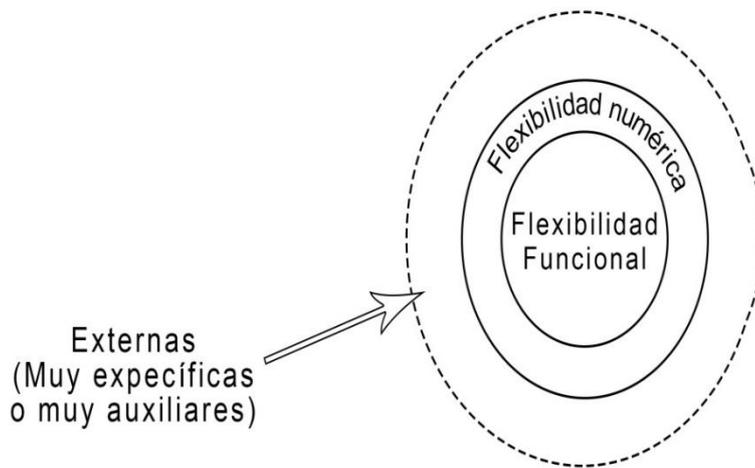
Autores como Palacio y Álvarez (2004) establecen que encontrarse en unos niveles altos de flexibilidad de mercado laboral significa tener capacidad para realizar, con escasas o sin restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones o costes en los factores que intervienen en la producción.

Otro punto de vista lo ofrece De la Garza (2000) desde una corriente más neoclásica, orientada hacia determinados sectores, explica que una flexibilizar el mercado de trabajo implica la flexibilización de la oferta y la demanda de trabajadores, haciendo más fácil la contratación y el despido.

Diego López (2002) también afirma que con el término flexibilidad laboral se alude, en general, a una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad. De allí que se aluda una y otra vez a la flexibilidad como recurrida receta para mejorar el desempeño empresarial y la creación de empleo.

La definición de flexibilidad, en mi opinión, más adecuada es la que está relacionada con el establecimiento de un modelo cuyo objetivo es la regulación de los derechos laborales y supresión de las regulaciones usadas en la entrada al mercado de trabajo o empresa, la duración de la relación laboral y en la salida. Dicho modelo será empleado por las organizaciones con el fin de hacer más flexible el mercado laboral y la empresa gracias a nuevas formas de gestión del empleo, recursos humanos, etc... y así hacer frente a la posible rigidez que sufra un mercado en un determinado periodo de tiempo.

Dentro de la flexibilidad se pueden distinguir tres tipos diferentes, Atkinson (1985) lo explica con el modelo núcleo-periferia, afirma que una organización está formada por una por una zona periférica compuesta por trabajadores con una formación más baja o atípicos, encargada de “defender” a la zona del núcleo, compuesta por trabajadores permanentes, de los cambios que sufridos por la demanda permitiéndoles centrarse en la realización de las tareas principales de la empresa.



Modelo Núcleo-Periferia.

La flexibilidad funcional es la capacidad que tiene una organización para escoger que tareas o puestos de trabajo van a ocupar los trabajadores que componen esta zona (Fina. 2000). La zona interna está compuesta por trabajadores que tienen estabilidad en la empresa, y por lo general tienen mejores condiciones laborales que los temporales. Cuando las organizaciones recurren a este tipo de flexibilidad los cambios que introducirán estarán directamente vinculados con los trabajadores internos, usando desde reciclaje de personal, redefinición de las tareas a realizar, hasta una reconversión del trabajador.

La otra zona importante del modelo es la periférica, que está compuesta por la flexibilidad externa, y que al igual que la anterior, Fina (2000) la define como la capacidad que tiene una organización para aumentar o reducir los niveles de empleo sin tener que enfrentarse a unos costes altos ni a barreras legales. Esta zona está integrada por personas contratadas de forma no indefinida, atípicos y que en la mayoría de los casos están regulados por ETT o subcontractados. La utilización de este tipo de flexibilidad está caracterizada por los bajos costes laborales, mejor adaptación a los cambios que puede haber en el entorno y porque genera más oportunidades para que los desempleados se reinserten en el mercado laboral. A la zona periférica se le añade

una zona externa que está delimitada en la ilustración anterior por líneas discontinuas porque los integrantes de ella realizan tareas de apoyo a la organización (más en concreto a la flexibilidad interna), los trabajadores de esta zona poseen un alto grado de especialización. En la empresa, se pueden dar varios tipos de flexibilidad, sin embargo, realizar una combinación de la flexibilidad interna y la externa es muy difícil.

Para realizar el estudio sobre la flexibilidad del mercado de trabajo voy a usar tres variables: el desempleo, la temporalidad y los salarios.

El desempleo es la situación en la que se encuentra una persona que actualmente no tiene empleo, encontrándose disponible para ocupar otro puesto de trabajo y teniendo la edad necesaria para poder acceder a él. Es un problema que hay que tener en cuenta pues una elevada cantidad de desempleo afecta tanto a la economía de un país como al conjunto de su población. En materia económica el desempleo supone un enorme gasto de recursos y produce otros efectos como por ejemplo inflación, y en materia social el desempleo afecta tanto a su poder adquisitivo como a la motivación y moral de un trabajador.

Otra variable escogida es la temporalidad. Es un término que está muy presente en la actualidad debido a la alta cantidad de uso de la modalidad de contrato temporal que realizan las empresas en nuestro país cuando un trabajador se incorpora al mercado de trabajo, además de este motivo, es importante tener en cuenta la precariedad laboral (entre otros efectos) que genera este tipo de contrato en la economía.

Por último el salario es una variable que se define como la compensación que reciben los trabajadores a cambio de realizar su trabajo en un momento determinado. Esta variable tiene una gran importancia para el mercado de trabajo y para la economía en general puesto que en primer lugar es importante para los trabajadores porque determina su poder adquisitivo y en segundo lugar para los empresarios porque los salarios suponen un coste empresarial relevante.

