

DESIGUALDADES Y MERCADO LABORAL: ¿EL CONTRATO ÚNICO ES LA SOLUCIÓN?

ALBERT RECIO ANDREU, professor del Departament d'Economia
Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

7 de novembre de 2016

1. Introducció

Espanya es un país de grans contrastes en el mercat laboral. Des de la crisi econòmica de la dècada de los setenta del segle passat fins a l'actualitat es el país europeu que ha experimentat les majors oscil·lacions en el volum de treball. En les fases recessives, les taxes de parat han sigut de les més elevades a nivell mundial, però, per el contrari, en els períodes de recuperació el creixement del treball ha sigut molt intens. També es el mercat laboral europeu amb major temporalitat. Fruit de aquestes condicions se han dut a terme successives reformes laborals¹ i, per tant, de alguna manera l'economia espanyola pot considerar-se un laboratori de l'impacte de les mateixes. Es per això que el debat sobre el funcionament del mercat laboral en general, i sobre la segmentació en particular, ha sigut intens tots aquests anys.

Aunque el núcleo de las enormes desigualdades que experimenta el país se encuentra en la línea capital-trabajo, el mercado laboral en sí mismo genera importantes desigualdades. Estas pueden visualizarse considerando diferentes variables: salarios, estabilidad en el empleo, jornada de trabajo, reconocimiento social, impactos sobre la salud. Por esto, en los últimos años los debates sobre las políticas laborales han versado tanto sobre el volumen de empleo como sobre desigualdades. Y, al menos en la esfera del debate, ha ganado peso la

¹ Desde 1984 hasta hoy se han realizado más de 50 reformas laborales en España. Las principales, por la trascendencia del cambio, han tenido lugar en 1984, 1992, 1994, 2002, 2010 y 2012.

interpretación de los economistas neoclásicos según la cual gran parte de los problemas de empleo y desigualdad laboral en España están producidos por la inadecuada regulación de los contratos laborales. Una regulación que diferencia entre empleos fijos muy protegidos y caros de eliminar y empleos temporales totalmente desprotegidos. Esta diferenciación estaría en la base de la generación de desigualdades como en el recurso masivo al empleo temporal que, a su vez, sería el causante de la enorme elasticidad del empleo respecto al ciclo económico. De aquí se deduciría que el establecimiento de un tipo único de contratación laboral, que redujera los costes de ajuste, posibilitaría la reducción de las desigualdades y la volatilidad en el empleo.

En las páginas que siguen abordaré este debate. En primer lugar, presentaré el proceso que ha conducido a los economistas neoclásicos a plantear el contrato único como una respuesta a la presunta dualidad del mercado laboral español. En segundo lugar, presentaré argumentos que chocan con la versión convencional. En tercer lugar, presentaré los resultados de diversos trabajos situados en el ámbito de la economía y la sociología críticas que muestran que asistimos a una profunda reorganización de las empresas capitalistas que está en la base de los problemas que asociamos a la precariedad y que están en el núcleo generador de desigualdades laborales. Por último, en las conclusiones aportaré nuevas razones que llevan a considerar que el contrato único no es una solución satisfactoria para los problemas del empleo en nuestro país.

2. El enfoque convencional: de la rigidez a la dualidad

En la crisis económica de los años setenta del siglo pasado España experimentó un elevado nivel de desempleo y, por primera vez, hubo un debate teórico sobre sus causas. La explicación planteada desde la perspectiva neoclásica se articulaba alrededor de la idea de que el origen del paro estaba en la rigidez del mercado laboral por el marco institucional existente. Una rigidez que provenía tanto de la persistencia de muchas normas laborales heredadas del periodo franquista como de las concesiones realizadas a los sindicatos en la transición política. Revisando los debates de aquellos años los argumentos apuntados para explicar el desempleo se articulaban alrededor de cinco aspectos:

- a. Mercado de trabajo rígido, dadas las dificultades de ajuste cuantitativo de la mano de obra utilizada por las empresas y que implica una baja capacidad de respuesta rápida ante los *shocks* económicos. Esta rigidez se concretaba en dificultades de contratación flexible, de despido, y en los límites en la organización del trabajo.
- b. Rigidez salarial y salarios excesivamente altos como consecuencia del modelo de negociación colectiva (negociación a nivel de sector y no de empresa) y por la existencia de salarios mínimos de convenio colectivo superiores al Salario Mínimo Interprofesional, así como por las cotizaciones sociales.
- c. Mal funcionamiento de la intermediación laboral (políticas activas ineficientes) y problemas de disponibilidad de mano de obra suficientemente cualificada.
- d. Subsidios de paro excesivamente generosos que desincentivaban la búsqueda y aceptación de vacantes de empleo por parte de las personas paradas y que mantenían los salarios reales altos.
- e. *Shocks* de oferta. Aunque los orígenes de los *shocks* planteados eran cambiantes el argumento siempre acababa descansando en la idea de que el modelo de negociación colectiva impedía la caída de los salarios reales frente a los *shocks*. Las principales causas de *shocks* señaladas eran el incremento de la población activa (sin la correspondiente disminución de salarios); la caída de la productividad total de los factores, sin que disminuyeran los salarios; el aumento de los tipos de interés (en el contexto de la crisis de los setenta) y costes de producción sin que los salarios disminuyeran lo suficiente para mantener el estímulo a la inversión.

