

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Análisis de la temporalidad en el mercado de trabajo español.
Analysis of temporality in the Spanish labor market.

Autor: D Pablo José Flores Rodríguez. 78853327- N

Autor: D Gamaliel Gutiérrez Arnay. 78726540-R

Tutora: D^a María del Pilar Osorno del Rosal.

Grado en ECONOMÍA.
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO.
Curso Académico 2015 / 2016.

San Cristóbal de La Laguna. 08 de septiembre de 2016.

Resumen.

En el presente TFG se analiza la evolución y la importancia de la elevada tasa de temporalidad existente en el mercado de trabajo español durante la última década. El principal objetivo es comprender por qué esta tasa es tan elevada en comparación con los países de la Unión Europea, y qué factores, estructurales o institucionales, determinan este comportamiento. A partir de diferentes estudios teóricos y empíricos, se demuestra que la alta tasa de temporalidad existente, es una característica propia de nuestro mercado de trabajo y que dicha tasa depende de factores como el sexo y la edad del trabajador. Se trata, por tanto, de un problema arraigado en la base de nuestro modelo productivo y en nuestra cultura empresarial, que repercute en el buen funcionamiento del mercado de trabajo.

Palabras clave: temporalidad, contrato temporal, reforma laboral.

Abstract.

This paper analyses the evolution and the significance of the high temporary rate present in the Spanish labour market over the last decade. Our main objective is to understand why this rate is so high in comparison with other EU countries and, what factors determine this trend, either structural or institutional. Starting from different theoretical and empirical studies, it is proved that the high temporary rate is an intrinsic feature of our own labour market and that this rate depends on different aspects such as the employee's age or sex. Therefore, it is a situation rooted in the very base of our productive model and in our business culture. And this, in turn, has a specific impact in the good functioning of our labour market.

Key words: temporality, fixed-term contracts , labour reform.

ÍNDICE DE CONTENIDOS.

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO LEGAL	6
2.1 PRINCIPALES REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA.....	6
2.2 TIPOS DE CONTRATOS LABORALES. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS.....	9
3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	11
3.1 DEFINICIÓN DE ETT'S.....	11
3.2 EL PAPEL DE LAS ETT'S EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	12
4. TEMPORALIDAD EN ESPAÑA	14
4.1 REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	14
4.2 CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD.....	15
4.3 ANÁLISIS DE LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.....	17
4.4 TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO.....	21
5. ESPAÑA EN EL CONTEXTO DE LA UNIÓN EUROPEA	26
6. CONCLUSIONES	30
7. BIBLIOGRAFÍA	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

- Gráfico 1. Correlación entre la tasa de penetración de las ETT's y la tasa de paro en España 2001-2011.....12
- Gráfico 2. Correlación entre la tasa de penetración de las ETT's y la tasa de empleo en España 2001-2011..... 13
- Gráfico 3. Correlación entre la tasa de penetración de las ETT's y la tasa de temporalidad en Europa 2005-2010.....13
- Gráfico 4. Tasa de temporalidad en España.....17
- Gráfico 5. Evolución de los distintos tipos de contrato temporal.....18
- Gráfico 6. Número de contratos temporales convertidos en indefinidos.....19
- Gráfico 7. Contratos temporales convertidos en indefinidos por edad y género. (2006).....20
- Gráfico 8. Contratos temporales convertidos en indefinidos por edad y género. (2015).....21
- Gráfico 9. Número de asalariados en el sector público.....22
- Gráfico 10. Tasa de temporalidad en el sector público por género.....23
- Gráfico 11. Número de asalariados en el sector privado.....24
- Gráfico 12. Tasa de temporalidad en el sector privado por género.....25
- Gráfico 13. Tasa de temporalidad. Sector privado vs sector público.....26
- Gráfico 14. Tasa de temporalidad en la Unión Europea.....28
- Gráfico 15. Indemnización por despido procedente de un trabajador (semanas de salario).....29

1. INTRODUCCIÓN.

En 1984 se introduce en el mercado de trabajo español el contrato temporal como medida de respuesta frente al desempleo de la época. Desde ese año este tipo de contrato no ha cesado de aumentar hasta alcanzar su máximo en el año 1995, con más de un 40% de los contratos vigentes. Nace aquí el concepto de dualidad o segmentación en el mercado de trabajo español. Por un lado se encuentran los contratos indefinidos, que tienen una serie de características beneficiosas para los trabajadores; frente a ellos, los temporales, en los que el trabajador está desprotegido respecto al empresario con unas condiciones que difieren del contrato indefinido.

Lo que inicialmente se introdujo como una medida para fortalecer el mercado laboral, no obtuvo los resultados previstos. No solo siguió aumentando el desempleo, sino que la tasa de temporalidad en España prácticamente no ha bajado del 23% desde entonces. Entendemos como tal, la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos del país. Esta elevada tasa de temporalidad en el mercado de trabajo afecta al buen funcionamiento del mismo, ya que “conlleva una serie de costes sociales que redundan en una mayor precariedad y, por tanto, en un deterioro en las condiciones laborales de los trabajadores” (Rocha, 2009).

