

Máster en Dirección de Recursos Humanos
Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso: 2017/18

Convocatoria: Julio

**LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SUS EFECTOS SOBRE EL MERCADO
LABORAL ESPAÑOL**

**TEMPORARY RECRUITMENT AND ITS EFFECTS ON THE SPANISH
LABOR MARKET**

Realizado por el alumno/a Dácil Orvich Casanova

Tutorizado por la profesora Gloria Pilar Rojas Rivero

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT (entre 150 y 350 palabras, en Inglés)

The objective of this paper is to analyze the main consequences of temporary hiring in the Spanish labor market.

The consequences of this type of hiring are the great flexibility of entry and exit, which has been the trigger for instability in jobs, along with a pronounced precariousness that seems to persist in the labor market, having a greater collective impact as young people.

The rate of temporary employment in Spain shows that in recent years the labor market is severely segmented, since there is a gap between the number of permanent and temporary workers.

The temporary contract has been used by companies, in accordance with article 15.1 of the Workers' Statute, in an abusive manner as a mechanism to deal with various economic events that cause commercial crises.

In addition, special attention has been paid to the most characteristic features of the Spanish labor market, for example, precariousness, instability, flexibility, and two-tier labour market which will be explained in greater depth throughout this work.

Key Words: Labor Reforms, fixed-term contracts, labor flexibility, precariousness, two-tier labour market.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El objeto de este trabajo es el análisis de las principales consecuencias de la contratación temporal en el mercado laboral español.

Las consecuencias de este tipo de contratación son la gran flexibilidad de entrada y de salida, lo cual ha sido el desencadenante de la inestabilidad en los puestos de trabajo, unido a una pronunciada precariedad que parece persistir en el mercado laboral, teniendo una mayor incidencia en colectivos como los jóvenes.

La tasa de temporalidad existente en España pone de manifiesto que en estos últimos años el mercado laboral se encuentra gravemente segmentado, ya que existe una brecha entre el número de trabajadores indefinidos y temporales.

El contrato temporal ha sido utilizado por las empresas, amparándose en lo dispuesto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, de una forma abusiva, como mecanismo para poder hacer frente a diversos acontecimientos económicos causantes de crisis empresariales.

Además, se presta especial atención a los rasgos más característicos del mercado laboral español, es decir, la precariedad, la inestabilidad, la flexibilidad, y la dualidad, los cuales serán explicados en mayor profundidad a lo largo del presente trabajo.

Palabras clave: Reforma laboral, contratos temporales, flexibilidad laboral, precariedad, dualidad.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. NACIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA. LAS PRINCIPALES REFORMAS LABORALES	2
2.1 LA REFORMA LABORAL DE 1984.....	4
2.2 LA REFORMA LABORAL DE 1994	6
2.3 LA REFORMA LABORAL DE 1997.....	7
2.4 LA REFORMA LABORAL DE 2006.....	7
2.5 LA REFORMA LABORAL DE 2010.....	8
2.6 LA REFORMA LABORAL DE 2012.....	10
3. LAS CONSECUENCIAS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	11
3.1 FLEXIBILIDAD LABORAL FRENTE A ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	11
3.2 LA PRECARIEDAD LABORAL	17
3.3 CONSECUENCIAS DE LA DUALIDAD O SEGMENTACIÓN LABORAL. ..	22
4. EL CONTRATO ÚNICO COMO MEDIDA PARA ACABAR CON LA DUALIDAD	27
5. CONCLUSIONES	29
6. BIBLIOGRAFÍA	32

1. INTRODUCCIÓN

En 1984 con la Reforma Laboral se introduce la gran modificación de la contratación temporal, ya que se rompe el principio de causalidad recogido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores dando paso a una contratación tipo coyuntural. Esto da origen a una marcada dualidad en el mercado laboral español debido a la alta tasa de temporalidad, aún persistente en la actualidad.

El resto de reformas laborales que se han introducido han ido en busca de reducir este fenómeno dual, estableciendo medidas fomentadoras de la contratación indefinida, como por ejemplo la reforma laboral del año 2006 con un aumento de las bonificaciones y el refuerzo del contrato de fomento a la contratación indefinida.

En el presente trabajo se quiere dejar constancia de las consecuencias del uso abusivo y generalizado del contrato temporal, el cual ha acarreado un problema de segmentación en el mercado laboral español.

Se explicarán los fenómenos más perversos que sufre el mercado, tales como la flexibilidad laboral y la inestabilidad en el empleo con el agravante de la precarización de los puestos de trabajo, donde se mostrará la evidencia de una clara relación entre el modelo productivo y las modalidades contractuales.

La flexibilidad laboral y la inestabilidad en el empleo son dos conceptos muy relacionados pero que sin embargo, parece que no van en la misma dirección. La parte empresarial reclama una mayor flexibilidad de entrada y de salida de trabajadores en el mercado y los trabajadores por su parte requieren una mayor estabilidad en sus empleos. En este trabajo se dejará constancia de que se debe llegar a un punto de inflexión entre ambos aspectos.

Seguidamente se hará una revisión del contrato único. Este tipo de contrato, aún no puesto en práctica, es el que supuestamente luchará contra el fenómeno dual y sentará las bases de un modelo de relaciones laborales sólido, es decir, de estabilidad en el empleo. Finalmente, se presentarán las conclusiones acerca del presente trabajo.

2. NACIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA. LAS PRINCIPALES REFORMAS LABORALES

El primer precedente del Estatuto de los Trabajadores (ET) fue la **Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales**¹ la cual partía de la idea de que *“el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente*. Estas excepciones no son otras que las derivadas del principio de causalidad (actual artículo 15.1 de la LET) y los contratos formativos.

Esta ley de Relaciones Laborales se caracterizó por ser una norma que iba acorde a la coyuntura económica debido a la gran inestabilidad que sufría España en este periodo (crisis o *shocks* del petróleo). Dicha ley abordaba varias modalidades de contratación no indefinidas como son el contrato de trabajo en prácticas y el contrato de formación o también llamado de aprendizaje.

Con motivo de las dificultades económicas por las que pasaba el mercado de trabajo español, y como consecuencia del cumplimiento del mandato constitucional del artículo 35.2 de la Constitución Española (*“la ley regulará un estatuto de los trabajadores”*) se abre paso al Estatuto de los Trabajadores con la **Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores**², aprobado en la actualidad el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**³ (en adelante LET), el cual va en la misma dirección que la ley de relaciones laborales en lo referido a contratación temporal, es decir, se muestra una predisposición a la modalidad indefinida, restringiendo a ciertas causas la contratación temporal.

En la actualidad la LET en su artículo 15.1 expone que *“el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”*. Este artículo recoge las causas a las que queda supeditada la contratación temporal, las cuales son:

¹ BOE número 96, de 21 de abril de 1976.

² BOE número 64, de 14 de marzo de 1980.

³ BOE número 255, de 24 de octubre de 2015.

- La contratación por obra o servicio determinados.
- Acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En el siguiente apartado se hará un repaso de las principales reformas laborales que han tenido lugar en los años 1984, 1994, 1997 y las reformas más recientes 2006, 2010 y 2012, donde se verán las principales modificaciones que ha sufrido la LET en lo referido a contratación temporal, ya que es el objeto de estudio de este trabajo.

España, en 1980, todavía venía recuperándose de los fuertes shocks del petróleo de los años 1972 y 1979, causantes de una gran inflación acompañada de un fuerte estancamiento económico, desencadenando por tanto, un alto nivel de desempleo.

El mercado de trabajo español se encontraba, por tanto con la dificultad de ofrecer empleo a un gran número de desempleados. Esta es la necesidad básica por la que pasa el mercado laboral español en los años 80, es decir, impulsar el empleo y, por consiguiente, generar crecimiento económico.

Ante esta situación, el Gobierno del Partido Socialista, liderado por Felipe González, aprueba una reforma laboral en 1984.