A este conjunto de explicaciones no se le atribuyó la misma importancia. Se destacaron como factores con mayor responsabilidad de los altos niveles de paro la rigidez laboral, el modelo de negociación colectiva (que generaba rigidez salarial), las prestaciones sociales (excesivamente generosas) y algunas características personales (la falta de formación) que desincentivaban la aceptación de puestos de trabajo y mantenían los salarios altos. Con todo, los dos argumentos centrales

que se plantearon en aquel momento y que persisten en la actualidad desde la perspectiva convencional fueron, y son, el problema de la rigidez cuantitativa y los salarios poco flexibles. La protección al desempleo ha ido perdiendo importancia como causa del paro ante la evidencia de su baja cobertura.

Así pues, los argumentos se fueron cerrando sobre los dos aspectos señalados, rigidez cuantitativa y salarial, y continúan hasta nuestros días. Las propuestas de política económica derivadas de estos enfoques siempre se han mostrado, en la crisis de los setenta y también ahora, como inevitables, como la única salida a las distintas crisis que ha tenido la economía española. Detrás de ellas siempre hay una creencia ciega de que las empresas no crean empleo porque el mercado de trabajo no lo permite. El problema no es de las características de la estructura productiva, ni de la demanda de bienes, ni de las estrategias de gestión. Es la regulación. Una regulación que permite que los salarios sean excesivamente altos (por encima de la productividad) y que las empresas tengan grandes dificultades en el ajuste cuantitativo de la mano de obra (Dolado y Jimeno, 1997; Dolado, García Serrano y Jimeno, 2002).

Esta explicación se enfrentó a un problema importante cuando en 1984 se reforma la legislación laboral y se legaliza el uso del contrato temporal sin necesidad de justificar la causa del mismo. En 1987 la Encuesta de Población Activa incluyó, por primera vez, información sobre los tipos de contrato laboral y la temporalidad se situaba por encima del 17%, un valor muy superior al habitual en Europa. En años posteriores el porcentaje no dejó de crecer a medida que crecía el empleo hasta alcanzar un promedio alrededor del 33% y que ya se mantuvo hasta la crisis de 2007. En términos de facilidad de contratación temporal y de sensibilidad del empleo respecto a la actividad económica, el empleo en España se mostraba muy flexible y la rigidez se convertía en un argumento difícil de sostener como explicación del desempleo. Tampoco se podía sostener como argumento la excesiva protección al desempleo dado que durante la década de los ochenta el porcentaje de personas paradas que recibían alguna prestación se situaba en torno al 25%.

Fue en este momento cuando los defensores de la rigidez como causa del paro descubrieron la idea de segmentación laboral, en su versión más radical de dualismo, pero limitando las causas de la misma al mero impacto de las

regulaciones del mercado laboral. El dualismo nacía simplemente de la adaptación de las empresas a un marco institucional rígido (Bentolila y Dolado, 1994). La introducción de flexibilidad a partir de la contratación laboral con la reforma de 1984 había sido una reforma «en el margen», pues había dejado intacta la protección al empleo estable. De esta forma las empresas se enfrentaban al dilema de realizar contratos fijos con un elevado coste de despido o contratos temporales sin coste alguno. La mayoría de empresas optaban por esta segunda opción y ello explicaba el crecimiento del empleo temporal. Los empleados fijos veían reforzada su posición negociadora porque ahora no sólo contaban con la protección de la ley, también con el colchón de protección de los empleados temporales. Cuando las empresas tuvieran que enfrentarse a una caída de la demanda el ajuste recaería exclusiva o principalmente en los temporales.

El siguiente paso del argumento se sustentaba en la idea de que los sindicatos únicamente representaban a los trabajadores fijos y por ello podían plantear subidas salariales insensatas, o resistirse a los ajustes a la baja, porque si estas subidas generaban ajustes de plantilla, estos recaerían en los temporales. El mercado laboral español se comportaba como un mercado dual con unos *insiders* protegidos por las leyes y los sindicatos, y unos *outsiders* totalmente desprotegidos. Ello implicaba no sólo una elevada segmentación en términos de empleo y salarios sino también importantes efectos macroeconómicos (Jimeno y Ortega, 2003:107). De una parte, una presión inflacionaria derivada de una negociación colectiva que sólo tiene en cuenta al empleo estable. De otra, la preferencia empresarial por contratar empleados temporales afectaba a la formación en capital humano y favorecía la especialización productiva en actividades de baja productividad². Se trataba de una adaptación al caso español del análisis de Lindbeck y Snower (1988) recuperando parte de las ideas del dualismo de Piore (1980).

Este análisis implica además un desplazamiento de las causas de la segmentación laboral. En lugar de resaltar los factores de demanda y las estrategias empresariales en el origen de la segmentación, como respuesta tanto a los problemas que genera el control de la fuerza de trabajo como el funcionamiento de los distintos mercados de productos, son las regulaciones laborales y los sindicatos los principales causantes

² Ello conecta con otra de las propuestas de reforma que se han hecho en todos estos años: la necesidad de disminuir los salarios y flexibilizarlos con un cambio en el modelo de negociación colectiva. La línea planteada es que se debe de ir hacia un modelo de negociación descentralizado, individualizado, de empresa y no de sector.

de segmentación. El argumento ignora que la segmentación es visible en países como Estados Unidos, con elevada desregulación laboral y escasa presencia sindical. Tiene además una enorme carga política pues trata de responsabilizar a los trabajadores adultos, con empleo fijo, y los sindicatos que los representan, como los principales responsables de la dualización del mercado desplazando el conflicto capital trabajo a un conflicto entre trabajadores.