El uso de los contratos temporales es habitual en otros países europeos; sin embargo los niveles observados en España son sustancialmente más elevados que en el resto de países de la UE. Esta elevada tasa de temporalidad en España ha supuesto un gran problema, ya que muchos de los trabajadores con este tipo de contrato no tienen acceso a un empleo de carácter indefinido. Aquellos que permanecen un largo periodo de tiempo en esta situación de precariedad laboral corren el riesgo de acabar en situaciones de baja remuneración, inestabilidad laboral y menos opciones de promoción profesional. Es en este momento cuando puede surgir el problema del atrapamiento en la temporalidad (Toharia, 2007), que consiste en que mientras algunos trabajadores logran el acceso a un contrato indefinido, hay una parte considerable de ellos que no logra que el empleo temporal sea un trampolín para el objetivo de alcanzar un trabajo estable. Aquí es donde nos encontramos con el problema del atrapamiento: muchos trabajadores encadenarán un contrato temporal tras otro, lo que les llevará normalmente a desarrollar peores carreras profesionales, incurriendo además en el riesgo de quedar excluidos del mercado de trabajo.

El objetivo fundamental del trabajo consiste en estudiar cómo ha ido evolucionando la tasa de temporalidad en España en los últimos años, realizando además análisis comparativos a nivel europeo y profundizando en la situación de los diferentes segmentos de población, pudiendo establecer diferencias relevantes entre hombres y mujeres.

A lo largo del trabajo se analizarán las medidas que se han ido implementando a través de las diversas reformas laborales que han tenido lugar y se comprobará si consiguieron el objetivo previsto, que no era otro que disminuir el número de contratos temporales, a favor de los indefinidos. Cabe destacar que se estudiará en mayor medida la reforma laboral realizada en 2012, la cual tenía entre sus objetivos la reducción de los contratos temporales, objetivo que no ha conseguido en su totalidad debido a que en los años posteriores estos contratos no se han reducido de forma significativa. Además, se proseguirá con el estudio del papel que poseen las empresas de trabajo temporal, y así comprobar de qué manera afectan al desarrollo del mercado laboral.

Por último se realizará un análisis sobre la tasa de temporalidad en el mercado de trabajo español según distintos factores como el sexo y la edad de los trabajadores. Las conclusiones obtenidas a lo largo del presente trabajo se incluirán al final del mismo.

2. MARCO LEGAL.

Cuando nos referimos al mercado laboral es inevitable hacer referencia al Estatuto de los Trabajadores, ya que en él se fundamentan las relaciones laborales en España. Se promulgó en 1980 y desde entonces no ha parado de sufrir modificaciones, que van desde leyes hasta reales decretos, más conocidos como reformas laborales.

Nos centraremos en estas reformas laborales para estudiar cómo ha ido evolucionando el marco regulador del mercado de trabajo en España, desde la introducción de los contratos temporales con sus distintos tipos, hasta la supresión de algunos de estos para intentar frenar el desmesurado avance de la tasa de temporalidad en nuestro país.

2.1. PRINCIPALES REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA.

A continuación, a partir del estudio realizado por (Gómez *et al*, 2008), se analizan las principales reformas laborales que han tenido lugar desde 1984 hasta la actualidad.

➤ Reforma laboral de 1984.

En 1984 tiene lugar la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores, el 2 de agosto de dicho año. En esta época existía una elevada tasa de paro, en torno a un 20%.

Su principal objetivo era la reducción del alto nivel de desempleo creando el mayor número de puestos de trabajo posibles. Para ello se utilizaron medidas que lograsen impulsar la contratación temporal; un claro ejemplo son los contratos de fomento al empleo. Se libera a este tipo de contrato de todas las restricciones que había para utilizarlo, convirtiéndose así en el "contrato estrella" de dicha reforma. La implementación de este tipo de contratos impulsó rápidamente la contratación en España, en mayor parte gracias a los contratos temporales, que crecieron en un 73% durante el periodo 1985-1993 (Gómez, García y Contreras. 2008)

Esta reforma no cumplió su principal objetivo. Sin embargo, sí consiguió crear un elevado número de puestos de trabajos a través de los contratos temporales, surgiendo así un nuevo problema, una elevada tasa de temporalidad, debido a lo cual se llevan a cabo las posteriores reformas.

➤ Reforma laboral de 1994.

Esta modificación del Estatuto de los Trabajadores se puede considerar la reforma más importante llevada a cabo hasta el momento. Tenía dos objetivos principales: la reducción de la elevada tasa de temporalidad existente y la disminución de la tasa de paro, ya que esta última alcanzó un máximo histórico en dicho año, situándose en el 24,2%.

Para tratar de lograr estos objetivos se volvió a poner restricciones al contrato de fomento al empleo, ya que era el más utilizado por los empresarios. A partir de ese momento se limitó a personas mayores de 45 años, más de un año en situación de desempleo, así como trabajadores minusválidos.