Las principales novedades que introduce esta reforma (en cuanto a contratación) son: la ruptura del principio de causalidad⁴ y el paso a la contratación por razón de la coyuntura económica, el contrato temporal por nueva actividad, la regulación del trabajo a tiempo parcial, el contrato de fomento al empleo y el impulso de la contratación juvenil mediante el contrato en prácticas y el contrato para la formación.

⁴ Palomeque López, M.C., “Contratos de trabajo indefinidos y temporales (la duración del contrato como observatorio de las transformaciones económicas del ordenamiento laboral)”, *Revista Relaciones Laborales*, núm. 17 (2009), pp. 17 y ss.

2.1 LA REFORMA LABORAL DE 1984

Esta reforma laboral de 1984 da lugar a una modificación de la LET, rompiendo el principio de causalidad, es decir, la eliminación de las causas de justificación de la contratación temporal y consiguiendo un uso general de la contratación temporal, ya que se permite al empresario la celebración de un contrato temporal coyuntural. Esta expresión hace referencia a la evolución del ciclo económico, es decir, ante dificultades del mercado para absorber mano de obra, el mecanismo de ajuste será el contrato temporal⁵.

La consecuencia de este uso excesivo del contrato temporal no consigue el efecto deseado (la reducción de la tasa de paro), ya que en etapas de recesión éste también será el mecanismo de expulsión del mercado de los trabajadores dados sus bajos costes de despido (siendo en este año de 8 días de salario por año de trabajo) en comparación con los indefinidos.

La reforma busca, a su vez, una ampliación de la contratación temporal para *“lanzamiento de nuevas actividades o circunstancias que se consideran normales en la empresa”*.

Esto permite a las empresas crear empleo sin justificación de las causas del artículo 15.1 de la LET y, por ende, sin sometimiento a la contratación indefinida.

Otra novedad llamativa es el contrato de fomento para el empleo. El Real Decreto 1989/84, de 17 de octubre por el que se regula la contratación temporal de fomento al empleo, permite celebrar contratos temporales (con independencia de la actividad a desarrollar) con cualquier desempleado que se encontrase inscrito en la Oficina de Empleo.

Por otra parte, la regulación del contrato a tiempo parcial. Antes de dicha reforma, el ET recogía esta modalidad contractual pero reservándola para ciertos colectivos de la sociedad como las mujeres (para poder compaginar el trabajo con la vida familiar) y

⁵ *Ídem*, p. 27.

jóvenes (especialmente estudiantes que intentan coordinar estudios y trabajo), sin embargo con esta reforma se generaliza su uso a cualquier trabajador que quiera acogerse al mismo.

Otra de las medidas fue el llamado contrato de relevo. Se trata del paso de un contrato a tiempo completo a uno de tiempo parcial de aquellos trabajadores que están próximos a la edad de jubilación con el fin de ofrecer un contrato parcial a un nuevo trabajador (hasta completar la jornada).

El efecto de este tipo de contrato en el mercado de trabajo no es estrictamente positivo, ya que una vez se produzca la jubilación del trabajador, aquel que ocupa el contrato de relevo puede tener tres posibilidades; la más favorable es el paso a un contrato a tiempo completo o seguir desempeñando su puesto a tiempo parcial pero por el contrario, el empresario puede proceder a extinguir el contrato⁶.

Por último, la reforma de 1984 introduce cambios a las modalidades de contratación de carácter temporal para favorecer la empleabilidad de los jóvenes, como son el contrato en prácticas (con una duración máxima de tres años y mínima de tres meses) y el contrato para la formación (con la misma duración que el contrato en prácticas).

Podría considerarse que tanto la introducción de la contratación temporal coyuntural como el contrato de fomento del empleo fueron los desencadenantes del impulso de la contratación temporal en España, propiciando un uso generalizado y abusivo de la misma.

En definitiva, esta reforma laboral crea una gran flexibilidad con fuertes efectos perniciosos para el mercado, ya que para los empresarios este es el recurso más fácil (en cuanto a despido) que poseen ante dificultades económicas.

⁶ Segura, J., Durán, F., Toharia, L., y Bentolila, S. *Análisis de la contratación temporal en España*. Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1991, Madrid), P.29

En términos generales, esta reforma, por tanto no sólo no ayudó a generar empleo, sino que además crea un problema de dualidad o segmentación en el mercado de trabajo contra las que las sucesivas reformas tratarán de luchar.

2.2 LA REFORMA LABORAL DE 1994

En 1994, aun estando al frente el Partido Socialista, España se encontraba en una situación macroeconómica preocupante, ya que debe tenerse en cuenta que la economía española entra en recesión en el año 1992 lo que lleva aparejado una fuerte destrucción de puestos de trabajo, haciendo necesaria una nueva reforma laboral. Según datos del Ministerio de Trabajo, la cifra de parados en este año se encontraba en 3,7 millones de personas.

La reforma presenta las siguientes novedades:

- Contrato de fomento para el empleo. Este contrato, introducido en la reforma de 1984, queda reducido a un colectivo, en concreto desempleados de más de 45 años y que estuvieran en situación de desempleo más de un año.
- Aparición de las Agencias de Colocación y Legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Se abre una nueva vía de colocación de trabajadores, ya que se permite actuar a estas agencias (sin ánimo de lucro) y a las ETT bajo la **Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.**⁷
- Recuperar el principio de causalidad del artículo 15.1 del ET, con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad.

A pesar de estas medidas, la temporalidad no sufre reducción alguna debido a que las empresas se acogen a otras modalidades contractuales.⁸

⁷ BOE número 131, de 2 de junio de 1994.

⁸ Palomeque López, M. C., “Contratos de trabajo indefinidos y temporales (la duración del contrato como observatorio de las transformaciones económicas del ordenamiento laboral)”, *cit.*, p. 31.

2.3 LA REFORMA LABORAL DE 1997

La reforma laboral de 1994 no tuvo el éxito esperado por lo que se introdujo una nueva reforma para intentar paliar el gran desempleo existente hasta la fecha y, por supuesto, la alta tasa de temporalidad.

En 1997, estando al frente el Partido Popular liderado por José María Aznar, se crea el “*Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida*”⁹.

- “El contrato para el fomento de la contratación indefinida; plasmado en la **Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida**¹⁰, se caracteriza por la reducción de la indemnización por despido objetivo improcedente (pasa a 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades).
- Se termina eliminando el contrato de fomento del empleo y el de lanzamiento de nueva actividad debido a que eran grandes causantes de estimular la tasa de temporalidad.

2.4 LA REFORMA LABORAL DE 2006

Los sindicatos, las organizaciones empresariales y el Gobierno firman el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo que se plasma en el **Real Decreto- Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento del empleo**¹¹.

Con la Reforma, el Gobierno Socialista, liderado por José Luis Rodríguez Zapatero, quiso centrar sus esfuerzos en luchar contra la segmentación en el mercado de trabajo español. El acuerdo proponía la estimulación de la contratación indefinida, introduciendo un contrato de fomento de la contratación indefinida, además de limitar el encadenamiento de contratos temporales y reducir los incentivos al uso de dicho

⁹ Toharia Cortés, L., *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*, cit., p. 31.

¹⁰ BOE número 312, de 30 de diciembre de 1997.

¹¹ BOE número 141, de 14 de junio de 2006.

contrato. Se introducen incentivos para la conversión de los contratos temporales en indefinidos, además de bonificar la contratación indefinida (haciendo especial incidencia en los colectivos más vulnerables).¹²

2.5 LA REFORMA LABORAL DE 2010

Esta reforma laboral fue la última impulsada por el Gobierno del Partido Socialista. Se trata para España de un año difícil debido a que el desempleo es uno de los principales problemas de la economía española.

En el año 2008 la crisis económica destruyó numerosos puestos de trabajo alcanzando según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) una tasa de paro de casi un 18% en el año 2009.