Este análisis justificó que la reforma laboral de 1994, impulsada como respuesta a la crisis de 1991-94, y las sucesivas reformas de 1997, 2002, 2010 y 2012 hayan introducido sustanciales recortes en las indemnizaciones de despido y hayan facilitado los procedimientos para llevarlos a cabo. A pesar de esta sucesión de reformas el argumento ha sido persistente. Un discurso promovido por influyentes organismos de opinión económica (particularmente la Fundación Fedea, el Servicio de Estudios del Banco de España y del BBVA) que siempre han considerado las reformas laborales insuficientes y que suponen que la segmentación se eliminaría con un contrato único que incluyera una indemnización automática, moderada en cuantía y creciente por años de trabajo. Una idea para la que han conseguido un importante apoyo internacional. Sin embargo, no está claro que con esta medida cambie la utilización masiva de empleos de corta duración en una economía con un elevado grado de estacionalidad en sectores clave (especialmente todos los que dependen del turismo). Lo que sí que se conseguiría sería hacer desaparecer el indicador estadístico del porcentaje de empleo temporal, que da cuenta de la mala calidad del empleo en España.

3. Cuestionando la visión convencional

La visión convencional reduce la segmentación laboral a una mera respuesta de las empresas al marco institucional (en el caso de España a las modalidades contractuales), ignorando los principales logros de la economía laboral institucionalista. Desde este enfoque, desarrollado desde hace décadas como alternativa al pensamiento económico ortodoxo dominante, la segmentación es el resultado de políticas empresariales orientadas a resolver la complejidad de conflictos y problemas a los que se enfrentan las empresas, tanto en la gestión de la actividad laboral como en el mercado de productos, y no un simple problema de regulación.

Tal como ha señalado Rubery (1992, 2007), el enfoque de la segmentación se caracteriza por poner en el centro del análisis a las políticas laborales de las empresas y sus determinantes para explicar las condiciones de empleo y las desigualdades laborales. Son éstas las que establecen el nivel y características del empleo existente y las que básicamente conforman las estructuras de empleo. Desde esta perspectiva, por tanto, y en contraste con el enfoque convencional, los factores relevantes que determinan la dinámica laboral están en el lado de la demanda. Esto contrasta con el enfoque neoclásico según el cual son las decisiones individuales en inversión en capital humano, los mecanismos de búsqueda de empleo y las exigencias salariales son los factores que explican la demanda laboral.

Otro aspecto destacado de este enfoque, es que la segmentación está presente tanto dentro de una economía como entre economías, con diferentes formas y manifestaciones. Los factores determinantes son cambiantes en el tiempo y específicos en cada caso, con lo que en la práctica nos encontramos con una gran diversidad de situaciones, sin que existan tendencias hacia la convergencia «natural» de los modelos laborales, ni dentro de una sociedad ni entre sociedades. Buen ejemplo de ello es el caso de la Unión Europea, en la que los distintos procesos de integración (monetaria, comercial, etc.) no han conllevado una convergencia de modelos laborales. En esta dinámica se le atribuye una importancia clave a las instituciones y las estrategias de los actores sociales. Ambos son determinantes en la conformación de la diversidad de estructuras del mercado laboral.

Obviamente, el enfoque de economía ortodoxa no tiene en cuenta todos estos aspectos. El reduccionismo analítico que aplica en el caso de España le lleva a explicar la segmentación en términos exclusivos de contratos fijos-contratos temporales, pasando por alto aspectos del funcionamiento real del mercado laboral que desde otros enfoques sí que son relevantes. Una mirada rápida a algunos aspectos del mercado laboral español y que fácilmente son detectables empíricamente cuestionan abiertamente la explicación convencional.

- En primer lugar, la elección de una variable explicativa de las desigualdades laborales, el tipo de contrato, muestra resultados significativos en términos de dualidad laboral. Por ejemplo, en términos salariales las personas con contratos indefinidos tienen salarios más

altos que los temporales. Pero el mismo resultado se alcanza eligiendo otra variable explicativa distinta. Se puede, por ejemplo, construir una explicación dualista del mercado laboral español a partir de la variable sexo y construir una teoría plausible de un mercado dual en términos de género. Una diferenciación difícilmente explicable en términos del modelo propuesto.

- Un análisis desagregado por sectores muestra una enorme diversidad en el recurso al empleo temporal y de estrategias que explican su uso. Por ejemplo, en el sector donde el recurso al empleo temporal es más elevado —la construcción— su uso se corresponde en parte al funcionamiento de mercados profesionales donde los trabajadores cualificados cambian de empresa con cierta frecuencia, aunque mantienen una cierta carrera profesional. En hostelería, otro sector con elevada temporalidad, sin embargo, se debe más a la estacionalidad de la actividad turística.
- El análisis detallado de la evolución de la relación empleo temporal/ empleo fijo ofrece resultados paradójicos y contradictorios con el modelo. En la crisis de 1991-94 el ajuste fue mayor en el empleo fijo que en el temporal, debido a que se trató básicamente de una crisis industrial y en muchas empresas los *insiders* no tuvieron ninguna capacidad de «descargar» los ajustes sobre los temporales. Por el contrario, en el período expansivo previo a la crisis de 2008 se muestra una caída de las tasas de temporalidad en la mayoría de sectores. Ello se debió en gran medida a la negociación colectiva donde en muchos casos se optó por moderar las demandas salariales a cambio de transformar empleo temporal por estable. No hay ninguna evidencia de que hubiera un fuerte crecimiento de los salarios en este período expansivo tal como sugería la teoría ortodoxa. El aumento del empleo temporal en este periodo se debió principalmente al crecimiento explosivo del empleo en la construcción y al fuerte crecimiento de la temporalidad en el sector público.
- El enorme ajuste del empleo temporal en la primera fase de la crisis se explica por el rápido impacto de la misma en el sector de la construcción. A medida que ha avanzado la crisis la destrucción de empleo ha acabado por afectar a muchos empleos fijos.