Durante esta reforma cabe destacar como punto importante que también se pretendía legalizar las ETT's (empresas de trabajo temporal), de las que se hablará más adelante.

A pesar de los esfuerzos por tratar de reducir la contratación temporal, esta sigue aumentando, ya que los empresarios habían cogido la contratación temporal como un hábito. Por esto, lo único que se consiguió con la restricción de los contratos de fomento al empleo fue el auge de otro tipo de contratos temporales como son los eventuales, los de tiempo parcial y los de obra o servicio.

Esto nos lleva a la conclusión de que no se alcanzaron los objetivos previstos, ya que el número de contratos temporales aumentó. Aun así se consiguió un paso decisivo en la flexibilización de la normativa laboral, sentando las bases para un posterior desarrollo en el mercado de trabajo.

➤ **Reforma laboral de 1997.**

A pesar de que las reformas anteriores no consiguieron los objetivos previstos en materia de contratación laboral, la situación económica mejoraba y como consecuencia también lo hacía la contratación indefinida y el número de ocupados.

En esta reforma entra en juego un nuevo objetivo; aparte de reducir la elevada tasa de temporalidad, se pretendía aumentar la contratación indefinida. Para lograr esto se suprimió el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se introdujo una variante de contrato indefinido: el contrato para el fomento de la contratación indefinida. Este estaba orientado a la inserción laboral de grupos de personas con difícil acceso al mercado de trabajo (jóvenes de 16 a 30 años, mujeres mayores de 45, parados de larga duración, etc.).

En el periodo que transcurre entre esta modificación y la que tendría lugar posteriormente (1998-2001), los contratos temporales aumentaron en más de dos millones, pero aun así consiguió frenar su ritmo de crecimiento, logrando que la proporción de estos respecto a los indefinidos fuera un 2% menor.

También logró otro de sus objetivos: aumentar el número de contratos indefinidos. Esto sucedió gracias al nuevo tipo de contrato indefinido, ya que la cifra de este tipo de contratos alcanzó por primera vez el millón desde 1985.

Por lo tanto, se puede afirmar que es la primera reforma que cumple con su cometido, disminuyendo el ritmo de crecimiento de la tasa de temporalidad y aumentando la contratación indefinida, derivando así en una reducción de la tasa de paro. Estos hechos no solo fueron motivados por el impacto de la reforma, sino que se vieron favorecidos por el periodo de expansión económica que atravesaba la economía.

Gracias a las tres reformas mencionadas con anterioridad se dotó al entramado empresarial de una mayor facilidad para la contratación y para el despido, sobre todo en épocas de recesión económica.

➤ **Reforma laboral de 2001.**

Esta fue la cuarta reforma, que tuvo lugar en un panorama laboral bastante mejor que los años anteriores, ya que la tasa de paro se encontraba 10 puntos porcentuales por debajo de la de 1996.

Su principal cometido fue conseguir reforzar las medidas implementadas en la anterior reforma. Simplemente se llevaron a cabo una de serie de restricciones en los tipos de contratos. Un claro ejemplo lo tenemos en la reducción del límite de edad para el acceso a un contrato de formación: de 30 a 21 años.

También se modificó el contrato a tiempo parcial, pasando a clasificarse en función del tipo de contratación que se realizase. Debido a la modificación de este último, los contratos de obra o servicio y los eventuales sufrieron un drástico aumento. A pesar de que el número de contratos temporales aumentó a lo largo del periodo (2001-2006) se consiguió reducir el porcentaje que estos representaban sobre el total. Con esto se puede afirmar que esta reforma consiguió cumplir con sus objetivos, ya que se logró aumentar en gran medida el número de personas ocupadas, reduciéndose la tasa de paro en un 2,35%.

➤ **Reforma laboral de 2006.**

Se pone en marcha en mayo de 2006 con el claro objetivo de combatir la contratación temporal. Además, las mujeres y los jóvenes sufrían una elevada tasa de desempleo y nos encontrábamos con una tasa de paro superior a la de la media de la UE. Esta reforma se encuentra dentro de la estrategia de Lisboa, que pretendía que la economía de la UE fuese la más competitiva del mundo y llegar al pleno empleo antes de 2010.

Para llevar a cabo estos objetivos se tomaron una serie de medidas como son: bonificaciones para la realización de nuevos contratos indefinidos, limitaciones al encadenamiento de contratos temporales por parte de un mismo trabajador y mejorar la protección de las personas desempleadas con las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

A raíz de esta reforma se realiza un claro aumento de los contratos indefinidos entre junio de 2006 y enero de 2007, periodo en el cual estuvo vigente la bonificación por la realización de contratos indefinidos. También se observa una clara reducción de los contratos temporales a partir de 2008. Pero esto es debido al comienzo de la crisis económica, ya que también sufre una fuerte reducción la contratación total. No se lograron los objetivos propuestos y no se tomó ninguna medida para solucionar el problema estructural de la temporalidad, ya que todas las medidas ya tenían "fecha de caducidad" al implantarse.