La relación entre las tres variables y la flexibilidad y los efectos que ésta provoca en el mercado de trabajo es una cuestión compleja, pero en mi opinión podría explicarse en que al reducirse la capacidad negociadora de los trabajadores debido a la aplicación de reformas gubernamentales, los empresarios optan por modelos de contratación que otorguen más flexibilidad, competitividad y beneficios. Así, con el contrato temporal se consigue incentivar la contratación y reducir el desempleo. También se le otorga más poder negociador al empresario y por tanto, van a establecer unas condiciones laborales o de contratación de peor calidad entre las

cuales se encuentra el salario. Más adelante comprobaré gracias al análisis empírico si esta afirmación es correcta o no.

Dentro de esta situación en la que destaca la elevada destrucción de empleo también se producen aumentos en la creación de empleo, aquí es donde entra en juego la variable temporalidad. Debido a los cambios en la legislación producidos por las reformas gubernamentales, los niveles de empleo empiezan a aumentar fruto de la flexibilidad numérica o externa (antes explicada) que usan las empresas a la hora de adaptarse a las exigencias del mercado de trabajo, sin embargo, este trabajo creado es demasiado precario y genera aumentos en la temporalidad del mercado de trabajo. Debido a esto, en España se produce un aumento del empleo a tiempo parcial, un tipo de trabajo que no era demandado ni deseado por los trabajadores y sin embargo durante y al final de la crisis se convierte en una de las principales fuentes de empleo.

3. MARCO INSTITUCIONAL

España parecía una economía próspera, sin embargo, era un espejismo puesto que por fuera parecía tener fortaleza pero la realidad era todo lo contrario y era consecuencia principalmente de la excesiva deuda pública que tenía y por de su escaso nivel de competitividad, y es que según la Comisión Europea (2007) en el informe sobre los niveles de competitividad europeos, España se encuentra en el año 2007 con una de las menores tasas de productividad sólo por encima de Portugal.

La deuda del país apareció, entre otras muchas cosas, principalmente porque en España se impuso un modelo de economía en el que el sector de la construcción era uno de los pilares esenciales y era dependiente de la elaboración de construcciones, este tipo de modelo que se denominó como la “economía del ladrillo”, estaba compuesto por trabajadores sin experiencia que habían dejado sus estudios para incorporarse al mundo laboral cuyo salario era bajo y además cuyos puestos de trabajo tenían unos niveles altos de precariedad.

3.1 LAS REFORMAS LABORALES

Debido a la situación en la que se encontraba la economía del país, el Gobierno decidió aprobar una serie de reformas en 2010 y 2012 para mejorar la situación económica. La que más relevancia tuvo fue la segunda, según la publicación del BOE uno de los objetivos hacia los que van destinadas las medidas de esta reforma es a “fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa”, para ello una de las medidas llevadas a cabo es la de permitir a la empresa realizar cambios o modificaciones sustanciales de las condiciones laborales alegando razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que estén relacionadas con la competitividad de la empresa (art 41 ET).

3.1.1 LA REFORMA DE 2010 (BOE. REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO)

Se trata de la primera de las dos grandes reformas que aplicó el gobierno para modificar características del mercado de trabajo. Tenía como finalidad principal disminuir los niveles de desempleo y aumentar los de productividad, para ello se pretende establecer una serie de modificaciones en la legislación laboral que sirvan para tratar problemas de la economía como las diferencias existentes en estabilidad entre los trabajadores temporales y los indefinidos, el poco uso de la flexibilidad funcional, la falta de oportunidades de los desempleados, etc...

Para lograr los objetivos explicados en el párrafo anterior usará medidas para frenar la utilización excesiva y sin justificación de la contratación temporal limitando la duración de los contratos o subiendo las indemnizaciones e incluso volviendo a definir las causas por las que se realiza un despido. También gracias a esta reforma se otorgará una bonificación de cuotas a las organizaciones que contraten indefinidos a ciertos trabajadores (desempleados de entre 16 y 30 años o mayores de 45). Con esta reforma se pretendía disminuir la tasa de temporalidad y favorecer la flexibilidad interna permitiendo realizar modificaciones en la jornada laboral, favoreciendo la disminución de esta en los casos en los que la empresa presente problemas compensando el INEM al trabajador con cursos formativos.

3.1.2 LA REFORMA DE 2012 (BOE. REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO)

Para estudiar la reforma de 2012 realizaré un análisis de las transformaciones sufridas en el mercado laboral estudiando la forma de contratar, de despedir, la unilateralidad del el empleador y su efecto sobre los convenios colectivos.

❖ LA FORMA DE CONTRATAR

Se autoriza la realización de un tipo de contrato novedoso diseñado para empresas que no alcancen los 50 trabajadores que cuenta con un tiempo de prueba de un año durante el cual el empresario puede decidir echar al trabajador sin necesidad de explicar la causalidad ni abonar ningún tipo de compensación monetaria al mismo.

Otra de las modificaciones incluidas en esta reforma es en lo respectivo al contrato de aprendizaje al permitir la realización continuada de esta clase de contrato al trabajador en una empresa diferente o en la inicial.

Por último se permite la realización de las horas extras añadidas a las que están establecidas sólo en los casos de contratos indefinidos.

❖ UNILATERALIDAD DEL EMPLEADOR

En este ámbito se produjo unas modificaciones en lo relativo al establecimiento de las condiciones de trabajo, se trata de que el empleador podrá cambiar las condiciones laborales (incluyendo también las relacionadas con el salario) por su propia cuenta cuando estas no se encuentren establecidas en convenio (en contrato, pacto, etc...) y justificando que dichos cambios han sido producidos por motivos de competencia en el mercado laboral, niveles de productividad o motivos organizacionales.

❖ LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Se otorga a los convenios de empresa una aplicación prioritaria en varios temas, como salariales o relacionados con el tiempo de trabajo, lo cual ha supuesto que estos pueden alterar el contenido establecido por otros de nivel superior sin ninguna objeción. También se suprime el tiempo extra que se le otorga a un

convenio, cuando se acaba debido a que ya no está vigente, en los casos en los que haya pasado un año desde que hubiese sido demandado judicialmente, dejando a los empleados de una organización sin ningún convenio si se suprimiese uno de nivel superior a la hora de aplicarle.