- Las diversas reformas que han abaratado los costes y facilitado los procedimientos de despido no han alterado la preferencia por el empleo temporal. Se trata, como explicaremos en secciones posteriores, de un recurso que forma parte de unas prácticas de gestión laboral más extensas y complejas y que tienen como objetivo minimizar el coste laboral y generar mecanismos de desarticulación del modelo de relaciones laborales.

4. Una visión alternativa: condiciones de empleo y políticas empresariales

Aunque de forma discreta, el enfoque de la segmentación ya había entrado en el debate sobre el mercado laboral español mucho antes de que se formulara el análisis en términos dualistas. Un punto de partida obligatorio es la aportación en la década de los ochenta de Lluís Fina y Luis Toharia (1987) explicando el desempleo de aquellos años. Para ellos no podía separarse el análisis del mercado laboral español del análisis de las características y dinámica de la estructura productiva y las políticas empresariales. La profundidad de la crisis y el aumento del paro en los ochenta era en gran parte el resultado del proceso de apertura internacional de la economía española, con la destrucción masiva de empleo en industrias obsoletas y sobredimensionadas. Tras el fuerte incremento del nivel de desempleo en esos años su continuidad en el tiempo en gran parte se explicaba por un proceso de modernización truncada. De una parte, se han modernizado parte de los sectores tradicionales que en otros países y contextos generan espacios para el empleo informal (agricultura, comercio) y, al mismo tiempo, las empresas españolas carecen de una dimensión y una estructura suficientemente sólida como para generar empleos estables y de calidad. De otra, el sector público se ha desarrollado de forma insuficiente, aunque su crecimiento en la década de los ochenta jugó un papel importante en la consolidación de una clase media educada.

Desde siempre el mercado laboral ha estado fuertemente segmentado. Dejando de lado el sector público, con su específico régimen laboral, una diferencia central está entre las grandes empresas y la enorme masa de pequeñas y medianas empresas. En las primeras se desarrollaron mercados internos de trabajo mientras

que en la mayoría de pymes predominaba un sistema de relaciones laborales muy personalizadas. La negociación colectiva implantada a partir de 1959 reflejaba esta dualidad con la combinación de convenios de empresa, particularmente en las grandes, y convenios sectoriales, en los que se establecían las condiciones laborales de las pymes y donde la presencia sindical era prácticamente nula. Ello se traducía en una importante diferenciación salarial que de forma transversal afectaba al empleo femenino. Además, tenían fuerte peso en la estructura productiva sectores con un elevado nivel de empleo estacional (turismo, agricultura) o de empleo temporal (construcción) y persistían importantes espacios de economía informal, realizada principalmente por mujeres (servicio doméstico, confección, actividades industriales auxiliares, pequeños montajes, etc.). Todo ello explica en parte el elevado nivel de empleo temporal que puso de manifiesto la E.P.A. en 1987 y que cuestionaba la presunta rigidez del mercado laboral español. Más que en un mercado dual estábamos ante una sucesión de segmentos laborales que ofrecían grados diversos de protección laboral, retribuciones y derechos. En la cúspide se situaban las grandes empresas de energía y finanzas (junto a alguna gran empresa industrial) y en la base las pequeñas empresas y los sectores de elevada rotación.

Las transformaciones acaecidas en años posteriores no han hecho sino reforzar esta diferenciación tanto por el efecto de los cambios legislativos que han facilitado la desregulación de las condiciones de trabajo como por los sustanciales cambios organizativos que han adoptado las grandes empresas. En estos procesos podemos detectar dos dinámicas paralelas. De una parte, la extensión y remodelación de los mercados externos. De otra, transformaciones en las condiciones en las que operan los mercados internos hacia una mayor individualización de las condiciones laborales y aumento de la flexibilidad.

4.1. Temporalidad y externalización

Los cambios en la regulación han impulsado el crecimiento de las relaciones laborales precarias, pero se trata de un proceso bastante más complejo del que sugiere el análisis convencional cuando simplemente plantea que la elevada volatilidad del empleo temporal es provocada por la excesiva protección del empleo fijo. En la sección anterior ya hemos señalado alguno de estos aspectos,

como por ejemplo, la elevada concentración sectorial del empleo temporal que obedece en parte al diferente grado de variabilidad de la demanda. Pero hay otras cuestiones que deben de considerarse y que ponen en evidencia diferentes estudios. El uso del empleo temporal y a tiempo parcial obedece en muchos casos a una estrategia empresarial de minimización del coste laboral, de considerar el empleo una variable de ajuste completo. Por ejemplo, es un hecho recurrente la caída del empleo en verano en el sector educativo y el uso masivo de la figura del contrato fijo discontinuo en el sector. Pero también como un mecanismo claro de control al premiar con la sucesión de contratos temporales las conductas laborales adecuadas.

La extensión del empleo a tiempo parcial también obedece en buena parte a esta lógica de gestión del tiempo en todas aquellas actividades en las que predominan picos de actividad en determinados días u horas, como ocurre en el comercio al por menor, restaurantes, actividades de ocio, servicios de atención a la tercera edad, etc. La minimización del tiempo de trabajo ha pasado a formar parte de los modelos dominantes de gestión de personal, especialmente a medida que la mercantilización de las actividades de servicios ha puesto de manifiesto la importancia de los condicionantes horarios en muchas actividades. La extensión de la flexibilidad temporal es una de las fuerzas que fomenta la extensión del empleo de corta duración, del uso espasmódico de la fuerza de trabajo como variable de ajuste. En algunos estudios se pone de manifiesto, además, que la contratación temporal o a tiempo parcial es también un mecanismo para intensificar el esfuerzo laboral.