➤ **Reforma laboral de 2010.**

Esta reforma se implementa en un contexto de urgencia debido a la grave situación que atravesaba la economía española causada por la crisis en la que se encontraba el sistema económico mundial.

Por lo dicho hasta ahora, puede deducirse que la temporalidad se ha convertido en un problema estructural en el mercado de trabajo español. Por ello se introducen una serie de medidas intentando poner solución a este problema.

En concreto, se establece una duración máxima de tres años para el contrato de obra o servicio, siendo posible su ampliación si en el Convenio Colectivo así lo indica. Además se lleva a cabo una limitación en la concatenación de contratos temporales para un mismo trabajador por parte de una misma empresa. Otra de las medidas es el aumento de la indemnización por finalización de contrato temporal de 8 a 12 días de salario por año trabajado. Se llevó a cabo una reducción en la indemnización por despido en los contratos indefinidos tratando de reducir diferencias con las de los contratos temporales. Esto puede ser un arma de doble filo, ya que los empresarios podrían despedir a un menor coste a los trabajadores fijos para contratar nuevos trabajadores temporales. Parte de la indemnización por despido objetivo de los contratos fijos se carga al Fondo de Garantía Salarial.

No se cumplieron los objetivos previstos ya que la tasa de temporalidad se mantuvo más o menos constante desde 2010 hasta la actualidad. A pesar de este dato, "la proporción de los contratos temporales sobre el total de nuevos contratos aumentó hasta alcanzar niveles anteriores a la reforma de 2006" (Conde-Ruiz *et al*, 2011). Esto puede ser una evidencia de que esta reforma no tuvo el impacto esperado.

➤ **Reforma laboral de 2012.**

Esta reforma es la más reciente hasta la fecha; se aprobó en febrero y entró en vigor en junio de 2012. Tiene como principal objetivo el avance en la flexiseguridad, a través de una serie de medidas. Entendemos como flexiseguridad el modelo de organización del mercado de trabajo mediante políticas proactivas por parte del estado. Tiene como objetivo lograr un mercado de

trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y contribuye a que sea más reactivo, inclusivo y competitivo. También afecta a las ETT's como Agencias de Colocación, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo.

Se continúa con las bonificaciones a las empresas por los contratos indefinidos realizados, ya que se añaden a estas la conversión de los contratos para la formación y aprendizaje, los contratos en prácticas y los contratos de relevo o sustitución en contratos indefinidos. El nuevo contrato de emprendedores representa alrededor del 7% de los contratos indefinidos mensualmente (Izquierdo *et al*, 2012)

Una de las medidas más conflictivas fue la mayor facilidad con la que se dotó a las empresas para realizar expedientes de regulación de empleo y despidos colectivos sin que sea precisa la intervención de la Autoridad Laboral en algunos casos. Es más sencillo hacer un despido procedente, ya que estos se pueden basar ahora en causas económicas, como una disminución de las ventas.

Para concluir este apartado cabe destacar que las distintas reformas llevadas a cabo a lo largo del tiempo no han servido para paliar la precariedad del mercado laboral español. En la mayoría de los casos estas perseguían dos objetivos claros: disminuir los contratos temporales en favor de los indefinidos y aumentar la tasa de ocupación. Si analizamos la evolución de la tasa de temporalidad es cierto que ha disminuido con respecto a 1985, pero aun así sigue siendo considerablemente más elevada que la media de los países de la UE, como se verá más adelante, siendo el país con una de las tasas de temporalidad más altas.

2.2. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS.

Los dos grandes tipos de contrato de los que hemos hablado, indefinidos y temporales, se diferencian por una serie de características que se exponen a continuación.

En cuanto a los contratos indefinidos, su característica más relevante es la inexistencia de un tiempo concreto para su finalización. A diferencia de otros contratos, no existen requisitos específicos para la empresa o para el trabajador, ni para el puesto a cubrir y tampoco para las prestaciones a realizar. En muchas ocasiones a estos trabajadores se les denomina "fijos". Este tipo de contratos representan una mayor seguridad laboral para los contratados, debido a que si el empresario decide poner fin a la relación laboral el trabajador tendrá derecho a una de las dos siguientes indemnizaciones, estipuladas en la última reforma laboral de 2012:

- Una indemnización de 20 días por año en caso de un despido objetivo.
- Una de 45 días por año hasta el 12 de febrero de 2012 y 33 días por año a partir de esta fecha, en caso de ser declarado como despido improcedente.

A pesar de que existen este tipo de indemnizaciones estipuladas, el trabajador y el empresario pueden llegar a un acuerdo por una cuantía distinta.

En los contratos indefinidos existen una serie de cláusulas, que deben estar indicadas claramente según el tipo de contrato que se vaya a firmar. Existen varias posibilidades:

- Contratos a tiempo parcial: tendrá que venir indicado el número de horas de trabajo indicadas en cómputo diario, semanal, mensual o anual y su distribución.
- Contratos de trabajo a distancia: tiene que indicarse el lugar donde se va a llevar a cabo la prestación de servicios.