Además, esta dura crisis ha dificultado mucho el acceso a un nuevo puesto de trabajo de aquellas personas procedentes del sector de la construcción (sector con abundante mano de obra) el cual se ve en declive a la entrada de la recesión.

Todo el peso del ajuste en el empleo recae sobre los contratos temporales dado su menor coste de despido (12 días de salario por año de trabajo). Ante tales acontecimientos es por lo que aparece la necesidad de una nueva reforma laboral la cual irá en busca de la creación de empleo estable y de calidad y, por supuesto, de reducir la tasa de temporalidad.

Esta reforma plantea las siguientes novedades:

- Contrato de obra y servicios. Recogidos en el artículo 15.1 del ET nunca habían tenido una duración máxima (“realización de obra y servicios determinados (...) cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración

¹² Véase: ORVICH CASANOVA, D., “Un análisis de la dualidad en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo económico”, *Trabajo fin de Grado*. Facultad de Economía, Empresa y Turismo, Universidad de La Laguna. Curso 2015/2016.

incierta”¹³), ya que se sobreentiende que se produce la extinción del contrato por fin de obra.

Sin embargo, con esta **Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**¹⁴ tiene lugar la modificación de dicho artículo en el que se especifica que la duración no podrá ser superior a tres años. En el caso de sobrepasar el cómputo fijado el trabajador adquirirá la condición de fijo, siendo obligación del empresario el comunicar este acontecimiento al trabajador (lo cual antes de la reforma no era obligatorio).

Además como ya se ha comentado anteriormente, en la reforma de 2006 ya se ponía límite al encadenamiento de contratos temporales, no obstante esta reforma del 2010 “*viene a reforzar lo ya existente*”¹⁵, es decir, ahora no sólo se tendrá esto en cuenta para el mismo puesto de trabajo sino para cualquier trabajo prestado en la empresa, inclusive los grupos de empresas, las ETT y en los casos de subrogación (donde se contarán los contratos que el trabajador haya tenido en esa empresa).

- Contrato de fomento a la contratación indefinida. Este contrato es creado con la reforma laboral de 1997, sin embargo en el año 2010 la reforma introduce algunos cambios, siendo el más característico la reducción del tiempo en el que se debe estar inscrito como desempleado (pasa de 6 meses a 3 meses).
- Empresas de Trabajo Temporal y las Agencias de colocación. Ya se introducían en 1994, a pesar de ello, el Gobierno pretende darles un papel más protagonista a las agencias de colocación, por lo que se les permite actuar a aquellas que posean ánimo de lucro.

Las ETT también experimentan importantes cambios, puesto que se modifica el artículo 8 de la ley 14/1994 el cual exponía que “las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición (...) para la realización de trabajos que, por su especial

¹³ Ortega Prieto, E., y Ortega Figueiral, E., *La Reforma Laboral 2010*, La Ley CISS (2010, Valencia), p. 13.

¹⁴ BOE número 227, de 18 de septiembre de 2010.

¹⁵ *Ídem*, p. 42.

peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente”. Ahora las ETT quedan autorizadas para determinadas actividades peligrosas, ya que la nueva redacción expone “(...) *de conformidad con los convenios o acuerdos colectivos*¹⁶”.

2.6 LA REFORMA LABORAL DE 2012

Esta ha sido la última reforma laboral que ha tenido lugar en España impulsada por el Partido Popular, se trata de la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**¹⁷.

Este es un año clave, ya que el país sigue experimentando un fuerte estancamiento económico y, por tanto, un alto número de desempleados unido a la alta tasa de temporalidad.

Las medidas van en busca de la reducción de la dualidad y, a su vez, la estimulación del empleo.

- Fomento de la contratación indefinida. Esta reforma laboral 3/2012 en su artículo 4 recoge el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Tiene como única finalidad “*facilitar el empleo estable y fomentar la iniciativa empresarial*”¹⁸.

Se trata de un contrato con un periodo de prueba de 1 año donde se podrá proceder al despido sin alegar causa, es decir, es un despido libre y sin ninguna indemnización. Puede acogerse a esta modalidad de contrato aquellas empresas que posean menos de 50 trabajadores, obteniendo una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social con la contratación de jóvenes (16-30 años) y desempleados mayores de 45 años, incrementándose la bonificación en el caso de mujeres¹⁹.

¹⁶ *Ídem*, p. 199.

¹⁷ BOE número 162, de 7 de julio de 2012.

¹⁸ Preciado Domènech, C. H., *Una primera aproximación al Real Decreto – Ley 3/2012, de Reforma Laboral*, Bomarzo (2012, Albacete), p. 17.

¹⁹ *Ídem*, p. 21.

Esta contratación debe ser, al menos, tres años, en caso de ser menor (por despido del trabajador) el empresario deberá devolver la bonificación.

- Bonificación de cuotas por transformar contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en contratos indefinidos. Los empresarios tendrán derecho a una bonificación de su cuota empresarial a la Seguridad Social por este motivo, además podrán acceder a la misma las empresas de menos de 50 trabajadores²⁰.
- Suspensión temporal del artículo 15.5 del ET. Este artículo que básicamente viene a decir que se prohíbe el encadenamiento sucesivo de contratos temporales para el mismo o distinto puesto de trabajo en la misma empresa o en grupos de empresas obteniendo la condición de fijo. queda suspendido hasta el 31 de diciembre de 2012, ya que con anterioridad, concretamente con el RDL 10/2011, de 26 de agosto quedaba suspendido hasta agosto del año 2013.

3. LAS CONSECUENCIAS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

3.1 FLEXIBILIDAD LABORAL FRENTE A ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El concepto de flexibilidad laboral hace referencia al *“sistema de relaciones de trabajo caracterizado por una intervención mínima de los poderes del Estado en la regulación de las mismas, que adjudica amplios poderes al empresario para contratar, establecer condiciones de trabajo o despedir trabajadores”*²¹.

Con la globalización de la economía, la demanda se ha vuelto más sensible e inestable por tanto, a partir de los años 80 se produce una *“flexibilización de la economía”* y, por consiguiente, del mercado laboral²².

La demanda de productos presenta un comportamiento bastante inestable, por lo que las empresas con una plantilla principalmente compuesta por personal indefinido les es

²⁰ *Ídem*, p. 24.

²¹ Ramos Quintana, M, La flexibilidad laboral. Diapositivas del Máster en Dirección de Recursos Humanos. Año académico 20017-2018.

²² Toharia Cortés, L., *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*, cit., p. 128.

muy difícil hacer frente a la disminución de la demanda. Es por ello que los que apuestan por la flexibilidad exponen que la contratación temporal ayuda en gran medida a las empresas a poder adaptarse a los *shocks* externos, por tanto el contrato indefinido deja de ser la modalidad contractual más utilizada²³.

El Derecho del Trabajo está sustentado sobre la idea de estabilidad en el empleo y seguridad del trabajador, no obstante en los últimos años debido a la dura crisis económica se ha tenido que ir adaptando a la coyuntura de la economía y, por supuesto, a las necesidades de las empresas las cuales han introducido mecanismos enfrentados o contrapuestos, en gran medida, a las bases del Derechos del Trabajo²⁴.

Además, esta adaptación que ha tenido el Derecho del Trabajo a las formas de la nueva sociedad o al cambio empresarial ha sido motivada, entre otras causas, por la necesidad de las empresas de mantener o ir en busca de una posición competitiva en el mercado de bienes y servicios. Éstas disponen de mecanismos para ir en busca de la eficiencia, del aumento de la productividad y, en definitiva, del ahorro en costes maximizando así su beneficio que es el objetivo final y único de las empresas.

Las principales adaptaciones que ha sufrido el Derecho del Trabajo han sido:

- Mayor autonomía a los convenios colectivos, es decir, materias que se regulaban por Ley son ahora objeto de regulación en convenio.
- Descuelgues de convenios sectoriales e incluso de la propia empresa en materia salarial, lo cual fue introducido con la reforma laboral 3/2012.
- Mayor protagonismo del empresario, es decir, con la flexibilidad laboral se le otorga un mayor poder al empresario en cuanto a condiciones laborales²⁵.

