



Universidad de Oviedo

Departamento de Sociología

Programa de Doctorado: Economía y Sociología de la  
Globalización

Tesis Doctoral

Transiciones laborales de los trabajadores españoles:  
análisis de trayectorias a través del concepto de  
flexiguridad

Ángel Alonso Domínguez

Oviedo, 2013



Universidad de Oviedo  
Departamento de Sociología

Tesis Doctoral

Transiciones laborales de los trabajadores españoles:  
análisis de trayectorias a través del concepto de  
flexiguridad

Ángel Alonso Domínguez

Bajo la dirección de los profesores

Dr. D. Holm-Detlev Köhler

Dra. Dña. M<sup>a</sup> Begoña Cueto Iglesias



# ÍNDICE

<b>RELACIÓN DE GRÁFICOS</b> .....	<b>ii</b>
<b>RELACIÓN DE TABLAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>RELACIÓN DE ANEXOS</b> .....	<b>iv</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>1. TEORÍAS SOCIOLOGICAS DEL MERCADO LABORAL</b> .....	<b>17</b>
1.1 LA ESCUELA NEOCLÁSICA .....	18
a) La teoría del capital humano .....	19
1.2 LA ESCUELA INSTITUCIONALISTA .....	21
a) Los mercados segmentados y los mercados internos de trabajo .....	22
b) La teoría radical y la nueva izquierda norteamericana .....	25
1.3 TRANSFORMACIONES DEL MERCADO LABORAL: SOCIEDAD DEL RIESGO Y TESIS DE LA INDIVIDUALIZACIÓN .....	27
a) Teoría del riesgo .....	27
b) Riesgo e individualización .....	29
c) Riesgo y peligro .....	30
1.4 LA REINSTITUCIONALIZACIÓN: LOS MERCADOS LABORALES TRANSICIONALES	31
a) Los Mercados de Trabajo Transicionales .....	33
b) Un enfoque desde los Mercados de Trabajo Transicionales y las políticas de flexiguridad .....	35
<b>2. ANTECEDENTES DE LA FLEXIGURIDAD. EUROPA</b> .....	<b>41</b>
2.1 FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD. EL DISCURSO ACADÉMICO .....	42
2.2 CRONOLOGÍA DE LA AGENDA EUROPEA EN MATERIA DE EMPLEO. EL DISCURSO POLÍTICO.....	44
2.3 FLEXIGURIDAD EN EUROPA.....	47
2.3.2 La referencia en flexiguridad es Dinamarca. El triángulo de oro .....	51
2.3.3 El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos.....	54
2.3.4 El diálogo social austriaco y su sistema de activación e indemnizaciones por despido .....	59
2.3.5 Situación en el resto de Europa .....	66
<b>3. EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL. POLÍTICAS DE EMPLEO Y REFORMAS</b> .....	<b>71</b>
3.1 EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL EN UN CONTEXTO GLOBALIZADO .....	73

3.1.1 Defectos estructurales .....	75
<b>3.2 FLEXIGURIDAD EN ESPAÑA .....</b>	<b>81</b>
3.2.1 Indicadores de flexibilidad en España.....	84
a) Disposiciones contractuales flexibles: flexibilidad externa .....	85
b) Disposiciones contractuales flexibles: flexibilidad interna.....	89
3.2.2. Indicadores de seguridad en España.....	96
a) Temporalidad: seguridad en el trabajo .....	96
b) Activación y formación: seguridad en el empleo. ....	101
c) Desempleo y prestaciones sociales: seguridad de rentas .....	108
<b>4. OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y METODOLOGÍA.....</b>	<b>115</b>
4.1 INDICADORES CLAVE E HIPÓTESIS PREVIAS.....	117
4.2 MÉTODO Y VARIABLES UTILIZADOS.....	125
4.3 LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES.....	127
<b>5. RESULTADOS. ANÁLISIS DESCRIPTIVO, DINÁMICO Y DE TRANSICIONES. ...</b>	<b>133</b>
5.1 ANÁLISIS ESTÁTICO 2007–2010.....	135
5.1.1 Tipo de contrato .....	135
5.1.2 Tiempo de trabajo.....	142
5.1.3 Tipo de relación laboral.....	147
5.2 ANÁLISIS DINÁMICO 2007–2010 .....	153
5.2.1 Evolución de la situación laboral. Influencia de variables socioeconómicas. 154	
5.2.2 Evolución de la situación laboral. Influencia del ciclo económico.....	164
5.3 ANÁLISIS DE TRANSICIONES 2007–2010.....	171
<b>6. RESULTADOS. ANÁLISIS DE SUPERVIVENCIA.....</b>	<b>183</b>
6.1 FUNCIONES DE SUPERVIVENCIA KAPLAN–MEIER.....	185
6.2 DETERMINANTES DE LA PROBABILIDAD DE PERMANECER EN EL MISMO EPISODIO DE EMPLEO. REGRESIÓN DE COX.....	195
<b>CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN. ....</b>	<b>207</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. ....</b>	<b>225</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>245</b>

## Relación de gráficos

Gráfico 1. Configuración institucional de los modelos de mercado de trabajo .....	49
Gráfico 2. Impacto de la crisis sobre el empleo: lo peor está por llegar (en %) .....	53
Gráfico 3. Porcentaje de adultos de entre 25 y 65 años participantes en actividades formativas (2012) .....	54
Gráfico 4. Porcentaje total de empleo a tiempo parcial (2012).....	56
Gráfico 5. Porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial (2012) .....	57
Gráfico 6. Tasa de desempleo (2007-2012) .....	60
Gráfico 7. Costes de despido en semanas de salario, en la OCDE .....	88
Gráfico 8. Contrataciones, rotación, finalizaciones de contrato 2002-2007 (% del empleo) .....	89
Gráfico 9. Evolución de las horas semanales de trabajo (2007-2011) .....	90
Gráfico 10. Evolución del PIB por hora trabajada 2007-2011 (Índice UE-27=100) .....	91
Gráfico 11. Evolución de los Expedientes de Regulación de Empleo (número total de expedientes).....	92
Gráfico 12. Evolución del trabajo a tiempo parcial (2007-2012) .....	95
Gráfico 13. Contratos realizados en España 2004-2010 (en miles) .....	97
Gráfico 14. Tasa de temporalidad En España y la UE (2007-2012) .....	98
Gráfico 15. Trabajo temporal en Europa y razones (2011).....	100
Gráfico 16. Gasto total en políticas de empleo (% del PIB) .....	103
Gráfico 17. Gasto en políticas pasivas (% del PIB) .....	104
Gráfico 18. Gasto en políticas activas (% del PIB).....	105
Gráfico 19. Gasto medio en políticas activas por participante (en miles de euros) .....	106
Gráfico 20. Gasto en servicios públicos de empleo (% del PIB) .....	107
Gráfico 21. Gasto total en protección social (% del PIB). .....	109
Gráfico 22. Comparativa de las tasas de paro en la UE (2007-2012) .....	110
Gráfico 23. Tasa de desempleo de larga duración (2007-2012) .....	111
Gráfico 24. Tipo de contrato * sexo (% tipo de contrato).....	135
Gráfico 25. Tipo de contrato * cohortes (% tipo de contrato).....	137
Gráfico 26. Tipo de contrato * tipo de trabajo (% de tipo de contrato) .....	138
Gráfico 27. Tipo de contrato * edad al primer empleo (% de contrato) .....	139
Gráfico 28. Tipo de contrato * CCAA (% dentro de CCAA) .....	141
Gráfico 29. Tipo de contrato * actividad económica (% dentro de actividad económica) .....	142
Gráfico 30. Tiempo de trabajo * sexo (% de tiempo de trabajo) .....	143
Gráfico 31. Tiempo de trabajo * cohortes (% tiempo de trabajo).....	143
Gráfico 32. Tiempo de trabajo * tipo de trabajo (% tipo de trabajo) .....	144
Gráfico 33. Tiempo de trabajo * edad al primer empleo (% tiempo de trabajo) .....	145
Gráfico 34. Tiempo de trabajo * CCAA (% dentro de CCAA) .....	146
Gráfico 35. Tiempo de trabajo * actividad económica (% dentro de actividad económica) .....	147
Gráfico 36. Tipo de relación laboral * sexo (% dentro de tipo de relación laboral) .....	148
Gráfico 37. Tipo de relación laboral * cohortes (% dentro de tipo de relación laboral). .....	149
Gráfico 38. Tipo de relación laboral * tipo de trabajo (% dentro de tipo de relación laboral) .....	150
Gráfico 39. Tipo de relación laboral * edad al primer empleo (% dentro de tipo de relación laboral).....	151

Gráfico 40. Tipo de relación laboral * CCAA (% dentro de CCAA) .....	152
Gráfico 41. Tipo de relación laboral * actividad económica (% dentro de actividad económica) .....	153
Gráfico 42. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y sexo) .....	165
Gráfico 43. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y cohortes) .....	166
Gráfico 44. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y tipo de contrato).....	167
Gráfico 45. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y tiempo de trabajo).....	168
Gráfico 46. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y actividad económica).....	169
Gráfico 47. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje sobre el total).....	186
Gráfico 48. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por sexo).....	187
Gráfico 49. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por cohortes).....	188
Gráfico 50. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por tiempo de trabajo) .....	189
Gráfico 51. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por tipo de contrato) .....	190
Gráfico 52. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por CCAA) .....	192
Gráfico 53. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por actividad económica) .....	192

## **Relación de tablas**

Tabla 1. Tipos de flexibilidad y seguridad .....	9
Tabla 2. Cumplimiento de los objetivos de la Agenda de Lisboa en el Mercado Laboral (2010) .....	67
Tabla 3. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por sexo).....	155
Tabla 4. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por cohortes).....	156
Tabla 5. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por CCAA) .....	158
Tabla 6. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por actividad económica) .....	159
Tabla 7. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por tipo de trabajo) .....	160
Tabla 8. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por tipo de trabajo y cualificación) .	162
Tabla 9. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por edad al primer empleo) .....	163
Tabla 10. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por tiempo de trabajo) .....	164
Tabla 11. Transiciones entre categorías 2007–2008 .....	174
Tabla 12. Transiciones entre categorías 2008–2009 .....	175
Tabla 13. Transiciones entre categorías 2009–2010 .....	175
Tabla 14. Transiciones entre categorías 2007–2010 .....	177
Tabla 15. Variables que intervienen en la función de supervivencia.....	198

Tabla 16. Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo. ....	200
Tabla 17. Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo (hombres).....	202
Tabla 18. Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo (mujeres).....	203



## ***INTRODUCCIÓN.***

### **Concepto y definición del problema**

El concepto de flexiguridad, acuñado por primera vez en los Países Bajos a mediados de los años noventa del siglo pasado, tiene su origen remoto en el mercado laboral danés, hace referencia a la combinación de flexibilidad y seguridad aplicado al mercado de trabajo y se ha convertido en los últimos tiempos en una respuesta estratégica global de la Unión Europea (UE) encaminada a favorecer el “modelo social europeo”. A partir de procesos de reforma nacionales que permitan mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas al nuevo y cambiante contexto económico impuesto por la globalización, la flexiguridad alcanzaría así una función instrumental para la modernización de los mercados laborales nacionales, dentro del objetivo general de alcanzar flexibilidad y seguridad en el empleo, una tarea que afecta tanto a empleados como a empleadores.

Desde esta perspectiva, la flexiguridad exige por un lado un alto grado flexibilidad que facilite la contratación y una menor rigidez en el despido, a la vez que aboga por una mayor adaptabilidad de la mano de obra a las cambiantes condiciones económicas y la mejora de las capacidades de una fuerza de trabajo que aporte mayores niveles de productividad, competitividad e innovación. Por el lado de la seguridad, el enfoque de la flexiguridad defiende un alto nivel de protección social mediante generosas prestaciones por desempleo, estrategias de aprendizaje continuo que garanticen la empleabilidad de los trabajadores – especialmente de los más vulnerables – y una mejora en las políticas activas<sup>1</sup> de inserción laboral que reduzcan los tiempos de desempleo y faciliten la salida del desempleo:

*“En un mundo globalizado, los gobiernos pueden tratar de proteger los empleos, y muchos países lo hacen. Pero a largo plazo, la realidad es que no es posible garantizar ningún puesto de trabajo”*

*Claus Hjort Frederiks, Ministro de Trabajo de Dinamarca desde 2001 a 2009 (05.06.08)<sup>2</sup>*

---

<sup>1</sup>Se entienden por *políticas activas* aquellas referidas a reciclaje y movilidad en el empleo, formación profesional continua y programas de escuela taller o casas de oficio. Políticas pasivas son las que ofrecen prestaciones contributivas y asistenciales, subsidios agrarios y jubilaciones anticipadas.

<sup>2</sup>Entrevista publicada en la página web de la O.I.T [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_093922/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_093922/lang-es/index.htm) (Última consulta, 07.02.13)

En todos estos terrenos el concepto de flexiguridad aparece como una oportunidad para que “...las empresas puedan competir y los empleados encuentren un equilibrio adecuado en su necesidad de seguridad...” (Suárez, 2009: 18). Si en la sociedad industrial el trabajo para toda la vida asumía un rol central, en la actual sociedad del conocimiento la importancia se ha desplazado hacia el desarrollo de destrezas que permitan la consecución de una carrera profesional.

### **Importancia del tema**

El trabajo constituye una categoría sociológica clave y un elemento central en el desarrollo de las personas. No solamente implica actividad productiva sino que, trascendiendo el ámbito económico, resulta fundamental en el “auto-reconocimiento” y la “construcción de la salud mental del individuo” (Köhler y Martín-Artiles, 2005). Lazarsfeld *et al.* (1996) van incluso más allá y estiman que la pérdida del trabajo asalariado significa además para el trabajador y su entorno familiar la pérdida de las referencias temporales, conflictividad, alienación y una amarga sensación de pérdida de dignidad.

La noción de trabajo predominante de la antigüedad – Grecia, Roma – que distinguía como pares opuestos trabajo y ciudadanía tuvo su continuación en las culturas judeocristiana y medieval, con el mantenimiento del trabajo fuera del centro de las relaciones sociales, no siendo hasta la revolución industrial cuando el concepto de trabajo se transforme, a partir de su condición de medio de subsistencia, o empleo, en la nueva “Sociedad del Trabajo” (Köhler y Martín-Artiles, 2005).

Desde entonces, la concepción del trabajo permaneció apenas inalterada hasta tiempos bien recientes. Sin embargo, aunque algunas nociones clásicas como la de desempleo, desigualdad o las consecuencias de la introducción de las nuevas tecnologías siguen hoy tan vigentes como hace décadas, otros problemas en torno al trabajo sí han cambiado, como también lo han hecho los instrumentos analíticos y los conceptos utilizados. Hoy se habla de cuestiones como el trabajo neo dependiente o de la diversificación de la relación laboral, términos ampulosos bajo los que encontramos nuevas formas de individualización y vinculación profesional y una tendencia a la transformación de la jornada laboral y la fragmentación de las carreras profesionales:

*“Hoy, la flexibilidad le devuelve ese sentido desconocido, pues a lo largo de su vida la gente hace fragmentos de trabajo. Es totalmente natural que la flexibilidad genere ansiedad: la gente no sabe qué le reportarán los riesgos asumidos ni qué caminos seguir [...] ¿Cómo permitir metas a largo plazo en una economía entregada al corto plazo? ¿Cómo sostener la lealtad y el compromiso recíproco en instituciones que están en continua desintegración o reorganización?”.*

*Richard Sennett (La Corrosión del Carácter, 2000:9–10)*

Estas transformaciones en la organización del trabajo y el empleo han adquirido especial relevancia en las dos últimas décadas, en las que el trabajo de por vida, el salario garantizado y el futuro predecible han dado paso a prácticas de recursos humanos “orientadas al mercado”, donde la temporalidad, la evaluación del desempeño y la compensación salarial según rendimiento han tomado fuerza (Castilla, 2009).

Nuevos fenómenos como la globalización económica, la terciarización, la flexibilización o la descentralización organizativa y productiva han originado también una nueva configuración de los mercados de trabajo y de las estrategias empresariales y han provocado cambios que van más allá de la mera configuración formal. Para poder competir con éxito en este mercado laboral cambiante, es necesario adecuar los procesos de trabajo y los recursos humanos y técnicos disponibles a un nuevo escenario en el que la flexibilidad y la rapidez de adaptación resultan de vital importancia.

El comienzo del nuevo siglo ha venido a confirmar algunas de las tendencias del mercado de trabajo que se vislumbraban en la década final de la pasada centuria. Las sociedades necesitan disponer de trabajadores mejor formados, más eficientes y capaces de adaptarse a las necesidades de la actividad económica pero también empresas más desarrolladas y aptas para incrementar el número y la calidad de los empleos.

Pero esta mayor implicación de trabajadores y empresarios debe ir estrechamente vinculada a la mejora de las políticas de empleo, a la modernización de los sistemas de intermediación laboral y a la implementación de políticas activas y el seguimiento de las mismas por parte de las distintas administraciones, de forma que la mejora de la capacitación y la empleabilidad permita disponer de una fuerza laboral adaptada a las demandas del mercado. Esto es, complementariedades institucionales, un concepto clave en el enfoque de flexiguridad (Burroni and Keune, 2011).

En última instancia, el diálogo social resulta decisivo para afrontar de una manera más eficaz los desafíos a los que se enfrentan las sociedades modernas, y sólo desde la concertación y la responsabilidad de los agentes sociales será posible una transformación

económica, social y cultural. Sin embargo, son muchas las voces que consideran que los agentes sociales no se encuentran capacitados para responder a las exigencias que impone la actual realidad socio laboral:

*"El modelo actual de relaciones socio laborales y de acuerdos salariales es del siglo pasado y no tiene nada que ver con la realidad. Tanto los modelos sindicales como la patronal no están preparados para asumir los cambios vertiginosos que se producen. No tienen capacidad de reacción y necesitan ser menos burocráticos y menos horizontales"*

*Javier Quintana, director de estudios del Instituto de la Empresa Familiar (26.02.10)<sup>3</sup>*

*"[...]Y aquí es donde el trabajo y empleo debilitan estructuralmente la posición tradicional de los sindicatos que, se diga lo que se diga, son, con todos sus límites, los principales instrumentos con que cuentan los trabajadores, y la población en general, para la defensa de sus derechos. Lo que las nuevas tecnologías de información y comunicación permiten es la individualización creciente del proceso de trabajo y la organización de la producción en red. [...]Si los sindicatos se mantienen negociando en el marco de la empresa, la globalización o informacionalización de las empresas acabará desarticulándolos. Los sindicatos sólo pueden sobrevivir, y con ellos la defensa de los derechos de los trabajadores, planteando un debate social y político sobre las nuevas formas de organización económica, social y política, buscando un modelo que garantice la conexión entre productividad, competitividad, reparto de la riqueza y bienestar social en las nuevas condiciones tecnológicas. [...]No para volver a la lucha de clases, superada por una sociedad mucho más compleja que la del capitalismo clásico".*

*Manuel Castells ("Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global", 1996)<sup>4</sup>*

La UE, por su parte, también está apostando por una nueva estrategia de empleo que favorezca la competitividad y la adaptación de los trabajadores y los empresarios al nuevo modelo económico y laboral, caracterizado por su alto nivel de incertidumbre y en el que cada vez parece más difícil asegurar a la mayoría de los trabajadores un puesto estable y de por vida en una empresa. Pero España parece muy alejada de este modelo que se pretende impulsar desde la UE, donde las sociedades necesitan disponer de sistemas de protección social y políticas de empleo eficaces. Son éstas unas premisas que no parecen cumplirse en nuestro país pero que están presentes en la noción de flexibilidad, que surge como una oportunidad. Si en la sociedad industrial el trabajo para

---

<sup>3</sup> Extracto de una entrevista publicada en Expansión y Empleo [http://archivo.expansionyempleo.com/2010/02/26/mercado\\_laboral/1267203680.html](http://archivo.expansionyempleo.com/2010/02/26/mercado_laboral/1267203680.html) (Última consulta, 07.02.13)

<sup>4</sup> <http://www.ugt.es/globalizacion/mcastells.htm> (Última consulta, 20.03.13)

toda la vida asumía un rol central, en la actual sociedad del conocimiento la importancia se ha desplazado hacia el desarrollo de destrezas que permitan la consecución de una carrera profesional.

En estas circunstancias, parece razonable buscar nuevos enfoques sobre la estabilidad laboral en los que se dé más importancia al incremento de la empleabilidad, las medidas conciliadoras o la sustitución del concepto “seguridad en el trabajo” por el de “seguridad en el empleo”. Estas nuevas visiones presentes en todas las políticas de flexiguridad ponen de relieve que las dos partes de este término sintético no están enfrentadas sino que se complementan, especialmente si se observan desde una política laboral activa en la que la oportunidad de recibir formación por parte de los trabajadores es tanto un derecho como una obligación.

Es en este punto donde las estrategias educativas juegan un papel importante para la consecución de una mejor planificación de la vida personal y profesional de las personas. Hablamos de una mejora en la educación para intentar atajar los abandonos escolares tempranos pero sobre todo de formación a lo largo de toda la vida del trabajador, un aprendizaje que en los últimos años se ha mostrado incluso más importante que los cambios en las reformas laborales a la hora de crear empleo en la UE:

*" El modesto aumento de las tasas de empleo que ha tenido lugar en los últimos años se debe totalmente a una pequeña pero significativa mejora de las habilidades de la población de la UE [...] No hay ningún indicio de que el mercado laboral haya tenido ningún impacto".*

*Daniel Gros, Director del Centro de Estudios de las Políticas Europeas (CEPS)<sup>5</sup>*

El éxito de algunas sociedades como la danesa, en la combinación de generosos sistemas de protección social y altos niveles de flexibilidad en el mercado de trabajo, demuestran que bajo determinadas condiciones el objetivo de la flexiguridad es factible. Por eso, es necesario avanzar desde la investigación científica y académica en la formulación de políticas de empleo que, tomando como modelo de referencia las reformas introducidas en otros países europeos, incidan en la puesta en práctica de medidas encaminadas a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, la movilidad laboral o la provisión de formación y educación. Y tales disposiciones se encuentran en el

---

<sup>5</sup><http://www.euractiv.com/en/innovation/analysis-key-role-education-employment-competitiveness/article-153197>. (Última consulta, 24.01.13).

modelo de flexiguridad y, más concretamente, en un enfoque de la misma integrado en los mercados de trabajo transicionales, como el que se pretende desarrollar en este trabajo.

### **Origen de la flexiguridad**

La búsqueda del equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo no es una aspiración nueva, pues desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial y durante todo el período de la Guerra Fría se han alentado medidas tendentes a alcanzar la armonía entre la cuestión social y la flexibilización del mercado de trabajo, si bien no será hasta finales del siglo XX cuando el debate cobre más actualidad. Sobre todo cuando el estado de bienestar comienza a ser cuestionado. En los años ochenta, la hegemonía de las políticas neoliberales de Reagan y Thatcher, proclives a los procesos de individualización de las relaciones laborales (Serrano *et al.*, 2009) y con su mirada puesta exclusivamente en el mercado, provoca que las principales medidas de reformas se centren en las mejoras productivas soslayando la función protectora (Burroni and Keune, 2011), dentro de un marco general en el que se ponen de manifiesto nuevos problemas asociados a la globalización económica. Algunas de estas dificultades se reflejan rápidamente en el ámbito laboral, provocando la toma de conciencia de la necesidad de una nueva ponderación entre flexibilidad y seguridad, con el Estado ejerciendo un papel activo en la regulación de las relaciones laborales y el diálogo social como eje de éstas:

*“La flexiseguridad es un concepto moderno y equilibrado de relaciones laborales que busca una mayor eficacia en la adaptación de la oferta y la demanda de empleo para dar respuesta a las nuevas necesidades de flexibilidad y seguridad de empleados y empleadores, con una gran novedad: la idea de compromiso entre ambas partes”*

*Francisco Aranda, Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (17.07.09)<sup>6</sup>*

Es en este contexto en el que la UE pretende desarrollar una política de empleo común en la que el objetivo central se desplace desde la “seguridad en el puesto de trabajo” hacia la “seguridad en el empleo”, como se pone de relieve en el informe “Pathways to flexicurity”<sup>7</sup> que un grupo de expertos elaboraron para la Comisión

---

<sup>6</sup>Extracto de una entrevista publicada en el diario Expansión y Empleo [http://archivo.expansionyempleo.com/2009/07/17/mercado\\_laboral/1247831655.html](http://archivo.expansionyempleo.com/2009/07/17/mercado_laboral/1247831655.html) (Última consulta, 07.02.13).

<sup>7</sup> “Pathways to flexicurity” entiende la flexibilidad como las transiciones que se producen en la vida laboral de las personas, desde el acceso al mercado laboral, pasando por el cambio de empleo, las situaciones

Europea en junio de 2007. En el citado documento, se resalta la necesidad de convergencia de todos los países miembros hacia los estándares de competitividad, sostenibilidad y estabilidad en el empleo que marcan los países líderes en flexiguridad, mediante la adaptación de las respectivas legislaciones laborales, la mejora de las políticas activas del mercado de trabajo y el equilibrio entre derechos y obligaciones de los parados vía elevación de las coberturas sociales al desempleo.

De todo lo anterior, se colige que una estrategia de flexiguridad adecuada ha de mantener el equilibrio entre la existencia de prestaciones por desempleo generosas y políticas activas de empleo eficaces, dentro de un marco laboral flexible y fiable fundamentado en una organización moderna del trabajo. Estrategias de aprendizaje continuas que garanticen la empleabilidad de los trabajadores, políticas laborales ágiles que resuelvan las transiciones desde y hacia el mercado y eviten en la medida de lo posible la incertidumbre del desempleo, y un sistema de protección social<sup>8</sup> generoso se antojan fundamentales para el desarrollo exitoso de los principios de flexiguridad.

## **Implementación de los principios de flexiguridad**

Suele atribuirse al Profesor holandés Hans Adriaansens la introducción del término “*flexicurity*” en 1995, a partir de la utilización de esta palabra en conferencias y entrevistas para referirse a la compensación de una menguante seguridad en el trabajo con la mejora de las oportunidades laborales y la protección social (Tangian, 2006). Posteriormente, Wilthagen y Tros (2004) mejoraron y ampliaron el término a partir de la elaboración de una matriz de datos en la que combinan diferentes variables asociadas a las dimensiones flexibilidad y seguridad.

Lo que Wilthagen y Tros denominan “Flexibilidad Numérica Externa” alude a la capacidad para ajustar las plantillas, esto es la facilidad para despedir o contratar trabajadores, una dimensión que depende estrechamente del grado de laxitud de la Legislación de Protección del Empleo (LPE), mientras que la “Flexibilidad Numérica Interna” se refiere a la capacidad para ajustar el volumen de trabajo sin cambiar la plantilla, mediante la adaptación de las horas de trabajo a las necesidades coyunturales de la empresa vía regulación de la duración de la jornada. Si atendemos a la “Flexibilidad

---

coyunturales de desempleo y el paso desde el trabajo a la jubilación o la inactividad. Por el lado de la seguridad, se pone el acento en la red de transiciones hacia y desde el empleo más que en la conservación de éste.

<sup>8</sup> Por sistema de protección social se entiende prestaciones de desempleo, pensiones y atención sanitaria.

Funcional”, nos enfrentamos a la capacidad para reorganizar el trabajo dentro de la empresa a través de la modificación de las tareas desempeñadas por los trabajadores, una dimensión que se relaciona claramente con políticas activas del mercado de trabajo y de formación continua, en tanto que se denomina “Flexibilidad Salarial” a la respuesta de los salarios a la situación económica, de manera que se ajusten a las condiciones del mercado y la productividad individual de los trabajadores, una dimensión ésta que tiene mucho que ver con el nivel de sindicación y las prácticas de negociación colectiva.

Por lo que se refiere a la dimensión seguridad, el modelo de Wilthagen y Tros estaría relacionando “Seguridad en el Puesto de Trabajo” con garantías de protección de los trabajadores frente a despidos o modificaciones de sus condiciones laborales, mientras que “Seguridad de Empleo” se referiría a un incremento de la certidumbre de permanencia en el trabajo, sea con la misma empresa empleadora o con otra diferente, vía formación.

La “Seguridad de Rentas”, se vincula en este modelo al mantenimiento de ingresos, incluso en el supuesto de pérdida del empleo, a través de distintos instrumentos institucionales de protección social – políticas pasivas –. La “Seguridad Combinada”, finalmente, estaría refiriéndose a la posibilidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y sociales, incidiendo en la mejora de las transiciones laborales y la posibilidad de acogerse a excedencias o reducciones de jornadas. Se refiere, pues, a la posibilidad de implementar políticas activas del mercado laboral.

Tabla 1. Tipos de flexibilidad y seguridad

Flexibilidad		Seguridad	
<b>Flexibilidad numérica externa</b>  Capacidad para ajustar las plantillas	Contratación temporal, subcontratación, contratación externa, rigidez de protección del empleo	<b>Seguridad en el puesto de trabajo</b>  Expectativa de vida laboral con el mismo empleador	Contratación indefinida, prejubilaciones
<b>Flexibilidad numérica interna</b>  Capacidad para ajustar el volumen de trabajo sin cambiar la plantilla	Trabajo a tiempo parcial, trabajo comprimido, bolsas de horas, teletrabajo (“trabajo atípico”)	<b>Seguridad de empleo</b>  Certeza de encontrar un nuevo trabajo si se pierde (incluso con diferente empleador)	Educación, formación continua y ocupacional
<b>Flexibilidad funcional</b>  Facilidad para reorganizar el trabajo (empresa) cambiar de trabajo o competencias (trabajadores)	Rotación de tareas, organización flexible del trabajo	<b>Seguridad de rentas</b>  Mantenimiento de ingresos en caso de enfermedad, paro, maternidad.	Prestaciones desempleo, jubilación anticipada (políticas pasivas)
<b>Flexibilidad salarial</b>  Posibilidad de alterar las estructuras salariales estandarizadas	Salarios ajustados a rendimiento/productividad, ajustes locales de costes laborales	<b>Seguridad combinada</b>  Posibilidad de conciliar el trabajo remunerado con la vida personal y familiar	Transiciones laborales: jornada reducida, excedencia, (políticas activas)

Fuente: Elaboración propia, a partir del modelo de Wilthagen y Tros (2004)

Cabe indicar que en el esquema de Wilthagen y Tros, se pueden encontrar elementos institucionales con consecuencias opuestas en términos de flexibilidad y/o seguridad, como es el caso de la LPE cuya laxitud es funcional para la consecución de una mayor Flexibilidad Numérica Externa pero disfuncional en términos de seguridad en el puesto de trabajo. Sin embargo, otros factores pueden actuar en la misma dirección, mejorando al mismo tiempo tanto la Flexibilidad Funcional como la Seguridad de

Empleo y sirva como ejemplo el incremento del gasto en políticas activas y formación continua.

Lo cierto es que, en última instancia, no todas las combinaciones de elementos de flexibilidad y seguridad son deseables desde el punto de vista del empleo, por lo que habrá que prestar atención a que la acción conjunta de ambas dimensiones procure equilibrios, muchos de los cuales aparecen mencionados en Herráiz (2007).

En primer lugar, una buena política de flexiguridad debería estar respaldada por la coherencia; el modelo de flexiguridad tendría que incidir más en aquellos países en los que existe una mayor segmentación del mercado laboral, de manera que se reduzcan las distancias entre los que están dentro del mercado laboral (*insiders*) y los que están fuera de él (*outsiders*)<sup>9</sup>, aunque no debe olvidarse que ambos grupos pueden encontrar por separado dificultades en el nuevo escenario de las relaciones laborales. Los *outsiders*, y especialmente los grupos sobrerrepresentados en esta categoría (mujeres, jóvenes y emigrantes), porque necesitan un acceso al mercado laboral digno y estable y los *insiders* porque deben poder prepararse ante eventuales transiciones entre empleos y frente a una hipotética situación de desempleo.

Una política “flexisegura” exigiría asimismo un fino equilibrio entre flexibilidad interna y externa, que aúne certidumbre en las transiciones de un empleo a otro y una adecuada protección social, de tal forma que se promueva la movilidad en lugar de impedirla. Una flexibilidad externa total minimiza el incentivo del empleador a invertir en el desarrollo del capital humano y, consecuentemente, en la probabilidad de mantener la empleabilidad.

Finalmente, una exitosa política de flexiguridad debería ofrecer posibilidades de conciliación entre trabajo y familia, para lo que son necesarias buenas políticas de igualdad, y no sólo de género, sino también aquellas que ofrezcan oportunidades a todos los grupos desfavorecidos. Los logros y los fracasos en estas y otras dimensiones de flexiguridad, así como las hojas de ruta de los diferentes países europeos se analizarán en los capítulos siguientes.

El esquema del mercado de trabajo danés es considerado por la UE como el pilar fundamental de las políticas de flexiguridad y un modelo a imitar por el resto de países debido a los buenos resultados alcanzados. La economía de Dinamarca se caracteriza por presentar tasas de empleo total de las más elevadas de los países europeos y se suele

---

<sup>9</sup> A partir de ahora se utilizarán los términos *insider* y *outsider* para abreviar.

atribuir este éxito a su modelo institucional de relaciones laborales “flexiseguro” que combina prácticas contractuales flexibles y fiables, políticas activas del mercado laboral eficaces y generosos sistemas de protección social, como se verá en el capítulo 2 de esta tesis. No obstante, es necesario huir de cualquier reduccionismo en las conclusiones, ya que la totalidad de los modelos de mercados trabajo son el resultado de la combinación de todos los elementos antes vistos, por lo que el acierto del modelo danés y la diferencia entre los distintos sistemas están también relacionados con la forma en la que se armonizan dichos factores.

## **Objetivos, estrategia de análisis y estructura de la tesis**

El objetivo principal de la tesis es realizar un estudio dinámico del mercado laboral español, para conocer si responde a las características de los mercados de trabajo modernos o “transicionales”, desde un enfoque de flexiguridad. Esto es, si el mercado de trabajo es, por una parte, lo suficientemente flexible para adaptarse a las perturbaciones impuestas por los cambios demográficos, las estrategias empresariales y las presiones del mercado, y por otra, lo suficientemente seguro como para permitir reorientaciones individuales debidas a cambios en las trayectorias profesionales.

Se trata, pues, de aportar evidencia empírica sobre la flexibilidad y la seguridad del mercado de trabajo en España. Se confronta, además, la situación española con la de sus pares, el resto de los países de la UE, resaltándose qué sociedades están trabajando mejor en las distintas dimensiones de las políticas de flexiguridad. Se intenta, asimismo, abrir una nueva vía para conocer si la flexiguridad puede desarrollarse como una alternativa que ponga fin a los endémicos problemas, tanto estructurales como coyunturales, que sufre el mercado de trabajo español, caracterizado por altas tasas de temporalidad, desempleo de larga duración y deficiencias en los sistemas de formación continua y negociación colectiva (Guillén y Gutiérrez, 2008). Para ello, se parte de un estudio descriptivo del estado de la cuestión, mediante un análisis exhaustivo de la literatura existente sobre flexiguridad.

Se busca, en fin, obtener información sobre la evolución de las tasas de desempleo de determinados colectivos, la reinserción de los desempleados en el mercado laboral, o la participación en el mismo de personas con una débil posición de partida, de manera que se pueda conocer de manera fehaciente si se están aplicando políticas de flexiguridad en España o, en caso contrario, conocer aquellos ámbitos en los que estas medidas

podrían introducir correcciones positivas para un mejor funcionamiento del mercado laboral.

Y para complementar todos estos objetivos, se ha realizado un exhaustivo análisis empírico de las transiciones laborales de los trabajadores españoles a través de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social, una base de datos con información sobre más de un millón de personas que permite una visión tanto estática como dinámica de las personas que cotizan o cobran prestaciones, de la permanencia en el empleo, el tipo de contrato, o la relación entre éstos.

Existen numerosos estudios que, desde distintos ámbitos, han analizado las trayectorias laborales a lo largo del ciclo de la vida, utilizando fundamentalmente la Encuesta de Población Activa (EPA). Son reseñables los trabajos de Toharia (1996) y Toharia *et al.* (1998), quienes describen la evolución de la contratación temporal y sus consecuencias sobre las trayectorias laborales utilizando la EPA desde 1987 hasta 1997, o de Alba (1998) que, a través de la estimación de un modelo multinomial con datos de la EPA 1987–1996, analiza la probabilidad de transitar desde un empleo temporal a otro permanente. García Serrano *et al.* (1999) han estudiado la evolución del empleo y el desempleo en España tras las reformas laborales de 1993–1994, y más recientemente Garrido (2004), también utilizando la EPA, ha analizado la influencia de factores como la edad, el género o la cualificación debido a su gran impacto en las crisis de empleo que han tenido lugar en España en el último cuarto de siglo.

Ruesga (2011) es uno de los autores que más ha investigado el mercado laboral desde un enfoque de flexiguridad. Sus trabajos reconocen la importancia de la generación de capital humano continuo, a través de la empleabilidad y la adaptación de la mano de obra, pero hacen más hincapié en la dimensión seguridad que en la flexibilidad, aun reconociendo el carácter necesario de ambas.

Pero no se han realizado hasta el momento en España análisis aplicados en este terreno desde una perspectiva de flexiguridad basada en el curso de la vida, y menos utilizando una herramienta tan potente como la MCVL. Es una carencia que este trabajo pretende cubrir abriendo una nueva línea de investigación que explora las dinámicas del mercado de trabajo utilizando datos procedentes de registros administrativos. Es así, que el tema elegido, el enfoque y la metodología empleada resultan novedosos, al tiempo que una de las fuentes utilizadas, la MCVL, se convierte en un recurso que ofrece una información muy valiosa.

Otra de las razones por las que parece oportuna la elección del tema, es que la

flexiguridad se ha convertido en un concepto influyente tanto en el discurso académico como en el político. En el campo de la investigación se ha incrementado exponencialmente el número de documentos de trabajo y estudios sobre flexiguridad en los últimos años, mientras que en el ámbito de la política, la UE, a través del Consejo y la Comisión, trata de promover la implantación de la flexiguridad en los mercados laborales de los estados miembros y la transposición de este deseo a las políticas reales a través de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) (Burroni and Keune, 2011).

El modelo analítico que aquí se presenta se basa en un análisis de variables relacionadas con los individuos, aquellas que afectan a la oferta, pero también estructurales, que nos informan desde el lado de la demanda. En otras palabras, explotando la MCVL, y a pesar de la dificultad operacional que entraña el análisis de transiciones, se trata de mostrar evidencia empírica para poder responder a la pregunta de investigación ¿está transitando España por los itinerarios de flexiguridad que trata de promover la Unión Europea? Y para responder a esta pregunta, es imprescindible tener presente en todo momento cuál es el enfoque sobre flexiguridad que se defiende en esta tesis, una perspectiva en la que la consideración del trabajo temporal y/o a tiempo parcial como atípico, inestable o inseguro es mucho más indeterminada que la que habitualmente se pueda encontrar en la literatura sobre mercado de trabajo. La posición que se adopta hace más borrosa la línea divisoria entre aquellas calificaciones y las de trabajo típico, estable o seguro, al hacerla depender más del contexto y del marco legislativo de cada país. El mercado de trabajo español, en su regulación, se encuentra más próximo a la noción de “seguridad en el puesto de trabajo” que otros mercados flexiseguros como el holandés o el danés, que encajan mejor dentro de la concepción de “seguridad en el empleo” pero que, en todo caso, también poseen regulaciones diferentes (Malo y González, 2010, Ruesga; 2011). En los capítulos siguientes se verá como las distintas aproximaciones europeas sobre flexiguridad que se analizan han elegido rutas distintas para incrementar la flexibilidad del mercado laboral aunque siempre mejorando el nivel de protección y normalizando el empleo, los derechos sociales de los trabajadores atípicos y ofreciéndoles más seguridad mediante la formación y el desarrollo de sus carreras profesionales. Este enfoque de la flexiguridad toma distancia respecto a los estándares habituales de inestabilidad e inseguridad que la bibliografía sobre mercado laboral establece para temporalidad y el trabajo a tiempo parcial y trata de recuperar el sentido original de una flexiguridad que promueve el equilibrio entre la flexibilización del mercado y los desarrollos sociales, con plena participación en su desarrollo de todos

los agentes participantes (Tangian, 2010).

En cuanto al ámbito de trabajo, se ha seleccionado para el presente estudio España, un país que presenta grandes desequilibrios en su mercado de trabajo, lo que deriva en recurrentes crisis de empleo, que son especialmente acusadas cuando el ciclo económico es adverso. El análisis se centra en el período 2007–2010, una etapa en la que, desde el lado de la demanda, se produjo en términos generales una considerable reducción de la mano de obra disponible, pero también una alta rotación entre paro y empleo debido a la elevada temporalidad, que se mantuvo durante estos años entre el 20% y el 27% (EPA, 2010). Desde el lado de la oferta, se confirmó un cambio cualitativo, con profesionales más cualificados, activos y abiertos a la formación laboral continua, como corresponde a las exigencias de un mercado de trabajo más competitivo y basado en la sociedad del conocimiento (Homs y Whittingham, 2009).

Es, además, éste un periodo interesante, que se desarrolla completamente en una fase de contracción económica y del empleo, y en la que se pueden observar mejor los efectos de las políticas de flexiguridad, si las hubiera. El cuatrienio 2007–2010 abarca unos años en los que se constatan ya los efectos que ha tenido la crisis económica sobre el empleo, mostrando que el mercado de trabajo español sigue adoleciendo de los mismos defectos estructurales (Eurostat, 2010).

El estudio está organizado como sigue. En el capítulo 1, se presentan las principales teorías sociológicas del mercado de trabajo, ampliando el marco analítico desde el que se ha abordado tradicionalmente el estudio del mercado laboral español. Desde la teoría neoclásica con sus posteriores reformulaciones, pasando por la(s) teoría(s) de la segmentación y su vertiente marxista, hasta las más actuales teorías institucionalistas, representadas por la teoría del riesgo y la reinstitucionalización que ofrecen los Mercados de Trabajo Transicionales (MTT). Al mismo tiempo que se realiza este recorrido, se vinculan dichos enfoques con el objeto de investigación de la tesis, la flexiguridad y sus implicaciones en las transiciones laborales de los trabajadores en España.

En el capítulo 2, se analiza el estado actual de la cuestión en los países de la UE a través del discurso académico y político sobre la flexiguridad. También se estudia la manera en la que están involucrados en estas medidas los gobiernos de los países, ilustrando tanto las posiciones de partida como el grado de cumplimiento y el compromiso con los objetivos. Dentro del amplio abanico de mercados laborales que podemos encontrar en la UE, se analizan con mayor profundidad los casos de Dinamarca

y Holanda, considerados los modelos de flexiguridad. También el de Austria, un modelo de mercado laboral menos conocido pero que ha sabido combinar muy bien la flexibilidad con un elevado nivel de prestaciones sociales y que ofrece algunas particularidades en su modelo de relaciones laborales. Las posibilidades de éxito de los distintos modelos se analizan a partir de la tipología de Sapir (2003) basada en los niveles regulatorios, la protección social y el diálogo social de los mercados laborales, utilizando datos procedentes fundamentalmente de Eurostat y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

El capítulo 3, una de las secciones centrales de la tesis, aborda la evolución del mercado laboral español desde la aprobación en 1980 del Estatuto de los Trabajadores (ET), auténtico fundamento de las relaciones laborales en España. Se presta especial atención al desempeño del mercado de trabajo en un contexto globalizado, pero también a los defectos estructurales de que adolece y a los intentos por superar estas debilidades mediante las sucesivas reformas laborales aprobadas desde 1984 hasta la última de 2012, en la que se menciona expresamente en el preámbulo que “el objetivo es la flexiseguridad” (BOE 11.02.12). Para hacer operativo este capítulo, se han tomado como base algunos indicadores que se han considerado útiles para la medición de las dimensiones flexibilidad y seguridad del mercado de trabajo español. Para el ámbito estrictamente español se han utilizado datos secundarios procedentes principalmente del INE y de los registros del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, aunque también otros que recogen algunas organizaciones privadas que están trabajando sobre flexiguridad en España, como la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT). Para el análisis comparado con el resto de los países de la UE, se han empleado, como en el capítulo anterior, estadísticas de Eurostat y la OCDE. De estos indicadores se desprende que es necesario actuar sobre un mercado laboral tan poco dinámico como el español, por lo que se refiere a las transiciones laborales, lo que se traduce en un alto grado de incertidumbre (Berkhout *et al.*, 2007; European Commission, 2009) que remite a la necesidad de mejorar o implementar políticas activas que faciliten dichas transiciones. Son unas dificultades a las que hay que sumar, en la medida en la que esto es detectable, los efectos de la actual crisis económica, que puede estar ocasionando cambios en las reglas del juego y redefiniciones de los objetivos.

La aproximación metodológica se aborda en el capítulo 4, en el que se relacionan los indicadores claves con las hipótesis de partida, seis, referidas fundamentalmente a las dificultades que tienen determinados colectivos para completar con éxito las transiciones

laborales, aunque también con las diferencias que introduce en términos de flexibilidad y seguridad la ubicación en un determinado sector de actividad e incluso en un ámbito geográfico concreto. Todas estas hipótesis se desarrollan en torno a una central, que considera el mercado de trabajo español como suficientemente flexible pero inseguro. En la parte final del capítulo se describe la base de datos utilizada, la MCVL, con sus fortalezas y debilidades, así como las variables que se emplearán en el estudio.

En los capítulos 5 y 6 se presentan los resultados del análisis realizado con la MCVL como fuente. Se trata ya, por tanto, de datos primarios. El primero de ellos, parte de un análisis estático, que ofrece la situación inicial del mercado de trabajo español a partir de los episodios laborales vigentes en 2007. Son unos datos a los que se añadirá la información que aporta, en primer lugar, un análisis de las dinámicas de empleo, es decir, de cómo ha cambiado la situación laboral de los trabajadores españoles en el período estudiado, 2007-2010. Los resultados de este capítulo 5 se completarán, en segundo lugar, con un análisis de transiciones que recoge comparativas bianuales y de la totalidad del intervalo de tiempo analizado, una etapa en la que se reflejan claramente las dificultades existentes para realizar transiciones laborales, confirmando algunas de las hipótesis de partida.

El capítulo 6 completa el análisis de resultados a través de uno de los procedimientos más utilizados en econometría para estudiar problemas relacionados con episodios de empleo y paro, los modelos de duración, de gran ayuda también en estudios longitudinales como el llevado a cabo en la presente tesis. Tanto el método Kaplan–Meier como el modelo de Cox resultan complementarios en la estimación del riesgo y la probabilidad de supervivencia, aspectos ambos imprescindibles en el análisis de una estrategia de flexiguridad y necesarios para determinar la validez de algunas de las hipótesis previamente planteadas.

Finalmente, se presentan las conclusiones basadas en los resultados obtenidos. En la discusión final, junto a algunos de los principales resultados de la investigación, se reflexiona sobre las consecuencias que la adopción de medidas flexiseguras puede tener en materia de empleo y también sobre las dificultades aparejadas a la implantación y puesta en marcha de dichas políticas; se trata de argumentos no estrictamente laborales que afectan a otras realidades sociales, políticas o económicas, unas cuestiones adyacentes pero no marginales en el estudio de la flexiguridad.

## **1. TEORÍAS SOCIOLOGICAS DEL MERCADO LABORAL.**

El presente capítulo tiene como objeto presentar las principales aproximaciones al mercado de trabajo llevadas a cabo desde el ámbito de la Sociología, pero lo hace a través del concepto de flexiguridad, que “permanece vagamente teorizado” (Leonardi *et al.*, 2011). El objetivo es ampliar el marco analítico desde el que tradicionalmente se ha estudiado el mercado laboral en España, con la ambición añadida de realizar una aportación teórica que ayude a la consecución de un nuevo paradigma de las relaciones laborales más acorde con las actuales circunstancias del mercado de trabajo español. Con esta especial motivación de origen, el propósito del capítulo no es presentar detalladamente los distintos enfoques desde los que históricamente se ha abordado el mercado de trabajo sino exponer inicialmente, y de manera sucinta, las teorías con las que se ha interpretado la problemática laboral, para tratar posteriormente de conectarlas con el objeto de investigación de este trabajo.

El capítulo se divide por tanto en cuatro secciones desde las cuales se trata de interpretar el mercado de trabajo. Pero, antes de nada, hay que advertir que algunas de las teorías del mercado laboral propuestas no han tenido su origen en el ámbito sociológico, sino que se han desarrollado y han evolucionado hasta integrarse en la teoría sociológica desde su concepción en otras áreas del conocimiento, sustentando desde ellas las críticas y reformulaciones teóricas que han llevado a conformar una auténtica perspectiva sociológica del mercado de trabajo.

Es por esto que en primer lugar, se aborda, siquiera brevemente, la teoría neoclásica que desde el ámbito económico suscita el debate, con especial atención a la Teoría del Capital Humano. Las investigaciones sobre el mercado laboral han tendido a prestar atención a las variables individuales como factores explicativos, considerando la oferta de trabajo como el resultado de las decisiones sobre inversión en capital humano que cada persona toma en un momento determinado de su vida.

Sin embargo, explicaciones de este tipo tienen un corto alcance para el estudio de los mercados de trabajo modernos, como han venido poniendo de relieve los enfoques institucionalistas realizados desde el ámbito de la Economía y de la Sociología. Por eso, en segundo lugar, se analizan algunas de estas teorías institucionalistas que buscan explicaciones a las desigualdades y la estratificación laboral en la segmentación y dualización del mercado de trabajo. Es el caso de trabajos como los de Doeringer y Piore (1983, 1985) o Piore (1983) que recomendaban ya en esa época implementar medidas

que acabaran con la segmentación del mercado laboral, claramente polarizado entre trabajadores típicos, con contratos indefinidos y alta protección en el empleo, y atípicos, caracterizados por su temporalidad y reducidas indemnizaciones en caso de despido.

Otros autores, en tercer lugar, se han preocupado más por la deriva que tomaban las relaciones socio-laborales hacia el desmantelamiento de los pactos del estado asistencial, un hecho que nos hace asomarnos peligrosamente al abismo de la inseguridad laboral. Es la “sociedad del riesgo” (Beck, 1992; Giddens, 1993; Luhmann, 1992), que transita desde la distribución de riqueza al reparto de incertidumbres, y en la que las decisiones adoptadas en las sociedades industriales tienen consecuencias no previstas, conflictos e inseguridades provocados por el avance industrial y tecnológico.

Finalmente, y estrechamente vinculada a la sociedad del riesgo, la Teoría de los Mercados Transicionales (Schmid, 1998) ofrecería el marco teórico adecuado para el presente trabajo, pues permite observar en detalle las biografías laborales de los trabajadores españoles y brinda una línea de investigación sólida para el enfoque de flexiguridad. Los MTT se caracterizan por la diversidad, la flexibilidad y la movilidad y promueven las transiciones desde y hacia el empleo, prestando una mayor atención a las distintas categorías que conforman el sistema de protección social, como la formación, las prestaciones por desempleo, los sistemas de pensiones o la conciliación entre trabajo y familia.

Con objeto de conseguir una estructuración más clara del capítulo, en cada apartado se hace una exposición previa de la perspectiva teórica. En un segundo paso, se explicitan las principales fortalezas y debilidades de cada enfoque y, por último, se realiza una breve recapitulación en la que se subrayan las principales aportaciones de cada propuesta al estudio del mercado laboral, con especial atención a las implicaciones que pudieran derivarse para la implementación de políticas de flexiguridad.

## **1.1 La escuela neoclásica**

El enfoque de la escuela neoclásica parte de la consideración del mercado de trabajo como cualquier otro mercado, y por tanto instaurado sobre las premisas de la oferta y la demanda, los factores de producción, la competencia perfecta, la información simétrica o la racionalidad maximizadora. Es una perspectiva que se considera útil sean cuales sean las circunstancias y los contextos en que se desarrolle – universal – y que, además, parte de la consideración de la unicidad del mercado de trabajo.

En términos generales, según esta teoría, serían las fuerzas económicas las encargadas de determinar salarios, empleo e inversión en capital humano y, por tanto, deja en manos del mercado la regulación del trabajo, el ocio, los salarios y los niveles de renta. El mercado se comportaría como una subasta en la que los trabajadores entrarían en competencia por determinados puestos de trabajo mientras que las empresas competirían entre sí por resultar más atractivas para esta fuerza de trabajo potencial. Todo ello en un contexto sin restricciones de acceso de ningún tipo a los puestos de trabajo, lo que situaría a la perspectiva neoclásica dentro de un marco de libertad de elección del trabajador, que sería en último caso quién tomaría la decisión de trabajar – y cuánto tiempo – o dedicar todo su tiempo al ocio.

#### a) La teoría del capital humano

Una de las aproximaciones más exitosas de la vasta tradición neoclásica surge con la Teoría del Capital Humano, que califica como una responsabilidad personal la mejora de la empleabilidad a través de la adquisición de cualificaciones y capacidades que permitan un mejor acceso al mercado laboral, tanto en dedicación como en recursos.

La teoría del capital humano, inserta en el análisis microeconómico, presupone así a los individuos una plena y racional capacidad de decisión para la adquisición de habilidades y competencias que, trasladadas al mercado de trabajo, tendrán reflejo sobre la cantidad de empleo o de salarios obtenidos e inversamente, tendrán una influencia decisiva sobre las posibilidades de caer en situaciones de pobreza y desempleo.

El capital humano, basado en una dimensión económica de la educación, tiene antecedentes remotos en las obras de Smith y Stuart Mill, quienes ya señalaron a la educación como uno de los elementos clave para el incremento de la productividad de los trabajadores. No obstante, no es considerada como una teoría hasta el siglo XX, con los posteriores desarrollos de Schultz y sobre todo de Becker, que en su libro *Human Capital* (1964) tiene como idea fundamental considerar la educación y la formación como inversiones, en base a un cálculo, realizadas por individuos racionales a fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. Así, la decisión de adquirir una mayor o menor formación, de permanecer en un determinado ámbito geográfico en lugar de optar por la emigración, o de aceptar o rechazar un empleo influirá decisivamente sobre los futuros ingresos de una persona.

Si bien la producción teórica del capital humano se inscribe plenamente en el marco de la perspectiva neoclásica, algunos de sus autores introducen algunas

innovaciones con respecto a los dogmas neoclásicos. Es el caso de Schultz (1961), que niega algunas verdades incuestionables mantenidas hasta entonces por la ortodoxia neoclásica como la homogeneidad de la fuerza de trabajo, sentando las bases de la crítica institucionalista posterior. En opinión de Schultz, la fuerza de trabajo no es inmutable sino que cambia en función de sus atributos y características, algo que incide decisivamente tanto sobre las posibilidades de acceso a los puestos de trabajo como al posterior desempeño profesional. Consecuentemente, estas mejoras en el desarrollo profesional suponen un incremento del valor económico de tales actividades, en forma de sobrecostes en formación y salarios, que serán recuperados con posterioridad por la empresa en base a la mayor potencialidad productiva de tales empleados.

Becker (1964), por su parte, analizó el capital humano sobre todo desde el punto de vista de los procesos de formación, distinguiendo los que se producen fuera del ámbito laboral y los que ocurren en el puesto de trabajo, otorgando más importancia a estos últimos por su mayor peso en el incremento de la productividad de los trabajadores. Pero Becker dio otro paso más en la diferenciación del capital humano al evidenciar la existencia de una formación específica y otra general, que operan, además, de forma distinta, y asumiendo también, de forma implícita, la existencia de destrezas técnicas y teóricas con implicaciones distintas para la capacitación de los trabajadores.

Pero para Becker (Ibídem), no solo la formación influye en la mejora de las capacidades personales, sino que existen otros factores concomitantes que las multiplican, como la actitud hacia el trabajo – esfuerzo –, la motivación, o una mayor información. Son todos ellos elementos importantes que proporcionan un plus adicional para la obtención de capital humano y conforman el núcleo esencial sobre el que se construyen las posibilidades de los trabajadores de incrementar la productividad y, ligada a ella, una mejora de sus ingresos.

El potencial de esta teoría residiría en el intento de rentabilización de todos los conocimientos y destrezas aprendidos mediante su aplicación al ámbito laboral, planteando la posibilidad de elevar la productividad a través de la inversión en educación de la fuerza de trabajo y otorgando un papel relevante a la implicación personal de los trabajadores en este proceso formativo. Sin embargo, tanto la teoría neoclásica en general como la del capital humano en particular, están basadas en abstracciones que no tienen en cuenta la intervención de las instituciones sobre la forma en que se comportan los individuos en el mercado. La realidad opera de un modo muy distinto al que describen estas teorías y deben ser tenidas en cuenta otras fuerzas históricas, políticas o cognitivas

que complican la realidad. Todas estas estructuras trascienden la soberanía de las personas y los problemas relacionados con la productividad o los ingresos no pueden reducirse exclusivamente a cuestiones relacionadas con las competencias personales.

El énfasis en una actitud proactiva de las personas, junto con su mayor o menor capacitación técnica conectaría con el concepto moderno de empleabilidad que trata de abrirse camino en los nuevos mercados laborales. Trasladando los supuestos de la teoría del capital humano a la actualidad, los incrementos productivos, y por tanto de ingresos de los trabajadores resultarían de la interacción entre actitudes ante el trabajo, comunicación e información sobre oportunidades laborales, factores todos ellos de los que se obtendrán mayores rentas en el largo plazo si se aplican correctamente y se renuevan de manera continuada mediante procesos de formación y capacitación continua. Pero el problema parece complejo de resolver si no se tiene en cuenta la intervención de las instituciones en el amortiguamiento del influjo de las fuerzas económicas sobre la inversión en capital humano, trabajo y salarios. Tal es el planteamiento de las teorías institucionalistas del mercado de trabajo.

## **1.2 La escuela institucionalista**

Las nuevas teorías sobre el mercado laboral surgidas tras la posguerra y desarrolladas principalmente a partir de los años sesenta del pasado siglo consideran que los factores sociales y políticos desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento de los mercados de trabajo. Son teorías que se encuadran dentro de las corrientes disidentes de la ortodoxia neoclásica conocidas como “Sociología de los mercados de trabajo” o “Teoría sociológica del mercado de trabajo” y utilizan en sus investigaciones metodologías cualitativas frente a la econometría característica de los enfoques neoclásicos (Rau, 2006).

El rechazo a la hipótesis de los mercados competitivos perfectos y la existencia de dualidad en la industria son dos de las premisas bajo las cuales surge el enfoque institucionalista, considerándose a Veblen en el origen de esta corriente de pensamiento. Veblen (2004), crítico con la tradición clásica más allá del funcionamiento del mercado laboral, defendía la influencia ejercida por las instituciones reguladoras del trabajo y los ingresos sobre aquellos mercados que los clásicos consideraban competitivos. También las diferencias conceptuales sobre la racionalización maximizadora del hombre alejan a Veblen de la retórica del neoclasicismo. Si bien Veblen coincide en observar que los

humanos actúan según pautas tendentes a la obtención del beneficio, no cree que tras estas motivaciones se encuentre el egoísmo sino un comportamiento oportunista poco ético.

Sobre estas mismas hipótesis de mercados imperfectos e información asimétrica se asienta la propuesta de una “Economía Institucional” de Commons (1931), impulsor de lo que se ha dado en denominar “teoría de las transacciones”, que acoge su concepción de institución como aquella que modela las vidas de las personas por medio de la acción conjunta de la costumbre y las fuerzas sociales y culturales. El keynesianismo de Commons defendía la acción del gobierno mediante la intervención en la economía, y un reformismo heterodoxo que promovía la mejora de las condiciones laborales y la protección de los trabajadores, especialmente de los más desfavorecidos, a través de la creación de seguros de desempleo y programas de seguridad social.

A partir de las teorías de Veblen y Commons, la acción conjunta de las instituciones y la sociedad adquieren relevancia en los estudios económicos y comienza a asumirse por otros autores que ese colectivismo desempeña un papel determinante en el cambio de paradigma, admitiéndose la preeminencia de las instituciones como fuerzas normativas en la asignación de los recursos. Esta es la situación existente cuando la perspectiva institucionalista introduce el mercado de trabajo en su corpus de investigación, a través de trabajos como los de Solow (1992), que considera al mercado de trabajo como una “institución social” y sobre todo de Kerr (1985), que presenta por primera vez los mercados de trabajo como espacios fragmentados en submercados con fraccionamiento autónomos, lo que supone una ruptura irreversible con las tesis neoclásicas y desbrozará definitivamente el camino para las teorías segmentalistas.

#### a) Los mercados segmentados y los mercados internos de trabajo

Los autores que propiciaron la quiebra del estado de la cuestión sentaron las bases teóricas para el surgimiento de la(s) teoría(s) de los mercados de trabajo segmentados. Es éste un enfoque institucionalista que plantea que el mercado de trabajo no puede analizarse como un todo, pues se encuentra dividido en segmentos o submercados. La atracción de este tipo de propuestas de mercados de trabajo segmentados ha propiciado en las tres últimas décadas numerosos estudios, fundamentalmente descriptivos, sobre la cuestión, con muchas similitudes pero diferentes nomenclaturas.

Kerr (1985) identificó los “mercados estructurados” y “mercados no estructurados”, que en la denominación de Doeringer y Piore (1985), continuadores de la

tradición institucionalista e impulsores del estudio sistemático del mercado laboral, se convirtió en “mercados internos” y “mercados externos”. En cualquier caso, tanto estas denominaciones como las de “mercados independientes”, “primarios” y “secundarios” (Gordon *et al.*, 1986) que utilizaron algunos de los continuadores de esta línea de pensamiento, aluden a una misma noción sobre la existencia de varios mercados, dos o tres según las propuestas, y no uno solo.

Para Doeringer y Piore (1985), la organización de los mercados de trabajo difiere de acuerdo con los empleos y la configuración industrial, y la distinción entre los mercados internos tradicionales y los externos viene dada por el regulador de precio y asignación del trabajo de ambos mercados, que en el caso de los primeros son las reglas administrativas, mientras que en los segundos las instancias reguladoras son las variables económicas. La existencia de una estructura institucional se refleja en la manera en la que operan ambos mercados, pero Piore y Doeringer consideran que existe movimiento y conexión entre ambos:

*“El concepto central en torno al cual gira este estudio es el mercado interno de trabajo, una unidad administrativa, como por ejemplo, una planta industrial, dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos. El mercado de trabajo interno, regido por reglas administrativas, se debe distinguir del mercado externo de trabajo de la teoría económica convencional, donde las decisiones de precio, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas. Sin embargo, estos dos mercados están conectados y hay movimiento entre ellos en ciertas clasificaciones de puestos que constituyen los puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo”. (Doeringer y Piore, 1983: 341-342)*

Por lo demás, los mercados internos no se distinguen en gran medida de lo que otros autores han descrito como “feudalismo industrial” (Ross, 1958: 914-915), “balcanización de los mercados de trabajo” (Kerr, 1985) o “derechos de propiedad” sobre un puesto (Meyers, 1964: 11). La proposición de Doeringer y Piore es semejante a la de Kerr en cuanto a la naturaleza de los numerosos mercados internos independientes entre sí, plurales en cuanto a estructura, propiedades y consecuencias y en lo relativo a la inexistencia de límites de acción explícitos en el mercado de trabajo. También existen coincidencias en cuanto a la creencia de que la política social sería capaz de mejorar un modelo tan rígido como el presentado por la teoría neoclásica, aunque Doeringer y Piore dieron un paso más al establecer una tipología de mercados internos atendiendo a su

carácter abierto o cerrado o a su condición de primarios y secundarios, introduciendo de forma expresa la noción de segmentación.

Doeringer y Piore (1985) consideran que la existencia de mercados de trabajo cerrados proporciona estabilidad en el empleo en la medida en que los puestos de trabajo disponibles en la empresa se cubren con trabajadores de ésta mientras que los mercados abiertos ofrecen mayor flexibilidad para la contratación en el exterior de la compañía. El movimiento y conexión que los autores le atribuyen operaría así como mecanismo de ajuste para equilibrar la oferta del mercado externo y la demanda del interno.

Otra aportación de Doeringer y Piore consiste en la constatación de un mercado primario y otro secundario, una distinción que se establece en torno a la cuantía de los salarios que se pagan, las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo, las posibilidades de promoción en la empresa y la presencia o no de un procedimiento objetivo y preestablecido en la normativa laboral. Lo que estas diferenciaciones ponen de relieve es la existencia de “empleos buenos” y “empleos malos” y una segregación laboral atendiendo a “criterios de etnia, género, edad o religión/ideología” (Köhler y Martín-Artiles, 2005: 344). Estos mecanismos de segmentación evidencian la existencia de una relación entre el mercado de trabajo y la estructura institucional de la sociedad, dejando la puerta abierta a la posibilidad de intervención de las instituciones para evitar un comportamiento disfuncional del mercado de trabajo. Una proposición que se ha hecho si cabe más patente en una situación socioeconómica como la actual, caracterizada por un mercado de trabajo que opera de forma muy distinta al modelo rígido y no estructurado defendido por la teoría neoclásica.

La clave de la división en segmentos estaría en lo que los teóricos de la segmentación denominan “puerto de entrada” o posición en la que un trabajador nuevo accede a los mercados internos de trabajo y que pondría en relación mercado de trabajo y educación a través de las teorías “de la fila” (Thurow y Lucas, 1972) o “de la cola” (Doeringer y Piore, 1985).

Según Thurow y Lucas, los empleadores tienen en cuenta determinadas características a la hora de clasificar a los trabajadores, y una de las más determinantes es el nivel educativo, que si bien no es determinante por sí mismo, sí permite que el trabajador parta desde una posición más favorable para el acceso a un puesto de trabajo mejor remunerado. En la formulación de Piore y Doeringer, el nivel educativo sirve como indicador de la capacidad del candidato, otorgándole mayores posibilidades de selección y dejando a los menos formados en la cola de la búsqueda de trabajo o empleado en las

ocupaciones menos deseables de una hipotética escala.

Las teorías segmentalistas pondrían, de esta forma, el acento en la empleabilidad de los aspirantes, pero la señal de una mayor productividad no residiría, sin embargo, en los individuos sino en el propio puesto de trabajo, siendo la educación la indicación de estas potenciales capacidades, por lo que solamente estaría contribuyendo de forma indirecta a las habilidades que determinan la productividad del trabajador. La posición que éste ocupe en la fila no estaría tan relacionada con el momento de entrada al mercado laboral como con sus destrezas y características innatas.

El enfoque de la segmentación se ampliará y reformulará con nuevas aportaciones efectuadas desde la vertiente marxista de la teoría del mercado laboral, una corriente que se ha dado en denominar “teoría radical” o “nueva izquierda norteamericana”, debido al origen común de sus máximos exponentes.

#### b) La teoría radical y la nueva izquierda norteamericana

El cuestionamiento de los presupuestos neoclásicos iniciado por Doeringer y Piore tuvo su continuidad con la emergencia de la “teoría radical”, abanderada por un grupo de economistas norteamericanos como Reich, Gordon y Edwards, quienes a finales de los años setenta y comienzos de los ochenta ofrecen una alternativa neo-marxista al modelo neoclásico. Sus discrepancias con las demás teorías segmentalistas estriban en la distinción entre los conceptos de “trabajo” y “fuerza de trabajo”, el replanteamiento de la relación entre trabajadores y empleados y su preocupación por los procesos de trabajo.

Al igual que el resto de teorías de la segmentación, la teoría radical afirma la existencia de más de un mercado de trabajo pero con una nueva denominación: “mercados primarios independientes, mercados primarios subordinados y mercados secundarios” (Gordon, *et al.*, 1986) que explicarían el funcionamiento desigual del mercado laboral y la reducción de la capacidad de respuesta de los trabajadores, especialmente de los segmentos más desfavorecidos, como las mujeres y las minorías étnicas.

La perspectiva radical surge en un momento histórico de transición del capitalismo caracterizado tanto por la homogeneización de la fuerza de trabajo como por una creciente proletarización, aspectos ambos que estarían ocasionando conflictos y tensiones. La segmentación cumpliría, así, una función instrumental para los empleadores en su objetivo de afrontar dichas amenazas. Por un lado, la segmentación dividiría a la fuerza de trabajo en orden a sus habilidades y destrezas o bien por diferencias de género,

etnia o raza – hoy se añadiría también edad –. Por otro, el refuerzo de los mecanismos de control reafirmaría el poder del empleador, restableciendo el principio de autoridad de éste y legitimando las relaciones de dominación en el sistema capitalista (Jiménez, 2007).

Otro elemento distintivo de esta teoría es su énfasis en el análisis histórico, necesario para comprender las interacciones que se producen entre las estructuras organizativas de las empresas y los procesos de trabajo, por un lado, y entre los sistemas de control y la segmentación de los mercados laborales, por otro. Aparecen, según este enfoque, los mecanismos político–económicos como impulsores de la división del mercado de trabajo en submercados o segmentos (Reich *et al.*, 1973).

Gordon *et al.* (1986) consideraron que algunos trabajadores estarían condenados a ocupar el mercado secundario debido a las señales emitidas por algunas características compartidas, como deficientes historiales laborales o la carencia de cualificaciones, mientras que Bowles y Gintis propusieron un enfoque distinto. Para ellos, la clase social de los padres es la que determina en mayor medida la entrada de sus hijos en el mercado laboral, otorgando a la educación un papel decisivo en la reproducción de la estructura de clases. Posee este argumento un “determinismo pesimista” al descartar que pueda producirse ninguna intermediación política si antes no se han observado las contradicciones sistémicas de la realidad social, sus valores y normas (Medina, 1986).

Podría decirse, como conclusión, que los argumentos de los segmentaristas exigieron un marco teórico específico capaz de diferenciar entre trabajo y fuerza de trabajo y que su énfasis en los puestos derivó en una visión sumamente laxa del mercado de trabajo, como queda reflejada en su predilección por el análisis de los procesos. En su formulación, los segmentaristas no solo criticaron el modelo neoclásico, rompiendo con ésta y con todas las tradiciones anteriores que propugnaban un mercado de trabajo único y finito, sino que establecieron la existencia de una estructura institucional que estaría ejerciendo una influencia decisiva en el funcionamiento de los mercados de trabajo (Campos, 2004).

La atracción de estas propuestas de mercados de trabajo segmentados ha tenido su continuidad en las décadas posteriores con una reformulación que, sobre esta influencia de las instituciones, ha buscado explicaciones sobre el funcionamiento del mercado laboral en otros ámbitos y otras variables, dando lugar a nuevas corrientes neoinstitucionalistas.

### **1.3 Transformaciones del mercado laboral: sociedad del riesgo y tesis de la individualización**

Históricamente se ha considerado a la sociedad industrial como una “sociedad centrada” en el trabajo pero en el nuevo contexto de globalización de la economía y de los procesos, se ha terminado por imponer la flexibilización del tiempo y del lugar de trabajo haciendo más difusa la delimitación entre el trabajo y el no-trabajo (Giddens *et al.*, 1996:14)

La sociedad industrial, y con ella las nuevas oportunidades que se le presentaban o los peligros que afrontaba, se han convertido en las últimas décadas en objeto de debate para la teoría sociológica y sus corrientes de pensamiento.

Frente a la respuesta realista que ofrece la globalización, la perspectiva social-constructivista sitúa a las “oportunidades” en el centro de la discusión. Y es en este debate entre realismo y constructivismo donde podríamos situar el comienzo de la teoría de la sociedad del riesgo global: desde el enfoque realista los peligros se convierten en el principal foco de atención de una producción industrial inmersa en amenazas y consecuencias de carácter global, mientras que para los constructivistas son los contextos en los que interactúan los individuos, es decir las oportunidades, las que cobran importancia (Beck, 2002b).

#### **a) Teoría del riesgo**

Desde el momento en que las ciencias sociales comenzaron a tomar en consideración en sus respectivas áreas de conocimiento el concepto de riesgo, éste empezó a adquirir relevancia hasta situarse para algunos estudiosos en el centro de la problemática social. Es el caso de Beck (2002a), quien considera el control y la predictibilidad de las biografías laborales de los trabajadores propias de un marco institucional estable, como el que ofrecía la primera modernidad dentro de un orden fordista caracterizado por el pleno empleo, la estabilidad institucional y una concepción colectiva de la vida.

Sin embargo, esta coherencia biográfica de los trabajadores se ve quebrantada en la denominada segunda modernidad (Beck, 2002b) por procesos como la globalización, la individualización o el subempleo, convertidos en nuevos desafíos de carácter planetario. Las sociedades de esta segunda modernidad ya no son más sociedades de trabajo desde el momento en que el pleno empleo se convierte en una quimera,

atomizando las biografías laborales de unos individuos que deben redefinirse para afrontar estos nuevos riesgos e incertidumbres que aparecen ahora ajenos a toda planificación en el presente.

La sociología ha tratado de encontrar soluciones a la problemática asociada al riesgo, reclamando este concepto como propio del ámbito sociológico y recuperando su papel casi olvidado de “alarmar a la sociedad” (Giddens *et al.*, 1996: 127). Y, para ello, la ciencia sociológica ha tratado de reformularse, con la pretensión de poder ofrecer un nuevo marco interpretativo con el que afrontar todos estos desafíos.

Para captar la noción de riesgo es preciso adoptar un enfoque basado también en la previsión de las consecuencias de la acción de las personas, teniendo en cuenta que muchos de estos actos producidos dentro del entramado de la modernización constituyen desenlaces no esperados. La autorrealización, las elecciones y las decisiones personales se convierten en características categóricas de una sociedad globalizada del riesgo que ha elevado el individualismo a la condición de sustituto genuino de la certidumbre (Beck, 2002a).

La dificultad no es solo la elección – decisión – sino el riesgo de que acontezca aquello que no esperamos, “lo otro de lo esperado”, es decir, la contingencia (Berriain, 1996: 8-9). Y la incertidumbre ante el riesgo aumenta proporcionalmente a la racionalidad y complejidad del cálculo de unos riesgos convertidos de esta manera en “constructo social histórico”: con la modernidad se han multiplicado las opciones al mismo ritmo que se han incrementado los riesgos (Ibídem: 16).

En un sentido amplio, podemos hablar de un origen ignoto del vocablo riesgo. Si bien hay autores que sugieren una procedencia árabe del término, que en Europa se encuentra en documentos escritos de la edad media, no será hasta la llegada de la imprenta cuando su uso comience a generalizarse, en Italia y España, asociado al comercio marítimo en locuciones como “*ad risicum et fortunam...*”, “*pro securitate et risicum...*”, “*ad omnem risicum...*”, para dar más precisión a realidades descritas hasta entonces con términos como “peligro, desafío, azar, suerte, arrojío, temor o aventura” (Luhmann, 1996: 132-133).

Es desde ese momento cuando los riesgos comienzan a aparecer como reales y, desde un punto de vista científico, el concepto de riesgo entra de lleno en el terreno de la probabilidad, una noción que se verá reforzada a partir de los dos siglos siguientes y se mantendrá en vigor hasta comienzos del siglo XX, cuando el riesgo se asocia al cálculo de decisiones industriales de consecuencias impredecibles (Moral y Pita, 2002).

La vinculación entre riesgos e industria cambia radicalmente la atribución del peligro que recaía en “otros” o en el “destino”, en la época preindustrial. A partir de ese momento histórico, serán las personas concretas, las empresas o el Estado, convertidos en nuevos actores políticos, los responsables de los riesgos industriales, y será a ellos a los que la sociedad demande responsabilidades (Beck, 2002a). El liberalismo emergente del siglo XIX fue el responsable de este traslado de la responsabilidad individual, al lograr que un número creciente de asuntos cotidianos abandonaran su concepción natural e imprevisible para convertirse en entes de decisión y responsabilidad, si bien todavía con resultados difícilmente previsible (Moral y Pita, 2002).

Según Ewald (1986), el cálculo del riesgo ha desarrollado procedimientos que logran transformar lo predecible en impredecible. Desde la perspectiva de este autor, el riesgo es una forma de controlar el futuro, “colonizarlo”, en sus propias palabras, pues algunos asuntos que todavía “no existen” tienen influencia en acciones presentes, dotando a los riesgos de una realidad virtual. Es por ello que Ewald insistió mucho en el papel decisivo de la protección social en el Estado de seguridad o providencia. Cuando la naturaleza se industrializa y las tradiciones pierden su carácter imperativo, aparece lo que Giddens y Beck denominan “incertidumbres manufacturadas” (Beck, 2000: 14). Este concepto novedoso de incertidumbre convierte al conocimiento en causa de nuevos riesgos – del empleo o del subempleo, por ejemplo –, ofreciendo el contrapunto al tradicionalmente positivo sentido de un concepto convertido en “conocimiento potencial” a partir de la inconsistencia del “no-conocimiento”: se trata de crear seguridad ante acontecimientos futuros desconocidos, haciendo a éstos objeto de acciones sobre riesgos presentes (Beck, 2002a).

## b) Riesgo e individualización

En las sociedades avanzadas prevalece el intercambio de riesgos por encima del de mercancías, limitando la función aseguradora de las instituciones sociales y ahondando en la individualización. Restringida la seguridad tradicional, las biografías de las personas quedan al margen de modelos y paradigmas, imponiéndose la libertad y la responsabilidad en la construcción de las propias trayectorias pero también quedando más expuestas a las obligaciones y exigencias de estas sociedades globalizadas. La inconstancia y el carácter impredecible de unas sociedades globalizadas que han vaciado de contenido las instituciones y la privatización de la esfera de lo público, estimulan el individualismo pragmático y la búsqueda de una “solución biográfica de las

contradicciones sistémicas” (Beck, 1992: 137).

Pero esta autonomía implica no sólo transformar las identidades en tareas sino, además, acarrear con las consecuencias de la toma de decisiones en esta nueva sociedad individualizada (Bauman, 2001) de incertidumbres crecientes y asunción de riesgos en donde se deben establecer los nuevos equilibrios entre libertad y autoexigencia, por una parte, y dependencia de instancias ajenas a la voluntad individual, por otro. Los individuos devienen liberados pero subordinados en términos de regulaciones, planificaciones y prestaciones.

La incertidumbre característica de las sociedades contemporáneas está íntimamente relacionada con la capacidad – individual y colectiva – de reflexionar, con toda la ingente información disponible, sobre las prácticas sociales. Es éste un ejercicio que erosiona certezas y supone una amenaza para las instituciones y sus dispositivos de salvaguardia, pero, por encima de todo, convierte a los riesgos en fabricados (Giddens, 1993) y a los actores en más vulnerables, constreñidos en una sociedad en la que deben tomar decisiones a diario pero en la que los riesgos resultan escasamente predecibles.

### c) Riesgo y peligro

Todo ello se inscribe dentro del enfoque sociológicamente relevante de la diferenciación entre aquellos que toman las decisiones y quienes se ven concernidos por las mismas, un asunto que trata de resolver Luhmann (1996) a través de una distinción entre riesgo y peligro, que conjetura sobre la anticipación de la incertidumbre al daño futuro. Se habla de “riesgo” cuando los daños se producen a consecuencia de una decisión propia – “autoatribución” – solamente atañen a la toma de decisiones y son potencialmente controlables. Si, por el contrario, se atribuyen los daños “a terceros”, se estaría hablando de “peligro”, es decir, causas que se mantienen fuera del control de las sociedades industriales y afectan a otros distintos de los decisores (Beriain, 1996:18).

El modelo de previsión y responsabilidad típico de las sociedades preindustriales comienza a derivar hacia otro caracterizado por la solidaridad social. Se deben afrontar nuevos riesgos intensos y muy extendidos como los laborales, cuyos costes recaen en gran medida, aunque de forma indirecta, en el conjunto de la sociedad (Moral y Pita, 2002). En todo este proceso, se ha pasado de la atribución del peligro a la “fortuna” o a entidades sobrenaturales, característica de la edad media, al “riesgo” moderno convertido en constructo social. Esto significa para Giddens (1991:122) transitar desde la “exterioridad metasocial” al “destino producido socialmente” causado por el incremento

exponencial de la probabilidad de riesgo y sus peligrosas consecuencias.

El difícil equilibrio entre los actores territorialmente asentados y aquellos que no lo están constituye, a decir de Beck (2002a), el nuevo escenario en el que se inscribe la teoría del riesgo. Mientras que el capital es global, el trabajo es local y la inseguridad del trabajo se incrementa en todo el planeta debido a esta “glocalidad” (Robertson, 1992), y se imponen tesis como la del “fin del trabajo” (Rifkin, 1996) conforme las nuevas tecnologías van sustituyendo a la tradicional fuerza de trabajo (Arendt, 1998).

La explicación del desempleo basada en los ciclos económicos pierde fuerza frente al avance de la tecnología capitalista, la expansión de la economía informal, la desregulación y la flexibilización de las relaciones laborales. La imprevisibilidad y la ausencia de cálculo transforman la sociedad del trabajo en una nueva sociedad del riesgo que precisa de un marco de referencia distinto. Con la globalización la autonomía y el poder del estado se atenúan, lo que implica en muchos casos una subordinación a las instituciones globales de gobernanza:

*La etapa de la política de la sociedad del riesgo, ya no puede entenderse en el nivel nacional, sino sólo en el internacional, porque los mecanismos sociales de las situaciones de riesgo no tienen en cuenta al estado-nación y sus sistemas de alianzas (Beck, 2002a:102).*

En resumen, se podría decir que Beck plantea que el problema del riesgo está inserto en un contexto de “modernidad reflexiva”, en el que la modernización produce una toma de consciencia de las amenazas y deviene una sociedad autocrítica, que comienza a asumir los peligros de la sociedad industrial. Giddens, por su parte, estaría calificando a la modernidad de “desmembrada” por la ausencia de certezas ontológicas y el aumento de los escenarios de riesgo. Finalmente, Luhmann enfatiza también el problema existente en la dirección de las organizaciones, orientadas hacia la racionalidad, y regidas por unos principios de cautela y responsabilidad frente a los riesgos difícilmente cuantificables y teóricamente imprevisibles. Según Luhmann, la modernidad es “contingente”, o lo que es lo mismo, se enmarca dentro de una sociedad funcionalmente diferenciada por categorías como las de riesgo y contingencia (March y Shapira, 1987).