- Contratos fijos discontinuos: deberá indicarse la duración estimada de la actividad, la forma y el orden del llamamiento, la jornada laboral estimada y el horario.

En referencia a los contratos temporales cabe destacar que son aquellos que, como su propio nombre indica, tienen un límite de tiempo concreto en el inicio de la relación laboral. Es preciso señalar que dependiendo del objetivo del contrato se utilizará un tipo u otro. Los distintos tipos son los siguientes:

- Contrato de obra y servicio: se utilizará cuando una empresa necesita a un trabajador para una obra o un servicio en concreto, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Algunos Convenios Colectivos establecen cuales son los trabajos con sustantividad propia que pueden ser realizados mediante trabajadores con este tipo de contratos.

La duración del contrato es limitada, hasta que dure la obra o servicio concreto. Aunque en principio se puede desconocer la fecha de finalización, esta no puede ser superior a los 3 años; o 4 si así lo establece el Convenio Colectivo aplicable.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción: este tipo se puede hacer cuando una empresa tiene una acumulación o exceso de tareas, aunque sea dentro de la actividad normal a la que se dedica. El contrato puede hacerse por un máximo de 6 meses (en un periodo de 12) contados desde que se produce el exceso o acumulación. Si el contrato es por un tiempo inferior al máximo, puede prorrogarse una vez hasta alcanzar el tope. Por Convenio puede modificarse este límite temporal, respetando unos límites, y establecer criterios para ver cuando existe una acumulación o exceso.

- Contrato de sustitución: una empresa puede contratar temporalmente a un trabajador cuando otro trabajador ha dejado la empresa de forma temporal y tiene reserva del puesto de trabajo. De esta forma el trabajador ocupará el puesto hasta que el trabajador con reserva se reincorpore. Puede hacerse también para cubrir las horas de reducción de jornada en ciertos casos.

- Contrato de relevo: se puede realizar cuando un trabajador está inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Su principal objetivo es el de sustituir el tiempo del trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial por otro que se encuentre en paro.

- Contrato de lanzamiento de nueva actividad: estos contratos tienen una duración determinada durante el periodo de lanzamiento de una nueva actividad, producto o servicio. También se pueden realizar en empresas de nuevo establecimiento o en aquellas que amplíen su actividad debido al lanzamiento de una nueva línea de producción o la apertura de un nuevo centro de trabajo.

Una de las principales ventajas que encuentran los empresarios en los contratos temporales es la menor indemnización que recibirá el trabajador una vez extinguida la relación laboral. Esta puede ser una de las principales causas por las que la tasa de temporalidad en España sea tan elevada. La indemnización por este tipo de contratos depende de la época en la que se haya firmado, llegando desde los 8 días por año trabajado hasta los 12 días por año, como máximo. Como vemos, es una clara diferencia a favor de los contratos temporales en cuanto al coste de la extinción laboral para el contratante.

3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Como se mencionó anteriormente, las empresas de trabajo temporal entran en escena en el mercado de trabajo español a través de la reforma laboral de 1994 (Ley 14/1994). En este momento nace un nuevo intermediario para regular las relaciones laborales de carácter temporal entre las empresas demandantes de este tipo de empleo y los propios trabajadores. A partir de ese año tendrán que convivir estas empresas junto a las ya existentes como las Agencias de Colocación y los Servicios Integrados para el Empleo. Este tipo de organizaciones se han creado con la intención de dotar y consolidar los derechos de los trabajadores temporales, tratando de facilitar así su entrada en el mercado laboral.

Resulta interesante analizar de que manera pueden contribuir las ETT's a la reducción de la tasa de paro, y a su vez, a la mejora del mercado de trabajo, consiguiendo que sea eficiente haciendo un uso correcto de los recursos de capital humano disponibles, logrando así aumentar la competitividad de la economía española. También veremos que se culpa a las ETT's de la elevada tasa de temporalidad existente, ya que no son una herramienta del mercado que precisamente fomente la contratación indefinida, aunque en muchos casos se consideren como un trampolín hacia este tipo de contratos.

3.1. DEFINICIÓN DE ETT'S

Según la definición que aporta el art. 1 de la ley 14/94, se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en dicha ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003 de Empleo y su normativa de desarrollo.