Otra modificación que se aplica en este ámbito es la posibilidad de que el empresario realice un descuelgue salarial, es decir, una medida que le permite modificar las condiciones de trabajo siempre y cuando cumpla unos requisitos establecidos por Ley.

❖ FORMA DE DESPEDIR

Una de las modificaciones que trajo la reforma fue la disminución de la compensación monetaria otorgada a los trabajadores al ser cesados de su trabajo, en los despidos improcedentes no causales disminuye de 45 días por año trabajado a 33 días, sin embargo, en los que son procedentes causales se mantienen los 20 días por año trabajado.

Otra de las reducciones que se producen es en lo relativo a la causalidad del despido bastando con alegar una disminución de los ingresos o volumen de ventas normales de la empresa en el periodo de tiempo de tres meses.

Por último, se aprueba la eliminación de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes salvo para los casos en los que posteriormente se produzca la readmisión del trabajador.

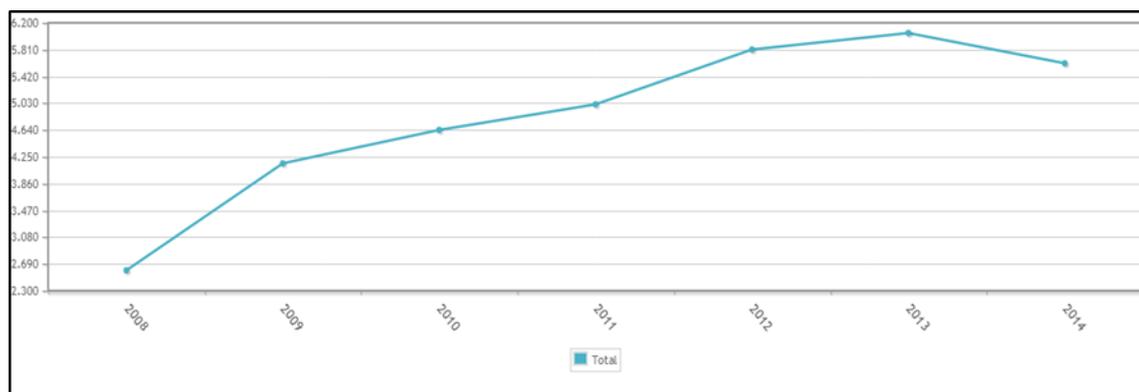
4. ANÁLISIS EMPÍRICO

En este apartado analizaré el comportamiento de las tres variables explicadas anteriormente durante la crisis. Aclarar que para este análisis voy a utilizar la reforma de 2012 debido a que es la más relevante y la que más cambios introdujo en materia de flexibilidad en el mercado laboral y por lo tanto es la idónea para estudiar los efectos de la flexibilidad sobre las variables.

4.1 DESEMPLEO

En el siguiente apartado voy a analizar la situación del desempleo existente en España desde que comenzase la crisis en 2008 hasta el año 2014.

NÚMERO TOTAL DE PARADOS EN ESPAÑA DURANTE LOS AÑOS 2008-2014



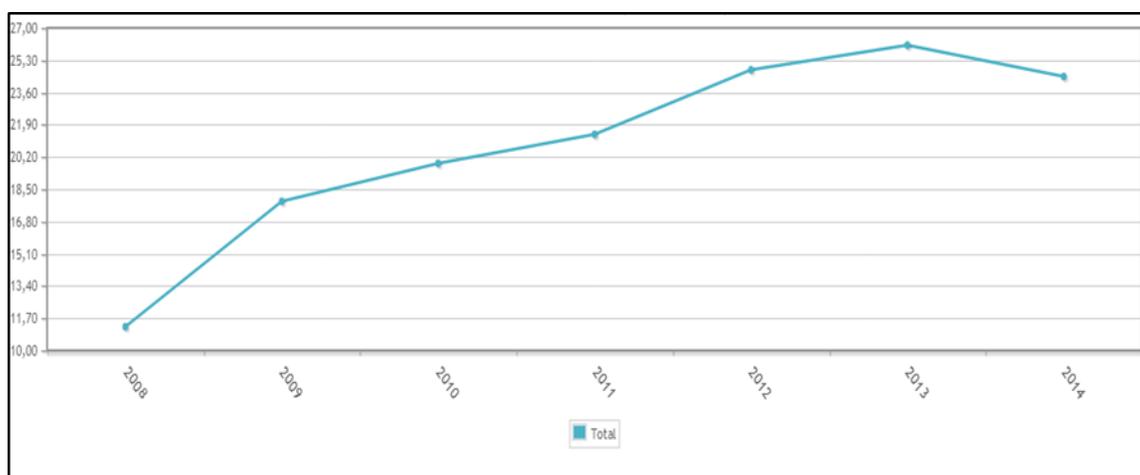
Fuente: INE (2014).

Según el gráfico anterior, el número de parados a principios del año 2008 fue el más bajo que se alcanzó a lo largo de la crisis registrando los 2.2 millones de parados, un dato que no sorprende dado que España viene de atravesar un periodo de auge económico en el año anterior. El peor momento de la crisis en materia de desempleo llegó en el año 2009, que estuvo marcado por un aumento del paro de más de 100 mil trabajadores en el primer cuatrimestre y disparándose en el tercero alcanzando los 4,3 millones. Según el INE, en este año España fue el segundo país que más trabajo destruyó, generando sólo en un año la mitad de parados de Europa.

Solo en 2009 hubo 800.000 parados más que en 2008, destacando que tan sólo en el sector de la construcción en 2008 se generaron 358.900 parados.

La tasa de paro de España en el año 2009 había alcanzado el 18%, llegando el paro a los 3,9 millones y posteriormente superando los 4 millones. En el siguiente gráfico se puede ver el aumento de la tasa de paro en España desde el año 2008 al 2014.