Aunque estas formas contractuales se presentan como un modo de empleo que favorece la conciliación de la vida laboral y doméstica, y se postula como una vía para la entrada de las mujeres al mercado laboral, su expansión está concentrada en los servicios más afectados por pautas horarias particulares y da lugar a ingresos salariales muy bajos. A menudo no se trata sólo de trabajos de pocas horas y pocos ingresos, sino de pocas horas en horarios anti-sociales e indeseables o, lo que seguramente aún es peor, en horarios variables a demanda del empleador (particularmente en comercio y hostelería).

El otro motor de cambio es el recurso a la externalización de actividades productivas, que ha progresado de forma notable, aunque en cada sector se rige

por pautas organizativas diferentes. Frente al modelo anterior basado en la gran empresa integrada hoy en día la mayoría de las grandes empresas se caracterizan por organizar la producción sobre una enorme red de suministradores y empresas auxiliares que realizan partes sustanciales del proceso productivo (Harrison, 1997; Grimshaw y Rubery, 2007; Alonso y Fernández, 2012).

Esta transformación se ha producido siguiendo diferentes vías. Una tendencia generalizada ha sido la de externalizar las actividades consideradas auxiliares o secundarias (limpieza, mantenimiento, catering, seguridad, logística, segmentos de montaje, etc.) hacia empresas especializadas en estas tareas (Aguiar, 2001). Una segunda se ha caracterizado por la segregación de partes del proceso productivo y la subsiguiente subcontratación de la actividad a empresas externas (esto puede constatarse en sectores como el automóvil o el sector de la construcción civil). Una tercera tendencia ha tenido lugar en sectores donde paradójicamente se ha producido una creciente concentración y centralización de actividades en alguna fase del proceso productivo —especialmente en la comercial y/o el diseño— mientras se externalizan otras fases a empresas sobre las que se ejerce un control estricto en todo lo que afecta al ciclo productivo (calidad, plazos de entrega, etc.). Es el proceso que se ha desarrollado en sectores como la alimentación o el textil. En cuarto lugar, destaca el proceso de privatizaciones y externalización de servicios públicos generada al calor de políticas que se justifican aduciendo la necesidad de dismantelar monopolios y a la mayor eficiencia productiva de las empresas privadas (Recio Cáceres, 2014). Estos cuatro procesos confluyen favoreciendo la configuración de grandes redes empresariales con un núcleo laboral más pequeño, pero con una capacidad de influencia sobre espacios productivos mucho más amplios. En bastantes casos las redes se van replicando hacia niveles inferiores generándose verdaderas cadenas productivas que pueden derivar, incluso, en actividades realizadas bajo condiciones de informalidad.

El argumento convencional que justifica esta reorientación es el de la eficiencia y la flexibilidad. La mayor eficiencia se explica por las ventajas de la división del trabajo y el conocimiento especializado. El de la flexibilidad atañe a la consideración de que estamos ante mercados cada vez más volátiles que hacen indeseable el modelo tradicional de ajuste por *stocks*. Empresas de tamaño más reducido y menos integradas tendrían mayor capacidad de responder a

esta variabilidad mediante la reconfiguración de la propia red productiva y, al mismo tiempo, cada una de estas empresas especializadas podría reconfigurar su actividad situándose en otras redes paralelas. Sin embargo, hay evidencias que ponen en cuestión estos argumentos. Por un lado, se constata que en el campo de los servicios auxiliares acaban formándose grandes grupos empresariales que ofrecen una gama extensísima de actividades, lo que contradice el argumento de la eficacia de la especialización. Por otro, tampoco la flexibilidad del conjunto de la red productiva parece evidente. Sectores muy desagregados, como es por ejemplo el caso de la construcción, muestran una enorme incapacidad de adaptación cuando su demanda se hunde. En cualquier caso, lo interesante es constatar cuáles son los impactos que estas políticas tienen sobre la vida laboral.

En primer lugar, la externalización es casi siempre una vía para reducir costes salariales puesto que en la mayor parte de casos las empresas externas operan en marcos laborales donde las condiciones salariales son inferiores. Esto es evidente en el caso de actividades auxiliares donde habitualmente imperan convenios colectivos que implican bajos salarios (Dube y Kaplan, 2010; Havard, Rorive y Sobezck, 2009; Prieto *et al.*, 2011; Lethbridges, 2012). Hay muchas razones que lo explican: las mayores dificultades de organización sindical relacionadas con el hecho de que los empleados en las empresas de estos sectores suelen estar aislados espacialmente, o la propia presión competitiva de estas empresas frente a sus clientes que les lleva a presionar a la baja las condiciones laborales. Y a ello se suma un factor social, que es su consideración en muchas ocasiones como actividades «poco cualificadas», «simples», que reduce el poder simbólico de estos empleos.

Pero está misma situación se constata también en la subcontratación de actividades de otro tipo. En unos casos la externalización permite a las empresas subcontratadas operar en convenios colectivos adecuados a sus intereses o incluso diferenciar los convenios de cada una de sus plantas para adecuarse a las exigencias de sus clientes (Castillo, 2013). En otros, como es el caso de la construcción, la enorme fragmentación del proceso productivo, el uso limitado en el tiempo de cada uno de los diferentes equipos, abre las vías a una escasa capacidad de control laboral de las condiciones de trabajo y posibilita en muchos casos el incumplimiento de determinadas condiciones laborales (Bosch y Philips, 2003; Recio, 2007).