²³ *Ibidem*.

²⁴ Pérez Rey, J., *Estabilidad en el empleo*, Trotta (2004, Madrid), p. 50.

²⁵ Ramos Quintana, M., *La flexibilidad laboral*. Diapositivas del Máster en Dirección de Recursos Humanos. Año académico 2017-2018.

Los contratos temporales cobran gran protagonismo en 1984 con la ruptura del principio de causalidad, estudiado ya en el epígrafe dedicado a las reformas laborales.

El contrato temporal causal (recogido en el artículo 15.1 de la LET) ha quedado al margen (utilizándose en mayor medida el de obra y servicio), ya que la contratación temporal se ha generalizado en función de los ciclos de la economía. Este uso, ya habitual en el mercado de trabajo, ha propiciado una situación de gran inestabilidad en el empleo y precariedad.

En el mercado de bienes y servicios, ante *shocks* externos debidos a las crisis económicas, el ajuste viene dado por igualar la oferta a la demanda mediante una bajada de precios. Sin embargo, en el mercado de trabajo esto no sucede, ya que el ajuste no se produce mediante disminuciones del salario, debido a que existe una rigidez de salarios “a la baja” motivada por la idea de que el salario supone el medio de subsistencia del trabajador y, además es la base contractual, es decir, un salario a cambio de la prestación de trabajo, sin olvidar la idea de que esta rigidez de salarios a la baja también es motivo de la existencia de un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que actualmente se encuentra en 735,90 Euros²⁶.

Es por ello, por lo que se ha dotado al mercado de trabajo de otra serie de mecanismos para la creación de empleo y para que las empresas puedan afrontar dificultades sobrevenidas. Estos mecanismos son la flexibilidad externa²⁷ y la interna. Sin embargo, este mecanismo de ajuste (basado en flexibilidad externa) presenta un comportamiento cortoplacista, debido a que a largo plazo lo único que produce es precarización de los empleos y segmentación laboral.

Los contratos temporales presentan las dos caras de una moneda. En España se puede ver el claro ejemplo de esta afirmación, ya que en etapas de bonanza económica había un continuo trasvase de desempleados hacia el contrato temporal lo cual deja de

²⁶ Dato obtenido de salariminimo.es

²⁷ El presente trabajo únicamente se centra en la flexibilidad externa, ya que el objeto de estudio es la contratación temporal.

producirse con la llegada de la crisis económica donde ocurre que la creación de empleo, incluso mediante contrato temporal, fue escasa, es decir, se creó un “*trasvase hacia el desempleo*”²⁸.

Actualmente, la flexibilidad es vista no sólo como un mecanismo que poseen las empresas para poder adaptarse a entornos económicos cambiantes, sino que además es vista como medida favorecedora del empleo, es por ello que nace en los años 80 a raíz de las elevadas tasas de desempleo que seguían presentes desde 1979 fecha en la que se produjo la segunda crisis del petróleo.

La flexibilidad de las relaciones laborales no es más que un coloquialismo que “*encubre la precarización de las condiciones de trabajo*”²⁹. Esta flexibilidad no conduce a ninguna mejora del mercado laboral, lo único que ofrece es una redistribución del trabajo, dejando a los trabajadores en una situación precaria e inestable.

Con la actual crisis económica, las empresas se han visto en la necesidad de tener una mayor flexibilidad. Se tiene la idea de que los contratos estables (indefinidos) constituyen un “*blindaje*” ante cualquier cambio que tengan que realizar las empresas³⁰.

En definitiva, la flexibilidad laboral “se presenta con un “*rostro amable*”³¹, es decir, positiva para ambas partes de la relación de trabajo”³². Esta idea es así debido a que se le da la oportunidad a la parte empresarial de tener un sistema de contratar y extinguir el contrato de forma sencilla y escasamente costosa. Pero no es cierto que para el trabajador este sistema proporcione una mejora, es más empeora sus condiciones, principalmente su estabilidad y protección en el empleo.

²⁸ Lacalle, D., *El mercado laboral en la crisis. España 2007-2010*. Fundación de Investigaciones Marxistas (2011), “en” <http://www.rebellion.org/docs/124152.pdf> (mayo, 20018).

²⁹ CHÁVEZ RAMÍREZ, P. I., “flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, *Revista de la Facultad de Economía – BUAP*, núm. 17 (2001), pp. 57-74.

³⁰ Martín Barreiro, M., *Los contratos temporales causales*, Tirant lo blanch (2016, Valencia), p. 35.

³¹ Ramos Quintana. La flexibilidad laboral Diapositivas del Máster en Dirección de Recursos Humanos. Año académico 2017-2018.

³² *Ibidem*.

Además debe prestarse especial atención al uso de la contratación temporal en función del sector de actividad, es decir, existen sectores donde el uso de la contratación temporal es más frecuente, como por ejemplo en aquellos de carácter estacional como puede ser la hostelería. De acuerdo con la autora Hernánz Martín “...en aquellos puestos donde los incrementos de la productividad, asociados con la permanencia del trabajador en el puesto son nulos o muy pequeños, la empresa no estará interesada en fomentar la estabilidad de los trabajadores y serán ocupados, por contratos temporales...”³³.

El modelo productivo o patrón de especialización español tiende a fomentar el uso de la contratación temporal debido a la estacionalidad de los empleos, especialmente en Canarias. Debe tenerse especial cuidado con este aspecto, es decir, la estacionalidad y la baja productividad da lugar al incremento del factor dual que está sufriendo el mercado laboral. Desde la óptica neoliberal se expone que “los empleos poco productivos son más proclives a la temporalidad”³⁴, es decir, no hay un establecimiento de forma arbitraria de las modalidades contractuales, sino que van en función de la estructura productiva.

En Canarias, la tasa de temporalidad en el año 2016³⁵ alcanza un 32,3% frente al resto de España con un 27%³⁶. Esto es así por la hipótesis anterior, es decir, el contrato temporal es fomentado por el patrón de especialización (estacional, entendiendo por ello al sector hostelero) o modelo productivo con comportamiento procíclico, es decir, en etapas de auge del sector se produce una gran creación de puestos de trabajo mediante contratación temporal, destruyéndose todo este empleo en etapas de declive del sector.

El verdadero objetivo no es un cambio del modelo productivo sino mejorar la productividad del actual, es decir, se trata de hacer que sectores como el turismo y el

³³ HERNANZ MARTÍN, V., “El trabajo temporal y la segmentación”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 56 (2003), pp. 232 y ss.

³⁴ ROCHA SÁNCHEZ, F., “Precariedad del empleo y riesgo de pobreza”, *Fundación Primero de Mayo*, núm. 28 (2017), pp. 193 y ss.

³⁵ El Hispabarómetro tiene como último año el 2016.

³⁶ *Idem*.

resto de manufacturas sean más productivos, consiguiendo por tanto un modelo más sostenible y, por ende, una recuperación más duradera con una repercusión positiva en las contrataciones³⁷.

El término estabilidad en el empleo y excesiva flexibilidad está claro que no van unidos, no obstante un pequeño grado de flexibilidad sí es compatible, además de necesario para que las empresas puedan tener un margen de maniobra aceptable en sus decisiones empresariales³⁸, ya que las empresas operan en un sistema incierto.

El objetivo para una estabilidad no pasa por poner límites y restricciones a las empresas, (dificultando el desarrollo de su actividad y, por consiguiente, el logro de beneficios y su posición competitiva, el cual es el objetivo único) estableciendo un uso de contratos con elevadas indemnizaciones por despido. El equilibrio vendrá por ir *“articulando los mecanismos necesarios para lograr un objetivo final (...), una vida lo más prolongada posible del vínculo laboral”*³⁹.