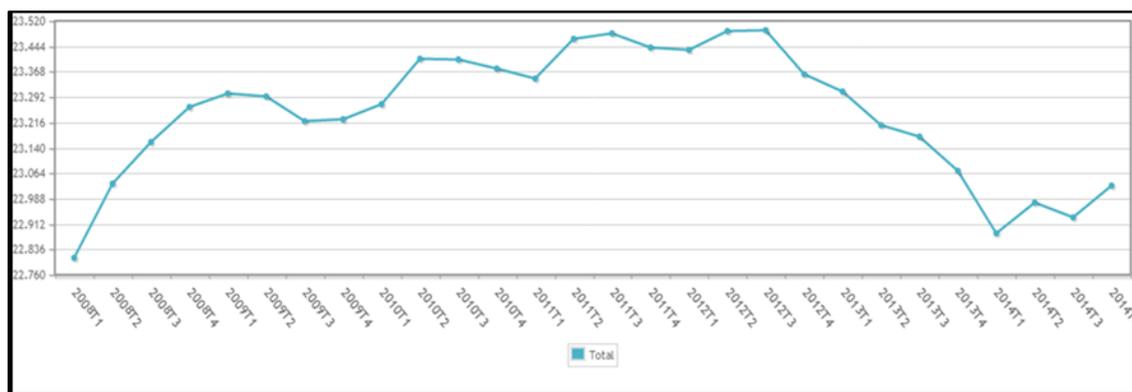
TASA DE PARO EN ESPAÑA AÑOS 2008-2014 (%)



Fuente: INE (2014)

Un elemento a tener en cuenta es la población activa y para analizar brevemente su evolución durante la crisis usaré el siguiente gráfico.

POBLACIÓN ACTIVA AÑOS 2008-2014



Fuente: INE (2014)

La población activa tiende a crecer desde el año 2008, en el que era de 22.800 millones, hasta el último trimestre de 2012, llegando a los 23.500 millones. En los años siguientes a 2012, como se puede observar en el gráfico de la EPA, la población activa sufre su mayor caída en toda la historia de nuestro país hasta llegar a los 22.900 millones. Esta caída tiene como causa principal la disminución de la población activa extranjera menor de 25 años, bien porque han decidido prolongar el tiempo dedicado a sus estudios o bien porque no han comenzado su incursión en el mercado laboral por la falta de expectativas debido a la mala situación en la que se encontraba la economía (Jiménez Latorre F., 2013).

La gran destrucción del trabajo unida al incremento de la población activa genera un altísimo crecimiento del desempleo que tiene una serie de características que hay que mencionar:

- Según el INE (2010) la destrucción afectó más a los hombres que a las mujeres, entre el primer trimestre de 2008 y cuarto trimestre de 2009, se destruyeron cerca de 248,7 miles de puestos de trabajo ocupados por mujeres (frente a los 1,5 millones perdidos por los hombres).

- Los que más han sufrido el desempleo fueron jóvenes y extranjeros.

A esta destrucción de empleo se le une la escasa creación de empleo que suponía un crecimiento del paro de larga duración (el número de personas que llevan en paro y llevan más de 12 meses buscando empleo) se duplicó, alcanzando, según datos del INE (2013), 1,353M de parados en el año 2013. El problema reside en que este tipo de paro de larga duración está muy extendido y concentrado en los desempleados con menos formación (casi el 60% no ha terminado secundaria) y la mayoría vienen del sector de la construcción que atrajo a jóvenes debido a su auge y abandonaron sus estudios y a la hora de buscar otro empleo no poseen las capacidades o aptitudes para volver al mercado laboral.

Volviendo a los datos estadísticos del desempleo, los años posteriores a 2010 no fueron diferentes, hasta que llega la famosa reforma de 2012 tras la cual el paro se dispara llegando a los 6 millones. Estos resultados son consecuencia directa del abaratamiento del despido que ofrece esta reforma, así como de la reducción de los requisitos para considerar a un despido procedente, más adelante en el siguiente apartado explicaré más a fondo las consecuencias de esta reforma. Hay que mencionar que durante este año, el paro juvenil en España alcanzó, según el INE, el 48,7%, siendo el país con mayor tasa de desempleo de toda Europa.

Tras esta gran caída, en lo que respecta al número de parados, en el año siguiente las cifras disminuyen ligeramente en 69.000 trabajadores. Esta disminución, que no es muy relevante pero dada la situación en la que se encontraban los niveles de desempleo es algo significativa, es producida porque durante el año 2013 se produce una disminución de la población activa y por consiguiente del número de parados, y también porque aunque se sigue destruyendo mucho empleo, 198.900 empleos, se produce en menor medida, según destaca el INE se trata de la menor caída en 5 años (-1,17%). Hay que mencionar que España tiene una economía con un comportamiento muy distinto al de otros países, y es que en las épocas de auge económico genera una gran cantidad de empleo, sin embargo, en las épocas en las que se encuentra inmersa en alguna crisis los niveles de creación de empleo son bajísimos.

4.2 TEMPORALIDAD

La segunda variable sobre la que voy a basar mi estudio empírico será la temporalidad y al igual que en el desempleo mi fuente de datos será el INE.

En el año 2008 de 1.581.360 contratos que se realizaron, 1.384.597 eran temporales (un 87,56% del total) mientras que 196.763 eran indefinidos (el 12,44%), el número de contratos indefinidos era considerable a pesar de que los temporales fuesen la mayoría. Llegado el año 2009 y con la gran destrucción de empleo que se produjo en él, los niveles de contratación se reducen significativamente tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, el total de contratos que se realizan este año es de 1.125.773 (456.000 menos que el año anterior), los indefinidos son los que menos damnificados resultan siendo 119.201 el número de contratos (77.000 menos que el año anterior) mientras que la peor parte se la llevan los contratos temporales registrando 1.006.572 contratos (378.000 menos que el año anterior).