En segundo lugar, se constata que las cadenas productivas generan un mayor control sobre la mano de obra, que de hecho perciben su situación sujeta a una doble jerarquía, la de su empresa y la de la empresa cliente para la que trabajan (en unos casos compartiendo el espacio, en otros bajo control estricto de la calidad del producto). Ello tiene impacto sobre aspectos tales como los ritmos de trabajo, el control de las condiciones de higiene y seguridad, etc. (Castillo, 2005). La «doble» dirección tiene además el efecto de trasladar parte del conflicto social inherente a los cambios en las condiciones de trabajo a un conflicto externo, no negociable por las partes y que obedece a las exigencias del cliente (Moreno *et al.*, 2014). Un caso particular y especialmente interesante lo representa el uso de Empresas de Trabajo Temporal, por cuanto en este caso el trabajador está completamente bajo las órdenes del cliente. Las condiciones laborales, en el caso español, dependen del convenio colectivo imperante en la empresa donde trabaja. La ETT sólo ejerce un control secundario sobre su actividad laboral (su principal medio de influencia es el de «premiarle» con nuevos contratos en el caso de buen comportamiento). Y, por otro lado, desde el punto de vista de la seguridad en el empleo y capacidad de negociación de sus condiciones laborales, está completamente indefenso. Cuando, tras una fuerte movilización sindical, se consiguió igualar el salario de los empleados de ETT con los de la empresa en la que prestan el servicio, se crearon nuevas empresas de Servicios que asumen la actividad laboral de una parte del proceso productivo, tienen convenio propio (o son cooperativas) y favorecen la discriminación salarial. Cabe señalar, además, que en algunos casos este proceso de externalización se traduce en la aparición de empleados autónomos ligados a una mera negociación individual con la empresa y sin la red protectora que representa la legislación laboral.

En tercer lugar, la subcontratación abre un proceso de presión continua sobre las condiciones laborales puesto que «objetiva» la necesidad de adaptación ante el temor de la pérdida del contrato. Se trata de un tipo de presión que afecta de forma creciente a los empleados de las empresas núcleo, sobre todo las que operan a escala internacional, que practican un modelo parecido de fragmentación en unidades (plantas) sometidas a una competencia entre ellas (Korczynski, 2004; Banyuls y Haipeter, 2008). El sector del automóvil es una buena muestra de estos cambios que estamos señalando. Una industria que ha combinado políticas internas de flexibilidad con la creciente subcontratación de partes del proceso (en el interior

y en el exterior de las plantas) y en la que especialización productiva y reducción de costes laborales son parte de la misma estrategia (Banyuls y Lorente, 2010). En el nivel superior se llevan a cabo las actividades con mayor valor añadido y a medida que se desciende en la pirámide la presión para la reducción de costes es más intensa. Es precisamente en las partes inferiores de ésta donde se llevan a cabo las actividades con menor valor añadido, mano de obra menos cualificada y peores condiciones de trabajo. Una mayor inestabilidad laboral, unas relaciones laborales más desreguladas y un trabajo más intenso son elementos que están facilitando esta reducción de costes. En última instancia, la incertidumbre a la que se ve sometida la empresa matriz es trasladada a la empresa auxiliar, y esta a su vez la traslada a sus trabajadores. Diferentes estudios realizados (Banyuls y Haipeter, 2008, Recio *et al.*, 1991, Martínez y Pérez, 2000) muestran que el uso de la estructura reticular en el sector con la finalidad de aumentar la flexibilidad productiva comporta un aumento de la flexibilidad laboral a lo largo de la red y un empeoramiento de las condiciones de empleo.

4.2. Los empleos estables no son lo que eran

El uso creciente de políticas de externalización y temporalidad no ha dejado intactos a los empleados fijos. Considerar a todos ellos como un colectivo común supone perder de vista las enormes diferencias que se detectan según el tamaño y tipo de empresa. Los cambios más importantes tienen lugar en las grandes empresas, puesto que en las pequeñas persiste un sistema de gestión personalista. Hay una gran variedad de prácticas de gestión laboral que se han introducido en los últimos años y que han tenido como objeto transformar las condiciones de empleo y incrementar la individualización de éstas condiciones, bajo el objetivo manifiesto de la flexibilización de las condiciones laborales. Los empleos fijos de hoy son en muchos casos bastante diferentes a los empleos de hace veinte años, algo que además se ha visto reforzado por la renovación generacional de las plantillas.

Entre estas prácticas destacan poderosamente la introducción de medidas de flexibilidad temporal y de nuevos sistemas de retribución salarial orientados a la individualización de las relaciones laborales. Aunque estos procesos han sido en gran parte introducidos en la negociación colectiva, en la práctica han permitido a las empresas un importante grado de libertad en la gestión laboral y han favorecido una creciente diferenciación salarial. En algunas grandes empresas se ha llegado a

introducir una doble escala salarial para trabajadores antiguos y nuevos, y aunque ello es ilegal en la práctica ha significado una paulatina reducción de salarios para los nuevos empleados. En algunos sectores, por ejemplo el financiero, el uso de incentivos individuales está tan extendido que es habitual la realización de horas extraordinarias no retribuidas con el objetivo de hacer méritos para obtener el complemento salarial. En cuanto a los mercados profesionales, se observa el fenómeno detectado por Marsden de la ruptura de las viejas políticas de acceso y su sustitución por procesos competitivos en los que una parte de los aspirantes acaban por ser excluidos o son relegados a subempleos precarios.