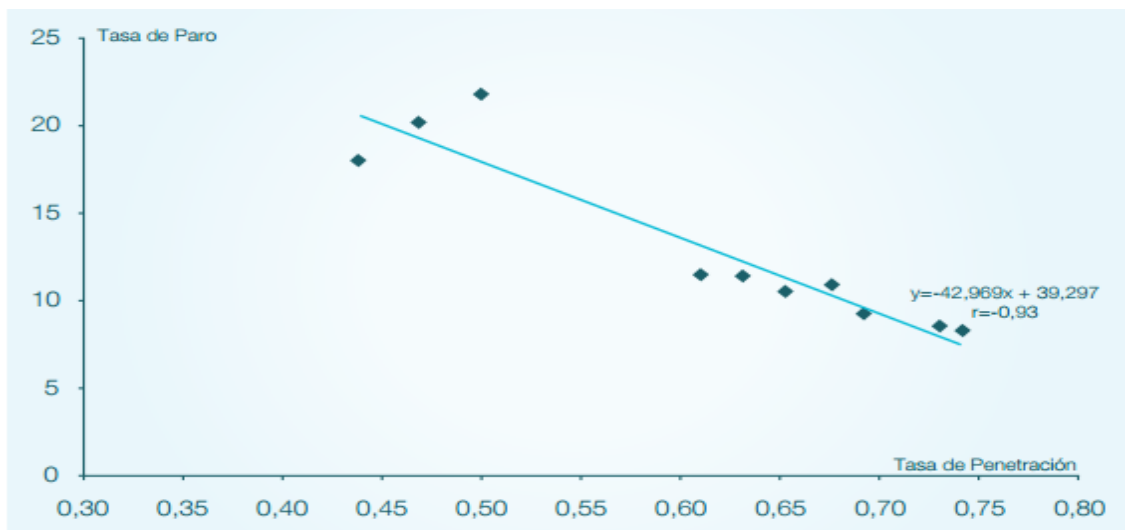
Las ETT's se encargan de suministrar temporalmente a trabajadores hacia otras empresas clientes para cubrir sus necesidades temporales de mano de obra. Se encargarán de seleccionar, elegir y contratar a un conjunto de trabajadores que estarán a disposición de sus clientes, garantizando el cumplimiento de lo acordado por ambas partes mientras dure la relación laboral. Por lo tanto, la ETT actuaría como empleador, la relación laboral existiría entre la ETT y el trabajador, mientras que la relación entre la ETT y la empresa que solicita los servicios del trabajador temporal sería meramente mercantil. Por último la relación existente entre el trabajador y la empresa cliente sería una prestación de servicios.

Si atendemos a las definiciones expuestas con anterioridad, es evidente que con este modelo de contratación las empresas clientes de las ETT's salen beneficiadas en cuanto a costes se refiere. Las empresas de trabajo temporal se encargan de los salarios de los trabajadores, formación y prevención de riesgos laborales, despidos del trabajador, etc. A pesar de ello, las ETT's son a menudo utilizadas por las distintas empresas debido a que realizan con mayor eficiencia contratos de corta duración (optimizando recursos), así como el requerimiento urgente de trabajadores con una duración determinada. Además, en algunos casos se usa a las ETT's como departamento de Recursos Humanos externo a la empresa contratante.

3.2. EL PAPEL DE LAS ETT'S EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.

En primer lugar "se constata que la tasa de penetración de las ETT's guarda una elevada correlación con la tasa de paro. Cuanto mayor ha sido la tasa de penetración en el mercado laboral de las ETT's, menor ha sido la tasa de paro" (Asemplo, 2013).

Gráfico 1. Correlación entre la tasa de penetración de las ETT y la tasa de paro en España (2001-2011).

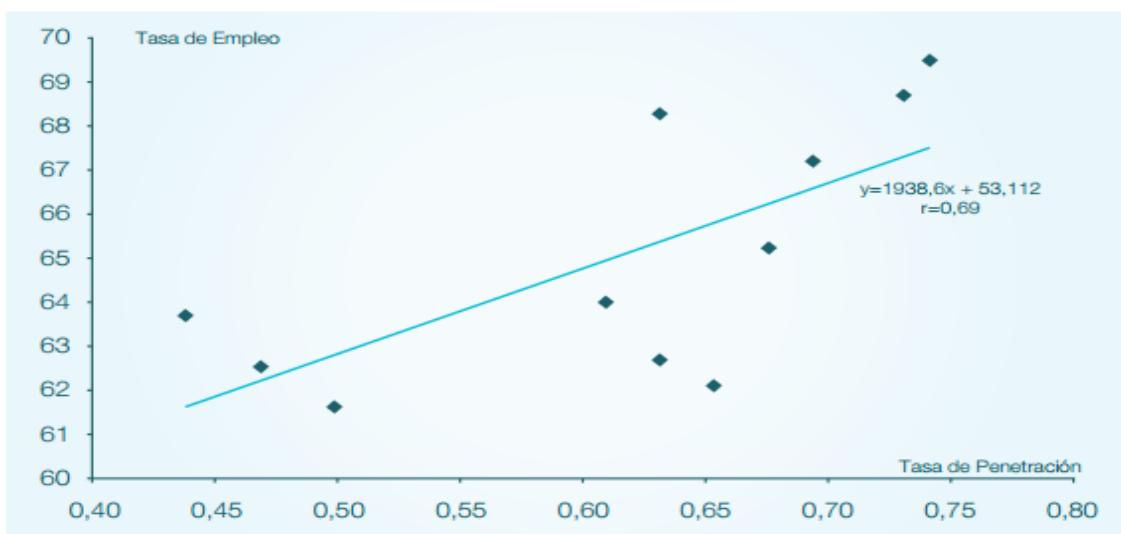


Fuente: Asemplo a partir de datos de Eurostat y Eurociett.