En el año 2010 la situación no mejora y se produce una nueva disminución de los contratos totales realizados, disminuyendo en 75.000, ésta tuvo efectos negativos equitativos tanto en indefinidos como en temporales, aunque la diferencia entre los dos tipos de contratación seguía siendo grande, siendo el 90% del total de tipo temporal. Durante el año 2011 se produce una ligera mejoría en los niveles de contratación aumentando 50.000 el número de contratos, sin embargo, al llegar el año 2012 la situación vuelve a empeorar cuando el número de contratos son menores que los registrados en el año 2010 y en los cuales la contratación indefinida sufre una caída notable reduciéndose hasta los 78.364 contratos (un 8% del total), al igual que los temporales que aunque también disminuyen hasta los 963.830 contratos siguen siendo el 92,48% del total.

El mercado de trabajo español, durante la crisis, se caracterizó por el uso de contratos temporales de forma habitual, esto se debe a que los gastos que se producían al despedir a un trabajador temporal eran menores y por lo tanto favorables para los niveles de empleo por la rotación de personal. Debido a la necesidad que tienen las empresas de adaptarse a los cambios constantes en la economía, competencia, etc... los empresarios recurren a diversas formas de empleo temporal, una de las más importantes son las empresas de trabajo temporal (ETT). Este tipo de empresas tienen la función de proporcionar trabajadores, que han sido anteriormente seleccionados por ellos, a otra empresa de forma temporal. Las ETT tienen unas características que las diferencian de las demás:

1. No tienen el rol de hacer de conector entre la empresa oferente de trabajo y la demandante.
2. No tienen la responsabilidad de realizar el trabajo de la empresa a la que van destinados sus trabajadores, ellas seleccionan a trabajadores y simplemente realizan una cesión temporal.
3. Las ETT no contribuyen a crear más temporalidad sino que ellas realizan una gestión de las necesidades que tienen las empresas como por ejemplo bajas, aumentos de demanda, etc...

A nivel europeo, cuando comenzó la crisis en el año 2008 España estaba entre los países que más porcentaje de trabajadores temporales tenía con un 23,3% (sólo seguido por Polonia con un 20% y Portugal con un 17%) y hasta 2012 no conseguiría disminuir el porcentaje (hasta un 19% en este año y un 18% en 2013) aunque seguiría estando en cabeza en materia de precariedad laboral. En la siguiente tabla, elaborada según datos de Eurostat, se pueden observar los porcentajes de trabajadores temporales sobre el total en todos los países de Europa.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS TEMPORALES SOBRE EL TOTAL EN EUROPA

PAIS/ AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Belgium	6,6	6,5	6,5	7,1	6,5	6,5	7
Bulgaria	4,2	3,9	3,8 (b)	3,5 (b)	3,8	4,9	4,5
Czech Republic	5,9	6,1	6,6	6,4	6,6	7,4	7,8
Denmark	6,6	7	7	7,3	7,1	7,4	7
Germany	10,9	10,8	11 (b)	11,1 (b)	10,6	10,2	10
Estonia	2,1	2,1	3,2	3,9	2,9	3	2,6
Ireland	6,1	6,5 (b)	7,3	7,9	7,8	7,6	7
Greece	7,5	7,9 (b)	8,1	7,6	6,5	6,4	7,5
Spain	23,3	20,6	20,3	20,8	19,2	18,9	19,6
France (metropolitan)	12,2	11,7	12,2	12,5	12,5	12,6	12,5
Croatia	9,4	9,2	9,8	10,5	10,7	11,9	14
Italy	9,7	9,1	9,3	9,8	10,2	9,9	10,2
Cyprus	11,2	11,2 (b)	11,6	11,9	12,8	14,5	15,7
Latvia	2,8	3,7	6,1	5,8	4,1	3,7	2,9
Lithuania	2	2	2,1	2,4	2,2	2,3	2,3
Luxembourg	5,1	5,9	5,9	6	6,4	5,9	6,7
Hungary	6,8	7,3	8,4	7,9	8,4	9,6	9,4
Malta	3,3	3,6	3,9	5	5,2	5,8	6,1
Netherlands	12,9	12,9	13 (b)	13 (b)	13,8	14,5	15,1
Austria	4,6	4,7	5	5,2	5,2	5,3	5,4
Poland	20,4	20,1	20,7 (b)	20,5	20,6	20,8	22,1
Portugal	17,6	17,1	18,2	17,8 (b)	16,6	17,3	17,6
Romania	0,8	0,7	0,7	1	1,1	1	1
Slovenia	14	13,1	13,8	14,6	14,1	13,4	13,4
Slovakia	3,7	3,5	4,6	5,4 (b)	5,6	5,6	7,3
Finland	11,9	11,6	12,4	12,5	12,4	12,3	12,2
Sweden	12,3	11,6	12,6	13,2	12,8	13,2	13,6
United Kingdom	4,1	4,3	4,7	4,7	4,8	4,7	4,8
Iceland	6,6	7,2	9,4	9	10,1	11	10,7
Norway	7	6,2	6,5	6,4	7	7	6,4
Switzerland	.	.	7,1	7	7,1	7,3	7,5
Macedonia	10,5	11,2	11,9	10,7	10,6	10,9	11,3
Turkey	6,6	6	6,5	7,1	7	7	7,8

Fuente: Elaboración propia y Eurostat (2014)

Con la reforma aprobada en el año 2012, uno de los objetivos que el Gobierno pretendía cumplir era el de disminuir la gran dualidad que existía en el mercado laboral entre los contratos indefinidos y los temporales. Según lo establecido en la publicación del BOE de la reforma: “Concretamente, con la finalidad de completar las medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la dualidad laboral lo antes posible, se adelanta el fin de la suspensión de la imposibilidad de superar un tope máximo temporal en el encadenamiento de contratos temporales recogida en el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Esta previsión volverá a ser de aplicación a partir del 1 de enero de 2013”.

Esto significa que la reforma otorga al empresario, durante el año 2012, la posibilidad de encadenar los contratos temporales sin límites, lo que favorece a la temporalidad alargando este tipo de contratos y suprimiendo el derecho a que un contrato temporal superior a 24 meses se convirtiese en indefinido.