## **1.4 La reinstitucionalización: los mercados laborales transicionales**

El escenario descrito en el epígrafe anterior es en el que están surgiendo nuevos

riesgos sociales (Esping–Andersen, 1999; Schmid y Schömann, 2006) y en el que se está produciendo una transformación de los sistemas de seguridad social y de empleo que caracterizaban al Estado de bienestar europeo (Muffels, 2006).

Debido a estas transformaciones, algunos autores están pidiendo una reinstitucionalización de las relaciones laborales frente a la desestructuración producida en el capitalismo postindustrial. La reinstitucionalización del mercado de trabajo significa integrar la perspectiva institucional y la individual (Köhler y Martín–Artiles, 2005), la vuelta a los pactos colectivos y la ampliación de la protección social y la reubicación del empleo en el núcleo de las políticas públicas. La sociedad salarial propia del capitalismo industrial aunaba la negociación colectiva sobre las condiciones fundamentales del trabajo con una fuerte presencia del Estado social, que contrasta con la individualización propia del capitalismo postindustrial (Castel, 2010). La descentralización organizativa y productiva que acompaña a la globalización económica ha derivado en un incremento del empleo atípico y en la exhortación a los trabajadores para que adquieran una mayor autonomía, para que se descolectivicen o reindividualicen; un mensaje que ha calado no solo entre la clase empresarial sino también entre las cohortes más recientes de trabajadores (Méndez, El País Negocios, 23.08.2009).

Pero la sociedad postindustrial genera a su vez tensión entre la vida individual y la institucional, dándose la paradoja de que las mismas fuerzas que posibilitan la adquisición de una mayor autonomía, al mismo tiempo la limitan, exponiendo a los individuos a los riesgos inherentes a esa emancipación adquirida (Wagner, 1997).

Junto a todo ello, el creciente desempleo y la precariedad laboral conforman un magma en el que parece difícil equilibrar esta llamada a la responsabilidad individual con la cobertura del Estado social a estos nuevos riesgos. En esta tesitura, la solidaridad nacional debe rearmarse para afrontar las incertidumbres inherentes a los procesos de globalización y creciente competitividad y debe hacerlo ejerciendo un papel más activo, que regule todas estas actividades emergentes de trabajo atípico – temporalidad, tiempo parcial, trabajo discontinuo, teletrabajo – para inscribir todas estas modalidades en un nuevo marco de derecho que reinstitucionalice la relación de trabajo (Castel, 2010).

Las instituciones creadas en el marco de la modernidad occidental no han sido capaces de completar la autorrealización del individuo mediante el aumento de la autonomía (Dahrendorf, 1994). Por eso Castel (2010) propone otorgar un “estatuto profesional” a los trabajadores en activo que temporalmente se encuentren apartados del mercado laboral debido a situaciones de desempleo, mientras se hallan inmersos en la

búsqueda de un nuevo empleo. Esta nueva estrategia resultaría en un derecho inquebrantable en la alternancia entre empleo, formación, voluntariado e inactividad sobrevenida y requeriría de un abanico de acciones para asegurar las trayectorias personales más allá de las situaciones de permanencia, discontinuidad o inacción, aunque a cambio haya que renunciar a un modelo único homogeneizador de las relaciones laborales, sus protecciones y carácter colectivo.

#### a) Los Mercados de Trabajo Transicionales

Y es en este contexto de riesgos en el que surge también el enfoque de los Mercados de Trabajo Transicionales (MTT), un marco teórico capaz de responder a los episodios básicos que tienen lugar en el ciclo vital de un trabajador y conectado con nociones como las de empleabilidad, seguridad y conciliación. Esta perspectiva sugiere la implantación de cambios entre las transiciones educación–formación–mercado laboral, de forma que las instituciones compensen o suplan los fallos del mercado (Schmid y Schömann, 2006).

La perspectiva de los MTT ofrece una visión dinámica del mercado de trabajo. El número de transiciones en, hacia, y desde el mercado laboral, son generadoras de riesgos sociales, un concepto muy presente en la teoría de los MTT, que se ocupa del estudio del número de transiciones, así como de su creciente necesidad en el curso vital de las personas (de Gier y van den Berg, 2006). De acuerdo con Esping–Andersen (1999:32–46), con las sociedades posindustriales surgen nuevos “riesgos de clase”, relacionados con el mantenimiento de la renta o el empleo que afectan a personas antes ubicadas en el segmento primario del mercado de trabajo y por tanto a salvo de estas eventualidades; “riesgos intergeneracionales”, vinculados a la edad, como los derivados de las nuevas tecnologías que obligan a un reciclaje continuo a trabajadores a los que ya no les sirven las cualificaciones tradicionales; o “riesgos del ciclo vital”, como los relacionados con el incremento del desempleo y el descenso de las tasas de actividad, en particular para los trabajadores de más edad.

Los MTT representan un concepto analítico referido a la observación de la imprecisa línea que cada vez más separa al empleo remunerado de otras actividades productivas (Pérez del Prado, 2009). La teoría de los MTT supondría de esta manera una “reinstitutionalización flexible de los mercados de trabajo” (Köhler y Martín–Artiles, 2005: 348), que han dejado de ofrecer itinerarios predecibles y requieren de ajustes internos y externos más allá de los que ofrecen las explicaciones sobre inversiones en

capital humano. Cada vez más, los trabajadores presentan trayectorias caracterizadas por la discontinuidad, un fenómeno que, además, parece ampliarse sea cual sea la ocupación, edad o sector de actividad.

Schmid y Schömann (2006) encuentran que, en las sociedades postindustriales, esta tipología de riesgos deriva hacia lo que denominan un nuevo “mercado de riesgos” que incluiría “riesgos en el mantenimiento de la rentas”, “riesgos relacionados con las oportunidades de beneficios”, “riesgos de incapacidad física y psíquica”, y la posibilidad de que se incremente en las sociedades el “riesgo moral”. Y todas estas incertidumbres generan en las sociedades una gran desconfianza que se pretende amortiguar por medio de los MTT, convirtiendo a éstos en un marco institucional que genera confianza a través de transiciones, negociaciones y reglamentaciones en los que participan los distintos actores implicados (Schömann *et al.*, 2000). Los MTT, como concepto analítico, y su complemento normativo, la flexiguridad – un concepto muy cercano al de MTT – representarían las dos caras de una visión de la política social y económica basada en el largo plazo, en la que todas las partes buscan un equilibrio de intereses en busca del beneficio común, en una estrategia “*win-win*” o de suma positiva, mediante la identificación de territorios comunes y de mecanismos de resolución de conflictos.

Quizás la visión más completa – y la más radical – del significado de los MTT nos la ofrezca Gazier (2008), cuando plantea la paradoja de que no existe mercado suficiente y, por tanto, hay que crear mercado. O más concretamente, un nuevo mercado. La visión de este autor se aleja de la desregulación y del intervencionismo estatal, optando por la consecución de nuevos espacios en donde oferta y demanda se encuentren, y oponiendo las carreras más complejas y evolutivas de los MTT a las lineales y limitadas que ofrecían los mercados internos. La filosofía de Gazier es la de unos MTT igualitarios en los que la activación sea la prioridad y las transiciones merezcan la pena. En su opinión, la insistencia en los aspectos organizacionales, junto a los procesos de negociación y movilización de actores, es clave para la racionalización del empleo, la articulación del mercado de trabajo y de los derechos y obligaciones de *outsiders* e *insiders*, sin que por ello aumente el poder de los mercados.

En cualquier caso, parece claro que el concepto analítico que representan los MTT estaría situando el análisis en los flujos más que en los stocks. En su condición normativa, y aquí estaríamos refiriéndonos más estrictamente a políticas vinculadas a la flexiguridad, la intención es dotarse de nuevos mecanismos institucionales que eviten la marginalidad y ofrezcan oportunidades para la mejora de la empleabilidad y la flexibilidad de toda la

población activa, posibilitando que “las transiciones compensen” (Schmid y Schömann, 2006).

Flexibilidad, seguridad, empleabilidad y transiciones son conceptos muy presentes en las iniciativas comunitarias que la UE pretende impulsar a través de la Estrategia de Empleo Europea (EEE) – después sustituida por la Estrategia 2020 –, sobre todo a partir de los acuerdos adoptados en el Consejo Europeo de Lisboa en el año 2000. A pesar de que la EEE no contemplaba expresamente la perspectiva de los MTT, los estados miembros han introducido medidas – o tienen intención de hacerlo en un futuro próximo – que conectan con las propuestas de los MTT sobre la gestión del riesgo social en base a cuatro pilares: “seguro de empleo activador”, “seguro de movilidad”, “transferencias” y “seguro privado”, además de imponer como condiciones indispensables el aprendizaje y la formación permanente (de Gier y van den Berg, 2006). Sobre estas premisas parece que se están asentando las políticas institucionales del mercado laboral en la UE tendentes a acabar con el desempleo, o a minimizarlo en la medida de lo posible, evitando la caída en la marginalidad de una parte importante de la población activa europea. Los MTT podrían, así, representar la última propuesta europea para afrontar la incertidumbre propia de la sociedad postindustrial, “el último mecanismo institucional dentro de la gestión de riesgos sociales” (Pérez del Prado, 2009:164).

#### b) Un enfoque desde los Mercados de Trabajo Transicionales y las políticas de flexiguridad

De entre todas las teorías del mercado de trabajo que se han revisado, con sus fortalezas y debilidades, se impone elegir aquella que mejor se ajuste tanto al objeto de estudio como al contexto en el que éste tiene lugar. Y parece que la teoría de los MTT es la que mejor cumple ambas funciones, pues integra buena parte de los presupuestos de las diversas teorías analizadas y propone soluciones biográficamente adaptadas a las dificultades e incertidumbres que se ciernen sobre los trabajadores españoles actuales.

La teoría neoclásica, en términos generales, ha prestado atención a las variables individuales como factores explicativos, dejando en manos del mercado la regulación del trabajo, sin restricciones de ningún tipo, y otorgando libertad plena a los individuos para trabajar o no hacerlo. Sin embargo, muchas de estas verdades fueron ya cuestionadas desde dentro de la propia ortodoxia neoclásica por autores como Schultz o Becker, negando la homogeneidad de la fuerza de trabajo y asumiendo, de forma implícita, la existencia de destrezas técnicas y teóricas con implicaciones distintas para la capacitación

de los trabajadores. Estos argumentos, más cercanos a las teorías institucionalistas y a las propuestas de los MTT, comenzaron a poner de relieve la necesidad de tener en cuenta otras fuerzas históricas, políticas o cognitivas y a enfatizar la necesidad de una actitud proactiva de las personas. Dicha proactividad y la mejora de la capacitación técnica de los trabajadores, a través de la formación, propuestas por la teoría del capital humano, nos acercaría al moderno concepto de empleabilidad omnipresente en la teoría de los MTT y en las políticas de flexiguridad que éstos plantean y se defienden en esta tesis.

Las teorías institucionalistas han tratado de buscar explicaciones a las desigualdades y la estratificación laboral en la segmentación del mercado de trabajo, considerando, además, que los factores sociales y políticos desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento de los mercados de trabajo y rechazando la hipótesis de los mercados competitivos perfectos. El enfoque institucionalista plantea que el mercado de trabajo no puede analizarse como un todo, pues se encuentra dividido en segmentos o submercados y su creencia fundamental es que la política social sería capaz de mejorar un modelo tan rígido como el presentado por la teoría neoclásica. La teoría de los MTT – y con ella la presente tesis – comparte ampliamente esta afirmación, al sugerir que son las instituciones las que deben compensar o suplir los fallos del mercado pero va más allá, proponiendo la educación como una de las claves para la empleabilidad y la mejora de las transiciones hacia y desde el mercado de trabajo. La ruptura con la lógica de los mercados internos fordistas ha degenerado en una suerte de “remercantilización” del trabajo (Gazier, 2004:152 y ss.), posibilitando la recuperación del lugar central que ocupó en el pasado el capital humano, a través de la formación y la empleabilidad, término éste concebido como genuino sustituto de la seguridad que ofrecían los mercados internos.

La teoría de los MTT –y aquí también coincide esta tesis – otorga gran importancia a la educación y a la formación continua de los trabajadores, integrando de alguna manera el enfoque del capital humano que considera que los empleadores tienen en cuenta determinadas características a la hora de clasificar a los trabajadores. Pero también el de los institucionalistas radicales, firmemente convencidos de que se producen procesos de segmentación de la fuerza de trabajo en orden a sus habilidades y destrezas o bien por diferencias de género, etnia o raza. A los que se añadiría, en los modernos mercados laborales, una segmentación por grupos de edad que estaría obligando a algunos trabajadores a ocupar el mercado secundario, debido a las señales emitidas por algunas características compartidas, como deficientes historiales laborales o la carencia

de cualificaciones. Algunos de estos posibles factores de segmentación se analizarán en la parte cuantitativa de esta tesis.

Si existen nuevos riesgos en la sociedad postindustrial, parece necesario encontrar instrumentos evaluadores de estas incertidumbres y capaces de diseñar medidas para superarlas. Es la gestión del riesgo (Schmid, 2006), en la que los MTT adquieren gran relevancia por su énfasis en las transiciones de los trabajadores y el establecimiento de pasarelas entre las distintas situaciones de la vida de un trabajador, en un momento en el que el trabajo estable para toda la vida ha entrado en un profundo declive (Pérez del Prado, 2009). Los MTT tratan de afrontar estos “riesgos de clase”, “riesgos intergeneracionales”, o “riesgos del ciclo vital” (Esping-Andersen, 1999), tratando de ofrecer itinerarios más predecibles mediante la realización de ajustes internos y externos en unas trayectorias caracterizadas por la discontinuidad, sea cual sea la ocupación, edad o sector de actividad. Y es en este punto donde conectan con la teoría de la “sociedad del riesgo” que encuentra que el avance industrial y tecnológico ha traído consigo consecuencias no previstas, conflictos, inseguridades, falta de controlabilidad y predictibilidad de las biografías laborales de los trabajadores de la sociedad postindustrial. De un marco institucional estable propio del orden fordista se ha pasado a otro en el que la coherencia biográfica de los trabajadores ha sido quebrada por fenómenos como la globalización, la individualización o el subempleo, portadores de una gran incertidumbre. Es por eso que la teoría de los MTT, caracterizados por la diversidad, la flexibilidad y la movilidad y con una visión dinámica del mercado de trabajo, trata de responder a los episodios básicos que tienen lugar en el ciclo vital de un trabajador, defendiendo la utilización de políticas que, como la flexiguridad, tienen muy presentes las nociones de empleabilidad, seguridad y conciliación de la vida familiar y laboral.

Esta visión integradora de la teoría de los MTT se ve reforzada, además, por la oportunidad de sus propuestas, en un momento en el que la Estrategia 2020 apuesta firmemente por la competitividad y la adaptación tanto de los trabajadores como de las empresas a un nuevo modelo económico y laboral de mayores incertidumbres y dificultades para asegurar la estabilidad en el puesto de trabajo (Unión Europea, 2007). El éxito obtenido por las estrategias desarrolladas en países como Dinamarca, Holanda o Austria que han sabido aunar protección social y flexibilidad en el mercado de trabajo demuestran que, al menos en determinadas condiciones, el objetivo de la flexiguridad es factible, como se analizará en el siguiente capítulo. Disposiciones que, a partir de los modelos de referencia, incidan en la puesta en la mejora de la empleabilidad de los

trabajadores, la movilidad laboral o la provisión de formación y educación parecen ser la apuesta de la UE para la reforma de los mercados laborales disfuncionales de algunos estados miembros. Y tales disposiciones podrían encontrarse en el modelo de flexiguridad y, más concretamente, en un enfoque de la misma integrado en los mercados de trabajo transicionales.

En el caso concreto de España, las últimas reformas laborales han pretendido seguir la senda marcada por la UE y se han mostrado abiertamente partidarias de la flexiguridad. Otra cosa es que lo hayan logrado. En el capítulo 3 de esta tesis, veremos como el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral – después convertido en Ley 3/2012, de 7 de Julio –, es decir la última aprobada por el Partido Popular (PP), menciona expresamente que el “objetivo es la flexiseguridad” (BOE, 11.02.12). Aunque el articulado posterior demuestra mucho mayor compromiso con la dimensión flexibilidad que con la dimensión seguridad, un hecho repetido en prácticamente todas las reformas laborales desde 1984 que, de forma breve, se analizan en el capítulo dedicado a España. También los Presupuestos Generales del Estado presentados el 30 de marzo de 2012 por el PP parecen desmentir que ese sea el objetivo, dado el recorte de más de 1.500 millones de euros (21,2%) en políticas activas, unas partidas que deberían ser fundamentales en una reforma que tiene como objetivo la flexiguridad. Tenemos, pues, la música, ahora sólo falta ponerle letra.

Finalmente, se defiende la elección del enfoque de los MTT porque es el que proporciona un mejor ajuste entre teoría y metodología en el presente trabajo, ya que la fuente de datos elegida para la presente investigación, la MCVL posibilita conocer las trayectorias laborales de los trabajadores españoles, lo que casa muy bien con la visión dinámica del mercado de trabajo que tiene la teoría de los MTT, interesada en las transiciones laborales y las soluciones biográficas a lo largo de todo el curso vital de las personas. La utilización de la MCVL, como veremos en el capítulo metodológico, no solo permitirá la confirmación de algunas hipótesis relacionadas con las transiciones laborales sino el análisis empírico de otras variables que como la temporalidad o el tipo de jornada están muy presentes en la teoría de los MTT y pueden reflejar los distintos discursos y recursos políticos implementados en torno a flexiguridad en algunas comunidades autónomas y sectores de actividad.

## Síntesis del capítulo

A modo de resumen, en este capítulo inicial se han presentado las principales teorías del mercado de trabajo surgidas en el ámbito de la Sociología, a través de una larga evolución desde su concepción en otras áreas del conocimiento. Comenzando con la teoría neoclásica y su versión más depurada, la Teoría del Capital Humano, que se inscribe plenamente en el marco de la perspectiva neoclásica desde sus antecedentes remotos en las obras de Adam Smith y John Stuart Mill. Se ha repasado como los desarrollos posteriores introducen algunas innovaciones con respecto a los dogmas neoclásicos. El convencimiento de Schultz de que la fuerza de trabajo no es inmutable, la diferenciación de Becker entre la manera en la que operan la formación específica y la general, o la existencia de destrezas técnicas y teóricas con implicaciones distintas para la capacitación de los trabajadores, son ejemplos de estas innovaciones en la teoría neoclásica que conectan con el concepto moderno de empleabilidad omnipresente en las políticas de flexibilidad que se examinan en esta tesis.

Se ha visto también como, poco a poco, las investigaciones sobre el mercado laboral han ido descartando las variables individuales como factores únicos de explicación del funcionamiento de los mercados de trabajo modernos. Sobre todo, a partir de las nuevas teorías sobre el mercado laboral surgidas tras la segunda guerra mundial que comienzan a interesarse más por los factores sociales y políticos, dando lugar a la “Sociología de los mercados de trabajo”. El rechazo a la hipótesis de los mercados competitivos perfectos y la existencia de dualidad en la industria son algunas de las proposiciones bajo las cuales surge el enfoque institucionalista de los padres de esta corriente, Veblen, Commons o Kerr. Se ha analizado como las teorías institucionalistas que estos autores inician buscan explicaciones a las causas de las desigualdades, la estratificación laboral y la segmentación del mercado de trabajo, cuyo esclarecimiento es objeto también de la presente tesis.

En el caso de Doeringer y Piore la implementación de medidas que acabaran con la segmentación y la segregación laboral adquiere centralidad en sus trabajos. Una propuesta que se ha revalorizado en una situación socioeconómica como la actual, caracterizada por un mercado de trabajo que opera de forma muy distinta al modelo rígido y no estructurado defendido por la teoría neoclásica, tal y como se apuntaba también desde las aportaciones de la vertiente marxista de la teoría del mercado laboral. Así, hemos visto que autores como Gordon *et al.* trataron de explicar el funcionamiento

desigual del mercado laboral para determinados colectivos, una aspiración que también hace suya la presente tesis, también en un momento histórico de transición del capitalismo como en el que se inscribía la teoría radical de la segmentación.

Esta deriva de las relaciones socio-laborales hacia el desmantelamiento de los pactos del estado asistencial ha conformado la “sociedad del riesgo” que se ha descrito en este capítulo a partir de las formulaciones de Beck, Giddens o Luhmann. La pérdida de la predictibilidad biográfica de algunos colectivos que observaremos en la parte empírica de esta tesis fue anunciada por Beck y atribuida a procesos como la globalización, la individualización o el subempleo, ausentes en el orden fordista y ahora presentes en la segunda modernidad. Son las “incertidumbres manufacturadas” a las que aluden tanto el sociólogo alemán como Giddens y que Ewald pretende atemperar transformando lo predecible en impredecible, controlando el futuro, “colonizándolo”. O distinguiendo entre el riesgo, que implica “autoatribución”, y el peligro, originado por causas que se mantienen fuera del control de las sociedades industriales y afectan a otros distintos de los decisores, en la retórica de Luhmann.

La “reinstitutionalización flexible de los mercados de trabajo” de Köhler y Martín-Artiles a la que nos referíamos en este capítulo está presente en los MTT, que ofrecen un marco teórico capaz de responder a los episodios básicos que tienen lugar en el ciclo vital de un trabajador y una gran vinculación con las nociones de empleabilidad, seguridad y conciliación. Es decir, de la búsqueda de itinerarios más predecibles para la gestión del nuevo “mercado de riesgos” de Schmid y Schömann. Por eso, en la parte final del capítulo, se ha propuesto la Teoría de los Mercados Transicionales como el marco teórico adecuado para la presente tesis, pues es la que proporciona un mejor ajuste con el análisis cuantitativo de las trayectorias laborales de los trabajadores españoles que, a través de la MCVL, se va a desarrollar más adelante, en los capítulos de resultados.

## ***2. ANTECEDENTES DE LA FLEXIGURIDAD. EUROPA.***

La flexiguridad se ha convertido en un elemento central tanto en el ámbito académico como en el político en los últimos años, y en ambas esferas lo ha hecho principalmente desde la defensa de la empleabilidad, la mejora de las cualificaciones y la centralidad de las políticas activas de empleo.

Como vimos en la introducción de la tesis, los intentos por armonizar flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo no son nuevos. La búsqueda del equilibrio entre la cuestión social y la flexibilización del mercado vienen siendo planteados al menos desde el final de la segunda guerra mundial, cuando comenzaron a aplicarse políticas intervencionistas y regulaciones sobre el mercado impulsadas por la competencia entre sistemas de la Europa Occidental y del Este. Pero a partir de la década de los 70 del pasado siglo, en un contexto de globalización económica, elevado desempleo e inflación descontrolada, el mercado sustituyó al estado como regulador de las relaciones laborales, especialmente tras el colapso del comunismo. El estado de bienestar comenzó a ser visto como una rémora y las reformas introducidas en los países desarrollados se centraron más en la función productiva que en la protectora (Burrioni and Keune, 2011).

En este capítulo vamos a situarnos precisamente en ese momento temporal de finales del siglo XX en el que comienza a revitalizarse el debate sobre la cuestión social y la flexibilización del mercado, asociado a los problemas ocasionados por fenómenos como la globalización económica. La reflexión se va a hacer, en primer lugar, distinguiendo entre los discursos académicos y políticos que han alentado la flexiguridad, dos campos en los que, además, se ha convertido en un concepto muy influyente. En segundo lugar, se explicará cuál es la posición de partida de los estados miembros en materia de flexiguridad a partir de la tipología de modelos europeos de bienestar de Sapir. En tercer lugar, se estudiarán las distintas configuraciones que la flexiguridad puede adoptar dentro de los estados miembros, poniendo como ejemplos los casos de Dinamarca, Holanda y Austria y las diferentes rutas que han seguido en la búsqueda del equilibrio entre flexiguridad y seguridad, demostrando que no hay una vía única en el proceso. Finalmente, se revisa brevemente la situación del resto de países europeos en materia de empleo, los compromisos alcanzados en la Agenda de Lisboa y los retos futuros que impone la Estrategia 2020.

## 2.1 Flexibilidad y seguridad. El discurso académico

Aunque algunos de los principales problemas para el equilibrio entre flexibilidad y seguridad vienen siendo estudiados en el mundo académico al menos desde la década de los ochenta del pasado siglo, no es hasta fechas recientes cuando comienzan a abordarse de forma integral todos los aspectos de la flexiguridad.

Como se vio en el capítulo anterior, algunos investigadores (Doeringer y Piore, 1983, 1985; Piore, 1983) recomendaban ya implementar medidas que acabaran con la segmentación del mercado laboral, claramente polarizado entre trabajadores típicos, con contratos indefinidos y alta protección en el empleo, y atípicos, caracterizados por su temporalidad y reducidas indemnizaciones en caso de despido.

Otros autores se han preocupado más por la deriva que tomaban las relaciones socio-laborales hacia el desmantelamiento de los pactos del estado asistencial, un hecho que nos hace asomarnos peligrosamente al abismo de la inseguridad laboral, la “sociedad del riesgo” (Beck, 1992; Giddens, 1993), que transita desde la distribución de riqueza al reparto de incertidumbres, y en la que las decisiones adoptadas en las sociedades industriales tienen consecuencias no previstas, conflictos e inseguridades provocados por el avance industrial y tecnológico.

Otros enfoques han hecho más hincapié en la estabilidad laboral, para la que resultan importantes el incremento de la empleabilidad, las medidas conciliadoras o la sustitución del concepto seguridad en el trabajo por el de seguridad en el empleo. Es este un concepto de flexiguridad que se puede enmarcar dentro de la teoría de los mercados de trabajo transicionales (Schmid, 2002) y que pretende facilitar las transiciones dentro del mercado laboral, prestando una mayor atención a las distintas categorías que conforman el sistema de protección social, como la formación, prestaciones por desempleo, sistemas de pensiones o conciliación trabajo-familia.

Finalmente, otras investigaciones se han orientado más hacia las políticas de activación, que tratan de mejorar la situación de los trabajadores atípicos incrementando su cualificación y empleabilidad, a través de cursos de formación, capacitación y desarrollo profesional. Es lo que Wilthagen y Tros (2004) denominan “seguridad en el empleo”, como ya se mencionó en la introducción de esta tesis.

En los últimos años, cabe destacar los trabajos llevados a cabo por Andranik Tangian (2007, 2008, 2009), que con su larga serie de *Diskussionspapier* está tratando, de forma crítica, de buscar evidencias empíricas y de hacer operativos algunos indicadores

sobre flexiguridad en Europa.

En el terreno de la investigación, no existen todavía en España muchos trabajos sistemáticos sobre flexiguridad. Si bien en los últimos años parece que se ha incrementado la literatura sobre el tema, apareciendo incluso páginas webs y blogs dedicados a la flexiguridad, la mayoría de los trabajos publicados hasta la fecha han tratado sólo algunos de sus aspectos integrantes, especialmente aquellos que tienen que ver con la dualidad, dos de los problemas recurrentes del mercado de trabajo español.

Así, Huguet (1999) ha estudiado el comportamiento del mercado laboral español, tratando de averiguar si podemos hablar de un todo homogéneo o, por el contrario, de un mercado segmentado en el que operan distintos mecanismos de formación salarial y existe una dura competencia por el acceso a los mejores segmentos.

También Hernanz (2003) incide en el tema de la segmentación pero poniendo el énfasis en la temporalidad y en cómo la regulación de este tipo de contratos ha permitido a las empresas utilizar los contratos indefinidos para cubrir puestos del mercado primario y los temporales para los del secundario.

Otros investigadores como Herráiz (2007), que han continuado por la senda de los mercados duales de trabajo, han centrado sus análisis en las distancias entre los que están dentro del mercado laboral –*insiders*– y los que están fuera de él –*outsiders*–, si bien sus estudios inciden en las dificultades que ambos grupos encuentran en el mercado laboral. Los *outsiders*, y especialmente los grupos sobrerrepresentados en esta categoría –mujeres, jóvenes y emigrantes–, porque necesitan un acceso al mercado laboral digno y estable y los *insiders* porque deben poder prepararse ante eventuales transiciones entre empleos y frente a una hipotética situación de desempleo.

Más recientemente, también Sala y Silva (2009) han estudiado esta flexibilidad en el margen, materializada en el encadenamiento de los contratos de duración determinada y Suárez (2009) ha realizado un interesante, por completo e innovador análisis, que más allá de la compilación de experiencias de otros países, profundiza en todos los aspectos de la flexiguridad a partir del análisis de casos, abordando temas como la empleabilidad, la activación, la formación y gestión del desempleo, o la cultura del país.

Por último, Ruesga (2011) es uno de los autores que más ha investigado el mercado laboral desde un enfoque de flexiguridad en el que cobra gran importancia la empleabilidad y la adaptación de la mano de obra.

Abordar estos debates resulta de interés para la presente tesis, desde el momento en que muchas de las características del mercado laboral que se analizan en estos

enfoques tienen una importancia capital para la implantación de medidas de flexiguridad y la mejora de las transiciones laborales de los trabajadores. La segmentación y la elevada temporalidad son dos de las particularidades del mercado de trabajo español y causa de sus principales disfunciones, a decir de algunos de los autores mencionados, que ven en estas peculiaridades el origen de muchas de las dificultades que determinados colectivos encuentran en el mercado laboral. Es por eso, por lo que en esta tesis se investigan otras configuraciones para el mercado de trabajo español, sino nuevas, al menos poco utilizadas, como las que representan la flexiguridad y los mercados de trabajo transicionales. Estos arreglos aluden a nuevas formas de gestión del empleo y el desempleo, terrenos casi inexplorados en nuestro país, y que podrían ayudar a acabar con las disfuncionalidades presentes en el mercado laboral español.

## **2.2 Cronología de la agenda europea en materia de empleo. El discurso político**

Como hemos visto, no es hasta fechas recientes cuando vuelve a la actualidad el debate sobre la búsqueda del equilibrio entre flexibilidad y seguridad, y lo hace a través del neologismo flexiguridad *-flexicurity-*. Desde su inclusión en la agenda política de los principales países europeos, la flexiguridad ha emergido con fuerza, principalmente a partir de las recomendaciones de la UE, quien a través del Consejo y la Comisión trata de promover una política común en materia de empleo, basada en una fuerza laboral flexible, capaz de adaptarse a las cambiantes circunstancias del empleo, pero que al mismo tiempo pueda mantener estabilidad en los ingresos y en su desarrollo profesional.

La necesidad de abordar una política común en materia de empleo en Europa se vio reforzada en la agenda política de los principales países europeos a partir de 2008, con la iniciativa de la Comisión Europea “Misión para la flexiguridad”. Sin embargo, los intentos por armonizar los respectivos textos legislativos en materia laboral no son nuevos. Ya en la Cumbre Extraordinaria sobre Empleo celebrada en Luxemburgo en 1997, los Jefes de Estado y de Gobierno europeos impulsaron la implementación de un conjunto de Directrices para el Empleo que resultara vinculante una vez trasladadas a los estados miembros

El Consejo y la Comisión Europea han sido los dos pilares fundamentales del proceso, al que han dotado de los impulsos necesarios para su desarrollo, definiendo las orientaciones políticas generales, a partir de la elaboración de recomendaciones,

directrices y textos que han marcado la senda por la que, acertada o equivocadamente, han transitado después los diferentes socios comunitarios.

Como continuación a los acuerdos de Luxemburgo, en el Consejo de Lisboa celebrado en marzo de 2000 se intenta dotar de un mayor contenido a aquellas iniciativas, mediante el establecimiento de unos objetivos ya claramente cuantificables. La intención es convertir a la UE en la primera y más competitiva economía del mundo, capaz de armonizar un mercado laboral que registre más y mejores empleos, al tiempo que se avance también en una mayor cohesión social. Las líneas maestras de este plan tenían como objetivo global inicial el incremento en una década de las tasas de empleo en al menos diez puntos respecto a las registradas en el año 2000, de tal forma que se alcanzara el 70% para la población en general y el 60% para las mujeres, todo ello en un contexto marcado por la dinamización del mercado de trabajo y la modernización del modelo social europeo vía inversión en capital humano y desarrollo de una política activa de empleo para todos los socios comunitarios.

El siguiente paso para la consolidación de un Estado Activo de Bienestar<sup>10</sup> se hace esperar tres años, hasta julio de 2003, cuando el Consejo establece el pleno empleo junto a la calidad y productividad del trabajo y la cohesión e inducción social como objetivos irrenunciables de la nueva política laboral de la UE. A estas directrices, se sumarán en el año 2005 otras veinticuatro, cuyo punto de mira se dirigía hacia la modernización de los sistemas de protección social, la mejora de la adaptabilidad de trabajadores mediante la inversión en capital humano y la flexibilización de los mercados de trabajo. Objetivos todos ellos que se encontraban interrelacionados y en la senda ya de las futuras políticas de flexiguridad que se pretenden sistematizar.

Con la publicación en noviembre de 2006 del Libro Verde o *Green Paper* (European Commission, 2006a) sobre la modernización del derecho del trabajo “Modernizar el mercado laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, la Comisión comenzó a dar forma al dibujo que había estado pergeñando durante una década, en su intento por cerrar el círculo en torno a la instauración de un sistema laboral eficaz que combine la flexibilidad con la seguridad. Las recomendaciones para el establecimiento de una nueva economía europea basada en el conocimiento que sea capaz de afrontar los retos de la mundialización económica, convivían en el texto de la Comisión con otras preocupaciones como el envejecimiento demográfico de las sociedades europeas y la

---

<sup>10</sup> Consejo Europeo de Tesalónica. Conclusiones de la Presidencia, 2003.

segmentación de los mercados laborales de muchos países miembros de la Unión.

El Libro Verde y la posterior Cumbre Europea de Diciembre de 2007 resultaron ser el germen de la “Misión para la flexiguridad” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007), una iniciativa que tenía como finalidad la búsqueda de equilibrio entre la flexibilidad del mercado laboral y la seguridad del empleo. La transposición de este deseo a las políticas reales de los Estados de la UE se plasmó en la reunión de la Red Europea de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), celebrada en Niza en Diciembre de 2008, y en la que los Directores de dichos servicios firmaron una declaración conjunta encaminada a esclarecer las razones por las que los SPE se mostraban partidarios de favorecer la flexiguridad: cuestiones como una mayor transparencia del mercado laboral, la rapidez y personalización de la gestión entre agentes del mercado laboral o la colaboración eficiente entre dichos agentes, entre los que se incluye no solo a los SPE y al cliente de los servicios sino a diversos actores como las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), servicios privados de empleo, empresas de formación y autoridades locales, se encontraban detrás de los argumentos favorables a la implantación de medidas tendentes a la flexiguridad.

En cambio, el recorrido político de la flexiguridad en España es corto, ha carecido de objetivos globales y casi todos los esfuerzos se han volcado hacia la dimensión flexibilidad.

La primera vez que se utilizó la flexibilidad contractual fue en la reforma laboral de 1984 y no sería hasta 1994 cuando comenzaron a implantarse medidas tendentes a la flexibilidad numérica, tanto interna como externa. Tres años más tarde, en 1997, la legislación laboral española cerró el círculo de la flexibilidad con la puesta en práctica de medidas que incidían en la flexibilidad funcional y de salarios e intentaban potenciar la cualificación y polivalencia de las plantillas de las empresas. Finalmente, el decreto de Junio de 2006 encaminado a facilitar la conversión de los contratos laborales temporales en indefinidos, con costes de despido reducidos, introdujo alguna novedad en el panorama laboral español en los últimos años. Fue ésta una medida propuesta en el *Green Paper* de la Comisión Europea (2006a) como ejemplo de esfuerzo en materia de Flexiguridad, discutible, no obstante, tanto por su condición de paradigma de la seguridad en el empleo como por los tímidos resultados alcanzados. En esta misma línea, los agentes sociales firmaron en 2006 un acuerdo que buscaba terminar con el encadenamiento de los contratos de duración determinada, adoptándose también medidas que incentivaran la conversión de los contratos temporales en indefinidos, aunque con

escaso éxito en la práctica.

Las dos últimas reformas laborales llevadas a cabo en 2010 por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y en 2012 por el PP han reactivado el término en España, generando incluso cierta corriente “flexisegura” en los medios de comunicación, en los que han aparecido artículos que contenían la palabra, o al menos el concepto de flexiguridad en sus titulares. Aunque ambas reformas dicen perseguir la implementación de la flexiguridad, ha sido, en este sentido, especialmente explícita la Ley 3/2012, de 7 de Julio, que menciona en la página 2 “que el objetivo es la flexiseguridad”. Bien es cierto que en los sesenta y cuatro folios de que consta el documento solo se vuelve a mencionar expresamente la flexiguridad en la página 5, y en relación con la extinción de los contratos de trabajo. En todo caso, las medidas adoptadas continúan decantándose mayoritariamente del lado de la flexibilidad y aportando poco a la dimensión seguridad del término. Se puede decir que en esta última reforma laboral se ha retrocedido especialmente en el intento de mejorar la situación de los trabajadores atípicos mediante la puesta en práctica de políticas de activación que incrementen la cualificación y empleabilidad de estos trabajadores, a través de cursos de formación, capacitación y desarrollo profesional.

### **2.3 Flexiguridad en Europa**

A pesar del creciente interés que la UE ha mostrado en la aplicación de políticas uniformes de flexiguridad en todos sus estados miembros, parece difícil una homogeneización de estas medidas sin tener en cuenta el diferente punto de partida de cada país. Las instituciones interactúan entre sí y el contexto de aplicación de las medidas flexiseguras también es distinto, por lo que conviene efectuar una evaluación previa de los espacios de actuación.

Las exploraciones teóricas efectuadas hasta el momento parecen evidenciar que no existen soluciones únicas en un marco tan heterogéneo, como consecuencia de esta diversidad contextual en la que se inscriben las políticas laborales, de sus distintos puntos de partida, de las peculiaridades socio laborales y culturales y, por qué no, de la distinta manera en la que la actual recesión está afectando a los países europeos. Por ello, parece más razonable aprender de aquellos modelos que mejor están abordando la flexiguridad para tomar ejemplo de los diseños institucionales y políticos que mejor están funcionando en el terreno de la flexiguridad y que pueden ser trasladables a escenarios disímiles y

cambiantes. Hay que tener en cuenta, por tanto, que no se pretende presentar a ninguno de los tres países que se analizan a continuación como ejemplos perfectos de flexibilidad sino que, por el contrario, se pretenden destacar las virtudes de sus respectivos mercados de trabajo, bien sea como flexibles, bien como seguros.

### 2.3.1 Tipología de los mercados de trabajo

Debido a que, por razones obvias, es imposible entrar a fondo en las distintas políticas de empleo de los países de la Unión, se utilizarán tipologías que faciliten una mejor comprensión del alcance de las medidas, tanto de las propuestas como de las ya establecidas, y posteriormente se profundizará más en los tres casos mencionados. Aun a riesgo de caer en la simplificación que supone soslayar la complejidad contextual e institucional de los diversos estados y aunque existen muchas otras, en la presente tesis se ha optado por la tipología propuesta por Sapir (2003), quien dirigió un estudio, encargado por la Comisión Europea, en el que se revisaban las políticas económicas comunitarias en el marco de la Agenda de Lisboa. La clasificación de Sapir es heredera del enfoque de los regímenes de bienestar, un debate clásico en el marco de las teorías institucionalistas sobre los tipos o variantes del capitalismo. Suele situarse la obra de Titmuss *Essays on the Welfare State* (1976), como la primera en clasificar los distintos estados del bienestar, si bien *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (Esping-Andersen, 1990) está considerada conceptualmente como la teoría más influyente sobre la diversidad de los modelos europeos de bienestar. Si se ha optado en esta tesis por la tipología de Sapir es porque, en su análisis comparativo, considera la pertenencia a uno u otro modelo clave para la generación de empleo y el rendimiento de los mercados de trabajo. La tipología de Sapir distingue entre los siguientes modelos:

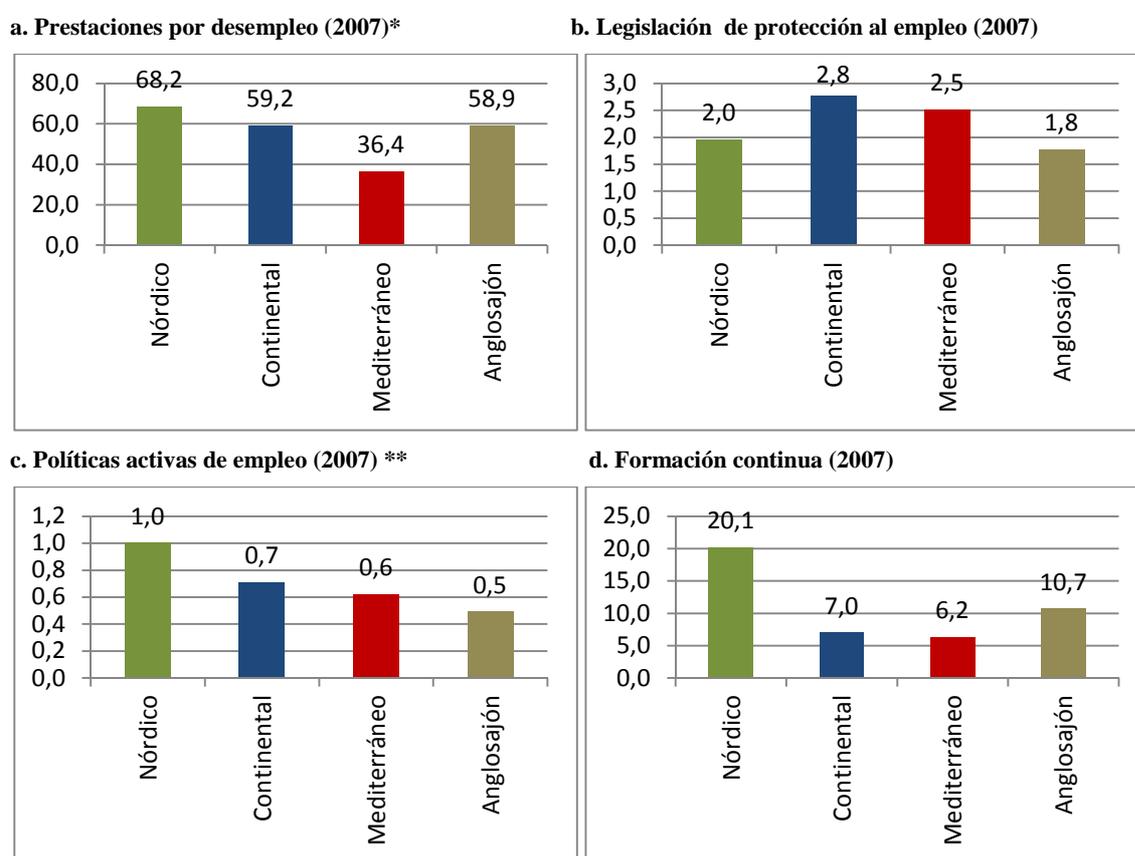
a) Mediterráneo –Italia, España, Grecia–, caracterizado por un gasto social concentrado en las pensiones de jubilación y la protección del empleo, así como en esquemas de jubilación anticipada. Es un modelo que se ha mostrado ineficiente en la creación de empleo y la eliminación de la precariedad.

b) Continental –Francia, Alemania, Luxemburgo–, en el que existe también un elevado nivel de protección de empleo pero apoyado en seguros. Este modelo ha evidenciado su bondad en la lucha contra la precariedad pero no ha obtenido buenos resultados contra el desempleo, si bien Alemania parece haber mejorado su desempeño en los últimos años.

c) Anglosajón –Irlanda, Reino Unido y Portugal–, que combina altos niveles de empleo con bajos salarios, importantes medidas de activación, pero un bajo nivel de seguridad en el trabajo. Con estas características, se muestra como un sistema adecuado para crear empleo pero que incide en la precariedad del mismo.

d) Nórdico –Dinamarca, Finlandia, Suecia, Holanda y Austria–, que cuenta con un gasto elevado en protección social financiado con altos impuestos, sobre todo en el caso danés. Es un modelo en el que generalmente existe poca protección laboral pero una gran seguridad en el empleo y que se ha mostrado adecuado tanto a la hora de crear empleo como de prevenir la precariedad.

**Gráfico 1. Configuración institucional de los modelos de mercado de trabajo**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de datos de OECD y EUROSTAT

a. *Benefits and Wages*, (OECD 2013a). Tasas de reposición netas de desempleo en el largo plazo (a 5 años). \*Del modelo mediterráneo solo existen datos para España.

Si se analizara el corto plazo (a un año), el modelo mediterráneo superaría al anglosajón

b. *Employment Statistics Database*, (OCDE 2013b). A mayor valor, mayor grado de protección.

c. *Social Expenditure Database* (OCDE 2013c). Porcentaje del PIB. \*\*No existen datos para Grecia

d. *Life-long learning* (Eurostat 2013). Porcentaje de la población entre 25 y 64 años.

En el gráfico 1 se reflejan las diferencias en la configuración institucional de los cuatro modelos de mercados de trabajo en 2007. Aunque hay datos más actualizados, se

ha elegido este año para ver cuál era la situación en el momento temporal en el que se sitúa el análisis realizado en la presente tesis. Se sigue el método utilizado en Banco de España (2007), aunque se cambia algún indicador.

Dentro de este amplio espectro de mercados laborales que podemos encontrar en la UE, las economías nórdicas se encuentran entre los modelos más exitosos en cuanto a tasas de ocupación. Todos los países de esta zona están actualmente funcionando relativamente bien en materia laboral y clasifican entre las naciones más competitivas del mundo. Si bien encontramos algunas discrepancias significativas, existen muchas más semejanzas entre los sistemas de bienestar nórdicos. Entre las primeras, la diferencia normativa en materia de contratación y despido de los trabajadores que rige en países como Suecia, cuyo sistema “el último en entrar es el primero en salir” difiere en gran medida del mucho más flexible sistema danés, que cuenta con un mercado de trabajo altamente dinámico por el que el 30 % de la población activa cambia de trabajo cada año (Jacobsen, 2007). También existen diferencias significativas entre el modelo danés de contratación y el de los Países Bajos, o al menos hasta 1999, fecha en la que entró en vigor la legislación holandesa sobre flexiguridad que corregía un sistema bastante rígido que dificultaba el despido de empleados fijos, sustituyéndolo por otro que flexibilizaba estas situaciones a cambio de una mayor seguridad en el empleo para la mayoría. De acuerdo con Herráiz (2007), Holanda poseía altas tasas de empleo total, 76,3 % en 2006, y también entre las mujeres, con un nada despreciable 69,0%. Además de un bajo desempleo del 4,4%. En ese mismo año la participación en programas de formación también era relativamente elevada (15%) y el riesgo de pobreza bajo (11%)<sup>11</sup>.

Sea como sea, los países clasificados en la tipología nórdica ofrecen más similitudes que diferencias por razones tanto de historia como de un análogo desarrollo económico y social, además de armonizar flexibilidad, empleabilidad y seguridad en sus respectivos mercados laborales. El modelo nórdico facilita, por tanto, las transiciones en el mercado de trabajo por lo que a partir de ahora se utilizará como referente de la flexiguridad.

A la vista de lo anterior, cabe decir que podría haberse utilizado cualquiera de los países del modelo nórdico para ilustrar el sistema de flexiguridad de la Europa septentrional y, sin embargo, se han seleccionado tres para el presente estudio. Al margen de que por motivos de espacio sería imposible incluirlos a todos, la elección de los tres

---

<sup>11</sup> Los datos de Eurostat actualizados a 2012 eran el 77,2% y 71,9% para la tasa de empleo total y femenino, respectivamente. Por su parte, la tasa total de paro había subido solamente hasta el 5,3%.

casos que se van a repasar a continuación obedece a diferentes motivos. En primer lugar porque los tres países se encuentran entre las economías más competitivas del mundo y con un menor índice sostenido de desempleo. En segundo término, porque comparten un sistema de relaciones laborales de tipo corporativo en el que la cooperación entre los agentes sociales y el gobierno resulta fundamental para el establecimiento de un equilibrio en el que todas las partes salen ganando, o lo que en su traducción inglesa se denomina una estrategia de *win-win outcomes*. Y, en tercer lugar, porque cada uno de los países se ha mostrado especialmente eficaz a la hora de resolver algunos problemas habituales del mercado laboral – también del español – y pueden mostrarse en este sentido paradigmáticos.

### 2.3.2 La referencia en flexiguridad es Dinamarca. El triángulo de oro<sup>12</sup>

El Pacto de Septiembre de 1899, origen del modelo de relaciones laborales danés y primer convenio colectivo celebrado en el mundo, resultó ser un acuerdo en el que los empleadores – *Danskarbejdsgiverforening* (DA) – reconocieron desde el comienzo de las negociaciones a la central sindical *Landsorganisationen* (LO) como interlocutor de cualquier convenio, al tiempo que los trabajadores aceptaron el derecho de aquellos a contratar y despedir trabajadores, lo que propició una cultura esencial de diálogo y aquiescencia que benefició a todas las partes (Jacobsen, 2007). Esta reunión seminal, aunque remota en el tiempo, sentó unas muy firmes bases para la consecución del actual modelo de relaciones laborales, caracterizado por un clima de diálogo social sólido entre las organizaciones sindicales – que cuentan con niveles de afiliación cercanos al 80% – y la patronal. La cooperación y el entendimiento han presidido desde entonces las negociaciones entre las partes y buena prueba de ello es el hecho de que no se ha producido una gran huelga en Dinamarca desde 1998<sup>13</sup>.

El nivel de entendimiento entre los agentes sociales y el gobierno es alto y las condiciones de trabajo se regulan fundamentalmente a través de convenios colectivos que en su mayoría son acuerdos marco que en el área DA/LO cubren al 85% de los empleados y tienen en cuenta las especificidades locales y la flexibilidad de las compañías. La legislación se ocupa de cuestiones generales como las vacaciones, la salud

---

<sup>12</sup> Se denomina *triángulo de oro danés* a la conjunción en su mercado laboral de una elevada movilidad de la fuerza de trabajo, un sistema generoso de prestaciones sociales e importantes políticas activas en materia de empleo y formación.

<sup>13</sup> La “obligación de paz” del sistema danés obliga a que durante los períodos de negociación de nuevos convenios colectivos los trabajadores no pueden ir a la huelga, si bien mantienen el derecho si los agentes sociales son incapaces de alcanzar un acuerdo.

y la seguridad en el trabajo y la equidad en el trato, en un sistema de relaciones laborales que ha descentralizado considerablemente el proceso de negociación en los últimos veinte años, en aras de una mayor flexibilidad<sup>14</sup>.

El mercado laboral de Dinamarca, o lo que es lo mismo el triángulo de oro danés que encabeza su sistema de relaciones laborales, no es un sistema puro sino que podría considerarse un híbrido de distintos modelos (Ibídem): su flexibilidad numérica externa es tan alta como la del mercado de trabajo británico pero a la vez el nivel de seguridad del que disfrutan sus empleados es similar al que ofrece el mercado laboral sueco. Todo gracias un generoso sistema de apoyo económico para los parados y políticas activas encaminadas a mejorar la empleabilidad de aquellos que tienen más dificultades para realizar la transición desde el desempleo a un nuevo trabajo.

Por lo que respecta a la dimensión flexibilidad, se aprecia una enorme facilidad por parte de las empresas para desprenderse de su personal, lo que propicia un mercado de trabajo altamente dinámico, con una rotación de empleo muy elevada: 800.000 daneses cambian de empleo anualmente en una economía que destruye 300.000 empleos todos los años pero crea otros tantos (Eurofund, 2007). Por ello, no sorprende que los daneses se encuentren entre los ciudadanos comunitarios más optimistas sobre la recuperación del mercado de trabajo, como se aprecia en el gráfico 2, a pesar de que la preocupación por el desempleo haya crecido considerablemente entre los daneses desde el comienzo de la crisis económica<sup>15</sup>. Y esta dinamización se traduce asimismo en unos niveles de antigüedad o permanencia en el mismo empleo de los más bajos de Europa, solo por encima de los registrados en el Reino Unido.

En cuanto a la dimensión seguridad, los daneses se encuentran entre los ciudadanos que en menor medida consideran el desempleo como su principal preocupación, lo que nos da idea bien a las claras de la confianza que tienen en su mercado de trabajo, máxime si lo comparamos con la percepción de la mayoría de los trabajadores europeos que podemos ver en el gráfico 2. Las prestaciones por desempleo son cubiertas por aseguradoras privadas o por el propio estado danés si la persona no ha suscrito un seguro de desempleo y tienen una duración máxima de cuatro años con un máximo mensual de dos mil euros. Con una tasa de paro entre las más bajas del

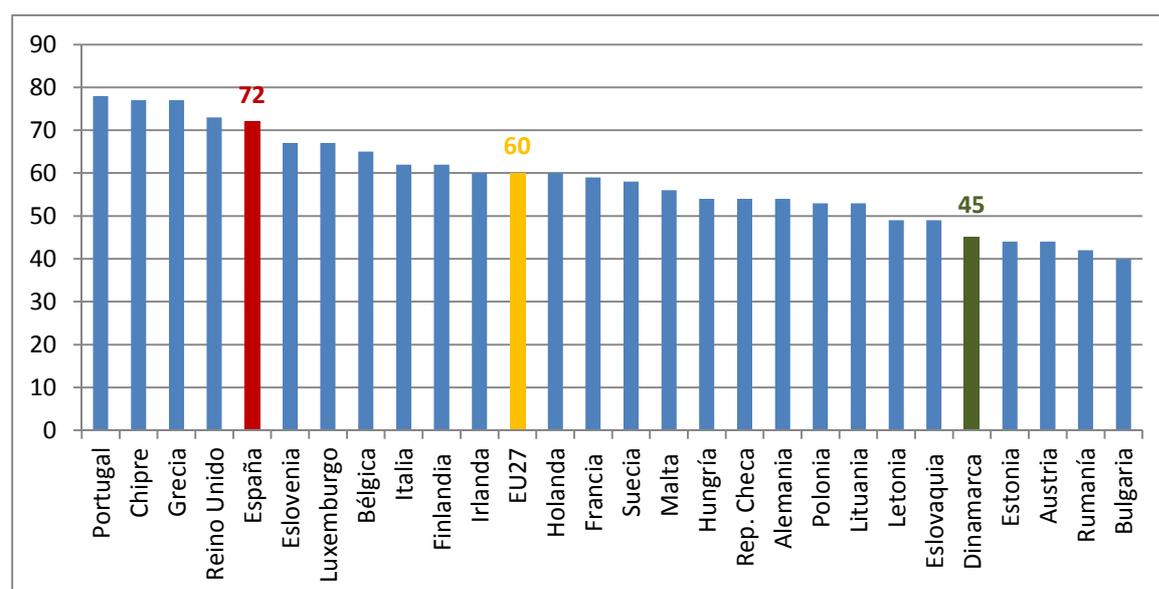
---

<sup>14</sup> La descentralización supone que solo el 15% de los trabajadores negocia su salario a nivel central. Para aquellos que no están cubiertos por los convenios colectivos, son de aplicación las directivas de la UE, unos acuerdos que en la mayor parte de las ocasiones ni siquiera son revisados por el gobierno danés.

<sup>15</sup> Los daneses eran los menos preocupados por el desempleo en el Eurobarómetro 69 (primavera de 2008) [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_299\\_brut\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_299_brut_en.pdf)

continente y una temporalidad por debajo del 10%, los desempleados daneses también gozan de una alta tasa de reemplazo<sup>16</sup>, cercana al 90% (Jacobsen, 2007) para los trabajadores con niveles más bajos de ingresos que, a pesar de su generosidad, no desincentiva la búsqueda de trabajo, debido a que la condición de búsqueda activa de trabajo tras nueve meses de desempleo – seis para desempleados de menos de 30 años – actúa como elemento motivador.

**Gráfico 2. Impacto de la crisis sobre el empleo: lo peor está por llegar (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Eurobarómetro-77 (primavera de 2012)

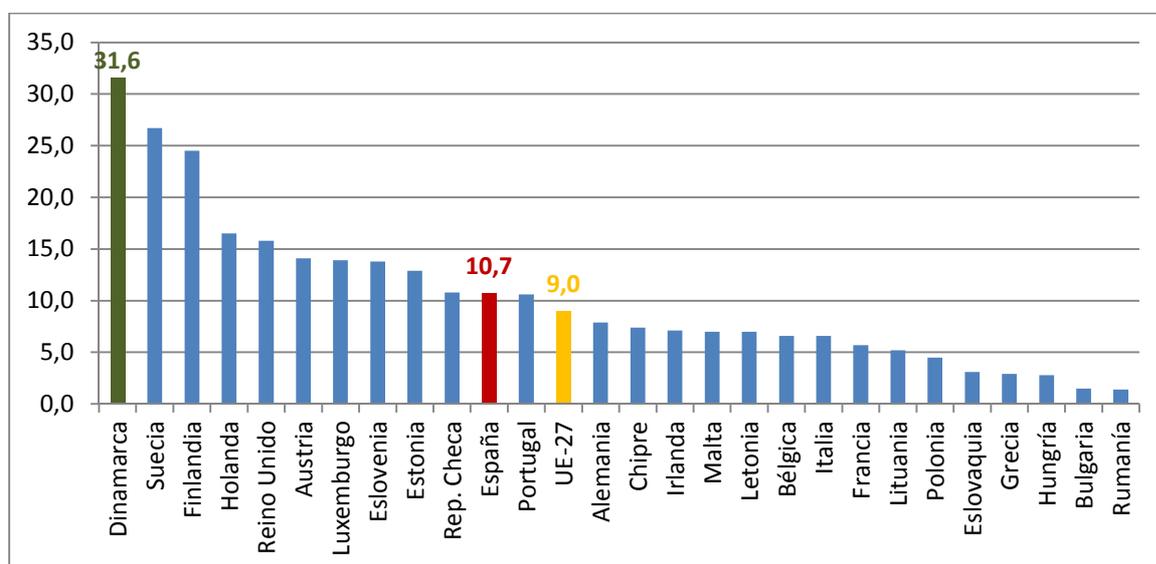
Otras prestaciones sociales disponibles en Dinamarca acaban por resultar fundamentales en la propensión hacia políticas de flexiguridad. Así, la existencia de una importante red de guarderías facilita el apropiado cuidado de menores desde los seis meses de edad, representa un factor fundamental para el equilibrio entre las funciones laborales y reproductivas. Asimismo, posibilita unas altas tasas de participación femenina en el mercado laboral danés, un país en el que los permisos por maternidad alcanzan las dieciséis semanas, más otras treinta y dos adicionales a repartir entre la madre y el padre, sin contar las dos semanas de las que por derecho puede disfrutar este último (Castro y Pazos, 2007).

El éxito del sistema danés se basa, finalmente, en la especial atención que el sistema presta a la educación para adultos y a la formación continua. Más del 30% de los

<sup>16</sup> Se entiende por tasa de reemplazo el nivel de prestación por desempleo proporcional a los ingresos anteriores a la situación de desempleo.

adultos de entre 25 y 65 años participan en alguna actividad educativa cada año, una cifra muy alejada del 9% que registra de media la UE-27 y del 10,8% de España (gráfico 3). La importancia que la educación tiene para la Unión, se ponía ya de manifiesto en el Informe de progreso 2007 emitido por la Comisión (European Commission, 2007), quien desde sus páginas lanzaba una advertencia a los estados miembros de la Unión para que se impliquen más en la reducción del abandono escolar en edades tempranas si es que quieren cumplir los objetivos de empleo y crecimiento propuestos en la Estrategia de Lisboa. El modelo danés ha sabido desde hace años interpretar la ventaja que para una sociedad moderna basada en el conocimiento supone invertir en formación y cualificación y por ello cada empleado de este país cuenta anualmente con dos semanas pagadas de formación continua.

**Gráfico 3. Porcentaje de adultos de entre 25 y 65 años participantes en actividades formativas (2012)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Se podría decir, en definitiva, que la combinación de un alto nivel de protección social, las dinámicas políticas de mercado de trabajo y el rol que desempeñan los agentes sociales son los pilares fundamentales en los que se fundamenta el modelo danés, uno de los mejores clasificados en seguridad económica de toda la UE y que ha sabido combinar como ninguno un nivel alto de protección social con elevadas tasas de empleo, elementos ambos clave en materia de flexiguridad.

### 2.3.3 El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos

El segundo de los países que suele presentarse como paradigma de la flexiguridad es Holanda, precisamente el lugar en donde se acuñó el término. El modelo de

crecimiento holandés descansa en los altos niveles de confianza existente entre los agentes sociales y en un sistema corporativo de relaciones laborales que ha favorecido la paz social:

*«Desde los principios de su historia, los Países Bajos han tenido una tradición de cooperación. Todos los habitantes, ricos o pobres, empleados o patronos, sabían que si no colaboraban para mantener en pie los diques, al país se lo tragaría el mar».*

*Joop Schippers, profesor de Economía del Trabajo y de la Igualdad de Oportunidades en la Universidad de Utrecht (La Voz de Galicia, 08.02.10)*

Sin embargo, esta política socio-económica ha sido distinta a la Dinamarca, en donde el gobierno otorga una amplia discrecionalidad a los interlocutores para el diseño de las políticas sociales, limitándose a señalar la dirección de las propuestas. En Holanda, el gobierno es más activo en la toma de decisiones, involucrando en las decisiones sobre las políticas socio-económicas a los interlocutores sociales (Jaspers, 2009). Las instituciones que han jugado un papel fundamental en la creación de este modelo han sido la Fundación bipartita del Trabajo (StAr) y el Consejo tripartito socio-económico (SER). La primera es la encargada de la articulación de los acuerdos mientras que el Consejo es el encargado del asesoramiento legal y la supervisión de los mismos (Visser, 2005). La raíz del milagro holandés se encuentra en el “Acuerdo de Wassenaar”, firmado en 1982 entre patronos, sindicatos y el gobierno, en una época en la que todos los involucrados sabían que la economía estaba atravesando por un mal momento. El “Acuerdo de Wassenaar” fue un plan de acción mediante el cual se moderaron las demandas salariales a cambio de medidas diseñadas para aliviar los costes humanos del desempleo, desde el financiamiento de jubilaciones adelantadas hasta el acortamiento de la semana laboral<sup>17</sup>. Desde entonces esta estrategia se ha respetado en gran medida (Mouriki, 2009).

El resultado de este modelo basado en la confianza y el entendimiento entre los agentes sociales es un contexto favorable para los negocios, como se comprueba en los indicadores económicos holandeses. El país se encuentra entre las economías más fuertes y competitivas del mundo, ya que figura en la séptima posición en el Índice de Competitividad Global 2011–2012 (*World Economic Forum*, 2011), mejorando una posición con respecto al anterior informe y tres en relación al de 2007–2008, mientras que, por ejemplo, España, ha caído entre 2007–2012 del puesto 27 al 36. Aunque la crisis

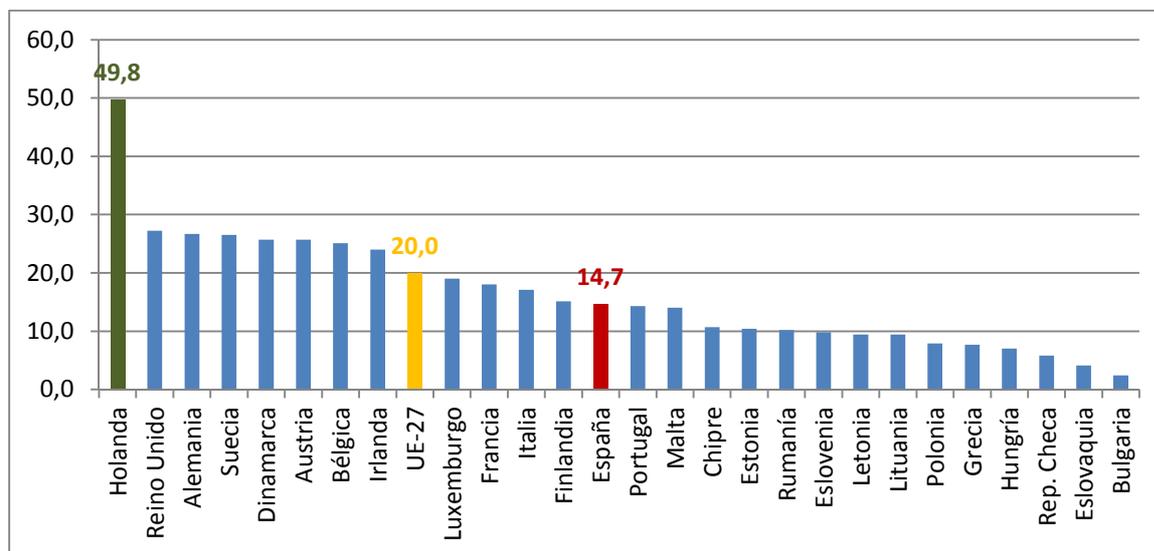
---

<sup>17</sup> Ya en los años posteriores a la II Guerra Mundial la política holandesa estaba orientada hacia la moderación salarial a cambio de más seguridad en el empleo. Desde entonces forma parte de un compromiso general de toda la sociedad holandesa que se conoce como “*polder-model*” (Jaspers, 2009)

económica ha afectado a Holanda, la tasa de desempleo en 2011 se situó en el 4,4% de su fuerza laboral (Eurostat, 2012), menos de un punto por encima de la que tenía en 2007, la segunda cifra más baja de la UE-27, tras Austria.

Pero sin duda lo más destacado de la aproximación holandesa a la flexiguridad es que eligió una ruta diferente para incrementar la flexibilidad del mercado laboral (ver gráfico 4). Entre finales de los 80 y los 90 estableció la oportunidad de reestructuración económica mejorando o normalizando el empleo y los derechos sociales de los trabajadores atípicos (Visser, 2002). En 1999, la “*Flexibility and Security Bill*” o “*Flex-Act*”, introdujo cambios drásticos a la ley reguladora del sistema de despidos existente, que ofrecía protección a los trabajadores típicos y dejaba desprotegidos a los atípicos. El trabajo a tiempo parcial, especialmente para las mujeres, era percibido como una respuesta a las necesidades de las empresas para ajustar su fuerza de trabajo a las fluctuaciones económicas, así como a las crecientes reclamaciones de las mujeres para trabajar en horarios reducidos y así poder conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Después de largas negociaciones entre los agentes sociales – con una especial implicación de las sindicalistas femeninas – se alcanzó un acuerdo para incrementar los atractivos del trabajo a media jornada mediante la igualación de las condiciones laborales de estos trabajadores a las que disfrutaban los empleados a tiempo completo.

**Gráfico 4. Porcentaje total de empleo a tiempo parcial (2012)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

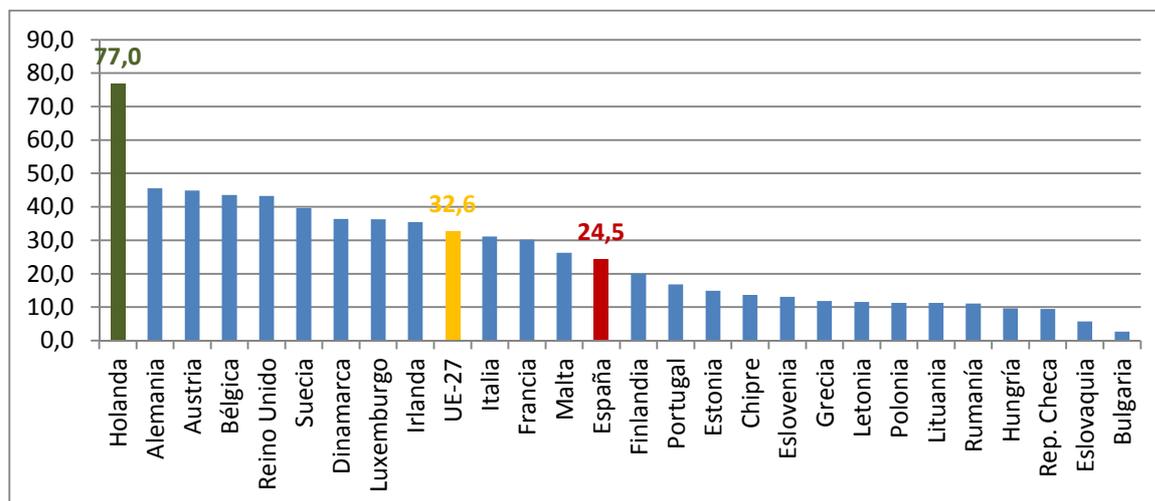
También fueron retiradas algunas cláusulas discriminatorias de los convenios colectivos que marginaban a los trabajadores a media jornada en cuestiones como la jubilación anticipada, fiscalidad, y planes de despido (Tijdens, 2005). El principio de

igualdad en el trato fue después extendido a los trabajadores temporales y su nivel de protección sustancialmente mejorado. La “Flex-Act” no sólo reforzó la posición de los trabajadores atípicos reduciendo la precariedad sino que les otorgó seguridad a través de oportunidades de formación, desarrollo de carreras y pensiones suplementarias (Mouriki, 2009).

Todo ello significó un importante logro en materia de flexiguridad que se completó en el año 2000 con el “*Adjustment of Working Act*” que concedía a los empleados el derecho de obtener un ajuste en su tiempo de trabajo – incrementándolo o reduciéndolo – de acuerdo a sus necesidades. Los empleadores, en mayor o menor medida han aceptado estas solicitudes a pesar de las limitaciones organizativas y presupuestarias que conlleva.

El hecho de que sólo una minoría de las mujeres holandesas prefiera trabajar a tiempo completo, especialmente durante los años de crianza de sus hijos, ha consolidado este modelo único en Europa (gráfico 5). Aunque los trabajos a tiempo parcial no son atípicos ni flexibles – el 81 % de los trabajos a tiempo parcial son trabajos estándar por tiempo indefinido sujetos a una protección por despido completa – la ley ha incrementado una flexibilidad agregada a la economía holandesa consiguiendo que otras formas de trabajo flexible se generalicen (Visser, 2002).

**Gráfico 5. Porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial (2012)<sup>18</sup>**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Tanto la noción de flexiguridad como las disposiciones contractuales holandesas difieren notablemente respecto al caso danés. En Holanda la legislación que regula el

<sup>18</sup> El porcentaje de hombres empleados a tiempo parcial es del 26,4%, 9,7% y 6,6% en Holanda, UE-27 y España, respectivamente.

despido es más rígida que en Dinamarca (Malo y González, 2010), su sistema de prestaciones por desempleo menos generoso que el danés y en los últimos años se ha recortado el tiempo de disfrute de los subsidios para incentivar a los desempleados a volver a trabajar. No obstante, el concepto de flexiguridad existente en Holanda se puede enmarcar dentro de la teoría de los mercados de trabajo transicionales (Schmid, 1998) que hemos visto en el capítulo 1, un enfoque que pretende facilitar las transiciones entre el mercado laboral, prestando una mayor atención a las distintas categorías que conforman el sistema de protección social, como la formación, prestaciones por desempleo, sistemas de pensiones o conciliación trabajo–familia (Jaspers, 2009)

Este modelo holandés a tiempo parcial ha sido, sin embargo, duramente criticado desde algunos sectores por lastrar el funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de los países, además de perpetuar la división sexual del trabajo. En estos términos se expresa Pazos (2008), que considera que las mujeres son las más perjudicadas con un modelo social como el implantado en Holanda, que incide en la precariedad y la falta de independencia económica de una parte de la población asalariada – casi siempre las mujeres –, ya que no contempla el complemento de ingresos de las personas afectadas con otras prestaciones, algo que sí ocurre en el llamado “modelo alemán” o *Kurzarbeit*<sup>19</sup>, del que se hablará más en el capítulo siguiente.

Pero no hay que perder de vista el contexto en el que las reformas fueron introducidas, pues algunos problemas estructurales del mercado laboral de Holanda en los años 80 del siglo XX habían derivado en dificultades para la inserción laboral de algunos colectivos. Las mujeres demandaban unas relaciones de trabajo más flexibles, de igual forma que para los jóvenes representó una buena oportunidad para su entrada en el mercado de trabajo. Parece por tanto razonable tener en cuenta estos sesgos a la hora de una posible replicación de un modelo de flexiguridad basado en el ajuste de la fuerza de trabajo a partir del incremento de los contratos a tiempo parcial, como en el caso holandés.

---

<sup>19</sup> El *Kurzarbeit* es una medida laboral anti crisis que podría traducirse al español como trabajo corto o trabajo reducido. En los últimos meses se ha popularizado en España pues es una de las medidas que mejor están funcionando en Alemania para mantener la tasa de desempleados en los niveles anteriores a la recesión y que desde el Ministerio de Empleo español se está estudiando como alternativa a los despidos colectivos a los que hemos asistido en los últimos dos años. Consiste básicamente en la reducción de la jornada de los trabajadores durante un período máximo de 24 meses, en los cuales el trabajador percibe el 60 % de sus salario neto por las horas no trabajadas, o el 67 % en el caso de que tenga hijos a su cargo, y durante los cuales la empresa únicamente paga al trabajador por las horas trabajadas, mientras que las no trabajadas son retribuidas por el Estado a través de la Agencia Federal de Empleo, en el caso alemán.

### 2.3.4 El diálogo social austriaco y su sistema de activación e indemnizaciones por despido

El tercer país que parece importante reseñar y uno de los que mejor están puntuando en todas las clasificaciones en materia laboral es Austria<sup>20</sup>, “una de las naciones más avanzadas en estándares de calidad de vida, competitividad, riqueza y crecimiento económico en los años 90” (Fundación IDEAS, 2010:2), que sin embargo tuvo que adoptar medidas especiales para afrontar la profunda crisis de empleo surgida a partir de 2005. En una jornada<sup>21</sup> organizada por IDEAS, en colaboración con la Fundación Friedrich Ebert, la consejera austriaca de Asuntos Sociales en la Delegación Permanente de la OCDE, Eva Belaved, precisó que el incremento del desempleo derivó en una reducción de los ingresos salariales de los trabajadores austriacos y la correspondiente menor recaudación fiscal del Estado, que tuvo que compensarse con audaces medidas, de estímulo económico, especialmente para las cohortes más jóvenes. Gracias al empleo de medidas de flexiguridad, como la redistribución de tiempos de trabajo en los momentos más críticos de la recesión, se logró la recuperación y el mantenimiento de 100.000 empleos directos, en un proceso en el que, según la política austriaca, resultó fundamental el clima de consenso alcanzado gracias al fluido diálogo entre los agentes sociales y económicos del país hasta el punto de que hoy constituyen una parte muy importante del Sistema Público de Empleo de Austria.

Actualmente, Austria constituye uno de los mejores ejemplos de Estado de Bienestar, conseguido a partir de la mejora de políticas socio económicas de corte keynesiano. Combina una flexibilidad del mercado laboral relativamente elevada con un buen nivel de prestaciones sociales, políticas activas del mercado laboral eficaces, una importante y activa presencia del “partenariado” social y una relativa facilidad de los procedimientos de despido. La legislación laboral austriaca no favorece que los empleadores recurran a contratos de duración determinada, como lo atestigua la baja proporción de este tipo de compromisos, que se sitúa por debajo de la media: un 9,3 % en 2012 frente al 13,7 % de media en la UE-27 o el 23,6% de España, según datos de Eurostat.

Austria se ha convertido también en el país de la UE con menor tasa de desempleo

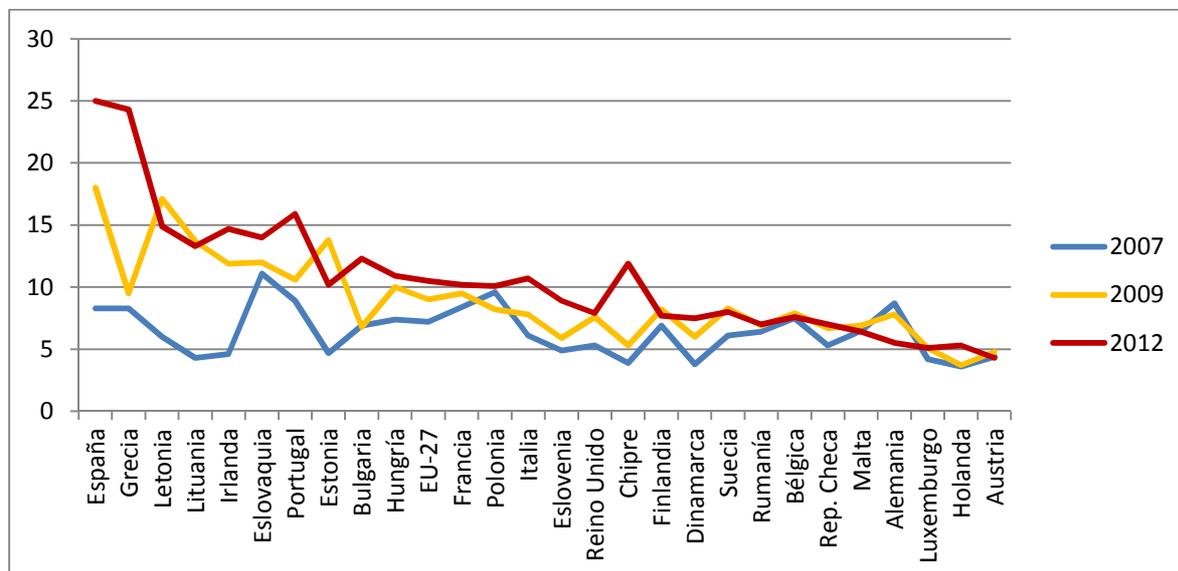
---

<sup>20</sup> Aunque geográficamente Austria es un país centroeuropeo y por tanto parte de la Europa continental, Sapir lo clasifica también dentro del modelo nórdico de relaciones laborales.

<sup>21</sup> “Empleo y relaciones laborales: las experiencias de Austria, Dinamarca y Alemania” celebrada el pasado 8 de febrero de 2010.

– 4,3% en 2012, según datos de Eurostat – seguida a corta distancia por Holanda, con un 5,4%. Además, desde 2007 y a pesar de la crisis económica mundial, su porcentaje de paro se ha mantenido estable en este apartado (gráfico 6).

**Gráfico 6. Tasa de desempleo (2007-2012)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

En este éxito de la lucha contra el desempleo, ha tenido mucho que ver el *Arbeitsmarktservice* (AMS), una institución gubernamental similar al Sistema Público de Empleo Estatal español (SPEE), dedicada a ayudar a los desempleados en la búsqueda de trabajo. A pesar a esta semejanza de funciones con el SPEE, el AMS austriaco difiere de aquel tanto en su funcionamiento como en los logros obtenidos, pues tiene una eficacia de recolocación en los seis meses siguientes a la extinción del contrato cercana al 90% (Círculo de Empresarios, 2009), muy alejada de las cifras del SPEE, donde sólo el 8% de todas las colocaciones se produce con la intervención de este organismo, según datos de Jansen (2009).

Por lo que a políticas activas de empleo se refiere, el AMS destaca por su marcado carácter proactivo que le confiere una elevada capacidad para reaccionar ante nuevas exigencias, anticipándose a los cambios. Destaca también por la flexibilidad en la delegación de competencias y responsabilidades a las oficinas regionales y tiene como objetivos la calidad, efectividad y eficacia en la búsqueda de empleo conseguida a través

de prácticas de *benchmarking*<sup>22</sup> en todos los niveles de actuación:

*“El AMS austriaco es una organización de alto rendimiento basada en el aprendizaje, capaz de reaccionar de modo rápido, apropiado y competente ante circunstancias cambiantes y que goza de un amplio reconocimiento social.” [...] “dada su posición como líder de mercado en el campo de los servicios vinculados al mercado de trabajo, otros prestadores ven (o deben ver) al AMS austriaco como un socio cooperativo estratégico.”*

*Peter Oberbichler, Gerente de Calidad de AMS Österreich (Seminario-Taller “Estrategias de Calidad para Servicios Públicos de Empleo”, Buenos Aires, 27.04.07)*

Como herramientas gerenciales, el AMS austriaco utiliza la administración por objetivos y control basada en la satisfacción del cliente, los resultados y la calidad el proceso. Promueve la capacitación de los desempleados a través de cursos teóricos combinados con prácticas en oficinas regionales del AMS y el seguimiento de supervisores inmediatos. Asimismo trabaja en la transferencia de buenas prácticas y existe un compromiso con la especialización según las necesidades de los desempleados, todo ello controlado mediante evaluaciones externas al servicio.

El modelo de la AMS se divide en tres zonas de servicio para los demandantes de empleo, un área de información, otra de servicios en la que se ubica a las personas listas para trabajar, a las que se proporciona ayuda financiera y una tercera de asesoría, que puede llegar a ser intensiva para colectivos de difícil empleabilidad. Todo el proceso está dirigido por un proceso asentado en la gestión de calidad (Public Employment Service Austria, 2007).