Como podemos observar en el gráfico 1, hay una clara correlación negativa entre la tasa de paro y la tasa de penetración de las ETT's. Esto nos indica que cuanto mayor es la penetración de estas empresas en el mercado laboral español, la tasa de paro es menor.

También podemos sacar una clara conclusión de la correlación que hay entre la tasa de empleo y la tasa de penetración, representada en el gráfico 2. Esto no hace más que reforzar la idea expuesta con anterioridad: a mayor tasa de penetración de las empresas de trabajo temporal mayor será la tasa de empleo existente en el mercado de trabajo en España.

Gráfico 2. Correlación entre la tasa de penetración de las ETT's y la tasa de empleo en España 2001-2011.

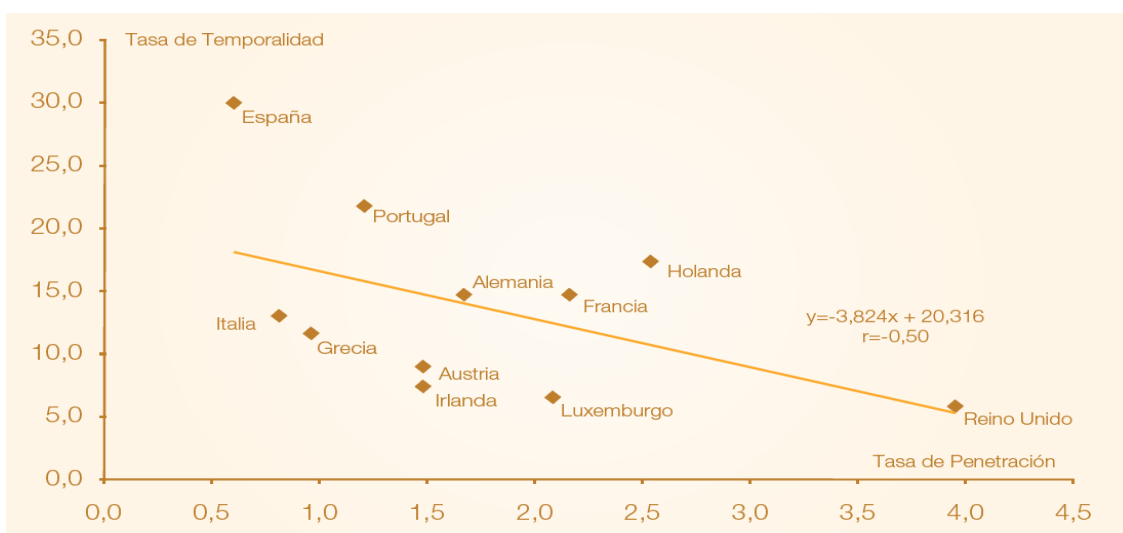


Fuente: Asembleo a partir de datos de Eurostat y Eurociett.

Es preciso destacar que el estudio realizado concluye que este tipo de empresas no son las culpables de la alta tasa de temporalidad existente en España, sino que son las gestoras de este tipo de contratación cuando las circunstancias coyunturales así lo requieren.

Para concluir con este apartado nos parece necesario analizar la correlación entre la tasa de penetración de las ETT's y la tasa de temporalidad (gráfico 3) en los distintos mercados laborales europeos, para así observar si este tipo de organizaciones puede traer problemas de elevada temporalidad

Gráfico 3. Correlación entre la tasa de penetración de las ETT's y la tasa de temporalidad en Europa 2005-2010.



Fuente: Asembleo a partir de datos de Eurostat y Eurociett.

Se ve una clara correlación negativa entre ambas variables. En principio podría tratarse de un resultado aparentemente contradictorio si nos fijamos en la definición de las ETT's, ya que a una mayor tasa de penetración de las ETT's en el mercado laboral, la tasa de temporalidad disminuye. Está claro que la mera existencia de este tipo de empresas favorece a la reducción de la tasa de temporalidad, ya que la tendencia observada en el gráfico 3 así lo demuestra. Esto es un claro indicio de que las empresas de trabajo temporal son un importante trampolín para los trabajadores.

4. TEMPORALIDAD EN ESPAÑA.

4.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA.

Como ya hemos comentado, la década de los ochenta marca el comienzo de la primera fase referida a los contratos temporales, coincidiendo con el auge económico de la época. Se quiebra así el principio de causalidad, permitiendo el uso de los contratos temporales en puestos que en un principio eran de naturaleza permanente. Desde entonces, las empresas buscan maximizar sus beneficios con el uso de este tipo de contratos, haciendo creer que adoptan medidas flexibles de contratación, cuando lo que realmente buscan es aprovecharse económicamente de las características de este tipo de contrato, ya que los empresarios tienen en cuenta tanto los costes salariales como los costes de rotación laboral. Unos costes de rescisión elevados para el trabajador indefinido frente a unos costes más reducidos en los trabajadores temporales constituyen un elemento crucial a la hora de elegir este tipo de contratos (Toharia, 2005). Según (Bentolilla y Jansen, 2012): "si la brecha de costes de despido entre indefinidos y temporales es alta, un aumento del coste de despido eleva el paro (reduce la contratación de indefinidos y las conversiones de temporales a indefinidos)."