La reforma de 2012 también tuvo relevancia para los trabajadores dependiendo del tipo de contrato que tuviesen: para los que tenían contrato temporal, la reforma sí que supuso una cierta reducción en sus ritmos de destrucción de empleo, seguramente porque las empresas hicieron uso de las nuevas medidas de flexibilidad interna puestas a su disposición de cara a acomodar sus necesidades de ajuste. Sin embargo, para los trabajadores con contrato indefinido la reforma no supuso ningún efecto significativo en sus pautas de despido.

Este resultado se debe a la reducción de los costes de despido de los trabajadores con contrato indefinido, que podría haber contrarrestado los efectos de las medidas de flexibilidad sobre las tasas de despido. En la siguiente tabla se representa la evolución de contratos que se realizaron durante la crisis.

	TOTAL DE CONTRATOS	INDEFINIDOS		TEMPORALES	
AÑO	DATOS ABSOLUTOS (Miles de Trabajadores)	DATOS ABSOLUTOS	% DEL TOTAL	DATOS ABSOLUTOS	% DEL TOTAL
ene-08	1.581.360	196.763	12,44	1.384.597	87,56
ene-09	1.125.773	119.201	10,59	1.006.572	89,41
ene-10	1.050.233	94.595	9,01	955.638	90,99
ene-11	1.116.019	102.733	9,21	1.013.286	90,79
ene-12	1.042.194	78.364	7,52	963.830	92,48
ene-13	1.101.819	100.609	9,13	1.001.210	90,87
ene-14	1.259.240	98.366	7,81	1.160.874	92,19

Fuente: Elaboración propia y SEPE.

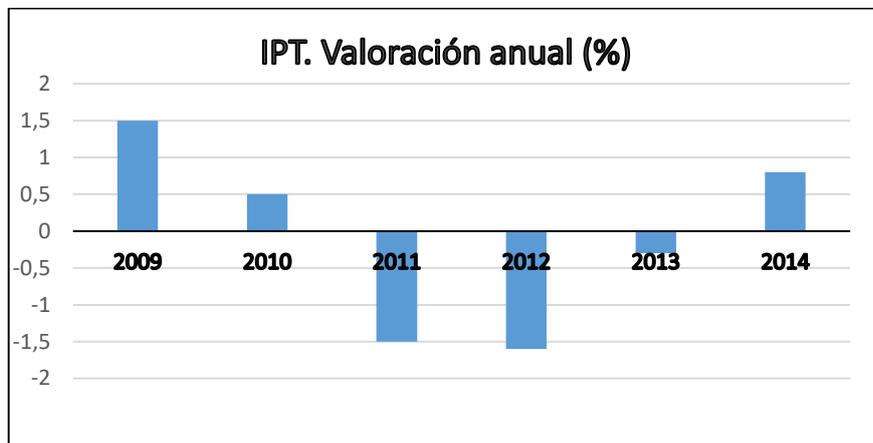
4.3 SALARIO

Según datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), el coste laboral por trabajador ha ido cayendo con el paso de los años. En el año 2009 alcanzó hasta un 3,3% del valor que marcaba en el año anterior, en este mismo año varios sectores crecían como la industria (2,85%) o la construcción (4,91%). En este aumento del salario tiene mucho que ver causas como la gran destrucción de empleo que sufrieron los trabajadores temporales, con unos salarios menores, lo cual provoca la subida de la media de los salarios que tienen los trabajadores que mantuvieron su empleo. En los siguientes años hasta 2012 el salario medio siguió bajando a pesar de que se comenzasen a ver signos de recuperación en la creación de empleo. El nuevo empleo que se iba creando era sobre todo temporal, de manera que se redujo el salario medio; mostrando un descenso del salario de reserva (al que los trabajadores están dispuestos a aceptar un empleo).

En la siguiente gráfica se representa la evolución del precio de la mano de obra en el intervalo temporal de 2008- 2014, para realizar esta medición voy a basarme en el Índice de Precios del Trabajo (IPT).

“Un índice de precios del trabajo es un indicador cuyo objetivo es medir la evolución temporal del precio de la mano de obra, sin que dicha medida esté afectada por los cambios en la calidad y cantidad del factor trabajo. De esta forma, se descuenta el efecto composición, que se debe, entre otros factores, tanto a los cambios en el número de horas trabajadas, en el tipo de contrato, en las características de los trabajadores, como a los deslizamientos por antigüedad y promociones de los trabajadores” (INE, 2014).

ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO (2008-2014). Tasa de variación anual.



Fuente: INE (2016).

Observando estos datos es evidente que los salarios se han reducido a lo largo de la crisis. En los años iniciales destaca el aumento, motivado por el alto número de despidos de trabajadores temporales producidos en el año 2009 lo cual provocó que las medias salariales se elevaran. Sin embargo, al llegar el año 2011 y 2012 los salarios caen llegando a alcanzar el -1,5 y -1,6, esta caída está motivada por el ajuste que se produce en los trabajadores indefinidos en el cual se despidieron en primer lugar los trabajadores que menos tiempo llevaban en la empresa y los de menor salario. La reforma de 2012 además abarataba el coste del despido de los trabajadores indefinidos.

Durante el año 2013 se produce un aumento de los salarios llegando a alcanzar el -0,3%, hay que mencionar que durante este año los salarios de entrada (salarios percibidos por aquellos trabajadores recién llegados a la empresa) disminuyen y aumenta el trabajo a tiempo parcial. Por último en el año 2014 los salarios aumentan hasta llegar al 0,8%, en este año se produce una fuerte subida de los salarios de contratación y una bajada de los salarios de los trabajadores que ya están contratados.