La flexibilización de las relaciones laborales desde los años 80 (con motivo de las sucesivas reformas laborales) ha sido en cierta medida la causante del fenómeno dual que sufre el mercado de trabajo español, ya que se han fomentado empleos inestables y con bajos salarios.

La no compatibilidad de la estabilidad y la flexibilidad es lo que ha dado lugar a la segmentación en el mercado de trabajo español, debido a que se ha generalizado la idea de que la flexibilidad tan sólo es conseguida mediante el uso del contrato temporal, lo cual tampoco tiene un efecto positivo, puesto que en etapas de recesión económica este sistema incrementa aún más el nivel de desempleo⁴⁰.

³⁷ COSTAS, A., *Llamémosle economía productiva en El País* ([click en el enlace](#), mayo 2018).

³⁸ Martín Barreiro, M., *Los contratos temporales causales*, cit., p. 35.

³⁹ *Ídem*, p. 36.

⁴⁰ *Ídem*, p. 37.

“La estabilidad en el empleo siempre ha sido un bien jurídico protegido”⁴¹, definida también por otros autores como “un valor social y económico”⁴². Sin embargo, actualmente, esto ha peligrado en el mercado de trabajo español debido a la gran flexibilidad de entrada y de salida. El resultado de esto es el gran volumen de contratos temporales con el añadido que no es otro que (aún más negativo) número de desempleados sobre los que recae la acción protectora del Estado manifestada en prestaciones por desempleo.

La estabilidad en el empleo debe ser entendida teniendo en cuenta dos cuestiones; por un lado, la preferencia de un contrato indefinido frente a uno temporal y por otro lado, proteger a los trabajadores de aquellos despidos que no tengan una causa justificativa⁴³.

Es evidente que los trabajadores tienen un gran interés de permanencia y estabilidad en la empresa, ya que a cambio de su prestación de trabajo reciben un salario el cual es su medio para subsistir, es decir, para cubrir necesidades básicas.

La estabilidad pretende ser recuperada, por ello las sucesivas reformas laborales han tenido el propósito de impulsar la contratación indefinida, limitándose el uso de la contratación temporal. Sin embargo, tal y como se ha comentado en el epígrafe anterior (dedicado a las reformas laborales), no se ha conseguido dicho objetivo.

3.2 LA PRECARIEDAD LABORAL

La situación actual del mercado de trabajo español está considerada como precaria, ya que está presente una segmentación entre trabajadores indefinidos y temporales, siendo en estos últimos donde recae el mayor peso del ajuste del mercado de trabajo, ya que poseen un coste de despido bajo en comparación a un trabajador que sea indefinido.

La temporalidad ha sido y es en el presente un factor negativo del mercado de trabajo español, contra el que los distintos Gobiernos han querido luchar.

⁴¹ Pérez Rey, J., *Estabilidad en el empleo*, cit., p. 19.

⁴² MONTOYA MELGAR, A., *la estabilidad en el empleo: recuperación de un principio*, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* ([click en el enlace](#), mayo de 2018).

⁴³ *Idem*.

Debe tenerse en cuenta que en España el exceso de temporalidad propiciado por el uso desmedido del contrato temporal (como medida de estimulación del empleo laboral en etapas recesivas del ciclo, consiguiéndose la destrucción del empleo estable) ha dado lugar a una situación de precariedad⁴⁴ o trabajo “*indecente*” en el mercado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al trabajo decente como “*aquel que permite el desarrollo de las propias capacidades*”, mientras que por trabajo indecente se entiende “*aquel que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado (...)*”.

La precariedad laboral debe ser entendida de dos formas: por un lado el uso abusivo del contrato temporal y, por otro lado, la situación de inestabilidad e incertidumbre que es producida en el mercado laboral⁴⁵.

Es de especial interés resaltar las condiciones laborales a las que se enfrentan los trabajadores temporales. Éstos poseen la misma jornada que los indefinidos, los descansos e incluso (en teoría) la remuneración; la diferencia viene dada por la inestabilidad generada, es decir, por la duración determinada del contrato de trabajo.

Esta igualdad en condiciones de trabajo viene plasmada en el artículo 14 de la Constitución Española (“*los españoles son iguales ante la ley...*”), en el artículo 17 de la LET donde se establece “*la no discriminación en las relaciones laborales*” y en el artículo 25 de la LET donde se manifiesta que “*el trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual (...), sin perjuicio de los derechos*

⁴⁴ Se denomina trabajo precario “*la prestación personal que no disfruta de la plena protección del Derecho del Trabajo. Es un trabajo jurídicamente lícito, pero sometido a una normativa no protectora o no tanto como la laboral*” (Álvarez Cuesta, H., *La precariedad laboral. Análisis y propuestas de solución*, cit., p. 12.

⁴⁵ *Ídem*, p. 21.

adquiridos (...)”. De acuerdo con estas afirmaciones, en el mercado de trabajo español debería darse la situación de “a igual trabajo y circunstancias igual complemento”⁴⁶.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en este aspecto y ha dejado constancia de que la modalidad contractual no supondrá en ningún caso, un tratamiento desigual en lo referido a retribución⁴⁷.

Pese a ello, los empresarios aprovechan el contrato temporal para fijar un salario más bajo y, sobre todo, para tener un mecanismo de expulsión del mercado más cómodo y menos costoso, ya que la finalización del vínculo contractual conlleva una indemnización de 12 días de salario por año de trabajo. Para luchar contra esta precariedad laboral se ha puesto un límite al encadenamiento de los contratos temporales. En los últimos años, en el mercado de trabajo español, no ha existido una creación de empleo propiamente dicha, sino que los trabajadores han sido contratados para los mismos puestos o incluso para otros dentro de la misma empresa de forma temporal. El mercado laboral se encuentra inmerso en una situación de “*efecto sustitución*”⁴⁸ (síntoma más visible de precariedad en el mercado).

Debido a esto es por lo que las reformas laborales del año 2006 y 2010 han puesto límite a esto, es decir, estableciendo un periodo máximo en el que un trabajador puede ocupar el mismo o distinto puesto de trabajo dentro de una misma empresa o grupo de empresas, esto es lo que se denomina límite al encadenamiento de contratos temporales.

Esta precarización de los empleos ha sido debida, en gran medida, a las reformas del mercado de trabajo, especialmente la del año 2012, la cual favoreció la flexibilidad de las relaciones laborales, tanto para contratar como para la extinción del contrato⁴⁹. Además se ha abierto aún más la brecha entre indefinidos y temporales dando lugar a

⁴⁶ Álvarez Cuesta, H., *La precariedad laboral. Análisis y propuestas de solución*, Bomarzo (2008, Albacete), p. 54.

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ *Ídem*, p. 83.

⁴⁹ DÍAZ HERRERA, M.A., *El contrato único que viene*, DIARIO LA LEY “en”, www.diariolaley.es, (26 de abril de 2018).

una mayor desigualdad de oportunidades en la sociedad y, por consiguiente, un deterioro de los niveles de bienestar⁵⁰.

Según los datos del Hispabarómetro⁵¹, la tasa de temporalidad ha ido aumentando a lo largo de los últimos años, ya que por ejemplo en el año 2012 esta tasa representa un 23,4 % alcanzando en el año 2016 (último año del que se tienen datos publicados) un 27% frente al resto de la Unión Europea la cual presenta un porcentaje de 14,6%.

Los grandes cambios empresariales también han influido mucho en la precariedad del mercado laboral. El sistema de gran empresa está en desuso, ya que se estila un modelo más moderno de empresa “troceado”⁵² como es el *outsourcing*, la subcontratación de servicios, entre otros. Esto hace que el uso de la contratación temporal esté mucho más presente, dejando al trabajador en una posición inestable y de gran inferioridad ante el empresario.

La precarización del empleo se ha convertido en tema de debate desde hace ya unos años, especialmente desde la entrada de España en la profunda recesión económica en el año 2007, ya que se destruyeron muchos puestos de trabajo unido a creación de empleos inestables, es decir, se ha introducido un sistema de “*estabilidad de la inestabilidad*”⁵³.