Los análisis sobre la negociación colectiva muestran que todas estas políticas se han traducido en una moderación salarial sostenida. En parte porque los sindicatos han priorizado la creación de empleo y la reducción del empleo precario. Y, en parte también, porque las prácticas empresariales de hacer competir a los diferentes centros de un mismo grupo empresarial, ha forzado a una política de concesiones con objeto de mantener el empleo. La reforma laboral de 2012 al introducir mecanismos que quiebran el modelo de negociación colectiva abre nuevas potencialidades a las políticas patronales. En la nueva legislación el convenio de empresa obtiene carácter prioritario y se abren nuevas vías para que las empresas puedan descolgarse de las condiciones que establecen los convenios sectoriales. Esto ofrece nuevas oportunidades a empresas pequeñas y medianas con escasa implantación sindical a introducir condiciones laborales a la carta y a un aumento generalizado de desigualdades salariales y de diferencias en las condiciones de trabajo. Aunque aún es pronto para establecer un balance sobre el impacto de la reforma, las primeras estimaciones ofrecen un resultado bastante claro en el sentido de que la desregulación que ha introducido esta reforma, lejos de generar una mayor equidad en el mercado laboral, se ha traducido en una caída de los salarios en los sectores de más bajos salarios.

5. Conclusiones: El contrato único no es una solución

La interpretación de la segmentación en términos de dualidad se ha convertido en el punto de referencia de los principales organismos internacionales y del mundo académico. No sólo se trata de un modelo analítico, sino que tiene consecuencias directas para las políticas. Este análisis sugiere que la reducción

de la precariedad laboral y de las desigualdades visibles en el mercado laboral se reducirían eliminando la excesiva protección que mantiene una parte de la fuerza de trabajo. En cierta forma es una extensión al mercado laboral del supuesto simplista de que mercados competitivos conducen a la maximización del bienestar colectivo. En el caso de España, un país afectado por un elevado grado de empleo temporal y de desempleo, este modelo se ha convertido en un eje persistente del debate público.

En nuestra exposición del debate hemos tratado de mostrar las insuficiencias de este enfoque y la dudosa dualidad del modelo laboral español. Cuando se hacen análisis detallados del mercado laboral se observa una enorme diversificación de condiciones de trabajo y no sólo la proliferación de empleos no standard, sino una mayor complejidad de lo que el enfoque ortodoxo explica. Los asalariados con contratos estables en sectores externalizados experimentan condiciones laborales parecidas a los empleados temporales. Incluso el propio empleo temporal tiene un significado diferente según el contexto en el que surge. El trabajo cuantitativo realizado por Prieto utilizando técnicas de clúster (Prieto *et al.* 2011) mostró como sólo un reducido grupo de trabajadores mantenían condiciones laborales como los modelos standard sugieren que tienen los *insiders*, el resto más que un mercado dual se caracterizaba por una continuidad creciente de desigualdades. Por esto nos parece más adecuado para el análisis el enfoque institucionalista de la segmentación que muestra la pluralidad de factores que inciden en la configuración de los mercados laborales, la importancia de las estrategias empresariales en la configuración de los segmentos laborales. Las especificidades del mercado laboral español no pueden entenderse como el mero resultado de unas pocas regulaciones laborales. En gran medida la situación laboral expresa la naturaleza del sistema productivo español, su posicionamiento en la economía mundial, las opciones productivas y sociales de las élites españolas. Unas opciones que siempre han preferido bajos salarios y precarias condiciones laborales antes que potenciar un modelo productivo intensivo en tecnología y producción de calidad. Y en cierta medida, las políticas de desregulación no hacen otra cosa que contribuir a mantener este modelo.

En otro orden de cosas la propuesta de un contrato único como forma de eliminar la dualidad es asimismo discutible. No sólo porque tras diversas reformas laborales que han reducido la protección al empleo estable no se vislumbra

ninguna tendencia al cambio, sino también porque los primeros efectos de la última reforma parecen ir en el sentido contrario: han empeorado las condiciones laborales de los *outsiders*. Y es que también en esto hay indicaciones en el enfoque de la segmentación de que los mercados laborales desregulados, donde los empresarios individuales tienen mayor poder, lo que ocurre es una mayor diferenciación de condiciones laborales. De hecho, una gran parte del empleo temporal es el resultado de unas políticas empresariales que tratan de reducir los costes laborales ajustando en cada momento el empleo. No es tampoco evidente que los bajos costes de ajuste que proponen los partidarios del contrato único vaya a desalentar estas prácticas. Algo que quizás sí podría hacer el establecimiento de salarios más altos para los contratos temporales (algo que sugirió en los inicios del capitalismo un liberal como Adam Smith). Pero este tipo de medidas están fuera de la consideración de las políticas actuales.

La sugerencia fundamental de mi aportación es en primer lugar que no puede separarse el análisis del mercado laboral del análisis del funcionamiento de las empresas, la organización productiva y la política económica. En segundo lugar, que si España tiene mayores niveles de desigualdad y volatilidad del empleo esto se explica por la particular configuración del capitalismo español, su especialización productiva y sus políticas laborales permanentemente orientadas hacia los bajos salarios. En tercer lugar, que pretender que una sola medida —como el contrato único— resuelva los problemas que genera una particular estructura productiva, tiene más que ver con el pensamiento mágico que con un análisis realista de la situación. En cuarto lugar, más bien hay que esperar que el contrato único reforzaría los efectos de la última reforma laboral: al abaratar el despido facilitaría aún más las prácticas depredatorias tan habituales en nuestro mercado laboral. Es posible que la propuesta del contrato único persiga un objetivo más modesto: eliminar la diferenciación estadística entre fijos y temporales, y con ello la extendida percepción social de que tenemos un mercado laboral marcado por la precariedad. Si no se puede cambiar la realidad se cambia la forma de verla. Y, por último, si el objetivo de la política económica pasa por reducir las desigualdades y estabilizar el empleo esto obliga a diseñar una política económica inclusiva que tome en cuenta reglas del juego más equilibradas entre capital y trabajo, promueva otro tipo de organización y especialización productiva y desarrolle una política pública adecuada.