A continuación voy a analizar la evolución que han sufrido los salarios de los trabajadores a raíz de la reforma de 2012 voy a utilizar una tabla en la que se representa el salario bruto mensual medio en euros y dividido en deciles. Para calcular los deciles salariales se procede de la siguiente forma: se ordenan todos los asalariados según la cuantía del salario mensual percibido y se dividen después en 10 grupos iguales, es decir, con el 10 % de los trabajadores en cada grupo. El primer decil salarial corresponde al primer grupo de

trabajadores, o sea al 10% con menores salarios; el segundo, al 10% siguiente, y así sucesivamente hasta llegar al décimo decil correspondiente al 10 % de trabajadores con mayores ingresos (INE, 2014).

Evolución salario bruto mensual medio (del empleo principal) por deciles de salarios. 2010-2014.

Euros nominales	2010	2014	2010-2014
Decil 1	482	411	-15%
Decil 2	893	820	-8%
Decil 3	1142	1101	-4%
Decil 4	1316	1315	0%
Decil 5	1478	1503	2%
Decil 6	1667	1715	3%
Decil 7	1917	1997	4%
Decil 8	2291	2386	4%
Decil 9	2842	2947	4%
Decil 10	4357	4617	6%

Fuente: INE (2014) y Lago M. (2015), *Análisis de los deciles salariales*.

Según estos datos los primeros deciles compuestos por trabajadores con un salario menor muestran un descenso de sus salarios brutos mensuales, desde el año 2010 al 2014 los trabajadores del decil 1 han sufrido una caída del 14%, pasando de los 448€ en 2010 a los 411€ en 2014, al igual que los del decil 2 con una caída del 8% y los del 3 con una caída del 4%. Los trabajadores del decil 4 apenas notan ningún tipo de variación en sus salarios brutos y a partir del quinto decil comienza a incrementarse hasta alcanzar en el decil 10 un aumento del 6% pasando de cobrar 4357€ en 2010 a cobrar 4617€ en 2014.

5. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo he tratado de estudiar el comportamiento de la flexibilidad en el mercado de trabajo español a través de tres variables relacionadas con este, prestando especial atención a la situación del mercado de trabajo de nuestro país durante el lapso temporal situado entre 2008 y 2014 donde se produjo una gran crisis económica y durante el cual el Gobierno aprobó una serie de reformas de las cuales hay que destacar la aprobada en el año 2012 que fue la que más importancia tuvo en materia de flexibilidad.

En este apartado voy a extraer una serie de conclusiones partiendo de los resultados de la investigación que he realizado en la parte empírica, la cual está basada en datos estadísticos obtenidos de diferentes fuentes. Para ello, voy a dividir las conclusiones en diferentes apartados:

5.1. EL DESEMPLEO.

Durante la crisis económica vivida entre los años 2008 y 2014 hay que destacar la gran destrucción de empleo que se produjo. En su inicio, en el año 2008, el número de desempleados era de 2,4 millones, el más bajo de esta crisis debido a que España viene de una época de auge económico. Sin embargo, en el año 2009 se produce la caída más seria del empleo llegando a los 4,3 millones, los años posteriores no fueron mejores pues el desempleo seguía aumentando y en los años 2012 y 2013 se vuelve a disparar hasta llegar a los 6 millones en el último debido a las facilidades para despedir a los trabajadores indefinidos introducidas por las reformas, disminuyendo la indemnización de 45 a 33 días por año trabajado y se reducen las causas para considerar un despido procedente, bastando a los empresarios con alegar como causa de despido motivos de disminución de ventas o ingresos en un tiempo determinado. Debido a los altos niveles de desempleo del año 2013 España acaba siendo el país con más paro juvenil de toda Europa (48,7%) según el INE. En el año 2014 la destrucción de empleo no es tan aguda (es el año que menos empleos se destruyen) reduciéndose el desempleo hasta los 5.600.000.

La conclusión que obtengo de estos datos es que tras la reforma de 2012 la destrucción de empleo, que no paraba de ascender en los años previos a la misma, consigue ser frenada logrando registrarse en 2014 la menor cantidad de destrucción de empleo en los años de crisis. Los niveles de flexibilidad añadidos por las reformas han logrado generar más empleo incentivando a los empresarios, otro punto a tener en cuenta más adelante será

la calidad del empleo generado, sin embargo, centrándonos en los niveles de desempleo, la flexibilidad ha ayudado a frenar el ascenso de los niveles de desempleo que sufría la economía de nuestro país.

5.2 LA TEMPORALIDAD

En el año 2008 el número total de contratos realizados fue el mayor en toda la época de crisis llegando a alcanzar 1.580.000, de los cuales el 12% indefinidos y el 88% temporales. Con la llegada del año 2009 se produce la gran destrucción del empleo y reducción de la contratación haciéndose 378.000 contratos menos que el año anterior. Durante los años siguientes, la caída sigue produciéndose pero en menor medida, los más afectados son los contratos indefinidos pues reducen su porcentaje respecto a los temporales. Hay que destacar el año 2012 en el que se introduce la reforma, pues en él se produce un gran golpe para la contratación indefinida ya que se reducen hasta el 7% del total de contratos. En 2013 se produce un aumento de los niveles de contratación y también se consigue reducir la gran diferencia entre indefinidos y temporales pero los segundos siguen representando el 90% del total. Por último, en el año 2014 los niveles de contratación son mayores (1.259.000), y se produce otra caída de los indefinidos siendo el 7% de los contratos totales respecto al 93% de temporales.

Observando los datos respectivos a la contratación, se saca la conclusión de que la reforma lejos de reducir la dualidad existente entre los dos tipos de contratación provoca un mayor uso de la modalidad de contratación temporal. Con la reforma se ha incentivado a que los empresarios usen en mayor medida la figura del contrato temporal aprovechándose así estos de los beneficios de la reducción de costes (tanto de despido como salariales) y de la flexibilidad que aporta este modelo. Por lo tanto un uso mayor de contratos temporales va a asegurar a la empresa la flexibilidad necesaria para adaptarse más rápidamente a los cambios en la demanda y podrá ser más competitiva pero lo va a provocar esto es que se aumenten los niveles de temporalidad en el mercado de trabajo y el trabajo sea más precario.