En general, los derechos de los trabajadores están bien protegidos por algunas leyes como la “Ley de seguridad del empleo”, la “Ley de empleo de las personas con discapacidad”, la “Ley de protección de la maternidad” o el permiso de paternidad, y no es fácil poner fin a la relación contractual que vincula a empresarios y trabajadores por voluntad de aquel a menos que haya causas graves que lo justifiquen. No obstante, si este despido se produce, existe también un buen sistema de protección por desempleo, ayudas cuando éstas se han agotado, e incluso la posibilidad de recibir por adelantado cantidades a cuenta de la jubilación cuando el desempleado se encuentra cerca de esta edad.

---

<sup>22</sup> El *benchmarking*, es una técnica utilizada habitualmente en la [administración de empresas](#) que consiste en la sistematización de procesos para evaluar de forma continua y comparativamente los productos, servicios y procedimientos de trabajo en organizaciones.

En Austria, según el AMS, la prestación por desempleo es, a diferencia de España, un derecho por tiempo indefinido condicionado a que el trabajador no encuentre trabajo. El sistema en el país centroeuropeo es por tanto de subsidio, ya que establece un sistema de prestación básica y el resto lo complementa mediante un fondo personalizado cuyo funcionamiento se detalla más adelante.

En cuanto a las políticas pasivas, existe el *Arbeitslosengeld*, un subsidio de desempleo para cuyo cobro es necesario que la persona, además de estar parada, se encuentre disponible para trabajar y dispuesta a hacerlo. Además, debe haber estado asegurada en el empleo anterior por un período de tiempo determinado. Si el beneficiario de la prestación rechaza un trabajo adecuado a sus características o dificulta su recolocación o el éxito del programa de empleo, su subsidio será suspendido, con la consecuencia adicional de la reducción del beneficio por al menos seis semanas, o bien ocho para los reincidentes.

Para acceder a la totalidad de la ayuda, el beneficiario debe de haber permanecido empleado al menos cincuenta y dos semanas dentro de los últimos veinticuatro meses. Para aquellos que ya han estado recibiendo prestaciones recientemente, sólo es necesario acreditar veintiocho semanas de trabajo dentro de los últimos doce meses. También tienen una especial regulación los jóvenes de menos de veinticinco años, que tienen que demostrar haber trabajado veintiséis semanas de trabajo contributivo en el último año.

La cuantía de la prestación se calcula sobre la base de los ingresos anteriores, es decir, de la tarifa básica que se obtiene a partir del salario bruto – incluidas las prorratas de pagos especiales – del último año de trabajo. Al salario bruto se le aplican reducciones por contribuciones fiscales y sociales – salario neto –, de tal forma que la tasa básica por desempleo es habitualmente del 55% de este ingreso neto.

Adicionalmente, se otorga un suplemento familiar de 0,97 euros por día e hijo para parejas a las que se había concedido previamente un suplemento familiar. Además, existen otros beneficios estipulados en la “Ley general de seguridad social” si el beneficiario no supera unos determinados ingresos, dependiendo el importe de su situación personal y familiar.

La prestación por desempleo tiene una duración mínima de veinte semanas, que se incrementa progresivamente dependiendo del número de días cotizados anteriormente, hasta un máximo de cincuenta y dos semanas en el caso de cuatrocientas sesenta y ocho semanas de trabajo en los quince años precedentes, si el desempleado tiene al menos cincuenta años. Bajo ciertas circunstancias, la duración máxima puede extenderse por un

máximo de cuatro años para los miembros de fundaciones laborales y se abona desde la fecha de la concesión, excepto en el caso de que el desempleado haya dejado voluntariamente el trabajo o haya sido despedido por causas objetivas, en cuyo caso no recibe el pago de las primeras cuatro semanas después de la finalización de su empleo.

Por su parte, la *Notstandshilfe* es una ayuda al desempleo que combina los principios de seguridad social y bienestar. Se recibe cuando la persona ha agotado el tiempo máximo de prestación por desempleo. La cuantía se calcula sobre la base de la ayuda previamente recibida y no puede superar el 92 o el 95% de la tarifa básica. Los solicitantes deben justificar, además, una situación de necesidad de ayuda financiera. A partir de los seis meses de recepción de las ayudas, éstas sufrirán un ajuste en relación con el período de tiempo que el solicitante se hubiera beneficiado anteriormente de la prestación por desempleo.

Existen, además, unas condiciones más favorables de concesión de la ayuda por desempleo para personas mayores y puede extenderse indefinidamente para aquellos cuyas posibilidades de retornar a su puesto de trabajo o encontrar uno de similar características sean inciertas.

Por último, existe la posibilidad de recibir un adelanto de las pensiones, *Pensionsvorschuss*, de jubilación o incapacidad para aquellas personas que la solicitan, y tienen derecho a ellas, mientras están recibiendo prestación o ayuda por desempleo. La cantidad adelantada es igual al montante total de desempleo pendiente de pago, pero no debe superar la media diaria de la pensión de jubilación o incapacidad establecida en el país<sup>23</sup>.

En este escenario, encontramos que, como ya se dijo, la tasa de desempleo es de las más bajas de Europa – 4,2 % en 2011 – y el paro de larga duración se situaba en ese mismo año en tan sólo un 1,1 %, según datos de Eurostat. Las tasas de empleo cumplían ya desde 2006 con dos de los supuestos presentes en el objetivo de Lisboa, con un 70,2 % del total y un 63,5 % de las mujeres y la participación en el aprendizaje permanente superó también, según Eurostat, el objetivo de la UE, situándose en un 13,7% en 2010. Todo ello tiene su incidencia en la baja tasa de riesgo de pobreza – 6,5% – que tiene el país centroeuropeo, de acuerdo con los datos de Eurostat para 2010, frente al 11,0% de la población española o el 10,1% de la UE-27.

Una de las particularidades del sistema austriaco de relaciones laborales, y que

---

<sup>23</sup> <http://www.ams.at/english.html> (Última consulta, 21.03.13).

mejor encaje podría tener dentro del modelo de flexiguridad que se intenta impulsar desde la UE es su sistema de indemnizaciones por despido, que está siendo puesto como modelo desde las instituciones comunitarias y es objeto de análisis para su posible replicación en España<sup>24</sup>.

En el modelo austriaco, una parte de las cotizaciones sociales que el empresario paga<sup>25</sup> se ingresa en una cuenta personalizada cuyo titular es el empleado. Los trabajadores pueden así retirar fondos de esta cuenta durante etapas de desempleo o al jubilarse y para la empresa se reducen los costes de las indemnizaciones por despido. También cuando el trabajador cambia de empleo se lleva la parte no consumida del fondo, que continúa engrosándose con las aportaciones de la nueva empresa. Esta novedad introducida en 2003 con acuerdo sindical y empresarial en la legislación austriaca, sustituía al antiguo sistema de pago de indemnizaciones por despido a los trabajadores en función, principalmente, de la duración de la relación laboral, tal y como ocurre en España. El sistema mejora la movilidad laboral ya que evita que los trabajadores pierdan sus derechos en caso de una baja voluntaria. En caso de cambio de empleo, su hipotética indemnización por despido no parte de cero y si nunca llega a romper su relación laboral también se beneficia de esta cuenta individualizada, pudiendo disponer de estos recursos en el momento de su jubilación.

Los últimos ejecutivos españoles han barajado la posibilidad de aplicar este sistema de indemnizaciones por despido en nuestro país, pero mientras que el modelo austriaco complementa subsidios de desempleo, el modelo español en estudio parece que se inclina más por complementar indemnizaciones (ver nota 24). En cualquier caso, ni una opción ni la otra se han llevado hasta el momento a la práctica y la introducción del modelo austriaco de indemnizaciones por despido ha sido aplazado de forma indefinida, sin que se sepa si finalmente se va a poner en marcha en algún momento. Uno de los principales escollos para su implementación parece que reside en determinar sobre quién recaería el mayor coste que implican las aportaciones al Fondo.

Al margen de esta singularidad, las relaciones laborales, como se ha visto, son un factor importante de éxito debido a que los agentes sociales se encuentran presentes en

---

<sup>24</sup> En Septiembre de 2011 el Ministerio de Trabajo e Inmigración publicó un informe elaborado por un grupo de expertos sobre el Fondo de Capitalización de los Trabajadores, Fondo cuya creación es un mandato legal recogido en la Disposición Décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. <http://www.empleo.gob.es/es/publica/noveedit/0023.htm> (última consulta 25.01.13)

<sup>25</sup> El sobrecoste para la empresa se estima en Austria en torno al 1,23% de la masa salarial.

todos los niveles de la negociación y existe una continua cooperación entre las partes implicadas en la negociación y el gobierno del país. De esta forma es más fácil identificar los territorios comunes y encontrar mecanismos de resolución de conflictos en los que todas las partes buscan un equilibrio de intereses para que todas las partes resulten beneficiadas. Con una visión de la política social y económica basada en el largo plazo, los objetivos del país centroeuropeo de crecimiento, igualdad, estabilidad de precios y pleno empleo se han obtenido, sin negar ni ocultar los conflictos, a partir de la cooperación y coordinación de acciones.

El sistema austriaco de partenariado económico y social trabaja en diferentes niveles y se basa en disposiciones voluntarias, legales o fruto de la negociación entre los distintos agentes intervinientes. En el nivel general actúan los interlocutores sociales – *Austrian Social Partners*, en su traducción al inglés –, en el nivel sectorial interviene la *Economic Chamber*, compuesta por las federaciones y sindicatos sectoriales, mientras que a nivel de compañía la negociación se lleva entre el comité de empresa y la dirección, *Works Councils and Management*. Todo ello, con el objetivo de conseguir fortalecer la competitividad y estabilidad del empleo y mejorar los estándares sociales (Fundación IDEAS, 2010)

De entre los agentes sociales mencionados, merece mención aparte la *Chamber of Labour o Arbeiterkammer – AK* en su abreviatura alemana–, una organización sin parangón en Europa que representa los intereses de tres millones de empleados y consumidores en Austria. La AK está constituida por un equipo de expertos que actúan como un *think-tank* en asuntos relevantes relacionados con el empleo, al tiempo que colaboran con otros agentes sociales en la elaboración y publicación de estudios económicos y sociales que sirven con frecuencia de guía de acción para la implementación de políticas públicas. La AK también participa en el proceso legislativo a través de la evaluación de borradores reglamentarios y la realización de propuestas y enmiendas de estos textos. Por último, ofrece información y consejo a sus miembros en asuntos variados relacionados con legislación laboral y fiscal, políticas familiares y de consumo (*Arbeiterkammer Wien*, 2010)

En cuanto a su organización, todos los empleados – excepto funcionarios y trabajadores agrarios – y desempleados son miembros de la AK, que también representa los intereses de los jubilados. La AK tiene representación en cada una de las nueve provincias federales en que se divide Austria y, a nivel europeo, está representada en el Consejo Económico y Social. Finalmente, por lo que se refiere a su financiación, la AK

se nutre del 0,5% de cuota sobre el salario bruto de sus miembros – *Chamber of Labour Levy* –.

También las Fundaciones para el Empleo o *Arbeitsstiftungen* han funcionado especialmente bien para paliar las consecuencias de las reestructuraciones, en su papel de agencias de transición que facilitan la recolocación de los trabajadores en el supuesto de despidos masivos a través de la intervención temprana y cooperación de todas las partes implicadas.

Gracias a este diálogo, Austria se encuentra entre los países que menos huelgas registra, ya que existe un especial interés por parte de los agentes en resolver los conflictos en la mesa de negociación, antes de llegar a emplear otras medidas de presión como la huelga o el cierre patronal. Para ello, es importante la existencia de una cultura basada en la confianza, el compromiso y la voluntad de hacer respetar los compromisos en beneficio del conjunto de la sociedad pese a las lógicas diferencias de intereses.

Esta negociación constante ha obtenido excelentes resultados en la lucha de Austria contra la recesión económica de los últimos años, llegando a implementar distintos paquetes de estímulo fiscal y reformas fiscales y laborales que posibilitaron la creación y/o mantenimiento de 100.000 puestos de trabajo. A pesar de que el paro se ha incrementado desde los años 80, en los que solamente un 2% de sus ciudadanos se encontraban en situación de desempleo, éste ha conseguido estabilizarse en torno o por debajo del 5%, e incluso del 4% desde los años 90, una tasa muy por debajo de la media de la UE y de la OCDE, según datos de Eurostat.

Se podría concluir, con los datos que se han mostrado en el presente capítulo, que Austria constituye un buen ejemplo de seguridad tanto en el trabajo como en el empleo, Holanda representa el paradigma de la flexibilidad – especialmente interna – en Europa, mientras que Dinamarca mantiene un buen equilibrio entre ambas dimensiones. Además, los tres tienen como característica común un sólido modelo de concertación social. Veamos a continuación, brevemente, que ocurre en los demás países europeos.

### 2.3.5 Situación en el resto de Europa

Los objetivos en materia de empleo fijados en 2000 por la Agenda de Lisboa para 2010, estuvieron lejos de cumplirse en muchos países. El objetivo general de estas medidas era aumentar la tasa de empleo global de la UE hasta el 70 % y situar el porcentaje de empleo de las mujeres por encima del 60 %. Posteriormente, en marzo de 2001, el Consejo Europeo añadió un objetivo adicional, que la tasa de empleo de los

trabajadores de más edad alcanzara el 50 % en el año de referencia.

Al final del período establecido, encontrábamos (tabla 2) que solo cinco países de la UE-15 habían cumplido con los tres objetivos de la Agenda de Lisboa – Holanda, Dinamarca, Suecia, Austria y Alemania – y además con una cierta holgura, mientras que Finlandia y el Reino Unido habían cumplían con dos. Portugal e Irlanda, por escasas décimas ambos, habían podido alcanzar uno de los objetivos. A la cola en el cumplimiento de las metas de la Agenda de Lisboa se situaban Luxemburgo, Francia, Bélgica, Grecia, España e Italia, todos lejos de poder verificar los requisitos establecidos. Es preciso observar que, además, los datos fueron recabados en un momento en el que la recesión económica no ha terminado, por lo que es previsible que se produzcan retrocesos en los porcentajes de empleo consolidados, especialmente en aquellos países en los que la crisis económica ha golpeado con más fuerza.

**Tabla 2. Cumplimiento de los objetivos de la Agenda de Lisboa en el Mercado Laboral (2010)**

País	Tasa global de empleo (15-64 años)	Tasa de empleo femenino (15-64 años)	Tasa de empleo de trabajadores mayores (55-64 años)	Objetivos alcanzados
Holanda	74,7	69,3	53,7	3
Dinamarca	73,3	71,1	58,4	3
Suecia	72,7	70,3	70,5	3
Austria	71,7	66,4	42,4	3
Alemania	71,1	66,1	57,7	3
Reino Unido	69,5	64,6	57,1	2
Finlandia	68,1	66,9	56,2	2
Portugal	65,6	61,1	49,2	1
Irlanda	60,1	56,1	50,2	1
Luxemburgo	65,2	57,2	39,6	0
Francia	63,8	59,7	39,7	0
Bélgica	62,0	56,5	37,3	0
Grecia	59,6	48,1	42,3	0
España	58,6	52,3	43,6	0
Italia	56,9	46,1	36,6	0
EU-15	64,1	58,2	46,3	0
Agenda de Lisboa	70,0	60,0	50,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Del gráfico anterior se desprende que la tipología de modelos empleada por Sapir si no es categórica, al menos transita en la dirección correcta a la hora de ofrecernos

generalidades sobre los mercados de trabajo de los países europeos. Así, observamos que cuatro de los países del modelo nórdico – Holanda, Dinamarca, Suecia y Austria –, que son los que más y mejor están trabajando en políticas de flexiguridad, cumplían con todos los objetivos sobre empleo marcados por la Estrategia de Lisboa, en tanto que Finlandia, había logrado alcanzar dos de las tres metas. Por el contrario, los países mediterráneos, que puntúan bajo en indicadores de flexiguridad como los vistos en el gráfico 1, se encontraban entre los que no cumplían con ninguno de los objetivos, entre ellos España.

Pero es que, según Eurostat, nuestro país empeoraba sensiblemente los datos de la tasa global de empleo de 2011, como no podía ser de otra manera, dada la crisis existente en el mercado de trabajo español. Un hecho doblemente preocupante. Principalmente por sus implicaciones en el interior del país, pero también porque dificulta sobremanera el cumplimiento del objetivo del 74% adquirido por España en la Estrategia 2020, encaminada a crear más empleo. La estrategia 2020 establece la mejora del empleo como uno de los cinco objetivos cuantificables e ineludibles que deben acometer los estados miembros de la UE. Es una respuesta coordinada basada en propuestas específicas que se concretaron en objetivos nacionales establecidos por los estados miembros en los programas nacionales de reformas aprobados en abril de 2011:

*“El crecimiento integrador significa dar protagonismo a las personas mediante altos niveles de empleo, invirtiendo en cualificaciones, luchando contra la pobreza y modernizando los mercados laborales y los sistemas de formación y de protección social para ayudar a las personas a anticipar y gestionar el cambio, y a construir a una sociedad cohesionada [...] Europa necesita utilizar plenamente su potencial laboral”.*

*Comunicación de la Comisión. Europa 2020. (Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, 2010: 19)*

La apuesta por el empleo de la UE reflejada en la Estrategia 2020 considera, además, prioritaria la modernización y consolidación de las políticas de empleo, educación, formación continua y los sistemas de protección social, a partir de los principios de flexiguridad. Se sitúa así de nuevo el objetivo de la flexiguridad en el centro de la agenda de la UE pero se hace reclamando la participación de los interlocutores sociales europeos, adaptando el marco legislativo a los nuevos riesgos sociales y teniendo en cuenta las diferentes necesidades, los diversos puntos de partida y las especificidades nacionales (Comisión Europea, 2010).

## Síntesis del capítulo

En este capítulo hemos visto como los intentos por armonizar flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo no son nuevos. En el plano político vienen siendo planteados al menos desde el final de la segunda guerra mundial y en el mundo académico el interés se ha reactivado, sobre todo, a partir de la década de los ochenta del pasado siglo, aunque en España no existan todavía muchos trabajos sistemáticos sobre flexiguridad. De ahí el interés de la presente tesis por este enfoque.

También se ha repasado el liderazgo que la UE ha tenido en el desarrollo de la flexiguridad desde que consideró necesario abordar una política común en materia de empleo con la iniciativa “Misión para la flexiguridad”. El Consejo y la Comisión Europea han sido los dos pilares fundamentales del proceso, que se vio plasmado en el Libro Verde “Modernizar el mercado laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, que daba forma al dibujo institucional elaborado y cerraba el círculo en torno a la instauración de un sistema laboral eficaz que combinara la flexibilidad con la seguridad, teniendo en cuenta el diferente punto de partida de cada país.

Esta distinta posición de partida de los estados miembros en materia de flexiguridad ha sido abordada en este capítulo a partir de la tipología propuesta por Sapir, heredera a su vez de la tipología de estados del bienestar propuesta por Esping-Andersen o Titmuss, considerados conceptualmente los teóricos más influyentes de la diversidad de los modelos europeos de bienestar. Dentro de este amplio espectro de mercados laborales que podemos encontrar en la UE, las economías nórdicas se encuentran entre los modelos más exitosos y la referencia suele ser siempre Dinamarca, con un sistema caracterizado por la cooperación y el entendimiento entre los agentes sociales y el gobierno que no se puede considerar puro sino híbrido de otros. El modelo danés, hemos visto, combina un elevado nivel de protección social, con un alto dinamismo de las políticas de mercado de trabajo, en las que los agentes sociales desempeñan un rol fundamental.

A continuación se ha analizado el modelo de los Países Bajos, una aproximación que eligió una ruta diferente para incrementar la flexibilidad del mercado laboral y en la que los esfuerzos se han concentrado en el trabajo a tiempo parcial. Lo más destacado de la aproximación holandesa a la flexiguridad se produjo entre finales de los 80 y comienzos de los 90, cuando se estableció la oportunidad de reestructuración económica mejorando o normalizando el empleo y los derechos sociales de los trabajadores atípicos a través de la “*Flex-Act*”, un importante logro en materia de flexiguridad que se completó

en el año 2000 con el “*Adjustment of Working Act*”. Al igual que en Dinamarca, en Holanda existe un alto nivel de confianza entre los agentes sociales y un sistema corporativo de relaciones laborales, pero la política socio-económica ha sido distinta a la danesa. En el país nórdico el gobierno otorga una amplia discrecionalidad a los interlocutores para el diseño de las políticas sociales, mientras que en el caso holandés, el gobierno es más activo en la toma de decisiones.

Como uno de los mejores ejemplos de Estado de bienestar se han presentado también en este capítulo las políticas socio económicas de corte keynesiano puestas en práctica en Austria. El país centroeuropeo combina una relativamente elevada flexibilidad del mercado laboral con un buen nivel de prestaciones sociales, políticas activas del mercado laboral eficaces y una importante y activa presencia del “partenariado” social. Se ha prestado una especial atención a una de las peculiaridades del sistema austriaco de relaciones laborales, como es su modelo de activación e indemnizaciones por despido, cuyo intento de réplica en España ha resultado fallido, al menos por el momento.

Se ha considerado en este capítulo que Austria constituye un buen ejemplo de seguridad tanto en el trabajo como en el empleo, mientras que Holanda representa el paradigma de la flexibilidad – especialmente interna – en Europa, y el caso de Dinamarca resulta paradigmático por su buen equilibrio entre ambas dimensiones. Así que se ha concluido que la tipología de modelos empleada por Sapir si no es categórica, al menos transita en la dirección correcta a la hora de ofrecernos generalidades sobre los mercados de trabajo de los países europeos. Así, hemos visto que cuatro de los cinco países de la UE-15 que cumplieron los objetivos en materia de empleo fijados por la Agenda de Lisboa para 2010, pertenecían al modelo nórdico. Los tres mencionados más Suecia – el otro es Alemania –, mientras que el resto de países europeos estuvieron lejos de cumplir con los compromisos adquiridos. Y hemos comprobado como España se situaba muy lejos de los tres objetivos de Lisboa y transita actualmente por un camino divergente al marcado en la Estrategia 2020, que continúa situando la flexiguridad en el centro de la agenda de la UE, a pesar de las dificultades impuestas por la crisis. Eso sí, adaptando el marco legislativo a los nuevos riesgos sociales y teniendo en cuenta las diferentes necesidades, los diversos puntos de partida y las especificidades de los países miembros, entre ellos España, cuyas políticas flexiseguras se analizan en el siguiente capítulo.

### ***3. EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL. POLÍTICAS DE EMPLEO Y REFORMAS.***

Para abordar las relaciones laborales de la España del siglo XXI, resulta conveniente situar históricamente los orígenes del reconocimiento del derecho legítimo a actuar de los individuos y de los grupos que representan a clases y sectores sociales y su capacitación para acceder a los niveles de decisión político-administrativos, esto es, del Estado Social de Derecho. Parece que hay un acuerdo generalizado en situar este proceso en España en las primeras décadas del siglo XX, pese a que su origen más remoto, a decir de algunos autores, estaría en el siglo XIX, a partir de la ideas del economista y sociólogo alemán Lorenz von Stein (García-Pelayo, 1949) e incluso antes de éste, en la ideología del despotismo ilustrado.

Sea cual sea su marco temporal, lo cierto es que podemos considerar que entre los objetivos del Estado Social de Derecho se encuentra ofrecer un marco que regule la lógica capitalista, con el objeto de asegurar las reglas de la competencia y establecer unas condiciones mínimas en el mercado laboral que posibiliten que la sociedad en su conjunto se vea beneficiada por la actividad económica, reservando para el Estado el papel de juez y garante de la legalidad e intereses comunes. Esta acomodación del Estado Social, encajaba a la perfección con el modelo fordista de producción y la ideología keynesiana posterior a la segunda guerra mundial, en la que era políticamente preeminente el Estado de Bienestar. Con este modelo, se consiguieron altos niveles de ocupación, cercanos al pleno empleo, y unas condiciones laborales homogéneas que facilitaban la concentración de trabajadores y la acción sindical, mediante la cual los trabajadores pudieron negociar sus convenios en condiciones de mayor igualdad respecto a los empresarios (González, 2004). Éstos, por su parte, disfrutaban de importantes mejoras en la productividad de sus fábricas, lo cual acrecentaba los beneficios y generaba una situación de estabilidad y confianza en las relaciones laborales.

Este marco general idílico, que en España nunca alcanzó tales niveles de seguridad debido a peculiaridades económicas y políticas – algunas de las cuales veremos en los siguientes epígrafes – comienza a ponerse en cuestión en el contexto de crisis económica y energética mundial de los años setenta. Además, los incrementos salariales vinculados a la inflación de dos dígitos que España soportaba durante los primeros años de la Transición y la rigidez del mercado de trabajo amenazan el sistema productivo

español (Maravall, 1991; Malo, 2005; Vilar, 2011). Comienza así una época marcada por los ajustes salariales y la desregulación del mercado de trabajo con el pretexto de lograr la competitividad de las empresas, a la vez que se produce un cambio en el perfil de las relaciones laborales, en las que la coerción sustituye al paternalismo empresarial imperante hasta esas fechas. La necesidad de ajuste y el avance imparable de las ideologías liberales durante las últimas tres décadas, unidos a la terciarización de la estructura económica y productiva y la continua desindustrialización, han desembocado en el discurso de la flexibilidad y han socavado las bases de la acción colectiva de los trabajadores.

La globalización económica cerraría el círculo de esta transformación del modelo productivo. Irrumpe un modelo caracterizado por la descentralización organizativa y productiva, en el que surgen nuevos conceptos como los de “producción ligera” y “fabricación difusa” que incentivan la fragmentación y la descentralización de los procesos productivos. Triunfan los procesos de deslocalización que trasladan las fábricas a países en los que la mano de obra es más barata y se imponen las regulaciones y las prejubilaciones forzosas. Los efectos concretos varían en virtud del diferente nivel de desarrollo de los países, pero se aprecian marcadas tendencias como la implantación de empresas transnacionales en las regiones menos desarrolladas, consecuencia de las deslocalizaciones, mientras que en aquellas zonas que disfrutaban de unas mejores condiciones socioeconómicas aparecen como más habituales la precarización del empleo y el retroceso de sus sistemas de protección social (Blanco, 2004).

Como consecuencia de todos los procesos descritos se ha originado una nueva configuración de los mercados de trabajo y de las estrategias empresariales que han provocado cambios que van más allá de la mera configuración formal. Asistimos a una creciente dificultad para la percepción de la cultura de clase que ha operado cambios en la afiliación, representación y representatividad de las organizaciones sindicales mientras observamos como el nuevo modelo de desarrollo, lejos de lo pronosticado, disminuye la movilidad social e incrementa los niveles de pobreza y las desigualdades, una tendencia que se agudiza en nuestro país (INE, 2012). Los efectos de este cambio de modelo se están dejando sentir especialmente entre las cohortes más jóvenes, una “generación esquilmada” en palabras de López-Calle (2008:69), por la precariedad de sus salarios y condiciones laborales, con las implicaciones socioeconómicas que esto conlleva a efectos de su emancipación y completa reproducción.

El capítulo se organiza como sigue. En primer lugar, se sitúa el mercado laboral español en su evolución desde un viejo modelo de relaciones laborales fuertemente intervencionista, como consecuencia de la herencia del franquismo, hasta otro enmarcado en el contexto de liberalización y flexibilización propio de las sociedades globalizadas. En segundo lugar, se enumeran algunos defectos estructurales del mercado de trabajo fruto, unos, del legado de estas viejas estructuras y, otros, adquiridos en una época más reciente, tras la aprobación del ET de 1980 y las sucesivas reformas aplicadas a éste desde 1984. Son reformas que han terminado por desnivelar el equilibrio entre las dimensiones seguridad y flexibilidad en favor de esta última, condicionando el modelo de flexiguridad español. Así que, finalmente, se tratará de comparar el balance entre flexibilidad y seguridad del mercado de trabajo español con el de sus pares, el resto de estados miembros de la UE, mediante la utilización de algunos indicadores que se han considerado útiles para la medición de ambas dimensiones. Para ello se ha acudido en primera instancia a datos secundarios, procedentes de fuentes distintas, un paso imprescindible para situar el debate sobre la flexiguridad en nuestro país, previo al análisis que ya con datos primarios se realizará en los capítulos 5 y 6 de la presente tesis.

### **3.1 Evolución del mercado laboral español en un contexto globalizado**

Para analizar las actuales características del mercado laboral español es necesario retrotraernos hasta la última época del franquismo y los comienzos de la transición española, por ser los momentos en los que se inician las reformas que marcarán el paso del viejo modelo paternalista de relaciones laborales a otro caracterizado por la liberalización y flexibilización de esas relaciones. Pero hacerlo de forma descontextualizada, al margen del momento y la situación global en la que se producen estas reformas puede ofrecernos una visión limitada de los acontecimientos. El resultado de los cambios acaecidos en la organización del trabajo durante las últimas décadas, con un ámbito de competencias empresariales cada vez más mundializado, aconsejan no dejar fuera del análisis de las relaciones laborales el fenómeno de la globalización económica.

Aunque cronológicamente las reformas estructurales del mercado laboral español puedan anteceder a las implicaciones de la globalización, será ésta la que nos sirva de preámbulo para el presente estudio. Delimitar el sentido exacto de la globalización resulta una tarea compleja, tanto por los múltiples significados que se le atribuyen como por las

diferentes apreciaciones que los distintos interlocutores ofrecen, según los fenómenos a los que hace referencia. En la literatura sociológica es frecuente encontrar el término globalización, o mundialización, sin ningún adjetivo que lo califique, lo que hace aún más compleja la explicación del fenómeno, aunque lo más habitual es que aparezca acompañado de términos que aluden de forma implícita a su naturaleza económica. Si acudimos a la definición puramente descriptiva de la RAE, estaríamos hablando de una “tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”, mientras que autores como Husson nos ofrecen un concepto más elaborado de “un proceso que supone una reestructuración jerárquica y vertical de la economía mundial, así como un fraccionamiento y segmentación geográfica y social del planeta” (Antentas, 2008:36).

Con objeto de no hacer interminable la relación de posibles definiciones del fenómeno, nos centraremos en una que entiende la globalización como “la liberación de las fuerzas del mercado mundial y la pérdida del poder económico de los estados” (Martin y Schumann, 1998:267). Es ésta una definición más provechosa para los intereses de este estudio, al centrarse en los cambios cualitativos que operan en las normas del mercado y la pérdida del poder regulador de los Estados postfordistas. Los procesos globalizadores afectan a la volatilidad de las condiciones del mercado de trabajo (Rodrik, 1997) de unas sociedades que hasta entonces se habían caracterizado por la estabilidad laboral, las igualdades salariales y la protección social de la que gozaban sus trabajadores.

La ausencia de límites a los movimientos de capital y personas configuran un contexto internacional en el que las restricciones nacionales se ven dificultadas desde el momento en que la actividad empresarial puede trasladarse a cualquier otro país que ofrezca garantías de rentabilidad y elimine las trabas burocráticas para su relocalización. Las amenazas de pérdida de competitividad y la facilidad para encontrar otros emplazamientos sirven de justificación para que las empresas globalizadas impongan sus condiciones de congelación salarial, flexibilización del empleo o retribución por rendimiento. Aún más, la noción de competitividad se amplía más allá del ámbito empresarial, para convertirse en una auténtica lucha por la eficiencia de los estados, embarcados en una carrera para atraer el capital de las compañías hacia sus territorios (Prieto, 1999).

La globalización ha dado una visión nueva del funcionamiento económico, reforzando la importancia de la competitividad y las políticas reguladoras. Ha servido de justificación a políticas económicas optimizadoras de recursos, ha legitimado prácticas

de relocalización y deslocalización empresarial que han fragmentado las condiciones de empleo de los asalariados y ha favorecido la flexibilización de la mano de obra y la potenciación de la discrecionalidad de las decisiones empresariales (Lope y Alós, 1999).

A la espera de conocer las consecuencias de la actual crisis mundial, que podría invertir las tendencias, se puede decir que la globalización ha modificado las reglas del juego, cambiando las relaciones de equilibrio entre Estado y economía de mercado a favor de ésta, favoreciendo el poder de las empresas multinacionales ahora mucho más influyentes en los procesos de toma de decisiones de los gobiernos e instituciones internacionales. Uno de los rasgos característicos de la globalización es la vinculación de los mercados y la producción a la sociedad del conocimiento y las nuevas tecnologías, lo que otorga una nueva dimensión a las relaciones internacionales del trabajo, al crear un núcleo principal formado por los países de la OCDE y las potencias emergentes del sudeste asiático y Latinoamérica con políticas de libre mercado, mientras que el resto de países se constituyen en meros comparsas de este nuevo orden mundial (Vázquez– Barquero, 1999).

Pese a que la globalización es un fenómeno menos difundido de lo que se pretende, ya que nueve de cada diez trabajadores trabajan para los mercados nacionales, esto no ha impedido que las dinámicas de desterritorialización y reubicación empresarial se hayan hecho patentes en el ámbito de la UE en los últimos años, con el incremento de la movilidad de centros productivos desde los países más desarrollados hacia los de nueva incorporación, en los que existe una legislación laboral menos rígida y unos costes laborales más bajos.

### 3.1.1 Defectos estructurales

El mercado laboral español no es ajeno a todos los procesos vistos en el apartado anterior, y tiene además su propia dinámica, caracterizada por altas tasas de desempleo estructural y un largo e inacabado proceso de desindustrialización que ha producido sucesivas y dolorosas reconversiones en distintos sectores. Pero muchos de los problemas que, en la actualidad, presenta el mercado laboral español son también consecuencia de las políticas industriales y de empleo heredadas del franquismo (Maravall, 1991), que se distinguió por un fuerte intervencionismo del Estado a través de una rígida reglamentación con el fin de posibilitar el control de las relaciones laborales.

Si hacemos un breve repaso de la historia de las relaciones laborales en nuestro país, encontramos que el proceso económico de acumulación iniciado a principios de los

años sesenta, se caracterizó por bajas tasas de paro – aunque siempre hay que tener en cuenta tanto la escasa fiabilidad de aquellas cifras como los procesos migratorios que redujeron sensiblemente el contingente de parados en España –, crecimiento de la productividad y de los salarios (Vilar, 2011). No sería hasta 1977, con la aprobación de los Pactos de la Moncloa, cuando se comenzaron a dar los primeros pasos hacia el incremento de la contratación temporal. Estos acuerdos supusieron el comienzo de una nueva era para el capitalismo español, en donde se prima el capital privado y la inserción de España en la división internacional del trabajo que imponía la aceptación del sistema de economía de mercado. Se ponía fin así al modelo de producción franquista y se daba paso a una política de clara orientación neoliberal caracterizada por la moderación salarial y la reducción de los costes del trabajo, una tendencia que se vio acrecentada por la fuerte crisis de empleo y la dura reconversión industrial que en los años ochenta hizo urgente la implementación de políticas audaces para detener esta sangría económica y social (Gálvez, 2003).

Aunque el ET, aprobado en 1980, constituye el fundamento de las relaciones laborales en España, el inicio de su proceso de transformación se puede situar en la Ley de Relaciones Laborales de 1976 (Aguilera, 2001) que diseña un plan de inserción para los jóvenes, a partir de la introducción de la figura del contrato en prácticas y de aprendizaje y en la mencionada aprobación de los Pactos de la Moncloa, que amplía los supuestos de utilización del contrato temporal. La calificación de coyuntural de la crisis económica que en aquellos momentos asolaba Europa hizo que las políticas de empleo se centraran en abordar el crecimiento del desempleo principalmente por medio de la utilización de los contratos temporales, en espera de una mejor coyuntura económica. La firma en 1981 del Acuerdo Nacional de Empleo esbozó una nueva modalidad de contratación para fomento del empleo (Baylós, 1996), basada en esa lógica equivocada, provocando además un uso abusivo de esta fórmula, que acabó utilizándose de manera permanente en contra de la excepcionalidad que le había dado origen.

A continuación se presenta un breve resumen de las sucesivas reformas del ET que se han llevado a cabo hasta la actualidad. Dichas transformaciones se producen a partir de un momento en el que se pone de manifiesto la influencia ejercida por las instituciones reguladoras del trabajo sobre los mercados que los neoclásicos consideraban competitivos, tal y como defendía el enfoque institucionalista defendido por Veblen que hemos visto en el capítulo 1 de esta tesis. La hipótesis de la influencia ejercida por las

instituciones reguladoras del trabajo que propone la teoría institucionalista parece hoy indiscutible, otra cosa es el signo que adquiera esta influencia.

La llegada del PSOE al poder en 1982, no sólo no detuvo estas tendencias neoliberales sino que ahondó en la precarización del empleo y la flexibilización del mercado laboral español con la reforma del ET en 1984 – Ley 32/1984, de 2 agosto –, en la que se introdujeron los contratos de duración determinada de carácter estructural, nuevos contratos temporales para el fomento del empleo y otras modalidades de contratación a tiempo parcial que tuvieron efectos perversos como la inestabilidad en el empleo y la dualización del mercado de trabajo. La intención era equilibrar el balance entre la flexibilidad que introducía la contratación temporal coyuntural y la rigidez de la estructural pero, en la práctica, se generalizó la temporalidad al romperse con el principio de causalidad (Aguilera, 2001; Toharia, 2002). La principal modificación implantada resultó, por tanto, ser la total liberalización de los contratos temporales, generalizándose su uso hasta alcanzar un crecimiento del 73% esta modalidad contractual entre 1985 y 1993 (Conde-Ruiz *et al.*, 2010).

Así, cuando España entró en 1986 en la Comunidad Económica Europea, el sistema de relaciones laborales destacaba ya por su amplio abanico de contratos por tiempo determinado y bajas coberturas por desempleo, además de un sistema público de empleo incapaz de hacer frente al creciente contingente de parados, que duplicaba la media europea (Piedrafita *et al.*, 2006). Junto a la inoperancia de las reformas adoptadas, algunos otros rasgos estructurales continuaban lastrando la política de relaciones laborales española, como los costes laborales, que se mantenían por encima de los niveles de la media europea (Vilar, 2011). En este contexto, las soluciones de la patronal para elevar los niveles de productividad se limitaban a tratar de reducir los costes laborales mediante la flexibilización de los contratos de trabajo y la congelación salarial, dejando para mejor ocasión el fomento de la formación y la innovación en las empresas.

Pese a todo, la conjunción de estas medidas con la época de expansión económica por la que atraviesa la economía en los años posteriores, tendrá como consecuencia un incremento del empleo, si bien éste se produce a costa de una temporalidad que triplica la de la Unión Europea, de un incremento de la segmentación del mercado laboral y de la rotación en el empleo, que a la larga resultarán perniciosos para la productividad de las empresas (Banco de España, 1997).

El alcance corto de estas reformas se hace patente cuando en el bienio 1992-1993 se destruye la mayor parte del empleo creado con gran dificultad en los años anteriores

(Cavas, 2005). Esta nueva recesión, trae consigo la reforma laboral de 1994 – Ley 14/1994, de 1 de junio –, que en esta ocasión viene acompañada de una reordenación del sistema educativo y de formación profesional para tratar de dinamizar el mercado y potenciar su componente profesional. La reforma introducía también la movilidad funcional y geográfica por razones técnicas, organizativas y económicas, al tiempo que se creaba un polémico contrato de aprendizaje, popularizado como “contrato basura” y se regulaban las actividades de las empresas de trabajo temporal (ETTs.). Sin embargo, su escasa dotación y la falta de consenso entre empresarios y trabajadores dinamitaron una vez más la reforma, tras la cual la contratación temporal se mantuvo en niveles muy elevados, y el contrato de aprendizaje continuó sirviendo como fórmula de fomento del empleo en lugar de responder a su finalidad formativa (Malo y Toharia, 1997; Cachón y Palacio, 1999).

La tercera reforma, año 1997 – Ley 63/1997, de 26 de diciembre –, tuvo una doble pretensión a la vista del fracaso de las dos anteriores: reducir la contratación temporal e impulsar la contratación indefinida. Para ello se suprimió el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se introdujo una nueva fórmula que fomenta la contratación indefinida, con una indemnización menor en caso de despido improcedente por causas objetivas. Aunque esta reforma no alcanzó el objetivo de reducir la contratación temporal, sí frenó su ritmo de crecimiento, consiguiendo que la proporción de éstos con respecto a los indefinidos fuera menor (Conde Ruiz *et al.*, 2010). En cuanto al segundo objetivo, fomentar la contratación indefinida, por primera vez se alcanzó en 1999 la cifra del millón de contratos indefinidos registrados en un año, y el contrato para el fomento de la contratación indefinida tuvo un importante papel en este logro (anexo 1). También se consiguió reducir la tasa de paro mientras continuaba incrementándose el número de ocupados, por lo que se puede afirmar que es la primera reforma que alcanza con cierto éxito los objetivos propuestos, si bien es cierto que se produjo en un período de fuerte crecimiento.

En el año 2001 se produjo la cuarta reforma – Ley 12/2001, de 9 de julio –, cuyo objetivo principal era ampliar el plazo de aplicación de las medidas establecidas en la última reforma y se promovieron una serie de medidas para el fomento de la contratación a tiempo parcial y para la conversión de contratos temporales en indefinidos. Aunque la contratación temporal siguió aumentando, también lo hizo la indefinida a partir de 2004, de forma que disminuyó en porcentaje el peso de aquella. Se superó, además, por primera vez el millón y medio de contratos indefinidos realizados en el año 2005 (anexo 1),

mientras que paralelamente disminuyó la tasa de paro más de un 1% entre 2001 y 2005 (INE, 2012).

En 2006 tuvo lugar la quinta reforma – Real Decreto–ley 5/2006, de 9 de junio – dentro del marco de la estrategia de Lisboa. Para ello se intentó impulsar la contratación indefinida y “causalizar” la contratación temporal. Durante el período de vigencia de la bonificación por conversión de contratos temporales en indefinidos, comprendido entre el 1 de junio de 2006 y el 1 de enero de 2007, el número de contratos indefinidos celebrados aumentó rápidamente pero a partir de esa fecha disminuyó de manera brusca (anexo 1) para estancarse después. En el conjunto del período, la temporalidad no se redujo de forma significativa. A partir de enero de 2008 la sí lo hizo, pero como consecuencia de la disminución de la contratación en su conjunto, debido a la crisis económica que afectaba ya a nuestro país y que tuvo unas consecuencias desastrosas para el empleo temporal (Conde–Ruiz *et al.*, 2010).

La reforma laboral de 2010 – Real Decreto–ley 10-2010 de 16 de junio – se presentó como una innovación en clave de flexiguridad pero, hasta ahora, sus objetivos no se han cumplido. En 2011 apenas se incrementó el número total de contratos realizados con relación al año anterior, continuó aumentando la contratación temporal mientras disminuía la indefinida y los contratos de fomento, descendía el número de ocupados y se incrementaba en un 1,5% el desempleo respecto a 2010 (anexos 1 y 2). La mejora de la flexibilidad interna mediante la implantación de la reducción de jornada – *Kurzarbeit*– y la ampliación de las cláusulas de descuelgue, o la mejora de las políticas de empleabilidad basadas en la creación de la carta de servicios del desempleado y de la figura del tutor, no han sido plenamente desarrolladas ni dotadas económicamente. Otras reformas más ambiciosas, como la introducción del modelo austriaco de indemnizaciones por despido, han sido aplazadas *sine die* e incluso el intento de reducir la dualidad mediante la limitación del encadenamiento de contratos temporales se transformó, sorprendentemente, en una ampliación de los supuestos que lo permitían a partir del Real Decreto–ley 10/2011, de 26 de agosto.

Por último, la Ley 3/2012, de 7 de Julio, no solo aspira a continuar en la línea de la reforma de 2010. Como ya se mencionó, la Ley en su conjunto profundiza en la flexibilización del mercado laboral, pero nada se encuentra implícitamente en ella sobre la dimensión seguridad. Se ignora cualquier nueva medida sobre políticas activas, imprescindibles en cualquier disposición que trate de implementar políticas flexiseguras, un olvido que no es casual, puesto que en los Presupuestos Generales para 2013, la

partida de políticas activas se redujo casi en un 35%. Si bien es cierto que el grueso de este recorte se realizó sobre las bonificaciones a la contratación, que tenían un indudable efecto “peso muerto” (Mato *et al.*, 2004; Cueto, 2006; Toharia, 2008), no lo es menos que se recortan partidas como la destinada a la recualificación profesional de los desempleados que hayan agotado la prestación, o la formación profesional para el empleo que ya habían experimentado un recorte de más de un treinta por ciento en los presupuestos de 2012. Y no hay que olvidar el amplio consenso que existe en Europa sobre la influencia que tiene un buen diseño de las políticas activas de empleo en la reducción de los períodos de desempleo (Bentolila y Jansen, 2012).

Las dos últimas reformas laborales podrían considerarse un paradigma del intento fallido de reinstitucionalización de las relaciones laborales frente a la desestructuración producida en el capitalismo postindustrial (Köhler y Martín–Artiles, 2005), pues no han conseguido, hasta el momento, la integración de la perspectiva institucional e individual que proponen estos autores, con la vuelta a los pactos colectivos, la ampliación de la protección social o la reubicación del empleo en el núcleo de las políticas públicas (ver capítulo 1 de esta tesis).

Por el contrario, las políticas de flexiguridad más exitosas llevadas a cabo en el resto de Europa se han caracterizado por combinar flexibilización del mercado de trabajo con un aumento de las redes de seguridad para los trabajadores (Granado, *El Economista*, 15.02.12). Por ejemplo, las reformas flexibilizadoras llevadas a cabo en Dinamarca, se han acompañado de una mejora en las prestaciones sociales, y la “*Flexibility and Security Bill*” (“*Flex-Act*”) holandesa introdujo cambios en la ley reguladora del sistema de despidos existente y compensaba una mayor flexibilidad con un tratamiento más favorable para los trabajadores “atípicos”, sobre todo en lo que se refiere a la contratación a tiempo parcial (Visser, 2002; Tijdens, 2005; Mouriki, 2009), como se vio en el capítulo anterior. Nada de esto se ha hecho en España por lo que la pretendida flexiguridad de las últimas reformas es acorde solamente a la mitad del término, el correspondiente a la flexibilización, y se continúa olvidando de la segunda de las dimensiones, la seguridad.

Parece claro que los resultados de las sucesivas reformas, vistos hoy con una perspectiva temporal suficiente son, cuanto menos, discutibles. Si bien es cierto que desde finales de la década de los noventa se había creado empleo a unos ritmos antes desconocidos en España, también lo es que se hizo a costa de una altísima inestabilidad laboral. Los contratos en prácticas han creado empleo con salarios inferiores en un cuarenta por ciento a los de mercado, los contratos en formación son utilizados por las

empresas durante los dos años en los que se mantienen las ventajas fiscales asociadas a ellos, mientras que los contratos de puesta a disposición han contribuido decisivamente a la precarización del empleo juvenil (López-Calle, 2008). Como consecuencia, estas reformas ofrecen en España un escenario laboral en el que abunda la rotación y una tasa de temporalidad que triplica la media de la UE-27, si bien las interpretaciones sobre esta elevada eventualidad difieren en la literatura sociológica. Las explicaciones “de demanda”, entre las que se encontrarían algunas de las teorías clásicas de la segmentación revisadas en el capítulo 1, atribuirían este “segmento secundario” a determinadas actividades industriales y tareas ocupacionales de baja cualificación, mientras que quienes defienden que la temporalidad obedece a factores de oferta se inclinan por la existencia de un gran diferencial educativo. Sin embargo, otros autores (Polavieja, 2006), evidencian que la contratación temporal se ha extendido a otras actividades y ocupaciones en las que no tiene cabida esta lógica. Las claves, en este caso, habría que buscarlas en el contexto institucional español que estaría generando lo que Acemoglu (2001) consideraría un equilibrio de malos trabajos, especialmente en épocas de crisis.

En todo caso, se podría decir, siguiendo a Esping-Andersen (1999), que el rumbo que ha tomado el mercado laboral español a partir de las medidas adoptadas en las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo, ha introducido o aumentado los riesgos de clase, intergeneracionales o del ciclo vital propios de las sociedades posindustriales que hemos visto en el marco teórico de esta tesis.

### **3.2 Flexiguridad en España**

La Comisión Europea (2007), en su informe “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, recomendó a los estados miembros avanzar en la flexiguridad a través de cuatro ejes de actuación: disposiciones contractuales flexibles, estrategias globales de aprendizaje, políticas activas del mercado laboral y sistemas de seguridad modernos. Algunas de estas áreas de actuación se han tomado como base del presente epígrafe y de ellas se han extraído algunos de los indicadores que van a servir para tratar de obtener una imagen dinámica del estado de la flexiguridad en España. Pero antes, conviene repasar algunas de las características y singularidades del mercado laboral de nuestro país.

El mercado de trabajo español presenta algunos rasgos peculiares como la elevada y endémica temporalidad, resultado de la política laboral española de las dos últimas

décadas, que ha sido responsable en gran medida de un crecimiento económico sin precedentes en nuestro país pero obtenido, como se ha visto, a costa de reducir la cohesión social y fomentar la segmentación del mercado de trabajo. Como consecuencia de estas prácticas, un tercio del total de los empleados españoles ha trabajado con contrato temporal en los últimos veinticinco años (Valdés y Lahera, 2010), triplicando casi la media de la UE-15. Esta excesiva eventualidad que registra el mercado laboral español desde la década de los ochenta puede haber tenido además una importante repercusión en forma de recortes del salario efectivo<sup>26</sup>.

Otro problema estructural del mercado laboral español reside en la segmentación que presenta. Algunos trabajadores experimentan una elevada flexibilidad, los *outsiders* o precarios, que combinan períodos de trabajo temporal con largos períodos de desempleo. En muchas ocasiones ven como los contratos temporales se renuevan una y otra vez, hasta llegar a su máximo legal o se producen cambios en las modalidades de contratación que, rozando la barrera de la ilegalidad, consiguen sortear el contrato indefinido. Mientras tanto, otros trabajadores están empleados de acuerdo a disposiciones contractuales mucho más rígidas; son los *insiders* o estables, que disfrutan de trabajos permanentes y con una alta seguridad debido a la elevada indemnización por despido. Esta segmentación “por tipo de contrato” del mercado de trabajo español se ha convertido en otra de sus características distintivas, como también lo han sido las medidas flexibilizadoras basadas en la “desregulación parcial” que la han exacerbado (Polavieja, 2003:1-2).

Estas características del mercado de trabajo español vendrían a constatar la existencia de un mercado primario y otro secundario en cuanto a condiciones laborales o de estabilidad en el empleo de las que hablaban Doeringer y Piore (1985), o “empleos buenos y malos” en los que existe una segregación laboral atendiendo a distintos criterios, utilizando la terminología de Köhler y Martín-Artiles (2005) que se presentaba en el capítulo 1 de la presente tesis.

Generalmente, se considera que una legislación estricta de protección del empleo reduce el número de despidos pero también la transición al mercado laboral después de un período de desempleo, por los altos costes de despido en el que incurren las empresas cuando deciden prescindir de los servicios de sus trabajadores. Especialmente en las pequeñas y medianas empresas, que generaban en 2007 el 83,1% del empleo en España (Ministerio de Industria y Comercio, 2010). Por otra parte, esta rigidez de las

---

<sup>26</sup> Según la última Encuesta de Estructura Salarial publicada (2010), más de la mitad de los trabajadores españoles ganaban 1.000 euros al mes o menos.

disposiciones contractuales, también estaría perjudicando a los grupos con mayor dificultad de inserción laboral, como jóvenes, mujeres, trabajadores mayores o desempleados de larga duración. A estos colectivos les afectaría más la disminución de la contratación como consecuencia de una legislación de protección del empleo más estricta, que promueve el recurso a la contratación temporal – de escasa protección – y limita la progresión a puestos de trabajo de duración indefinida (European Commission, 2004). Pero no todos los efectos de una legislación estricta de protección del empleo son negativos, ya que disposiciones de este tipo alientan, por ejemplo, la inversión empresarial en formación, favoreciendo la fidelidad de sus empleados. En el siguiente epígrafe, veremos si ocurre así en España.

Precisamente esta inversión empresarial en formación se inserta dentro de las estrategias para mejorar el capital humano, un factor fundamental en las políticas de flexibilidad que sirve también como motor para el incremento de la empleabilidad de los trabajadores. La elevación general del nivel de educación y de las competencias básicas, así como la inversión en formación continuada, aparecen en lugar destacado entre las recomendaciones de la Comisión Europea (European Commission, 2006) y la OCDE (2008). A la vez que aumentan las oportunidades de las empresas de adaptarse a los cambios que impone un mundo globalizado, también favorece las oportunidades de los trabajadores para mantener su empleo o encontrar uno nuevo. Todos los países que presentan altas tasas de participación de sus trabajadores en programas de aprendizaje permanente obtienen también tasas de desempleo inferiores a la media de la UE-27 y se han mantenido por debajo de este nivel a lo largo de la crisis económica (ver gráficos 3 y 6 en el capítulo 2). Por el contrario, aquellos con menor porcentaje de participantes en acciones formativas – con la excepción de Rumanía – superan la media comunitaria de desempleo y han aumentado exponencialmente estas cifras durante la recesión. Y los datos son especialmente relevantes si lo que analizamos es el desempleo de larga duración (ver gráfico 23 al final de este capítulo).

El problema de la segmentación del mercado laboral y la falta de programas formativos en nuestro país se retroalimenta, hasta convertirse en un círculo vicioso en el que quedan atrapados los trabajadores más precarios y para los que las necesidades de formación son más apremiantes. Uno de los motivos que actúa como elemento disuasorio para la inversión de las empresas en el desarrollo de las capacidades de sus empleados es el temor a invertir en una formación que los trabajadores se lleven a otras empresas

cuando finalicen sus contratos (Caparrós *et al.*, 2004), algo muy frecuente en un mercado laboral como el español caracterizado por su elevada temporalidad.

Este problema entronca con la necesidad de incrementar la inversión en políticas activas de empleo y de modernización del sistema de seguridad social, dos pilares básicos en la mejora de las transiciones laborales desde y hacia el empleo, y elementos centrales en la política de flexiguridad. La puesta en marcha de sistemas que incentiven la búsqueda de empleo y el trabajo frente a las políticas pasivas de prestaciones y subsidios de desempleo, no solo reduce el desempleo sino que garantiza un mejor equilibrio entre los derechos y obligaciones de los ciudadanos. La flexiguridad debe garantizar la seguridad de ingresos mediante un sistema de prestaciones por desempleo sólido pero también tiene que ser capaz de facilitar la empleabilidad de los trabajadores mediante programas de activación que abunden en esta sensación de seguridad de los trabajadores facilitando su inserción en el mercado laboral, las transiciones en y hacia éste y el desarrollo de su carrera profesional.

Prestaciones de desempleo apropiadas, políticas activas eficaces y mercados laborales dinámicos, constituyen los cimientos sobre los que se asientan las líneas de actuación de toda política de flexiguridad. No parecen muchos, sin embargo, los avances que España ha hecho en esta dirección en los últimos tiempos, a pesar de las recomendaciones de la UE. Según el informe de AGETT (2009) España ocupaba la posición 96 de entre 131 países analizados en el *Global Competitiveness Report 2008-2009* (World Economic Forum, 2008) y obtenía críticas de la OCDE en su análisis “*Employment Outlook*” (OECD, 2004), por la coexistencia entre una rigidez institucional muy elevada y una flexibilidad real en el mercado, unas conclusiones similares a las de Andersen y Svarer (2007). En pleno debate sobre la reforma del mercado laboral español, parece pues que el camino hacia la flexiguridad se presenta repleto de obstáculos.

### 3.2.1 Indicadores de flexibilidad en España

Para que esta discusión sobre las características del mercado laboral español no quede inscrita simplemente en un marco teórico, en los siguientes apartados se han tratado de reforzar las conclusiones de este debate con datos empíricos que buscan ofrecer una mayor operatividad de medir y comparar el grado de flexiguridad del mercado laboral español. Se confronta la situación de España con la de sus pares, los países de la UE-27 y se destaca la realidad de los países que más y mejor están

trabajando las políticas de flexiguridad para tratar de conocer las implicaciones y consecuencias de la utilización de estas medidas.

A partir de la noción de rigidez/flexibilidad del mercado laboral español, un concepto siempre difuso, se van a emplear varios indicadores para tratar de medir el grado de flexibilidad del caso español y facilitar el análisis comparado. Por un lado se utilizarán algunos indicadores de flexibilidad externa como el porcentaje de rotación en el empleo, uno de los más altos de la UE, o las tasas de contratación y finalización de contratos, muy elevadas también en ambos casos. Para evaluar el grado de implantación de medidas de flexiguridad interna, se utilizan indicadores como las horas de trabajo semanales, los expedientes de reducción de jornada o el trabajo a tiempo parcial.

#### a) Disposiciones contractuales flexibles: flexibilidad externa

La discusión sobre la rigidez del mercado laboral es un tema recurrente, que cobra actualidad especialmente en épocas de crisis como la actual. Sin embargo, las cifras son interpretadas por los distintos actores sociales de tal forma que resulta difícil conocer el grado de flexibilidad/inflexibilidad real del mercado de trabajo español.

El Banco de España, por medio de su anterior gobernador, Fernández Ordóñez, solicitó en numerosas ocasiones reformas flexibilizadoras del mercado, algo que desde hace tiempo también viene reclamando la patronal<sup>27</sup>. Mientras, otros expertos, sin embargo, consideran que el mercado laboral español es ya lo suficientemente flexible. Es el caso de Leonardi *et al.* (2011:427) que han demostrado, con datos de la Encuesta de

<sup>27</sup> Ver, por ejemplo, *Público*, 11.02.2009; *La Nueva España*, 27.01.2010; *RTVE.es* 16.06.2010; *El Mundo*, 04.03.2011

<http://www.lne.es/economia/2010/01/27/banco-espana-reclama-dilacion-reforma-flexibilizar-mercado-laboral/865004.html>;

<http://www.publico.es/dinero/199640/el-banco-de-espana-lanza-un-durisimo-ataque-contra-el-mercado-de-trabajo-espanol>;

<http://www.rtve.es/noticias/20090616/ordonez-pide-cambios-estructurales-mercado-trabajo-para-salir-crisis-economica/281047.shtml>

<http://www.elmundo.es/elmundo/2011/03/04/economia/1299230384.html>

(Última consulta 23.01.13)

y, por ejemplo, *Cadena Ser*, 25.09.08; *El País*, 05.02.09; *El Economista*, 09.10.2011

[http://www.cadenaser.com/economia/articulo/patronal-propone-abaratar-despido/csrgsreco/20080925csrgsreco\\_9/Tes](http://www.cadenaser.com/economia/articulo/patronal-propone-abaratar-despido/csrgsreco/20080925csrgsreco_9/Tes)

[http://elpais.com/diario/2009/02/05/madrid/1233836655\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2009/02/05/madrid/1233836655_850215.html)

<http://www.eleconomista.es/interstitial/volver/directm12/economia/noticias/3461538/10/11/8/La-Junta-Directiva-de-CEOE-aprueba-su-recetario-para-los-candidatos-del-20N.html>

(Última consulta 23.01.13)

Mercado de Trabajo y del Panel de Hogares de la Comunidad Europea, una elevada “movilidad horizontal” del mercado de trabajo español, debido en gran parte a la temporalidad. O del grupo de Ruesga:

*“[...] Todos los indicadores de flexibilidad externa muestran a España en las primeras posiciones: el flujo de contratación alcanza en tiempos normales los niveles más elevados de la UE, las tasas de despido son las terceras más elevadas y la rotación del empleo es tan alta que ocupa el primer lugar a prácticamente al mismo nivel que Dinamarca. De ahí que sea más sensato concluir que la enfermedad que padecemos es, más bien la de exceso de flexibilidad externa, precisamente la que menos necesitamos, la mala flexibilidad; la que agudiza los ciclos, especialmente en las recesiones, hundiendo más la actividad, el empleo y las finanzas públicas...” (Gómez, Pérez Infante, Ruesga y Valdés, El País, 31.01.10).*

Precisamente a propósito de la posibilidad de llevar a cabo reformas flexibilizadoras en el mercado laboral para paliar los efectos de la crisis se produjo, en un período de máxima destrucción de empleo, un enconado debate entre la propuesta del denominado “grupo de los 100”, formado por investigadores en Economía y el “manifiesto de los 700” economistas, abogados, psicólogos y sociólogos conocedores del mercado laboral<sup>28</sup>. A este último grupo pertenece la cita anterior.

La declaración del “grupo de los 100”, firmada en abril de 2009 bajo el título “Propuesta para la reactivación laboral en España” abogaba por medidas de flexibilidad similares a las planteadas por la UE, el FMI o la OCDE y definía sus áreas de actuación en torno a la mejora de la protección al empleo mientras persista la crisis, la concentración de las políticas activas en los trabajadores con mayores dificultades de inserción y la modernización de una negociación colectiva. A su entender ésta adolece de una excesiva centralización y descoordinación que dificulta la adaptación de las condiciones de trabajo en las empresas a las necesidades productivas de cada momento y supone un freno a los aumentos de la productividad.

Solo dos meses después, el “manifiesto de los 700”, titulado “El trabajo, fundamento de un crecimiento económico sostenible”, más cercano a las posiciones de los sindicatos, defendía que la crisis económica no tiene un origen laboral. Por ello,

---

<sup>28</sup> Ver “Propuesta para la reactivación laboral en España”

[http://www.crisis09.es/propuesta/?page\\_id=37](http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37) (Última consulta 25.01.13)

y “El trabajo, fundamento de un crecimiento económico sostenible”.

[http://www.elpais.com/elpaismedia/diario/media/200906/20/economia/20090620elpapieco\\_1\\_Pes\\_PDF.pdf](http://www.elpais.com/elpaismedia/diario/media/200906/20/economia/20090620elpapieco_1_Pes_PDF.pdf) (Última consulta 25.01.13)

entendían que las medidas a adoptar para invertir las cifras de desempleo debían incidir en la implantación de un nuevo modelo productivo, que otorgue más protagonismo a las medidas energéticas, industriales, medioambientales y educativas, así como a una reforma de la política fiscal.

A pesar de que ambas propuestas coinciden básicamente en el diagnóstico de la alta volatilidad del empleo, causada por la segmentación del mercado laboral, las dificultades para la concertación social y las grandes carencias en políticas activas y de cobertura del desempleo, las soluciones aportadas son muy distintas. El “manifiesto de los 700” criticaba abiertamente la propuesta del “grupo de los 100” de introducir un contrato único con un despido más barato y respaldaba en cambio un mejor uso del fomento de la contratación indefinida y de las modalidades de “obra y servicio” y “circunstancias de la producción”.

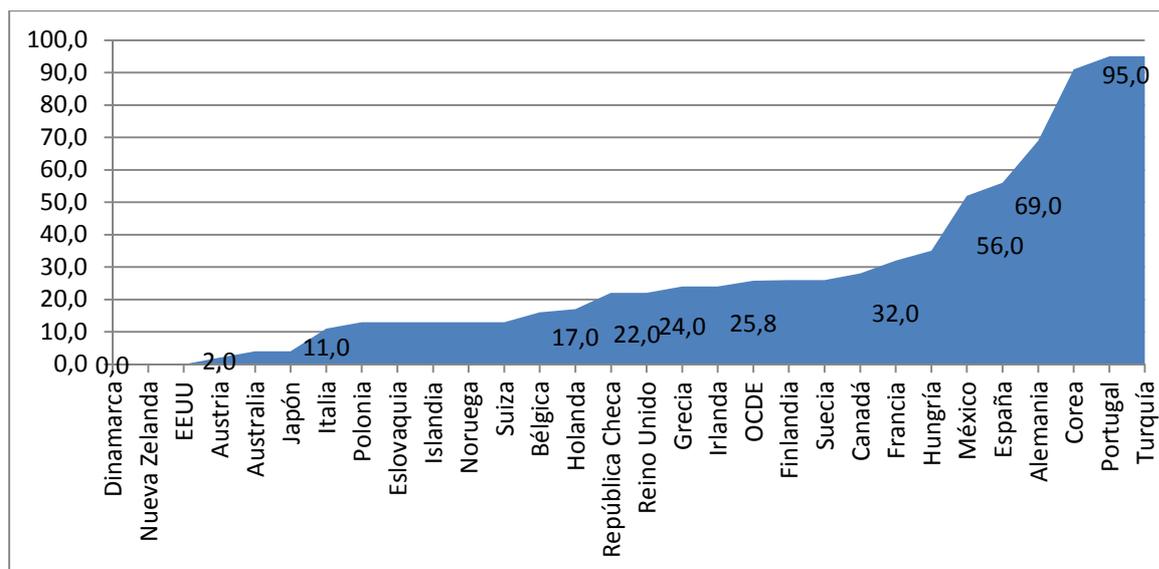
Para el grupo impulsado por Ruesga, deben estimularse las políticas que inciden en la flexibilidad interna de las empresas, “negociada y con participación sindical” para cambiar un sistema de relaciones laborales caracterizado por el abuso de la flexibilidad externa mediante el exceso de la contratación temporal y los despidos indiscriminados con escasos controles.

Desde las centrales sindicales se abundaba en el tema ya desde antes de que la crisis económica y de empleo reciente devolviera a la actualidad el debate sobre la rigidez/flexibilidad del mercado de trabajo. En 2005, UGT presentaba su informe “*El mito de la rigidez*” en el que aportaba datos sobre la materia en perspectiva comparada, apoyándose en cifras del Banco Mundial (Gaëlle y Scarpetta, 2004) sobre distintas variables. Siempre según este trabajo, España ocuparía el lugar 27 en cuanto a flexibilidad de los 83 países que toma como referencia, situándose España en el cuarto lugar en cuanto a menor protección legal al empleo fijo de entre los países industrializados, sólo por detrás de Estados Unidos, Reino Unido y Canadá.

También los profesores García y Malo, se dedican a desmontar algunos mitos sobre el rechazo de los empresarios españoles a optar por la contratación permanente en su artículo “Los contratos indefinidos y sus costes” (*El País*, 31.01.10). Para Malo, los datos del SPEE muestran que no existe tanta aversión a la contratación indefinida, ya que el número de contratos de este tipo no dejó de crecer en el período expansivo comprendido entre 2003 y 2007. Pero aún hay más, y es que, de este importante volumen de contratos permanentes firmados – 11,8 millones entre 2004 y 2010 –, más del 43% correspondían a las modalidades que implican mayores costes de despido. Y son el 61%

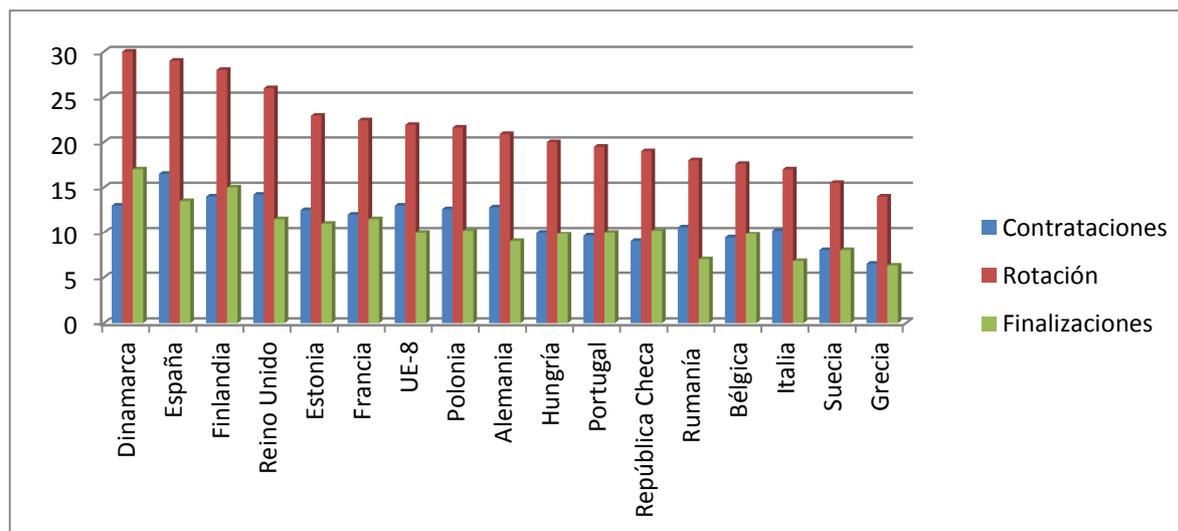
de los firmados si nos circunscribimos solo a 2009 y 2010, ya en plena crisis de empleo (ver anexo 1). Esto contribuye a que se dé la paradoja de que a pesar de contar con el recurso a la contratación que ofrecen los contratos de fomento del empleo – con menores costes de despido –, su infrautilización hace que España se encuentre entre los países con mayores costes de toda la UE, con una media de cincuenta y seis salarios semanales, sólo superada por Portugal y Alemania (Banco de España, 2009).

**Gráfico 7. Costes de despido en semanas de salario, en la OCDE**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del Banco de España (2009)

Debido a que la flexibilidad/rigidez del mercado de trabajo español se asienta sobre conceptos de límites difusos, se presenta a continuación el gráfico 8 que puede dar cierta nitidez al asunto. Se han utilizado datos del período 2002-2007 para evitar cualquier “contaminación” producida por la actual crisis de empleo. Como puede apreciarse, España tuvo entre 2002 y 2007 la tasa de rotación más alta de los países de su entorno, solamente superada por Dinamarca, pero con la particularidad de que la danesa es una rotación fundamentalmente voluntaria, que obedece a la facilidad para encontrar otro empleo en un mercado altamente dinámico (Andersen y Svarer, 2007), mientras que en España este movimiento de trabajadores es indeseado en términos generales (ver gráfico 15 de este mismo capítulo).

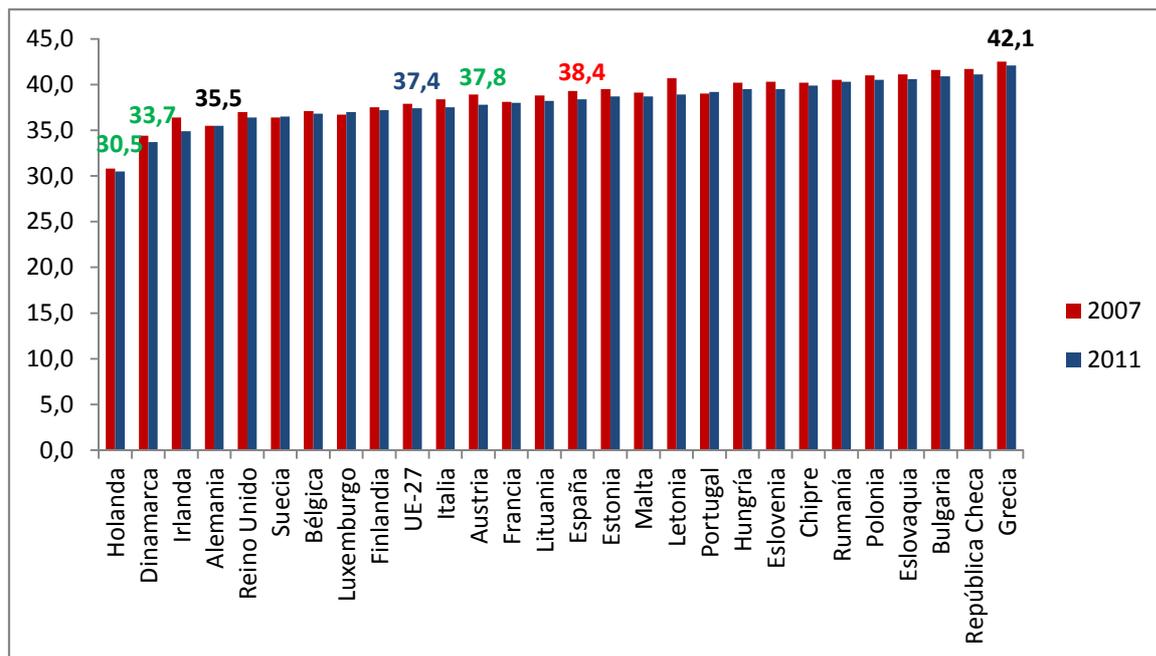
**Gráfico 8. Contrataciones, rotación, finalizaciones de contrato 2002-2007 (% del empleo)**


Fuente: Elaboración propia a partir de *Employment in Europe (2009)*

También se puede observar la alta tasa de contratación existente en nuestro país – 15% –, más elevada que la de cualquiera de los mercados laborales en comparación. Por último, por lo que se refiere al porcentaje de contratos finalizados, también España se sitúa a la cabeza, concretamente en tercer lugar, en este capítulo, solamente superada otra vez por Dinamarca y por Finlandia, dos naciones que pertenecen al modelo nórdico de Wilthagen y que poseen políticas activas que favorecen una rápida recolocación de los trabajadores que han caído en las redes del desempleo.

### b) Disposiciones contractuales flexibles: flexibilidad interna

Otro tema objeto de un enconado debate es la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, que en España es de cuarenta horas semanales y donde predomina el horario partido con una larga pausa al mediodía. Los últimos datos sobre la jornada laboral en España derriban muchos de los estereotipos que con frecuencia se han atribuido a los españoles en cuanto al bajo número de horas de trabajo y la abundancia de días de descanso y festivos. Contrariamente a la creencia común, España es uno de los países europeos con jornadas laborales más largas de la antigua UE-15, superando tanto el promedio de la UE-27 como el de los países siempre mencionados como paradigma del trabajo, tal es el caso de Alemania. Y los trabajadores españoles también trabajan más horas de media que los de los países flexiseguros – Austria, Dinamarca, Holanda – por lo que no cabe deducir ninguna relación entre medidas de flexiguridad y aumento de la jornada laboral (ver gráfico 9).

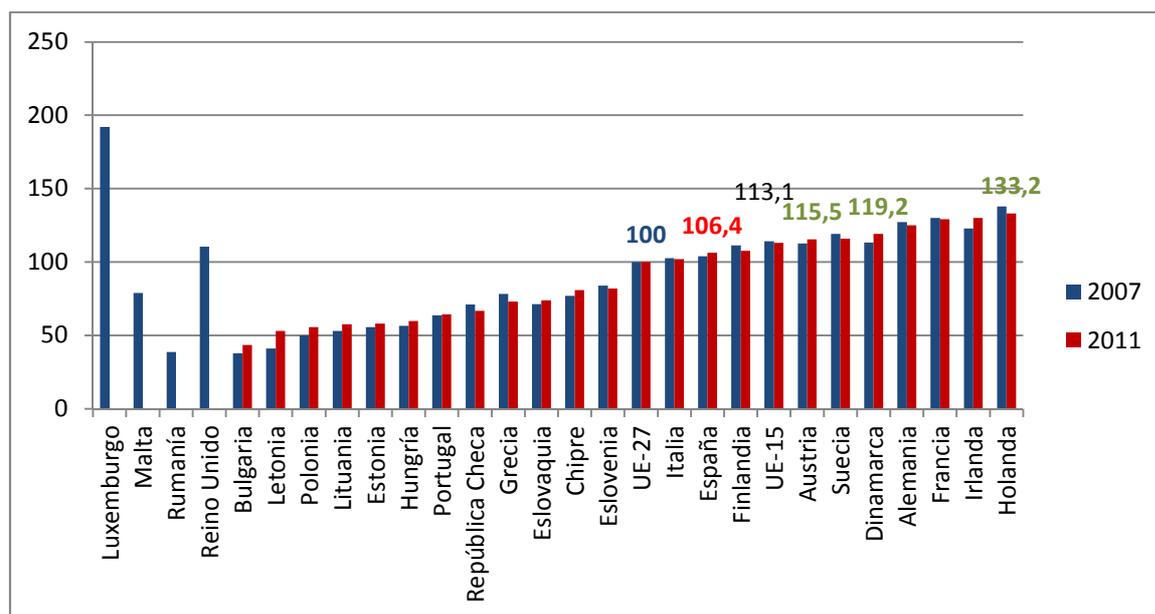
**Gráfico 9. Evolución de las horas semanales de trabajo (2007-2011)**

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Si bien esto no significa necesariamente que en España se trabaje mejor, como lo demuestra la productividad de sus trabajadores. Para más de la mitad de los ocupados la jornada laboral se alarga más allá de las 40 horas semanales (Moral *et al.*, 2012), sin contar horas extras, tiempo dedicado a las comidas o desplazamientos hacia y desde su trabajo. Aunque la productividad laboral no refleja este esfuerzo.

El gráfico 10 mide el PIB por hora trabajada de los países europeos y en esta clasificación España ya no sale tan bien parada como en el *ranking* de horas trabajadas. Bien es cierto que supera el índice 100, que supone la media de la UE-27, pero la productividad española se sitúa por detrás de la UE-15 y a una distancia considerable de los países flexiseguros pese a que éstos, como vimos en el gráfico 9, cuentan con jornadas laborales más cortas.

Gráfico 10. Evolución del PIB por hora trabajada 2007-2011 (Índice UE-27=100)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Como se indica en el estudio "*Spain's productivity performance in international perspective*" (Pilat, 2005), tampoco la mentalidad empresarial ayuda a mejorar estos indicadores, ya que las empresas españolas tienden a confundir “presentismo” con horas trabajadas y carecen de políticas de conciliación de la vida laboral con la familiar.

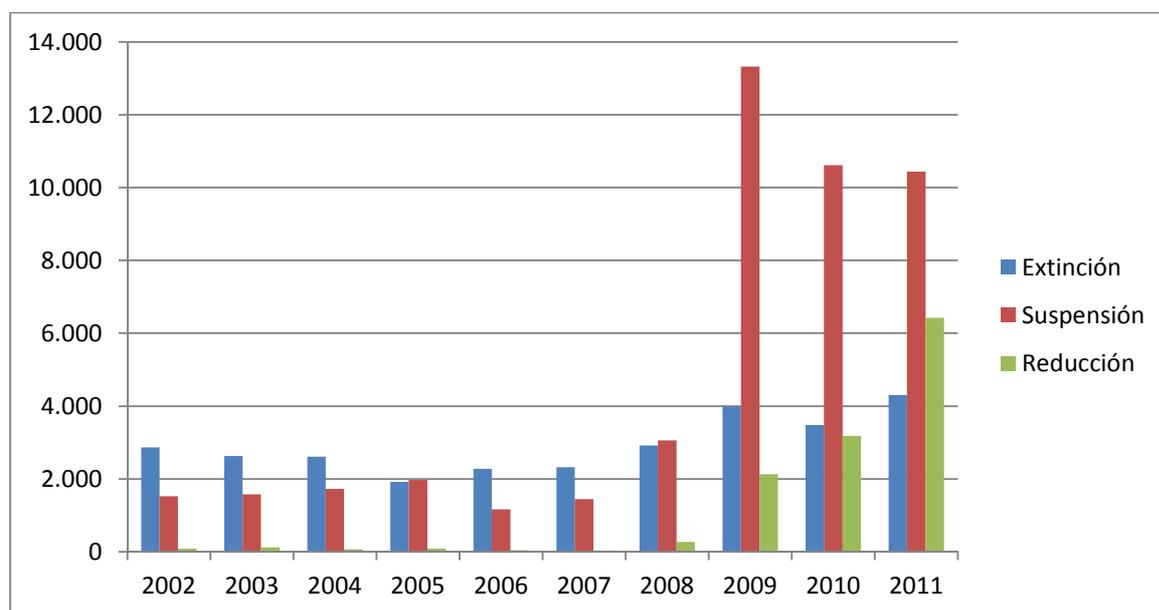
A estas largas jornadas laborales hay que añadir la escasa flexibilidad horaria de que disponen la mayoría de empleados, ya que solamente un 5% de los trabajadores disfruta de un horario laboral flexible, que es fundamentalmente utilizado por las empresas de mayor tamaño. La cultura de la presencia sigue estando muy arraigada en España, que continúa de espaldas a la concepción empresarial del siglo XXI, más orientada al logro y los resultados que a la presencia física en el puesto de trabajo, que lejos de incrementar la productividad puede provocar “absentismo mental o presencial” (Suárez, 2009: 26).

Una medida de flexibilidad interna existente en España pero apenas utilizada hasta ahora es la que permite que las empresas apliquen reducciones temporales de jornada como alternativa a los despidos colectivos. Es el equivalente al *Kurzarbeit* alemán, solo que en el caso español conlleva una tramitación mucho menos ágil. Además, el marco legislativo en nuestro país es más restrictivo, puesto que solo es aplicable en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo. Esto supone dejar fuera a las empresas de

menos de diez trabajadores<sup>29</sup> en un país en el que éstas constituyen el 94% del total (Servicios de Estudio Cámaras de Comercio, 2005) y la reducción de jornada debe ser de al menos el 33%, con una reducción de salario equivalente.