Resulta una obviedad que en el mercado laboral los trabajadores más precarios son aquellos que disponen de un contrato temporal (sin posibilidad de reconversión en indefinido). Esta segmentación laboral o dualidad se dice que está causada por la rigidez de las instituciones laborales, en la medida en la que existe una mayor protección del empleo indefinido en relación al empleo temporal, por lo que estas instituciones deben introducir mecanismos para no dejar en una situación de inferioridad y vulnerabilidad a estos últimos.

⁵⁰ ROCHA SÁNCHEZ, F., *Precariedad del empleo y riesgo de pobreza*, Fundación 1º DE MAYO ([click en el enlace](#), mayo de 2018).

⁵¹ Datos obtenidos del Hispabarómetro.

⁵² Margarita (apuntes)

⁵³ ROCHA SÁNCHEZ, F., *Precariedad del empleo y riesgo de pobreza*, cit., p.

La precariedad ha incidido en mayor medida sobre los jóvenes (entre 25 y 30 años). Se trata de jóvenes con amplia formación académica que se introducen en el mercado de trabajo mediante becas de inserción o ilimitados contratos temporales en diferentes empresas. Esto pone de manifiesto la existencia de un “*desajuste entre formación y empleo*”⁵⁴ lo cual pone en entredicho, en gran medida, la teoría del capital humano de Becker⁵⁵ la cual expone que a mayor nivel de formación se obtendrá un mejor empleo. En la actualidad, los trabajadores bien formados se encuentran en una situación de desempleo o bien ocupando un puesto de trabajo donde las funciones están muy por debajo de sus capacidades o de sus niveles de formación.

La muestra de todo esto es la elevada tasa de paro y de temporalidad que representa la población joven en el año 2016⁵⁶ con un 31,5% y 76,1%, respectivamente. En épocas de bonanza económica, es decir, el periodo precrisis los jóvenes se encontraban ocupando un empleo temporal y precario en cuanto a condiciones de trabajo, sin embargo esto no se tuvo en cuenta, pero este modelo se hace totalmente insostenible con la entrada de España en la difícil situación económica, momento en el que aflora esta vulnerabilidad del colectivo joven⁵⁷ principalmente.

La precariedad laboral no sólo puede ser vista en cuanto a condiciones laborales sino también como el deterioro de las expectativas laborales de los trabajadores, ya que se produce una pérdida de motivación y de iniciativa.

Puede concluirse que el uso de la contratación temporal es una de las características concretas del mercado laboral español, lo cual es indicador de una “*cultura de precariedad*”⁵⁸ que cada vez más parece estar presente en la sociedad española.

⁵⁴ SANTAMARÍA LÓPEZ, E., *jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo*, ([click en el enlace](#), mayo de 2018)

⁵⁵ Véase: ORVICH CASANOVA, D., “*Un análisis de la dualidad en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo económico*”, Trabajo Fin de Grado.

⁵⁶ Datos obtenidos a través del Hispabarómetro.

⁵⁷ SANTAMARÍA LÓPEZ, E., *jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo*

⁵⁸ Lacalle, D., *El mercado laboral en la crisis. España 2007-2010*. Fundación de investigadores marxistas.

3.3 CONSECUENCIAS DE LA DUALIDAD O SEGMENTACIÓN LABORAL

La teoría dual del mercado de trabajo es definida por diversos autores, pero todas las definiciones van en la misma línea. El mercado de trabajo “...no puede ser visto como un todo homogéneo sino como la adición de dos segmentos diferenciados...”. Estos dos segmentos hacen referencia por un lado, a los trabajadores indefinidos (empleos estables, altas remuneraciones, posibilidad de promoción) y, por otro lado, a los temporales (empleos inestables, baja remuneración, escasa o nula posibilidad de ascensos)⁵⁹.

La segmentación del mercado de trabajo puede ser vista como⁶⁰:

- Los mercados internos; con una relación laboral larga en una misma empresa, es decir, los indefinidos.
- Los mercados secundarios; donde no existe un reconocimiento profesional, además existen malas condiciones laborales y no hay cabida para la carrera profesional, es decir, se trata de trabajadores con contrato temporal.

Debe tenerse en cuenta que la segmentación laboral no es un problema del que adolezca únicamente España, ya que la dualidad es un síntoma que padecen todos los mercados de trabajo de las sociedades capitalistas más desarrolladas⁶¹.

España presenta un modelo laboral en el que lo que se promueve es ese sector secundario mediante el uso del contrato temporal, cuando lo que se debería es establecer pautas que impulsen un empleo de calidad.

Aunque en España, sin duda el mayor problema es el desempleo también lo es la dualidad o segmentación laboral, añadido a la posición de precariedad, inestabilidad e

⁵⁹ Véase: ORVICH CASANOVA, D., “Un análisis de la dualidad en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo económico”, Trabajo Fin de Grado.

⁶⁰ Recio Andreu, A., Segmentación, dualismo y desigualdad en el mercado laboral español “en” <https://ddd.uab.cat/record/137871> (mayo, 2018).

⁶¹ *Idem.*

incertidumbre en la que están los trabajadores temporales. Por tanto, un aspecto muy importante que se debe destacar es el porqué de la alta tasa de temporalidad en España⁶². Esta es la pregunta clave para poder tomar medidas que solucionen este fenómeno tan característico del mercado laboral español.

Una empresa ofrece un contrato indefinido o temporal en función de tres factores. En primer lugar, debido al coste de salida de la empresa.⁶³

En segundo lugar, una empresa con una plantilla formada por temporales puede maximizar su beneficio, ya que tiene un mayor margen de maniobra ante situaciones adversas.

Y por último, también influye el tamaño de la empresa, ya que a mayor tamaño de empresa menor es el uso de la contratación temporal y viceversa. La razón de esto es que en una empresa pequeña, el empresario se siente más seguro haciendo uso de la contratación temporal puesto que, ante dificultades espera a la finalización de los contratos y no tendrá que tomar en consideración otras medidas de ajuste frente a crisis empresariales.

Cuando una empresa dispone de una vacante, la mayoría de las veces se prefiere cubrir mediante un contrato temporal, las razones de ello son las siguientes:

- Menor coste de despido; este es el aspecto básico por el que se prefiere un trabajador temporal.
- Facilidad de rescisión del contrato; en el caso de un trabajador indefinido el proceso es mucho más costoso para la empresa, ya que son contratos de duración incierta.
- Escasa fuerza o poder en la empresa; un trabajador indefinido (con gran antigüedad) adquiere *“una posición de mayor fuerza en las relaciones laborales, (...) actitudes*

⁶² Toharia Cortés., L. *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*, cit., p. 121.

⁶³ *Ídem*, p. 134.

de insumisión, tales como protestas, reclamaciones, huelgas”⁶⁴. La idea de que un trabajador temporal ocasione este tipo de situaciones en una empresa es poco probable o simplemente inexistente.

Visto esto, “... *¿Por qué habría que ofrecer un contrato indefinido?*”⁶⁵

Pueden existir diversas opiniones al respecto, sin embargo la más obvia es el aumento de la experiencia del trabajador a medida que acumula años en la empresa y, por consiguiente, esto dará lugar a un aumento de su productividad lo cual redundará en una mejora en la empresa.

Un trabajador indefinido está más realizado profesionalmente, además de poseer una mayor integración en la empresa, por tanto tendrá una gran motivación e iniciativa en su trabajo.

Por el contrario, un trabajador temporal que sabe a priori que está contratado por tiempo determinado (sin posibilidad de reconversión en indefinido), la motivación y la identificación con los objetivos que busca la empresa es nula⁶⁶.

A pesar de las consideraciones positivas del contrato indefinido, la realidad es que un empresario opta por la celebración de un contrato indefinido o temporal en base a la disponibilidad económica con la que cuente.