5.3. SALARIO

A lo largo del lapso temporal objeto de estudio de este trabajo, en materia de salarial, hay que destacar que en el año 2009 se produce un aumento de los salarios de un 1,5% principalmente debido a los despidos masivos de trabajadores temporales que provocan un aumento de las medias salariales. Otros años como 2011 y 2012 destacan por la gran bajada salarial producida, del -1,5% y el -1,6% respectivamente, la cual es consecuencia directa de las reformas que se aplicaron en 2010 y 2012 debido a que abarataron y facilitaron el despido de los trabajadores indefinidos. Tras cuatro años de consecutivas caídas del salario, en 2014 aumenta el salario un 0,8%.

Como vemos en las estadísticas anteriormente comentadas en la parte empírica, se confirma que uno de los objetivos reales de la reforma laboral fue la devaluación salarial. El salario de los trabajadores desde que comenzase esta crisis en 2008 se ha reducido un 0,7%, a esto se suma la prioridad de aplicación que se le proporciona a los convenios de empresa en varias materias (entre las que se encuentra el salario) y también “la fuerza” que las reformas aprobadas han otorgado a los empresarios a la hora de negociar y gracias a la cual se les permite modificar las condiciones laborales o de contratación de forma unilateral ofreciendo un empleo de menor calidad y duración compuesto por unos salarios bajos y una jornada laboral más larga.

Gracias a la tabla en la que se reflejan los deciles se observa como entre los años 2010 y 2014 los trabajadores que más perjudicados se han visto han sido los que menos cobran llegando a perder un 15% de su salario y sin embargo los trabajadores que más cobran son aquellos que se benefician obteniendo un aumento del 6%.

5.4. OPINIÓN PERSONAL

Se confirma la afirmación que había realizado al principio del trabajo en la que decía que la flexibilidad ayuda a crear puestos de trabajo y disminuir el desempleo, sin embargo, debido a las reformas de los años 2010 y 2012 al empresario se le otorga un poder de negociación superior al de los trabajadores lo que les permite establecer unas condiciones laborales y de contratación de una calidad menor en materia salarial y de jornada de trabajo. También queda evidenciado que la reforma lejos de lograr un equilibrio entre el número de contratos indefinidos y los temporales lo que ha logrado es incentivar a los empresarios a que usen la contratación temporal abaratando el coste del despido de los trabajadores indefinidos. Por último destacar que las reformas han cumplido uno de los objetivos reales que tenían, la devaluación salarial. Han cumplido con este objetivo gracias a la política de austeridad que tenía el Gobierno reduciendo el gasto público y subiendo los impuestos y gracias al incentivo que las reformas han ofrecido al empresario para que este use la contratación temporal que es una modalidad contractual que ofrece unos salarios menores al trabajador. Los trabajadores se quedaron en una situación muy débil frente a los empresarios cuando pierden la mayor parte del poder de negociación.

La flexibilidad que las reformas aplicaron al mercado de trabajo han colocado al empresario en una situación favorable frente al trabajador en lo que respecta al establecimiento de condiciones de trabajo, lo ideal sería el establecimiento de un modelo de contratación, que aunque sea más precario y tenga condiciones laborales de calidad menor que uno indefinido, permita al empresario obtener beneficios y que su empresa goce de unos niveles altos de flexibilidad para adaptarse a los cambios que surjan en el mercado de trabajo y a la vez permita al trabajador tener unas coberturas mayores en caso de despido que le permitan tener una estabilidad mayor a la hora de desarrollar la actividad laboral. En mi opinión el trabajador y el empresario deben de tener el 50% de poder de negociación cada uno para poder establecer unas condiciones laborales en las que al trabajador no se le vulnere ningún derecho y goce de la estabilidad necesaria para desarrollar su actividad laboral correctamente y el empresario pueda obtener los mayores beneficios posibles.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Boletín Oficial del Estado. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/

- *Economipedia*. Recuperado de <http://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Eurostat (2014). Recuperado de http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page
- Gabinete Económico de CCOO (2014). Recuperado de <http://www.ccoo.es/>
- González Sanfiel, A.M. (2013). *El derecho ante la crisis, nuevas reglas de juego*. España: Atelier.
- Instituto Nacional de Estadística (2014). Recuperado de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594
- Jansel, M. (2016). Jiménez, S. (2016). Gorjón, L. (2016). El legado de la crisis: El mercado de trabajo español y las secuelas de la gran recesión. *Fedea*. Recuperado de <http://www.fedea.net/nsaw/descargas/NSAW01es.pdf>
- Lacalle, D. (2011). El mercado laboral en la crisis. España 2007-2010. *Fundación de investigadores Marxistas*. Recuperado de <http://www.fim.org.es/media/1/1573.pdf>
- Lahera, J. (9 DIC 2013). Salario tras la reforma laboral. *Cinco días*. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2013/12/06/economia/1386348659_753241.html
- López D. (2002). *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Recuperado de <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/lopez-flexibilizacion.pdf>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014). Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm
- Muñoz de Bustillo, R. (2016). Paisajes después de la batalla. El mercado de trabajo en España tras la Gran Recesión. *Revista Española Tercer Sector*. N°32. Recuperado de <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/N32%20RETS%20N%C3%BAmero%20abierto.pdf>
- Ricardo A. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? *Revista de la Cepal*, n°54. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/11963-que-se-entiende-flexibilidad-mercado-trabajo>
- Rubio Arribas, J. (2013). Consecuencias sociales y laborales de la desregularización del mercado de trabajo. *Nómadas. Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Vol 38 (n°2). Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/42905/40735>
- Ruesga, S. (2014). *Economía del trabajo y política laboral*. España: Pirámide S.A.
- Seminari d'economia crítica Taifa. (2010). La crisis en el estado español: el rescate de los poderosos. *Informes de economía, informe 07*. Recuperado de <http://informes.seminaritaifa.org/el-efecto-de-la-crisis-en-el-mercado-de-trabajo/>

- Servicio Público de Empleo Estatal (2014). Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/index.html