Por lo demás, con algunas diferencias, como quién se hace cargo de la Seguridad Social, o el consenso entre los agentes sociales para su aplicación, el funcionamiento es similar al del *Kurzarbeit* alemán: la empresa paga la parte proporcional del tiempo trabajado y resto se cobra a través de prestaciones como si el trabajador estuviera desempleado. Es decir, la cantidad final resultante es menor que el total del salario pero con la ventaja de que se puede estar 180 días en reducción de jornada sin perder derecho a prestaciones ni a indemnización en caso de despido posterior. Estas medidas fueron incluidas en el Real Decreto-ley 2/2009 y la posterior Ley 27/2009 ante la escasa utilización del “*Kurzarbeit* español”. El resultado es que desde 2009 se han reducido los expedientes de suspensión a favor de los de reducción, mientras que se han mantenido bastante estables los despidos colectivos, como se puede ver en el gráfico 11.

**Gráfico 11. Evolución de los Expedientes de Regulación de Empleo (número total de expedientes)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de las Estadísticas del M. de Empleo y S. Social (2012)

Este cambio de tendencia ha permitido el mantenimiento de muchos puestos de trabajo que de otra forma se hubieran destruido, pero tiene otras ventajas. El Estado tiene

<sup>29</sup> Un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) tiene que afectar al menos a 10 empleados en empresas de menos de cien trabajadores.

que aportar menos de lo que lo haría si tuviera que pagar la prestación por desempleo completa y mantiene controlados los niveles de paro. Las empresas en crisis tienen mayor capacidad para retener a sus mejores trabajadores hasta que la situación económica mejore. Los trabajadores ven reducido mínimamente su poder adquisitivo, mantienen intactas las cotizaciones a la Seguridad Social y aprovechan el tiempo disponible para formarse mejor – puesto que una de las condiciones para la aplicación de bonificaciones es que el empleado sometido a reducción de jornada reciba reciclaje profesional – y también para conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo.

Y es que, pese a la progresiva incorporación de medidas conciliatorias en la negociación colectiva, todavía no puede considerarse que los convenios reflejen adecuadamente las necesidades perentorias que existen en esta materia. Si bien se ha avanzado en las reducciones de jornadas por motivos familiares y en las ampliaciones de la duración de los permisos, todavía existen materias en las que hay un amplio margen de mejora, como son las referentes a contratación, organización del trabajo y los tiempos de éste o las infraestructuras para la atención de la dependencia o la puesta en marcha de escuelas infantiles para niños de cero a tres años (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007).

La aplicación real de estas medidas no está todavía suficientemente cuantificada debido tanto a su reciente incorporación en los convenios colectivos como en la atomización de éstos. Parece, no obstante, que tanto la legislación como los convenios han centrado sus esfuerzos en resolver problemas de conciliación entre la vida profesional y familiar pero no han conseguido ir más allá, olvidándose de la conciliación con la vida personal, en la búsqueda de equilibrio entre tiempos de trabajo y salarios y en la flexibilización de los espacios en los que se desarrolla aquel, facilitando la posibilidad del teletrabajo (Ibíd.).

Para muchos expertos en conciliación, resulta también fundamental la adopción de una perspectiva de género, para que la conciliación deje de dirigirse exclusivamente a las mujeres. Para ello, recomiendan que se acometa la extensión de los permisos, haciendo especial hincapié en la ampliación de los períodos para los hombres, que se realicen campañas de concienciación sobre la responsabilidad de los padres en el cuidado de los menores y que se avance en la cofinanciación de las medidas conciliadoras estado–empleadores (García y Rolandsen, 2009).

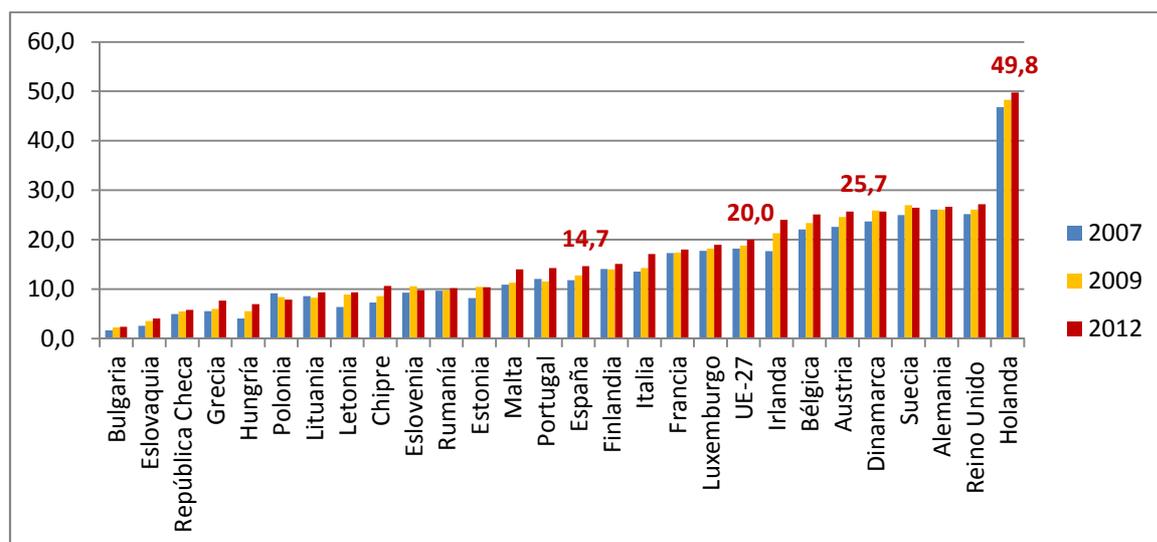
La administración ha intentado situarse en la vanguardia de la conciliación con la firma del Plan Concilia que entró en vigor en 2006. En él se recogen novedades sobre la

flexibilización de horarios como la reducción de la parte fija del horario o la “política de luces apagadas” a partir de las 18 horas. También se aumentan los períodos de permiso para los hombres, se flexibiliza el período de lactancia y se posibilita la acumulación de vacaciones o la reducción de jornada para el cuidado de menores dependientes (BOE, 16.12.2005).

Estos mínimos progresos no han permitido, sin embargo, avanzar demasiado en la implantación del trabajo a tiempo parcial, utilizado en muchos países como solución a algunas distorsiones del mercado de trabajo. Es el caso de España, acuciada por gravísimos problemas de desempleo, como reflejaban los datos de Eurostat en 2012. El porcentaje total de desempleo – 25,0% – superaba en casi 15 puntos la media comunitaria, el paro juvenil del 53,2% solo era superado por Grecia, aventajando en más de 30 puntos la media europea, y la tasa de desempleo femenino se situaba en el 25,4%, también la segunda tras el país heleno. En estas circunstancias, parece que se está descartando un recurso que podría aportar soluciones, al menos temporales, para paliar estas cifras. Podría servir como puerta de entrada al trabajo y pasarela para futuras contrataciones a tiempo completo, para los desempleados en general y los más jóvenes en particular. Y en el caso de las madres jóvenes, posibilita una compatibilización del trabajo con las responsabilidades familiares muy demandada por este colectivo. Como se vio en el capítulo anterior, la utilización de esta modalidad contractual se ha mostrado muy útil en los países nórdicos y en especial en Holanda, donde coexisten altas tasas de actividad con las tasas de fecundidad más elevadas del continente, pese a la advertencia de algunos estudios (Pazos, 2008) que denuncian la feminización del trabajo a tiempo parcial y la posibilidad de que se pueda producir una segregación por sexo, discusión que excede los objetivos de este trabajo.

En cualquier caso, parece que el trabajo a tiempo parcial es una modalidad infrutilizada en un país con elevadas tasas de desempleo como el nuestro. Se demuestra en el gráfico 12, en el que observamos que España se encuentra muy por debajo de la media comunitaria en la utilización de esta opción contractual. A pesar de que se han producido algunos avances en los últimos años, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial se situaba en España en 2012 en el 14,7%, lejos de la UE-27 (20,0%), casi a mitad de camino de las cifras que ostentan países flexiseguros como Austria o Dinamarca (25,7%) y a una distancia abismal de Holanda, que con un 49,8% de su fuerza laboral empleada a tiempo parcial lidera de manera destacada esta clasificación.

Gráfico 12. Evolución del trabajo a tiempo parcial (2007-2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

A la vista de lo expuesto, se hace necesario adoptar medidas que logren equilibrar flexibilidad y seguridad sin ahondar en la segmentación del mercado de trabajo. Algunas de estas decisiones deberían centrarse en ajustar la fuerza laboral a las necesidades del mercado, aunque no parece que las reformas deban incidir en la flexibilidad de entrada y salida, pues hemos visto que el mercado laboral español es lo suficientemente elástico, como lo demuestra que España ocupe uno de los primeros lugares de la UE en volumen de despidos sobre el total del empleo. Más bien se diría que las dificultades son consecuencia de un exceso de rotación, y la incertidumbre que conlleva, en un mercado tan poco dinámico como el español. Parece más razonable acometer una modernización del mercado laboral mejorando aspectos organizativos y funcionales de las empresas como la flexibilización interna. La puesta en marcha de medidas como las expuestas en este epígrafe redundaría desde el punto de vista empresarial en la mejora de la competitividad de las empresas y una mayor adaptabilidad a las fluctuaciones de los ciclos económicos. Y desde la perspectiva del trabajador ayudaría a la mejora de su empleabilidad y al mantenimiento de puestos de trabajo en épocas de crisis, al tiempo que solucionaría buena parte de los problemas de conciliación existentes en un país con horarios de trabajo tan irracionales.

### 3.2.2. Indicadores de seguridad en España

Por lo que respecta a la dimensión seguridad, servirán como indicadores la tasa de temporalidad de los trabajadores de nuestro país – seguridad en el trabajo –, que a su gran magnitud añade otras peculiaridades típicamente mediterráneas y particularmente españolas, como el creciente aunque insuficiente nivel de gasto en políticas activas – seguridad en el empleo – y el bajo porcentaje de gasto en protección social – seguridad de rentas –, que añaden más eslabones a la cadena de incertidumbres a la que se enfrentan los trabajadores españoles. Un régimen de empleo de estas características podría estar situando al trabajador español en una situación de especial vulnerabilidad (Serrano *et al.*, 2009), muy alejada de las posiciones de seguridad de que disfrutaban los trabajadores de Austria, Dinamarca y Holanda, cuyas condiciones se han revisado en el capítulo anterior.

Según el Ministerio de Economía, en 2006 España había creado casi el 40% del empleo nuevo de la zona euro. Sin embargo, a finales del 2012, el desempleo en España se situaba en el 25,0 % de la población activa – era el 8,3 % en 2007, antes de que la recesión comenzara a cebarse en el empleo –, lo que situaba al país como el primero de la UE-27 con mayor porcentaje de paro (ver gráfico 22). En esta evolución negativa, el número total de desempleados sobrepasaba ya a finales de 2011 los cinco millones de personas (INE, 2012) y rozaba los seis millones en la EPA del último trimestre de 2012, afectando al 26,02% de la población activa, una cifra nunca alcanzada en las series estadísticas del INE.

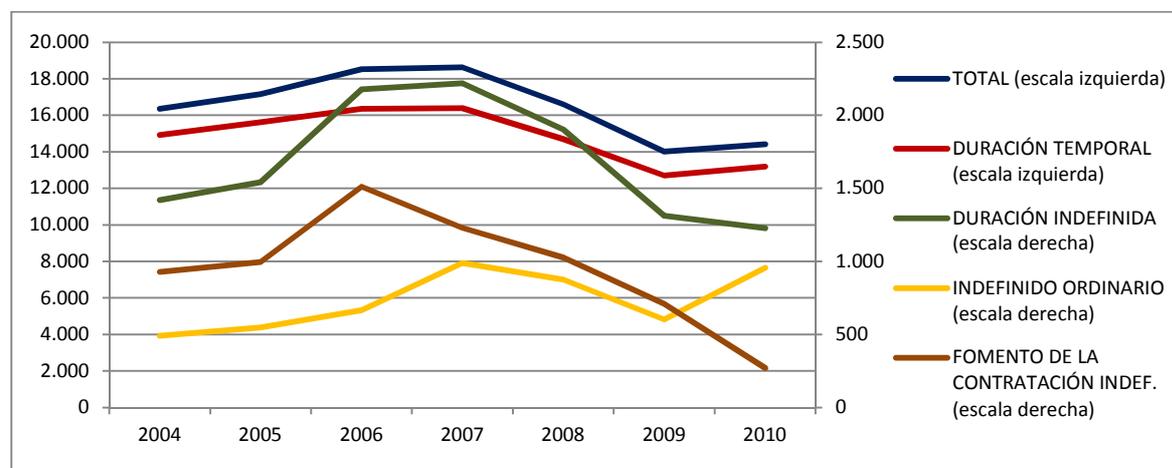
Otros datos, como los de la EPA del cuarto trimestre de 2009, arrojaban una tasa de empleo masculina del 55,44% – 64,51% en el mismo período de 2007 – y de un 41,84% en el caso de las mujeres – 43,94% en 2007 –. Teniendo en cuenta la referencia de los acuerdos de la Cumbre de Lisboa a cumplir en 2010 y a pesar de haber creado empleo a ritmos muy superiores a los de los países de su entorno en los últimos quince años, la crisis había alejado a España de las tasas de empleo propuestas, tanto masculina – 70% – como femenina – 60% –.

#### a) Temporalidad: seguridad en el trabajo

La estructura del mercado laboral español y el marco regulatorio en el que se inscribe tiene mucho que ver en esta volatilidad del empleo y esto se refleja en la

percepción de los ciudadanos españoles<sup>30</sup>. No es de extrañar, por tanto, que en el acuerdo firmado por los agentes sociales en 2006 se buscara reducir el uso abusivo de los contratos de duración determinada (gráfico 13), un objetivo que a día de hoy sigue pareciendo una quimera. En el SPEE se registran cada mes alrededor de 200.000 contratos de trabajo de duración igual o inferior a la semana, fundamentalmente suscritos entre el trabajador y empresas del sector servicios para hacer frente a las circunstancias del mercado, según los empleadores o para ahorrar sueldos y cotizaciones, a decir de los sindicatos.

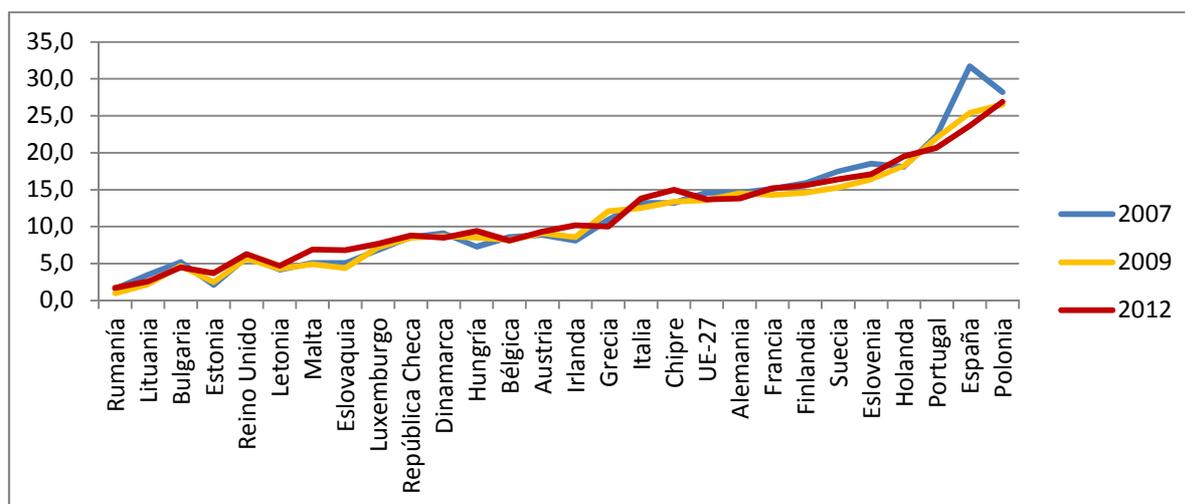
**Gráfico 13. Contratos realizados en España 2004-2010 (en miles)**



**Fuente.** Elaboración propia a partir de datos del INE

La tasa de temporalidad registrada en España es la más elevada de la UE y, lo que es peor, sostenida en el tiempo, manteniéndose en niveles superiores al 30% desde 1992, a pesar de que las distintas reformas laborales llevadas a cabo desde entonces han tratado de reducir su impacto. Estas cifras, que se encuentran muy por encima de los países de su entorno, son reflejo también de la realidad productiva del país, cuyo crecimiento ha estado basado en sectores intensivos en mano de obra. Pese a que la temporalidad ha descendido en España desde el 31,7% que registraba en 2007 hasta el 25,3 con el que se cerró 2011 (gráfico 14), esto no significa que se esté resolviendo el problema de la eventualidad en España sino que la masiva destrucción de empleo en estos dos años se ha concentrado fundamentalmente en los trabajadores temporales, más expuestos por sus menores costes de despido.

<sup>30</sup> Según el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) de julio de 2012, un 78,3% de los españoles situaban el paro como la principal preocupación.

**Gráfico 14. Tasa de temporalidad En España y la UE (2007-2012)**

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Eurostat

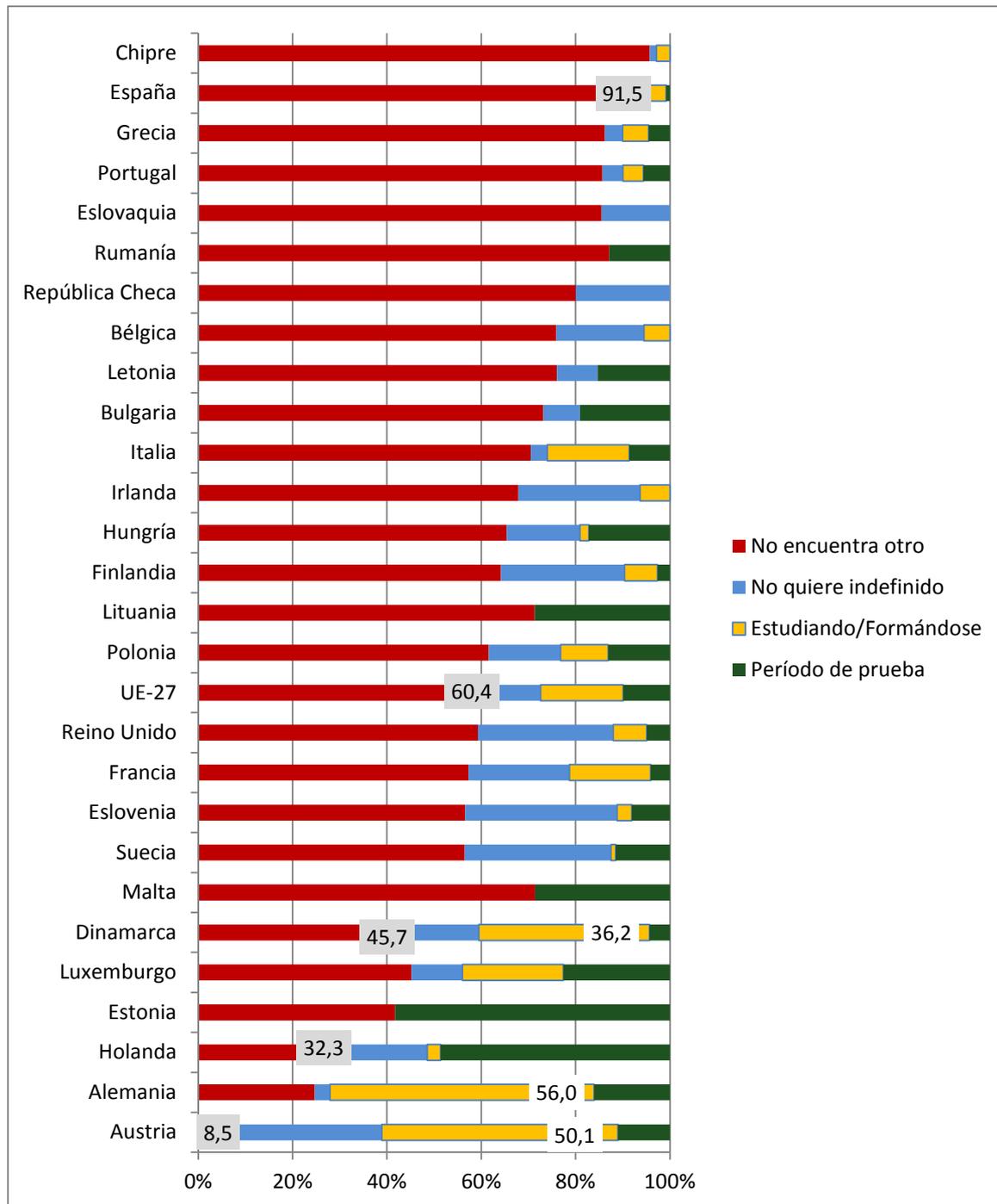
Durante 2009 se registraron, con respecto al año anterior, casi 600.000 contratos menos de duración indefinida y cerca de 2.000.000 menos de contratos temporales (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013). Hay que tener en cuenta que casi un 40% de los contratos temporales se centraban en el sector servicios, donde se perdieron 449.900 empleos y en la construcción, donde causaron baja 378.100 trabajadores durante 2009. ¿Y quiénes son los protagonistas de tanta precariedad laboral? Pues a tenor de los datos que proporciona la EPA (INE, 2012), sobre todo los jóvenes menores de 30 años. Nada menos que el 54,8% tiene un contrato eventual, pero es que en el segmento situado entre 16 y 19 años la precariedad afecta al 82%. La temporalidad, sin embargo, no sólo es una ‘enfermedad’ estrictamente juvenil. El 23,8% de los trabajadores con edades comprendidas entre 40 y 49 años tenían en 2009 un contrato de duración determinada. Porcentaje que se situaba en el 17% en la cohorte de edad 50–59 años.

En España son todavía mayoría los trabajadores que prefieren un trabajo indefinido y muchos de ellos no tienen un empleo permanente porque no lo encuentran (Berkhout, *et al.* 2007). Esta búsqueda de seguridad choca con la elevada e histórica temporalidad de nuestro mercado de trabajo, lo que dificulta las colocaciones. No obstante, parece que, para algunos grupos de edad, el problema no está en la temporalidad en sí, sino en si ésta es elegida o impuesta. Las llamadas generaciones Y – nacidos en los ochenta – y Z – nacidos a partir de 1993 – no sólo están acostumbrados a cambiar de empresa sino que optan siempre que pueden por trabajos que les supongan menos

ataduras contractuales y de horarios. Además, estar en plantilla ya no les ofrece seguridad porque “el mito del contrato indefinido se ha roto para las nuevas generaciones. El trabajo ya no es fijo ni para siempre”, en palabras de Josep Ginesta, director del área de personas de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), una institución en la que el ochenta por ciento de su plantilla no dispone de contrato fijo (*El País*, 23.08.09).

En el gráfico 15 podemos ver las principales razones por las que los españoles tienen un contrato temporal. Más del 90 % trabaja bajo esta modalidad de contrato porque no encuentra un empleo indefinido, una cifra solo superada por Chipre y que se ha incrementado, además, en siete puntos desde 2007. En el lado opuesto encontramos a los países flexiseguros como Austria, Holanda o Dinamarca, cuyos trabajadores se permiten incluso rechazar trabajos indefinidos. Así, el 13,7% de los daneses, el 16,2% de los holandeses y nada menos que el 30,4% de los austriacos prefieren trabajar con un contrato de duración limitada. En España son menos de un cuatro por ciento los trabajadores con contrato temporal por elección propia, moviéndose en esta faceta en los mismos números que todos los países del sur de Europa y... Alemania. Pero a diferencia de lo que ocurre en nuestro país, el bajo nivel germano viene determinado por el amplio volumen de los otros grupos, como, por ejemplo, el que conforman el de los trabajadores que tienen un contrato temporal porque lo compaginan con la formación (Eurostat, 2012).

Gráfico 15. Trabajo temporal en Europa y razones (2011)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

A la vista de los datos, parece que el problema en España no es solo la temporalidad en sí misma sino en la inseguridad que produce por la dificultad para poder obtener un contrato por tiempo indeterminado. Esta eventualidad es mayoritariamente indeseada en España, una realidad bien diferente a la de Dinamarca, Alemania, o Austria, donde la temporalidad se concentra en aquellas personas que se encuentran todavía

estudiando o en prácticas. Especialmente en estos dos últimos países, en los que la formación profesional dual posibilita compaginar formación práctica y teórica a más de la mitad de los empleados. Mención aparte merece el hecho de que la temporalidad en España afecta a los trabajadores de cualquier nivel educativo, alcanzando en nuestro país la mayor tasa de trabajo temporal entre los más cualificados, como se verá en el epígrafe dedicado a la educación.

#### b) Activación y formación: seguridad en el empleo.

Otro componente básico de la flexiguridad son las políticas activas, que requieren un importante gasto de recursos públicos, por lo que se precisa de una buena planificación e implementación que asegure la rentabilidad de dichas medidas y el cumplimiento último de sus objetivos de reducción del desempleo (BBVA, 2011). Pero la activación debe ser entendida como un deber también para los trabajadores y eso requiere un cambio de mentalidad y un deseo real de búsqueda de empleo, algo que parece chocar frontalmente con la cultura de nuestro país. En palabras de Lorenzo Di Pietro, director de capital humano de Barcelona Activa, la agencia de desarrollo local del Ayuntamiento de Barcelona, los desempleados “realizan una búsqueda laboral reactiva, considerándose a sí mismos como la demanda, quedando a merced de las ofertas que el sistema ofrece”<sup>31</sup>.

Una de las razones de esta reactividad en la exploración del mercado reside en la costumbre arraigada en el país de buscar trabajo por medios informales, fundamentalmente a través de la utilización de las relaciones personales y, por el mismo motivo, una gran parte de los empleadores tampoco acuden a las agencias de colocación, públicas o privadas, para el reclutamiento de empleados, como lo demuestra la disminución constante de “puestos de trabajo ofrecidos para la gestión”<sup>32</sup>, desde los 973.096 de 2006 hasta los 594.911 en 2009, según datos del propio Servicio Público de Empleo Español (SPEE, 2012), y que constituyen además una minoría del total de contratos realizados en estos años. Bien es cierto, que este descenso se ha hecho más acusado con la actual crisis de empleo, que ha reducido considerablemente el número total de puestos de trabajo ofertados.

Las políticas activas tienen su mirada puesta en la recualificación de los empleados en paro de forma que puedan acortarse los plazos en las transiciones desde el

---

<sup>31</sup> CT Coach Code (2009) <https://ctcoachcode.wordpress.com/category/executive-coaching/page/7/>  
(Última consulta: 01.02.13)

<sup>32</sup> Son los incluidos en las ofertas que los organismos públicos o las empresas registran en el SPPE u organismo correspondiente para que se haga una selección de los demandantes más idóneos

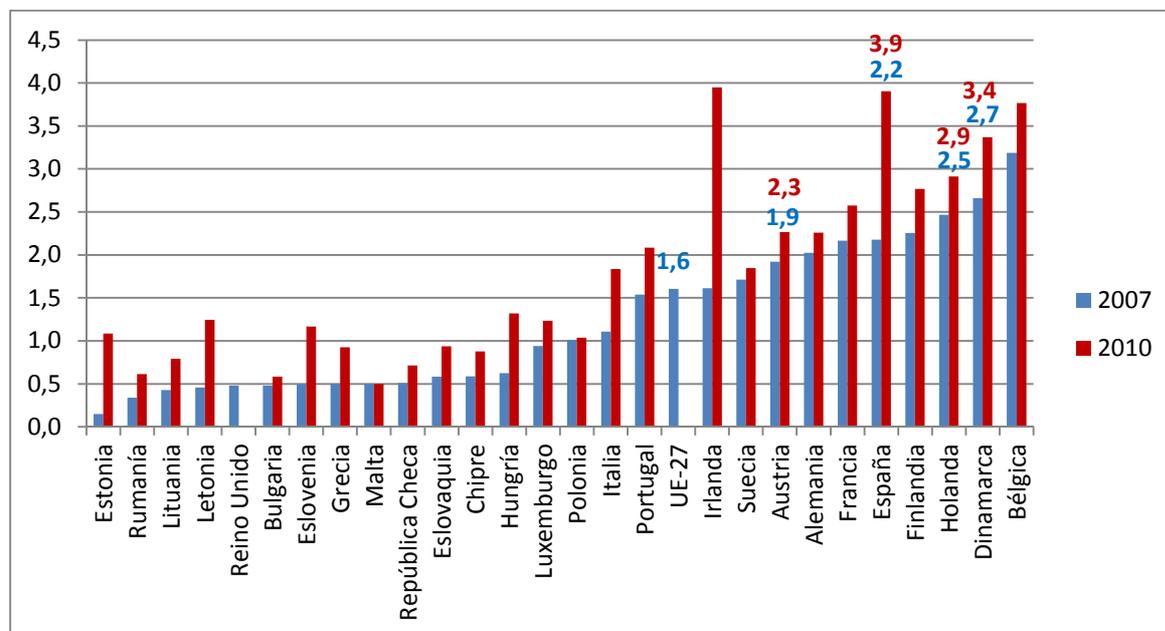
desempleo a la actividad, o lo que Wilthagen llama en su clasificación “seguridad en el empleo”. Sin embargo, todavía existen muchas carencias en cuanto a políticas de activación en España, lo cual dificulta tanto el acceso al mercado de trabajo como las transiciones de entrada y salida de él. Como Hemos visto, según los datos de Eurostat, en España existía a finales de 2012 un desempleo juvenil – menores de 25 años – del 53,2. Pero, además, la juventud española se enfrenta a grandes dificultades para realizar la transición al empleo (BBVA, 2011). Además, un porcentaje muy bajo de colocaciones se realizan con la intermediación de los SPE (Alujas, 2011; Suárez y Mayor, 2012). El método más eficaz en España para buscar y encontrar un empleo sigue siendo la red de contactos personales. Las redes sociales fuertes, que incluyen a familiares y amigos, o las débiles compuestas por vecinos y conocidos, son utilizadas por más de un 85 % de quienes buscan trabajo, sea cual sea su edad (Malo y Cueto, 2012).

Para tratar de paliar este problema y adaptarse al cambio de modelo que imponen las nuevas tecnologías, el gobierno socialista de José Luis Rodríguez Zapatero introdujo innovaciones en el portal del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y mediante la *Red Trabaja* ofrecía, desde octubre de 2009, un lugar de encuentro entre demandantes de empleo y empresas interesadas en contratar trabajadores. También desde la Comisión Europea se han sugerido distintas iniciativas para mejorar las políticas activas del SPEE, entre ellas, el reforzamiento en número y cualificación de sus propios empleados, así como una mayor atención por parte de los servicios de empleo a los desempleados de larga duración y a los que con más frecuencia atraviesan por períodos de desempleo, dos de los colectivos con que tienen una peor empleabilidad. O más recientemente intensificar los vínculos entre las políticas activas y pasivas del mercado de trabajo, mediante una mejor coordinación de los servicios públicos de empleo nacionales y regionales (Comisión Europea, 2012).

Sin embargo, los datos ponen en duda la efectividad de las políticas implementadas (Mato y Cueto, 2008), o al menos el esfuerzo realizado hasta el momento se muestra insuficiente. De acuerdo con Eurostat (gráfico 16), España gastó en 2007 en torno al 2,2 % de su PIB en políticas de empleo. Son cifras superiores a la media de la UE-27, con un 1,6% para 2007, aunque inferiores a las de Dinamarca (2,7%), u Holanda (2,5%) y solo ligeramente superiores a las de Austria (1,9%), países que tienen ya un largo recorrido liderando el ranking de menores tasas de desempleo. La crisis económica, incrementó hasta el 3,9% en 2010 el gasto total en políticas de empleo en España, pero impulsado por el coste de las políticas pasivas, fundamentalmente por el incremento de

los perceptores de prestaciones por desempleo. En Dinamarca, Holanda y Austria, el porcentaje de todas las políticas de empleo sobre el PIB se situó en ese año en el 3,4%, 2,9% y 2,3% respectivamente, al estar estos países mucho menos acuciados por el paro.

**Gráfico 16. Gasto total en políticas de empleo (% del PIB)**



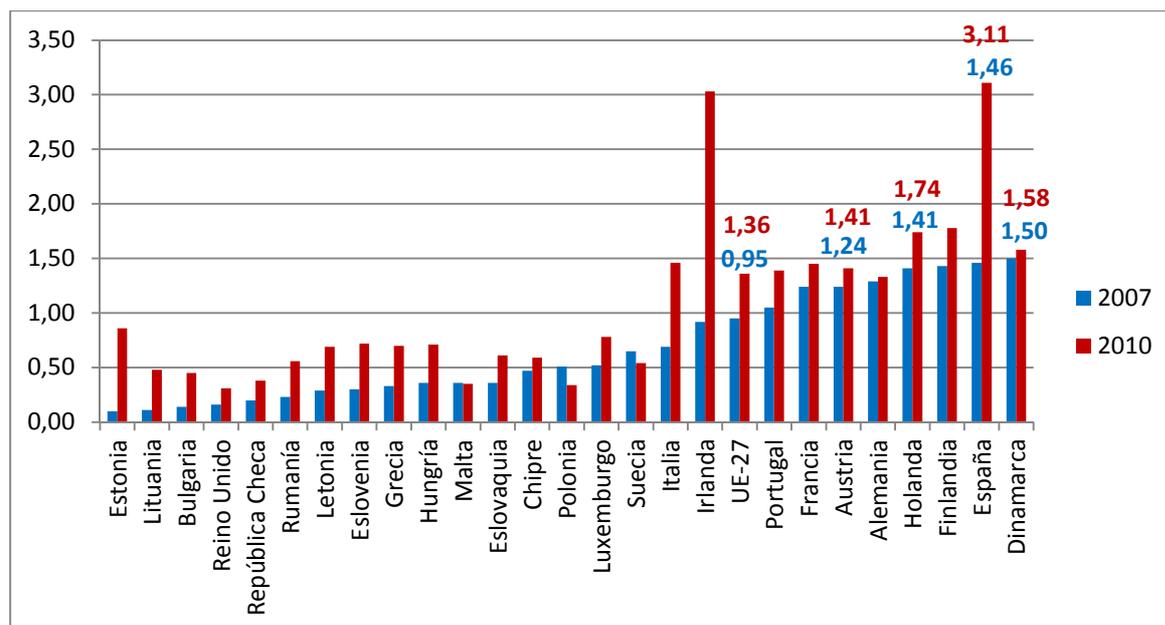
**Fuente:** Elaboración propia, a partir de datos de Eurostat

Podemos constatar mejor la influencia de las políticas pasivas y observar algunos desequilibrios del mercado laboral español si analizamos los datos desagregando las políticas activas y pasivas. En 2007 (gráfico 17), el porcentaje del PIB español gastado en políticas de empleo pasivas<sup>33</sup> era del 1,46%, cifra que superaba ampliamente el 0,95 % de la media de la UE-27 y de algunos de los países flexiseguros como Austria – 1,24% – y Holanda – 1,41% –. Así que, al comienzo de la crisis nuestro país era el segundo país más generoso en este capítulo después de Dinamarca – 1,50% –. O si se prefiere, el segundo que más recursos utilizaba para proteger a quienes habían quedado, temporal o permanentemente, fuera del mercado laboral. Una situación, por tanto, en la que nuestro país convergía con países flexiseguros como Dinamarca. Eso sí, con recursos proporcionalmente menores, ya que la tasa de desempleo danesa era del 3,8 mientras la

<sup>33</sup> El gasto en políticas pasivas incluye fundamentalmente coberturas a desempleados pero también jubilaciones anticipadas, según la definición de Eurostat.

española se situaba en el 8,3 (ver gráfico 22 más adelante). Ahora bien, en 2010, con España superando ya el 20% de desempleo, el porcentaje del PIB dedicado a las políticas pasivas se disparó hasta el 3,11%, triplicando la media de la UE-27 mientras que el danés apenas se movía ocho décimas con su tasa de desempleo situada en el 7,5 (ver gráfico 22 más adelante) aunque todavía dos puntos por debajo de la media comunitaria.

**Gráfico 17. Gasto en políticas pasivas (% del PIB)**

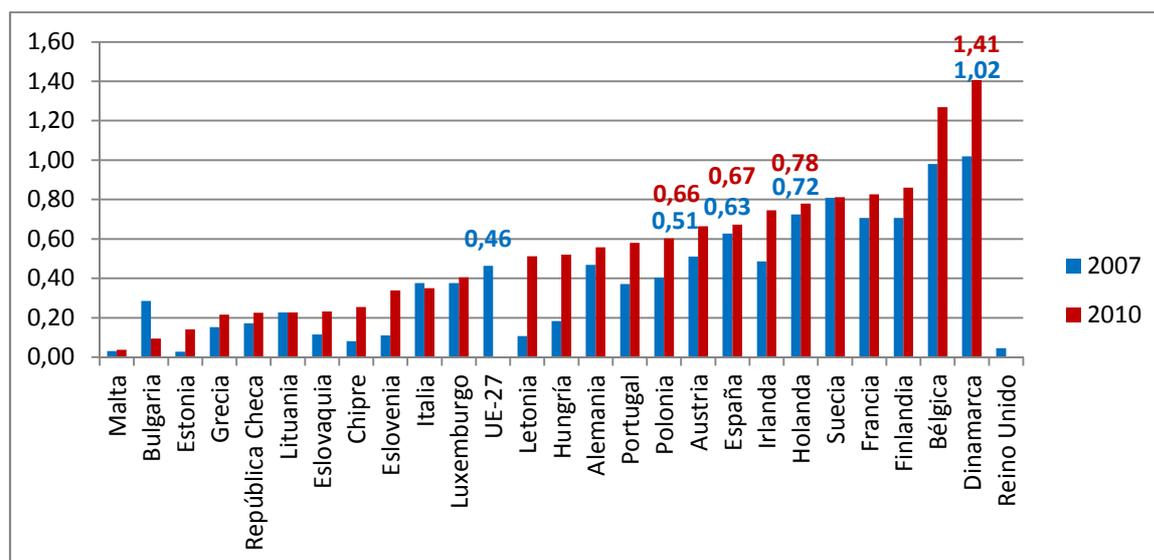


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Lo que importa del gráfico 17 no es tanto el porcentaje del PIB – que también – sino los desequilibrios tan grandes que existen en España entre las épocas de expansión y contracción. Solamente Irlanda, afectada por una crisis de dimensiones similares a la de España y escasa flexiguridad presenta unos porcentajes tan dispares. Por el contrario, los incrementos en el gasto en políticas pasivas son suaves en la mayoría de los países, como lo demuestra la media de la UE-27 y, especialmente moderados en países con políticas de flexiguridad consolidadas como Austria, Alemania, Holanda o la propia Dinamarca.

También el gráfico 18 refleja que España se encontraba en 2007 por encima de la media comunitaria en gasto en políticas activas – 0,63% del PIB frente al 0,46% de la UE-27 – y cerca del 0,72% de Holanda. E incluso gastó más que Austria – 0,51% – o Alemania – 0,47% –.

Gráfico 18. Gasto en políticas activas (% del PIB)

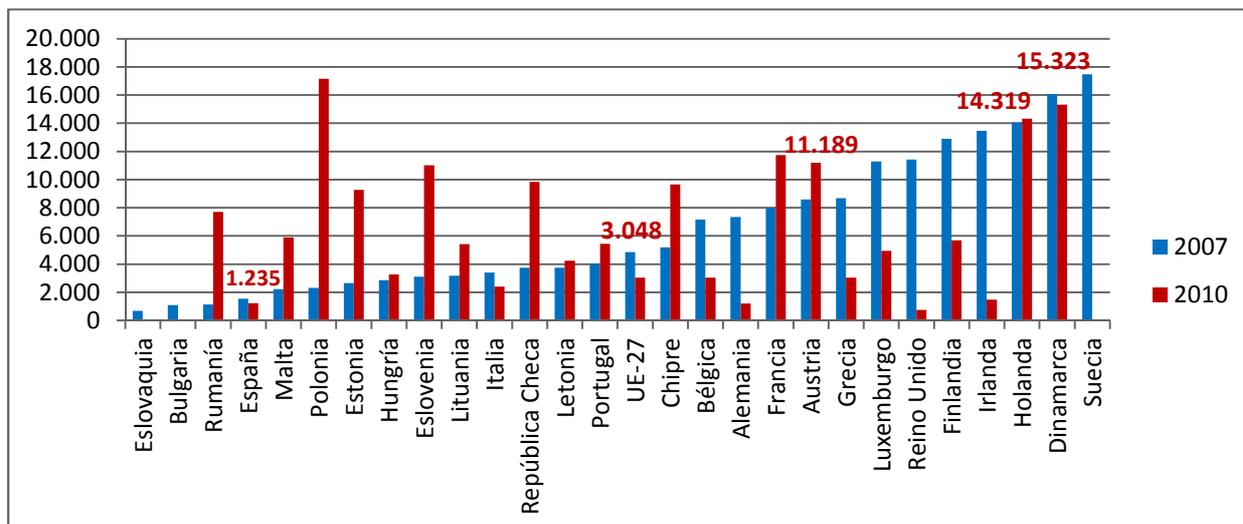


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

No obstante la bondad de estas cifras, hay que matizar que buena parte de estos países han disminuido considerablemente sus partidas para este capítulo una vez que las medidas de estímulo empezaron a funcionar. Así, Dinamarca, que aún lideraba con suficiencia la clasificación en 2010, había pasado del 1,74% del año 2000 al 1,02% en 2007; Alemania, que hizo un esfuerzo considerable tras la reunificación, lo hizo del 1,03% al 0,47% en ese mismo período, al igual que Holanda, que redujo su porcentaje del PIB desde el 0,97% en 2000 hasta el 0,72% en 2007. En España, también se produjo un ligero retroceso en el porcentaje del PIB dedicado a políticas activas, que en 2000 era del 0,66%, pero a diferencia de los países mencionados, esta reducción de las aportaciones se antojaba apresurada, ya que el país seguía adoleciendo de los mismos defectos estructurales en su mercado de trabajo, como se ha demostrado con un crecimiento del desempleo desmesurado desde el inicio de la actual crisis económica.

Y los datos resultan definitivos si lo que comparamos es el gasto en políticas activas por persona participante en estos planes. Como se observa en el gráfico 19, el gasto que dedicaba España por persona se encuentra entre los más bajos de Europa y muy lejos de los países flexiseguros, todos ellos muy por encima de la media de la UE-27. E incluso la proporción había disminuido con respecto al gasto de 2007, a pesar de haberse producido en ese tiempo una subida de casi doce puntos en la tasa de desempleo.

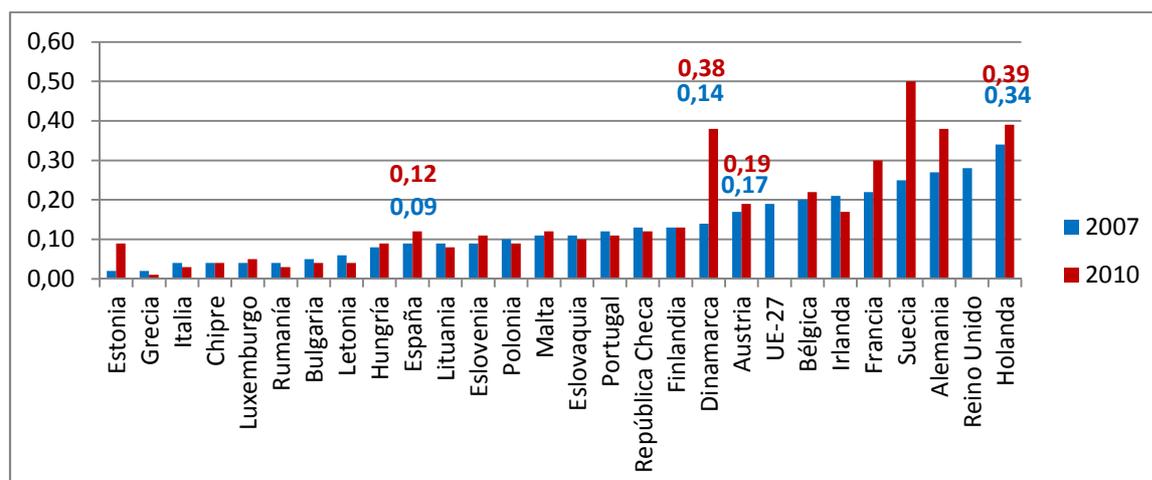
Gráfico 19. Gasto medio en políticas activas por participante (en miles de euros)



Fuente: Elaboración propia, a partir de Eurostat

Otro capítulo donde las cifras son claramente desfavorables es el referido al gasto en los servicios públicos de empleo (gráfico 20). España – 0,09% de su PIB – se alejaba claramente en 2007 de la media de la UE-27 – 0,19% – y de los países cuyas tasas de desempleo tienen un mejor comportamiento, como Dinamarca – 0,14% –, Austria – 0,16% – y sobre todo Holanda (0,41%), situándose en los niveles de los países del Este recientemente incorporados a la UE. Y lejos de incrementarse este capítulo para afrontar los problemas derivados del desempleo galopante, apenas había crecido unas décimas en 2010, en claro contraste con Holanda, Dinamarca, Alemania o Suecia, en donde con tasas de paro mucho menores, creció mucho la partida para este capítulo.

Gráfico 20. Gasto en servicios públicos de empleo (% del PIB)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Si atendemos a la inversión en formación, también España presenta dificultades que se traducen en abandono temprano de las aulas y un bajo nivel académico de sus ciudadanos (BBVA, 2011). Según el estudio “Panorama de la Educación 2012” (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2012), el 47% de los españoles de entre 25 y 64 años sólo tiene estudios obligatorios<sup>34</sup>, lo que sitúa el nivel de formación en España veinte puntos por debajo de la media de la UE y de la OCDE. El informe "Spain's productivity performance in international perspective" (Pilat, 2005) alertaba sobre la existencia en España de una educación obligatoria de muy baja calidad, así como sobre la alta tasa de fracaso escolar, que ha producido un exceso de mano de obra no cualificada con escasas posibilidades de encontrar un puesto de trabajo; más ahora cuando la construcción, el principal motor de la economía española, atraviesa por sus horas más bajas y no se observa la vuelta a la edad de oro en el horizonte.

El aprendizaje permanente es otra de las debilidades del sistema de formación español (ver gráfico 3 en capítulo 2), en una sociedad globalizada donde el conocimiento es fundamental. La formación continua redundante en una ampliación de las cualificaciones de los trabajadores – flexibilidad funcional –, de manera que resulta más fácil para las empresas la reorganización del trabajo en épocas de recesión, evitando por tanto su sobredimensionamiento. Y también aumenta la empleabilidad de los trabajadores y reduce su probabilidad de verse afectados por regulaciones de empleo y despidos.

<sup>34</sup> Se entiende que han tienen estudios obligatorios aquellos que poseen estudios de primera etapa de Educación Secundaria o inferiores

El recurso a la contratación temporal ha ocasionado tradicionalmente en España un proceso de causación circular, reduciendo los incentivos de las empresas para invertir la formación de sus trabajadores, al tiempo que restaba estímulos a los trabajadores para formarse en destrezas útiles en empresas que probablemente van abandonar con prontitud (Cabello, 2006). Además, el capítulo formativo es uno de los primeros que sufren recortes cuando los ciclos económicos se contraen, debido al escaso interés que todavía muestran numerosas empresas por el desarrollo profesional de sus empleados y porque la estructura productiva española, con un predominio de las pequeñas y medianas empresas dificultan las estrategias y la adopción de nuevas formas de gestión de la empleabilidad (Palací *et al.*, 2002). Entender la formación como una etapa de la vida que termina una vez que se ha conseguido acceder al mercado laboral representa una visión obsoleta de la misma. La formación continua representa una herramienta fundamental. Para los trabajadores supone una mejora de su empleabilidad, especialmente para aquellos colectivos que, como los jóvenes, presentan mayores carencias en formación específica y experiencia. Para los empresarios, porque pueden encontrar en la empleabilidad un buen instrumento para retener a sus trabajadores más valiosos. Y para ambos porque constituye una manera de reforzar el compromiso mutuo. El apoyo y la financiación de acciones formativas por parte de las empresas capacita a los trabajadores para la movilidad dentro de la organización – promoción horizontal –, a la vez que les ofrece una formación que puede ayudarles en el futuro a minimizar los episodios de desempleo y la reincorporación al mercado laboral (BBVA, 2011).

### c) Desempleo y prestaciones sociales: seguridad de rentas

Otro pilar sobre el que se asientan las políticas de flexiguridad es la consolidación de un moderno sistema de protección social. Veamos si en España se dan las condiciones para que podamos hablar del afianzamiento del mismo.

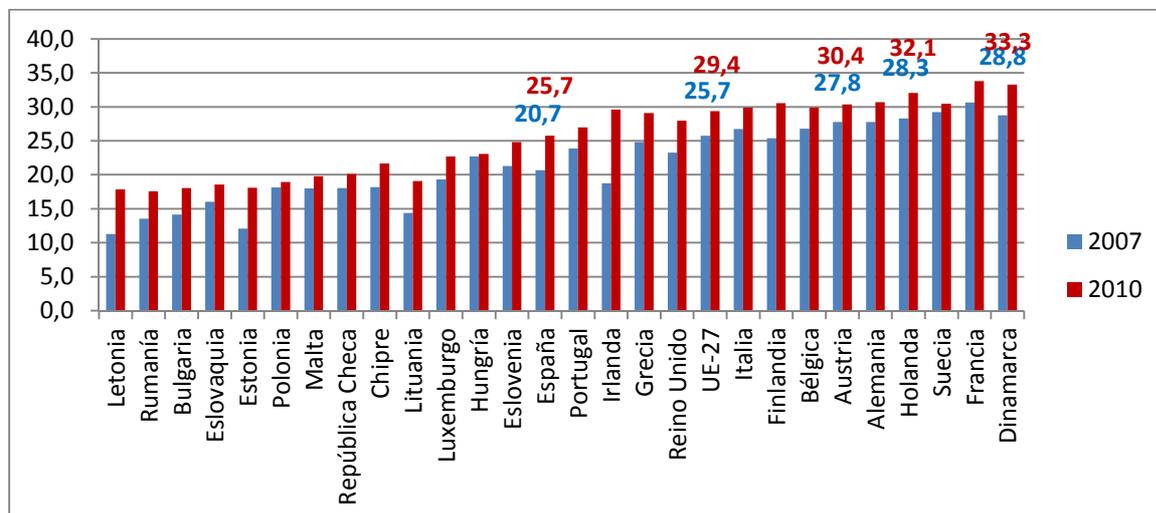
El gasto en protección social<sup>35</sup> se situaba en 2007 en España en el 20,7 % del PIB, muy lejos de la media de la UE-27 – 25,7% – y de los países flexiseguros, todos en las primeras posiciones. Dinamarca lideraba la clasificación con el 28,8% del PIB, seguido de cerca por el 28,3 de Holanda y el 27,8 de Austria, que junto a Francia, Suecia y Alemania registraban un mayor gasto por este concepto. Al margen de los países recién incorporados a la UE, sólo Luxemburgo e Irlanda – 19,3% y 18,8% respectivamente –se

---

<sup>35</sup> Según la definición de Eurostat, el gasto en protección social se refiere a beneficios sociales consistentes en transferencias a familias o personas que les permitan aliviar situaciones de riesgo o necesidad.

encontraban por debajo de España en gasto social, que era superada incluso por Grecia – 24,8% – (Gráfico 21).

**Gráfico 21. Gasto total en protección social (% del PIB).**

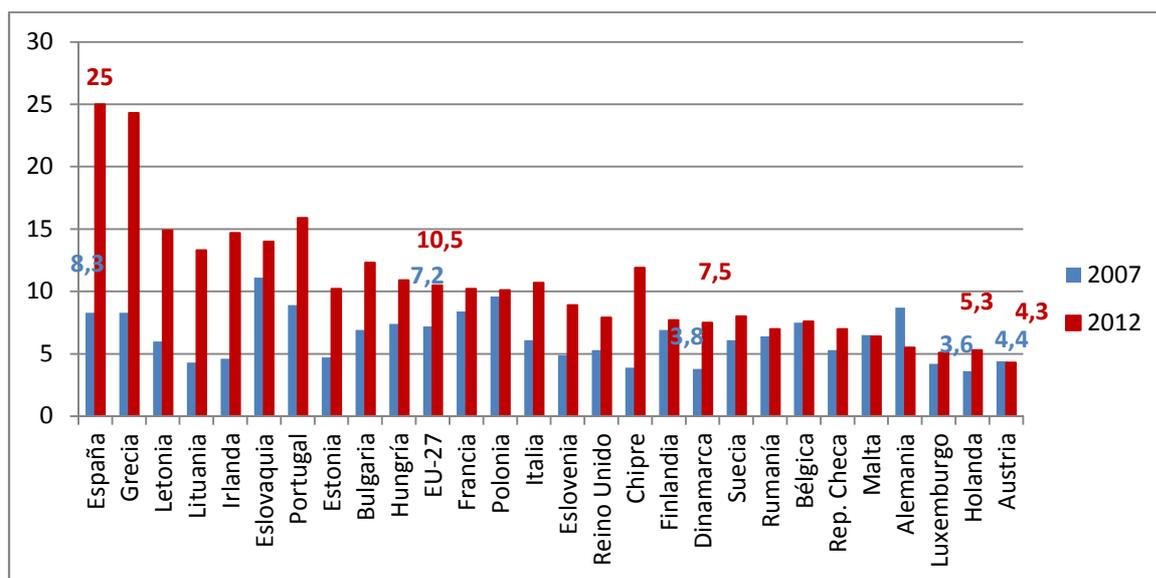


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Eurostat

Y a pesar del crecimiento experimentado por España en 2010, el último año del que Eurostat ofrecía datos en el momento de la publicación de esta tesis, el aumento en la misma proporción del resto continúa situando a nuestro país por debajo de la media europea y a considerable distancia de todos los anteriormente mencionados.

Las políticas de flexiguridad han reportado a algunos países unos excelentes resultados en materia de empleo y seguridad de rentas, entre ellos a Austria, Dinamarca y Holanda, los tres ejemplos que se revisaron en el capítulo 2, que han conseguido mantener bajos niveles de desempleo a pesar de las turbulencias económicas. Estos efectos son apreciables en el gráfico 22, en el que también se observa el brusco crecimiento del paro en nuestro país.

Gráfico 22. Comparativa de las tasas de paro en la UE (2007-2012)



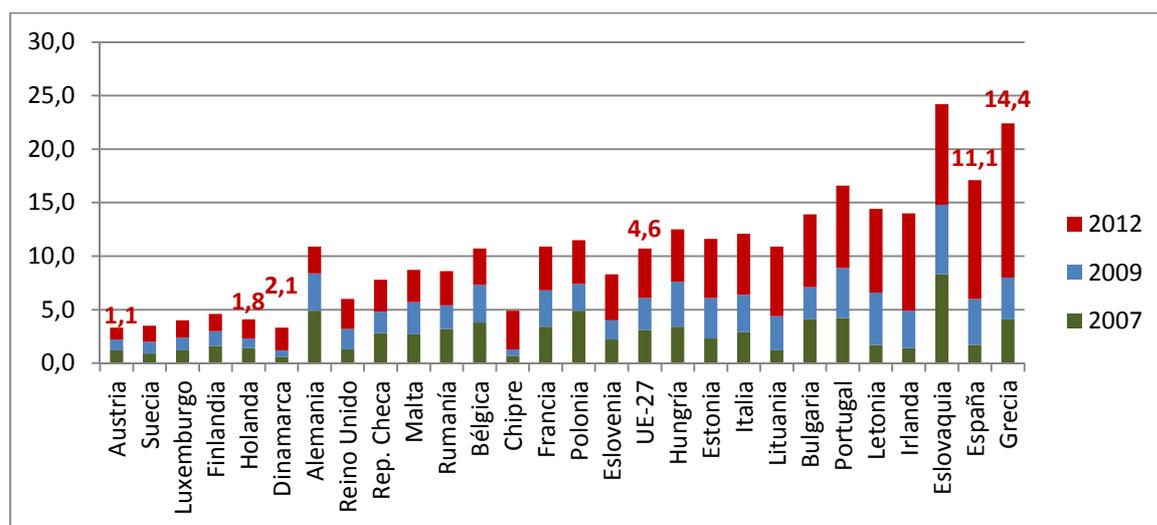
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Eurostat

En el gráfico 22 se observa la evolución del desempleo en la UE antes de que los efectos de la crisis económica comenzaran a elevar las tasas de paro en todos los países, en 2007, y en el momento en el que esta destrucción de puestos de trabajo se encontraba en uno de sus momentos más altos, o al menos para España, en donde el paro todavía siguió creciendo durante 2012. Del gráfico 22 se deduce que aquellos países que están empleando políticas flexiseguras han resistido bien los embates de la recesión ya que los tres obtienen en ambos períodos bajos niveles de desempleo, e incluso Holanda y Austria se encontraban entre los tres primeros países con menores tasas de desempleo en ambas fechas. Dinamarca, por su parte, ha experimentado una notable elevación de sus registros de paro pero en cualquier caso se mantiene todavía tres puntos por debajo de la media de la UE y de los niveles cercanos al diez por ciento que ostentaba antes de introducir sus políticas de flexiguridad. Sin embargo, España experimentó un vertiginoso incremento desde el 8,3%, el más bajo de su historia reciente hasta el 25,0%, más de quince puntos por encima de la media de la UE-27, lo que demuestra el mal funcionamiento del mercado laboral en su conjunto (Koster *et al.*, 2011).

También se puede observar en el gráfico 23 la evolución del desempleo de larga duración, un buen indicador de cómo el mercado laboral no es capaz de absorber los cambios en el largo plazo (Ibídem). En este apartado también los datos son claros: solamente Eslovaquia ha tenido un desempeño peor en el largo plazo que España, y tan

solo por dos décimas. Mientras en Austria, Holanda o Dinamarca el desempleo de larga duración suponía en 2012 entre el 1% y el 2%, en España se superaba el 11%, más del doble de la media comunitaria. Y lo que es peor, se observan grandes desequilibrios entre los años de expansión y los de contracción de la economía, un efecto que no se aprecia en los países flexiseguros, en donde el paro de larga duración permanece constante y en porcentajes muy bajos ante los cambios de ciclo económico.

**Gráfico 23. Tasa de desempleo de larga duración (2007-2012)<sup>36</sup>**



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Eurostat

Como conclusión de este capítulo podríamos decir que la temporalidad en España no sólo es excesiva sino que además es indeseada para muchos de los trabajadores en situación eventual y afecta a todos los niveles de cualificación, tres problemas heredados de las sucesivas reformas del mercado de trabajo y del marco legislativo laboral. La multiplicidad de contratos existente en la actualidad, no sólo dista de ser la solución ideal sino que ha terminado por agravar la situación de determinados colectivos que han quedado atrapados en la temporalidad, o lo que es peor, en el desempleo, por no tener acceso a los beneficios de contratación o de conversión de eventual en indefinido. La legislación ha favorecido algunas modalidades contractuales que tienen poca continuidad una vez terminado el período de bonificación de las mismas, como lo demuestra el hecho de que España, junto con Francia y con Italia a poca

<sup>36</sup> Los datos del gráfico 23 no están acumulados. Cada color corresponde a un año y las etiquetas de datos (color rojo) se refieren a cifras del último año recogido, 2012. Se ha optado por este modelo de gráfico para reflejar mejor los desequilibrios por países entre los años de expansión y contracción económica.

distancia, era el país en el que es menor la tasa de movilidad de trabajos temporales a indefinidos, ya que poco más del 40% de los *insiders* españoles había conseguido la pasarela – “*stepping stone*” – hacia un empleo indefinido entre 1998 y 2001 (Berkhout *et al.*, 2007).

No obstante, utilizando la MCVL, se han obtenido en el largo plazo porcentajes mucho más elevados de trasvase entre temporales-indefinidos y entre tiempo parcial-completo. El 73% de los trabajadores que tenían un contrato temporal en 2005, habían pasado a indefinidos en 2008 y se mantenían así en 2010, mientras que para quienes partían en 2005 de una jornada parcial el porcentaje de “*stepping-stone*” era del 74% (Alonso-Domínguez, 2012). Por tanto, desde el enfoque de flexiguridad que plantea esta tesis, parece que algunas modalidades contractuales como el contrato temporal y el contrato a tiempo parcial, que podrían servir como pasarelas hacia un empleo más estable están siendo desdeñadas o no se están utilizando adecuadamente. Se volverá sobre este tema en las conclusiones y discusión.

A pesar de que las medidas de flexiguridad difícilmente pueden ser replicadas sin más de unos países a otros (Leonardi *et al.*, 2011), los ejemplos de Austria, Dinamarca y Holanda vistos en el capítulo anterior pueden servir como referencia para el diseño de políticas de flexiguridad que resuelvan algunos de los problemas de los que adolece el mercado de trabajo español, atendiendo, por supuesto, a las particularidades de éste, detalladas en el presente capítulo.

### **Síntesis del capítulo**

El capítulo comenzaba con un repaso a las peculiaridades económicas y políticas de España durante los últimos años del franquismo y la Transición, una época en donde se originan buena parte de los problemas del mercado español, consecuencia de unas políticas industriales y de empleo también peculiares. A continuación, se analizaba como la globalización económica y la transformación de los procesos de trabajo que acompañan a aquella no han sido ajenas a la configuración de un mercado laboral al que, en España, se añade su propia dinámica, caracterizada por altas tasas de desempleo estructural y un largo e inacabado proceso de desindustrialización.

Finalmente, las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo en España desde mediados de los años ochenta del siglo pasado, han terminado por configurar un mercado de trabajo que presenta algunos rasgos distintivos dentro del entorno europeo como la

temporalidad sostenida en el tiempo, y problemas estructurales compartidos con algunos de sus socios comunitarios, como la segmentación laboral y una siempre discutida rigidez en su legislación de protección al empleo.

Dentro de este contexto, las recomendaciones hechas por la UE a sus estados miembros de diseñar políticas de flexiguridad no parecen haber tenido mucho éxito en nuestro país. Prestaciones de desempleo apropiadas, políticas activas eficaces y mercados laborales dinámicos, constituyen los cimientos sobre los que se asientan las líneas de actuación de la flexiguridad, pero los avances que ha hecho España en esa dirección son escasos, a pesar de que las dos últimas reformas laborales dicen haber seguido las directrices de las políticas flexiseguras.

Todos los datos reflejan que España tiene problemas en varios componentes de su mercado de trabajo, que la flexiguridad podría resolver. En cuanto a la flexibilidad, parece que existe demasiada en su versión externa al tiempo que las empresas carecen de los mecanismos necesarios para implantar flexibilidad interna en sus organizaciones. Se despiden mucho en épocas de recesión porque las empresas españolas acostumbran a utilizar el despido para aumentar su productividad y competitividad en tiempos de crisis, pero también porque en España los trabajadores son poco versátiles, debido a insuficiencias de formación. Las empresas tienen poco margen para reaccionar ante las nuevas circunstancias y las políticas de protección gubernamentales se centran en la protección pasiva y descuidan la activa. Y en este sentido puede servir como referencia Alemania, que con medidas de flexiguridad interna como el *Kurzarbeit* ha conseguido mantener activos a sus trabajadores a pesar de la crisis, disminuyendo incluso sus niveles de desempleo entre las fechas analizadas.

Por lo que respecta a la dimensión seguridad, se ha evidenciado la presencia de una gran incertidumbre tanto en el trabajo como en el empleo, como lo demuestran unas desorbitadas tasas de paro y las elevadas cifras del desempleo de larga duración que de forma recurrente sufre el país. Pero también existe inseguridad de rentas, con el gasto total en políticas sociales en España muy por debajo de la media comunitaria. Para optimizar la dimensión seguridad, se ha mostrado necesario un mejor desempeño del sistema general de protección social, de forma que se atenúen las consecuencias de las salidas temporales del mercado de trabajo y se aceleren las transiciones hacia el empleo. Pero el avance en esta materia merece ser objeto de un capítulo aparte, pues necesitaría no solo de una profunda reforma de la fiscalidad del país sino probablemente también

importantes cambios culturales, pues las transiciones dependen en última instancia de decisiones y preferencias individuales y políticas.

#### ***4. OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y METODOLOGÍA.***

Como vimos en la introducción, en la tesis se realiza un estudio dinámico del mercado laboral español, para conocer si responde a las características de los mercados de trabajo modernos o “transicionales”, desde un enfoque de flexiguridad. Esto es, si el mercado de trabajo es, por una parte, lo suficientemente flexible para adaptarse a las perturbaciones externas impuestas por los cambios demográficos, las estrategias empresariales y, por otra, lo suficientemente seguro como para permitir reorientaciones individuales debidas a cambios en las trayectorias profesionales o a nuevas situaciones familiares, sin pérdida significativa del nivel económico de las personas. Hemos visto que la flexiguridad exige por un lado un alto grado de flexibilidad que facilite la contratación y una menor rigidez en el despido, a la vez que aboga por una mayor adaptabilidad de la mano de obra a las cambiantes condiciones económicas y la mejora de las capacidades de una fuerza de trabajo que aporte mayores niveles de productividad, competitividad e innovación. Y también que en su dimensión seguridad, el enfoque de la flexiguridad defiende un alto nivel de protección social mediante generosas prestaciones por desempleo, estrategias de aprendizaje continuo que garanticen la empleabilidad de los trabajadores – especialmente de los más vulnerables – y una mejora en las políticas activas de inserción laboral que reduzcan los tiempos de desempleo y faciliten la recolocación de desempleados.

En este sentido, esta tesis trata de examinar, en primera instancia, el funcionamiento del mercado en términos de flexiguridad, pero también la influencia que las políticas laborales pueden haber tenido en el exacerbamiento de la actual crisis o en el atemperamiento de la misma, y si por medio de ellas se podrían evitar dificultades futuras. Con este punto de partida, el objetivo principal de la tesis no es otro que conocer cuáles son los colectivos que más dificultades encuentran para realizar transiciones laborales desde y hacia el empleo en España y qué variables son más importantes para el establecimiento de estas barreras. Esta identificación previa de grupos, características y circunstancias se antoja un paso previo imprescindible para conocer si la flexiguridad puede desarrollarse como una alternativa para tratar de resolver los problemas que afectan al mercado de trabajo español.

Se trata de mostrar el camino, de orientar la elaboración de nuevas y más eficientes políticas con las que mejorar el funcionamiento del mercado laboral y las

transiciones desde y hacia el empleo. Y esto se hace al mismo tiempo que se analizan los itinerarios por los que la flexiguridad está transitando en la práctica – si es que lo está haciendo – en España. Esto es, si las reformas que se han llevado a cabo en los últimos tiempos están más orientadas hacia la flexibilidad o hacia la seguridad, a fin de obtener una imagen más aproximada de la situación de la flexiguridad en nuestro país.

Como se ha visto en el capítulo 3, las sucesivas reformas realizadas desde 1984 han tratado de flexibilizar el mercado de trabajo español para tratar de reducir el impacto de la temporalidad y la segmentación – otra cosa es que lo hayan conseguido – pero no han sido tan activas a la hora de intentar reducir la incertidumbre que existe sobre el empleo y los ingresos de los trabajadores españoles. Esto se ha reflejado en la literatura más reciente, en la que se han planteado hipótesis como la existencia de una dualidad en el tipo de contratos – indefinidos para cubrir los puestos del mercado primario y temporales para los del secundario – o la presencia de amplios colectivos atrapados en la temporalidad. Son éstas algunas hipótesis que tratarán de contrastarse también en el presente trabajo, aprovechando la utilidad de una base de datos que, como la MCVL, permite seguir a los individuos a lo largo de períodos prolongados de tiempo.

La flexiguridad es un término ambiguo en su terminología, complejo en su estructura y por ello difícilmente abarcable en su totalidad, debido a los numerosos factores que influyen en su funcionamiento, de orden demográfico, socio-económico, e incluso psicológico. Es por ello que en la presente tesis se han utilizado algunas variables clave o indicadores que permiten, a partir de los datos que ofrece la MCVL, conocer el grado de implantación de la flexiguridad en el mercado de trabajo español, si no con exactitud, al menos sí con un alto grado de rigurosidad y precisión.

La metodología empleada en la presente tesis doctoral contempla una parte teórica y una empírica. En la primera se ha llevado a cabo un estudio descriptivo del estado de la cuestión, incluyendo un recorrido por la literatura existente sobre flexiguridad. Para ello, se han utilizado artículos de prensa económica, revistas técnicas, tesis doctorales, trabajos de investigación, blogs y libros especializados en flexibilidad y flexiguridad, todos los cuales se encuentran recogidos en la bibliografía de este trabajo.

Esta aproximación teórica se ha complementado en primer lugar con un análisis de las fuentes estadísticas disponibles sobre el mercado laboral con las que poder construir algunos indicadores que nos aporten un mejor conocimiento del grado de flexiguridad del mercado laboral español. Para esta primera parte, se han utilizado como indicadores datos secundarios. Concretamente, en el epígrafe dedicado a Europa, se ha

trabajado con datos procedentes fundamentalmente de Eurostat y la OCDE, mientras que en el apartado español se han utilizado como fuentes principales la EPA, los registros del MTAS y datos que recogen algunas organizaciones privadas como AGETT.

El objetivo de este recorrido por la literatura sobre flexiguridad se justifica, en primer lugar, por la importancia de plantear cuál es la situación de partida del mercado laboral español en esta materia. Y en segundo lugar, por la necesidad de establecer unos indicadores en las dos dimensiones del término, flexibilidad y seguridad, que sirvan de base para la elaboración de un método operativo de trabajo para el análisis de datos que se realiza en el capítulo 5.

Para salvar las limitaciones propias de los datos secundarios, se han estudiado, en segunda instancia, otras fuentes alternativas que permitan la realización de una investigación de tipo cuantitativo. Concretamente, se ha realizado un análisis mediante la explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), una base de datos que se obtiene a partir de registros administrativos y cuyo funcionamiento se explica al final de este capítulo.

#### **4.1 Indicadores clave e hipótesis previas**

Por el lado de la flexibilidad, parece indiscutible medir los niveles de rotación del mercado de trabajo español. Y por eso se han examinado las trayectorias de los trabajadores, a partir del análisis de los episodios de empleo que han tenido dentro del período de tiempo analizado. Estudiar el número de episodios y ponerlo en relación con otras variables como el sexo, la edad, el tipo de trabajo o la cualificación, no solo nos ofrece el nivel de volatilidad del mercado de trabajo español, sino quién o quiénes pueden verse más afectados por ella. También el tipo de relación laboral, que se ha categorizado por empleados, funcionarios o desempleados, cruzado con las variables explicativas antes mencionadas, permite obtener una imagen sólida del grado de rotación del mercado de trabajo español, acercándonos al mismo tiempo al análisis de la inestabilidad laboral.

El tipo de contrato y el tiempo de trabajo – completo o parcial – se muestran como indicadores capaces de explicar las dimensiones flexibilidad y seguridad, pues el análisis de ambas variables permite conocer características laborales que habitualmente se relacionan tanto con la seguridad o estabilidad en el empleo – contrato indefinido y/o tiempo completo – como con la flexibilidad o inestabilidad – temporalidad y/o tiempo

parcial –. La literatura sobre mercado de trabajo suele considerar el trabajo temporal y/o a tiempo parcial como atípico, inestable o inseguro. Pero en un enfoque de flexiguridad como el que realiza esta tesis las fronteras entre estas calificaciones y las de típico, estable o seguro son mucho más difusas y dependen más del contexto y del marco legislativo en el que se inscriben.

Como se ha visto en el capítulo 2, la aproximación holandesa a la flexiguridad eligió una ruta diferente para incrementar la flexibilidad del mercado laboral, estableciendo, mejorando o normalizando el empleo y los derechos sociales de los trabajadores atípicos entre finales de los años ochenta y principios de los noventa, sobre todo en lo que se refiere a la contratación a tiempo parcial, donde fueron retiradas algunas cláusulas discriminatorias de los convenios colectivos que marginaban a los trabajadores a media jornada en cuestiones como la jubilación anticipada, fiscalidad, y planes de despido. Así que desde el enfoque que aquí se plantea, en un mercado laboral como el holandés, la jornada parcial no debe ser considerada atípica, inestable o insegura, puesto que el 81% de los trabajos a tiempo parcial son empleos estándar, por tiempo indefinido y sujetos a una protección por despido completa.

Y también hemos visto en el capítulo 2 como el principio de igualdad en el trato fue después extendido a los trabajadores temporales y su nivel de protección sustancialmente mejorado, reforzando la posición de los trabajadores y otorgándoles seguridad a través de oportunidades de formación, desarrollo de carreras y pensiones suplementarias, lo que aleja a la temporalidad holandesa de los estándares habituales de inestabilidad e inseguridad.

Ninguna de estas mejoras se ha introducido en la legislación laboral española por lo que, en principio, la condición de atípicos, inestables e inseguros se mantiene tanto para los contratos temporales como a tiempo parcial. En todo caso, debido a que la delimitación entre empleos estables, inestables, flexibles o seguros puede no ser del todo diáfana, se aclarará convenientemente a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

Finalmente, la dimensión seguridad se puede analizar también a partir del indicador clave episodios de desempleo. O en muchos casos, sería mejor decir la inseguridad, ya que esta variable ofrece la posibilidad de conocer el número de episodios de paro – con cobertura – por los que ha transitado un determinado trabajador durante el periodo de estudio, posibilitando, con los cruces de variables explicativas adecuados, obtener una imagen de los colectivos más vulnerables al desempleo y que mayores o menores probabilidades tienen de permanecer en él durante más tiempo.

Una vez examinado el marco teórico, observado el contexto europeo y revisado el panorama del mercado de trabajo español, así como sus indicadores clave, es el momento de presentar las hipótesis de partida, resultado de este recorrido teórico-contextual, antes de entrar en el análisis empírico detallado. Durante el desarrollo de la tesis, a la vez que se derivaban hipótesis de la teoría de la segmentación (Doeringer y Piore, 1983), la inseguridad laboral (Beck, 1992; Luhmann, 1992; Giddens, 1993) o los riesgos de clase y generacionales (Esping-Andersen, 1999; Schmid y Schömann, 2006), se añadían ideas y conceptos más cercanos al ámbito español. Es el caso de las líneas de investigación en torno a la cualificación, la influencia de ésta sobre la temporalidad de los colectivos más jóvenes y su “atrapamiento” en ella, o la inmovilidad de las pautas de empleo y las diferentes posiciones de partida por CCAA y sectores de actividad. Toda esta conceptualización en torno a las características del mercado de trabajo español complementa el marco teórico propuesto en el capítulo 1 y se explicita en las siguientes hipótesis previas relacionadas con la situación actual del mercado laboral español y las dificultades de empleabilidad de algunos colectivos de trabajadores.

Como hipótesis central, se sugiere que el mercado de trabajo español es suficientemente flexible, a pesar de que algunos expertos y analistas opinen lo contrario. La presente tesis ya se adentró en el debate entre “el grupo de los 100”, que defiende propuestas que inciden aún más en la flexibilización externa y el “manifiesto de los 700”, más proclive a la flexibilidad interna. En esta disputa, la tesis coincide con la postura adoptada por el grupo de Ruesga en su documento “El trabajo, fundamento de un crecimiento económico sostenible”, para quienes la enfermedad que padece el mercado laboral español es la del exceso de flexibilidad externa, la también llamada “mala flexibilidad”, como lo indican el flujo de contratación, las tasas de despido y la rotación en el empleo – ver también capítulo 3 de esta tesis –. Por el contrario, la elevada tasa de desempleo estructural del mercado de trabajo español – y no hablemos ya en tiempos de crisis – y el incremento del paro de larga duración durante las fases recesivas de la economía, nos sitúan en un escenario de inseguridad laboral.

También en este sentido se pronuncian Valdés y Lahera (2010:36), para quienes las sucesivas reformas del mercado laboral español efectuadas desde 1984 han desarrollado un modelo español de relaciones laborales “erráticamente flexible sin apenas seguridad en el empleo”.

La percepción de flexibilidad, se refuerza con los datos de la serie anual *Doing Business* elaborada por el Banco Mundial. En los informes de 2008 y 2010, España se

encontraba en el segmento inferior de los países con menores dificultades para contratar (índice 30 sobre 100), partiendo, además de una situación de 45 sobre 100 en 2004. Y en los dos últimos informes emitidos en 2011 y 2012, los datos reflejan lo mismo, a pesar del cambio de metodología: España, con una media de 22 días de salario por despido para los trabajadores, se encuentra en el límite inferior de los países “semirrígidos”, ya que se consideran “en equilibrio” aquellos países en los que la media se sitúa entre los 15 y los 21 días.

[Hc “*El mercado de trabajo español es suficientemente flexible, pero muy inseguro*”]

Y junto a esta *hipótesis* general, se plantean otras particulares. En primer lugar, se trata de confirmar empíricamente la hipótesis de una mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo para las cohortes más jóvenes – 16-29 años –. Y vinculada a ésta, otra hipótesis previa que descansaría sobre la mayor temporalidad de los trabajadores jóvenes y la influencia que la baja cualificación puede tener para la mayor inestabilidad de este grupo. Son dos cuestiones sobre las que han trabajado ya autores como Alba (1998), pero que en este trabajo se pretenden actualizar, a la luz de las nuevas circunstancias del mercado laboral español y desde las mayores posibilidades que ofrece la MCVL sobre la EPA.

Se buscará también conocer si, como parece, la cohorte de menos edad tiene más posibilidades de transitar entre la temporalidad y la inactividad, aumentando el riesgo de exclusión. O lo que es lo mismo, si existe un mayor riesgo de “atrapamiento fuerte” en la temporalidad (Toharia y Cebrián, 2007:172) para los trabajadores más jóvenes. De acuerdo con estos autores, el fenómeno de la temporalidad se encuentra asimismo muy ligado a algunos factores como el sexo, el sector de actividad, el territorio o el nivel de estudios, motivo por el cual se han incluido en esta tesis algunas de las variables mencionadas como explicativas del mayor o menor grado de flexiguridad de nuestro mercado de trabajo. Conviene resaltar que, para la investigación, la variable *cualificación* se ha obtenido mediante la *proxy grupo de cotización*, ya que los datos sobre el nivel educativo que ofrece la MCVL están basados en un censo no actualizado desde 1996.

[HI “*Las cohortes más jóvenes tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y cuando lo hacen se encuentran “atrapadas” en la temporalidad, especialmente tras controlar la influencia de la baja cualificación en sus trayectorias*”]

En segundo lugar, en relación al tipo de jornada, la hipótesis de partida es que existe una mayor contratación a tiempo parcial entre las mujeres, así como trayectorias profesionales mucho más cortas en relación a las de los hombres. Esta hipótesis iría en línea con la idea presentada por Crompton *et al.* (2005) del tránsito del “*male breadwinner*” al “*one and a half earner family*”, según la cual no existen grandes cambios en las pautas de empleo femenino debido a que se siguen derivando las cargas del cuidado a la unidad familiar. La explicación que se maneja en la presente tesis es que en un país como España, donde estos cuidados familiares recaen fundamentalmente sobre las mujeres, esto debe verse reflejado de manera perceptible en las trayectorias laborales de las mujeres, en forma de un descenso acusado de los episodios de empleo a partir de las edades centrales. Sobre esta premisa, se tratará de conocer, además, si, como se supone, es baja la tasa de mujeres que consiguen obtener un trabajo a tiempo completo después de varios contratos parciales. Y, dado el caso, cuánto tiempo les cuesta conseguir este estatus y si son capaces de mantenerlo a lo largo de los años sin pasar de nuevo a la inactividad o la jornada parcial. Esta hipótesis se relaciona con la apuesta por la conciliación entre la vida familiar y el tiempo de trabajo implícitos en las políticas de flexiguridad.

*[H2 “Las carreras profesionales de las mujeres son más cortas e inestables por las interrupciones que se producen en las etapas intermedias de sus trayectorias laborales, fuertemente influidas por acontecimientos como la crianza de los hijos y los cuidados a personas dependientes”]*

En tercer lugar, se tratarán de confirmar algunas hipótesis relacionadas con las transiciones laborales de los trabajadores de más edad, un grupo que hemos definido como aquellos/as que tienen 45 años o más. La hipótesis previa en relación a este colectivo es que tienen una mayor seguridad en el puesto de trabajo, ya que los jóvenes y el elevado coste de su despido, en relación con los recién incorporados, les sirven de colchón de protección. Sin embargo, también se maneja la hipótesis de que a aquellos que acaban por perder su empleo a partir de los 45 años, les cuesta más reincorporarse al mercado de trabajo y lo hacen en peores condiciones – en cuanto a seguridad y estabilidad – que las cohortes más jóvenes. Esta hipótesis enlazaría con los problemas del desempleo de larga duración, la “exclusión laboral” y el “desempleo estructural crónico”

(Herrador, 2002) inherentes a la sociedad del riesgo y que las políticas de flexiguridad tratan de amortiguar. También con la inseguridad propia de un modelo de mercado laboral como el actual, con grandes desigualdades formativas generadoras de fronteras generacionales, un problema ya tratado por autores como Tezanos (2001). Son hipótesis que se quieren contrastar con los datos que ofrece la MCVL sobre episodios de empleo desempleo para las cohortes mayores y en relación con el nivel de cualificación.