Si bien, en determinadas ocasiones se ofrece un contrato temporal que podrá ser convertido en indefinido en el caso de que el trabajador adquiera los conocimientos específicos del puesto de trabajo, ya que para comprobar que se dispone de las suficientes habilidades previas para la realización de ciertas actividades no siempre

⁶⁴ Toharia Cortés, L., *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*, cit., p. 123.

⁶⁵ *Íbidem*.

⁶⁶ Toharia Cortés, L. (2005). *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, cit., p. 124.

basta con un pequeño periodo de prueba (15 días), por lo que el empresario opta por ofrecer esta modalidad temporal⁶⁷.

Los contratos temporales deben ser vistos como una “trampa” en el mercado laboral, aunque otros autores lo definen como un “recurso” previo para la obtención de un contrato indefinido. Sin embargo, la definición más próxima a la actual realidad laboral española es que “*la temporalidad en el empleo será una experiencia que abarque toda la vida laboral*”⁶⁸.

El uso abusivo de la contratación temporal ha dado lugar a que la vida laboral de los trabajadores esté en continuo movimiento, con una gran incertidumbre en sus decisiones personales.

El mercado laboral español está sustentado sobre una segmentación entre trabajadores indefinidos o fijos y temporales, siendo estos últimos fácilmente expulsados del mercado laboral. Esto incide de forma muy negativa en el sistema de Seguridad Social, es decir, existe un “*comportamiento procíclico*”⁶⁹ entre contratación temporal y prestaciones por desempleo, ya que en etapas de transición de los trabajadores entra la acción protectora de la Seguridad Social, lo cual supone un elevado gasto a la par de la reducción del número de cotizantes. Este es el problema más evidente del que adolece España en estos años.

Las diferencias salariales entre ambos segmentos de trabajadores y, por supuesto, la destrucción de empleo temporal como medida de ajuste es lo que ha dado lugar a la segmentación del mercado.

Las primeras teorías sobre dualidad laboral nacen de la mano de Doeringer y Piore⁷⁰. Estos autores exponen la idea de que la segmentación es causada por “*condicionantes*”

⁶⁷ *Ídem*, p.125.

⁶⁸ Santamaría López, E., *jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo*.

⁶⁹ Toharia Cortés., L. *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico.*, cit., p. 136.

⁷⁰ HERNANZ, V; JIMENO, J. F., “Segmentación laboral y contratación dual”, *Revista de Economía Laboral*, núm. 10 (2013), pp.135-149.

tecnológicos, pautas en la demanda y el componente sectorial” lo cual determina la existencia de diferentes puestos de trabajo más proclives a la indefinición o a la temporalidad.

Sin embargo, es conveniente hacer la pregunta de ¿qué factores hacen que exista dualidad laboral? La respuesta a esta pregunta la tiene la literatura institucionalista. La idea está sustentada en que la segmentación del mercado laboral es consecuencia de las fluctuaciones económicas y de cómo reaccionan a ellas las empresas creando distintos segmentos de trabajo.⁷¹

Esta segmentación laboral se abre paso mediante las reformas laborales, las cuales han impulsado la flexibilidad como mecanismo de ajuste ante crisis empresariales bajo el uso excesivo y generalizado de la contratación temporal.

El origen de la dualidad nace de desequilibrios económicos, es decir, con la incertidumbre en los mercados, lo cual se traduce en puestos de trabajo muy “heterogéneos”⁷² cubiertos por trabajadores a los que se les asignan diferentes contratos.

La autora Hernanz Martín⁷³ detalla un modelo basado en “los mercados de trabajo segmentados” (MTS). Se define una estructura con un primer segmento llamado “buenos puestos” integrado por trabajadores indefinidos y un segundo segmento denominado “malos puestos” en el que se encuentran inmersos los trabajadores temporales.

Este modelo está basado en los costes de rotación⁷⁴. Las empresas otorgan una mayor estabilidad a aquellos puestos de trabajo con costes de rotación muy elevados, que proporcionen una mayor productividad dado el carácter estable del trabajador, el cual proporcionará un mayor rendimiento en el puesto debido a su grado de satisfacción.

⁷¹ HERNANZ MARTÍN, V., “El trabajo temporal y la segmentación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 56 (2003), pp. 232 y ss.

⁷² *idem*

⁷³ *Ibidem*

⁷⁴ *Idem*

Es por ello que se establece la hipótesis de que el empresario otorga un contrato indefinido para impulsar la productividad del trabajador en aquellos puestos más importantes para la empresa.

Por ende, aquellos puestos en los que no haya una relación directa entre productividad y permanencia del trabajador en la empresa, el empresario no otorgará estabilidad, es decir, hará uso de la modalidad contractual temporal.

De este modelo se puede llegar a la conclusión de que el uso de un determinado contrato no tiene que ver con el trabajador en sí mismo, es decir, variables como la edad o el nivel de formación, sino que los diferentes tipos de contratos mantienen una relación directa con las características del puesto de trabajo a cubrir.

4. EL CONTRATO ÚNICO COMO MEDIDA PARA ACABAR CON LA DUALIDAD

Ante la negativa que presenta el mercado de trabajo, en lo referido a la recuperación del empleo, se pretende introducir nuevas medidas.

Por recuperación del empleo debe entenderse no sólo el aumento de los trabajadores activos sino la creación de un empleo de calidad y estable, es decir, todo lo contrario a lo que ha venido sucediendo estos últimos años en España.

El Gobierno manifestó en el año 2012 una propuesta para la reactivación del empleo de calidad, reduciendo la segmentación del mercado.

Se trata del llamado “*Contrato Único*”. Dicha propuesta nace a raíz de que tras la evaluación de las sucesivas reformas laborales se ha podido constatar que lo único que se ha conseguido es ganar mucha más flexibilidad en el mercado laboral, soportando todo el peso del ajuste los trabajadores temporales.

El objetivo principal del contrato único es la eliminación del resto de contratos o de casi todos, ya que debe tenerse en cuenta que por ejemplo el contrato de obra o servicio recogido en el artículo 15.1 del ET no puede dejar de operar con sus condiciones de

partida debido a que es un tipo de contrato muy necesario y al que no se le puede hacer modificaciones.

Se pretende implantar por tanto, una modalidad de carácter indefinido donde el coste del despido aumente conforme a la antigüedad del trabajador (partiendo de 8 días de salario por año trabajado con un máximo de 20 ó 45 mensualidades).⁷⁵

Lo que este contrato pretende es unificar a los trabajadores en un único contrato y, lo más importante, unificar el coste del despido, ya que este ha sido el desencadenante de la alta tasa de temporalidad.

Con la igualación de las indemnizaciones por despido lo único que se pretende conseguir es la reducción de la dualidad laboral y, por tanto, reducir la rotación de trabajadores.

Además, este contrato es defendido también con el fin de procurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, debido a que todos los trabajadores accederían al mercado con el mismo contrato, por tanto esto mejoraría el problema de los jóvenes y su precariedad laboral.⁷⁶

Sin embargo, el contrato único no puede ser visto como la resolución al problema laboral del que adolece el mercado de trabajo español.

Tal y como ya se ha comentado en los epígrafes anteriores, las modalidades de contratación no se establecen de forma arbitraria, sino que poseen una especial relación con el puesto de trabajo y, principalmente, con el patrón de especialización. Por tanto, la introducción de un contrato único no resolvería el problema, ya que los empresarios se verán en la necesidad de seguir utilizando mecanismos que mejor se adapten a sus necesidades, es decir, si hasta ahora se ha hecho uso del contrato temporal puesto que posee un periodo máximo de duración, con el contrato único se sustituirá al trabajador

⁷⁵ DÍAZ HERRERA, M.A. *El contrato único que viene*, DIARIO LA LEY, “en” www.diariolaley.es (mayo de 2018).