Bibliografía citada

- AGUIAR, L. M. (2001). «Doing Cleaning Work "Scientifically": The Reorganization of Work in the Contract Building Cleaning Industry». *Economic and Industrial Democracy*, 22: 239-269.
- ALONSO, L. E.; FERNÁNDEZ, C. J. (ed.) (2012). *La financiarización de las relaciones salariales*. Catarata, Madrid.
- BANYULS, J.; HAIPETER, T. (2008). «Labour on the Defensive? The Global Reorganisation of the Value Chain and Industrial Relations in the European Motor Industry». En: P. CAPUTO y E. DELLA CORTE (ed). *The Labour Impact of Globalisation in the Automotive Industry*. Fondazione Giacomo Brodolini, pp. 17-59, Roma.
- BANYULS, J.; LORENTE, R. (2010). «La industria del automóvil en España: globalización y gestión laboral». *Revista de Economía Crítica* 9:32-52.
- BENTOLILA, S.; DOLADO, J. (1984). «Labour flexibility and wages: lessons from Spain». *Economic Policy*, vol. 31 issue 86 pp 53-99.
- BOSCH, G.; PHILIPS, P. (2003). *Building Chaos. An international comparison of deregulation in the construction industry*. Routledge, London and New York.
- CASTILLO, J. J. (2005). «Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente». *Sociología del trabajo*, 54 :3-38.
- MORENO, S., GODINO, A. y RECIO, A. (2014). «Servicios externalizados y condiciones laborales. De la competencia de precios a la presión sobre el tiempo de trabajo». *Sociología del Trabajo*, 81: 50-67.
- DOLADO, J. J.; JIMENO, J. F. (1997). «The causes of Spain Unemployment: a VAR approach». *European Economic Review*, vol. 41 issue 97 pp. 1281-1307.
- Dolado, J.; García Serrano, C.; Jimeno, J. F. (2002), «Drawing lessons from the boom of temporary Jobs in Spain». *Economic Journal*, 112.
- Dube, A.; Kaplan, E. (2010). «Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards». *Industrial & Labor Relations Review*, 63 (2): 287-306.

- FINA, LL.; TOHARIA, L. (1987). *Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural*. Madrid, Fundación IESA.
- GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. (2005). «Intercapitalist Relations and the Network Organisation: redefining the work and the employment nexus». *Cambridge Journal of Economics*, 29, (6): 1027-1051.
- HARRISON, B. (1997). *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. Guilford Press, New York. JIMENO, J. F.; ORTEGA, A.C. (2003). «Veinticinco años de mercado de trabajo en España». *Economía Industrial*, nº 349-350, pp. 103-110.
- HAVARD, C.; RORIVE, B.; SOBCHAK, A. (2009). «Client, employer and employee: mapping a complex triangulation». *European Journal of Industrial Relations*, 15 (3): 257-276.
- KORCZYNSKI, M. (2004). «Back-office service work: Bureaucracy challenged?». *Work, Employment & Society*, 18(1): 97-114.
- LETHBRIDGE, J. (2012). «The impact of outsourcing on the delivery of NHS services». Report commissioned by UNISON. Retrieved from: www.unison.co.uk.
- LINDBECK, A.; SNOWER, D. J. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- MÁRTINEZ, A.; PÉREZ, M. (2000). «Organización para la producción flexible: el caso de la industria auxiliar de automoción en Aragón». *Economía Industrial*, 332:61-72.
- MORENO, S., GODINO, A. Y RECIO, A. (2014). «Servicios externalizados y condiciones laborales. De la competencia de precios a la presión sobre el tiempo de trabajo». *Sociología del Trabajo* 81: 50-67.
- PIORE, M. (1980), «Dualism as a response to flux and uncertainty». En M. PIORE and S. BERGER *Dualism and Discountinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press.

- PRIETO, C.; ARNAL, M; CAPRILE, M; POTRONY, J. (2011). *La calidad del empleo en España: Una aproximación teórica y empírica*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
- RECIO CÁCERES, C. (2014). *El empleo en el sector de atención a las personas en España*. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.
- RECIO, A. (2007). Construction sector: what model of regulation is moving towards? *Annual Conference of International Working Party on Labour Market Segmentation and Dinamo project*. Aix en Provence.
- RECIO, A.; MIGUELEZ, F.; ALÓS, R.; (1991). *Descentralización productiva y cambio técnico en la industria auxiliar de automoción*, Ceres, Barcelona.
- RECIO CÁCERES, C. (2014). *El empleo en el sector de atención a las personas en España*, Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona.
- RUBERY, J. (1992). «Productive systems, international integration and the single European market». En A. CASTRO, P. MÉHAUT, J. RUBERY (eds.). *International Integration and Labour Market Organisation*. Academic Press, pp. 244-261, Londres.
- RUBERY, J. (2007), «Developing segmentation theory: a thirty years perspective», *Economies et sociétés*, vol. 41, n° 6, pp. 941-964.