*[H3 “Los trabajadores mayores tienen dificultades para reincorporarse al mercado laboral una vez perdido su puesto de trabajo y, si lo consiguen, lo hacen en peores condiciones en cuanto a estabilidad. Menor, además, cuanto más bajo se a su nivel formativo”]*

La cuarta hipótesis que plantea la tesis, nos indicaría que la *cualificación* –una variable transversal en toda la investigación – resulta importante en la medida que afecta tanto a la seguridad en el empleo como a la posibilidad de completar la transición paro–trabajo de aquellos que quieren reincorporarse nuevamente al mercado laboral, cuestiones ambas de capital importancia en los estudios sobre flexiguridad. Es esta una línea de investigación ya abordada por García–Pérez y Muñoz–Bullón (2011), quienes a partir de registros de la Seguridad Social (SS) para el período 1996–2003, ponen de relieve que la cualificación es uno de los factores que influyen de forma decisiva en la posibilidad de realizar transiciones entre desempleo-empleo y entre trabajo temporal–trabajo indefinido. En la presente tesis se pretende retomar esta cuestión, analizándola con los datos que ofrece la MCVL para olas posteriores al trabajo de García–Pérez y Muñoz–Bullón y para todos los grupos de edad, ya que el estudio de estos autores se centraba únicamente en los trabajadores jóvenes. Y aquí se intuye también que el tipo de trabajo (manual/no manual) es un buen complemento de la cualificación a la hora de estudiar la seguridad en el empleo. La relación estabilidad en el trabajo–tipo de trabajo ya fue explorada por Hannah Arendt (1998), a partir de las disfunciones creadas por la tercera revolución industrial, que estaría desplazando a millones de trabajadores del mercado laboral hacia el desempleo o la precariedad. Si la sociedad del conocimiento y el cambio tecnológico están colocando en esta situación de mayor paro e inestabilidad a los trabajadores de “cuello azul” que a los de “cuello blanco” – por seguir la terminología de la tradición anglosajona en donde se originó la diferenciación – es algo que se pretende evidenciar también con los datos de la MCVL.

[H4 “La cualificación es un factor importante para la mejora de la seguridad en el empleo, mejorando las transiciones paro-trabajo e influye también en la seguridad en el puesto de trabajo incrementando la probabilidad de obtener trayectorias más estables”]

Finalmente, se plantean dos hipótesis no tan relacionadas con características personales de los trabajadores, como el lugar de residencia o el tipo de empresa para la que se trabaja. Como se pone de manifiesto en el informe *Flexiseguridad laboral en España* que AGETT publicó en 2009, parece evidente pensar que la evolución hacia un mercado laboral en el que se puedan implementar medidas de flexiguridad tendentes a mejorar las transiciones de los trabajadores es altamente dependiente del peso en la economía de los diferentes sectores de actividad y de su diferente implantación en las CCAA. Por eso se han seleccionado cuatro categorías para realizar las comparaciones. Por un lado, dos sectores tradicionales como la construcción, habitual motor económico de nuestro país pero con un alto componente de volatilidad en sus puestos de trabajo, y el comercio, también tradicionalmente relacionado con elevados niveles de ocupación. Junto a ellos, un sector más moderno y en el que esperan encontrarse características diferentes, como los servicios financieros. También se ha incluido la Administración Pública<sup>37</sup>, de la que se tiene una percepción social de seguridad y estabilidad que quizás pueda estar equivocada.

La hipótesis que se pretende confirmar con el trabajo empírico es que algunas actividades económicas como los servicios financieros son más propicias para la implantación de este tipo de medidas. Es el financiero un sector que se intuye mucho más seguro – al menos en épocas de expansión económica – que la construcción, el comercio, o incluso que la Administración Pública.

[H5 “Existen diferencias notables en términos de flexibilidad y seguridad en el empleo por sectores de actividad, lo que determinaría unas mejores condiciones de partida para la implantación de medidas de flexiguridad en determinadas actividades económicas, no siempre coincidentes con las ideas preconcebidas que se tienen sobre algunos sectores”]

Por último, también se pretende ratificar que son más propicias para la aplicación de medidas flexiseguras algunas CCAA que otras, una variable que nos dará una idea más clara de los distintos discursos y recursos políticos implementados en el territorio

---

<sup>37</sup> Aquí conviene aclarar que en la MCVL no aparecen reflejadas las Clases Pasivas.

nacional en torno a flexiguridad. En el mencionado informe de AGETT, se detallaba el grado de aplicación de medidas de flexiguridad por CCAA, así como los avances realizados en esa materia, reflejando notables diferencias regionales. A pesar de la dificultad que implica la búsqueda y estandarización de indicadores de flexiguridad como los que soportan el trabajo de AGETT, esta tesis ha trabajado en esta dirección, tratando de encontrar aquellas CCAA más favorables a implementar recursos y políticas de este tipo. Se pretende que del análisis de los resultados se puedan extraer conclusiones que ayuden a los responsables regionales a superar las debilidades propias de sus regiones y a enfatizar sus fortalezas.

El análisis regional no ocupa el centro de esta tesis sino que se ha utilizado la CCAA como una variable explicativa más, así que por razones obvias de espacio no se han estudiado las diecisiete autonomías. En su lugar, se han seleccionado cuatro, Asturias, Navarra, Comunidad Valenciana y Andalucía. La primera de ellas, al margen de ser la CCAA de residencia del autor de esta tesis, representa una “región industrial antigua” (Köhler, 1996:7), con una gran dependencia del sector público. Comparte el carácter uniprovincial y su ubicación septentrional con Navarra si bien ésta es “una de las regiones punteras en el ámbito estatal en términos de desarrollo de la actividad innovadora” (Olazaran *et al.*, 2013:3). La Comunidad Valenciana y Andalucía, ubicadas en la parte meridional del país, presentan características distintas que resultan representativas de dos modelos económicos distintos. En la primera de ellas el peso de la construcción sobre el empleo era sensiblemente superior a la media nacional y cuenta con otras complejidades en su mercado laboral como una tasa de temporalidad elevada a la que puede contribuir otro sector de claro componente estacional como el turismo (BBVA, 2012). Una comunidad con estas características podría ser el paradigma de la expansión y el declive económico<sup>38</sup> vinculado a la construcción experimentado en España en las últimas dos décadas, mientras que Andalucía se encuentra entre las regiones españolas menos desarrolladas, con una estructura productiva en la que tiene una mayor participación el sector primario y los servicios frente al industrial (Asián, 2000).

La hipótesis de partida considera a las comunidades más pequeñas

---

<sup>38</sup> Valencia es la segunda CCAA con mayor número de expedientes de regulación de empleo autorizados/comunicados entre 2007 y 2011 (11.516, el 17% del total) y a muy corta distancia de la primera, Cataluña, con 12.160 y un 17,9%, respectivamente. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013) <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/REG/index.html> (Última consulta: 01.02.13).

– especialmente las uniprovinciales – y septentrionales más proclives a la implantación de medidas de flexiguridad que las meridionales y con un volumen de población mayor. Si bien, en el presente análisis se pone el énfasis en las diferentes actividades económicas regionales – más fáciles de captar a través de la MCVL – por encima de otras consideraciones de tipo socio-económico que puedan afectar a la implementación de medidas flexiseguras.

[H6 “*Algunas Comunidades Autónomas tendrían menos dificultades que otras para implementar políticas de flexiguridad atendiendo a las diferencias existentes en sus estructuras productivas y al desigual grado de dinamismo de sus mercados laborales*”]

## 4.2 Método y variables utilizados

La parte cuantitativa de la tesis se ha desarrollado en tres fases. En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis estático, la “foto fija” del mercado laboral, desagregado en distintas categorías. Para la realización de esta parte de la tesis se tomaron diversas variables poniéndolas en relación. Por una parte tenemos como variables dependientes el tipo de *contrato*, *el tiempo de trabajo* y *el tipo de relación laboral*. Por otro, como explicativas utilizaremos cuatro variables nominales – *sexo*, *trabajo manual*, *CCAA* y *actividad económica* – y tres ordinales – *cohortes*, *cualificación* y *edad en el primer empleo* – que se entiende repercutirán en las variaciones de las variables dependientes.

En segundo lugar, se ha desarrollado un análisis dinámico en el que se estudian las trayectorias de los trabajadores registrados en la MCVL investigando cómo ha cambiado la situación de empleo/desempleo desde 2007, año en el que se puede fijar el comienzo de la actual crisis de empleo, hasta 2010, el último año disponible. Para ello, se ha utilizado como variable dependiente la *situación* en el año de referencia y como variables explicativas el *sexo*, la *cohorte de edad*, la *CCAA* y la *actividad económica*.

Como las posibles combinaciones entre situaciones en el tiempo son numerosas, se ha optado por concentrarse en aquellas transiciones que reflejan el mantenimiento del status laboral, considerando solo las categorías que reflejan estabilidad en el empleo – *mismo episodio* – y la que implica una mayor inseguridad – *fuera de muestra* –, aunque en las tablas aparezcan todas las posibles situaciones. El resto de transiciones se analizan brevemente al final del apartado resaltando los datos más sobresalientes y también se utilizan para clarificar algunas situaciones no demasiado evidentes cuando se repasan las

transiciones entre mismos episodios.

En tercer lugar, se ha desarrollado un análisis de transiciones entre las distintas situaciones laborales por las que han atravesado los trabajadores entre 2007 y 2010. Para llevar a cabo este análisis de transiciones se recodificaron algunas variables y se crearon otras nuevas, de tal forma que pudiera hacerse un estudio detallado de las trayectorias laborales y de las distintas categorías en las que se ubican los trabajadores en los años que abarca la muestra, esto es, *indefinido*, *temporal*, *autónomo*, *desempleado* o *fuera de muestra*. Las tres primeras categorías son claras, y recogen lo que habitualmente se entiende por trabajador con contrato indefinido, temporal o autónomo. Pero no así las dos últimas, sobre las que hay que hacer algunas aclaraciones.

Hay que tener en cuenta que, debido a la metodología utilizada por la MCVL, debemos entender por *desempleado* a aquel trabajador que ha perdido su empleo y está recibiendo algún tipo de prestación contributiva. Debido a esto, los datos referentes al paro que aparecen en algunas tablas del capítulo de resultados no reflejan a quienes han perdido su empleo pero no tienen derecho al cobro de prestaciones, una de las razones por las que se ha añadido la categoría denominada *fuera de muestra*. En esta última categoría se incluye a la población muestral que estando empleada al menos tres meses en 2007 no se encuentra registrada en las sucesivas olas en ninguna de las otras categorías – *indefinido*, *temporal*, *autónomo*, *desempleado* – bien porque ha salido del mercado laboral, bien porque aun estando en él se encuentra en situación de desempleo pero sin derecho a prestación contributiva. Conviene reseñar también que para esta parte del estudio se han realizado algunas comparativas bianuales, quedando reflejadas estas transiciones intercategoriales en algunas de las tablas que se ofrecen en el capítulo de resultados.

En el capítulo 6, se ha estimado una función de supervivencia por el método Kaplan–Meier para aportar una imagen gráfica del porcentaje de trabajadores que continúan en el mismo episodio de empleo en relación con las variables explicativas descritas en el análisis estático. Para el tiempo de seguimiento se ha utilizado una variable cuantitativa (*duración\_2*), expresada en días. El estado al final del seguimiento viene definido por una variable categórica dicotómica, asignándose la categoría “0” para indicar que el evento ha tenido lugar, es decir, que el episodio de empleo ha terminado, y la categoría “1” para los casos censurados, en los que no se ha producido el final del evento en la última fecha para la que se cuenta con registros, en este caso, 2010.

Para aplicar este método se ordenaron de menor a mayor todos los tiempos de

supervivencia observados y para cada periodo de tiempo se calculó la probabilidad de sobrevivir, siendo la función de Kaplan–Meier la probabilidad de supervivencia individual acumulada a lo largo del tiempo.

### 4.3 La Muestra Continua de Vidas Laborales

La fuente de datos elegida para la presente investigación es la MCVL, por ser la única que posibilita conocer en detalle las trayectorias laborales de los trabajadores españoles. Esta característica supone una ventaja frente a la EPA, la más utilizada en el ámbito académico para estudiar transiciones laborales.

La MCVL es una base de datos con información sobre más de un millón de personas, que permite una visión tanto estática como dinámica de todas las personas que hayan estado afiliadas o recibiendo pensiones contributivas o prestaciones por desempleo en algún momento del año de referencia, sea cual sea el tiempo que hayan permanecido en esa situación.

Disponible desde el año 2004, la MCVL se configura como una sucesión de muestras anuales autocontenidas, pues pueden analizarse cada una de ellas por separado, pero su diseño garantiza que un individuo que ha sido seleccionado en una muestra también lo sea en las posteriores, si se encuentra en situación de alta o asimilada en los años siguientes. Se trata de una muestra estándar y por lo tanto útil para investigaciones en proyectos diferentes (Durán y Sevilla, 2006) aunque no haya sido diseñada expresamente para esta finalidad, y es una muestra continua porque se actualiza anualmente.

La MCVL se obtiene a partir de un muestreo aleatorio simple no estratificado que equivale al 4% de la población de referencia. Las personas que participan en la encuesta representan a toda la población. A cada persona se le asigna un "*factor de elevación*" – que es 25 en el caso de la MCVL –, que indica el número de personas de la población a las que representa. La información está disponible en microdatos, la unidad de análisis puede ser tanto la persona como el “periodo de relación con la SS” o “episodio de cotización”, y se define por tener una fecha de inicio y otra de fin (Toharia y Cebrián, 2007).

Existen dos formas de abordar la muestra. Una transversal o estática, mediante la utilización de una sola ola, que resulta una explotación plausible en el corto plazo, pues la MCVL refleja peor la realidad de la época cuanto más atrás nos remontemos. Esto es

debido a su origen, los registros de la Seguridad Social, que permiten observar con exactitud el momento inicial y final de los episodios laborales de las personas seleccionadas desde la década de los años 60 del pasado siglo. Lo que en principio podríamos considerar una ventaja, se puede convertir en un inconveniente. La MCVL refleja la realidad del año y remontarse hacia atrás implica no tener información de algunos individuos que, por diferentes circunstancias, no se encuentran dentro de la población objeto de estudio en años anteriores o posteriores.

La segunda posibilidad es realizar un análisis longitudinal o dinámico, para lo que se necesita trabajar con los datos para convertirlos en una base de tipo panel, aunque con algunas peculiaridades, pues los procesos de entrada y salida alejan a la MCVL de un panel clásico. A pesar de poder detectar variaciones en los datos mediante la utilización de las sucesivas olas, en ocasiones desconocemos la fecha exacta en que se produjo la modificación.

La MCVL ofrece numerosas ventajas para la investigación aunque también algunos inconvenientes. Entre las primeras, podemos considerar las siguientes:

1. Facilita las fechas exactas de inicio y fin de todos los episodios laborales de los individuos seleccionados desde que la SS cuenta con registros automatizados. Los registros cubren a todas las personas que han estado en situación de alta o recibiendo prestaciones contributivas o el subsidio de desempleo – relaciones administrativas con la SS de actividad y de no actividad –, o lo que es lo mismo, al 95% de los ocupados en España.
2. La MCVL utiliza medio centenar de variables distintas referidas a las personas seleccionadas –fecha de nacimiento, sexo, nacionalidad, domicilio, etc.–, a sus empleos –régimen, grupo cotización, tipo contrato, jornada, causa de baja, etc.–, empleadores –tipo empresa, tamaño–, situaciones laborales y pensiones que puedan haber recibido (Durán, 2007). La compilación de estos datos exhaustivos sobre trayectorias laborales, flujos de entrada y salida del mercado de trabajo, dinámicas de cambio, intensidad protectora y evaluación de impacto de prestaciones (Lapuerta, 2010) constituye una información valiosísima para una investigación sobre flexiguridad. Permite analizar el momento de la entrada en el mercado de trabajo, influyente en la trayectoria laboral posterior (*scarring effects*), incluso en el largo plazo (Toharia y Cebrián, 2007).

3. La utilización de la MCVL asegura la selección de los mismos individuos en las sucesivas versiones y esta estructura tipo panel posibilita estudios longitudinales y técnicas de análisis basadas en el curso de la vida, también fundamentales en el análisis de la flexiguridad. La trayectoria interpretada como transiciones es el resultado de la situación del individuo en un momento dado pero también de las decisiones tomadas en el pasado (Mortimer y Shanahan, 2003). Posibilita el seguimiento de la misma persona durante un periodo de análisis más largo que el de la EPA y su trayectoria anterior, pues reproduce el historial laboral de las personas seleccionadas remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados.
4. Otras ventajas son: su gran tamaño muestral permite estudiar colectivos pequeños que en otras encuestas no resultan significativos; ofrece una mejor representación de personas con trayectorias laborales discontinuas y admite el análisis por Comunidades Autónomas.

Entre sus principales dificultades, encontramos:

1. El alto coste de entrada por los problemas de depuración y manejo de datos en comparación con otras bases como la EPA.
2. Al ser datos administrativos de la SS no recoge otras relaciones fuera de ésta, como la economía sumergida o los inactivos o desempleados que no reciben prestación contributiva o subsidio.
3. No registra información sobre suspensión de contratos por riesgo de embarazo, adopción, etc., aunque sí lo hace para las excedencias por cuidado de hijos o reducción de jornada por guarda legal.
4. Adolece de las limitaciones comunes a todas las bases de datos que se sirven de registros: información exhaustiva sobre aquellos datos de obligada cumplimentación y ausencia de muchos otros.

Parece claro que las ventajas, tanto en número como en importancia, superan a los inconvenientes. Así que la MCVL, a pesar de la dificultad operacional que entraña el análisis de transiciones, se muestra como una herramienta fundamental que ofrece una información muy valiosa para tratar de conocer si España está transitando por los itinerarios de flexiguridad que trata de promover la Unión Europea.

## Síntesis del capítulo

En la primera parte del capítulo hemos introducido de nuevo, a modo de recordatorio, cuáles son los objetivos que en torno a la estrategia de flexiguridad se ha marcado esta tesis. Y a partir del reconocimiento de la ambigüedad del término flexiguridad, también se ha abordado la metodología que se ha utilizado para conocer la situación de partida del mercado de trabajo español. El estudio descriptivo del estado de la cuestión es producto de la lectura de una vasta bibliografía y de los datos secundarios obtenidos de fuentes estadísticas diversas sobre el mercado laboral. Ha sido esta una aproximación encaminada a obtener algunos indicadores objetivos sobre flexibilidad y seguridad con los que construir un método operativo para la elaboración de datos que se presentan en el próximo capítulo, con la MCVL como recurso técnico.

También se han presentado en este capítulo las hipótesis previas relacionadas con la situación actual del mercado laboral español y las dificultades de empleabilidad de algunos colectivos de trabajadores. A pesar de la controversia existente sobre este asunto, la hipótesis central sugiere que el mercado de trabajo español es suficientemente flexible. Es esta una presunción que se completa con otras hipótesis particulares que nos sugieren que determinados colectivos – mujeres, jóvenes, mayores de 45 años – se encuentran con mayores dificultades para realizar las transiciones desde y hacia el empleo, mayor inestabilidad laboral y trayectorias profesionales mucho más cortas. Pero también que podrían influir otras características como la cualificación o el tipo de trabajo, sin descartar el influjo que sobre las transiciones laborales puedan tener otras hipótesis no tan relacionadas con las características personales de los trabajadores.

El segundo epígrafe del capítulo hace referencia al método seguido y las variables utilizadas para esta parte cuantitativa, que se ha desarrollado en tres fases. La primera de ellas es el análisis estático o descriptivo, la “foto fija” del mercado laboral, desagregado en distintas categorías. La segunda fase se compone de un análisis dinámico en el que se estudian las trayectorias de los trabajadores registrados en la MCVL analizando cómo ha cambiado la situación de empleo/ desempleo entre 2007 y 2010, el período de referencia de la tesis. La tercera fase contempla un análisis de transiciones entre las distintas situaciones laborales por las que han atravesado los trabajadores en ese mismo espacio temporal.

El capítulo se completa con la descripción de la MCVL, la base de datos utilizada para la obtención de datos primarios, analizando sus características, las distintas formas

de abordar la muestra, así como sus ventajas e inconvenientes. Es una descripción que resulta fundamental para poder seguir al detalle el análisis de datos que se presenta a continuación.



## ***5. RESULTADOS. ANÁLISIS DESCRIPTIVO, DINÁMICO Y DE TRANSICIONES.***

En la introducción se ha explicado por qué se ha elegido 2007–2010 como período de referencia de esta tesis, aunque quizás convenga recordarlo brevemente – y hacer alguna precisión – antes de comenzar con el análisis cuantitativo, ahora que ese preámbulo va quedando lejos. Se ha visto que es una etapa en la que se constatan de forma simultánea una reducción de la mano de obra disponible y una alta rotación entre paro y empleo a causa de la elevada temporalidad. Por esa época, se constata también el cambio cualitativo que está experimentando el mercado de trabajo español, en el que se incrementa la demanda de trabajadores con mayor cualificación y nuevas competencias para adaptarse a los requerimientos de un mercado de trabajo más competitivo. Pero lo que hace más interesante el período que se inicia a partir de 2007 es que comprende unos años marcados por una profunda crisis de empleo, en los que se puede estudiar si las reformas del mercado de trabajo realizadas durante los años de expansión son capaces de amortiguar la destrucción de puestos de trabajo – y si es así, en qué forma – o si por el contrario la han exacerbado.

Se podría haber iniciado el análisis en los años inmediatamente anteriores al comienzo de la crisis, para así tener un enfoque más amplio. De hecho se hizo, emprendiendo la investigación a partir de la ola de 2005 de la MCVL, pero se abandonó esta idea. Mientras se escribía esta tesis, se presentaron algunos resultados preliminares en distintos congresos, en los que se recibieron sugerencias para mejorarla. Y una de ellas fue la de iniciar el análisis con la muestra de 2007 para evitar incluir datos anteriores a la reforma laboral de 2006 que podían “contaminar” los resultados finales del trabajo, fundamentalmente en lo referente al cambio de la pauta de estabilidad contractual que pudieran haber introducido los contratos iniciales bonificados previstos en la Ley 43/2006. El objetivo de la tesis no es analizar las reformas laborales sino las consecuencias en materia de flexiguridad derivadas de ellas. Por este motivo, pareció oportuno comenzar el análisis a partir de 2007. En primer lugar, para aislar la mencionada “contaminación” que sobre los datos pudiera tener una reforma laboral introducida dentro del período analizado. Pero también por la oportunidad de realizar un análisis en una etapa de crisis, pues en estos momentos de dificultad para el empleo es donde más apreciables son los efectos de las políticas de flexiguridad. Debido a todo ello,

el cambio de metodología propuesto fue uno de los consejos que se aceptaron e introdujeron en la tesis hasta el punto de cambiar la idea original, expresada con anterioridad.

La MCVL 2007 ofrece todos los episodios laborales con fecha de alta anterior al mencionado año, lo que supone no sólo una imagen fija del momento sino que incluye también la trayectoria anterior a ese ejercicio, es decir, la fecha exacta de inicio y fin de los episodios laborales de todos los individuos seleccionados. Para obtener la muestra se seleccionaron todas aquellas personas que durante el año 2007 habían tenido episodios de empleo de más de tres meses. Se descartó a todas las personas que habían trabajado menos de ese período de tiempo por considerarse que no cumplían los criterios necesarios para incluirlos en una investigación que trata de analizar trayectorias de empleo desde una perspectiva de flexiguridad. El total de episodios recogidos mediante este procedimiento alcanza los 10.992.222, que corresponden a 782.783 personas. De éstas, 451.109 son hombres (57,6%) y 331.480 mujeres (42,3%)

Como vimos en el capítulo metodológico, esta parte cuantitativa de la tesis se ha desarrollado en tres fases. En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis descriptivo o estático, la “foto fija” del mercado laboral español a partir de los episodios vigentes en 2007. Se trata de contextualizar la situación de partida del periodo analizado, desagregando los datos obtenidos en distintas categorías. En segundo lugar, se ha realizado un análisis dinámico en el que se estudian las trayectorias de los trabajadores registrados en la MCVL. Se examina en esta sección cómo ha cambiado la situación de empleo/ desempleo desde 2007, año en el que se puede fijar el comienzo de la actual crisis de empleo, hasta 2010, el último año disponible. En tercer lugar, se ha desarrollado un análisis de transiciones entre las distintas situaciones laborales por las que han atravesado los trabajadores entre 2007 y 2010, aprovechando la información existente en los registros de la MCVL.

El objetivo final es obtener información sobre la evolución de los episodios de empleo y paro, la posibilidad de reinserción de los desempleados en el mercado laboral o la reentrada en el mismo de personas con una débil posición de partida. Es esta una información que nos permitirá conocer si las medidas de flexiguridad podrían introducir correcciones positivas para un mejor funcionamiento del mercado laboral. Los resultados obtenidos con la MCVL parecen mostrar que algunas de las hipótesis de partida están en el buen camino y así se presentan a continuación.

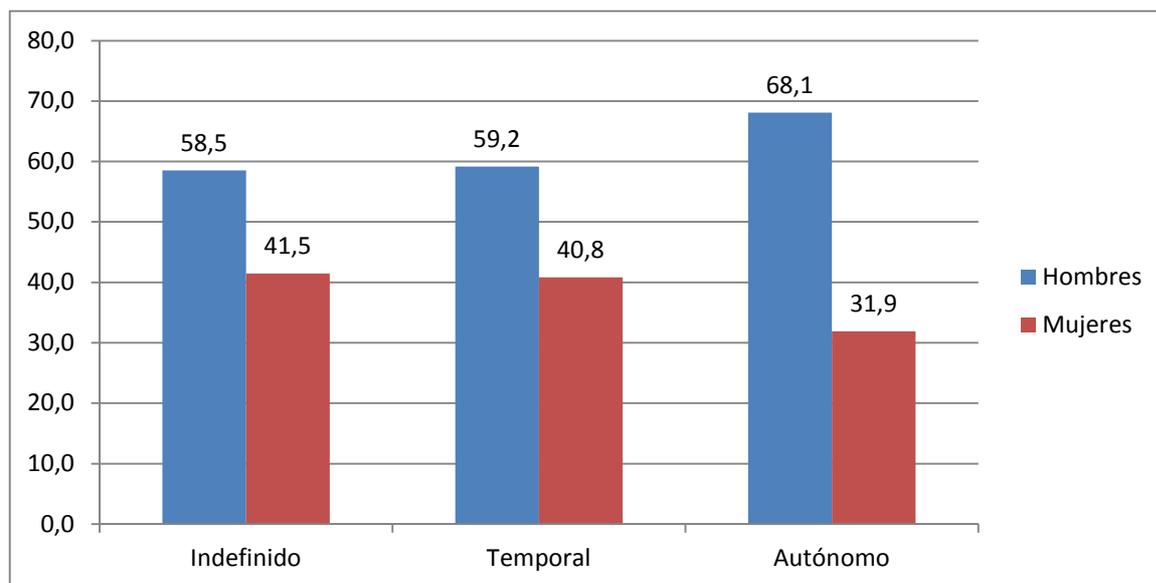
## 5.1 Análisis estático 2007-2010

Para la realización de esta parte de la investigación se han tomado diversas variables que se van a poner en relación. Por una parte tenemos como variables dependientes el *tipo de contrato*, el *tiempo de trabajo* y el *tipo de relación laboral*. Por otro, como explicativas utilizaremos cuatro variables nominales (*sexo*, *tipo de trabajo*, *CCAA* y *actividad económica*) y dos ordinales (*cohortes* y *edad al primer empleo*) que se entiende repercutirán en las variaciones de las variables dependientes.

### 5.1.1 Tipo de contrato

Hemos comenzado desagregando la primera de las variables dependientes, el *tipo de contrato* por *sexo*. Y encontramos (gráfico 24) que los porcentajes de los hombres superan claramente los de las mujeres que trabajan tanto con contrato indefinido (58,5% vs. 41,5%) como con uno temporal (59,2% vs. 40,8%). Estos datos irían en la dirección de la hipótesis 2 de la tesis, según la cual, las carreras profesionales de las mujeres son más cortas e inestables, lo que acrecienta las dificultades para su total integración laboral. El gráfico refleja grandes diferencias en cuanto a ocupación por género, favorables a los hombres entre 17 y 19 puntos porcentuales, dependiendo de la modalidad contractual en la que estén empleados. Y también en el caso del trabajo por cuenta propia, una categoría en la que la brecha se abre hasta alcanzar una distancia enorme (68,1% vs. 31,9%), tal y como pronostican trabajos como el de Blanchflower (2000).

**Gráfico 24. Tipo de contrato \* sexo (% tipo de contrato)**

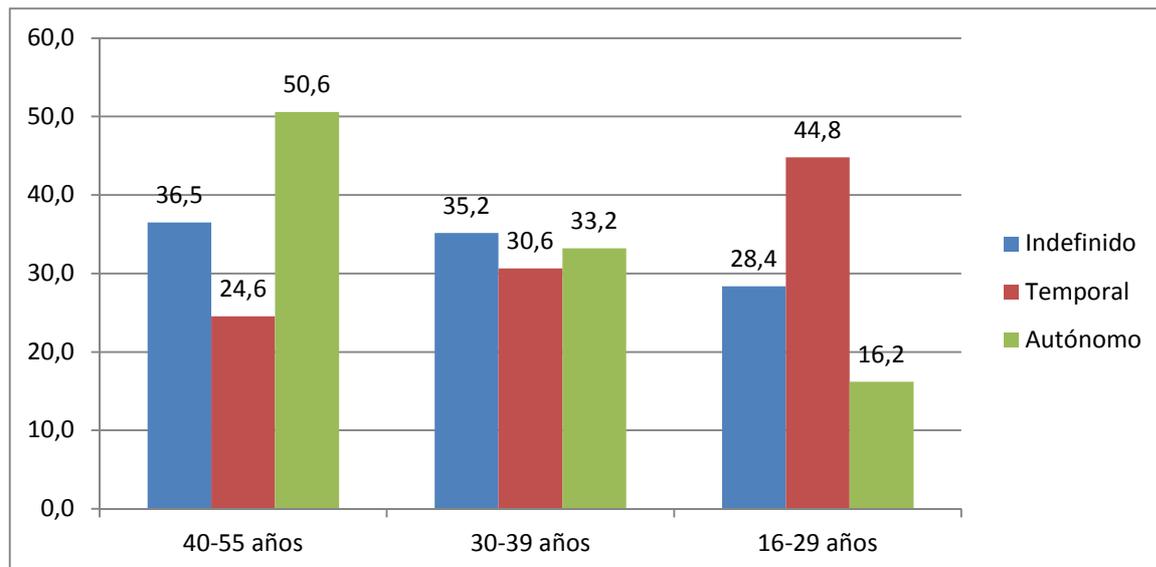


Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Cuando ponemos en relación el *tipo de contrato* con la edad, apreciamos que la temporalidad afecta en una gran proporción a todas las *cohortes*, como se muestra en el gráfico 25. En todos los grupos, la temporalidad excede ampliamente el 20%. Aunque esto es especialmente significativo en la cohorte de 16 a 29 años, que duplica casi a la mayor, en línea con lo propuesto en la hipótesis 1 de la presente tesis.

Se observa una clara disminución de la temporalidad a medida que se incrementa la edad de los trabajadores e inversamente un incremento de la proporción de los contratos indefinidos, aunque los porcentajes son mucho menos significativos. La amplitud entre las cohortes más alejadas es de 8 puntos porcentuales en el caso de los indefinidos (36,5% de 40 a 55 años frente al 28,4% de 16 a 29 años) y de nada menos que 20 para los temporales (24,6% y 44,8% respectivamente). La cohorte central, por su parte, alcanza valores intermedios aunque significativamente más cercanos a la cohorte mayor, especialmente en el caso de los contratos indefinidos. Estas diferencias también son notables si acudimos a la tercera categoría, la de autónomos. Más de la mitad de estos trabajadores se concentran en la cohorte de más edad (50,6%), reduciéndose este porcentaje en 17 puntos para la cohorte central (33,2%) y otros tantos para la categoría de 16 a 29 años (16,2%). Estas cifras demuestran que el grupo de edad más veterano es el más proclive al autoempleo (Ibídem). Detrás de esta mayor propensión al trabajo por cuenta propia pueden estar algunas características específicas de la edad madura como una mayor actividad laboral, lo que incrementa la probabilidad de ser autónomo de oportunidad y no de necesidad, o su mayor experiencia. Pero tampoco hay que descartar las menores expectativas de encontrar un empleo una vez que han perdido el que tenían, tal y como pronostica la hipótesis número 3, y como se verá después. Los jóvenes parecen más reticentes al trabajo autónomo quizás porque mantienen mayores expectativas de poder encontrar un trabajo por cuenta ajena, como se tendrá oportunidad de comprobar en el análisis dinámico.

**Gráfico 25. Tipo de contrato \* cohortes (% tipo de contrato)**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

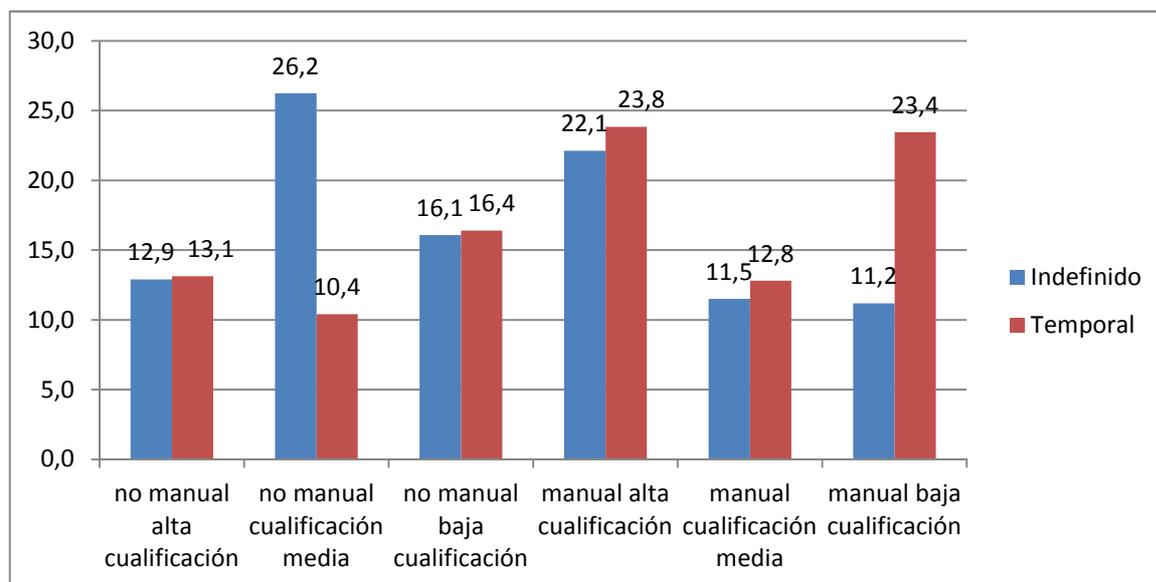
Y encontramos diferencias significativas cuando introducimos la variable tipo de trabajo<sup>39</sup> (gráfico 26). Así, vemos que de entre todos los contratos indefinidos vigentes en 2007 la mayoría (55,2%) corresponden a trabajadores no manuales – o de cuello blanco, en la terminología de los modelos de segmentación que se utiliza en la perspectiva de clase – frente a los manuales – cuello azul –, que suman el 44,8% de todos los indefinidos. Y en sentido inverso, la temporalidad afecta mucho más a los trabajadores manuales (60,1%) que a los no manuales (39,9%). Estaríamos hablando, por tanto, de una mayor “estabilidad” en el empleo para los trabajadores no manuales, o de cuello blanco, si consideramos la contratación por tiempo indefinido como sinónimo de estabilidad laboral. Pero si observamos desagregados los datos de las estructuras de clase manual y no manual, la relación entre tipo de contrato y tipo de trabajo no resulta tan evidente,

<sup>39</sup> Se sigue aquí la clasificación utilizada por Arranz y García Serrano (2012) para la categoría profesional por considerarse más apropiada para los intereses de la presente tesis que la simple distinción entre manual y no manual. La variable tipo de trabajo, que se ajusta a las tareas vinculadas al puesto de trabajo y el nivel educativo del trabajador, se divide en las siguientes subcategorías:

- **no manual alta:** ingenieros, licenciados, alta dirección, ingenieros técnicos, ayudantes titulados.
- **no manual media:** jefes administrativos y de taller, ayudantes no titulados, oficiales administrativos
- **no manual baja:** subalternos, auxiliares administrativos
- **manual alta:** oficiales de 1ª y 2ª
- **manual media:** oficiales de 3ª y especialistas
- **manual baja:** peones y asimilados

perdiendo así fuerza la influencia del factor clase. No son los trabajadores no manuales de alta cualificación los que en mayor medida poseen un contrato indefinido (12,9%), que incluso son superados por los de baja cualificación (16,1%). Los mayores porcentajes de indefinidos – y con mucho – se encuentran entre los no manuales de cualificación media, que resulta ser la subcategoría determinante de la “estabilidad” entre los trabajadores de cuello blanco (26,2%). No ocurre así con los trabajadores manuales, mayoritariamente indefinidos los de alta cualificación (22,1%), el doble que cualquiera de las otras dos categorías. Se diría, por tanto, que la clase no resulta tan determinante en la segmentación laboral como las competencias requeridas para los distintos tipos de trabajo y la cualificación poseída por el individuo, reforzando la hipótesis 4 de esta tesis que pronostica una estabilidad más alta cuanto mayor sea el nivel de cualificación alcanzado.

**Gráfico 26. Tipo de contrato \* tipo de trabajo (% de tipo de contrato)**

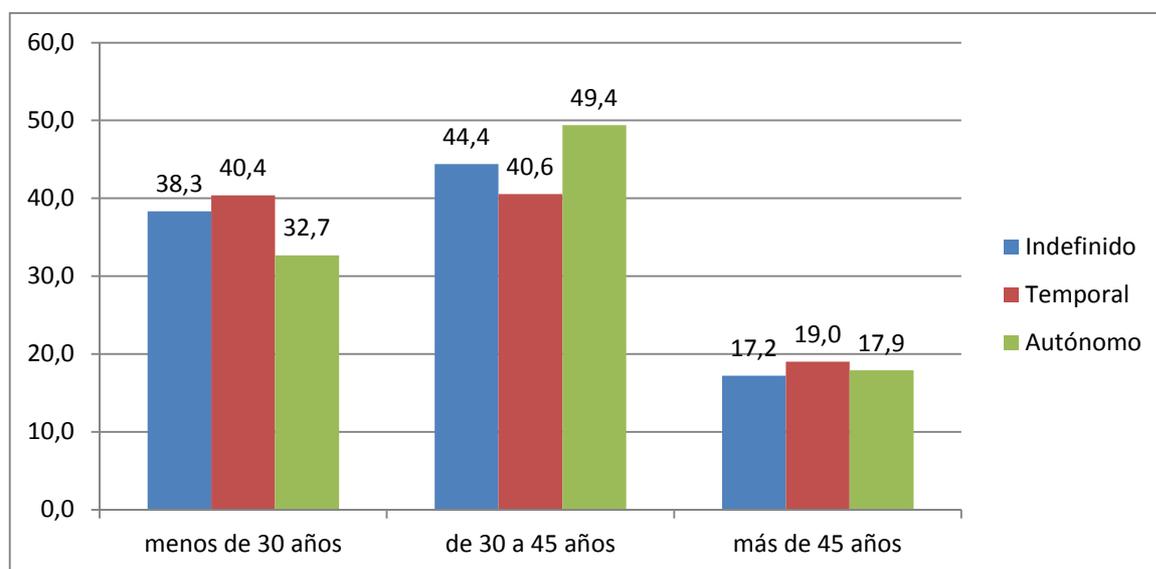


**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

A continuación, se añade al estudio la variable *edad al primer empleo*. En el gráfico 27 observamos como tienen más probabilidad de encontrar un trabajo indefinido aquellos que accedieron al mercado laboral entre los 30 y los 45 años (44,4%) que el resto. Es decir, el 44,4% de los indefinidos accedieron al mercado de trabajo cuando contaban entre 30 y 45 años. Cabría esperar la influencia de la experiencia laboral como determinante de la estabilidad en el empleo, pero vemos que aquellos que empezaron a trabajar con menos de 30 años son indefinidos solo en el 38,3% de los casos. Una

explicación podría ser que la experiencia laboral superior se estaría compensando con una mayor formación de las categorías intermedias, lo que determinaría la entrada tardía de esta cohorte en el mercado de trabajo pero también su mayor estabilidad posterior. La conjunción de estas dos circunstancias, edad al primer empleo avanzada – más de 45 años – y bajo nivel educativo podría estar detrás de los pobres datos de “estabilidad” para última esta cohorte, en la que solo el 17,2% de los trabajadores tienen un contrato indefinido.

**Gráfico 27. Tipo de contrato \* edad al primer empleo (% de contrato)**



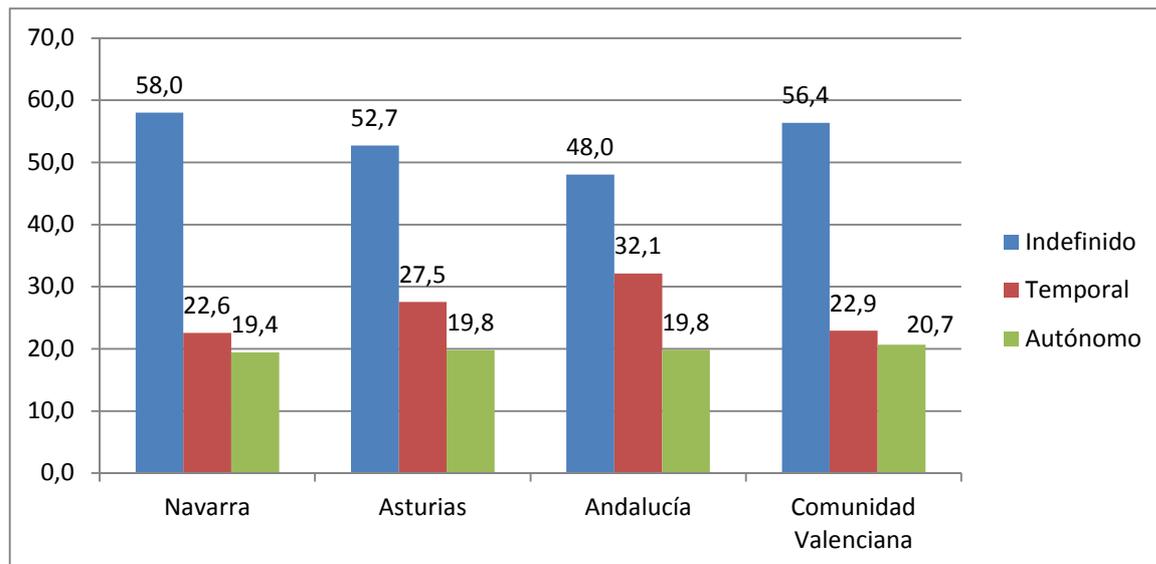
**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

Los datos son similares para las dos primeras cohortes, en torno al 40% de temporales e indefinidos y mucho más bajos – con una horquilla que oscila entre el 17,2 y el 19,0% – para el grupo de más de 45 años, lo que nos indicaría que se sigue penalizando de manera notable la entrada tardía al mercado laboral. Con más de 45 años difícilmente se consigue un contrato indefinido o temporal pero parece que tampoco es fácil establecerse como autónomo, ya que entre éstos, solo el 17,8% corresponden a la cohorte de más edad. Bien es cierto, que el contingente de personas que consiguen su primer empleo con más de 45 años es reducido, por lo que tiene un escaso peso sobre el total. Y nuevamente entre las edades centrales se encuentran también casi la mitad de los autónomos, por solo el 32,7% de aquellos que tienen menos de 30 años. Todos estos datos estarían confirmando la hipótesis 3 de la tesis que prevé riesgo de exclusión y

desempleo estructural crónico para las cohortes de más edad.

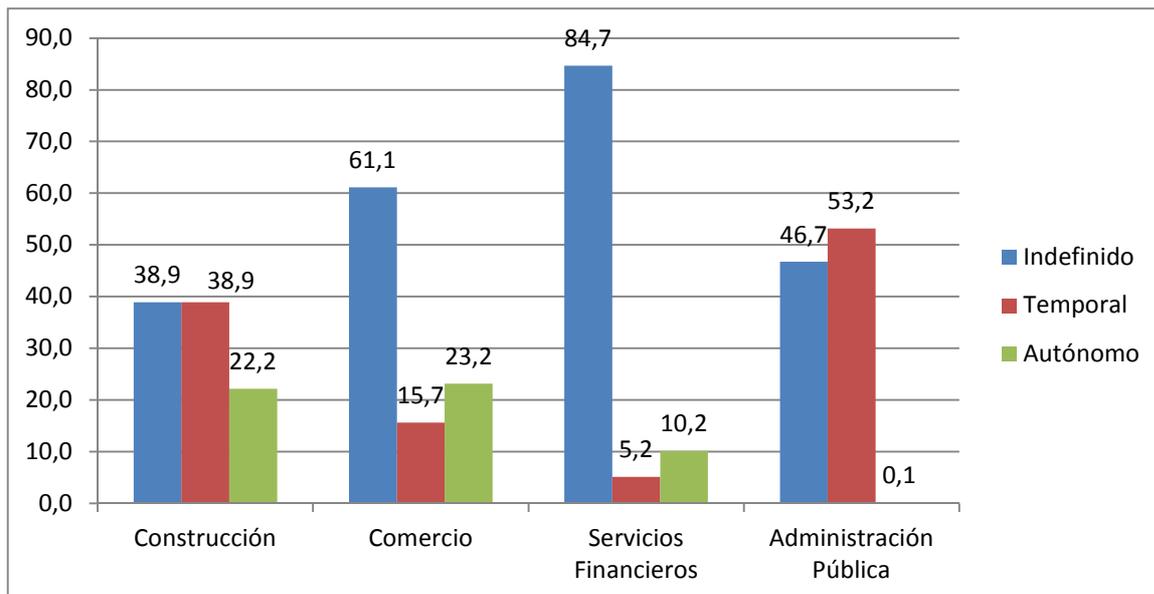
Finalmente, se ha acotado el análisis del tipo de contrato por CCAA y actividad económica, obteniéndose también resultados interesantes. En cuanto a la primera categoría, como se explicó en el capítulo 4, se han seleccionado dos CCAA uniprovinciales y del norte de España – Asturias y Navarra –, menos expuestas a la burbuja inmobiliaria de las últimas décadas pero con diferentes grados de dinamismo en sus respectivos mercados laborales. Más dinámico el navarro y menos el asturiano. Frente a ellas se contraponen dos de las regiones más pobladas del sur y el levante español, con una mayor dependencia de la construcción pero también con un dinamismo laboral diferente, como son Andalucía y la Comunidad Valenciana. De entre todos los contratos indefinidos vigentes en 2007, las mayores proporciones corresponden a Navarra (58,0%) y Valencia (56,4%) y en Asturias (52,7%) y, especialmente Andalucía (48,0%), las menores. E inversamente, los porcentajes de contratos temporales son más elevados en Andalucía (32,1%) y Asturias (27,5%) que en las otras dos regiones, que no llegan al 23%. Sin embargo, el grado de emprendedores es similar en las cuatro CCAA, cercano al 20%. La hipótesis 6 de esta tesis pronostica diferencias en la implementación de medidas de flexiguridad por CCAA atendiendo a las diferencias de estructuras productivas y el distinto grado de dinamismo de sus mercados laborales. El gráfico 28 nos ofrece notables diferencias en lo que respecta a la seguridad en el empleo –10 puntos de diferencia en la contratación indefinida entre Navarra y Andalucía – pero no parece que estén plenamente justificadas por la estructura productiva regional. La Comunidad Valenciana, con un elevado peso tanto del sector de la construcción, de alta temporalidad, como del turismo, de claro componente estacional, es la segunda región de las estudiadas con mayor porcentaje de empleo temporal y apenas supera en tres décimas a Navarra en contratación temporal. Así que todo parece indicar que habrá que prestar más atención al distinto grado de dinamismo de sus mercados de trabajo, algo que estaría llevando a Asturias y Andalucía a suplir la inseguridad en el empleo con una alta proporción del trabajo por cuenta propia, como lo estaría refrendando que sus cifras en este apartado sean similares a las de las otras dos CCAA. Los resultados obtenidos en el análisis de estas cuatro CCAA no son especialmente significativos pero abren la puerta a la posibilidad de realizar un estudio más amplio que tenga en cuenta esta variable y en el que el análisis regional se sitúe en el centro del debate.

**Gráfico 28. Tipo de contrato \* CCAA (% dentro de CCAA)**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

Por lo que respecta a la *actividad económica*, también en el capítulo metodológico se explicó cuáles y por qué se han elegido cuatro categorías para realizar las comparaciones. Por un lado, dos tradicionales como la construcción, habitual motor económico de nuestro país y generador de puestos de trabajo volátiles, y el comercio, que emplea también a un número elevado de personas. Junto a ellos, un sector más moderno y en el que esperan encontrarse características diferentes, como los servicios financieros. También se ha incluido la Administración Pública, un nicho de empleo generalmente relacionado con la estabilidad pero que quizás no lo esté tanto. Así, encontramos en el gráfico 29 que los servicios financieros son el sector más seguro para encontrar un trabajo indefinido, o al menos lo era en la ola de 2007, en la que encontramos que un 84,7% de los trabajadores de este sector tenían un contrato indefinido, seguido del comercio (61,1%), la administración pública (46,7%) y la construcción (38,9%). Nótese que en este último sector la temporalidad es igual al porcentaje de contratos indefinidos, por lo que podría parecer claro cuál ha sido el sector que más ha contribuido a incrementar las cifras del paro una vez “pinchada” la burbuja inmobiliaria, y quiénes fueron los primeros en abandonar las empresas de construcción ante la falta de trabajo. Sin embargo, destaca el elevado grado de eventualidad que tenían los empleados públicos en los episodios vigentes en 2007 (53,2%), algo que puede haberlo convertido en un sector candidato al ajuste vía flexibilidad externa facilitado por la última reforma laboral. No obstante, es preciso recordar que en la MCVL no aparecen reflejadas las Clases Pasivas.

**Gráfico 29. Tipo de contrato \* actividad económica (% dentro de actividad económica)**

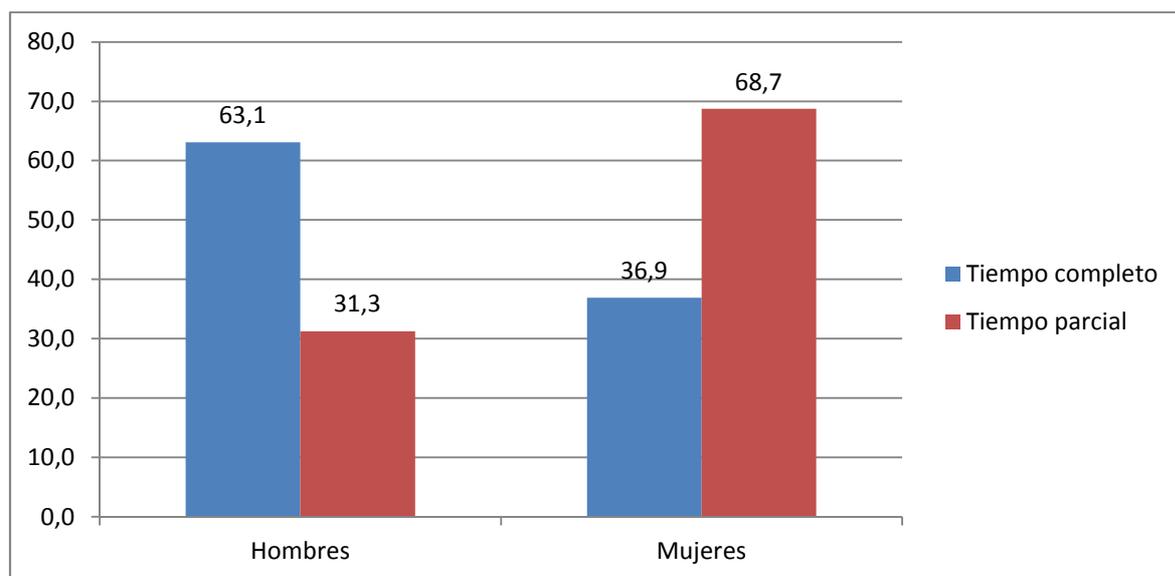
**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

Los datos parecen corroborar la hipótesis 5 en la que se predicen notables diferencias en las dimensiones flexibilidad y seguridad por sectores de actividad. Se confirma la volatilidad de los dos sectores más tradicionales – construcción y comercio – pero también la falsa seguridad de algunos empleados públicos. Sin embargo, cuando acudamos al análisis dinámico y de transiciones podremos observar mejor estas diferencias sectoriales y encontraremos que algunos datos sobre el comercio lo convierten en un sector más inseguro incluso que el de la construcción.

### 5.1.2 Tiempo de trabajo

Por lo que respecta a la segunda variable dependiente, el *tiempo de trabajo* – parcial o completo – encontramos cifras muy significativas en la desagregación por *sexo*, ya que del total de empleos a tiempo completo el 63,1% lo ocupa los hombres frente a solo un 36,9% de mujeres (gráfico 30). Por el contrario, apenas un 30% de los contratos a tiempo parcial los firman los hombres, un dato que corrobora que el empleo a tiempo parcial es un nicho de empleo eminentemente femenino, con casi siete de cada diez trabajos de esta modalidad contractual ocupados por mujeres, y acorde con lo expresado en la hipótesis 2 de esta tesis, que preveía carreras profesionales más inestables para el sexo femenino.

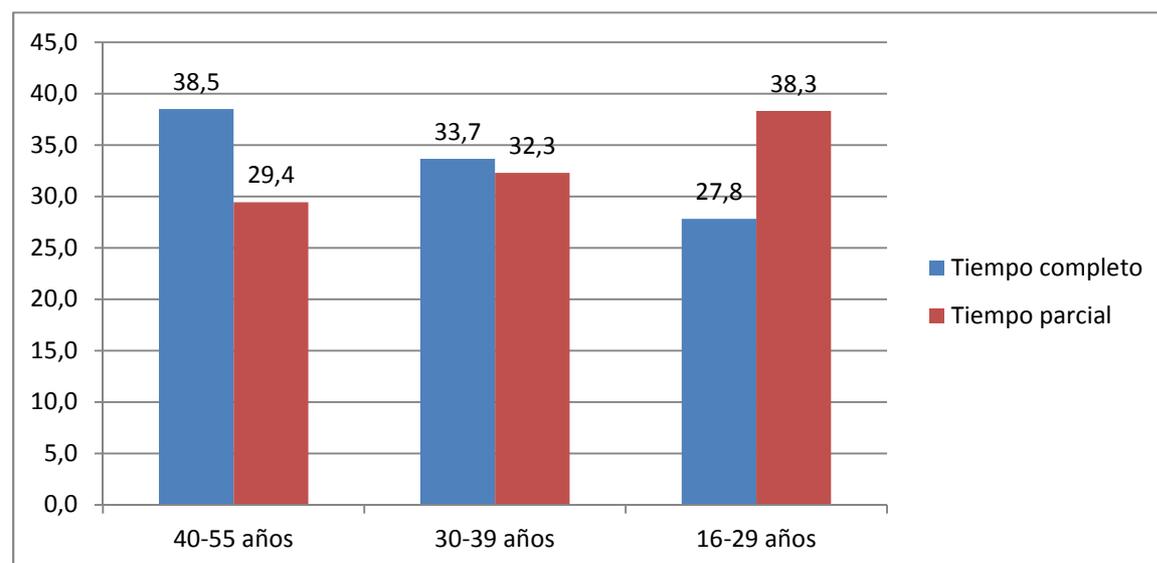
**Gráfico 30. Tiempo de trabajo \* sexo (% de tiempo de trabajo)**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Por *cohortes* (gráfico 31), el trabajo a tiempo parcial es realizado en mucha mayor proporción por los trabajadores más jóvenes (38,3%) que por los de la cohorte intermedia (32,3%) y el grupo de edad de 40 a 55 años (29,4%). Es decir, que si consideráramos el trabajo a tiempo parcial como un signo de inestabilidad laboral, tal y como lo define habitualmente la literatura sobre mercados laborales, al igual que hicimos con la temporalidad, se confirmarían las hipótesis 1 y 2 que sitúan a los trabajadores más jóvenes, junto a las mujeres, como dos de los colectivos laboralmente más inestables.

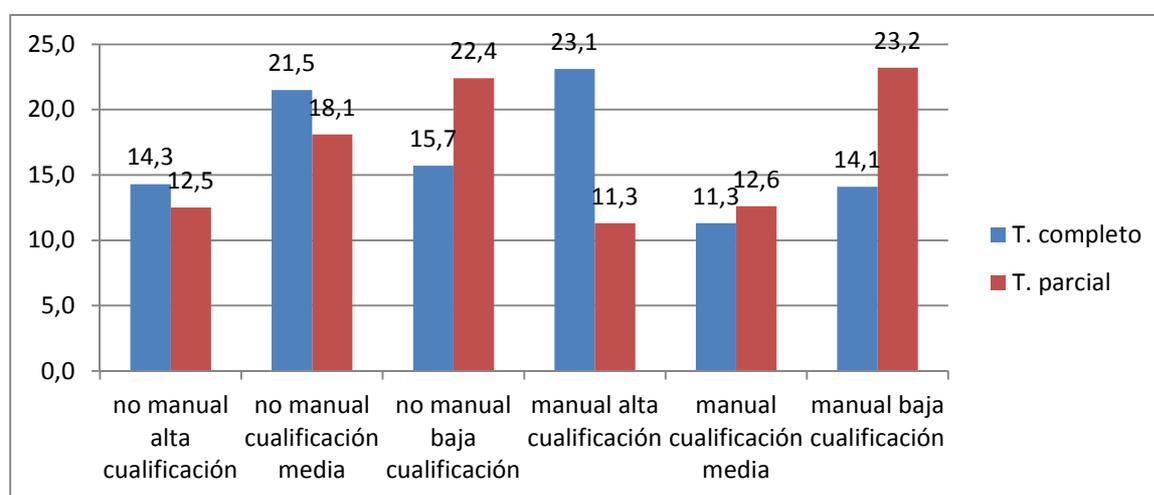
**Gráfico 31. Tiempo de trabajo \* cohortes (% tiempo de trabajo)**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Y por **tipo de trabajo**, como refleja el gráfico 32, también son más los trabajos no manuales que se pueden realizar en jornada parcial (53,0%) que los manuales (47,0%), probablemente porque la tipología de los empleos a los que pueda acceder este colectivo se preste más al trabajo a tiempo parcial que la de los manuales. Aunque también existen más probabilidades de estar empleado a tiempo completo entre los trabajadores de cuello blanco (51,5%) frente a los de cuello azul (48,5%). La conjunción de ambos datos, estaría indicándonos una mayor empleabilidad general, es decir, que los no manuales tienen mayor probabilidad de trabajar, ya sea a tiempo parcial o completo.

**Gráfico 32. Tiempo de trabajo \* tipo de trabajo (% tipo de trabajo)**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

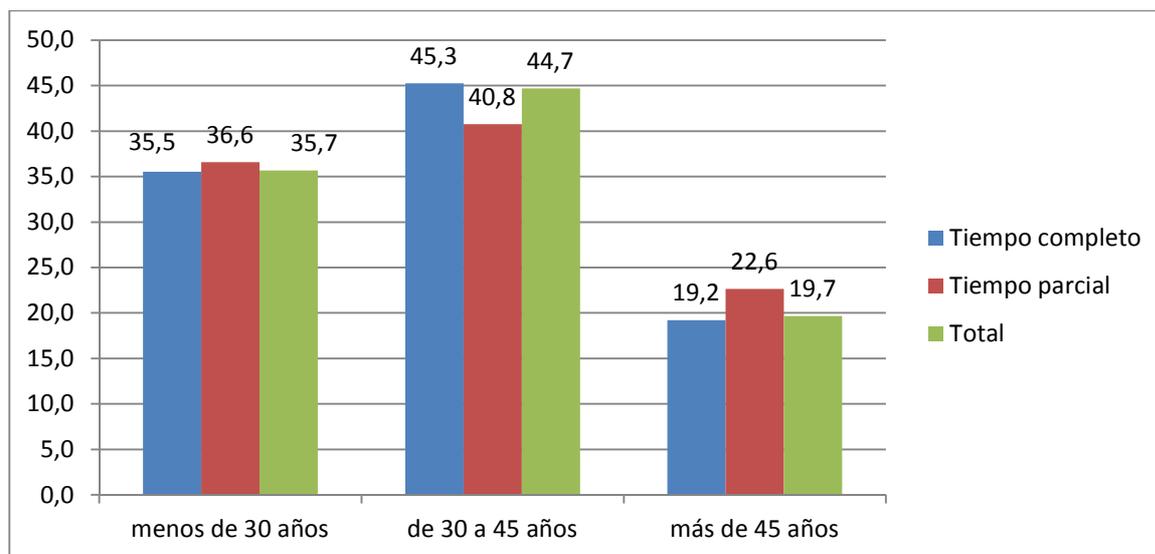
Sin embargo, tal y como vimos en el apartado tipo de contrato, se aprecian algunas particularidades intercategoriales. Así, vuelven a ser los trabajadores no manuales de cualificación media (21,5%) y los manuales de alta cualificación (23,1%) los que tienen más probabilidades de tener estabilidad laboral, si entendemos ésta como un trabajo a tiempo completo. Llama especialmente la atención la “inestabilidad” de los trabajadores de cuello blanco y alta cualificación, que representan solo el 14,3% de todos los empleos a tiempo completo, apenas dos décimas por encima de los trabajadores manuales de baja cualificación. Y si hablamos de “empleabilidad” – en los términos antes descritos – tampoco hay una evidencia clara por estructura de clase. Los trabajadores no manuales de cualificaciones media (39,6%) y baja (38,1%) tendrían una mayor probabilidad de trabajar si sumamos los porcentajes de las dimensiones tiempo parcial y

tiempo completo, pero los trabajadores de cuello azul de alta (34,4%) y baja cualificación (37,3%) superarían en empleabilidad a los no manuales más cualificados (26,8%).

Así que de nuevo, como en el epígrafe tipo de contrato, probablemente obtengamos mayores evidencias si recurrimos a las competencias requeridas y la cualificación poseída para los distintos puestos de trabajo, en concordancia con lo previsto en la hipótesis 4 de la tesis. Dando por descontado siempre que el trabajo a tiempo parcial fuera una obligación y no una elección personal. Y también un signo de inestabilidad, algo no demasiado obvio desde un enfoque de flexiguridad como el que persigue esta tesis.

La *edad al primer empleo* resulta decisiva a la hora de obtener un trabajo a tiempo completo, pues solo el 19,2% de los contratos de este tipo corresponden a quienes entraron en el mercado laboral con 45 años o más, aumentando este porcentaje hasta el 35,5% de quienes empezaron con menos de 30 años y hasta el 45,3% para quienes lo hicieron en el grupo de edad intermedio – 30 a 45 años –. La hipótesis 3 predecía peores condiciones, en cuanto a estabilidad, para los trabajadores mayores, especialmente para aquellos que habían perdido su empleo y así parece demostrarse en el gráfico 33. Y también parece que nuevamente el efecto formación (hipótesis 4) podría superar al de la experiencia, aumentando la empleabilidad, como lo estaría reflejando el hecho de que quienes acceden al mercado laboral en la cohorte central representen el 44,7% del total de empleados, bien sea a tiempo parcial o completo.

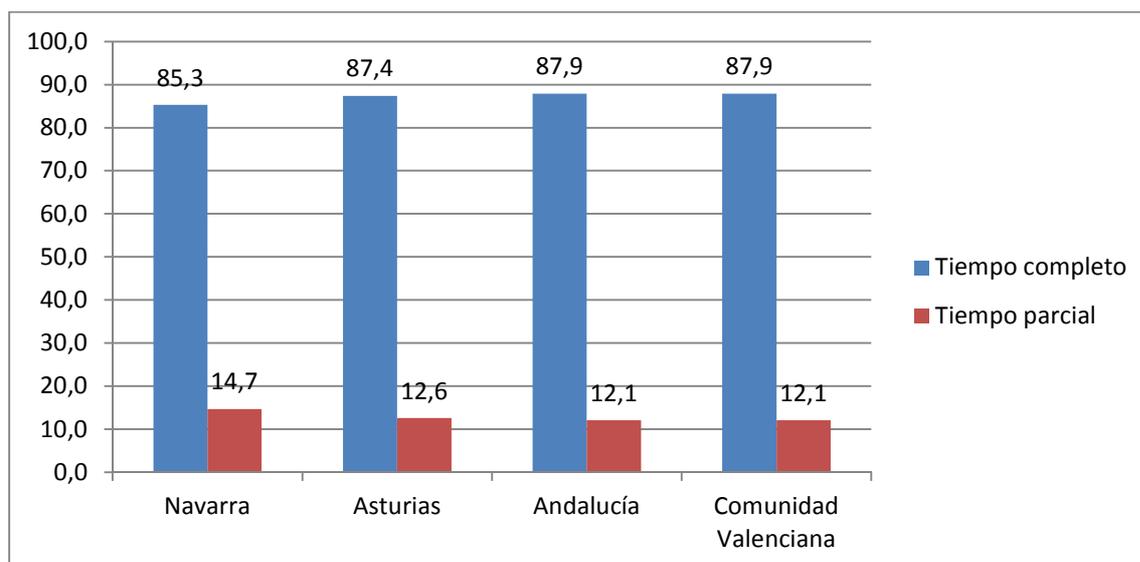
**Gráfico 33. Tiempo de trabajo \* edad al primer empleo (% tiempo de trabajo)**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Por *CCAA* el análisis se ha realizado teniendo como referencia los porcentajes dentro de las Comunidades, para evitar las distorsiones que introducirían las diferencias poblacionales de las cuatro regiones analizadas. Una vez hecho este apunte, cabe decir que las diferencias observadas en el gráfico 34 son mínimas, con solo dos puntos porcentuales de diferencia entre la comunidad con un porcentaje más elevado de empleo en jornada parcial – 14,7% de Navarra – y las restantes. Se pone de manifiesto que la media de empleo en jornada inferior a la completa sigue siendo muy reducida, consolidándose en torno al 12%, lo que podría estar incrementando el paro en épocas de crisis al impedir un ajuste del empleo vía tiempo de trabajo, esto es, mediante el recurso a la flexibilidad interna. Pero también que entre las cuatro CCAA objeto de estudio Navarra se destaca como la que dispone de un mercado más dinámico y flexible, lo que podría otorgarle ventajas en la aplicación de políticas flexiseguras (hipótesis 6).

**Gráfico 34. Tiempo de trabajo \* CCAA (% dentro de CCAA)**

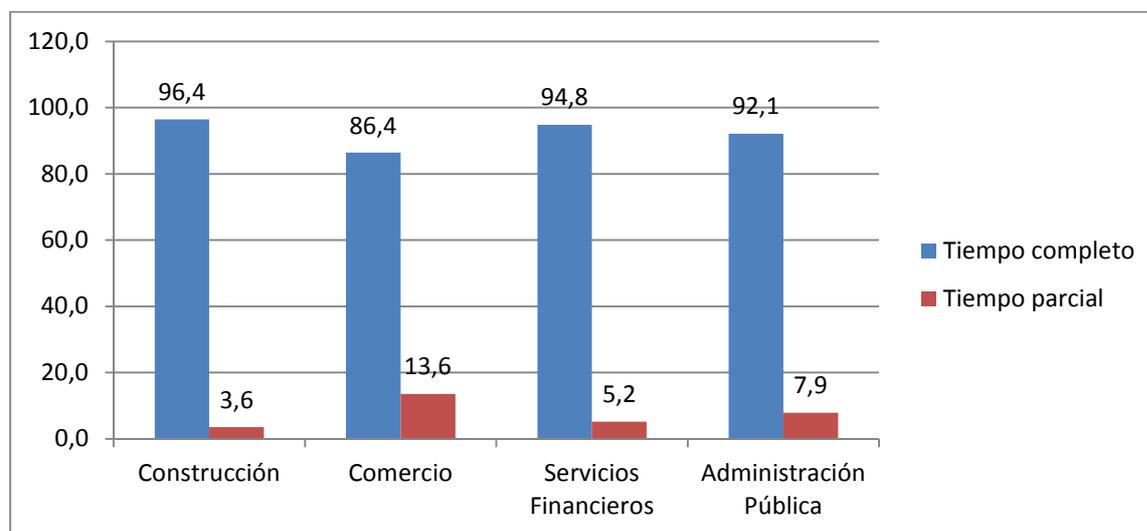


**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

Finalmente, por *actividad económica*, también la comparación se ha hecho poniendo como referencia los porcentajes dentro de las cuatro actividades, para evitar sesgos debido al mayor peso en la estructura económica de algunos de los sectores. El comercio es con mucho el más flexible en cuanto al tiempo de trabajo, con el 13,6% de sus empleados en jornada parcial – superando la media – seguido a distancia de la administración pública (7,9%) y los servicios financieros (5,2%). El gráfico 35 sitúa a la

construcción como el nicho de empleo más estable, con un 96,4 de sus trabajadores empleados a tiempo completo y ocupando solo al 3,6% trabajadores a tiempo parcial. Pero dando la vuelta al argumento, también se podría decir que es el sector más “inflexible”, al menos en términos de flexibilidad interna y, por tanto, con menores posibilidades de enfrentar las recesiones mediante ajustes horarios en el empleo (hipótesis 5). En el análisis dinámico se podrá ver mejor si es estabilidad o inflexibilidad lo que se obtiene trabajando en este sector.

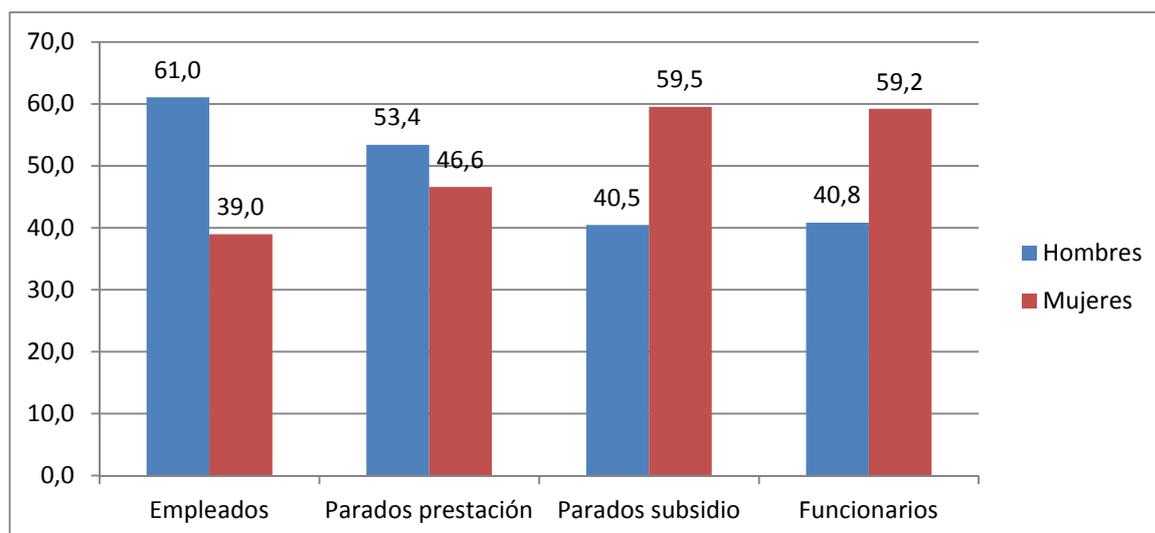
Gráfico 35. Tiempo de trabajo \* actividad económica (% dentro de actividad económica)



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

### 5.1.3 Tipo de relación laboral

La última de las variables dependientes que analizamos es la que hemos denominado *tipo de relación laboral* en los *episodios vigentes en 2007*. En su desagregación por *sexo* en el gráfico 36, se observa una diferencia de casi veinte puntos de diferencia (40,5% vs. 59,5%) entre los hombres y las mujeres que están recibiendo subsidio de desempleo, mientras que las cifras se invierten para quienes están cobrando prestaciones, aventajando en este caso en casi siete puntos los hombres a las mujeres (53,4% frente al 46,6%). Estos datos irían nuevamente en la dirección de la hipótesis 2, planteada en torno a las menores tasas de actividad y las carreras laborales más cortas de las mujeres respecto a los hombres.

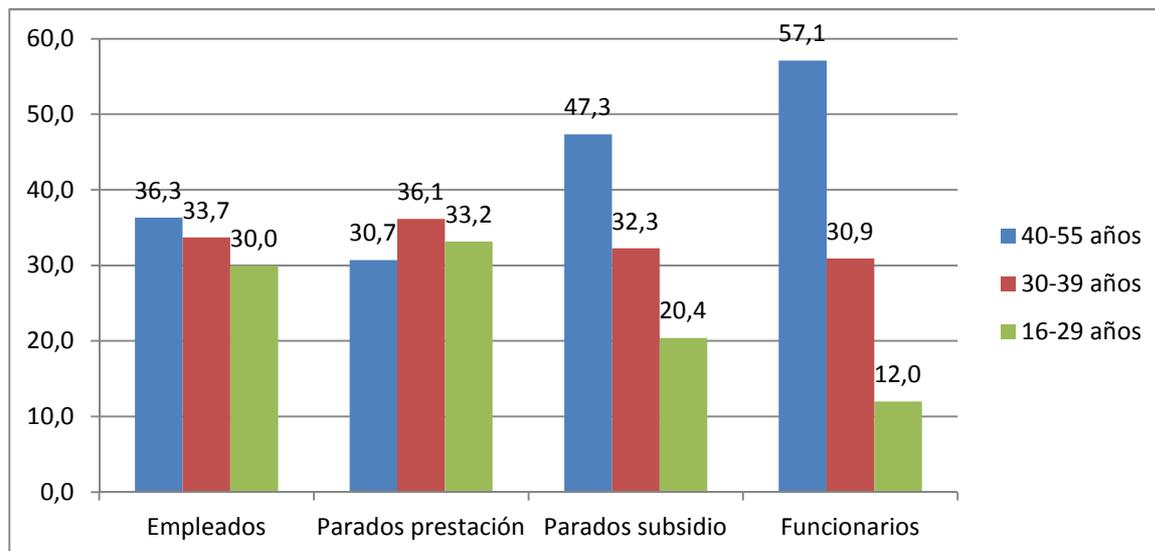
**Gráfico 36. Tipo de relación laboral \* sexo (% dentro de tipo de relación laboral)**

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

También son destacables las diferentes distinciones por sexo que se desprenden de los porcentajes de quienes trabajan como empleados o como funcionarios. Ellas son más proclives al trabajo en la empresa pública, quizás buscando una mayor seguridad laboral (59,2% de funcionarias frente al 40,8% de funcionarios) mientras que en el caso de los hombres, éstos optan en gran medida por el trabajo como asalariados sin más (61,0% de hombres frente al 39,0% de mujeres). Se podrían buscar otras razones para estas diferencias, como la mayor cultura del esfuerzo que habitualmente se les atribuye a las mujeres, más dispuestas por tanto a prepararse para superar las pruebas de acceso por las que pasan los empleados públicos. Pero eso, nos llevaría por terrenos diferentes a los que explora este estudio.

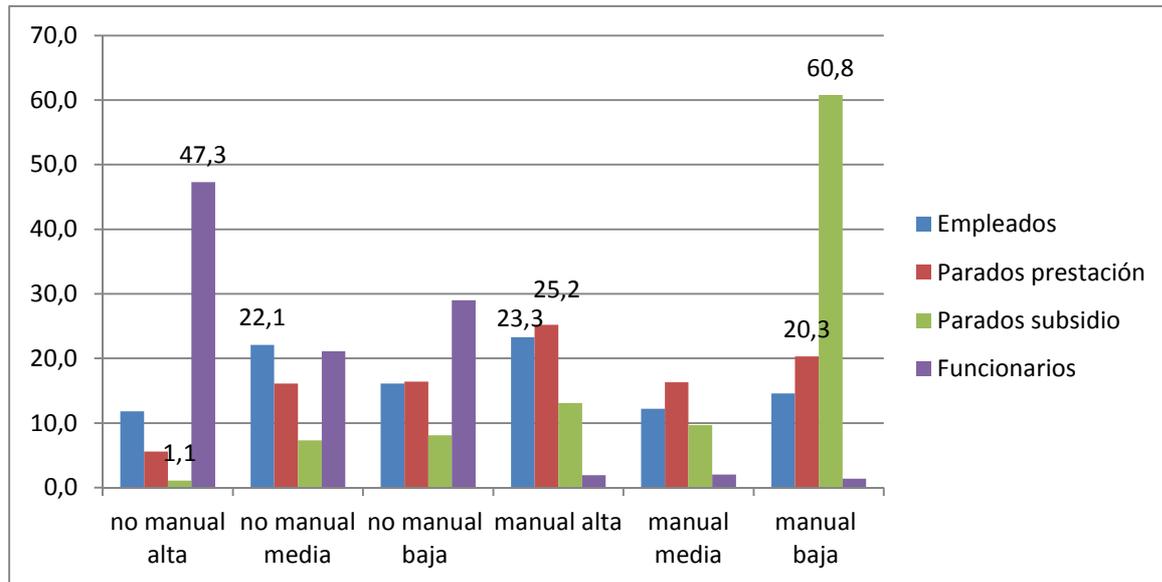
Cuando se incluye la variable *cohortes* (gráfico 37), sin embargo, los datos son poco concluyentes. No se pueden extraer grandes conclusiones más allá de la obviedad que representa el mayor porcentaje del grupo de edad de 40 a 55 años entre quienes son funcionarios y también entre aquellos que reciben subsidio por desempleo. Por una parte, las cohortes más jóvenes han tenido menos tiempo para poder presentarse a determinados puestos de empleo público que implican la posesión de un título universitario. Por otra, solo los mayores de 45 años tienen acceso a determinadas modalidades de desempleo subsidiado. Las otras dos categorías no ofrecen información demasiado relevante.

Gráfico 37. Tipo de relación laboral \* cohortes (% dentro de tipo de relación laboral)



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

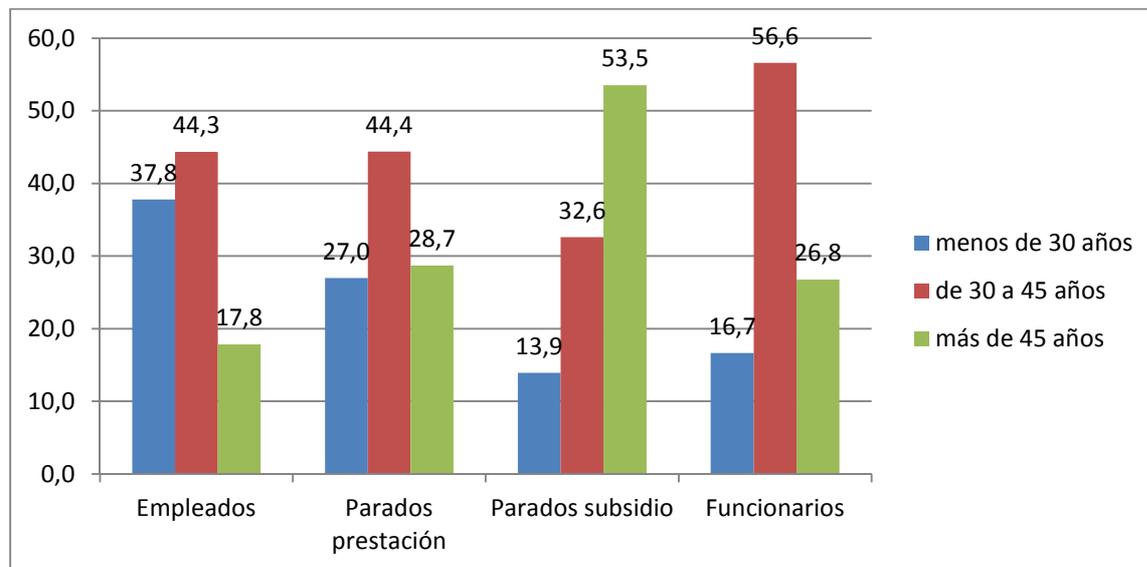
No ocurre así cuando incluimos la variable *tipo de trabajo*, de la que sí se obtienen algunos datos apreciables en cuanto a la seguridad laboral que ofrece pertenecer a uno u otro grupo. Así, tanto los parados con prestación (61,9%) como los parados que perciben el subsidio de desempleo (83,6%) están sobrerrepresentados para el caso de los trabajadores manuales respecto a los no manuales, el 38,1% y el 16,4% de los parados totales, respectivamente, como se puede ver en el gráfico 38. Así que la posibilidad de cobrar la prestación por desempleo es más de 1,6 veces mayor para los trabajadores manuales y más de 5 veces la probabilidad de cobrar el subsidio para el mismo grupo. Se puede deducir que existe una mayor exposición de los trabajadores no manuales a quedar al margen de los derechos de desempleo y, por tanto, una mayor inseguridad laboral y en sus transiciones laborales. Y en la desagregación dentro de la categoría se aprecian mejor algunas cifras, como que el 60,8% de trabajadores que están recibiendo el subsidio de desempleo pertenecen a la subcategoría manuales de baja cualificación – a los que hay que añadir otro 20,3% recibiendo prestaciones – frente a tan solo el 1,1% que pertenecen a los trabajadores de cuello blanco más cualificados. O que casi la mitad de los funcionarios pertenecen a éste último grupo, muy por encima del resto de trabajadores no manuales. Ambos datos estarían situando a los trabajadores de cuello blanco y alta cualificación (hipótesis 4) como los que gozan de una mayor seguridad tanto en el trabajo como en el empleo.