⁷⁶ *Idem.*

por otro mediante el despido, para que de esta forma el trabajador no gane antigüedad en la empresa y por tanto su coste de despido no suponga una cifra demasiado elevada para la empresa.

No se tratará de una modalidad contractual a la que tengan que adaptarse las empresas, sino que más bien este contrato se irá moldeando en función de cada empresa, es decir, se hará un uso perverso del mismo.

Las medidas de reactivación del mercado de trabajo español, no deben pasar únicamente por mejorar las condiciones a las empresas para potenciar la empleabilidad, sino que debe mejorarse la calidad de los puestos ya existentes y de los nuevos, puesto que prestar atención sólo a que las empresas aumenten sus plantillas a “*cualquier precio*” es tan sólo una visión cortoplacista y si se quiere tener un mercado laboral justo para todos y sin esos excesos de temporalidad debe tenerse una visión futura, más a largo plazo.

5. CONCLUSIONES

PRIMERO: En este trabajo se ha puesto de manifiesto las principales características del mercado laboral español, tales como la flexibilidad, la precariedad y la segmentación entre trabajadores indefinidos y temporales.

Las sucesivas reformas laborales se han impulsado con el objetivo de mejorar el mercado ante dificultades o crisis económicas, no obstante la recuperación del mercado laboral no ha venido de la mano de dichas reformas.

La mejora de la economía es impulsada en gran medida por los sectores económicos. La muestra de ello son las diferentes tasas de desempleo de las regiones españolas.

Esto evidencia la importancia del patrón de especialización para la salida de la crisis y, por supuesto, para la recuperación del mercado laboral.

SEGUNDO: Un cierto grado de flexibilidad es necesario para que las empresas puedan adaptarse ante la presencia de crisis empresariales, no obstante se ha hecho un uso perverso de este mecanismo. España se encuentra atrapada en una cultura de

temporalidad impulsada desde 1984 donde las empresas se acogían al contrato temporal sin tomar en consideración el principio de causalidad recogido en la LET.

TERCERO: La temporalidad obedece a causas económicas, ya que las empresas lo único que pretenden es maximizar su beneficio y permanecer en una posición competitiva en el mercado.

Los costes de rescisión del contrato temporal en comparación con un indefinido es la clave para optar por uno u otro.

Además queda claro que existen diferencias regionales, ya que aquellas regiones que dependen de sectores estacionales (caso de Canarias con el turismo) habrá una mayor afluencia de contratación temporal.

La productividad también es un factor que incide de forma muy significativa, es decir, aquellas empresas con altas tasas de productividad presentan una mayor predisposición al uso de la contratación indefinida.

CUARTO: Se ha dejado constancia de cómo la segmentación del mercado laboral no tiene que ver con el trabajador en sí mismo sino que cada modalidad contractual se asigna en función del puesto de trabajo a cubrir y, en función por supuesto, de la disponibilidad económica de la empresa.

Debe proponerse un modelo donde el crecimiento económico vaya de la mano de sectores de alta productividad, que cree empleos de calidad y estables, ya que en la actualidad se ha ido por un camino cortoplacista, es decir, con una visión miope de la realidad, donde se ha impulsado un empleo pobre o precario sin vistas a un futuro.

QUINTO: El Derecho del Trabajo se ha visto gravemente afectado, ya que la figura del empresario cada vez más ocupa un papel protagonista debido a las características del mercado laboral. Debe tomarse desde el Gobierno medidas para que los trabajadores vuelvan a gozar de estabilidad y a disponer de puestos de trabajo de calidad, sin que existan desigualdades causadas por el sector de actividad.

El objeto del contrato de trabajo se define como libre, personal, remunerado, por cuenta ajena y subordinado. No obstante, el término subordinación ha ido evolucionando, ya que el poder de dirección ha ganado una mayor fuerza debido a la precarización laboral puesto que, los trabajadores en situaciones donde no existe una gran demanda de trabajo se ven obligados a escoger empleos que no son tan “dignos” o de mejor calidad, es decir, más estables.

En la actualidad, se está tendiendo hacia la idea del “emprendimiento”. Esto no busca una mejora del sistema económico, ni por supuesto, una mejora para el trabajador, es más impulsa la pérdida de bienestar, da lugar a una mayor incertidumbre y precarización de los puestos de trabajo e incluso del sistema de relaciones laborales.

SEXTO: Por último es conveniente destacar que la propuesta de creación de un contrato único como medida para reducir el sistema dual de trabajo no proporcionaría ninguna mejora. Las empresas buscarían la forma de adaptar este contrato a sus propios intereses en aras de que el trabajador no gane antigüedad en la empresa, dado que la indemnización va en relación con los años trabajados.

No se trata de acabar con la contratación temporal, ya que en determinadas ocasiones es necesaria como puede ser el contrato eventual o el de obra y servicio, se trata más bien de poner un freno al uso desmedido de la contratación temporal especialmente en sectores de carácter estacional como es el sector turístico en Canarias, en el que se puede utilizar el contrato a tiempo parcial o bien el fijo- discontinuo.

El mercado laboral español debe introducir otro mecanismo para reaccionar ante dificultades económicas, ya que hasta ahora todo el peso del ajuste ha recaído sobre el trabajador temporal.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, H; *La precariedad laboral. Análisis y propuestas de solución*, Bomarzo (2008, Albacete).
- CHÁVEZ RAMÍREZ, P. I; “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, *Revista de la Facultad de Economía –BUAP*, núm. 17 (2001).
- COSTAS, A; *Llamémosle economía productiva*, EL PAÍS, “en” https://elpais.com/diario/2009/11/29/negocio/1259504066_850215.html (mayo, 2018).
- DÍAZ HERRERA, M. A; *El contrato único que viene*, DIARIO LA LEY “en”, www.diariolaley.es, (26 de abril de 2018).
- HERNANZ MARTÍN, V; El trabajo temporal y la segmentación, “*Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 56 (2003).
- LACALLE, D; El mercado laboral en la crisis. España 2007-2010. Fundación de Investigadores Marxistas (2011) “en” <http://www.rebellion.org/docs/124152.pdf> (mayo, 2018).
- MARTÍN BARREIRO, M; *Los contratos temporales causales*, Tirant lo Blanch (2016, Valencia).
- MONTOYA MELGAR, A; La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.

- ORTEGA PRIETO, E. Y ORTEGA FIGUEIRAL, E.; *La reforma laboral 2010*, la Ley CISS (2010, Valencia).
- ORVICH CASANOVA, D.; “*Un análisis de la dualidad en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo económico*”, Trabajo Fin de Grado. Facultad de Economía, Empresa y Turismo. Universidad de la Laguna.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. “Contratos de trabajo indefinidos y temporales (la duración del contrato como observatorio de las transformaciones económicas del ordenamiento laboral)”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 17 (2009).
- PÉREZ REY, J.; *Estabilidad en el empleo*, Trotta (2004, Madrid).
- PRECIADO DOMÈNECH, C.H; *Una primera aproximación al Real Decreto-ley 3/2012*, de Reforma Laboral, Bomarzo (2012, Albacete).
- RAMOS QUINTANA, M.I; La flexibilidad laboral. Diapositivas del Máster en Dirección de Recursos Humanos. Año académico 2017-2018.
- RECIO ANDREU, A; *Segmentación, dualismo y desigualdad en el mercado laboral español*, “en” <https://ddd.uab.cat/record/137871> (mayo, 2018).
- ROCHA SÁNCHEZ, F., “precariedad en el empleo y riesgo de pobreza”. *Fundación Primero de Mayo*, núm. 28 (2017).
- SANTAMARÍA LÓPEZ, E; *Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo*, “en” <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-JovenesYPrecariedadLaboral-4111537.pdf> (mayo, 2018).

- TOHARIA CORTÉS, L., *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005, Madrid).
- SEGURA, J., DURAN, F., TOHARIA L., y BENTOLILA, S. *Análisis de la contratación temporal en España*. Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1991, Madrid).