**Gráfico 38. Tipo de relación laboral \* tipo de trabajo (% dentro de tipo de relación laboral)**

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

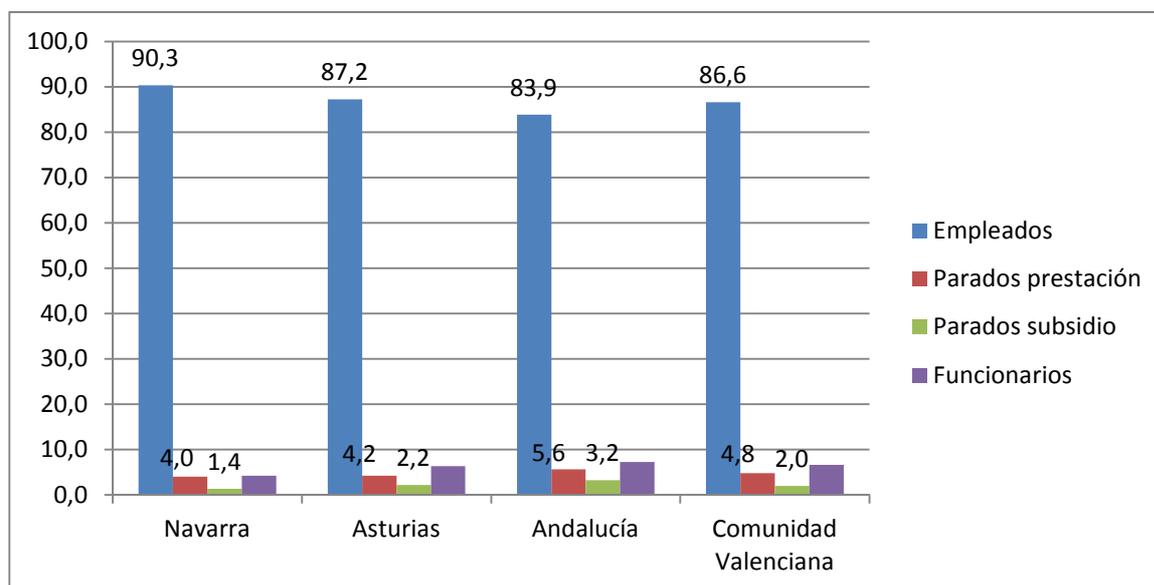
De igual manera, respecto a la *edad al primer empleo*, encontramos que quienes accedieron de forma tardía tienen muchas menos probabilidades de estar empleado – solo el 17,8% de entre el total de éstos – que las otras dos cohortes. Por el contrario, más de la mitad de quienes reciben el subsidio pertenecen a la cohorte que más tarde se incorporó al mercado laboral (53,5%). También en el gráfico 39 se percibe claramente la ventaja de la cohorte intermedia con respecto a las demás, ya que copa el 44,3% de los puestos de empleado y el 56,6% de la categoría funcionarios. Estos datos, unidos a la mayor proporción del grupo de edad de 30 a 45 años entre quienes reciben prestaciones por haber tenido un empleo anterior, sitúan a la cohorte como la más activa de las tres. Por el contrario, el grupo de quienes se incorporaron más tarde al mercado laboral se perfila como el de menor seguridad en el empleo y en su posibilidad de realizar transiciones en el trabajo y desde el paro al empleo, tal y como se plantea en la hipótesis 3 de esta tesis.

**Gráfico 39. Tipo de relación laboral \* edad al primer empleo (% dentro de tipo de relación laboral)**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

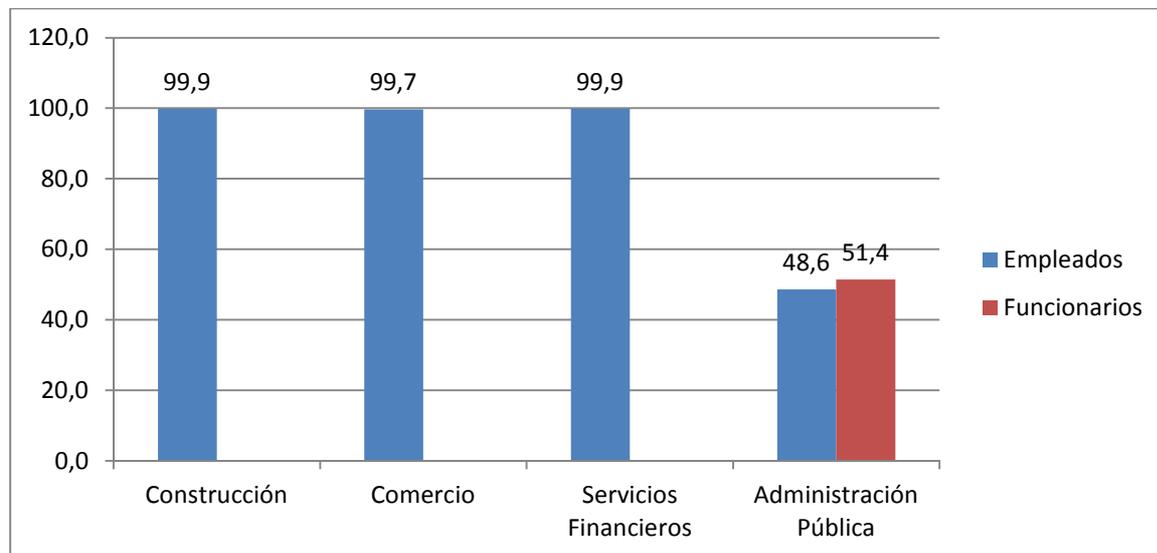
En la desagregación por CCAA (gráfico 40), como en los dos epígrafes anteriores, se utiliza de nuevo la Comunidad como categoría de referencia y se pone de manifiesto una vez más que Navarra es la región más segura de las analizadas. Las mayores probabilidades de pertenecer a la categoría empleado se encuentran en Navarra (90,3%), frente al 83,9% de Andalucía, donde es más fácil caer en el desempleo, pues el 5,6% reciben prestación y el 3,2% el subsidio – solo el 4,0% y el 1,4% respectivamente en la Comunidad foral –. Valencia, con un 4,8% de parados recibiendo prestación y Asturias, con un 2,2% de subsidiados son las que más se aproximan a los datos de Andalucía, de lejos la región más insegura de las cuatro. Los datos confirman la existencia de diferencias en el grado de dinamismo de los mercados laborales de las cuatro regiones analizadas, como se pronosticaba en la hipótesis 5, destacando de nuevo Navarra en este aspecto, lo que situaría a esta Comunidad en una mejor posición de partida en la implementación de la flexiguridad.

**Gráfico 40. Tipo de relación laboral \* CCAA (% dentro de CCAA)**

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

Y para finalizar el análisis descriptivo, por lo que se refiere al tipo de relación laboral por *actividad económica*, también se utiliza ésta como categoría de referencia en el gráfico 41, a fin de evitar de nuevo los sesgos que introduce el mayor peso de algunas de las categorías analizadas. Lo más relevante de esta última comparación es el 48,6% de empleados que registra la Administración Pública, por “tan solo” un 51,4% de funcionarios. Un dato que parece confirmar la inseguridad de algunos empleados públicos (hipótesis 5), contradiciendo el estereotipo que equipara Administración Pública con seguridad en el puesto de trabajo, algo sobre lo que ya advertían Malo *et al.* (2011). Aunque como queda dicho ya en otras partes de la tesis, el análisis del empleo público daría por sí solo para una nueva investigación.

**Gráfico 41. Tipo de relación laboral \* actividad económica (% dentro de actividad económica)**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

Recapitulando, diríamos que el análisis descriptivo que hemos visto supone la “foto fija” del mercado laboral español a partir de los episodios vigentes en 2007, con la que se trata de contextualizar la situación de partida del periodo analizado, mediante la desagregación de los datos obtenidos en las distintas categorías. En este apartado se han puesto en relación diversas variables dependientes con otras explicativas de las variaciones de aquellas, al tiempo que se ponía de manifiesto la relación entre la información que aportan los gráficos y las hipótesis de partida presentadas en el capítulo metodológico.

Aún a riesgo de resultar exhaustiva, se ha considerado imprescindible aportar toda esta información como preámbulo para uno de los apartados clave del trabajo empírico de la presente tesis, como es el análisis dinámico, en el que se estudian trayectorias, es decir, cómo ha cambiado la situación laboral de los trabajadores a lo largo del período analizado con la MCVL.

## 5.2 Análisis dinámico 2007-2010

En este apartado vamos a estudiar las trayectorias de los trabajadores registrados en la MCVL analizando cómo ha cambiado la situación de empleo/desempleo desde

2007, año en el que se puede fijar el comienzo de la actual crisis de empleo, hasta 2010, el último año disponible. Para ello, utilizaremos como variable dependiente la *situación laboral* en el año de referencia y como variables explicativas el *sexo*, la *cohorte de edad*, la *CCAA*, la *actividad económica*, *el tipo de trabajo*, *la cualificación*, *la edad al primer empleo* y *el tiempo de trabajo*.

### 5.2.1 Evolución de la situación laboral. Influencia de variables socioeconómicas.

Como las posibles combinaciones entre situaciones en el tiempo son numerosas, se ha optado por centrarnos en aquellas transiciones que reflejan el mantenimiento del status laboral, considerando solo las categorías que reflejan estabilidad en el empleo (*mismo episodio*) y la que implica una mayor inseguridad (*fuera de muestra*), aunque en las tablas aparezcan todas las posibles situaciones. El resto de transiciones se analizarán brevemente al final del apartado resaltando los datos más sobresalientes y también se utilizarán para clarificar algunas situaciones no demasiado evidentes cuando se repasan las transiciones entre mismos episodios.

El análisis de la situación laboral por *sexo* se refleja en la tabla 3, que muestra en su parte izquierda las cuatro posibles situaciones “de partida” en el año 2007 – *indefinido*, *temporal*, *autónomo* o *desempleo* – y en su parte derecha las “de llegada” en 2010. En este último año, se puede continuar en los mismos episodios de *indefinido*, *temporal*, *autónomo* o *desempleo*, o bien en episodios distintos de las cuatro categorías, a los que se sumaría la posibilidad de encontrarse *fuera de muestra*. Por ejemplo, un 12,9% de los hombres se encontraban en 2010 en un episodio de empleo *temporal* diferente al que tenían en 2007 y un 8,8 conservaban el *mismo episodio temporal*, mientras que solo un 2,5% había transitado desde un empleo *temporal* en 2007 a uno *indefinido* en 2010. El resto de tablas de transiciones que veremos de aquí en adelante siguen esta misma estructura.

Lo cierto es que la tabla 3 revela que las mujeres se han visto perjudicadas en sus transiciones entre 2007 y 2010, pues sus circunstancias han empeorado entre estos tres años, con respecto a los hombres, prácticamente sea cual sea la variable que se observe. Así, mientras casi la mitad de los varones se mantenían en el *mismo episodio de empleo indefinido* (49,7), las mujeres solo reflejaban esta estabilidad en el 43,8% de los casos. Los hombres se mantienen también mejor en el *mismo episodio temporal*, aunque en este caso con solo un punto de diferencia (8,8% vs. 7,8%), y siguen mucho más ellos que ellas

en el *mismo episodio de autónomo* (67,9% frente al 62,5%).

La parte más negativa de las transiciones, el paso del empleo al desempleo o la salida de la muestra, también reflejan la evolución negativa de las mujeres en el período comprendido entre 2007 y 2010. El porcentaje de hombres que pasan a la situación de *fuera de muestra* es inferior al de mujeres en todas las categorías, exceptuando quienes salen de la MCVL desde el desempleo, superior en dos puntos a los varones. Por último, las diferencias son casi inexistentes por sexo si lo que observamos es el mantenimiento en el mismo episodio de desempleo, aunque ligeramente desfavorable a las mujeres: 6,9% para los hombres y 7,1% para ellas. Así que, también en el análisis dinámico se confirman algunos de los pronósticos de la hipótesis 2 de esta tesis, en cuanto a la discontinuidad y mayor brevedad de las carreras profesionales de las mujeres.

Tabla 3. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por sexo)

Sexo	Situación 2007↓2010→	indefinido	temporal	desempleo	fuera de muestra	mismo episodio indefinido	mismo episodio temporal	mismo episodio autónomo	mismo episodio desempleo
Hombres	indefinido	4,6	3,7	12,5	29,5	49,7			
	temporal	2,5	12,9	29,4	46,5		8,8		
	autónomo	1,2	3,8	3,9	23,2			67,9	
	desempleo	2,4	9	29,9	51,7				6,9
Mujeres	indefinido	6,7	4,2	14	31,3	43,8			
	temporal	3,6	16	24,5	48,2		7,8		
	autónomo	1,4	3,8	3,9	28,3			62,5	
	desempleo	3,1	10,6	29,8	49,4				7,1

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

El análisis por *cohortes* ofrece un panorama de mayor estabilidad para la cohorte mayor – 40–55 años – en todas las categorías observadas. Son más los que se mantienen en los mismos episodios de indefinido, temporal y autónomo. Si bien esta mayor permanencia en la categoría de partida se mantiene también cuando consideramos a quienes permanecen en el mismo episodio de desempleo. En este caso, el porcentaje de parados de entre 40 y 55 años supera con mucho (10,7%) al de la cohorte intermedia (4,5%) y al de la inferior (1,0%). Se podría decir, por tanto, que los empleados de más

edad se hacen fuertes en su puesto de trabajo protegidos por el mayor coste de despido de sus contratos pero una vez fuera de él les cuesta mucho más encontrar un nuevo empleo (hipótesis 3). Justo a la inversa de lo que sucede en el grupo de edad de entre 16 y 29 años, que tienen una alta rotación laboral en todas las categorías pero poseen una mayor empleabilidad que las otras dos cohortes en estudio. Se puede decir que el menor coste de despido de los últimos en incorporarse les abre antes las puertas de salida del empleo pero también las de entrada cuando las empresas necesitan contratar de nuevo, por lo que permanecen mucho menos tiempo en el desempleo. Y es esta mayor rotación y menor duración de los contratos de trabajo la que condena a la cohorte más joven a salir fuera de muestra en mucha mayor medida (33,4%) que a la cohorte superior (23,9%), pero también que a la intermedia (28,9%), la cual se mantiene en esta posición central en todas las categorías observadas.

**Tabla 4. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por cohortes)**

Cohortes	Situación 2007↓2010→	indefinido	temporal	desempleo	fuera de muestra	mismo episodio indefinido	mismo episodio temporal	mismo episodio autónomo	mismo episodio desempleo
40–55 años	indefinido	4,5	2,0	11,6	23,9	58,1			
	temporal	2,3	10,5	32,3	43,5		11,4		
	autónomo	1,0	2,6	3,0	17,3			76,1	
	desempleo	2,6	7,0	34,9	44,9				10,7
30–39 años	indefinido	6,3	3,7	12,7	28,9	48,4			
	temporal	2,8	13,4	28,5	48,0		7,3		
	autónomo	1,5	4,9	4,7	22,0			66,8	
	desempleo	3,3	12,3	33,4	46,4				4,5
16–29 años	indefinido	6,5	7,1	16,4	33,4	36,7			
	temporal	3,7	18,3	27,6	47,4		3,0		
	autónomo	2,7	9,1	8,6	27,1			52,5	
	desempleo	3,7	16,1	33,9	45,2				1,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

El análisis de las cuatro CCAA elegidas para el estudio depara una mayor estabilidad en el empleo para las comunidades uniprovinciales. En Asturias y Navarra se mantienen en la *misma situación de indefinido* entre 2007 y 2010 más de la mitad de los

trabajadores (54,0% y 52,2%, respectivamente), porcentajes muy superiores a los de Andalucía (47,4%) y especialmente de la Comunidad Valenciana (44,9%). Lo mismo que ocurre con los contratos temporales, aunque en este caso encontramos en la comunidad navarra (13,9) porcentajes ligeramente superiores a los de Asturias (13,3%). En la Comunidad Valenciana (7,3%) y sobre todo en Andalucía (5,4%) son muy pocos los que permanecen en el *mismo episodio temporal*, por la mayor dependencia de la construcción y otras actividades de temporada de ambas comunidades, como se confirmará en el análisis por actividad económica. A diferencia de lo visto en el análisis estático, los efectos de la actual crisis económica sobre el empleo estarían corroborando las expectativas de la hipótesis 6, que apuntaba a una mayor inseguridad e inestabilidad laboral en aquellas CCAA con un mayor componente de trabajo temporal y estacional. También se aprecia en la tabla 5 que Asturias es la región en la que los autónomos continúan en mayor medida en la misma actividad en el período analizado, superando el 70%, pero a cambio es la CCAA en donde hay más probabilidades de ser desempleado de larga duración, síntoma de un menor dinamismo de su actividad económica con respecto a otra comunidad del norte y uniprovincial como Navarra (hipótesis 6). El 8,8% de los parados de Asturias se encontraba en el *mismo episodio de desempleo* frente al 7,7% de la Comunidad Valenciana, el 6,1% de los navarros y el 5,8% de Andalucía. Esta última comunidad ofrece los peores datos en todas las transiciones entre el empleo pero, por el contrario, es donde resulta más fácil volver a encontrar trabajo y en donde sus parados están más protegidos. “Solo” perdemos al 42,1% *fuera de la muestra* mientras que más de la mitad de los valencianos y asturianos salen de la misma y más del ¡60%! de los navarros que se encontraban en el paro en 2007 dejan de estar protegido por las prestaciones o el subsidio de desempleo.

Tabla 5. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por CCAA)

CCAA	Situación 2007↓2010→	indefinido	temporal	desempleo	fuera de la muestra	mismo episodio indefinido	mismo episodio temporal	mismo episodio autónomo	mismo episodio desempleo
Navarra	indefinido	5,4	3,9	10,7	27,8	52,2			
	temporal	2,0	13,6	20,2	50,4		13,9		
	autónomo	1,4	4,4	3,1	22,8			68,4	
	desempleo	1,6	8,6	23,0	60,6				6,1
Asturias	indefinido	5,3	3,7	10,3	26,8	54,0			
	temporal	3,5	16,0	24,3	42,9		13,3		
	autónomo	1,0	4,1	2,9	20,8			71,2	
	desempleo	2,8	7,8	27,5	53,7				8,1
Andalucía	indefinido	5,1	4,3	15,1	28,1	47,4			
	temporal	2,4	16,1	37,0	39,2		5,4		
	autónomo	1,0	5,0	5,1	25,7			63,1	
	desempleo	2,7	11,1	38,3	42,1				5,8
C. Valenciana	indefinido	4,5	4,3	16,8	29,6	44,9			
	temporal	3,0	12,9	28,5	48,3		7,3		
	autónomo	1,6	4,6	4,8	27,6			61,4	
	desempleo	1,9	9,4	28,5	52,4				7,7

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Ya vimos en el análisis estático que los servicios financieros eran en 2007 la *actividad económica* más segura para encontrar un trabajo indefinido (84,7%), seguido del comercio (61,1%), administración pública (46,7%) y construcción (38,9%). Pero en 2010, gran parte de esa potencial estabilidad se ha ido perdiendo, ya que solo el 58,4% se mantienen en el mismo episodio de indefinido, ya por detrás de la administración pública (68,3%) y se ha reducido a la mitad la distancia con el comercio (48,9%). La construcción, por su parte, seguía en una caída libre en la que menos de 4 de cada 10 empleados se mantenía en el mismo empleo indefinido, demostrando que la presunta seguridad mostrada en el análisis estático se vuelve inseguridad en tiempos de crisis, debido a la poca flexibilidad de sus modalidades contractuales (hipótesis 5). También se incrementa la inseguridad en el sector financiero entre 2007 y 2010, como lo demuestra la

volatilidad de los contratos en esta actividad que refleja la tabla 6. Se convierte el financiero en un sector con grandes – aunque menguantes – posibilidades de mantenerse en el mismo episodio de temporal (21%). Solo la administración pública mantiene a sus temporales en proporciones similares 19,1%, en tanto que el comercio 5,0% y, sobre todo la construcción 4,1% mantienen en el mismo episodio a un exiguo porcentaje de trabajadores temporales con antigüedad desde al menos 2007. En el apartado en el que se analizan los años de baja por sector se podrá ver mejor qué actividad económica destruye más puestos de trabajo y en qué momento lo hace, pero lo que es notorio es que la construcción es la que más indefinidos ha despedido entre 2007 y 2010 – más de la mitad están en paro o fuera de muestra– y el comercio es quién más ha prescindido de sus trabajadores temporales, enviando a esas dos mismas situaciones a ¡más del 80%! de los trabajadores eventuales en 2007.

**Tabla 6. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por actividad económica)**

Actividad económica	Situación 2007↓2010→	indefinido	temporal	desempleo	fuera de muestra	mismo episodio indefinido	mismo episodio temporal	mismo episodio autónomo
Construcción	indefinido	4,1	5,8	23,1	27,1	39,9		
	temporal	2,0	14,4	49,1	30,5		4,1	
	autónomo	1,3	6,4	4,6	17,2			70,6
Comercio	indefinido	5,7	3,9	12,9	28,5	48,9		
	temporal	2,8	10,7	18,5	62,9		5,0	
	autónomo	0,8	1,9	1,3	18,2			77,7
Servicios Financieros	indefinido	11,9	0,9	3,6	25,2	58,4		
	temporal	6,2	11,6	8,9	51,9		21,4	
	autónomo	1,3	1,0	1,0	17,1			79,5
Administración Pública	indefinido	2,8	1,2	1,6	26,1	68,3		
	temporal	1,8	15,6	21,4	42,1		19,1	
	autónomo	5,9						94,1

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

El análisis por *tipo de trabajo* también resulta elocuente sobre lo que ha ocurrido en el mercado de trabajo en el cuatrienio 2007–2010. Como observamos en la tabla 7, los trabajadores no manuales obtienen una distancia de 7 puntos porcentuales respecto a los

manuales a la hora de mantenerse en la *misma situación de indefinido* y los eventuales no manuales también se estabilizan más en el *mismo episodio temporal* que los manuales, aunque en este caso la ventaja es solo de 3 puntos. Sin embargo, en la parte más negativa de las transiciones, aquella que refleja las salidas hacia el paro y fuera de la muestra, las excelencias del trabajo no manual no resultan tan claras. Bien es cierto que sigue aventajando en más de punto y medio al manual en cuanto a permanencia en el desempleo, pues son el 5,9% frente al 7,5%, respectivamente quienes permanecen en el *mismo episodio de desempleo*. Y que los indefinidos manuales de 2007 que se van *fuera de la muestra* en 2010 también son menos que los no manuales, pero hay un 4% más de temporales no manuales fuera de la MCVL en 2010 y son muchos más los desempleados con trabajo manual que se van fuera de muestra (56,2% vs. 48,0% de los no manuales). Esto nos lleva a pensar en dos circunstancias asociadas al tipo de trabajo: por un lado, los no manuales tienen una mayor seguridad en el empleo, aunque sea mediante contratos temporales, y por otro, que los no manuales tienen una rotación laboral superior a la de los manuales. Son menos los que quedan fuera de muestra porque alternan más el empleo y el desempleo, como lo ponen de manifiesto los 9 puntos porcentuales más de transiciones *desempleo–desempleo* de esta categoría respecto a la de los no manuales.

**Tabla 7. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por tipo de trabajo)**

Tipo de trabajo	Situación 2007↓2010→	indefinido	temporal	desempleo	fuera de muestra	mismo episodio indefinido	mismo episodio temporal	mismo episodio autónomo
No manual	indefinido	6,5	3,5	10,1	29,5	50,4		
	temporal	3,8	16,9	18,8	49,8		10,7	
	desempleo	3,8	10,5	23,6	56,2			5,9
Manual	indefinido	4,1	4,4	16,8	31,2	43,4		
	temporal	2,3	12,2	32,9	45,6		7,0	
	desempleo	2,3	9,5	32,7	48,0			7,5

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

El cuanto al análisis por *tipo de trabajo y cualificación*, también es bastante revelador de la evolución 2007–2010. Los *trabajadores no manuales* con cualificación baja son más castigados en el mercado laboral, como lo atestigua la menor permanencia

en el *mismo episodio indefinido* (43,3% para esta categoría, 52,4% para los cualificados medios y 55,2% para los que tienen mayor cualificación). Una circunstancia que se repite entre los *trabajadores manuales* (36,8% de permanencia en el mismo episodio indefinido para los menos cualificados, 42,3% para los trabajadores de cualificación media y 47,4% para de alta cualificación). Y también es más difícil permanecer en el *mismo episodio temporal* para los trabajadores menos cualificados. Son unos datos que vendrían a confirmar la hipótesis 4 que prevé una mayor seguridad laboral para los más formados.

Y por lo que respecta al *desempleo*, la distancia que separa a los no cualificados del resto es amplia – más de 4 puntos — para los trabajadores *manuales*. Un 9,9% de los que no tienen cualificación permanecían en 2010 en el *mismo episodio de desempleo* de 2007 frente al 5,2% de los trabajadores con cualificación alta y media. Sin embargo, esta distancia no es tan evidente para los *trabajadores manuales*. Bien al contrario, los empleados de cuello blanco altamente cualificados transitan peor desde el *desempleo*, como lo confirman los datos de la tabla 8. Un porcentaje mayor (6,5%) que el de los menos cualificados permanece en el *mismo episodio de desempleo*<sup>40</sup> y es ostensiblemente superior el porcentaje de los manuales de alta cualificación (62,1%) por 58,6% de los cualificados medios y 52,2% de los trabajadores de baja cualificación que se encuentra en 2010 *fuera de muestra* partiendo de una situación de desempleo en 2007.

---

<sup>40</sup> En la tabla 8 se pueden observar episodios de desempleo de más de dos años porque aparecen reflejados subsidios de desempleo para mayores de 52 años. Casi todos ellos corresponden, además, a personas con una elevada edad al primer empleo y de baja cualificación (grupos de cotización 9 y 10).

Tabla 8. Situación laboral. Evolución 2007-2010 (por tipo de trabajo y cualificación)

Tipo de trabajo	Situación 2007 2010→	indefinido	temporal	desempleo	fuera de muestra	mismo episodio indefinido	mismo episodio temporal	mismo episodio desempleo
<b>No manual</b>								
alta cualificación	indefinido	6,7	2,9	5,8	29,3	55,2		
cualificación media		6,5	3,0	10,1	27,9	52,4		
baja cualificación		6,4	4,7	13,5	32,1	43,3		
alta cualificación	temporal	3,2	20,3	11,6	53,1		11,8	
cualificación media		4,6	14,4	21,1	45,9		14,0	
baja cualificación		3,8	15,7	22,8	49,8		7,8	
alta cualificación	desempleo	4,0	11,5	15,9	62,1			6,5
cualificación media		3,5	8,8	23,0	58,6			6,1
baja cualificación		3,9	11,9	26,3	52,2			5,6
<b>Manual</b>								
alta cualificación	indefinido	3,8	4,0	16,1	28,8	47,4		
cualificación media		3,9	4,8	17,5	31,6	42,3		
baja cualificación		5,1	4,7	17,7	35,6	36,8		
alta cualificación	temporal	2,1	11,1	36,5	41,9		8,4	
cualificación media		2,6	12,7	29,1	48,3		7,2	
baja cualificación		2,3	13,1	31,3	47,9		5,4	
alta cualificación	desempleo	2,5	8,9	34,6	48,8			5,2
cualificación media		2,9	11,1	31,2	49,6			5,2
baja cualificación		1,9	9,2	32,2	46,8			9,9

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

La importancia que tiene la edad en la que se comienza a trabajar para mejorar las transiciones laborales se refleja en la tabla 9 que muestra la evolución entre 2007 y 2010 según la *edad al primer empleo*. Los que se incorporaron al mercado de trabajo en las edades intermedias se mantienen en el *mismo episodio indefinido* en mayor proporción que los que accedieron más jóvenes (50,8% vs. 45,4%) mientras que los que lo hicieron de forma más tardía han resistido peor la crisis de empleo entre 2007 y 2010 (38,0%). También la cohorte intermedia (8,6%) casi dobla en permanencia en el mismo episodio indefinido al grupo de edad más joven (4,6%) en el acceso al mercado laboral y sin

embargo son los que accedieron más tarde a su primer trabajo los que más permanecen en el *mismo episodio temporal* (15,8%). Probablemente porque los mayores son el grupo de edad en el que antes se prescindía de los indefinidos (el 38,0% están *fuera de la muestra* y el 13,7% en el desempleo) debido al menor coste de despido que acarrea su menor antigüedad laboral. La similitud de los porcentajes *temporales–desempleo* y *temporales–fuera de muestra* de esta cohorte respecto a las otras refuerza la hipótesis 3 que sugiere que quienes acceden de forma más tardía al mercado laboral transitan por este con mayor inseguridad. A esta afirmación contribuye decisivamente el hecho de que más del 60,5% de los *desempleados* de 2007, de entre quienes accedieron al mercado laboral con más de 45 años, esté en 2010 *fuera de muestra*, superando en casi 15 puntos porcentuales a la cohorte intermedia y en más de 17 a los que empezaron a trabajar con menos de 30 años.

Tabla 9. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por edad al primer empleo)

Edad al primer empleo (cohortes)	Situación 2007↓2010→	indefinido	temporal	desempleo	fuera de la muestra	mismo episodio indefinido	mismo episodio temporal	mismo episodio autónomo	mismo episodio desempleo
Menos de 30 años	indefinido	6,1	5,5	13,7	29,4	45,4			
	temporal	3,7	18,2	26,7	46,7		4,6		
	autónomo	1,6	4,8	4,3	18,8			70,3	
	desempleo	3,5	15,7	32,5	43,0				5,3
De 30 a 45 años	indefinido	5,5	3,3	12,5	28,0	50,8			
	temporal	2,7	12,7	28,9	47,0		8,6		
	autónomo	1,2	3,8	3,9	23,3			67,8	
	desempleo	3,3	12,0	34,8	45,9				4,0
Más de 45 años	indefinido	3,9	2,0	13,7	38,0	42,3			
	temporal	1,6	8,2	25,7	48,7		15,8		
	autónomo	0,9	2,1	3,1	39,5			54,3	
	desempleo	1,7	3,7	22,8	60,5				11,4

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Finalmente, para completar el análisis dinámico 2007–2010, se comprueba la influencia del *tiempo de trabajo* – parcial o completo – en la permanencia en la misma situación laboral. La tabla 10 evidencia que tener un trabajo a tiempo completo aumentó

las posibilidades de permanecer en el mismo episodio indefinido en más de un 13%, mientras que trabajar a tiempo parcial en 2007 amplió en más de 10 puntos porcentuales la probabilidad de continuar en el *mismo episodio temporal*. Cabe destacar que apenas la mitad de los trabajadores indefinidos a tiempo completo en 2007 continuaban en esta misma situación contractual en 2010, bien sea en el mismo o en un episodio de empleo diferente. Y entre los indefinidos a tiempo parcial, solo son el 42% los que se mantienen con un contrato indefinido tres años después. Esto no haría sino confirmar una vez más la existencia en España de un mercado laboral flexible pero muy inseguro, como plantea la hipótesis central de esta tesis.

**Tabla 10. Situación laboral. Evolución 2007–2010 (por tiempo de trabajo)**

Tiempo de trabajo	Situación 2007↓2010→	indefinido	temporal	desempleo	fuera de la muestra	mismo episodio indefinido	mismo episodio temporal	mismo episodio autónomo	mismo episodio desempleo
Tiempo completo	indefinido	5,3	3,5	12,7	29,4	49,1			
	temporal	2,8	13,8	30,0	47,7		5,8		
	autónomo	1,3	3,8	3,9	24,8			66,2	
	desempleo	2,8	9,8	29,9	50,5				7,0
Tiempo parcial	indefinido	6,3	6,4	15,8	35,5	35,9			
	temporal	3,3	15,0	19,9	45,9		15,9		
	desempleo				100,0				

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

### 5.2.2 Evolución de la situación laboral. Influencia del ciclo económico.

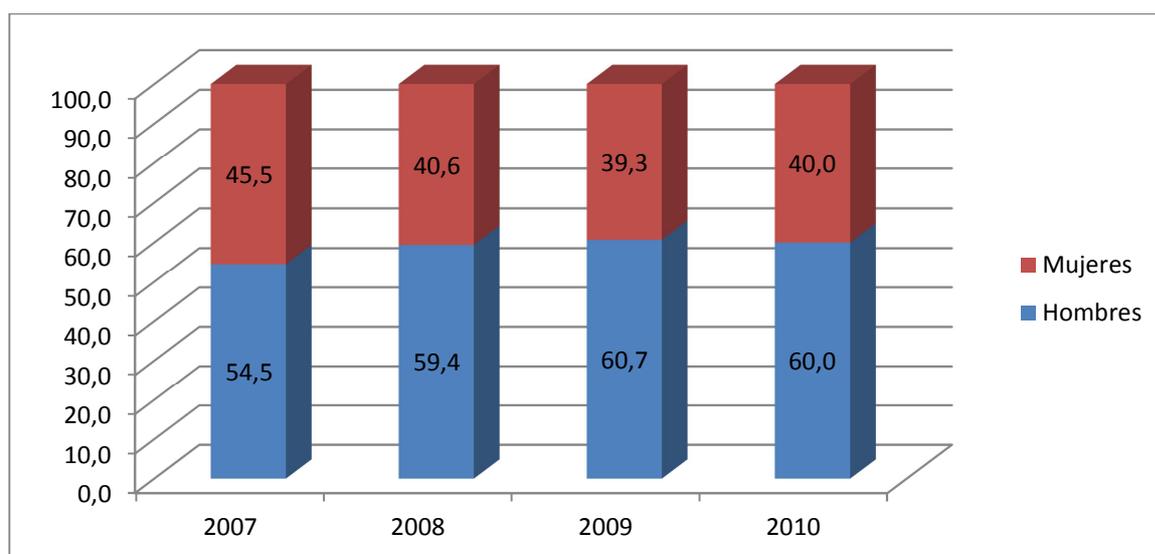
Hasta ahora hemos tratado de determinar la influencia de las variables independientes en las variaciones en el empleo/desempleo del cuatrienio 2007–2010 pero falta definir en qué momento temporal han resultado más determinantes cada una de ellas. Dada la crisis de empleo por la que atraviesa España desde 2007, parece importante saber qué variables han influido más en la acentuación de la misma, algo que podría ser de utilidad también para realizar proyecciones de las trayectorias futuras de los trabajadores españoles por sexo, tipo de contrato, cohortes y sectores, que a la vista de los resultados anteriores parecen ser las variables más influyentes en los movimientos entre las distintas categorías laborales en los años de referencia. Los gráficos que se presentan a

continuación nos muestran qué variables han influido más a la hora de causar baja en el episodio de empleo vigente en 2007 en cada uno de los años objeto de estudio. Es una aproximación que trata de reflejar, por tanto, quiénes han sido los colectivos más perjudicados cada año del período 2007–2010 y por qué. Para ello, tomamos la variable *año de baja del episodio vigente en 2007* y la confrontamos con las variables explicativas mencionadas *sexo, cohortes tipo de contrato, tiempo de trabajo, y actividad económica*

Por *sexo*, observamos en el gráfico 42 que la destrucción de empleo ha afectado más a los hombres que a las mujeres durante todo el período estudiado. Y esta tendencia se ha acrecentado durante 2009 y 2010, los años en los que se intensificó la destrucción de empleo. Tomando 2007 como referencia para la vigencia del contrato, encontramos que en ese mismo año hay un 9% más de hombres que pierden su empleo llegando hasta casi el 19% en 2008. En 2009 la diferencia se ensancha hasta los 21 puntos porcentuales y se “estabiliza” en el 20% en 2010.

Las notables diferencias que existen en el mercado de trabajo español en términos de flexibilidad y seguridad en el empleo por actividades que pronostica la hipótesis 5 de la tesis parece estar detrás de estos números, probablemente incrementados de forma acusada por la destrucción de empleo acaecida en el sector construcción. Una hipótesis que se verá reforzada por los datos que nos ofrecerá más adelante el gráfico 46, que contrastará la evolución de la situación laboral por sector de actividad.

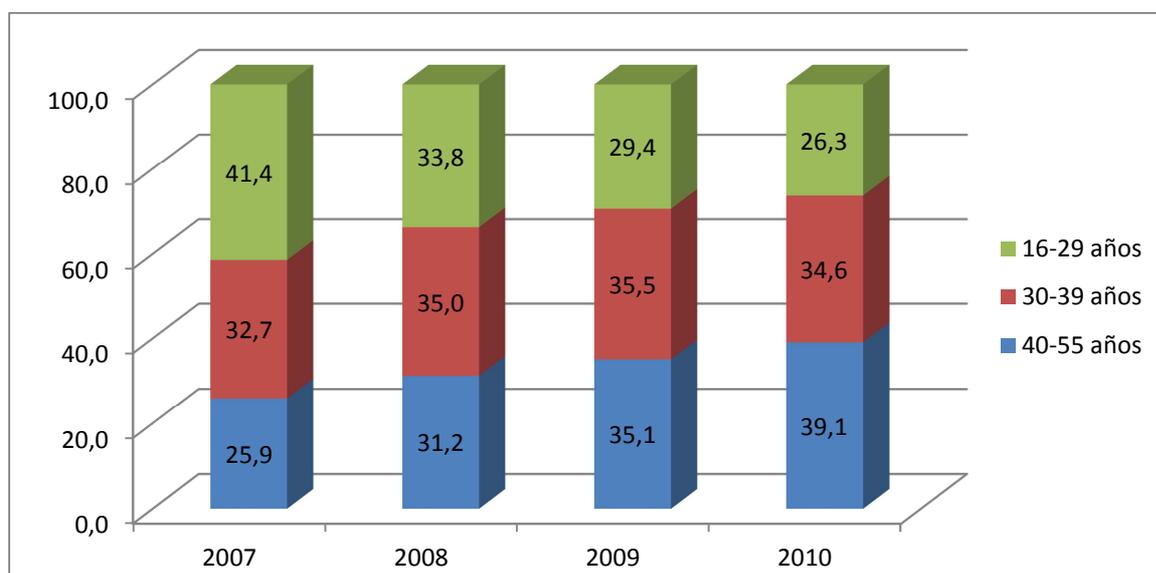
**Gráfico 42. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y sexo)**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Por *cohortes* de edad, se observa claramente la evolución en las bajas desde 2007 a 2010 en el gráfico 43. En 2007 el colectivo más perjudicado fue el de los más jóvenes (hipótesis 1) pues el 41,1% no terminó el año contratado, lastrados sin duda por la temporalidad y su inferior coste de despido, cumpliéndose la regla “LIFO” de que en tiempos de crisis el último en entrar es el primero en salir – *last in, first out* –. Así, en 2008, el turno fue para la siguiente cohorte, la de 30–39 años que acaparó los mayores porcentajes de despidos (35,0%), aunque todavía seguidos muy de cerca por la cohorte inferior (33,8%). En 2009, una vez que se ha destruido buena parte de los puestos de trabajo de 2007 para los más jóvenes, las bajas en los grupos de edad intermedios comienzan a igualarse en torno al 35%. Y no es hasta 2010, momento en el que ya se han amortizado la mayoría de los empleos de las cohortes inferiores, cuando el grupo de edad más caro en términos de coste de despido, lidera los porcentajes de bajas (39,1%).

**Gráfico 43. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y cohortes)**



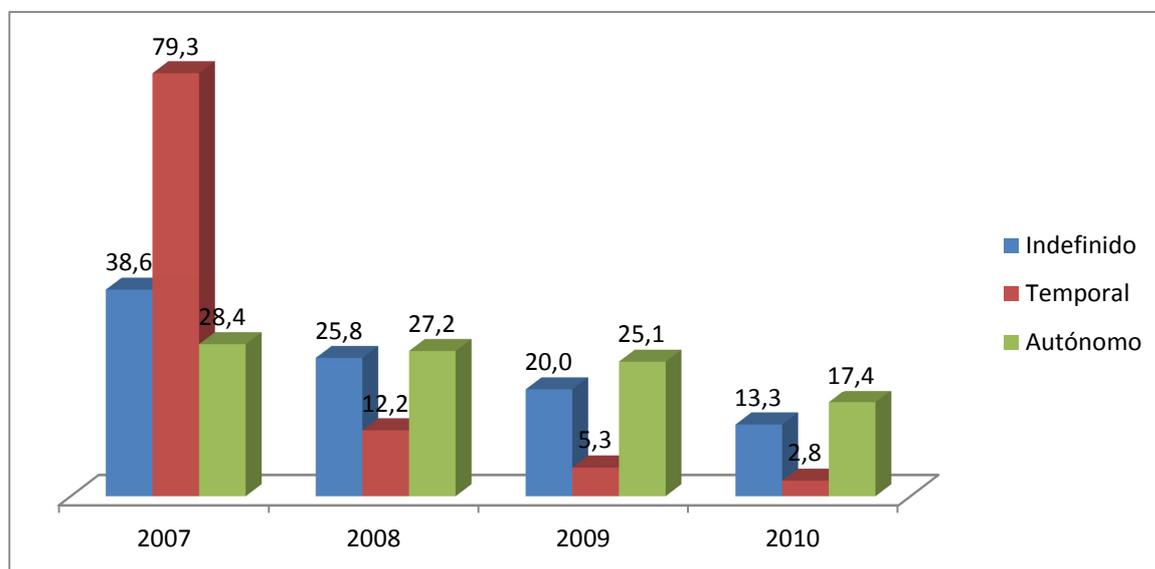
**Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL**

La evolución revela a las claras que la destrucción de empleo se inicia siempre por los colectivos más desfavorecidos en términos contractuales y solo alcanza a los más protegidos cuando quedan pocas opciones de prescindir de los grupos que concentran la mayor inseguridad laboral. En todo caso, se observa que a lo largo del período estudiado

ninguna de las cohortes se encuentra a salvo de la volatilidad que acusa el mercado de trabajo español (hipótesis central).

La inestabilidad para algunos colectivos es evidente cuando se considera el *tipo de contrato* (gráfico 44). Casi el 80% de los trabajadores temporales que perdieron el episodio de empleo que tenían vigente en 2007 lo hicieron en ese mismo año, mientras que las cifras para indefinidos (38,6%) y autónomos (28,4%) son sensiblemente inferiores. Dado que los empleos temporales se concentraban en 2007 fundamentalmente en las cohortes más jóvenes en las mujeres y en los menos cualificados, como hemos visto en el análisis descriptivo, se confirman las hipótesis 1, 2 y 4 que predicen inestabilidad en las trayectorias laborales de estos colectivos. Por el contrario, el comportamiento de los autónomos, mayoritariamente ocupado por hombres maduros, es el más estable de los tres grupos, con un descenso repartido entre los cuatro ejercicios. Las bajas de los indefinidos, también reflejan un descenso constante y mucho más moderado a partir de 2007, año en el que se perdió casi el 40% de todos los empleos indefinidos vigentes en el año.

**Gráfico 44. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y tipo de contrato)**

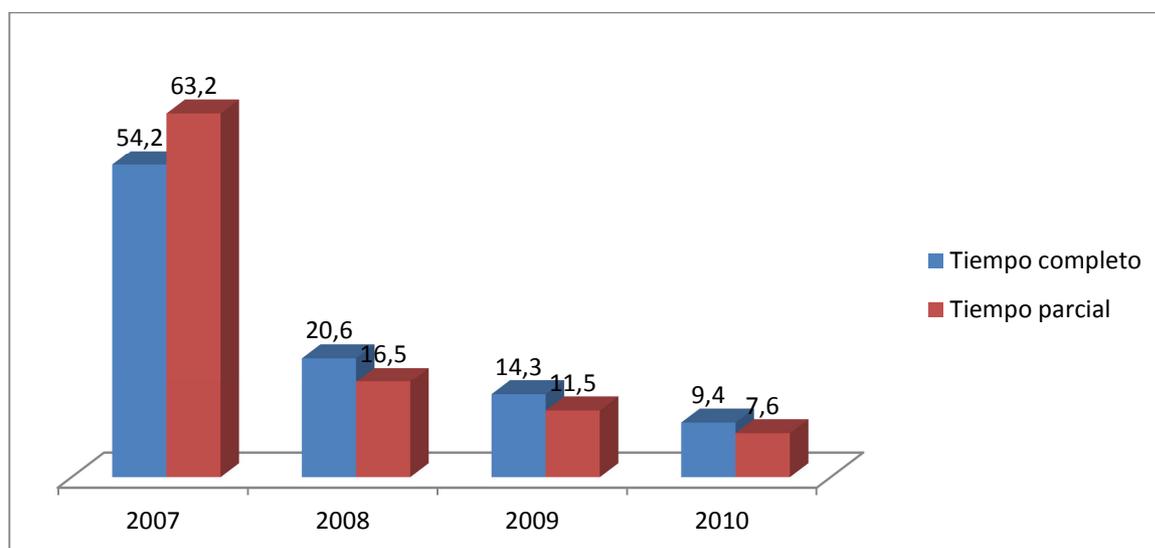


**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

No es tan evidente, sin embargo, que la pérdida del empleo afecte en mayor medida a los trabajadores a tiempo parcial que a aquellos que están empleados a jornada completa, si exceptuamos 2007. En ese año, se produjo la mayor destrucción de empleo

de todo el período, el 63,2% de todos los empleos a tiempo parcial vigentes en 2007 se perdió en ese año, aunque también el 54,2% de todos los de jornada completa. Como se observa en el gráfico 45, si bien el ajuste laboral en 2007 fue 9 puntos porcentuales mayor para los que trabajaban a tiempo parcial que para los que lo hacían a tiempo completo, el porcentaje de despidos de los contratados a tiempo completo superó al de los empleados a tiempo parcial en cada uno de los años siguientes, en porcentajes decrecientes entre el 4% y el 2%.

**Gráfico 45. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y tiempo de trabajo)**

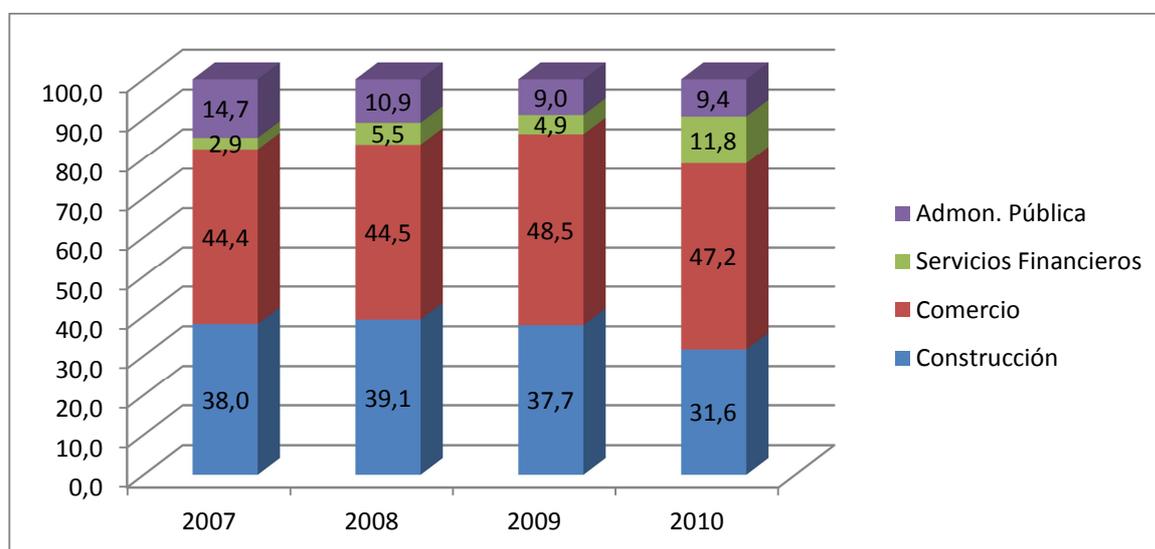


**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

Parece, a la vista de los datos, que los contratos a tiempo parcial se ajustan mejor a las necesidades de las empresas respecto al trabajo a tiempo completo que el empleo temporal al indefinido, puesto que el ajuste cuando empiezan las dificultades en las empresas, aun siendo importante, no es tan dramático para quienes trabajan con esta modalidad contractual en comparación con quienes lo hacen a tiempo completo. Así que, una vez más, se pone de manifiesto que, aunque unos colectivos se encuentran más a salvo de la inestabilidad laboral que otros, ninguno está plenamente a salvo en el mercado laboral español (hipótesis central). Pero también que el trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual infrautilizada en nuestro país pese a que podría utilizarse como una medida de flexibilidad interna alternativa al despido – flexibilidad externa – en tiempos de crisis.

Finalmente, por lo que respecta a la *actividad económica*, los datos del gráfico 46 evidencian que la construcción no ha sido el sector de actividad, de los cuatro en comparación, con peor comportamiento durante los años de la crisis. Ha sido el comercio quien ha destruido proporcionalmente la mayor parte de los empleos desde 2007 hasta 2008, en porcentajes superiores al 40% en todos los años, con el máximo en 2009 (48,5%). La construcción lo hizo en cifras cercanas al 40% hasta 2010 en que descendió notablemente (31,6%) con la mayor parte del ajuste realizado, mientras que la administración pública dejó de perder paulatinamente peso en la destrucción de empleo, desde el 14,7% de 2007 hasta el 9,4% de 2010.

**Gráfico 46. Evolución de la situación laboral. Baja en el episodio de empleo vigente en 2007 (% por año y actividad económica)**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

Conviene llamar la atención sobre el incremento sufrido por el sector financiero, que incrementa su peso en el porcentaje de bajas en 9 puntos porcentuales entre 2007 y 2010, el último año disponible. Hasta entonces su importancia era casi irrelevante pero en 2010 esta tendencia cambia, por lo que el análisis de los años siguientes puede deparar un incremento espectacular en el número de bajas de los empleados de los servicios financieros, dada la crisis en la que se encuentra sumido el sector. Así que la supuesta seguridad que se suponía para el sector financiero en la hipótesis 5 se ha podido convertido en “inflexibilidad”, al menos en términos de flexibilidad interna. La mayor utilización de la contratación indefinida y a tiempo completo en este sector le otorgan

menores posibilidades de enfrentar las recesiones mediante ajustes horarios en el empleo.

En resumen, en este apartado hemos realizado un análisis dinámico para ver cómo ha cambiado la situación de empleo/desempleo de los trabajadores entre 2007 y 2010, relacionando la variable dependiente *situación laboral* en el año de referencia con variables explicativas, considerando fundamentalmente la categoría que refleja mejor la estabilidad en el empleo – *mismo episodio* – y la que implica una mayor inseguridad – *fuera de muestra* – aunque en las tablas aparezcan todas las posibles situaciones.

Los resultados en el análisis por sexo confirman algunos de los pronósticos de la hipótesis 2 de esta tesis, en cuanto a la discontinuidad y mayor brevedad de las carreras profesionales de las mujeres. Por cohortes se aprecia mayor estabilidad para los trabajadores de más edad (40–55 años) en todas las categorías observadas pero una vez que pierden su empleo les cuesta mucho más encontrar uno nuevo (hipótesis 3). Mientras que por CCAA, a diferencia de lo visto en el análisis estático, los efectos de la actual crisis económica sobre el empleo estarían corroborando las expectativas de la hipótesis 6, que apuntaba a una mayor inseguridad e inestabilidad laboral en aquellas CCAA con un mayor componente de trabajo temporal y estacional. Los servicios financieros se revelaban como la actividad económica más segura para encontrar un trabajo indefinido pero en 2010, gran parte de esa potencial estabilidad se ha ido perdiendo como lo demuestra la volatilidad de los contratos en esta actividad. En cuanto al tipo de trabajo, las excelencias del trabajo no manual no resultan tan claras. Los trabajadores de cuello blanco tienen una mayor seguridad en el empleo, aunque sea mediante contratos temporales pero también una rotación laboral superior a la de los manuales. Y por lo que respecta al tipo de trabajo, los resultados tampoco son demasiado evidentes, si bien resulta evidente que la baja cualificación castiga en el mercado laboral tanto a manuales como a no manuales en términos de una menor permanencia en el mismo episodio indefinido. Por último, la variable edad al primer empleo refuerza la hipótesis 3 de la tesis, que sugiere que quienes acceden de forma más tardía al mercado laboral transitan por este con mayor inseguridad y el tiempo de trabajo confirma una vez más la existencia en España de un mercado laboral flexible pero muy inseguro, como plantea la hipótesis central de esta tesis.

Pero además de determinar la influencia de las variables independientes en las variaciones en el empleo/desempleo también se ha definido en qué momento temporal han resultado más determinantes cada una de ellas confrontándolas con la variable dependiente año de baja del episodio vigente en 2007. Hemos visto que por sexo,

observamos la destrucción de empleo ha afectado más a los hombres que a las mujeres durante todo el período estudiado, probablemente debido a las diferencias que existen en el mercado de trabajo español en términos de flexibilidad y seguridad en el empleo por actividades, tal y como pronostica la hipótesis 5 de la tesis. Por cohortes de edad, se cumple la regla “LIFO” de que en tiempos de crisis el último en entrar es el primero en salir, mientras que el análisis por tipo de contrato confirma las hipótesis 1, 2 y 4 que predicen inestabilidad en las trayectorias laborales de las cohortes más jóvenes, las mujeres y los menos cualificados. También hemos visto que en tiempos de crisis los contratos a tiempo parcial se ajustan mejor a las necesidades de las empresas respecto al trabajo a tiempo completo que el empleo temporal al indefinido y se pone de manifiesto que, aunque unos colectivos se encuentran más a salvo de la inestabilidad laboral que otros, ninguno está plenamente a salvo en el mercado laboral español (hipótesis central). Finalmente, también se aprecia en este análisis dinámico que, cuando controlamos la actividad económica, la construcción no ha sido el sector de actividad, de los cuatro en comparación, con peor comportamiento durante los años de la crisis. Ha sido el comercio quien ha destruido proporcionalmente la mayor parte de los empleos desde 2007 hasta 2008. Pero también es llamativo el incremento sufrido por el sector financiero, que incrementa su peso en el porcentaje de bajas en 9 puntos porcentuales entre 2007 y 2010, lo que nos hace reflexionar sobre la supuesta seguridad del sector financiero que preveía la hipótesis 5, convertida durante los últimos años de la crisis en “inflexibilidad”, al menos en términos de flexibilidad interna.

### **5.3 Análisis de transiciones 2007-2010**

Para llevar a cabo este análisis de transiciones se recodificaron algunas variables y se crearon otras nuevas, de tal forma que pudiera hacerse un estudio detallado de las trayectorias laborales y de las distintas categorías en las que se ubican los trabajadores en los años que abarca la muestra, esto es, *indefinido*, *temporal*, *autónomo*, *desempleado o fuera de muestra*. Ya se definió en el capítulo metodológico el significado que en la presente tesis se da a las categorías desempleado y fuera de muestra, pero quizás no esté de más que lo recordemos de nuevo aquí brevemente.

Entendemos por *desempleado* al trabajador que ha perdido su empleo y está recibiendo algún tipo de prestación contributiva, mientras que la categoría *fuera de muestra* incluye a la población muestral que ha estado empleada durante tres meses, al

menos, en 2007 pero que no se encuentra registrada en las sucesivas olas en ninguna de las otras categorías – *indefinido*, *temporal*, *autónomo*, *desempleado* –. Esto se produce por dos motivos: ha salido del mercado laboral, o bien permanece en él pero en situación de desempleo y sin percibir prestación contributiva. Para esta parte del estudio se han realizado comparativas bianuales, de tal forma que las transiciones intercategoriales se reflejan en las tablas 11,12 y 13.

Conviene aclarar, antes de seguir adelante, que en las tablas que vamos a analizar a continuación aparecen varias categorías con porcentaje cero. Algunas de ellas son evidentes por definición, tal es el caso de la imposible transición entre *indefinido–mismo episodio temporal* de la tabla 11. Pero en otros casos, la evidencia tal vez no sea tan clara. Tomemos como ejemplo para explicarlo la tabla 12 y las transiciones *indefinido–indefinido*, por un lado, e *indefinido–mismo episodio indefinido*, por otro, ambas posibles, puesto que un trabajador podía tener contrato indefinido en 2008 y continuar en el mismo en 2009 o tener dos contratos indefinidos diferentes en cada uno de los años. Sin embargo, de acuerdo con la metodología utilizada, lo que se analiza en el gráfico 12 son transiciones entre los años 2008–2009 pero partiendo del episodio de empleo que se tenía en el año de origen, 2007. Es por eso que la transición *indefinido–indefinido* refleja un 10% de los trabajadores que, habiendo perdido el episodio de empleo indefinido que tenían en 2007, tuvo un episodio de empleo *indefinido* en 2008 y otro también *indefinido* pero diferente del anterior en 2009. Por el mismo motivo, no es posible que haya ningún trabajador que haya realizado la transición *indefinido–mismo episodio indefinido* puesto que, como queda dicho, todos los trabajadores que aparecen en la categoría *indefinido* de la tabla 12 ya habían perdido el episodio *indefinido* que tenían en 2007. Distinto es el caso de las transiciones entre *mismo episodio indefinido–mismo episodio indefinido*. En este caso, se parte de trabajadores que en 2008 conservaron el *mismo episodio indefinido* que tenían en 2007 y también mantuvieron ese *mismo episodio indefinido* en 2009. Para el resto de categorías, tanto de esta tabla como de la tabla 13, se opera de la misma manera.

Aclarado esto, vayamos al análisis por categorías. Por lo que se refiere a la situación *indefinido*, encontramos dos categorías, los que se mantienen en el mismo episodio de empleo indefinido y aquellos que aunque continúan en años posteriores a 2007 con una modalidad contractual de este tipo, lo hacen en un episodio distinto al de 2007. Entre 2007 y 2008 se mantenían en el *mismo episodio de contrato indefinido* el 65,4% de los trabajadores, un porcentaje que se elevaba hasta el 83,6% en el período

2008–2009 y ascendía todavía más en el bienio 2009–2010. Podríamos decir que tener un contrato indefinido al comienzo de la crisis asegura en gran medida mantenerse en esta situación a lo largo de los años. O mejor dicho, el mejor seguro contra la inestabilidad laboral es mantenerse en el mismo episodio de empleo indefinido que se tenía en 2007, porque si se pierde éste, aunque el trabajador o la trabajadora recuperen el empleo a través de un contrato indefinido, tienen muchas probabilidades de que éste sea muy breve, tanto que no le alcance para adquirir derecho a recibir una prestación por desempleo.

Observamos ahora qué ocurre en las transiciones entre aquellos que tienen un contrato indefinido diferente al de 2007 en el período 2008–2010, una categoría que hemos denominado simplemente *indefinido*. Entre 2007 y 2008 se mantuvieron con un contrato indefinido – aunque en diferente episodio – el 7,2%, un 10,0% entre 2008 y 2009 y un 11,8% en el período 2009–2010. Durante el cuatrienio analizado, tampoco se incrementó en demasía el trasvase entre *indefinido* y *temporal*, 4,1%, 3,1% y 3,6%, respectivamente para los bienios 2007–2008, 2008–2009 y 2009–2010, ni entre *indefinido* y *desempleado*, 10,3%, 13,4% y 11,7% respectivamente. Entonces, ¿qué sucedió con el resto? Pues que el 12,9% de los trabajadores que tenían un episodio de empleo indefinido en 2007 se encontraban *fuera de muestra* en 2008. Pero es que los porcentajes se incrementaron dramáticamente entre 2008–2009 y 2009–2010 para aquellos cuya situación contractual era distinta a la que tenían en 2007. Hasta un 73% de los *indefinidos* el año anterior se encontraban *fuera de muestra* en el siguiente, siempre hablando del grupo de trabajadores que firmaron un contrato indefinido con posterioridad a 2007. La antigüedad en el trabajo parece aquí trascendental, o más bien estar contratado de forma indefinida en el momento en el que comenzó la crisis, pues cerca de un 90% de estos trabajadores se mantenían en la misma situación en 2008, mientras que casi tres de cada cuatro de los nuevos indefinidos de ese año se encontraban *fuera de muestra* en 2009. Por tanto, encontramos a partir de 2008 una elevadísima cantidad de contratos indefinidos de tan corta duración que a su rescisión dejan sin prestación de desempleo a los trabajadores.

Para analizar la situación de los trabajadores *temporales* hemos operado de la misma manera que con los indefinidos, distinguiendo entre quienes conservaban el mismo episodio de contrato temporal que en 2007 (*mismo episodio temporal*) y quienes se mantenían en esta misma modalidad contractual pero en un episodio distinto (*temporal*). Entre los primeros, encontramos que permanecían en el mismo episodio el

71,2% entre 2008 y 2009 y ascendían hasta el 78,9% en el bienio 2009–2010. Como el trasvase entre *temporal* e *indefinido* era tan solo del 4% o el 5% en todos los momentos temporales, lo interesante en este caso es observar cómo se han comportado el resto. Y vemos que un porcentaje elevado, en torno al 30% en todos los bienios había terminado en el desempleo y que otros tantos los habíamos perdido en la muestra. Concretamente, el 25,5%, el 37,3% y el 30,2% se encuentran *fuera de muestra*. En todo caso, en los bienios 2008–2009 – el peor a tenor de los datos – y 2009–2010, si comparamos el trasvase *temporal–desempleo/fuera de muestra* e *indefinido–desempleo/fuera de muestra*, las ventajas se reducen para los contratados de forma indefinida respecto a quienes lo fueron de manera temporal, al menos en cuanto a estabilidad en el empleo.

Tabla 11. Transiciones entre categorías 2007–2008

Situación 2007↓2008→	Indefinido	Temporal	Desempleo	Fuera de la muestra	Mismo episodio indefinido	Mismo episodio temporal	Mismo episodio autónomo	Mismo episodio desempleo
<b>Indefinido</b>	7,2	4,1	10,3	12,9	65,4	0,0	0,0	0,0
<b>Temporal</b>	5,3	23,5	30,5	25,5	0,0	15,2	0,0	0,0
<b>Autónomo</b>	1,6	3,5	1,6	11,6	0,0	0,0	81,8	0,0
<b>Desempleo</b>	4,9	15,9	35,6	33,4	0,0	0,0	0,0	10,2

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Tabla 12. Transiciones entre categorías 2008–2009

Situación 2008↓2009→	Indefinido	Temporal	Desempleo	Fuera de la muestra	Mismo episodio indefinido	Mismo episodio temporal	Mismo episodio autónomo	Mismo episodio desempleo
<b>Indefinido</b>	10,0	3,1	13,4	73,5	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Temporal</b>	4,8	27,4	30,5	37,3	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Desempleo</b>	4,1	14,4	49,1	32,4	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Fuera de la muestra</b>	6,3	6,5	12,7	74,5	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Mismo episodio indefinido</b>	3,9	0,7	7,2	4,6	83,6	0,0	0,0	0,0
<b>Mismo episodio temporal</b>	2,4	6,0	11,4	9,1	0,0	71,2	0,0	0,0
<b>Mismo episodio autónomo</b>	0,8	1,5	0,3	7,4	0,0	0,0	89,9	0,0
<b>Mismo episodio desempleo</b>	0,2	0,6	7,7	10,3	0,0	0,0	0,0	81,3

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Tabla 13. Transiciones entre categorías 2009–2010

Situación 2009↓2010→	Indefinido	Temporal	Desempleo	Fuera de la muestra	Mismo episodio indefinido	Mismo episodio temporal	Mismo episodio autónomo	Mismo episodio desempleo
<b>Indefinido</b>	11,8	3,6	11,7	73,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Temporal</b>	4,4	33,9	31,4	30,2	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Desempleo</b>	3,6	13,9	55,9	26,6	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Fuera de la muestra</b>	4,3	5,1	9,0	81,6	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Mismo episodio indefinido</b>	4,3	0,6	5,6	2,6	86,9	0,0	0,0	0,0
<b>Mismo episodio temporal</b>	1,9	4,8	6,3	8,1	0,0	78,9	0,0	0,0
<b>Mismo episodio autónomo</b>	0,6	1,1	0,2	5,8	0,0	0,0	92,3	0,0
<b>Mismo episodio desempleo</b>	0,1	0,3	5,0	9,1	0,0	0,0	0,0	85,5

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

A continuación vamos a analizar cuáles son las transiciones que llegan a realizar los **parados** entre los años de referencia, teniendo en cuenta de nuevo que, como en las categorías anteriores, también se distingue entre *mismo episodio de desempleo* y *desempleo*.

La evolución del paro se comprueba negativa sea cual sea el bienio y las categorías que analicemos. Así, en 2008 se mantuvo en situación de desempleo el 35,6% de quienes ya lo estaban en 2007, una cifra que se disparó hasta el 49,1% para el bienio 2008–2009 y nada menos que al 55,9% en 2009–2010. Con el agravante de que más del 80% de los parados de los ejercicios 2008–2009 y 2009–2010 se encontraban en el mismo período de desempleo – parados de larga duración, por tanto – cuando entre 2007 y 2008 solo el 10,2% seguía en el mismo episodio de paro. Y no son menos desoladoras las cifras que ofrecen el resto de transiciones desde el paro, pues menos del 5% de las personas desempleadas consiguieron firmar un contrato indefinido en los bienios comparados y solo entre el 14% y el 16% consiguieron transitar del desempleo a la temporalidad. Además, al menos una cuarta parte de los parados se quedaron sin prestaciones con relación al año anterior, pues salieron de la muestra el 33,4%, el 32,4% y el 26,6% respectivamente en los bienios 2007–2008, 2008–2009 y 2009–2010.

Es posible que debido a las dificultades que hemos visto para transitar entre las distintas categorías laborales por cuenta ajena, haya un porcentaje importante de personas que se hayan decantado por el trabajo por cuenta propia, la categoría más estable de todas las que analizamos. Según se puede comprobar en las tablas 11, 12 y 13, en 2008 conservaban el mismo episodio de **autónomo** el 81,8% de aquellos que partían en esta situación en 2007, manteniéndose e incluso mejorando la estabilidad en el período 2008–2009 (89,9%) y en el bienio 2009–2010 (92,3%). Y prueba del escaso interés que despertaba en los autónomos cambiar su situación laboral – o de las dificultades para transitar – es que las transiciones desde esta categoría a las restantes son estadísticamente irrelevantes. Tan solo es apreciable el porcentaje de autónomos que salen de la muestra, 11,6%, 7,4% y 5,8% para los bienios 2007–2008, 2008–2009 y 2009–2010, respectivamente. Aquí cabe destacar que a diferencia de las otras categorías en las que la situación generalmente empeoraba a medida que se profundizaba en la crisis, en el caso de los autónomos los casos que encontramos *fuera de muestra* son decrecientes y, de cualquier forma, mucho menores que los que veíamos en las categorías *indefinido*, *temporal* o *desempleado*.

Pero la mejor manera de comprobar la dificultad para realizar transiciones la

encontramos analizando plazos más largos que las comparaciones bianuales llevadas a cabo hasta ahora. Por eso, en la tabla 14 se pueden observar las trayectorias de cuatro años, los que transcurren entre 2007 y 2010.

Tabla 14. Transiciones entre categorías 2007–2010

Situación 2007↓2010→	Indefinido	Temporal	Desempleo	Fuera de la muestra	Mismo episodio indefinido	Mismo episodio temporal	Mismo episodio autónomo	Mismo episodio desempleo
<b>Indefinido</b>	5,4	3,9	13,1	30,2	47,3	0,0	0,0	0,0
<b>Temporal</b>	2,9	14,1	27,4	47,2	0,0	8,4	0,0	0,0
<b>Autónomo</b>	1,3	3,8	3,9	24,8	0,0	0,0	66,2	0,0
<b>Desempleo</b>	2,8	9,8	29,9	50,5	0,0	0,0	0,0	7,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Los porcentajes muestran ciertamente datos preocupantes. A saber, que menos de la mitad de los *indefinidos* de 2007 continuaban en el mismo episodio cuatro años más tarde (47,3%) y casi una tercera parte se encontraban *fuera de muestra* y, por lo tanto, ni trabajaban ni percibían prestaciones de desempleo; o que el panorama para los *temporales* era aún más sombrío, ya que solo el 2,9% había conseguido transitar hasta un empleo indefinido mientras que el 27,4% había terminado en el *desempleo*, o lo que es peor, casi la mitad ya no tenía derecho a recibir prestaciones y se encontraba *fuera de la muestra* (47,2%). Estos datos irían en la línea de las conclusiones de Toharia (2005) para quien el problema de la temporalidad en España es que está muy arraigada y sus causas van más allá de los costes de despido o de la estacionalidad de muchos empleos.

Peor es la situación para aquellos que partían en situación de paro en 2007, cuyas transiciones hacia la estabilidad han resultado una quimera, pues casi la tercera parte atravesaba cuatro años después por otro episodio de *desempleo* (29,9%), más de la mitad habían agotado prestaciones y/o ya no buscaban empleo (50,5% *fuera de muestra*), e incluso un 7,0% no había conseguido salir del *mismo episodio de desempleo* en el que se

encontraba en 2007. Y las transiciones hacia el empleo fueron prácticamente residuales: el 9,8% de quienes se encontraban sin trabajo en 2007 tenían un contrato temporal y un pírrico 2,8% había conseguido en 2010 uno indefinido partiendo de la situación de paro de cuatro años antes.

Y de nuevo los *autónomos* se muestran como la categoría más estable, ya que el 66,2% se mantenían en el mismo episodio que en 2007, si bien casi una cuarta parte, el 24,8% se había ido *fuera de la muestra*. Además, las transiciones hacia otro tipo de empleo eran, como en las comparaciones entre dos años, residuales: el 1,3% tenía un contrato indefinido partiendo del empleo por cuenta propia en 2007 y menos del 4,0% se encontraban trabajando de forma temporal o en el desempleo.

Por lo tanto, los datos recabados en este análisis de transiciones señalan las dificultades existentes para realizar transiciones en y hacia el empleo, confirmando la flexibilidad pero también la inseguridad del mercado de trabajo español que pronostica la hipótesis central de esta tesis.

Solamente los trabajadores que partían con un contrato indefinido consolidado parecen haber resistido mejor los embates de la crisis de empleo, mientras que los que fueron contratados en esa modalidad a partir de 2007 han sufrido la inestabilidad tanto como los temporales. Además, aun siendo difícil conseguir estabilidad entre las distintas categorías laborales, haberse quedado desempleado durante el período objeto de análisis es el peor de los escenarios posibles para conseguir futuras transiciones laborales, en tanto que los autónomos parecen haber resistido mejor en el mismo episodio de empleo, al menos en el corto plazo.

## **Síntesis del capítulo**

Este capítulo ha comenzado realizando un análisis estático del mercado de trabajo español en el que, a partir de la ola de 2007 de la MCVL, se han puesto en relación tres variables dependientes con otras explicativas que se entendía tendrían repercusión en las variaciones de aquellas. Este análisis descriptivo suponía la “foto fija” del mercado laboral, la contextualización de la situación de partida del periodo analizado a partir de los episodios vigentes en 2007 mediante la desagregación de los datos obtenidos en las distintas categorías.

La relación entre la información que aportan los gráficos del análisis estático y las hipótesis de partida presentadas en el capítulo metodológico han servido de preámbulo

para el análisis dinámico, en el que se ha estudiado cómo ha cambiado la situación laboral de los trabajadores a lo largo del período analizado con la MCVL. En el análisis dinámico, uno de los apartados clave del trabajo empírico de la presente tesis, se ha estudiado cómo ha cambiado la situación de empleo/desempleo de los trabajadores entre 2007 y 2010, relacionando su situación laboral en el año de referencia con diversas variables explicativas, considerando primordialmente aquellas que mejor muestran la estabilidad en el empleo y las que suponen mayor inseguridad, y definiendo en qué momento temporal han resultado más determinantes cada una de estas variables.

A continuación, se ha realizado un análisis de transiciones, con comparaciones bianuales y de la totalidad del período analizado, en el que se señalan las dificultades existentes para realizar transiciones en y hacia el empleo. Es un análisis que ha confirmado la flexibilidad y la inseguridad del mercado de trabajo español que pronosticaba la hipótesis central de esta tesis, presentada en el capítulo metodológico.

Los resultados obtenidos en los diferentes análisis realizados en el capítulo vienen a confirmar algunas de las hipótesis que se planteaban al comienzo de esta tesis. Existe segmentación en el mercado laboral español por sexo (hipótesis 2), como lo demuestran las trayectorias más cortas e inestables de las mujeres, pero también por edad. La inseguridad laboral es mayor para los trabajadores jóvenes y los de más edad (hipótesis 1 y 3), mostrándose en todos los casos la cohorte intermedia como la más estable tanto en las trayectorias largas como en las cortas. Esta segmentación por sexo y edad estarían poniendo de relieve la quiebra de la coherencia biográfica y la quimera del pleno empleo en el mercado laboral español, dos hechos a los que se refiere Beck (2002a, 2002b) en un marco general.

En cuanto a las modalidades contractuales, los trabajadores indefinidos han mostrado una gran solidez en sus trayectorias y, sin embargo, no es tan grande la brecha existente entre los trabajadores contratados a tiempo completo y los que tienen un contrato a tiempo parcial, especialmente en el largo plazo, algo que reafirma la impresión de que se está infrautilizando esta modalidad contractual. Una mayor utilización de arreglos contractuales a tiempo parcial – flexibilidad interna o ajustes internos en la terminología de Köhler y Martín–Artiles (2005) – podría mejorar las expectativas laborales de los trabajadores, sobre todo en tiempos de crisis (hipótesis central), disminuyendo las salidas del mercado laboral vía despidos – flexibilidad externa –. Los datos parecen confirmar tanto la influencia de las instituciones en el funcionamiento del mercado laboral a través de unas reformas del ET significativamente inclinada hacia el

lado de la flexibilidad, y en especial de la externa, como la necesidad de afrontar cambios organizativos en las empresas.

Por el contrario, no se han encontrado en el capítulo sólidas evidencias de la influencia de la cualificación (hipótesis 4) en la estabilidad laboral, al menos analizando este factor de forma aislada. Que la MCVL trabaje con datos educativos no actualizados recientemente podría estar detrás de estas dificultades. Por eso, en este capítulo se ha analizado de forma conjunta el nivel formativo con el tipo de trabajo y de esta manera sí se ha comprobado la influencia positiva de tener en un empleo no manual, normalmente vinculado a una mayor cualificación. Así que, no parece que pierdan fuerza enfoques como los que plantean el institucionalismo radical o los MTT, que integran el Capital Humano en su teorización, otorgando gran importancia a la formación de los trabajadores.

También se han mostrado datos que revelan la importancia del sector de actividad en el que se trabaje a la hora de conseguir trayectorias más largas y estables. Como era de esperar, el comercio y la construcción acusan una enorme volatilidad y la Administración Pública se muestra como el sector más estable, si bien las cifras que hemos visto a lo largo de este capítulo confirman que no es una actividad tan sólida en términos de seguridad como habitualmente se considera (hipótesis 5). Trabajar en CCAA uniprovinciales (hipótesis 6) parece que también aumenta la estabilidad laboral, aunque las diferencias no son notables con las otras regiones analizadas y habría que tener en cuenta, también, los efectos de la estructura productiva de las distintas CCAA sobre las trayectorias laborales. Por eso, en la gestión de riesgos sociales que proponen los MTT (de Gier y van den Berg, 2006; Schmid, 2006), se pone más el énfasis en la seguridad en el empleo que en la seguridad en el trabajo, una cuestión que resulta fundamental para afrontar las transiciones laborales, cada vez más influidas por cambios en los ciclos económicos. El trabajo estable para toda la vida ha entrado en un profundo declive en muchos sectores de actividad y así lo demuestran algunos de los datos recogidos en este capítulo.

En el caso de España, estas “incertidumbres manufacturadas” (Beck, 2000: 14) están alumbrando nuevos escenarios de riesgo (Giddens, 1993) que podrían verse compensados por las propuestas que desde el enfoque de los MTT hacen autores como Schmid y Schömann (2006) o Gazier (2008) para que “las transiciones compensen” en carreras profesionales más complejas y evolutivas. Es la filosofía de los MTT, que puede

ofrecer oportunidades para el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el mercado laboral español, como se discutirá las conclusiones de la tesis.



## **6. RESULTADOS. ANÁLISIS DE SUPERVIVENCIA.**

El momento en el que se produce un suceso y el tiempo transcurrido hasta que el acontecimiento tiene lugar se ha investigado habitualmente con métodos econométricos como la regresión lineal o los modelos *logit* y *probit*. Sin embargo, éstos pueden no ser totalmente apropiados cuando se pretenden analizar situaciones en las que el interés central reside en la duración, en el estudio del tiempo que los individuos permanecen en cierto estado hasta que tiene lugar el suceso. Estos métodos estadísticos asociados a datos de duración son conocidos también como análisis de supervivencia por su larga tradición en campos como el de la ingeniería industrial y, sobre todo, las ciencias biomédicas (Kiefer, 1988) en las que se han utilizado para estimar la supervivencia esperada de determinado tipo de pacientes.

Este tipo de análisis comienza a difundirse a las ciencias sociales a mediados de los años ochenta, siendo desde entonces cada vez más utilizado. En el ámbito de la sociología, frecuentemente nombrado como Análisis de Historia de Acontecimientos (AHA), ha resultado una herramienta muy útil para el estudio de transiciones en el mercado de trabajo y los cambios de situación laboral, tipo de contrato o de jornada (Bernardi, 2006). Precisamente este trabajo sobre modelos de duración en el ámbito de la sociología publicado por Bernardi, es el que se va a utilizar fundamentalmente en este preámbulo del capítulo para exponer las principales características y los conceptos fundamentales del análisis de duración, sin descartar otras aportaciones que ofrecen otros especialistas en esta técnica desde la investigación económica. Ambos enfoques pueden brindar un soporte teórico apropiado a los intereses del capítulo de una tesis que, por otra parte, se mueve en la fina línea que separa ambas áreas de conocimiento cuando se investiga sobre mercados laborales.

Los modelos de duración, junto a los modelos de datos de panel, se han convertido en una de las áreas más utilizadas en los últimos tiempos para explicar cuestiones centrales de la realidad socioeconómica o para responder a numerosas preguntas como las relacionados con la duración del desempleo, más concretamente, con la longitud de los episodios de paro o como éstos cambian con el ciclo económico (Kiefer, 1988).

El análisis de supervivencia es de importancia capital para estudios longitudinales, como el que aquí se propone, en el que las respuestas consisten en tiempos de duración.

Mediante el AHA se puede estudiar, por ejemplo, el mantenimiento entre dos fechas dadas en el mismo episodio de empleo, un caso que se analiza en la presente tesis. Por eso resulta de interés poder calcular la incidencia acumulada<sup>41</sup> de un determinado evento en presencia de variables explicativas. Esta es una de las ventajas del AHA respecto a otras técnicas de análisis dinámico como también que permite precisar en qué momento temporal ocurre el cambio de estado o analizar flujos de entrada o salida. Y lo que es más importante, con este método es posible estudiar las duraciones censuradas, es decir, aquellas en las que al final del periodo de tiempo considerado no se ha producido el suceso objeto de estudio. Las duraciones censuradas se han convertido en un problema en muchas investigaciones en ciencias sociales, las distribuciones estadísticas de las duraciones o cómo las variables independientes se modifican en el tiempo debido tanto a factores macro como a las características individuales de la población analizada (Bernardi, 2006).

En el siguiente subapartado se va a estudiar con el programa estadístico *Stata* la probabilidad de supervivencia individual acumulada a lo largo del tiempo, es decir, la permanencia en una determinada situación laboral. Para ello, se utilizará el método *Kaplan–Meier*, un método no paramétrico mediante el cual se obtienen estimaciones de la tasa de riesgo y la función de supervivencia. Y aquí parece que, antes de nada, conviene definir adecuadamente algunos de los términos utilizados en los modelos de duración que pueden aparecer a lo largo del capítulo, para determinar a qué nos estamos refiriendo en cada momento. Empezando por las mencionadas “tasa de riesgo” o probabilidad de que un episodio finalice y “función de supervivencia” o la probabilidad de que un evento se produzca después de un determinado período de tiempo. Entendiendo por “evento” – también llamado suceso o acontecimiento – todo cambio de tipo cualitativo de la unidad de análisis desde un estado a otro en un momento determinado. El intervalo de tiempo anterior al suceso, es decir el tiempo que transcurre entre su inicio y su final, sería el “episodio” o “duración”. En definitiva, se estudia la permanencia en una determinada situación laboral o la probabilidad de que se cambie de situación laboral en un periodo de tiempo considerado.

---

<sup>41</sup> El concepto de incidencia acumulada se utiliza en medicina para estudios epidemiológicos. Mide la probabilidad de que un individuo desarrolle el evento en estudio. En nuestro caso, sería la probabilidad (riesgo) de no permanecer en el mismo episodio de empleo.

## 6.1 Funciones de supervivencia Kaplan–Meier

La estimación de la función de supervivencia por el método Kaplan–Meier es un método no paramétrico que se basa en maximizar la función de verosimilitud de la muestra y que tiene muy pocas restricciones. Lo único que supone es que los sujetos censurados se habrían comportado del mismo modo que a los que se les realizó el seguimiento hasta el momento en que se produjo el evento.

Para aplicar este método se ordenan de menor a mayor todos los tiempos de supervivencia observados y para cada periodo de tiempo se calcula la probabilidad de sobrevivir, siendo la función de Kaplan–Meier la probabilidad de supervivencia individual acumulada a lo largo del tiempo.

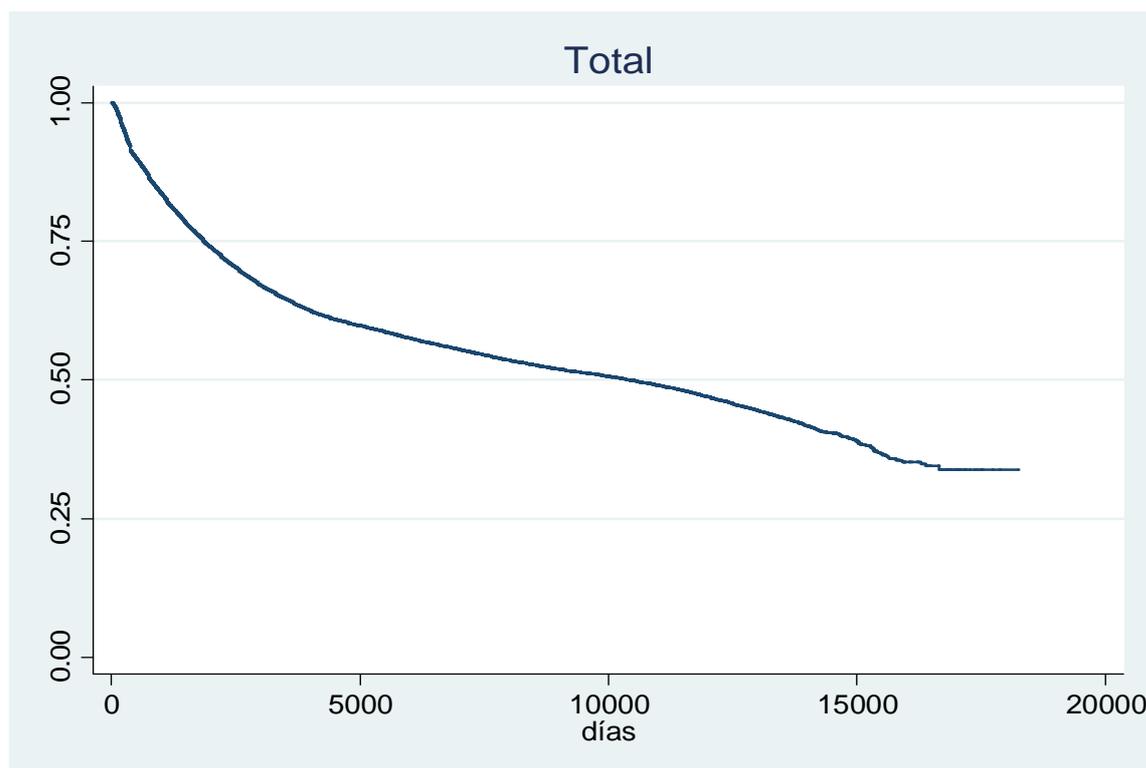
En el presente estudio, para el tiempo de seguimiento se ha utilizado una variable cuantitativa – *duración\_2* –, expresada en días, mientras que el estado al final del seguimiento viene definido por una variable categórica dicotómica, asignándose la categoría “0” para indicar que el evento ha tenido lugar, es decir, que se ha terminado el episodio de empleo considerado, y la categoría “1” para los casos censurados, en los que no se ha producido el final del evento en la última fecha para la que se cuenta con registros. En este análisis los casos censurados se corresponden con aquellos que en la última fecha de observación, 2010, se mantenían en el mismo episodio de empleo que tenían en la inicial, pero de los que no tenemos toda la información del episodio. Es decir, la duración del episodio de empleo está incompleta.

De esta forma, la función de supervivencia aporta una imagen gráfica del porcentaje de trabajadores que continúan en el mismo episodio de empleo. El gráfico 47, estimado a partir del producto de Kaplan–Meier, muestra las funciones de supervivencia para el total de la muestra, es decir, sin controlar por ninguna variable<sup>42</sup>, observándose la alta volatilidad del mercado laboral en el periodo analizado, pues más del 25% de los individuos observados sale del episodio de empleo que tenía muy rápidamente, suavizándose solo la pérdida de empleo en las trayectorias largas. Aun así y todo, la pendiente continúa siendo muy pronunciada a lo largo de todo el itinerario laboral. El gráfico estaría confirmando, de esta manera, la hipótesis central de esta tesis, que pronosticaba un mercado de trabajo español muy inseguro, con independencia de las características de los trabajadores y sus situaciones contractuales. La menor

<sup>42</sup> Conviene recordar que en el eje x aparecen duraciones tan largas porque se estudian episodios vigentes en 2007. Por eso encontramos trayectorias laborales muy cortas junto a otras que pueden superar los cuarenta años.

supervivencia inicial se asocia con la regla LIFO, vista en el capítulo anterior, según la cual el último en entrar es el primero en salir, una premisa que estaría otorgando un papel determinante a la antigüedad para la supervivencia laboral. Y el cumplimiento de esta regla es especialmente notorio cuando se examinan trayectorias largas, como es el caso que nos ocupa.

**Gráfico 47. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje sobre el total).**



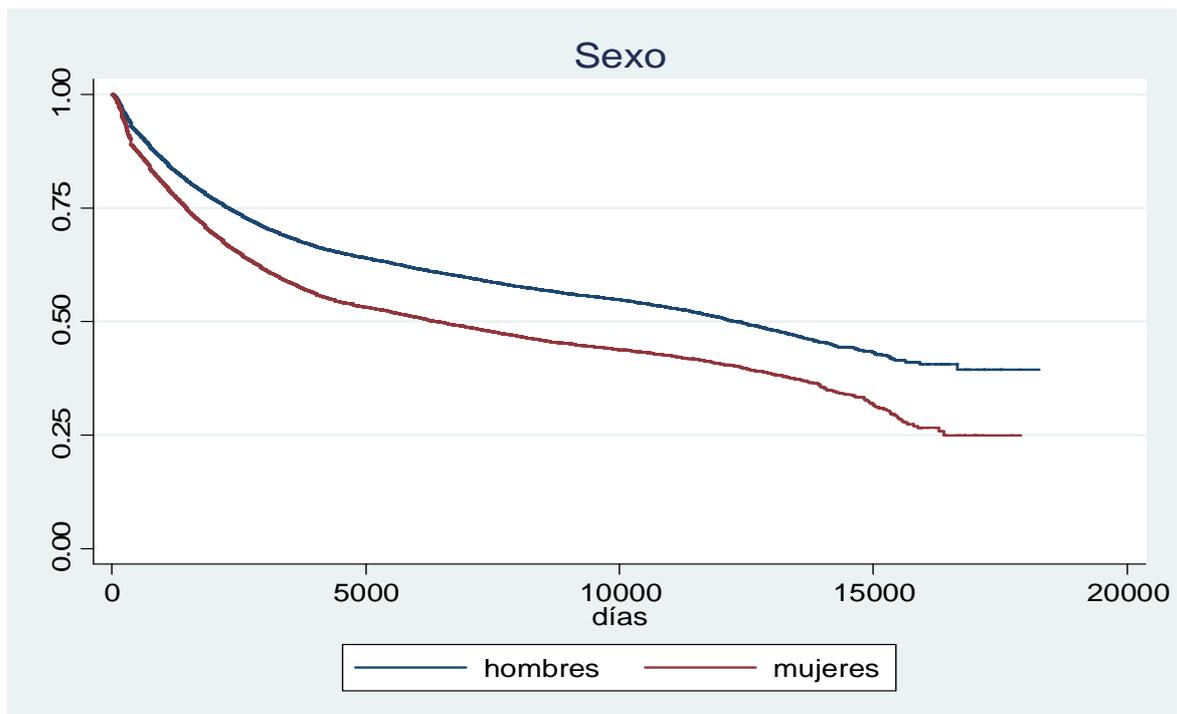
**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

En la siguiente función de supervivencia, se observan diferencias en la permanencia en el mismo episodio de empleo por sexo (gráfico 48). En torno al 10% de los empleos se pierden muy rápidamente y para ambos sexos por igual, pero a partir de aquí la brecha se va ensanchando de manera desfavorable para las mujeres, que tienen mucha menor estabilidad en el empleo que los hombres durante toda su trayectoria laboral. Gráficamente, se aprecia como la forma de la curva, coincidente con la función de supervivencia del total de la población, es también similar para ambos sexos, pero la inestabilidad de las carreras profesionales de las mujeres, reflejada en la posibilidad de finalizar antes el episodio de empleo iniciado, es mucho más acentuada, como preveía la hipótesis 2 de esta tesis. Se volverá sobre esta cuestión en el siguiente apartado cuando se

analicen desagregados por sexo los coeficientes obtenidos en la regresión de Cox.

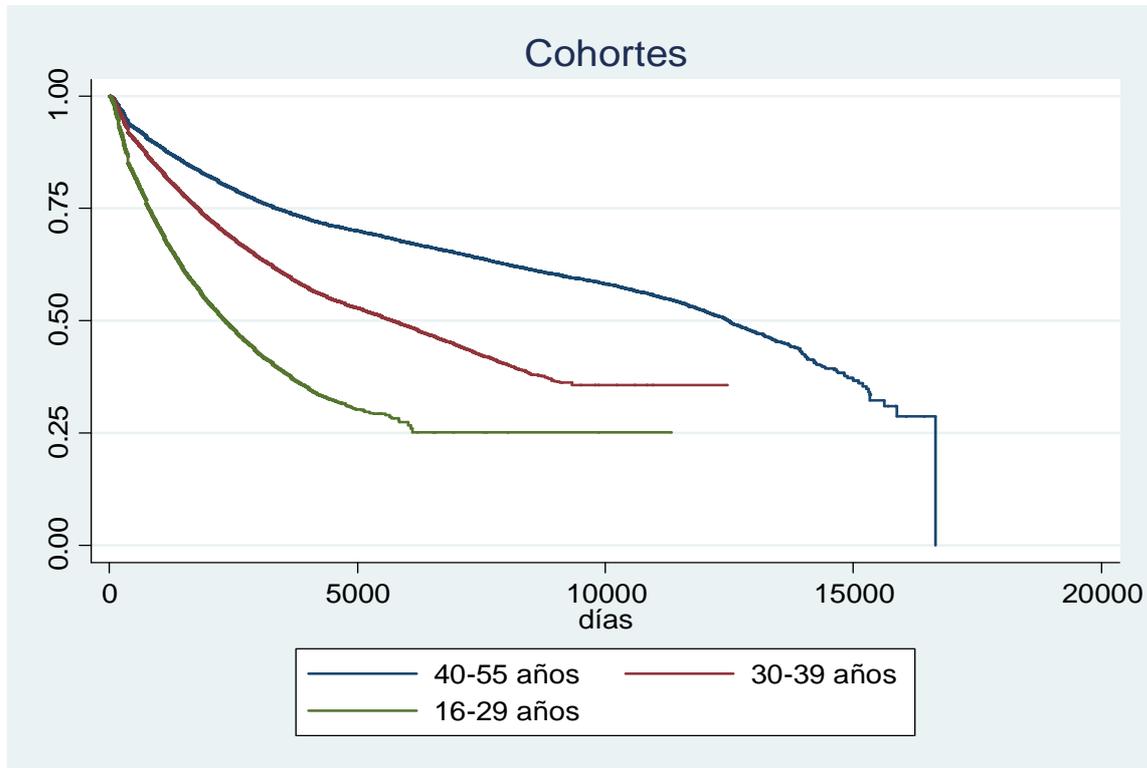
Por lo que respecta a la función de supervivencia que analiza la influencia de la edad (gráfico 49), se ve claramente que el grupo que tiene una mayor inseguridad laboral es el formado por la cohorte de entre 16 y 29 años, en la que más del 70% de sus miembros no permanecen en el mismo episodio de empleo incluso en las trayectorias cortas, mientras que, por el contrario, la curva de la cohorte de 40–55 años es mucho más estable, tanto si la comparamos con aquella como con el grupo de edad intermedio. En este punto, conviene aclarar que no existe contradicción entre estos resultados y la hipótesis 3 de esta tesis, que preveía que los trabajadores mayores tienen dificultades para reincorporarse al mercado laboral una vez perdido su puesto de trabajo y peores condiciones en cuanto a estabilidad. En este caso, la función de supervivencia estudia la probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo y, aquí, el grupo de más edad tiene mayor estabilidad debido a la interacción entre el contexto institucional y económico, como se explicaba en el análisis dinámico del capítulo anterior. En cambio, sí se confirma la hipótesis 1 del capítulo metodológico que vaticinaba una mayor inestabilidad laboral en la cohorte más joven, algo que nuevamente se hace especialmente visible cuando el análisis se realiza en el largo plazo.

**Gráfico 48. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por sexo).**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

**Gráfico 49. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por cohortes)**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

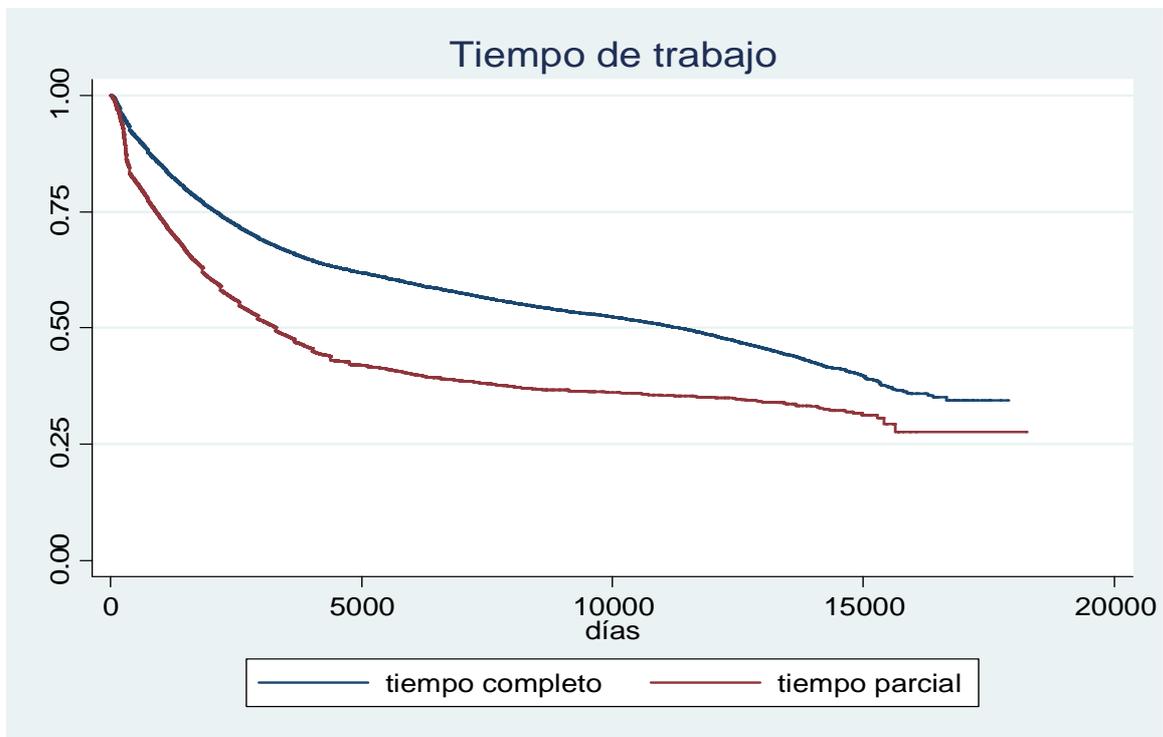
Los gráficos 50 y 51 muestran que, con ser notables las diferencias de supervivencia entre los contratados a tiempo parcial o completo, el tiempo de trabajo, sin embargo, resulta menos explicativo para la seguridad en el empleo que el tipo de contrato. En el gráfico 50 se aprecia que, con ser grande, no es tan importante la brecha existente entre los trabajadores contratados a tiempo completo y los que tienen un contrato a tiempo parcial, especialmente en el largo plazo, algo que parece reafirmar la impresión de que se podría estar infrutilizando esta modalidad contractual.

Por su parte, el gráfico 51 refleja la función de supervivencia para las situaciones laborales de los trabajadores. La tasa de supervivencia mayor la tienen los autónomos, que una vez pasadas las dificultades de los primeros años se mantienen en el mismo episodio de empleo en porcentajes superiores al 75% o el 80%, incluso en el largo plazo. Seguidos muy de lejos por los trabajadores indefinidos. Se aprecia como los temporales salen del episodio de empleo con gran rapidez y solo se estabilizan en el mismo en las trayectorias largas y en porcentajes inferiores al 20%, contrastando con la mayor solidez

de las trayectorias de los trabajadores indefinidos que vimos ya en el capítulo 5. Éstos se mantienen en una posición intermedia respecto a las otras dos categorías analizadas, pero aun así y todo, el gráfico muestra que los contratados de forma indefinida no se encuentran a salvo de una cierta inestabilidad a lo largo de su trayectoria laboral.

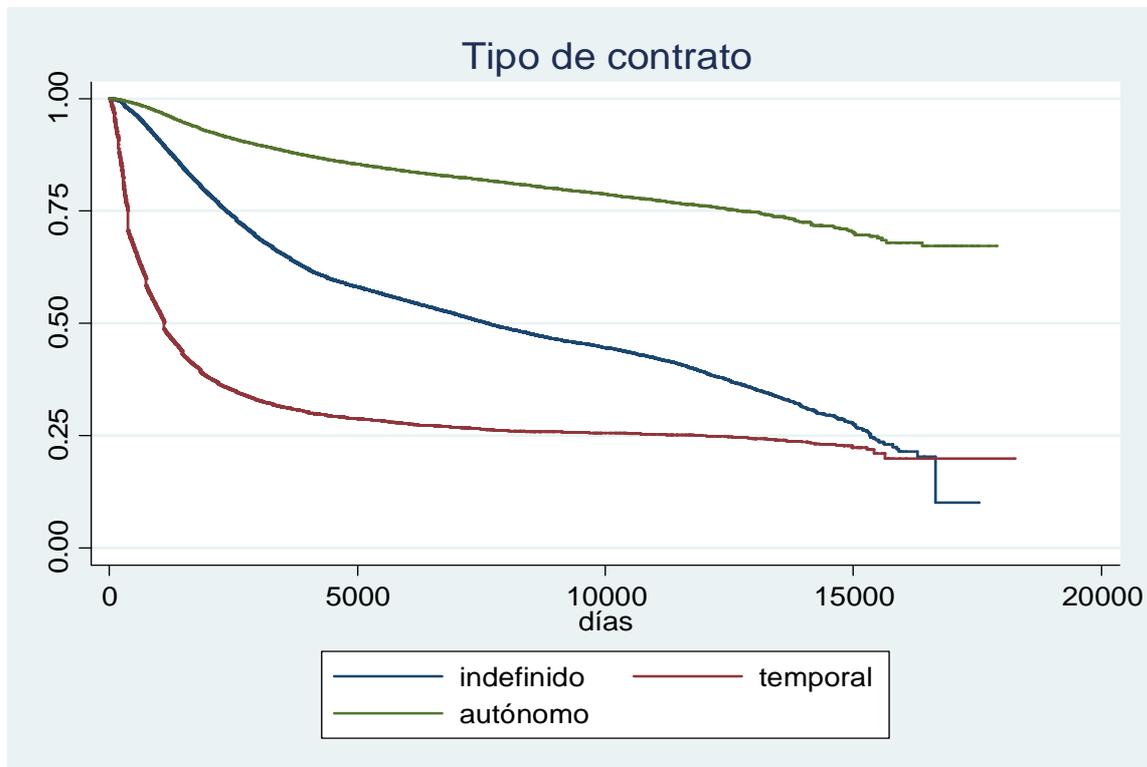
En todo caso, tanto para el tiempo de trabajo como para el tipo de contrato, las funciones de supervivencia revelan discontinuidad e inestabilidad en una buena parte de las trayectorias laborales de los trabajadores españoles, como se preveía en la hipótesis central de la tesis.

**Gráfico 50. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por tiempo de trabajo)**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

**Gráfico 51. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por tipo de contrato)**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

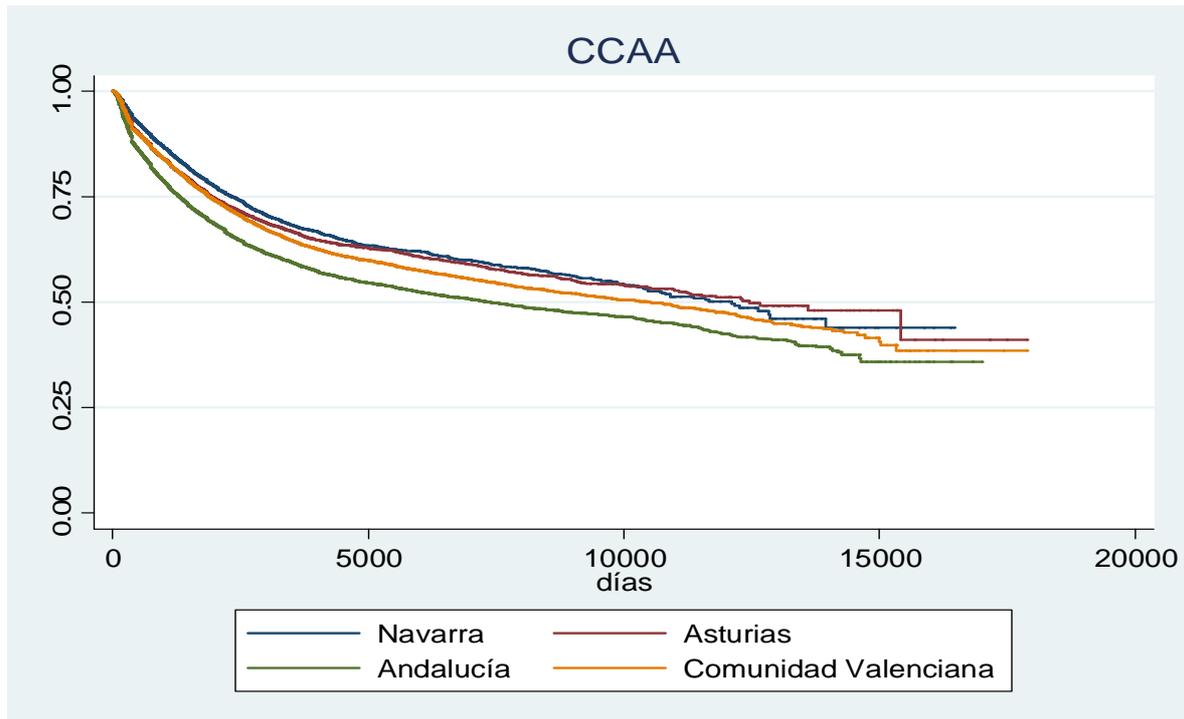
Las siguientes funciones de supervivencia estudian la influencia de la ubicación de las empresas, tanto en el ámbito geográfico como en el económico. El comportamiento de todas las CCAA es el mismo que vimos cuando analizamos la supervivencia general, es decir, una alta volatilidad para más del 20% del total de personas empleadas. Sin embargo, a partir de los primeros años de empleo, los trabajadores de Asturias y Navarra comienzan a estabilizarse en el mismo episodio laboral, manteniendo a partir de aquí trayectorias similares, en tanto que se abre la brecha con respecto a la seguridad de los trabajadores valencianos y, sobre todo, de los andaluces, aunque la distancia entre las curvas de supervivencia no son muy grandes (gráfico 52).

Como ya se ha dicho en otras partes de la tesis, el análisis regional no ocupa el centro de la presente investigación. No obstante, el gráfico 52, al igual que ocurría en el análisis dinámico desarrollado en el capítulo 5, muestra una mayor estabilidad en el mismo episodio de empleo en las dos CCAA uniprovinciales. Los resultados obtenidos en el análisis de estas cuatro CCAA no son especialmente significativos pero sugieren que

en una estrategia de flexiguridad puede resultar conveniente tener en cuenta esta variable. Fundamentalmente porque el distinto grado de dinamismo que pueden presentar los mercados de trabajo regionales y su mayor o menor componente de trabajo temporal y estacional son factores que inciden en la inseguridad e inestabilidad laboral de los trabajadores. Con una situación de partida diferente, tal y como prevé la hipótesis 6 de esta tesis, algunas CCAA tendrían menos dificultades que otras para implementar las recomendaciones sobre flexiguridad que se enmarcan en la estrategia global de la UE.

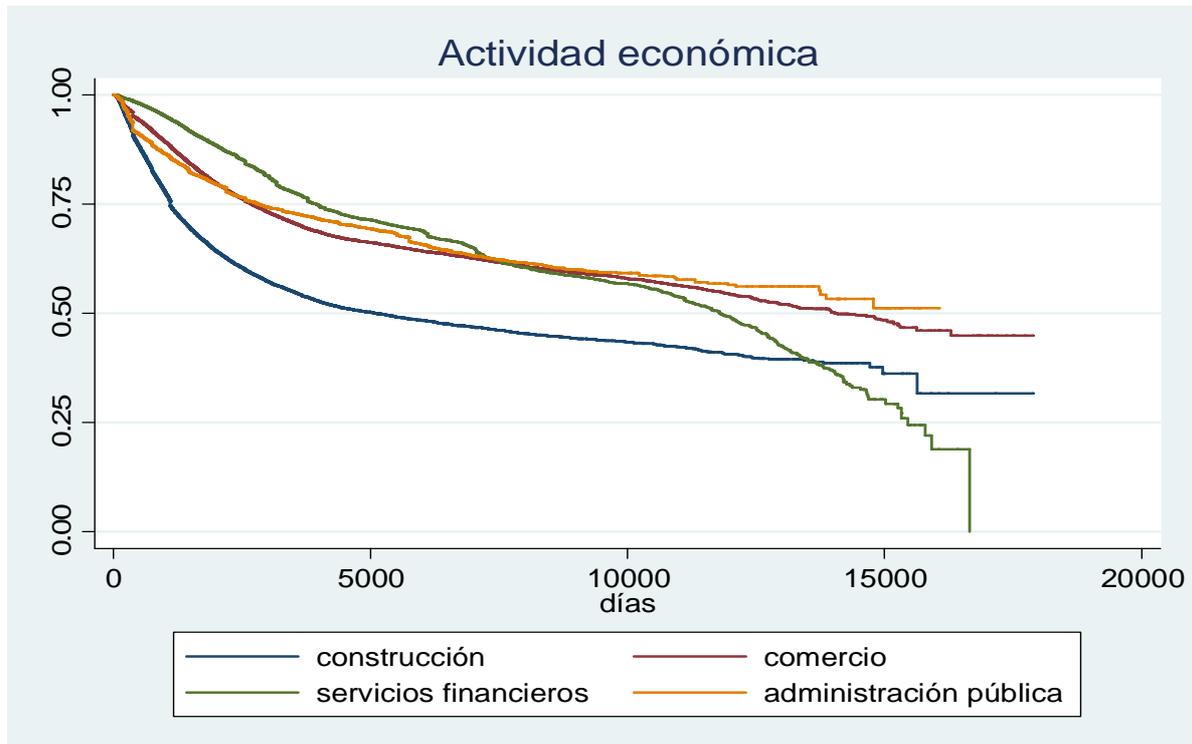
Y, por supuesto, tampoco se podrían explicar las trayectorias laborales divergentes de los trabajadores españoles sin tener en cuenta factores relacionados con la estructura productiva del país, como sugieren las teorías de la segmentación. Por actividad económica, las diferencias son mucho más notables que atendiendo simplemente a componentes geográficos. Las actividades de demanda más volátiles y, por tanto, más inciertas, serían las que estarían utilizando contratos más flexibles e inestables en términos de permanencia en el mismo episodio de empleo, como se aprecia en el gráfico 53. En el caso español, la construcción, junto con el comercio serían dos de los sectores que acumulan una mayor volatilidad, especialmente en tiempos de crisis, como se vio en el análisis dinámico del capítulo anterior. Sin embargo, en el largo plazo, el comportamiento del sector de la construcción es mucho peor, reflejándose en la función de supervivencia que es imposible mantenerse en el mismo episodio de empleo durante mucho tiempo para casi el 50% de los empleados. Por el contrario, los servicios financieros se configuran como el sector de actividad que asegura en mayor medida la permanencia en el mismo episodio de empleo, si bien esta seguridad se desploma en las trayectorias más largas hasta situarse en niveles inferiores incluso a los del sector construcción. Es una tendencia que en el sector financiero se apreciaba ya en el análisis dinámico del capítulo 5, especialmente para 2010 – último año analizado –, por lo que habría que considerar también en este caso la interacción de la estructura productiva con el contexto económico. De cualquier forma, la función de supervivencia viene a confirmar que existen diferencias notables en términos de flexibilidad y seguridad en el empleo por sectores, lo que determinaría unas mejores condiciones de partida para la implantación de medidas de flexiguridad para algunas actividades económicas, tal y como se planteaba la hipótesis 5 de esta tesis.

**Gráfico 52. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por CCAA)**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

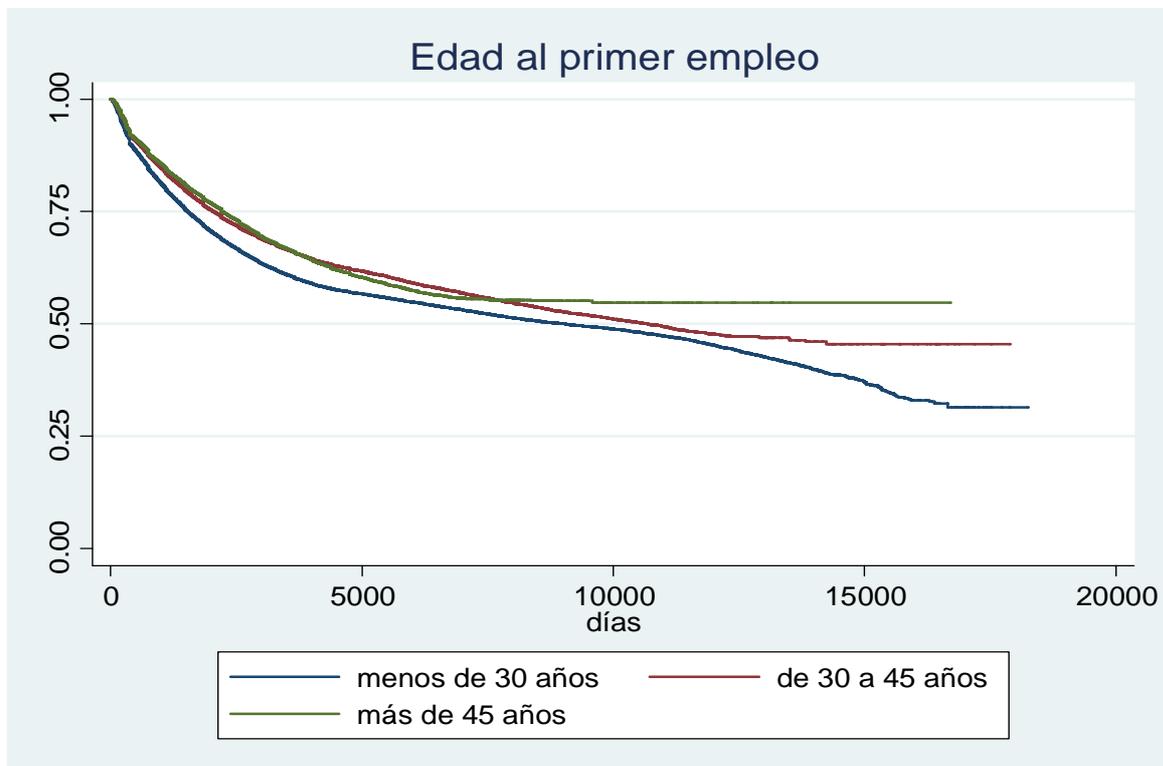
**Gráfico 53. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por actividad económica)**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

La función de supervivencia que analiza la influencia de la experiencia pone de manifiesto que para los trabajadores que se incorporaron al mercado laboral de forma más temprana resulta más difícil lograr la estabilidad en el empleo, mientras que las otras dos cohortes se comportan de modo distinto a lo largo del tiempo (gráfico 54). Quienes accedieron al mercado de trabajo entre los 30 y los 45 años tienen una seguridad laboral inicial similar a la cohorte que se incorporó al mercado laboral con más de 45 años. En el análisis dinámico del capítulo anterior habíamos visto cómo quienes accedieron al mercado laboral con más edad habían resistido peor la crisis de empleo entre 2007 y 2010, permaneciendo en todo caso en el mismo episodio cuando el contrato era temporal, un hecho que se alineaba con la hipótesis 3 de la tesis. Sin embargo, si nos fijamos en las trayectorias largas, en las que se refleja la permanencia en el mismo episodio de empleo, la función de supervivencia muestra que son los que comenzaron a trabajar a una edad más tardía los que finalmente resisten mejor en el mismo episodio, superando incluso a la cohorte intermedia que hemos visto tenía un mejor comportamiento en todos los aspectos. La experiencia, pues, parece clave en la duración de los episodios en el largo plazo.

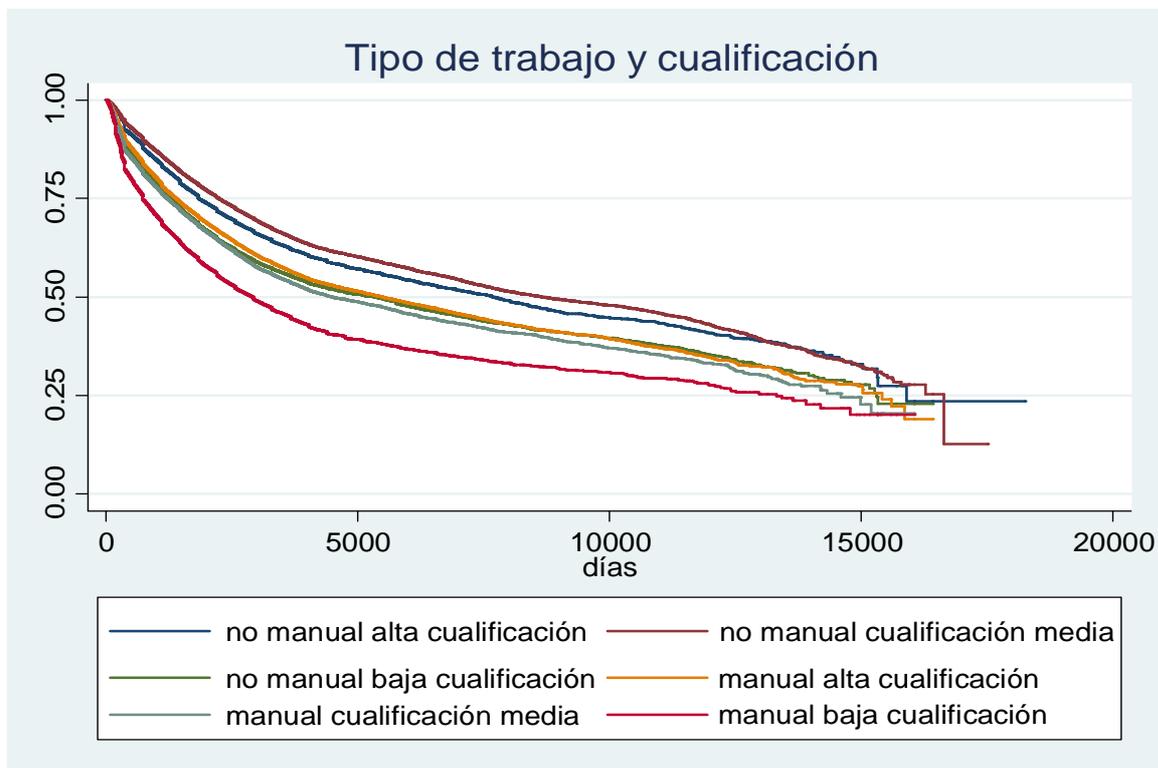
**Gráfico 54. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por edad al primer empleo)**



Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Finalmente, la función de supervivencia que muestra el gráfico 55 explicaría la interacción entre permanencia en el episodio de empleo y el diferencial de cualificación, teniendo en cuenta siempre que, en la presente tesis, éste se obtiene mediante la variante proxy grupo de cotización, como se explicó convenientemente en el capítulo metodológico. Así, vemos que, en términos generales, por tipo de trabajo y cualificación, se evidencia un mejor comportamiento para los trabajadores no manuales y una mayor volatilidad para los de cuello azul. En esta inestabilidad parece que tiene mucho que ver el nivel de formación alcanzado, como lo demuestra el hecho de que la función para los no manuales menos cualificados se encuentre incluso por debajo de los niveles que muestran los trabajadores manuales con mayor cualificación. Es notablemente más inseguro el empleo para los que tienen un nivel de formación más bajo, especialmente si su trabajo es manual, pues el 50% de este grupo había salido rápidamente del episodio de empleo que tenía y su comportamiento en el largo plazo también es significativamente peor. La función de supervivencia estaría confirmando también la hipótesis 4 de esta tesis que pronosticaba que la cualificación es un factor que incrementa la probabilidad de obtener trayectorias más estables.

**Gráfico 55. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por tipo de trabajo y cualificación)**



**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

Sintetizando, en este apartado se ha utilizado el análisis de supervivencia para completar el estudio empírico sobre transiciones en el mercado de trabajo y flexibilidad propuesto en este capítulo. Mediante el método *Kaplan–Meier* que ofrece el programa estadístico *Stata* se ha hallado la probabilidad de supervivencia individual acumulada a lo largo del tiempo. Las funciones de supervivencia han aportado una imagen gráfica del porcentaje de trabajadores que continúan en el mismo episodio de empleo atendiendo a la influencia que tienen en este acontecimiento las distintas variables explicativas.

Con esta metodología, se ha observado una alta volatilidad general del mercado laboral en el periodo analizado pero en la desagregación se ha apreciado que las diferencias en la permanencia en el mismo episodio de empleo se ensanchan de forma desfavorable en el largo plazo para las mujeres y es más notoria la inseguridad laboral en el grupo de edad comprendido entre los 16 y 29 años. También se ha visto como la modalidad contractual en la que están empleados los trabajadores, el tipo de trabajo y la cualificación han resultado más explicativos para la seguridad en el empleo que el tipo de jornada o la CCAA de residencia. Y como era previsible, han aparecido diferencias mucho más notables según la actividad económica. Cerca de la mitad de los trabajadores del sector construcción no están en el mismo episodio de empleo en el que se encontraban a comienzos de la crisis económica pero también es destacable la pérdida de seguridad de los empleados del sector financiero en las trayectorias largas, anticipando ya la posibilidad de que este colectivo, que había gozado de una gran estabilidad hasta entonces, pudiera atravesar por dificultades futuras.

## **6.2 Determinantes de la probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo. Regresión de Cox**

Las funciones de supervivencia que hemos visto en el epígrafe anterior permiten aproximar qué variables tienen más influencia en la permanencia en el mismo episodio de empleo que los trabajadores tenían en 2007. En este apartado se van a completar esos resultados a través de la estimación de un modelo de Cox, para tratar de cuantificar los riesgos asociados a la supervivencia o al tiempo en que se produce un determinado evento.

Los estudios sociales han puesto el acento en la dimensión temporal pero no puede soslayarse la importancia que tiene la heterogeneidad de los individuos como elemento integrante del riesgo. Es más, las instituciones públicas, en asuntos como la

mejora de las transiciones entre el paro y el empleo, sobre todo si se centran en determinados colectivos desfavorecidos, deben ser capaces de discernir las posibles interrelaciones entre la homogeneidad al interior de estos grupos y su heterogeneidad con respecto a otros. Y en este sentido, los resultados obtenidos a partir de un análisis como el Kaplan–Meier pueden ser complementados con otras técnicas que otorguen mayor importancia a las “covariables”, es decir, a aquellas variables que tratan de introducir la heterogeneidad observada en el modelo.

El modelo semiparamétrico de Cox se describe como una función de supervivencia que mide la probabilidad de sobrevivir más allá de un momento dado, introduciendo un modelo de riesgo proporcional para estimar la influencia de las variables sobre la tasa de riesgo, entendida ésta como la probabilidad de no permanecer en el mismo episodio de empleo. En este modelo, la función de supervivencia depende del valor de las variables explicativas y de los coeficientes de regresión. Constituye, así, una forma flexible de estudiar la incidencia acumulada en presencia de variables explicativas gracias a su estructura de riesgos proporcionales que posibilita la representación de los efectos de un conjunto de variables explicativas sobre el tiempo de supervivencia, o lo que es lo mismo, sobre la función de riesgo (Palmer, 1993). Con la utilización de este modelo, se consigue resolver uno de los principales problemas que presentan los modelos paramétricos, en los que no es posible utilizar variables explicativas dependientes del tiempo (Losilla, 1991). Este es, como se ha dicho, uno de los motivos por los que se ha introducido un análisis de este tipo en la presente tesis. Pero también porque la regresión de Cox ofrece una perspectiva mucho más amplia del análisis de supervivencia en cuanto a la interpretación de resultados, sobre todo si, como es el caso de este epígrafe, se quieren cuantificar los riesgos de factores asociados a la supervivencia o al tiempo en que se produce un determinado evento.

En este apartado, se incluyen entre las variables consideradas en el modelo estimado aquellas que se refieren a las características socio–económicas de los trabajadores, tales como *sexo*, *cohortes de edad*, *cualificación*, *experiencia laboral*, o la *CCAA* de residencia. También se han incluido las *modalidades contractuales* en las cuales se encuentran empleados, la *actividad económica* de la empresa y el *tipo de trabajo*, por considerarse que influyen en la permanencia de las personas en el empleo.

En la tabla 15 se muestran los datos descriptivos de todas las variables que se van a utilizar en la regresión de Cox: número de observaciones, media y desviación estándar. Como se puede observar, el número total de observaciones es de 707.304, aunque no se

alcanza en todas las variables utilizadas, ya que en algunas de ellas contamos con observaciones perdidas. La máxima pérdida de información se produce en las variables *tipo de trabajo* y *CCAA*. Sin ánimo de ser exhaustivo, se va a hacer a continuación un resumen de los resultados que presenta la tabla 15 en sus principales variables. Así, encontramos que el 59,1% de las observaciones corresponden a hombres y el 40,9% a mujeres, unos porcentajes que se corresponden de manera bastante fidedigna con la tasa de ocupación por *sexo* en España. Por edades, el 33,5% de los casos observados se refieren a trabajadores incluidos en la *cohorte de edad* 30–39 años, distribuyéndose el resto entre el 37,4% del grupo de edad de 40 a 55 años y el 29,1% de los que tienen entre 16 y 29 años<sup>43</sup>. En cuanto al *tiempo de trabajo*, el 87,5% de los empleos observados son a tiempo completo y el 12,5% a tiempo parcial, una cifra también cercana a la realidad de estas modalidades contractuales en España. Por *tipo de contrato*, el 57,2% de éstos son indefinidos, mientras que el 19,1% corresponden a autónomos y el 23,6% a trabajadores con contratos temporales. Por lo que se refiere a la *edad al primer empleo*, el 44,7% de los trabajadores observados tuvieron su primer empleo entre los 30 y los 45 años, el 35,7% accedieron al mercado laboral con menos de 30 años y menos del 20% comenzaron a trabajar pasados los 45 años. Los porcentajes para las cuatro *CCAA* que se estudian en esta tesis<sup>44</sup> se distribuyen entre el 24,1% de las observaciones correspondientes a Andalucía, el 2,5% de Asturias y el 1,4% a Navarra, naturalmente acorde con su peso demográfico. A la Comunidad Valenciana, que se toma como referencia, le corresponde el 6,1%. Finalmente, de las cuatro *actividades económicas* que se analizan, la más representada en la tabla es el comercio, con un 20,0%, seguida de la construcción con un 12,5%, las Administraciones públicas con un 6,0% y el sector financiero que está representado en un 2,6% de las observaciones.

<sup>43</sup> Como en el resto de la tesis, solo se han tenido en cuenta para el análisis por edad estas tres cohortes, descartándose los menores de 16 años y los mayores de 55.

<sup>44</sup> En la tabla 15 se incluyen todas las *CCAA* y actividades económicas. En las restantes tablas, solo se incluyen las 4 *CCAA* y 4 actividades económicas que se han analizado en la tesis. No obstante, la información completa se puede encontrar en el anexo 3.

**Tabla 15. Variables que intervienen en la función de supervivencia.**

Variable	Media	Desviación estándar
Hombre	0,591	0,492
40-55 años	0,335	0,472
30-39 años	0,374	0,484
16-29 años	0,291	0,454
Tiempo completo	0,875	0,330
Tiempo parcial	0,125	0,330
Indefinido	0,572	0,495
Temporal	0,236	0,424
Autónomo	0,191	0,393
Manual cualificación media	0,115	0,319
Manual cualificación alta	0,213	0,410
Manual cualificación baja	0,155	0,362
No manual cualificación baja	0,167	0,373
No manual cualificación media	0,210	0,407
No manual cualificación alta	0,140	0,347
Más de 45 años	0,196	0,397
30-45 años	0,447	0,497
Menos de 30 años	0,357	0,479
Andalucía	0,241	0,428
Aragón	0,020	0,142
Asturias	0,025	0,157
Baleares	0,017	0,128
Canarias	0,041	0,198
Cantabria	0,013	0,115
Castilla La Mancha	0,048	0,213
Castilla y León	0,067	0,251
Cataluña	0,157	0,364
Extremadura	0,034	0,182
Galicia	0,066	0,249
Madrid	0,118	0,322
Murcia	0,029	0,169
Navarra	0,014	0,119
País Vasco	0,037	0,190
La Rioja	0,007	0,083
Comunidad Valenciana	0,613	0,240
Ceuta y Melilla	0,003	0,051
Agricultura	0,001	0,025
Industria	0,168	0,374
Construcción	0,125	0,331
Comercio	0,199	0,399
Hostelería	0,065	0,247
Transporte	0,056	0,230
Sanidad	0,069	0,254
Educación	0,041	0,198
Administraciones públicas	0,060	0,237
Activ. financieras y seguros	0,026	0,160
Servicios a empresas	0,122	0,327
Otros servicios	0,067	0,250
n máximo*	707.304	
n mínimo*	586.071	

\* El número de observaciones varía como consecuencia de la existencia de casos perdidos en algunas variables (fundamentalmente la cualificación).

Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL

Los coeficientes resultantes del modelo de Cox que aparecen en la tabla 16

reflejan la tasa de riesgo respecto a la categoría de referencia, de manera que si la cifra obtenida es menor que la unidad, la tasa de riesgo es menor que en dicha categoría y viceversa. En otras palabras, un coeficiente mayor que la unidad indica un mayor riesgo de que se produzca un cambio en el estado, o en el caso que aquí se presenta, de que no se continúe en el mismo episodio de empleo. Por ejemplo, según el modelo aquí estimado, los hombres tendrían una probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo un 19,3% mayor que la de las mujeres, puesto que su coeficiente es menor que 1. Los niveles de significatividad estadística se expresan con asteriscos junto a la tasa de riesgo, de acuerdo con los valores que aparecen en el pie de tabla. La tercera columna representa el error estándar.

Los resultados de la tabla 16 indican que aun teniendo en cuenta todas las variables, algunos factores siguen siendo especialmente decisivos. Las diferencias entre hombres y mujeres, que se estudiarán con mayor profundidad a través de las tablas 17 y 18, se mantienen. La *edad* también continúa apareciendo como una de las variables que más importancia tienen para la estabilidad en el trabajo. En este sentido, las cohortes intermedias son las que tienen una probabilidad más alta de permanecer en el mismo episodio de empleo. Y sin embargo, la tasa de riesgo de no permanecer en el mismo episodio de empleo es mayor cuanto más tarde se haya accedido al mercado de trabajo, por lo que podríamos considerar un factor clave la experiencia laboral previa.

El *tipo de contrato* es otra de las variables que de nuevo contribuye a explicar en mayor medida la permanencia del trabajador, dotando a los trabajadores indefinidos (78,6%) de una mayor resistencia en el mismo episodio de empleo. Diferente es la influencia que tiene el *tiempo de trabajo*, como ya se había puesto de relieve en las funciones de supervivencia del epígrafe anterior. Si bien es cierto que los trabajadores a tiempo completo parten con ventaja para poder permanecer en el mismo episodio de empleo a lo largo de los años, estar contratado a tiempo parcial no entraña tanto riesgo para abandonar el empleo como lo tiene la condición de temporal de los trabajadores. Los trabajadores contratados a tiempo completo “solo” mejoran en un 23,1% las expectativas de mantenerse en el mismo episodio de empleo respecto a los que tienen un contrato a tiempo parcial.

Tabla 16. Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo<sup>45</sup>.

Variables en la ecuación	Tasa de riesgo	Error estándar
<b>Sexo</b>		
Hombre	0,807***	0,005
Ref: Mujer		
<b>Cohortes</b>		
40-55 años	0,304***	0,003
30-39 años	0,114***	0,001
Ref: 16-29 años		
<b>Tiempo de trabajo</b>		
Tiempo completo	0,769***	0,006
Ref: Tiempo parcial		
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	0,214***	0,001
Ref: Temporal		
<b>CCAA</b>		
Andalucía	0,944***	0,011
Asturias	0,848***	0,017
Navarra	0,839***	0,021
Ref: Com. Valenciana		
<b>Actividad Económica</b>		
Comercio	0,771***	0,008
Administraciones públicas	0,473***	0,007
Activ. Financieras y de seguros	0,655***	0,012
Ref: Construcción		
<b>Tipo trabajo + cualificación</b>		
Manual cualif. media	0,940***	0,010
Manual cualif. Alta	0,908***	0,009
No manual cualif. baja	0,941***	0,009
No manual cualif. media	0,821***	0,008
No manual cualif. alta	0,821***	0,009
Ref. Manual cualif. baja		
<b>Edad al primer empleo</b>		
30-45 años	0,437***	0,005
Menos de 30 años	0,169***	0,002
Ref: más de 45 años		

\*\*\* Significatividad al 1% \*\* Significatividad al 5% \* Significatividad al 10%

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

La variable *tipo de trabajo*, en presencia del resto de variables, tiene una influencia menor de la que cabía esperar en el hecho de permanecer más tiempo empleado en el mismo episodio. Trabajar en un empleo no manual, normalmente vinculado a una mayor cualificación, también influye favorablemente en la probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo, aunque no se encuentra entre las variables más decisivas. De todas formas, sí se aprecia que la menor cualificación es un predictor del riesgo de pérdida del episodio de empleo aunque también, como ya se había

<sup>45</sup> En ésta y las siguientes tablas se ha eliminado dentro de la variable *tipo de contrato* la categoría "autónomo". La razón es que no hay autónomos asalariados y esto producía problemas de colinealidad al cruzar esta variable con *tipo de trabajo*. En todo caso, las proporciones de los coeficientes que se obtienen no se ven alteradas con esta supresión.

puesto de manifiesto en el análisis dinámico del capítulo anterior, que es más fácil mantenerlo para los que tienen una cualificación media que para los altamente cualificados.

Cuando se incluye como variable explicativa la *actividad económica*, encontramos que ésta tiene una importancia decisiva para conservar el puesto de trabajo si se está contratado en las Administraciones públicas (casi un 53%)<sup>46</sup> y, en menor medida, en una empresa dedicada a los servicios financieros (34,5%). Por el contrario, el comercio y la construcción, como era de esperar, acusan una enorme volatilidad y las personas empleadas en estos dos sectores tienen muchas más probabilidades de abandonar el episodio de empleo en el que se encontraban en 2007.

Finalmente, los efectos de residir en una determinada CCAA son notables especialmente en el caso de las uniprovinciales. La probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo en Asturias o en Navarra es alta en comparación con la categoría de referencia, la Comunidad Valenciana, que no registra diferencias importantes con la cuarta, Andalucía.

Los datos de la tabla 16 corroboran los resultados que se habían obtenido en el análisis dinámico del capítulo 5 y también los que habíamos visto en las funciones de supervivencia del presente. Las hipótesis del capítulo metodológico iban en la dirección correcta cuando se apuntaba a algunos colectivos con más dificultades para realizar transiciones laborales desde y hacia el empleo en España y mediante la regresión de Cox se ha dado un paso más identificado qué variables son determinantes en el establecimiento de estas barreras. Así que, para cerrar el capítulo, se va a tratar de refinar aún más el análisis desagregando la tabla 16 por *sexo*. Se trata de buscar si las variables explican de manera distinta la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo atendiendo al sexo de los trabajadores y en presencia del resto de factores analizados. Los resultados los encontramos en las tablas 17 y 18 que sí nos muestran diferencias significativas en el análisis por sexo, lo que demuestra que incluso teniendo en cuenta todas las variables, algunos factores resultan sustancialmente más decisivos que otros para la cuantificación de los riesgos asociados a la supervivencia.

---

<sup>46</sup> La temporalidad en el sector público supera el 20% desde el año 2000. Sin embargo, en la EPA del cuarto trimestre de 2012, el sector público tenía a un 19,5% de sus empleados contratados de forma temporal frente al 24% del sector privado. Es una de las tasas más bajas para el sector público desde el comienzo de la crisis, si bien el descenso se debe a la destrucción de empleos temporales en este sector. Esto es fácilmente contrastable si tenemos en cuenta que en septiembre de 2009, la temporalidad del sector público 26,2% llegó a superar a la del sector privado, 25,9%, algo que nunca había ocurrido con anterioridad (INE, 2013).

**Tabla 17. Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo (hombres).**

Variables en la ecuación	Tasa de riesgo	Error estándar
<b>Cohortes</b>		
40-55 años	0,294***	0,004
30-39 años	0,110***	0,002
Ref: 16-29 años		
<b>Tiempo de trabajo</b>		
Tiempo completo	0,801***	0,011
Ref: Tiempo parcial		
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	0,207***	0,002
Ref: Temporal		
<b>CCAA</b>		
Andalucía	0,939***	0,015
Asturias	0,799***	0,022
Navarra	0,722***	0,027
Ref: Com. Valenciana		
<b>Actividad Económica</b>		
Comercio	0,703***	0,009
Administraciones públicas	0,428***	0,010
Actividades financieras y de seguros	0,655***	0,017
Ref: Construcción		
<b>Tipo trabajo + cualificación</b>		
Manual cualif. media	0,892***	0,013
Manual cualif. alta	0,879***	0,010
No manual cualif. baja	0,936***	0,015
No manual cualif. media	0,824***	0,011
No manual cualif. alta	0,834***	0,013
Ref. Manual cualif. baja		
<b>Edad al primer empleo</b>		
30-45 años	0,428***	0,006
Menos de 30 años	0,154***	0,003
Ref: más de 45 años		

\*\*\* Significatividad al 1% \*\* Significatividad al 5% \* Significatividad al 10%

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de la MCVL

**Tabla 18. Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo (mujeres).**

Variables en la ecuación	Tasa de riesgo	Error estándar
<b>Cohortes</b>		
40-55 años	0,318***	0,004
30-39 años	0,119***	0,002
Ref: 16-29 años		
<b>Tiempo de trabajo</b>		
Tiempo completo	0,756***	0,007
Ref: Tiempo parcial		
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	0,222***	0,002
Ref: Temporal		
<b>CCAA</b>		
Andalucía	0,948***	0,017
Asturias	0,907***	0,027
Navarra	0,981	0,034
Ref: Com. Valenciana		
<b>Actividad Económica</b>		
Comercio	0,933***	0,020
Administraciones públicas	0,578***	0,015
Actividades financieras y de seguros	0,721***	0,022
Ref: Construcción		
<b>Tipo trabajo + cualificación</b>		
Manual cualif. media	0,980	0,016
Manual cualif. alta	0,931***	0,017
No manual cualif. baja	0,919***	0,012
No manual cualif. media	0,789***	0,011
No manual cualif. alta	0,777***	0,012
Ref. Manual cualif. baja		
<b>Edad al primer empleo</b>		
30-45 años	0,449***	0,008
Menos de 30 años	0,191***	0,004
Ref: más de 45 años		

\*\*\* Significatividad al 1% \*\* Significatividad al 5% \* Significatividad al 10%

**Fuente: Elaboración propia, a partir de la MCVL**

En el análisis desagregado, encontramos que para ambos sexos trabajar a *tiempo completo* sigue siendo un buen predictor de la estabilidad en el empleo, aunque mucho más para las mujeres que aventajan en casi cinco p.p. a los hombres en esta categoría, influido, probablemente, por la menor incidencia del trabajo a *tiempo parcial* entre el sexo masculino. Tal y como vimos en el análisis descriptivo del capítulo 5, casi siete de cada diez trabajos de esta modalidad contractual están ocupados por mujeres, un hecho

acorde con la hipótesis 2 de esta tesis, que preveía carreras profesionales más inestables para el sexo femenino.

Las diferencias, aun existiendo, son de apenas punto y medio atendiendo a la variable *tipo de contrato*, como corresponde también con el menor diferencial entre sexos visto en el capítulo anterior. Y tampoco es relevante la brecha de género cuando se estudian la *edad al primer empleo* o las *cohortes*, en las que se mantienen las mismas proporciones.

Sin embargo, sí resultan llamativos los resultados obtenidos en las tres variables restantes. Por *tipo de trabajo*, las mujeres más cualificadas de “cuello blanco” tienen una probabilidad casi cinco puntos más alta de permanecer en el mismo episodio de empleo que los hombres. Y sin embargo, son las menos cualificadas de entre las trabajadoras no manuales las que muestran más inestabilidad, con sólo un 6,4% menos respecto a la categoría de referencia, manuales de baja cualificación. Para los hombres, el peor comportamiento, tras los menos cualificados de “cuello azul”, lo encontramos entre los manuales de cualificación media, con una diferencia de apenas 2 p.p. respecto a la categoría de referencia.

Pero sin duda, las diferencias más interesantes por sexo aparecen cuando observamos la estabilidad en el mismo episodio de empleo por *CCAA* y *sector de actividad*. Así, la tabla 17 refleja que los trabajadores masculinos de Navarra tienen una probabilidad casi un 28% mayor de permanecer en el mismo episodio de empleo que los de la Comunidad Valenciana, reduciéndose a menos de dos puntos para las mujeres navarras, cuya estabilidad es incluso menor que la que poseen las andaluzas, tal y como muestra la tabla 18. Y a la inversa, son las trabajadoras asturianas las que tienen una probabilidad mayor de permanecer (9,3%), mientras que el peor comportamiento entre los hombres - al margen de los trabajadores de la Comunidad Valenciana - es el que muestran los andaluces (6,1%). Se confirman así las malas expectativas de estabilidad de los trabajadores de la Comunidad Valenciana y Andalucía, por el elevado peso de sectores de claro componente estacional, como se ponía de relieve en el capítulo 5. En el capítulo metodológico se mencionaba, que hay otras comunidades junto a la Valenciana, como Cataluña, que han destruido muchos puestos de trabajo vía expedientes de regulación de empleo. Esto disminuye la probabilidad de mantenerse en el mismo episodio de empleo y confirma la existencia de diferencias en el dinamismo de los mercados laborales y en las estructuras productivas regionales que pronosticaba la

hipótesis 6, algo a tener en cuenta a la hora de implementar políticas de flexiguridad.

Y precisamente estas diferencias en la estructura productiva se reafirman cuando observamos la variable *actividad económica* de los cuadros 17 y 18, con la particularidad de que también se introducen notables diferencias por sexo. En ambos casos, el sector más seguro es el de las Administraciones públicas y el más inestable - tras la categoría de referencia -, el comercio. Sin embargo, los porcentajes varían de forma considerable para hombres y mujeres, con diferencias de hasta el 15% en el sector público y del 23% en el sector del comercio para los hombres, revalidando la hipótesis de mayor inestabilidad en las carreras laborales femeninas.

## **Síntesis del capítulo**

En este último capítulo se ha completado el análisis de resultados a partir de las soluciones que ofrecen los modelos de duración, una de las áreas más utilizadas en econometría para resolver problemas relacionados con la duración del desempleo, la longitud de los episodios de empleo y paro o su relación con el ciclo económico. Se ha recurrido a este tipo de análisis por su importancia en estudios longitudinales como los planteados en esta tesis.

En primer lugar, se ha estudiado con el programa estadístico *Stata* la probabilidad de supervivencia individual acumulada a lo largo del tiempo, utilizando el método Kaplan–Meier, mediante el cual se estiman la tasa de riesgo y la función de supervivencia. Hemos visto como esta técnica nos ha ofrecido una imagen gráfica de las variables que tienen más influencia en un estudio dado. En este caso sobre la permanencia en el mismo episodio de empleo que los trabajadores tenían en 2007.

Pero en determinadas investigaciones sociales importa tanto la dimensión temporal como la heterogeneidad individual para determinar riesgos. Por eso, en el último apartado del capítulo se ha estimado un modelo de Cox que nos ha permitido conocer las variables que mejor explican la permanencia de los individuos analizados en el mismo episodio de empleo. La regresión de Cox ha ampliado la interpretación de resultados, sobre todo en lo referente a la cuantificación de riesgos asociados a la supervivencia o al tiempo en que se produce un determinado evento.

Ambos métodos se han mostrado complementarios y nos han ofrecido de manera diferente la posibilidad de observar la probabilidad de los trabajadores de sobrevivir en el mismo episodio de empleo que tenían en 2007. Muy baja para una cuarta parte de los

trabajadores españoles y especialmente para determinados colectivos como las mujeres y, sobre todo, las cohortes más jóvenes, unos datos que confirman algunas de las hipótesis de partida y refuerzan los resultados obtenidos en el capítulo 5. También se han comprobado tanto gráficamente como a través de la regresión las considerables diferencias de supervivencia entre los contratados de forma temporal e indefinida, con una notable ventaja para éstos últimos y, en menor medida, entre los trabajadores con contrato a tiempo parcial o completo. De la misma forma, como ya se había avanzado en el capítulo anterior, los gráficos y los coeficientes resultan igualmente menos explicativas para la supervivencia en el mismo episodio de empleo si se atiende al *tipo de trabajo y la cualificación* o la CCAA donde se está empleado.

Para cerrar el capítulo, se han vuelto a calcular los coeficientes de Cox tratando de refinar aún más las explicaciones a las distintas probabilidades de no continuar en el mismo episodio de empleo desagregando las variables por sexo, encontrando, aquí sí, notables diferencias, especialmente cuando se han introducido las variables *tipo de trabajo, CCAA y actividad económica*. La heterogeneidad como elemento integrante del riesgo que se observa en algunos de los resultados, corrobora la necesidad de ser cauto a la hora de aplicar medidas de flexiguridad pues las condiciones de partida no son iguales para todos los colectivos analizados.

## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.

Este capítulo no pretende ser un compendio de los anteriores, más bien se trata de profundizar en determinadas ideas que se han ido desarrollando a lo largo de toda la tesis, de ahondar en aspectos clave, tratando de conectarlos con los principales enfoques teóricos revisados y con la metodología utilizada en la investigación. También se pretende revisar los objetivos marcados en la introducción de la tesis, para conocer si se han cubierto las expectativas que se generaban a la luz de las hipótesis planteadas.

No acaban aquí las pretensiones. No podemos perder de vista el provecho que se puede obtener de un estudio como el presente, que utiliza la perspectiva comparada para medir los progresos del mercado laboral español en materia de flexiguridad con algunos de sus pares, los países europeos. Y fundamentalmente, con aquellos que han sido puestos por la UE como modelos a imitar. Tampoco debemos olvidarnos de la importancia de manejar datos tan potentes como los que ofrece la MCVL, que además proporciona observaciones a medio y largo plazo imprescindibles para una tesis basada en el curso de la vida.

Estamos ante las conclusiones de una tesis doctoral, lo cual impone al capítulo algunas limitaciones formales añadidas, sobre todo aquellas que emanan del carácter académico del trabajo. No se trata, por tanto, de hacer recomendaciones sin más sobre políticas de empleo, sino de conectar la problemática teórica y los resultados obtenidos en los capítulos empíricos de esta tesis con las dificultades que afronta el mercado laboral, para tratar de buscar alguna salida a los mismos. Pero esto no debería ser óbice para no poder abordar una discusión sobre la utilidad de introducir políticas de flexiguridad en España, tanto en el actual contexto como en los futuros escenarios laborales a los que nos enfrentemos. Hemos encarado un concepto multidimensional como el de la flexiguridad, lo cual es ya un reto de por sí, y lo hemos trasladado a la realidad de las transiciones laborales de los trabajadores españoles. Con las implicaciones que esto conlleva, además, para que las evidencias obtenidas puedan considerarse definitivas, algo que, ni mucho menos, se pretende. Las dificultades para la implementación de políticas de flexiguridad existen, se han planteado ya en algunos capítulos de la tesis y se retoman en el debate que se abre en la parte final de estas conclusiones, justo antes de perfilar las líneas de investigación en ciernes.

El capítulo 1 de esta tesis presentaba las principales aproximaciones al mercado

de trabajo llevadas a cabo desde el ámbito de la Sociología, en un intento de ampliar el marco analítico desde el que tradicionalmente se ha estudiado el mercado laboral en España y con la intención de vincularlas posteriormente con el objeto de investigación de este trabajo. Una vez realizado este estudio interpretativo de las principales teorías sociológicas del mercado laboral, se proponía como marco analítico para el análisis de la flexiguridad la Teoría de los Mercados de Trabajo Transicionales (MTT) (Schmid, 1998). Se ha considerado que los MTT ofrecen el enfoque más adecuado para el estudio de las transiciones laborales de los trabajadores españoles pues permiten, desde un punto de vista teórico, explicar algunas de las principales carencias y dificultades que, hemos comprobado, presenta el mercado de trabajo español. Como hemos visto a lo largo de las páginas de esta tesis, los MTT se caracterizan por la diversidad, la flexibilidad y la movilidad, al tiempo que promueven las transiciones laborales y prestan una especial atención a las categorías que conforman el sistema de protección social – formación, prestaciones por desempleo –. Y en este sentido, sería destacable el concepto de flexiguridad existente en Holanda, el que probablemente mejor se enmarque dentro de la teoría de los MTT, tanto por su énfasis en las transiciones, como en la flexibilidad interna, dos cuestiones en las que el mercado de trabajo español presenta importantes insuficiencias.

En segundo lugar, porque los MTT se centran en las biografías laborales de los trabajadores y ofrecen una línea de investigación sólida para el análisis de la flexiguridad desarrollado en esta tesis. Las trayectorias laborales son el resultado de la situación de un individuo determinado en un momento dado pero también de las decisiones que haya tomado en el pasado (Mortimer y Shanahan, 2003). Así que la teoría de los MTT se presenta como la más adecuada para el estudio de las transiciones en una tesis que ha utilizado técnicas de análisis basadas en el curso de la vida. Sobre esta adecuación de los MTT como marco interpretativo se profundizará más adelante, ya que está referida al ámbito metodológico, al que se dedica un apartado específico en estas conclusiones.

Pero el mercado laboral español presenta otros retos de futuro, algunos de los cuales se han repasado en la presente tesis y, especialmente, en el capítulo dedicado a la flexiguridad en España. Uno de ellos lo constituye, sin duda, la segmentación de su mercado de trabajo, que la teoría de los MTT tiene también en su punto de mira. No obstante, fueron investigadores como Doeringer y Piore (1983) quienes crearon la noción de segmentación que dio lugar a la teoría del mismo nombre, una razón por la cual no puede tampoco soslayarse la importancia teórica de este enfoque para el análisis de la

flexibilidad en el mercado de trabajo español. La presencia en éste de una clara polarización entre trabajadores con contratos indefinidos y una elevada protección en sus puestos de trabajo y otros para los que solo existe el horizonte de la temporalidad y la inseguridad en sus trayectorias laborales, ponen de manifiesto la necesidad de prestar atención a la(s) teoría(s) de la segmentación. Especialmente porque han ofrecido desde distintos ámbitos explicaciones sobre el origen de estas desigualdades y significan el punto partida de enfoques neo-institucionalistas como el de Köhler y Martín-Artilles (2005). Las interpretaciones sociológicas sobre la segmentación del mercado laboral difieren entre las explicaciones “de demanda”, que atribuyen la creación de este “segmento secundario” a la presencia de determinadas actividades y tareas ocupacionales de baja cualificación y las “de oferta” que ponen el énfasis en el diferencial educativo. Sin embargo, investigadores como Polavieja (2006) demuestran que la segmentación se ha extendido a otras actividades y ocupaciones en las que no tiene cabida esa lógica, volviendo la vista hacia el contexto institucional español, que según Acemoglu (2001), sería el responsable del mal equilibrio entre trabajos. Desde este punto de vista, las dos últimas reformas laborales en España podrían considerarse hasta el momento intentos malogrados – también otras anteriores – de acabar con esta segmentación a través de una reinstitucionalización de las relaciones laborales como la que se encuentra presente en la teoría de los MTT.

Igualmente, no puede obviarse la presencia de una elevada inseguridad en el mercado de trabajo español, asociada principalmente a las tasas de desempleo, al paro de larga duración y a la dificultad para realizar transiciones laborales – especialmente para determinados colectivos –, como se ha puesto de relieve en los capítulos de resultados de esta tesis. Por eso, no se podían olvidar tampoco en esta investigación las aportaciones de la teoría del riesgo que, por otra parte, no entran en colisión con la teoría de los MTT. Bien al contrario, los problemas asociados a la “sociedad del riesgo” (Beck, 1992; Luhmann, 1992; Giddens, 1993) se encuentran muy presentes en los MTT. Para Beck (2002a), ya no es posible el control y la predictibilidad de las biografías laborales de los trabajadores, más acordes con un marco institucional estable como el que ofrecía la primera modernidad del orden fordista caracterizado por la estabilidad institucional y una concepción colectiva de la vida. Ahora, sin embargo, esta coherencia biográfica de los trabajadores se ha visto quebrada por procesos como la globalización, la individualización o el subempleo, al tiempo que el pleno empleo se ha convertido en una quimera y las biografías laborales se han atomizado para unos individuos que deben

aprender a afrontar estos nuevos riesgos e incertidumbres. Este enfoque realista, en el que los peligros y amenazas de carácter global se convierten en el principal foco de atención contrasta con el constructivista, otra ramificación de los teóricos del riesgo, para los que los contextos en los que interactúan los individuos, es decir las oportunidades, son las que cobran importancia. Están surgiendo nuevos riesgos sociales (Esping-Andersen, 1999; Schmid y Schömann, 2006) pero también se está produciendo una transformación de los sistemas de seguridad social y de empleo que caracterizaban al Estado de bienestar europeo (Muffels, 2006). Así, las variables institucionales prevalecerían sobre las estrategias individuales, estableciendo diferentes objetivos y modificando las estructuras tradicionales. No hay certeza de que la implantación de medidas de flexiguridad mejore el funcionamiento del mercado de trabajo español, entre otras cosas porque no existen experiencias al respecto en nuestro país, pero los problemas parecen más difíciles de resolver sin la intervención de las instituciones para atemperar la influencia de las fuerzas económicas.

En última instancia, el análisis de los enfoques teóricos realizado en esta tesis ha tratado de compensar la escasa literatura nacional sobre flexiguridad con la profusión de publicaciones sobre la materia que existe en el ámbito internacional. Y es especialmente destacable esta diferencia de producción entre artículos dedicados al estudio teórico de la flexiguridad y aquellos que realizan un análisis empírico de la misma. Para el caso español, resultan mucho más habituales las investigaciones del primer tipo, siendo escasos los análisis aplicados sobre el mercado de trabajo desde una perspectiva de flexiguridad. Es por ello que, en el aspecto metodológico, se optó por tratar de cubrir esta carencia abriendo una nueva línea de investigación que explorara las dinámicas del mercado de trabajo utilizando los datos de registros administrativos que proporciona la MCVL.

El análisis de transiciones es una herramienta muy valiosa para conocer si España está transitando por los itinerarios de la flexiguridad que promueve la UE, pero entraña una gran dificultad operacional. Debido a ello, como paso previo a la utilización de este recurso técnico, fue necesario realizar un análisis comparado de los mercados laborales europeos, especialmente de aquellos que suelen ser utilizados como modelos en la implementación de la flexiguridad, que nos ha proporcionado distintas contribuciones. Por un lado, quedó demostrado que las tipologías de mercados laborales utilizadas en la presente tesis, sino categóricas, al menos nos ofrecen algunas generalidades. Por otro, que las soluciones en materia de flexiguridad adoptadas por los países europeos son diferentes

y adaptadas a los distintos marcos legislativos, condiciones de partida y especificidades. Y finalmente, que España no converge sino que diverge de los objetivos marcados en la Estrategia 2020.

También fue necesario, previamente, obtener algunos indicadores sobre flexibilidad y seguridad con los que construir un método operativo y para ello se recurrió a la utilización de datos secundarios, como se explicó en la introducción de la tesis y en el propio capítulo metodológico. Una vez alcanzada esta fase y después de superar el alto coste de entrada que supone la depuración y manejo de datos en la MCVL y las limitaciones comunes a las estadísticas basadas en registros, se puede decir que, en general, la MCVL resulta muy adecuada para una investigación sobre trayectorias laborales como la que se ha presentado. El tamaño muestral, la multitud de variables que abarca, la selección de los mismos individuos en las sucesivas olas, de los que se facilita, además, las fechas exactas de inicio y fin de todos sus episodios laborales y la estructura tipo panel posibilita estudios longitudinales durante largos períodos de análisis.

Para tratar de captar la multidimensionalidad de la flexiguridad, se han empleado, asimismo, distintas formas de medir la misma realidad. El análisis descriptivo que suponía la “foto fija” del mercado laboral, se complementó con un análisis dinámico que estudiaba las trayectorias de los trabajadores a través de los cambios en sus situaciones de empleo/desempleo durante el período temporal que abarca la tesis y se completó con un modelo de duración, un método muy utilizado en econometría para la realización de un estudio longitudinal como el planteado en esta investigación. Pero, como se reflejó en el capítulo 6 de la tesis, en determinadas investigaciones sociales importa tanto la dimensión temporal como la heterogeneidad individual para determinar riesgos. Esa fue la razón por la que finalmente se estimaron varios modelos a partir de la regresión de Cox. Los modelos estimados permitieron ampliar la interpretación de los resultados que ofrecían las funciones de supervivencia, especialmente en lo referente a la cuantificación de riesgos asociados a dicha supervivencia o al tiempo en que se produce un determinado evento.

De igual modo, los resultados obtenidos a partir de los modelos estimados han permitido cumplir con los objetivos y constatar la validez de las hipótesis previas planteadas al inicio de la presente tesis. El objetivo principal de la tesis, reflejado en la introducción de la misma, era realizar un estudio dinámico del mercado laboral español, para conocer si respondía a las características de los mercados de trabajo transicionales, desde un enfoque de flexiguridad. Y en este sentido, las técnicas de análisis y la base de

datos utilizadas han conseguido demostrar que el mercado de trabajo español no es lo suficientemente flexible – al menos en lo referente a la flexibilidad interna – para adaptarse a las perturbaciones externas, ni lo suficientemente seguro como para afrontar cambios en las trayectorias profesionales sin riesgos de pérdida significativa del nivel económico de las personas. Hemos observado la negativa evolución de las tasas de desempleo de determinados colectivos y las dificultades para la reinserción de los desempleados en el mercado laboral y para la participación en el mismo de personas con una débil posición de partida, casos todos en los que la utilización de medidas de flexiguridad podrían introducir correcciones positivas para un mejor funcionamiento del mercado laboral.

A lo largo de la tesis hemos podido observar también el escaso – y desigual – grado de implantación en España de estas medidas de flexiguridad y cómo los determinantes de estas (no) políticas han podido influir en el empeoramiento de la actual crisis de empleo. Confrontada, además, la situación española con la de los tres países puestos como ejemplo de medidas de flexiguridad, Austria, Dinamarca y Holanda, se ha evidenciado cómo éstos han conseguido mantener tasas de desempleo muy inferiores y salvaguardado, en parte gracias a esas políticas, un mayor nivel económico de sus ciudadanos, a pesar de las dificultades. Eso sí, se ha repetido a largo de toda la tesis que habría que considerar cuál de los itinerarios de la flexiguridad adoptados se podría adaptar mejor a la realidad del caso español, bien entendido que, como queda dicho, parece más fácilmente replicable una flexiguridad “a la holandesa”.

Podríamos decir, respondiendo a la pregunta principal de la tesis que, con los datos obtenidos a partir del análisis comparativo y de la explotación de la MCVL – con todas las reservas que entraña la dificultad operacional en el análisis de transiciones –, España no está transitando por los itinerarios de flexiguridad que trata de promover la Unión Europea. España presenta carencias en su mercado de trabajo en lo referente a la flexibilidad interna y en su regulación se encuentra más próximo a la noción de “seguridad en el puesto de trabajo” que otros mercados flexiseguros como el holandés o el danés, que encajan mejor dentro de la concepción de “seguridad en el empleo” (Malo y González, 2010).

A la vista de las conclusiones presentadas, se antoja necesario introducir una discusión teórica sobre la conveniencia o no de la utilización de políticas de flexiguridad en España. A lo largo de la tesis se ha constatado que el mercado de trabajo español carece, por una parte, de la suficiente flexibilidad, al menos interna, para adaptarse a las

perturbaciones externas impuestas por fenómenos como la globalización económica, la terciarización o la descentralización organizativa y productiva. Por otra, de la suficiente seguridad como para permitir reorientaciones individuales debidas a cambios en las trayectorias profesionales o a nuevas situaciones familiares, sin riesgos de pérdida significativa del nivel económico de las personas.

No parece sencillo, sin embargo, conciliar una política uniforme de flexiguridad en un marco tan heterogéneo como el que se ha visto. En primer lugar porque la elección de un término sintético como el de flexiguridad abre mucho el abanico de las posibles políticas a implementar y no permite delimitar con precisión hasta dónde llega la flexibilidad y en qué momento comienza la seguridad. La elección de un vocablo tan ambiguo como el propuesto y la existencia de distintos itinerarios en la aplicación del marco de actuación definido por la UE exigen la búsqueda de un equilibrio entre los costes y beneficios de las políticas propuestas para que ninguna de las partes implicadas se sienta perjudicada.

En segundo lugar, porque ha quedado patente a lo largo de la tesis que las realidades sociales y económicas de los países y regiones que lideran las políticas de flexiguridad son muy distintas a las del resto y con ello las rutas a seguir van a ser forzosamente desiguales, y más con la actual crisis en la que los países se encuentran sumidos de manera muy diferente. En un mercado laboral como el español, resultan difícilmente importables los modelos holandés o danés, ágiles en la contratación y el despido, generosos en sus salarios y sólidos en lo referente a políticas de activación laboral y asistencia pública. Tampoco el austriaco, que dispone de un sistema que mejora la movilidad de los trabajadores a través de la portabilidad de los depósitos hacia cuentas personalizadas y que también puede beneficiar a las empresas al no tener que habilitar éstas reservas para afrontar despidos. Así que existen notables diferencias con respecto al mercado de trabajo español que podrían hacer fracasar la transposición sin más de estos modelos. A saber, la tasa de desempleo en España no tiene nada que ver con las que se contabilizan en Holanda o Dinamarca, ni tampoco existe hoy un contexto económico favorable como cuando se introdujeron medidas como las adoptadas en Austria; bien al contrario, inmersos en una recesión como la actual podría ser tan contraproducente cargar a los trabajadores con la financiación de la “hucha” como elevar los gravámenes sociales de las empresas, o imputar a éstas un coste mensual fijo en concepto de despido, tengan o no la intención de desprenderse de sus trabajadores.

En tercer lugar, porque los gobernantes tienen siempre presentes los costes

políticos que acarrea la toma de importantes decisiones en materia laboral. Cualquier reforma que otorgue facilidades para el despido tiene unas consecuencias políticas inmediatas para el gobierno de turno que, en la mayoría de las ocasiones, no está dispuesto a asumir. Por el contrario, la mejora de las políticas activas de empleo o de formación otorga réditos a muy largo plazo, un ámbito temporal no contemplado por los ideólogos de campaña de los partidos que mantienen permanentemente engrasada la maquinaria electoral. De ahí que las principales reformas laborales llevadas a cabo en España hayan transitado por el camino de la flexibilización olvidándose, en muchas ocasiones de la dimensión seguridad. Por si fuera poco, algunas de las consecuencias de la recesión todavía son desconocidas pero es previsible, ya se está viendo, que impongan nuevas reformas laborales y económicas que alejen a muchas sociedades de los objetivos marcados por la Estrategia Europa 2020, que amplía todavía más unas exigencias ya incumplidas por la mayoría de los estados y regiones europeas en la Estrategia de Lisboa.

Tampoco hay que perder de vista, en cuarto lugar, el coste económico que traería consigo la implantación de políticas de flexiguridad en algunos países que, como España, combinan altos índices de desempleo con elevados déficits públicos y una relativamente baja fiscalidad, para los que el modelo podía resultar insostenible. Un gasto social generoso sólo es posible en economías como la danesa que cuenta con los impuestos más elevados de Europa y unos tipos marginales de los que más ganan muy superiores al de la mayoría de los ciudadanos de la Unión. Alcanzar los niveles de gasto del país nórdico representaría toda una revolución fiscal en muchos estados de la UE y la posibilidad de retraer aún más la actividad económica en tiempos difíciles como los actuales.

En quinto lugar, hay que considerar la existencia de una cultura de lo público, no siempre presente ni suficientemente valorada. Los ciudadanos deben sentir que el esfuerzo que realizan en forma de pago de impuestos revierte en prestaciones económicas, sociales y asistenciales. Una elevada carga fiscal sólo puede ser aceptada cuando se confía en un sistema que ofrece empleos de calidad, formación continuada y protección social como los presentes en el modelo nórdico de mercado de trabajo. Pero a cambio de tales provisiones, debe existir el compromiso ciudadano de actuar con fiabilidad social, un comportamiento caracterizado por la ausencia de fraude, fruto una de una larga cultura democrática y de confianza entre los interlocutores sociales. Las resistencias culturales pueden ser un terreno atractivo para nuevas líneas de investigación sobre flexiguridad, no solo porque es un factor poco explorado hasta el momento sino porque ignorar su presencia en los itinerarios puede dinamitar el camino de las políticas

flexiseguras.

El mercado de trabajo español tiene, asimismo, como se ha visto en la presente tesis, algunas características únicas tales como una alta temporalidad, que además afecta a todas las edades, elevadas tasas de desempleo de larga duración y falta de seguridad en el empleo para los trabajadores. Y esto hace necesario un cambio que permita asegurar las transiciones laborales y ofrezca dinamismo en la búsqueda de trabajo. A la vista del escaso éxito que han tenido las reformas laborales introducidas en España desde 1984, parece más razonable acometer una modernización del mercado laboral mejorando ciertos aspectos organizacionales y funcionales de las empresas – flexibilidad interna –, que continuar enfatizando en la flexibilidad externa de un mercado que ya tiene una elevada rotación de trabajadores. Parece evidente la necesidad de dinamizar el mercado de trabajo, impulsando no sólo las políticas activas de oferta sino también las de demanda, fomentando una mejora de la gestión de los recursos humanos en las empresas que reduzca la incertidumbre en el empleo y mejore las transiciones laborales desde y hacia el empleo.

Sin embargo, aunque durante la actual crisis económica y de empleo España ha incrementado su porcentaje de gasto en políticas activas sobre el PIB, la tasa de paro ha continuado creciendo de manera incesante durante ese mismo período, como hemos tenido ocasión de comprobar en algunos de los capítulos de la presente tesis. A pesar del mucho dinero invertido, algunos programas de políticas activas no han supuesto beneficios indiscutibles a la hora de permitir una vuelta más fácil y más rápida al mercado de trabajo para quienes se han quedado desempleados (Mato y Cueto, 2008; Toharia, 2008). Y lo que es peor, buena parte de esos parados han ido agotando sus prestaciones por desempleo al prolongarse su situación más de los dos años en que se sitúa el límite de sus derechos, un hecho que se ha constatado en algunos de los gráficos y tablas presentados en los capítulos anteriores. La perspectiva de encontrarnos en una sociedad de “trabajadores sin trabajo” (Arendt, 1998), vistas las dificultades que encuentran muchas personas para conseguir un empleo típico o para mantener una trayectoria laboral estable, debiera haber servido también para plantear en nuestro país la conveniencia de introducir en las últimas reformas laborales medidas tendentes a la progresiva igualación de los derechos de los trabajadores atípicos, para intentar paliar las consecuencias sobre la vida laboral y personal de quienes no encuentran trabajo estándar, o lo hacen durante episodios esporádicos.

Desde Bruselas se está diseñando, como queda dicho, una hoja de ruta que

pretende compatibilizar las reclamaciones de los empleadores de mayor flexibilidad con la seguridad demandada por los trabajadores. En un nuevo escenario marcado por la globalización y el cambio tecnológico, la flexiguridad cumple para la Unión Europea una función instrumental para la evolución del pretendido modelo social europeo. Sin embargo, desde el momento en que se dio a conocer la Agenda de Lisboa, se está librando un combate ideológico que lejos de cesar, se encona cada vez más. A la vista de los principios que proponen las políticas impulsadas por la UE, no hay – o no debería haber – nada de malo en la adopción en nuestro país de un enfoque de flexiguridad. Al menos el de las propuestas originales. Aunque la flexiguridad es muy contestada por autores como Tangian, en algún artículo de sus *Diskussionspapier* se rescata del pasado el sentido inicial de la flexiguridad, entendida como una forma de buscar el equilibrio entre la flexibilización del mercado y los desarrollos sociales, con plena participación en la discusión de los interlocutores sociales (Tangian, 2010). Así que en los inicios del debate sobre la conveniencia de implementar políticas de flexiguridad, los informes de la OCDE *Employment Outlook* (OECD, 2004, 2006) y de la Comisión Europea *Employment in Europe* (European Commission, 2006) se maneja un concepto con connotaciones positivas, plenamente compartido por esta tesis, y alejado de una concepción de la flexiguridad volcada exclusivamente hacia la dimensión flexibilidad, como la que por motivos espurios domina hoy en algunos círculos académicos, políticos y, sobre todo, empresariales.

Esta concepción es la que ha hecho que las organizaciones sindicales y buena parte de los trabajadores – a instancias de aquéllas – consideren la flexiguridad como una estrategia de poder empresarial contraria a los intereses de la clase trabajadora, en línea con el pensamiento de la teoría radical y la nueva izquierda norteamericana sobre la segmentación de los mercados laborales que se revisó en el capítulo 1 de esta tesis. La flexiguridad estaría siendo instrumentalizada por los empleadores, según esta visión, en su objetivo de afrontar la homogeneización de la fuerza de trabajo. En nuestro país, las centrales sindicales advierten de los enormes costes sociales que acarrearía una mala combinación entre flexibilidad y seguridad, a la vez que desconfían de la calidad de los puestos de trabajo que generen tales políticas. La patronal, por su parte, es más partidaria de una implantación gradual de las medidas de flexiguridad, en la que las medidas flexibilizadoras antecedan a la introducción de la seguridad laboral. El argumento utilizado por los empresarios de que sólo así se darían las condiciones necesarias para rebajar el paro y elevar la productividad no acaba de convencer a los sindicatos,

temerosos de que tras la flexiguridad no existan más que nuevas reformas de corte neoliberal. Se podría estar dividiendo a la fuerza de trabajo y reforzando los mecanismos de control que reafirman el poder del empleador, restableciendo el principio de autoridad de éste y legitimando las relaciones de dominación al interior del sistema capitalista (Jiménez, 2007). Las organizaciones sindicales estarían haciendo suya esta visión partiendo de un error clave como es confundir la flexiguridad con sólo una de sus dos dimensiones, la flexibilidad. Pero esta línea de pensamiento contiene otros errores de base. En primer lugar, da por sentado que la flexibilidad sólo es solicitada por los empresarios mientras que la seguridad es una aspiración exclusiva de los trabajadores. Es cierto que estas solicitudes pueden ser mayoritariamente así clasificadas, pero en el concepto de flexiguridad también arraigan las demandas de flexibilidad por parte de los trabajadores. Sin ir más lejos, para conciliar mejor el trabajo con las responsabilidades familiares o con otras decisiones personales. Y por parte de los empresarios, también existe un gran interés en que aumente la seguridad de sus mejores trabajadores, aunque solo sea para rentabilizar mejor las inversiones en formación. En segundo lugar, algunos arreglos contractuales como el trabajo a tiempo parcial, muy presente en las estrategias de flexiguridad, están desaprovechados en nuestro país como mecanismo para aminorar los despidos en los ciclos económicos adversos. Así lo demuestra el hecho de que, a pesar de haberse perdido según la EPA más de 3.000.000 de empleos en España entre 2007 y 2012, apenas se haya incrementado el porcentaje de trabajadores empleados en una jornada inferior a la estándar. Además, en el largo plazo, el trabajo a tiempo parcial ofrece buenos resultados en cuanto a las transiciones hacia un trabajo estandarizado. El resultado es que, como se ha puesto de manifiesto en el capítulo 3 de esta tesis, algunas modalidades contractuales que pueden servir como pasarelas hacia un empleo más estable podrían no estar utilizándose adecuadamente, pues existe una nada desdeñable proporción de trabajadores que partiendo de una jornada parcial consiguen acceder a otra completa (Alonso-Domínguez, 2012). A diferencia de lo que ocurre con la temporalidad, en la que muchos trabajadores se ven atrapados. Y aun así, una buena parte de los trabajadores temporales también transitan pasados unos años hacia trabajos estándar. Los datos presentados en el mencionado estudio, utilizando también la MCVL, muestran que la entrada en el mercado de trabajo a través de la puerta de la temporalidad no impide a un elevado porcentaje de trabajadores el acceso posterior a un contrato indefinido. En todo caso, en todas las estadísticas que hemos visto en el capítulo 5 de la tesis, siempre resulta más problemática la transición hacia el empleo y es más fácil recaer en el paro cuando se

parte de una posición de desempleo que cuando se transita desde el empleo, aunque sea inicialmente precario.

Por tanto, se defiende desde aquí no seguir insistiendo en la manida discusión sobre la temporalidad de nuestro mercado de trabajo, que durante décadas no nos ha llevado a ningún parte, e incidir más en la consecución de un mercado de trabajo ágil, en el que se aproxime la oferta a la demanda, de modo que sea más fácil encontrar un empleo si se pierde el actual, y en el logro de un sistema de prestaciones que asegure las transiciones hacia el empleo. Existe un acuerdo generalizado en que lo ideal sería hacer desaparecer el trabajo “precario”, si es que el trabajo a tiempo parcial o temporal pueden considerarse así, pero en ausencia de un trabajo estable y estandarizado para toda la población activa, algunas modalidades contractuales pueden continuar ofreciendo para algunos trabajadores una buena pasarela hacia el empleo, precisamente la finalidad con la que fueron creadas. Otra cosa es que deban equipararse plenamente los derechos de los trabajadores atípicos, en lo referente a estabilidad, salarios o prestaciones de la seguridad social. O que se termine con el abuso de la temporalidad y el mal uso de los contratos por obra o de los encadenamientos de contratos una vez terminada la eventualidad para la que los trabajadores fueron contratados. Estas malas prácticas inciden en la no voluntariedad del trabajo bajo estas figuras contractuales. Y precisamente en la involuntariedad reside el principal problema del trabajo a jornada parcial o del trabajo temporal – como quedó patente en el capítulo 3 de esta tesis – más allá de la existencia de este tipo de contratos.

Por otra parte, la ausencia de interés por parte de los agentes sociales en la introducción e implantación de medidas flexiseguras se ha reflejado en una negociación colectiva carente de consenso en los últimos años. Ya se ha puesto de manifiesto en esta tesis que la cooperación entre los agentes sociales resulta fundamental para la implementación de las políticas de flexiguridad y, sin embargo, la tradicional forma de entender la concertación social en España en los últimos tiempos, como un marco en el que los distintos agentes interactúan en compartimentos estancos, lejos de facilitar la búsqueda de soluciones, las dificulta. Así, lo que debería ser una de las fortalezas del modelo de relaciones laborales español y punto de partida para la implementación de políticas flexiseguras, se ha convertido en una de sus principales debilidades. Esta tesis se ha centrado más en las consecuencias de las políticas sobre las transiciones laborales de los trabajadores que en el modelo de concertación social. Si no se ha profundizado más en él, ha sido porque se requiere, sin duda, una investigación específica sobre esta cuestión, algo que, sin duda, se tratará de abordar en futuros trabajos. Porque conviene

recordar que la concertación social, como vimos en el capítulo 2 de la tesis, es un elemento central de la flexiguridad, por lo que patronal y sindicatos serían responsables – por omisión– junto a los gobiernos de turno, del fracaso de la implementación de medidas flexiseguras que se habían incluido en las últimas reformas laborales, o incluso de retirar o aplazar *sine die* algunas de las propuestas. Véase, por ejemplo, en 2010 el límite para el encadenamiento de contratos temporales, el modelo austriaco de indemnizaciones por despido, o el contrato reducido, *Kurzarbeit*. Algunas reformas de los convenios colectivos en el nivel de empresa también podrían ser bienvenidas. Y la aplicación de las políticas de flexiguridad, prácticamente inéditas en la negociación colectiva española, podría facilitar la empleabilidad de los trabajadores a través de programas de activación y ayudar a obtener carreras profesionales más largas y menos discontinuas.

También sería conveniente, como se mencionó en el capítulo 3 de esta tesis, seguir desarrollando el Servicio Público de Empleo en el nivel local, lo que permitiría una mejor comprensión de las necesidades de los parados y un ajuste más personalizado de los itinerarios hacia el empleo, mediante el incremento de las acciones de control y de los programas formativos. Obviamente, el sostenimiento de un sistema como el que se propone debe estar vinculado al compromiso de activación tanto por parte de la administración como de los desempleados, lo que supone algo más que la mera formalidad actual de la firma de un compromiso de búsqueda activa de empleo mientras se están cobrando prestaciones. Esto implicaría un seguimiento del esfuerzo en la búsqueda de trabajo, de la inclusión de los demandantes de empleo en actividades formativas adecuadas y también, claro está, una mayor dotación económica en tiempos de crisis, pero que habrá valido la pena si se consigue la mejora de las capacitaciones para el empleo.

Se podría decir que algunos de los datos presentados en esta tesis sugieren que las hipótesis se están moviendo en la dirección correcta, pues parece confirmarse la existencia de caminos marcados por la discontinuidad, la inestabilidad y las dificultades para realizar transiciones laborales y para obtener carreras laborales extensas en el mercado de trabajo español, tal y como se presentaba en las hipótesis del capítulo 4. Por eso se defiende en esta tesis la necesidad de alcanzar un nuevo paradigma de las Relaciones Laborales en España, mediante reformas en clave de flexiguridad, pero entendiendo ésta con un significado más próximo al que originalmente tenía, una forma de buscar el equilibrio entre flexibilidad del mercado y desarrollos sociales. Pero para ello, conviene conocer cuáles son los activos de que disponen las sociedades a las que se

desean trasplantar las medidas de flexiguridad y cuáles son las áreas en las que deben centrar sus esfuerzos.

España, se encuentra en los últimos lugares de la clasificación de países de la UE en gasto en políticas activas por desempleo, como se vio en algunos gráficos del capítulo 3, pero su legislación laboral puede considerarse fiable y dispone de los suficientes mecanismos para implementar la flexibilidad funcional. Otra cosa es que se utilicen, pues una vez trasladada a la realidad organizativa de las empresas, esta flexibilidad se transforma en rigidez. Sin embargo, tal y como se ha visto en algunos apartados del trabajo, es difícil justificar medidas de flexiguridad sólo a partir de necesidades socio laborales, ya que a pesar de la general coincidencia en el diagnóstico de los problemas que afectan al mercado laboral español, las soluciones aportadas son muy distintas. Y también existe una multiplicidad de variaciones estatales y regionales, algo que se puso de manifiesto, sobre todo, en los capítulos 2 y 6 de esta tesis, por lo que puede resultar conveniente incluir además en el análisis algunas peculiaridades del país y/o la región en la que se pretenden implementar tales disposiciones.

Podría decirse, también, que el éxito de las medidas que en materia de flexiguridad plantean la Agenda de Lisboa y la Estrategia 2020 es incierto en el momento actual. Las distintas disposiciones educativas, laborales y económicas de los países de la Unión y la inseguridad que la crisis ha introducido en las agendas políticas, impide ver un horizonte claro en el camino de la flexiguridad. Sobre todo porque los gobiernos implicados – tanto nacionales como regionales – todavía no han tomado una decisión sobre qué políticas están dispuestos a aplicar y a qué coste, o cuáles pueden asumir de aquí en adelante las maltrechas economías europeas. Así que la pregunta quizás no sea si la flexiguridad es un concepto útil sino si sigue siéndolo en tiempos de crisis. Esta tesis plantea que, aunque en una etapa recesiva como la actual las restricciones presupuestarias añadan dificultades al diseño y puesta en marcha de medidas de flexiguridad, son precisamente los momentos de crisis en donde mejor se ven las carencias del sistema y resultan decisivos para el diseño de nuevas políticas. En las fases económicas expansivas no existen suficientes incentivos para el cambio y así ocurría en 2007, cuando España alcanzó los niveles más bajos de desempleo de su historia reciente. Fueron momentos en los que incluso se hablaba de alcanzar el objetivo del pleno empleo. Sin embargo, los elevados niveles de paro alcanzados durante la crisis y la rapidez con la que ha crecido el número de desempleados, demuestran que España sigue adoleciendo de los mismos problemas estructurales. Y un ejemplo claro de ello es el incremento del paro de larga

duración y las dificultades que muchos desempleados tienen y van a tener para salir de esa situación, como hemos podido comprobar en los capítulos de resultados de esta tesis. Por eso ahora más que nunca es el momento de ser imaginativos, de arriesgar en las políticas de empleo y de promover cambios en todas las estructuras que no funcionan. En algún momento se deben empezar a superar las ineficiencias del sistema y para ello, este es un momento tan bueno como cualquier otro.

Cabe añadir, como epílogo, que el mercado de trabajo, objeto del presente estudio, es sólo una de las dimensiones analíticas de la flexiguridad, un concepto poliédrico y tangencialmente relacionado con muchas materias. Por eso, la línea de investigación no se agota aquí. Entre otras, podrían haber sido objeto de análisis, ya se ha dicho, la negociación colectiva española. El éxito de las políticas de flexiguridad en Austria, Dinamarca y Holanda se debe en gran medida a que los agentes sociales se encuentran presentes en todos los niveles de la negociación y existe una continua cooperación en la negociación, lo que permite identificar mejor los territorios comunes y encontrar mecanismos de resolución de conflictos. Sirvan como ejemplo el alto nivel de entendimiento entre los agentes sociales y el gobierno en Dinamarca, donde las condiciones de trabajo se regulan fundamentalmente a través de convenios colectivos que en su mayoría son acuerdos marco que en el área DA/LO, las largas negociaciones entre los agentes sociales holandeses – con una especial implicación de las sindicalistas femeninas – para incrementar los atractivos del trabajo a media jornada mediante la igualación de las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial o las cuentas personalizadas, una novedad introducida en 2003 con acuerdo sindical y empresarial en la legislación austriaca.

Otra línea de investigación futura sobre flexiguridad en el mercado de trabajo español podría centrarse en el análisis de las prácticas de gestión de recursos humanos, con aspectos tan importantes como la formación continua, la conciliación, la igualdad o la polivalencia, aspectos todos en los que nos encontramos lejos de los países flexiseguros, como hemos podido ver en algunos apartados de la tesis. El estudio "*Spain's productivity performance in international perspective*" (Pilat, 2005), mencionado en el capítulo dedicado al mercado laboral español, precisaba que las prácticas empresariales españolas no ayudan a mejorar estos indicadores y dificultan las políticas de conciliación. Sería interesante analizar la posibilidad de introducir mejoras en la legislación laboral y en los convenios colectivos que no solo traten de resolver los problemas de conciliación entre la vida profesional y familiar, sino también de conseguir el equilibrio entre tiempos de

trabajo y salarios o la flexibilización de los espacios en los que se desarrolla la actividad laboral.

Igualmente podría incorporarse en investigaciones futuras un análisis comparativo en el que estén presentes las economías emergentes y, fundamentalmente, países como Brasil, Rusia, India o China, los denominados BRIC, que con sus tasas de crecimiento actuales y su mayor influencia geopolítica probablemente tengan un papel preponderante en la deriva que tomen las relaciones laborales en las próximas décadas. Sobre todo, sería relevante profundizar en el debate existente en los países industrializados acerca de si la globalización económica ha tenido un gran impacto sobre el paro y la desregulación de los mercados laborales, provocando nuevos riesgos sociales con consecuencias negativas para la cohesión. En este sentido, podría resultar sugestiva la discusión sobre si la flexiguridad forma parte del discurso del neoliberalismo asociado a la globalización o bien puede convertirse en una alternativa al mensaje de “solo flexibilidad” que envían los mercados (Ruesga, 2011). Abordar, en definitiva, la controversia originada por la coexistencia de la flexiguridad con otras agendas en el ámbito del mercado laboral y las políticas sociales. Algunas de estas nociones resultan más influyentes que otras en los mercados laborales regionales, hablando en términos de diferenciación Norte-Sur pero, si bien las políticas de flexiguridad están mucho más presentes en las economías desarrolladas, sobre todo en la UE, los países emergentes transitan cada vez más por esta senda, conscientes de las implicaciones de la regulación de los mercados de trabajo y de que el enfoque de flexiguridad puede convertirse en una alternativa para la mejora de sus respectivos mercados laborales.

Y también, ¿por qué no?, se puede iniciar una novedosa línea de investigación que analice el ascendiente que sobre las políticas de flexiguridad puedan tener las implicaciones culturales. Parece difícil afrontar las medidas de flexiseguridad teniendo en cuenta únicamente sus condicionantes laborales, pues la implantación de este tipo de políticas no puede ser aislada de otros fenómenos sociales como los que ocurren en torno a la escuela o la familia y que influyen en el comportamiento de los ciudadanos, ya de por sí dependiente en gran medida del grado de individualismo de las sociedades. En una línea de investigación como esta que se propone, podría valorarse la existencia o no de una cultura de lo público y el compromiso ciudadano de actuar con “fiabilidad social”. En un mundo globalizado las ideas viajan desde unos países a otros y lo hacen enriqueciendo las costumbres locales, pero las políticas no pueden trasplantarse sin tener en cuenta los condicionantes culturales que impone el contexto.

Tratar de cerrar el círculo de la flexiguridad abordando en profundidad todos estos enfoques supone, sin duda, un esfuerzo formidable. Una ardua tarea que se intentará completar en futuros proyectos.



---

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- ACEMOGLU, D. (2001), “Good Jobs versus Bad Jobs”. *Journal of Labour Economics*, vol. 19, nº 1. <http://economics.mit.edu/files/5689>
- AGETT (2009), *Flexiguridad laboral en España. Seguridad con flexibilidad para un mercado de trabajo más competitivo, moderno y eficiente*, Junio de 2009.
- AGUILERA, R. (2001), “El principio de causalidad en la contratación temporal”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 33: 99-122.
- ALBA, A. (1998), “How temporary is temporary employment in Spain”, *Journal of Labour Research*, 19: 695-710.
- ALONSO-DOMÍNGUEZ, A. (2012), “Labor transitions of Spanish workers: a flexicurity approach”, *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*, nº 9: 121-143, diciembre de 2012.
- ALUJAS, J.A. (2011), “Eficacia del Servicio Público de Empleo en los procesos de intermediación laboral”, *Cuadernos de Mercado de Trabajo*, 6: 75-81.
- ANDERSEN, T. M. y SVARER, M. (2007), “Flexicurity-Labour Market Performance in Denmark”. *CESifo Economic Studies*. Volume 53, No. 3 / 2007.
- ANTENTAS, J.M. (2008), “Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, nº 1: 35-55
- ARBEITERKAMMER WIEN (2010), <http://wien.arbeiterkammer.at/online/the-chamber-of-labour-6183.html>
- ARENDT, H. (1998), *La condición humana*, Barcelona: Paidós.

- ARRANZ, J.M y GARCÍA-SERRANO, C. (2012), “Diferencias salariales, características del puesto de trabajo y cualificación: un análisis para el período 2005-2010”. *Presupuesto y Gasto Público* 67/2012: 195-212. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, Instituto de Estudios Fiscales.  
[http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu\\_gasto\\_publico/67\\_10.pdf](http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/67_10.pdf)
  
- ASIÁN, R. (2000), “¿Terciarización de la economía andaluza? La estructura productiva andaluza y los servicios en la globalización, *Revista de estudios regionales*, nº 58: 79-112.
  
- BANCO DE ESPAÑA (1997), *El Mercado de Trabajo Español y la Unión Económica y Monetaria Europea*. Servicio de Estudios. Documento de trabajo nº 9717.
  
- (2007), *La Flexiguridad como modelo para los mercados de trabajo europeos*. Banco de España 86. Boletín Económico, Noviembre de 2007.
  
- (2009), *El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España*. Boletín Económico, Julio-Agosto 2009.  
<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/09/Jul/Ficheros/art3.pdf>
  
- BANCO MUNDIAL (2008), *Doing Business Report*.  
<http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2008/>
  
- (2008), *Doing Business Report*.  
<http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2010/>
  
- (2011), *Doing Business Report*.  
<http://espanol.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2011/>
  
- (2012), *Doing Business Report*.  
<http://espanol.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2012>
  
- BAUMAN, Z. (2001), *La sociedad individualizada*, Cátedra, Madrid.
  
- BAYLÓS, A. (dir.) (1996), *La reforma laboral de 1994*. Colección Estudios, Universidad de Castilla La Mancha.

- 
- BBVA Research (2011), *Desempleo juvenil en España: causas y soluciones*. Servicio de Estudios del BBVA, Documentos de Trabajo número 11/30, Madrid, 27 de septiembre de 2011.
- (2012), “Situación Comunitat Valenciana”. Primer semestre 2012. Análisis económico. Fecha de cierre: 22 de marzo de 2012.
- BECK, U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*, London: Sage.
- (2000), “Retorno a la Teoría de la Sociedad del Riesgo”, *Boletín de la A.G.E. N° 30* – 2000: 9-20).
- (2002a), *La Sociedad del Riesgo Global*, Madrid: Siglo XXI.
- (2002b), *Libertad o capitalismo (Conversaciones con Johannes Willms)*, Barcelona: Paidós.
- BECKER, G.S., (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, Special Reference to Education*. 1st Ed. New York: Columbia University.
- BENTOLILA, S. y JANSEN, M. (2012), “La reforma laboral de 2012: una primera evaluación”. *Fedea*. Apuntes Fedea, Laboral-14: 1-16.  
[http://www.fedea.net/apuntes/apuntes/laboral/apunte\\_laboral14\\_reforma\\_laboral\\_2012.pdf](http://www.fedea.net/apuntes/apuntes/laboral/apunte_laboral14_reforma_laboral_2012.pdf)
- BERIAIN, J. (1996), “El doble sentido de las consecuencias perversas de la modernidad”, en Josexo Beriain, *Las consecuencias perversas de la modernidad*, Barcelona: Anthropos.
- BERKHOUT, E., DUSTMANN, C. y EMMER, P. (2007), “Mind the gap”, International Database on Employment & Adaptable Labour (IDEAL), *Randstad SEO Economisch Onderzoek* report No. 968, Amsterdam.
- BERNARDI, F. (2005), *Análisis de la Historia de Acontecimientos*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Cuadernos Metodológicos nº 38.
- BLANCO, J. (2004), “El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22, 2: 93-115

- BLANCHFLOWER, D.G. (2000), “Self-employment in OECD countries”, *Labour Economics* 7: 471-505.
- BURRONI, L. y KEUNE, M. (2011), “Flexicurity: A conceptual critique”. *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1): 75-91.
- CABELLO MARTÍNEZ, M.J. (coord.) (2006), “Protección social y mercado de trabajo. El papel de las ETT en la mejora de la empleabilidad de jóvenes de baja cualificación”. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, 2006.
- CACHÓN, L. y PALACIO, J.I. (1999), “Política de empleo en España desde el ingreso en la UE”, en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- CAMPOS, G. (2004), “Debilidades en el concepto de Mercado de Trabajo. Mecanismos para embellecer la crisis de las relaciones laborales en los países en desarrollo”. Congreso Internacional Perspectivas del Capitalismo a escala mundial ¿más destrucción económica y más regresión social? IX Jornadas de Economía Crítica. Madrid, 25-27 de marzo de 2004. <http://www.ucm.es/info/ec/jec9/pdf/A06%20-%20Campos%20R%EDos,%20Guillermo.pdf>
- CAPARRÓS, A., NAVARRO GÓMEZ, M.L. y RUEDA NARVÁEZ, M.F. (2004), “Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo”. *Cuadernos de economía: Spanish Journal of Economics and Finance*, vol. 27, nº 74.
- CASTEL, R. (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires, Argentina.
- CASTELLS, M. (1996), “Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global” (on line). Disponible en <http://www.ugt.es/globalizacion/mcastells.htm>
- CASTILLA, E.J. (2009), “Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº 129, enero-marzo 2010.
- CASTRO, C. y PAZOS, M. (2007), “Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual”, en María Pazos

(dir.), *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Colección Estudios de Hacienda Pública, Instituto de Estudios Fiscales (IEF).

- CAVAS, F. (2005), “El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves para su recuperación”. *MTAS*, nº 58, 2005: 113-133, Madrid.

- CÍRCULO DE EMPRESARIOS (2009), *Nuevas soluciones para crear empleo*. Madrid, 23 de Marzo de 2009. <http://www.catedraunesco.es/archivos/seminario-bienal/circ1.pdf>

- COMISIÓN EUROPEA (2007), “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Bruselas, 27.6.2007 COM (2007) 359-final.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ES:PDF>

— (2010), “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. Comunicación de la Comisión. Bruselas, 3.3.2010 COM (2010) 2020.

[http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303\\_1\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_es.pdf)

— (2012), “Recomendaciones del Consejo sobre el programa nacional de reforma de 2012 de España”. Bruselas, 30.5.2012 COM (2012) 310- final.

[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2012\\_spain\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2012_spain_es.pdf)

- COMMONS, J. R. (1931), "Institutional Economics," *American Economic Review*, vol. 21, No. 4:648-657.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-59962003000100009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-59962003000100009&script=sci_arttext)

- CONDE-RUIZ, J.I., FELGUEROSO, F. y GARCÍA PÉREZ, J.I. (2010), “Las reformas laborales en España: un modelo agotado”, *Papeles de economía española*, 124:128-147.

- CROMPTON, R., BROCKMANN, M. y LYONETTE, C. (2005), “Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves”, *Work, Employment and Society*, vol. 19, nº 2: 213-233.

- CUETO, B. (2006), “Las ayudas a la contratación indefinido en España”, *Revista de Economía Laboral*, 3: 87-119.

<http://www.unioviedo.es/Revistas/REL/articulos/n3/n3art5.pdf>

- DAHRENDORF, R. (1994), *Ley y orden*, Madrid: Cívitas.
  
- DE GIER, E. y VAN DEN BERG, A. (2006) “Gestión de los riesgos sociales por medio de los mercados de trabajo transicionales: hacia una estrategia europea de empleo enriquecida”, en Luis Toharia (comp.), *Los mercados de trabajo transicionales: nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, n° 29: 353-461, Madrid.
  
- DOERINGER, P. Y PIORE, M. (1983[1971]), “El paro y el mercado dual de trabajo”, en Luis Toharia (comp.), *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*: 307-320. Madrid: Alianza.
  
- (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
  
- DURÁN A. (2007), “La muestra continua de vidas laborales de la seguridad social”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° extra 1: 231-40.
  
- y SEVILLA, A. (2006), “Una muestra continua de vidas laborales”. Seminario Internacional de Estadística. Instituto de Estudios Fiscales – AEAT –Secretaría de Estado de la Seguridad Social. 30 y 31 de Enero de 2006.
  
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press & Princeton, Princeton University Press.
  
- (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
  
- EUROFUND (2007), *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace*. National overview report: Denmark EF/07/05/EN 20 <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0520/en/1/ef070520en.pdf>
  
- EUROPEAN COMMISSION (2004), *Employment in Europe 2004, Recent trends and prospects*, Employment and European Social Fund, Directorate-General for Employment and Social Affairs. Unit EMPL/ A.1., Manuscript completed in August 2004.

- (2006a), *Modernising labour law to meet the challenges of the 21<sup>st</sup> century*, *Green Paper*, Brussels, 22.11.2006, COM (2006) 708 final  
[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708/com\\_com\(2006\)0708\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708/com_com(2006)0708_en.pdf)
- (2006b), *Employment in Europe Report–2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Summaries of EU legislation, Luxembourg, 2006.
- (2007), *Progress towards the Lisbon objectives in education and training*”, *Commission staff working document*.  
[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress06/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progress06/report_en.pdf)
- (2009), *Employment in Europe Report-2009*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.1 Manuscript completed in October 2009.
- EUROSTAT, *Statistics by theme*.  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>
- EWALD, F. (1986), *L'État Providence*, Paris: Grasset.
- FUNDACIÓN IDEAS (2010), “Flexiseguridad en la contratación, búsqueda del consenso en las reformas laborales y apertura al mercado exterior, recetas de expertos Dinamarca, Austria y Alemania para que España reduzca la tasa de paro”. Jornada Empleo y relaciones laborales: las experiencias de Austria, Dinamarca y Alemania, Madrid, 09.02.2010. [http://www.fundacionideas.es/press\\_room/recent\\_news/1247](http://www.fundacionideas.es/press_room/recent_news/1247)
- GAËLLE, P. Y SCARPETTA, S. (2004), *Employment regulations through the eyes of employers: do they matter and how do firms respond to them?*, Washington D.C.: World Bank.
- GÁLVEZ, S. (2003) “La primera etapa de la política laboral del gobierno socialista (1982-1992): La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984”. *Hispania Nova, Revista de Historia*, 3: 203-228.
- GARCÍA, A. Y ROLANDSEN, L. (2009), “Flexicurity and gender equality. Advancing flexicurity policies in Denmark and Spain”, *Fundación Alternativas*, Estudios de Progreso 41/2009.

- GARCÍA-PELAYO, M. (1949), “La teoría de la sociedad en Lorenz Von Stein”. *Revista de Estudios Políticos*, 47: 43-90.
- GARCÍA-PÉREZ, J.I. (1997), “Las tasas de salida del empleo y del desempleo en España (1978-1993)”. *Investigaciones Económicas*, XXI (1): 29-53.
- y MUÑOZ-BULLÓN, F. (2011), “Transitions into permanent employment in Spain: an empirical analysis for young workers”. *The British Journal of Industrial Relations*, vol. 49: 103-143.
- GARCÍA-SERRANO, C.; GARRIDO, L. y TOHARIA, L. (1999), “Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes”: 23-50, en F. Miguélez y C. Prieto (eds.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- GARRIDO, L. (2004), “Demografía longitudinal de la ocupación”. *ICE: Revista de economía*, nº 815, 2004:105-142.
- GAZIER, J. (2004), “Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el postfordismo”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2004, 22, nº 1:147-184.
- (2008), “Qué son los mercados transicionales”, Documento para el seminario políticas de empleo y reformas del mercado de trabajo: experiencias europeas, Buenos Aires, 17 de noviembre de 2008.
- <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20Página/cuadernillo%20de%20Gazier.pdf>
- GIDDENS, A. (1991), *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, London: Stanford University Press.
- (1993), *Consecuencias de la modernidad*, Madrid: Alianza Editorial.
- , BAUMAN, Z., LUHMANN, N. y BECK, U. (1996), *Las consecuencias perversas de la modernidad*, en Josetxo Beriain (comp.), Barcelona: Anthropos.
- GONZÁLEZ, G. (2004), “Transformaciones que la globalización ejerce sobre el trabajo”, *Contribuciones a la Economía* (on line). Disponible en <http://www.eumed.net/ce/2004/ggf-trabajo.htm>

- GORDON, D., EDWARDS, R. Y REICH, M. (1986), *Trabajo Segmentado, Trabajadores Divididos: la transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría General Técnica, Centro de Publicaciones, Colección Historia Social, Madrid.
- GUILLÉN, A. y GUTIÉRREZ, R. (2008) “Treinta años de pactos sociales en España: un balance”, *Cuadernos de Información económica*, nº 203: 173-180.
- HERRADOR, F.M. (2002), “Aproximación teórica al fenómeno del desempleo: el caso del desempleo de larga duración”, *MTAS*, 35, 2002: 121-142.
- HERNANZ, V. (2003), *El Trabajo Temporal y la Segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*, Consejo Económico y Social, 2003.
- HERRÁIZ, M.S. (2007), “La puesta en práctica de la flexiguridad: ¿una posición mágica para los problemas de empleo en los países de la Unión Europea?”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 72: 231-249.
- HOMS, O. y WHITTINGHAM, M.V. (2009), *Informe Nacional de Investigación en Educación y Formación Profesional*, Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- HUGUET, A. (1999), *Segmentación en el mercado de trabajo español*, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta de Población Activa*. [http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=/t22/e308\\_mnu&file=inebase](http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase)
- JACOBSEN, M. (2007), “¡Mayor adaptabilidad del mercado laboral basada en la flexiguridad!” (on line). Disponible en [http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r433500/es/contenidos/informacion/v\\_congreso/e\\_s\\_vcifp/adjuntos/194c.pdf](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r433500/es/contenidos/informacion/v_congreso/e_s_vcifp/adjuntos/194c.pdf)
- JANSEN, M. (2009), “Reforma laboral en España: el contrato único y otras propuestas”, *Cursos de Verano La Granda*, Reformas y oportunidades en tiempos de crisis, 21 de julio de 2009.

- JASPERS, T (2009), “Flexiguridad: ¿es la respuesta acertada a la modernización del derecho del trabajo?”, en J. Pablo Landa Zapirain (coord.), *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiguridad: unas aproximación crítica*. Albacete: Bomarzo.
- JIMÉNEZ, J.A. (2007), “El mercado de trabajo en la escuela neoclásica y su concepto de capital humano. Una implicación para el desarrollo”, en *Contribuciones a la Economía*, issue 2007-06 (on line). Disponible en <http://www.eumed.net/ce/2007b/jaji.htm>
- KERR, C (1985[1954]), *La balcanización de los Mercados de Trabajo y otros ensayos*, versión en español de 1985. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KIEFER, N.M. (1988), “Economic Duration Data and Hazard Functions”. *Journal of Economic Literature*, vol. XXVI: 646-679.
- KÖHLER, H-D (dir.) (1996), *Asturias: el declive de una región industrial*, Gijón: Ediciones TREA.
- y MARTÍN-ARTILES, A. (2005), *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Madrid: Delta Publicaciones.
- KOSTER, F., McQUINN, J., SIEDSCHLAG, I. y VAN VLIET, O. (2011), “Labour Market Models in the EU”, *NEUJOBS* special report nº 1, September 2011.
- LAPUERTA, I. (2010), “Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales”, *DemoSoc Working Paper* nº 37, Barcelona: Universitat Pompeu Fabra. [http://www.upf.edu/demosoc/\\_pdf/DEMOSOC37.pdf](http://www.upf.edu/demosoc/_pdf/DEMOSOC37.pdf)
- LAZARSELD, P., JAHODA, M. y ZEISEL, H. (1996), *Los parados de Marienthal: sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*, Madrid: Las Ediciones de la Piqueta.
- LEONARDI, L, MARTÍN-ARTILES, A., MOLINA, O., CALENDÁ, D. y CARRASQUER, P. (2011), “¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, nº 2: 417-443.

- 
- LOPE, A. y ALÓS, R. (1999), “La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción”, en F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- LÓPEZ-CALLE, P. (2008), *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, Madrid: Catarata.
- LOSILLA, J.M. (1991), “El modelo de azar proporcional: la regresión de Cox”. *Curriculum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*, nº 1- 2: 57-62.
- LUHMANN, N. (1992), *Sociología del Riesgo*, Universidad Iberoamericana, Colección Teoría Social, México D.F. <http://es.scribd.com/doc/23352190/Luhmann-Sociologia-del-Riesgo>
- (1996), “El concepto de riesgo”, en Josetxo Beriain (comp.), *Las consecuencias perversas de la modernidad*, Barcelona: Anthropos.
- MALO, M.A. (2005), “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”, *Revista de Historia Económica*, XXIII (1): 83-115.
- y TOHARIA, L. (1997), “Economía y derecho del trabajo: las reformas laborales de 1994 y 1997”, *Cuadernos económicos de ICE*, nº 63:155-174.
- y GONZÁLEZ, J.J. (2010), *Análisis comparado de los procedimientos de despido: perspectiva económica y jurídica*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Informes y Estudios: Empleo, Madrid.
- , GARRIDO, L. y CUETO, B. (2011), “El empleo público en España”, en *Dos Ensayos de Actualidad sobre la Economía Española: 79-155*, Madrid: Fundación de las Cajas de Ahorros.
- y CUETO, B. (2012), *Los jóvenes en el mercado de trabajo en Asturias: desafíos y actitudes*. Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.
- MARAVALL, J.M. (1991), “Democracia y socialdemocracia. Quince años de política en España”. *Sistema*, 100: 41-67.

- MARCH, J.G. y SHAPIRA, Z. (1987), “Managerial Perspectives on Risk and Risk Taking”, *Management Science*, 33: 1404-1413.
- MARTIN, H.P. y SCHUMANN, H. (1998), *La trampa de la globalización. El ataque contra la democracia y el bienestar*, Madrid: Taurus.
- MATO, F.J. y CUETO, B. (2008), "Efectos de las políticas de formación a desempleados", *Revista de Economía Aplicada*, vol. 46: 61-84.
- , CUETO, B. y DÁVILA, M. (2004), “Evaluación de políticas de mercado de trabajo: un análisis aplicado de las subvenciones al autoempleo”, *ICE: Revista de economía*, nº 813: 247-258
- MORAL, J., GARCÍA, F. y BOTE, V. (2012), “Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?”. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 30-1:209-236.
- MEDINA, E. (1986), “Sistema educativo y proceso de cualificación: la crisis de los modelos conectivos”, en Mariano Fdez. Enguita (ed.), *Marxismo y Sociología de la educación*: 197-198, Madrid: Akal.
- MEYERS, F. (1964), *Ownership of jobs: A Comparative Study*, Institute of Industrial Relations, Monograph Series, Los Angeles: University of California.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2012), *Panorama de la educación, Indicadores de la OCDE 2012*, Informe español, Ministerio de Educación, Madrid 2008.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Anuario de estadísticas*.
- MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO (2010), *Retrato de las Pyme 2010*, Dirección General de la Política de la Pyme, Subdirección General de Fomento Empresarial, Madrid. [www.ipyme.org/.../Retrato%20PYME%202010.pdf](http://www.ipyme.org/.../Retrato%20PYME%202010.pdf)
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*, Secretaría de igualdad. [http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/Documentos/Plan\\_estrategico\\_final.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/Documentos/Plan_estrategico_final.pdf)

- 
- MORAL, L. Y PITA, M.F, (2002), “El papel de los riesgos en las sociedades contemporáneas”, en Ayala Carcedo y Olcina Cantos (coord.), *Riesgos naturales: 75-88*, Barcelona: Ariel.
- MORTIMER, J. T. y SHANAHAN, M. J. (eds.) (2003), *Handbook of the life course*, New York: Springer.
- MOURIKI, A. (2009), “Flexibility and security: an asymmetrical relationship?”, *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies*, Working Paper 09/74, University of Amsterdam, November 2009.
- MUFFELS, R. (2006) “La movilidad del mercado de trabajo y las pautas de empleo”, en Luis Toharia (comp.), *Los mercados de trabajo transicionales: nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 29: 99-119, Madrid.
- OBERBICHLER, P. (2007), “Estrategias de Calidad para Servicios Públicos de Empleo”, Seminario-Taller, Buenos Aires, 27-04-07.  
[http://www.oit.org.ar/documentos/mr\\_oberbichler.pdf](http://www.oit.org.ar/documentos/mr_oberbichler.pdf)
- OECD (2004), *Employment Outlook*, 2004.  
<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdemploymentoutlook2004.htm>
- (2006), *Employment Outlook*, 2006.  
<http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2006.htm>
- (2013a), *Benefits and wages*.  
<http://www.oecd.org/els/benefitsandwagesoecdindicators.htm>
- (2013b), *Employment Statistics Database*.  
<http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>
- (2013c), *Social Expenditure Database*.  
<http://www.oecd.org/els/soc/social expenditure databasesocx.htm>

- OLAZARAN M., ALBIZU E., LAVIA C. y OTERO B. (2013), "Formación profesional, pymes e innovación en Navarra", *Cuadernos de Gestión*, vol. 13, nº 1: 15-40.  
<http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/revista/index.php/numeros?a=da&y=2013&v=13&n=1&o=1>
  
- PALACÍ, F.J., MORIANO, J.A. y LISBONA, A. (2002), "La empleabilidad como estrategia de integración y desarrollo", en F.J. Palací y G. Topa, *La persona en la empresa: iniciativas de integración y desarrollo*: 137-149, Madrid: UNED.
  
- PALMER, A.L. (1993), "Modelo de regresión de Cox: ejemplo numérico del proceso de estimación de parámetros", *Psicothema*, vol. 5, nº 2: 387-402.  
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=890>
  
- PAZOS, M. (2008), "Género, orientación del presupuesto público y eficiencia económica", en María Pazos (dir.), *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Colección Estudios de Hacienda Pública, Instituto de Estudios Fiscales (IEF).
  
- PÉREZ DEL PRADO, D. (2009), "Edad, riesgos sociales y mercados transicionales. Nuevas respuestas ante nuevos retos", en J.R. Mercader Uguina (dir.), *Trabajadores Maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid: Lex Nova.
  
- PIEDRAFITA, S., STEINBERG, F. y TORREBLANCA, J.I. (2006), *Veinte años de España en la Unión Europea (1986-2006)*. Real Instituto Elcano y Parlamento Europeo-Oficina en España, Madrid.
  
- PILAT, D. (2005), "Spain's productivity performance in international perspective", Paper prepared for OECD Workshop on Productivity, Madrid, 17-19 October 2005.  
<http://www.oecd.org/std/productivity-stats/35407637.pdf>
  
- PIORE, M. (1983), "Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad", en Luis Toharia (comp.), *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*: 255-281, Madrid: Alianza.

- 
- POLAVIEJA, J. G. (2003), *Estables y Precarios: Desregulación Laboral y Estratificación Social en España*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
  - (2006) “¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 113/06: 77–108.
  - PRIETO, C. (1999), “Globalización económica, relación de empleo y cohesión social”, *Papers*, 58:13-37
  - PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE AUSTRIA (AMS) (2011) <http://www.ams.at/english.html>
  - RAU, V.H. (2006), “La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola”, *Gaceta Laboral*, vol. 12, nº 3: 357-385, Venezuela: Universidad del Zulia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33612304>
  - REICH, M.; GORDON, D. y EDWARDS, R. (1973), “Dual labor markets: A theory of labor market segmentation”, *American Economic Review*, No. 63: 359-65.
  - RIFKIN, J. (1996), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Barcelona: Paidós.
  - ROBERTSON, R. (1992), *Globalization: Social Theory and Global Culture*, London: Sage.
  - RODRIK, D. (1997), *Has globalization gone too far?*, Institut for International Economics, Washington D.C.
  - ROSS, A. (1958), “Do We Have a New Industrial Feudalism?”, *American Economic Review*, 48-5: 903-920.
  - RUESGA, S. (dir.) (2011), *Hacia un nuevo modelo de financiación de la Seguridad Social en España*, Premio Programa FIPROS 2011, financiado por la Secretaria de Estado de la Seguridad Social, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
  - SALA, H. Y SILVA, J.I. (2009) “Flexibility at the margin and labour market volatility. The case of Spain”, *Investigaciones Económicas*, vol. 33, nº 2: 145-178.

- SAPIR, A. (2003), *An agenda for a growing Europe*, Report of an Independent High-Level Study Group established on the initiative of the President of the European Commission, July 2003.
- SCHMID, G. (1998), “Transitional Labour Markets: a new European employment strategy”, *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*, WZB Discussion paper FS I 98-206, Berlin.
- (2002), “Transitional labour markets and the European social model: towards a new employment compact”, en Schmid, G. y Gazier, B. (eds.), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*: 151-195, Cheltenham and Northampton, MA: Edward Elgar.
- (2006), “Social risk management through transitional labour markets”, *Socio Economic Review*, 4: 1-33.
- y SCHÖMANN, K. (2006), “El concepto de mercados de trabajo transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: el estado de la cuestión”, en Luis Toharia (comp.), *Los mercados de trabajo transicionales: nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 29: 15-40, Madrid.
- SCHÖMANN, K., FLECHTNER, S., MYTZEK, R. y SCHÖMANN, I. (2000), “Moving Towards Employment Insurance – Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD”. *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2000*, WZB Discussion Paper FS I 00-201, Berlin.
- SCHULTZ, T. (1961), “Inversión en capital humano”, en M. Blaug *Economía de la Educación. Textos escogidos*, 1972:15-32, Madrid: Tecnos.
- SENNETT, R. (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el capitalismo*, Barcelona: Anagrama.
- SERRANO, A., ARTIAGA, A., FERNÁNDEZ, C., MARTÍN, P. y TOVAR, J.F. (2009), *Protección y flexiguridad: la modernización de los servicios públicos de empleo*. Investigación Proyecto FIPROS 2008/35. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

- 
- SERVICIOS DE ESTUDIO CÁMARAS DE COMERCIO (2005), *Empresas españolas. Competitividad y tamaño*, Madrid, 2005.
- SOLOW, R. (1992), *El mercado de trabajo como institución social*, Madrid: Alianza.
- SUÁREZ, E. (2009), *Tendencias en la dirección de personas: de la flexibilidad a la flexiguridad*, Ediciones Universidad de Navarra, S.A.
- SUÁREZ, P. y MAYOR, M. (2012), “La intermediación laboral del Servicio Público de Empleo en España: un análisis regional con los datos del SISPE”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 96:175-194.
- TANGIAN, A. (2006), “Flexiguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)”. Trabajo presentado a la reunión de expertos sobre Estrategias de Flexiguridad y las implicaciones de su adopción a escala europea, Lisboa, 25 de septiembre de 2006.
- (2007), “Flexibility-Flexicurity-Flexinsurance: Response to the European Commission’s Green Paper Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century”, *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung*, WSI-Diskussionpapier No. 149.
- (2008), “On the European Readiness for Flexicurity: Empirical Evidence with OECD/HBS Methodologies and Reform Proposals”, *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung*, WSI-Diskussionpapier No. 160.
- (2009), “Six families of flexicurity indicators developed at the Hans Böeckler Foundation”, *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung*, WSI-Diskussionpapier No. 168.
- (2010), “Not for bad weather. Macroeconomic analysis of flexicurity with regard to the crisis”. *European Trade Union Institute (ETUI) working paper*, Brussels.
- TEZANOS, J.F. (2001), *La sociedad dividida. Estructura de clases y desigualdad en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.

- THUROW, L. y LUCAS, R. (1972), *The American distribution of income: a structural problem. Hearings before the joint economic committee*, World Bank, Washington D.C., USA.
- TIJDENS, K. (2005), “How important are institutional settings to prevent marginalisation of part-time employment?”, en I. Marx, I. y W. Salverda (eds.), *Low-wage employment in Europe. Perspectives for improvement*, Leuven: Acco.
- TITMUS, R.M. (1976[1958]), *Essays on the Welfare State*, London: Allen & Unwin.
- TOHARIA, L. (1996), "Empleo y paro en España: evolución, situación y perspectivas", *Ekonomiaz*, nº 35: 35-67.
- (2002), “El modelo español de contratación temporal”. *Temas Laborales* nº 64: 117-139.
- (dir.) (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, MTAS. Colección Economía y Sociología del Trabajo, Madrid.
- (dir.) (2008), *El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la seguridad social para el empleo en la seguridad social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.  
<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115801.pdf>
- , ALBERT C., CEBRIÁN, I, GARCÍA-SERRANO, C., GARCÍA-MAINAR, I., MALO, M.A., MORENO, G. y VILLAGÓMEZ, E. (1998), *El mercado de trabajo en España*, Madrid: McGraw Hill.
- y CEBRIÁN, I. (2007), “La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias”. MTAS, Colección Informes y Estudios, nº 32 (serie empleo), Madrid.
- U.G.T. (2005), *El mito de la rigidez del trabajo indefinido en España y de los altos costes del despido*. [www.ugt.es/informes/costedespido.pdf](http://www.ugt.es/informes/costedespido.pdf)
- UNIÓN EUROPEA (2007), *Síntesis de la legislación de la UE*,  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/c11335\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11335_es.htm)

- 
- VALDÉS, F. y LAHERA, J. (2010), “La flexiguridad laboral en España”, *Fundación Alternativas*, Documento de trabajo 157/2010, Madrid.
- VÁZQUEZ BARQUERO, A. (1999), “La economía española en el marco de la economía europea y mundial” en F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- VEBLEN, T. (2004[1899]), *Teoría de la clase ociosa*, México: Ed. Fondo de Cultura Económica.
- VILAR, M. (2011), “¿De aquellos arenas estos lodos? El mercado de trabajo en España desde una perspectiva histórica”. *Revista Galega de Economía*, vol. 21, núm. 1: 1-32.
- VILLORIA, M. (2006), *La corrupción política*, Madrid: Síntesis.
- VISSER, J. (2002), “The first part-time economy in the world: a model to be followed?”, *Journal of European Social Policy*, vol.12: 23-42.
- (2005), “Negotiated flexibility in working time and labour market transitions – the case of the Netherlands”, *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies Working Paper 01-03*, University of Amsterdam.
- WAGNER, P. (1997), *Sociología de la modernidad*. Barcelona: Herder.
- WILTHAGEN, T. y TROS, F. (2004), “The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets”. *Transfer*, vol. 10, nº2: 166-186.
- WORLD ECONOMIC FORUM (2007), *The Global Competitiveness Report 2007-2008*. Geneva, Switzerland, 2011.  
[http://www.all4ed.org/publication\\_material/research/global\\_compreport\\_2007\\_2008](http://www.all4ed.org/publication_material/research/global_compreport_2007_2008)
- (2008), *The Global Competitiveness Report 2008-2009*. Geneva, Switzerland, 2008.  
[www.weforum.org/pdf/GCR08/GCR08.pdf](http://www.weforum.org/pdf/GCR08/GCR08.pdf)
- (2011), *The Global Competitiveness Report 2011-2012*. Geneva, Switzerland, 2011.  
<http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2011-2012>

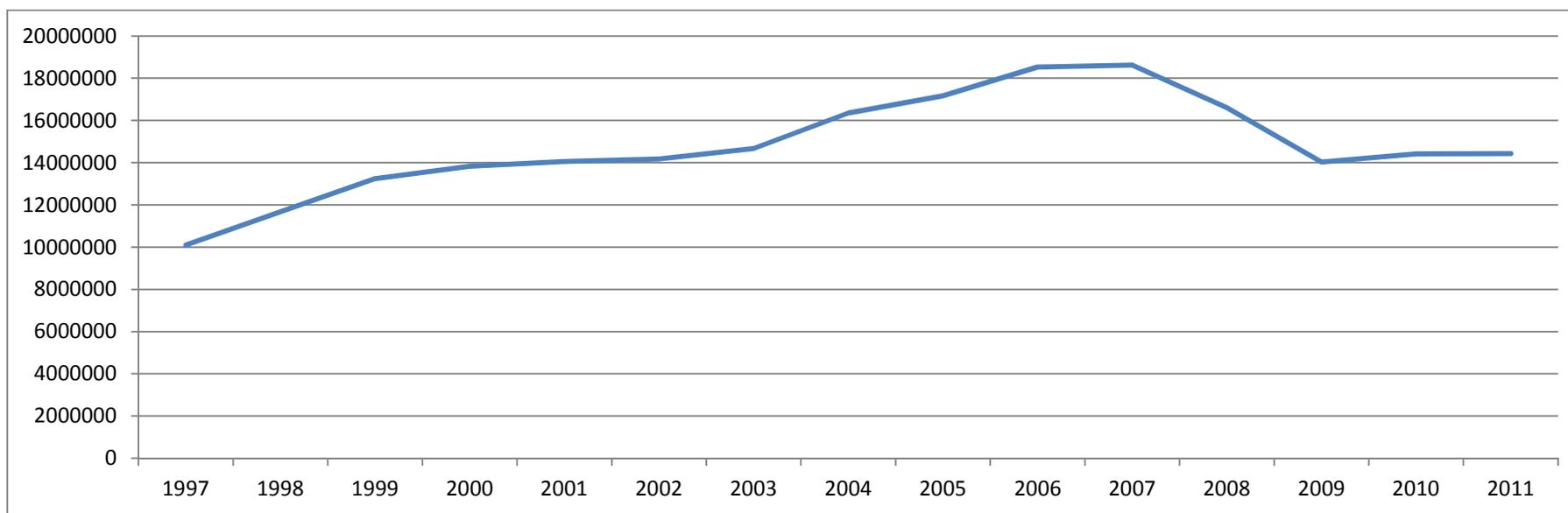


# ANEXOS

## ANEXO 1. CONTRATOS REGISTRADOS 1997-2010

Total contratos registrados

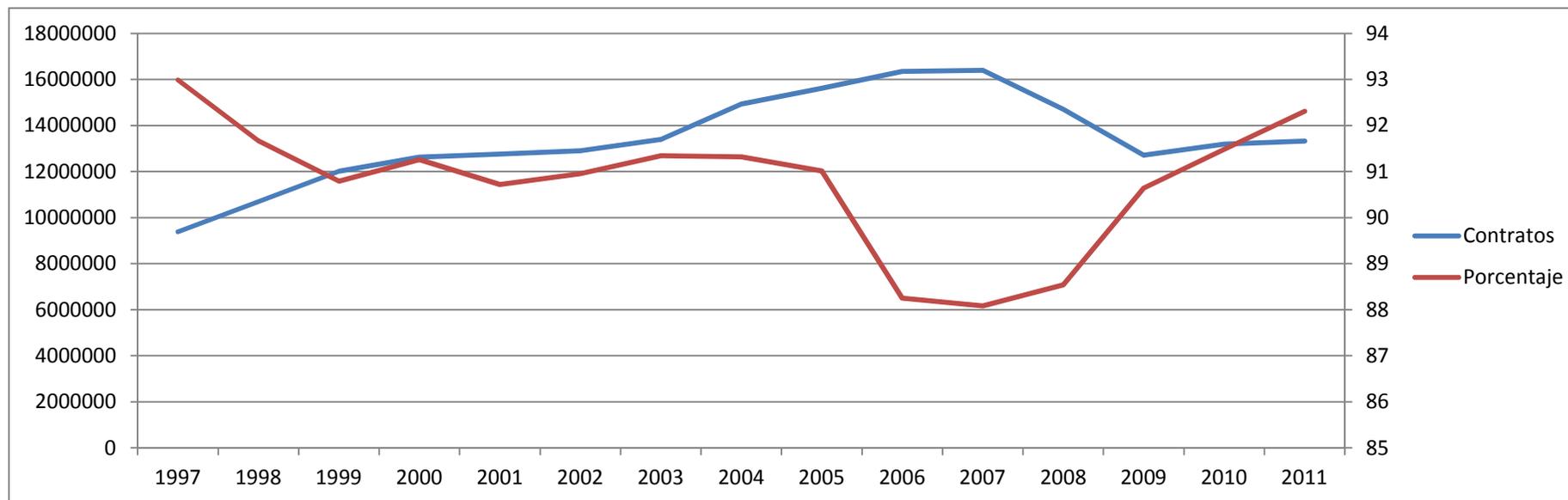
1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
10.093.565	11.663.279	13.235.327	13.828.919	14.056.484	14.179.248	14.668.063	16.350.784	17.164.965	18.526.772	18.622.108	16.601.237	14.021.837	14.417.150	14.433.232



Fuente: INE. Movimiento laboral registrado. Contratos registrados. Serie 1997-2010

### Contratos temporales registrados y porcentaje sobre el total de contratos registrados

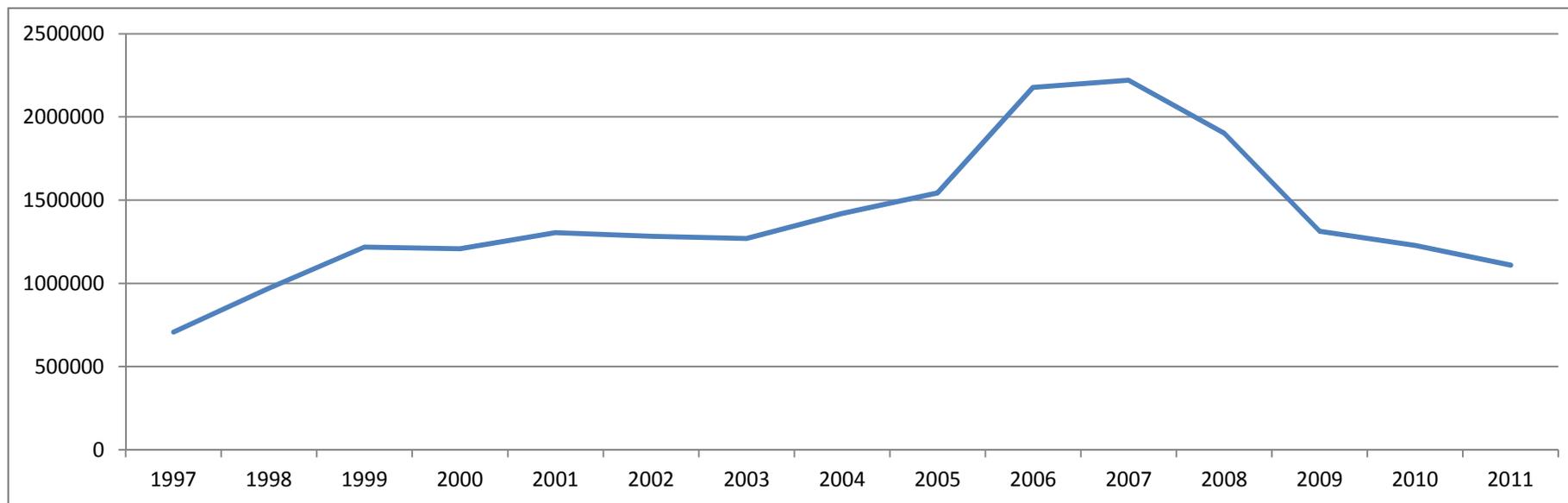
1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
9.386.084	10.692.315	12.017.063	12.620.505	12.752.397	12.896.288	13.398.295	14.931.066	15.622.127	16.349.527	16.401.724	14.698.632	12.709.423	13.188.936	13.323.069
92,99	91,67	90,79	91,26	90,72	90,95	91,34	91,32	91,01	88,25	88,08	88,54	90,64	91,48	92,31



Fuente: INE. Movimiento laboral registrado. Contratos registrados. Serie 1997-2010 (Contratos, escala izquierda. Porcentaje, escala derecha)

**Contratos indefinidos registrados**

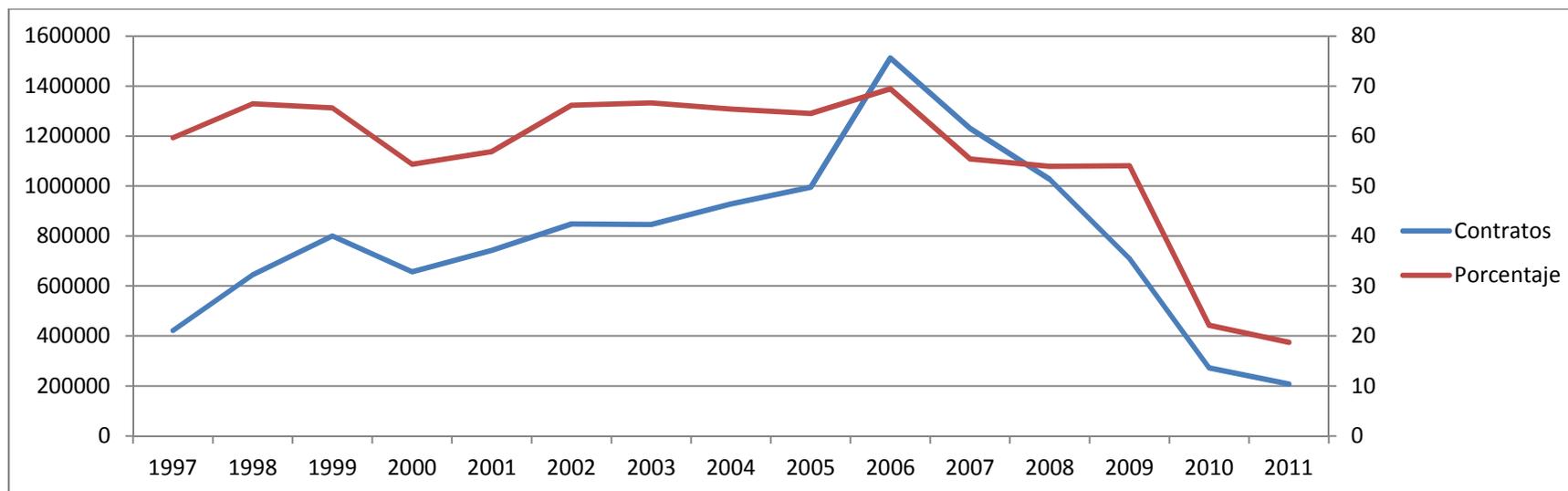
1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
707.481	970.964	1.218.264	1.208.414	1.304.087	1.282.960	1.269.768	1.419.718	1.542.838	2.177.245	2.220.384	1.902.605	1.312.414	1.228.214	1.110.163



Fuente: INE. Movimiento laboral registrado. Contratos registrados. Serie 1997-2010

### Contratos de fomento de la contratación indefinida<sup>47</sup> registrados y porcentaje sobre el total de contratos indefinidos

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
421.842	645.521	799.868	656.804	742.091	848.619	846.036	928.070	995.389	1.512.045	1.230.795	1.026.511	709.610	271.866	208.257
59,62	66,48	65,65	54,35	56,90	66,14	66,63	65,37	64,52	69,45	55,43	53,96	54,07	22,13	18,76



Fuente: INE. Movimiento laboral registrado. Contratos registrados. Serie 1997-2010 (Contratos, escala izquierda. Porcentaje, escala derecha)

<sup>47</sup>Los contratos de fomento de la contratación indefinida incluyen las siguientes modalidades: a. Contrato inicial a jóvenes, parados de larga duración, parados mayores de 45 años, minusválidos, mujeres subrepresentadas y reincorporadas. b. Conversión en indefinidos de contratos formativos, de obra o servicio, de eventual por circunstancias de la producción, de otros contratos temporales. Se incluyen también las conversiones de contratos en prácticas y para la formación.

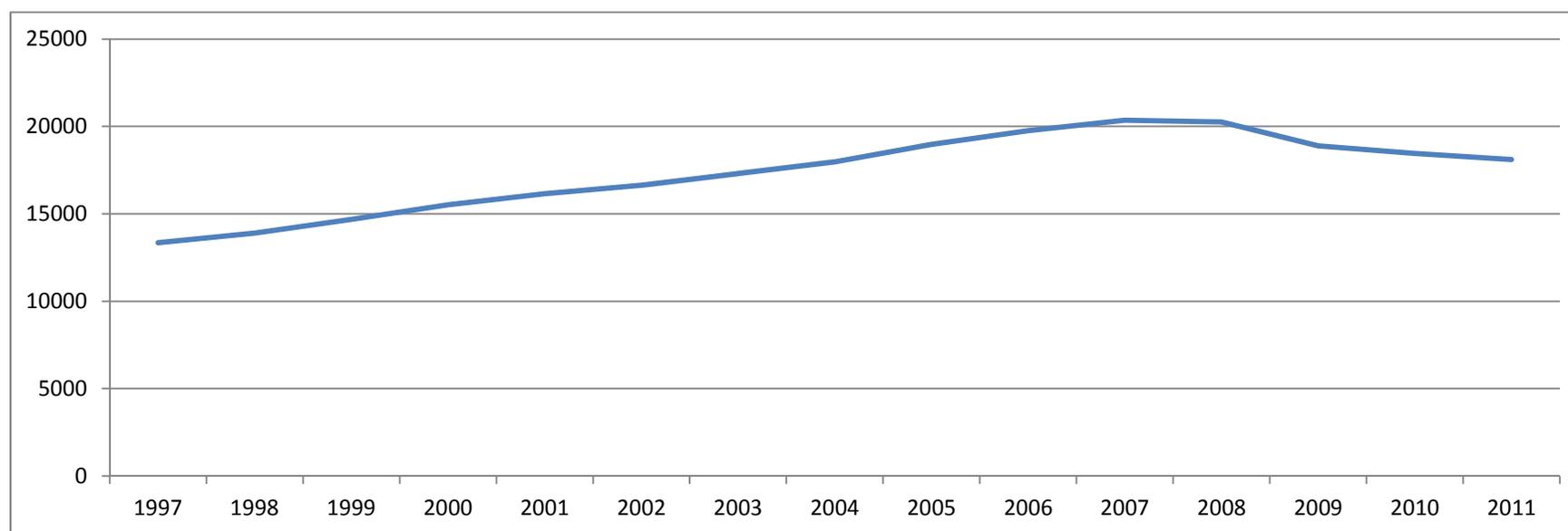
Contrataciones iniciales: Ley 13/82, de 7 de abril, Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, posteriormente convalidado por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, Ley 50/1998, de 30 de diciembre, Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, Ley 55/1999, de 29 de diciembre, el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero y el Real Decreto Ley 5/2001, de 3 de marzo, posteriormente convalidado por la Ley 12/2001, de 9 de julio (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

Conversión en indefinidos de contratos de duración temporal: Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, posteriormente convalidado por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, Ley 50/1998, de 30 de diciembre, Ley 55/1999, de 29 de diciembre, el Real Decreto Ley 5/1999, de 9 de abril y el Real Decreto Ley 5/2001, de 3 de marzo, posteriormente convalidado por la Ley 12/2001, de 9 de julio (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013)

## ANEXO 2. OCUPADOS Y PARADOS 1997-2010

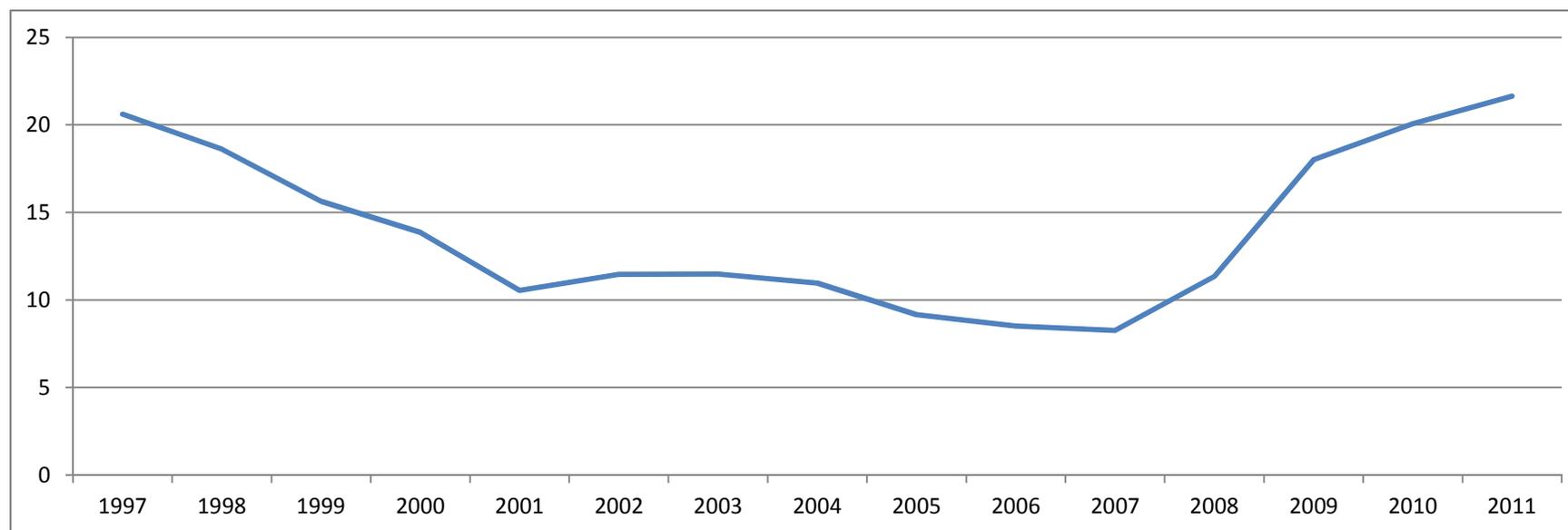
Ocupados: valores absolutos (miles de personas)

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
13.346	13.904	14.690	15.510	16.143	16.630	17.296	17.971	18.973	19.748	20.356	20.258	18.888	18.456	18.105



**Parados: porcentaje**

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
20,61	18,60	15,64	13,87	10,55	11,47	11,48	10,97	9,16	8,51	8,26	11,34	18,01	20,06	21,64



## ANEXO 3. REGRESIÓN DE COX

## Variables que intervienen en la regresión (todas)

Variable	Observaciones	Media	Desviación estándar
Hombre	707304	0,591	0,492
40-55 años	644658	0,335	0,472
30-39 años	644658	0,374	0,484
Tiempo completo	707476	0,875	0,330
Indefinido	626071	0,191	0,393
Temporal	626071	0,572	0,495
Manual cualif. Media	586071	0,115	0,319
Manual cualif. Alta	586071	0,213	0,410
No manual cualif. Baja	586071	0,167	0,373
No manual cualif. Media	586071	0,210	0,407
No manual cualif. Alta	586071	0,140	0,347
30-45 años	707304	0,447	0,497
Menos de 30 años	707304	0,357	0,479
Andalucía	599350	0,241	0,428
Aragón	599350	0,020	0,142
Asturias	599350	0,025	0,157
Baleares	599350	0,017	0,128
Canarias	599350	0,041	0,198
Cantabria	599350	0,013	0,115
Castilla La Mancha	599350	0,048	0,213
Castilla y León	599350	0,067	0,251
Cataluña	599350	0,157	0,364
Extremadura	599350	0,034	0,182
Galicia	599350	0,066	0,249
Madrid	599350	0,118	0,322
Murcia	599350	0,029	0,169
Navarra	599350	0,014	0,119
País Vasco	599350	0,037	0,190
La Rioja	599350	0,007	0,083
Ceuta y Melilla	599350	0,003	0,051
Agricultura	607630	0,001	0,025
Industria	607630	0,168	0,374
Comercio	607630	0,199	0,399
Hostelería	607630	0,065	0,247
Transporte	607630	0,056	0,230
Sanidad	607630	0,069	0,254
Educación	607630	0,041	0,198
Administración pública	607630	0,060	0,237
Activ. financieras y seguros	607630	0,026	0,160
Servicios a empresas	607630	0,122	0,327
Otros servicios	607630	0,067	0,250

**Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo (todas las variables, ambos sexos).**

Variables en la ecuación	Tasa de riesgo	Error estándar
<b>Sexo</b>		
Hombre	0,807***	0,005
Ref: Mujer		
<b>Cohortes</b>		
40-55 años	0,304***	0,003
30-39 años	0,114***	0,001
Ref: 16-29 años		
<b>Tiempo de trabajo</b>		
Tiempo completo	0,769***	0,006
Ref: Tiempo parcial		
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	0,214***	0,001
Ref: Temporal		
<b>CCAA</b>		
Andalucía	0,944***	0,011
Aragón	0,937***	0,020
Asturias	0,848***	0,017
Baleares	0,952**	0,023
Canarias	0,946***	0,016
Cantabria	0,768***	0,020
Castilla La Mancha	0,902***	0,015
Castilla y León	0,858***	0,013
Cataluña	1,033***	0,013
Extremadura	0,920***	0,017
Galicia	0,886***	0,013
Madrid	0,989	0,013
Murcia	0,983	0,019
Navarra	0,839***	0,021
País Vasco	0,900***	0,016
La Rioja	0,870***	0,031
Ceuta y Melilla	0,917	0,053
Ref: Com. Valenciana		
<b>Actividad Económica</b>		
Agricultura	0,690***	0,078
Industria	0,644***	0,006
Comercio	0,771***	0,008
Hostelería	1,146***	0,015
Transporte	0,772***	0,011
Sanidad	0,598***	0,008
Educación	0,669***	0,011
Administración pública	0,473***	0,007
Activ. Financieras y de seguros	0,655***	0,012
Servicios a empresas	0,872***	0,009
Otros servicios	0,795***	0,010
Ref: Construcción		
<b>Tipo trabajo + cualificación</b>		
Manual cualif. media	0,940***	0,010
Manual cualif. alta	0,908***	0,009
No manual cualif. baja	0,941***	0,009
No manual cualif. media	0,821***	0,008
No manual cualif. alta	0,821***	0,009
Ref: Manual cualif. baja		
<b>Edad al primer empleo</b>		
30-45 años	0,437***	0,005
Menos de 30 años	0,169***	0,002
Ref: más de 45 años		

**Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo (todas las variables, hombres).**

Variables en la ecuación	Tasa de riesgo	Error estándar
<b>Cohortes</b>		
40-55 años	0,294***	0,004
30-39 años	0,110***	0,002
Ref: 16-29 años		
<b>Tiempo de trabajo</b>		
Tiempo completo	0,801***	0,011
Ref: Tiempo parcial		
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	0,207***	0,002
Ref: Temporal		
<b>CCAA</b>		
Andalucía	0,939***	0,015
Aragón	0,981***	0,027
Asturias	0,799***	0,022
Baleares	0,922***	0,031
Canarias	0,944**	0,021
Cantabria	0,738***	0,026
Castilla La Mancha	0,878***	0,020
Castilla y León	0,801***	0,017
Cataluña	1,011	0,018
Extremadura	0,910***	0,022
Galicia	0,856***	0,018
Madrid	0,963**	0,017
Murcia	0,991	0,025
Navarra	0,722***	0,027
País Vasco	0,863***	0,021
La Rioja	0,790***	0,041
Ceuta y Melilla	0,942	0,077
Ref: Com. Valenciana		
<b>Actividad Económica</b>		
Agricultura	0,701***	0,095
Industria	0,610***	0,007
Comercio	0,703***	0,009
Hostelería	1,083***	0,021
Transporte	0,797***	0,013
Sanidad	0,593***	0,014
Educación	0,599***	0,016
Administración pública	0,428***	0,010
Activ. financieras y de seguros	0,655***	0,017
Servicios a empresas	0,922***	0,013
Otros servicios	0,769***	0,014
Ref: Construcción		
<b>Tipo trabajo + cualificación</b>		
Manual cualif. media	0,892***	0,013
Manual cualif. alta	0,879***	0,010
No manual cualif. baja	0,936***	0,015
No manual cualif. media	0,824***	0,011
No manual cualif. alta	0,834***	0,013
Ref. Manual cualif. baja		
<b>Edad al primer empleo</b>		
30-45 años	0,428***	0,006
Menos de 30 años	0,154***	0,003
Ref: más de 45 años		

**Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo (todas las variables, mujeres).**

Variables en la ecuación	Tasa de riesgo	Error estándar
<b>Cohortes</b>		
40-55 años	0,318***	0,004
30-39 años	0,119***	0,002
Ref: 16-29 años		
<b>Tiempo de trabajo</b>		
Tiempo completo	0,756***	0,007
Ref: Tiempo parcial		
<b>Tipo de contrato</b>		
Indefinido	0,222***	0,002
Ref: Temporal		
<b>CCAA</b>		
Andalucía	0,948***	0,017
Aragón	0,987	0,030
Asturias	0,907***	0,027
Baleares	0,985	0,033
Canarias	0,942**	0,023
Cantabria	0,804***	0,032
Castilla La Mancha	0,926***	0,023
Castilla y León	0,926***	0,020
Cataluña	1,057***	0,019
Extremadura	0,920***	0,026
Galicia	0,912***	0,020
Madrid	1,023	0,019
Murcia	0,961	0,028
Navarra	0,981	0,034
País Vasco	0,947**	0,023
La Rioja	0,961	0,049
Ceuta y Melilla	0,897	0,073
Ref: Com. Valenciana		
<b>Actividad Económica</b>		
Agricultura	0,731	0,153
Industria	0,790***	0,019
Comercio	0,933***	0,020
Hostelería	1,301***	0,032
Transporte	0,746***	0,025
Sanidad	0,697***	0,016
Educación	0,813***	0,021
Administración pública	0,578***	0,015
Activ. financieras y de seguros	0,721***	0,022
Servicios a empresas	0,950**	0,021
Otros servicios	0,902***	0,022
Ref: Construcción		
<b>Tipo trabajo + cualificación</b>		
Manual cualif. media	0,980	0,016
Manual cualif. alta	0,931***	0,017
No manual cualif. baja	0,919***	0,012
No manual cualif. media	0,789***	0,011
No manual cualif. alta	0,777***	0,012
Ref. Manual cualif. baja		
<b>Edad al primer empleo</b>		
30-45 años	0,449***	0,008
Menos de 30 años	0,191***	0,004
Ref: más de 45 años		



---

## RELACIÓN DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AGETT	Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal
AHA	Análisis de Historia de Acontecimientos
AK	<i>Arbeiterkammer</i> (Cámara del trabajo alemana)
AMS	<i>Arbeitsmarktservice</i> (organización austriaca similar al Servicio Público de Empleo español)
CCAA	Comunidades Autónomas
CEPS	Centro de Estudios de las Políticas Europeas
DA	<i>Danskarbejdsgiverforening</i> (equivalente a la Patronal danesa)
EEE	Estrategia Europea de Empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETTs	Empresas de Trabajo Temporal
EPA	Encuesta de Población Activa
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
INE	Instituto Nacional de Empleo
LO	<i>Landsorganisationen</i> (Central sindical danesa)
LPE	Legislación de Protección del Empleo
MCVL	Muestra Continua de Vidas Laborales
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
MTT	Mercados de trabajo Transicionales

## RELACIÓN DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

---

OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ONG	Organización No Gubernamental
PIB	Producto Interior Bruto
PP	Partido Popular
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
SER	Consejo tripartito socioeconómico (en Dinamarca)
SPE	Servicio Público de Empleo
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
SS	Seguridad Social
STAR	Fundación bipartita del Trabajo (en Dinamarca)
UE	Unión Europea
UOC	Universidad Oberta de Cataluña