La reducción del coste de despido de los contratos indefinidos es un mecanismo que se plantea en ocasiones como la gran solución al problema de la elevada temporalidad de la economía española (Pérez Infante, 2008). Las estrategias empresariales de reducir los costes salariales favorecieron la creación de empleo precario a través de los contratos temporales, eliminando el concepto de la relación contractual tradicional en el que la promoción dentro de la empresa y el "empleo para toda la vida" eran los principales objetivos de los trabajadores (Ortiz, 2013). Sin embargo, un abaratamiento en los costes de extinción, que constituía el eje central de la reforma acontecida en 1984, o incluso de los costes laborales en general, no genera una garantía de mayor estabilidad en el puesto de trabajo (Toharia, 2005).

En los puestos de trabajo estables, en los que son necesarios trabajadores con niveles de cualificación elevados y en los que la importancia de la productividad de los trabajadores es fundamental, resulta curioso que la contratación más barata, e incluso más adecuada, pueda ser la indefinida (Pérez Infante, 2008). Es decir, una vez que el trabajador con contrato temporal está asentado en su puesto de trabajo, para la empresa le puede suponer un coste mayor no renovar su contrato temporal y contratar nuevo personal, que convertirlo en indefinido. El mero hecho de la pérdida de productividad que puede producirse por la escasez de motivación del trabajador temporal, ya que su marcha está determinada en el tiempo, así como los costes de búsqueda de nuevos trabajadores y los nuevos costes de formación, incrementarían el coste que le supone a la empresa, si lo comparamos con la conversión del contrato temporal a uno indefinido.

Es un hecho que el capital humano tiene una gran relevancia para la seguridad en el empleo, mientras que su carencia refleja un claro factor de vulnerabilidad. Factores como la edad o el nivel de estudios se relacionan íntimamente al acceso a tipos de contratos más seguros y

duraderos. La probabilidad de tener un contrato indefinido aumenta cuanto más alto es el nivel de estudios alcanzado; por eso tiene sentido que los universitarios tengan más peso en los contratos indefinidos que en los temporales (IVIE, 2010). Para puestos de trabajo inestables donde la cualificación o el nivel de productividad no son requisitos fundamentales, puede ser, desde el punto de vista coste-beneficio, más adecuada la contratación temporal, teniendo en cuenta la reducción que este tipo de contratos supone en los costes laborales. El alto grado de rotación laboral, junto con la cada vez menor inversión en formación en los contratos temporales, puede afectar negativamente tanto en la competitividad de las empresas como en su productividad (Pérez Infante, 2008).

La elevada tasa de temporalidad representa para los trabajadores un obstáculo que no les permite conseguir una trayectoria laboral creciente y, para la economía, un elemento perjudicial que afecta a la capacidad competitiva y productiva (Caparrós y Navarro, 2008). El propio tejido productivo español, compuesto de pequeñas y medianas empresas con una menor estabilidad productiva que las grandes, fomenta el uso de este tipo de contratos. Si, además, la cultura de la temporalidad está arraigada en bastantes actividades y empresas, sumado a las facilidades para la contratación temporal y a la falta de control administrativo (por ejemplo, incumpliendo la duración del contrato o el encadenamiento de los mismos), nos encontramos con una economía con un claro exceso en el uso de los contratos temporales (Pérez Infante, 2008). Por eso la temporalidad en España no depende exclusivamente de la estructura productiva existente, sino que se ha convertido en un lastre que forma parte de nuestra cultura empresarial.

Existen tanto factores institucionales como factores estructurales que explican las causas de la temporalidad, aunque no se pueden obviar las razones de carácter cultural (Ortiz, 2013). La segmentación o dualidad en el mercado de trabajo, que entra dentro de los factores estructurales, es una característica definida en nuestro sistema productivo, que tiene lugar mediante la implementación de políticas y medidas que facilitan la flexibilidad laboral a través de los contratos temporales. *"La temporalidad del empleo en España sería, por tanto, causa y consecuencia de esta segmentación"* (Ortiz, 2013). La utilización masiva de este tipo de contratos repercute negativamente sobre los salarios, la formación en la empresa, la productividad del trabajo y la siniestralidad laboral (Alujas, 2013). En contraposición, se encuentran los factores institucionales, como la normativa laboral. Un sistema de protección altamente rígido, referido a determinados tipos de contratos (contratos indefinidos, en su mayoría) puede conducir al empresario a utilizar, aun renunciando a un cierto capital humano estable, modalidades de contratación temporal.

Estudios procedentes de la UE constatan que los motivos que provocan la elevada tasa de temporalidad es la desregulación a la hora de utilizar los contratos temporales manteniendo inalteradas las normas de despido en los contratos indefinidos.

4.2. CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD

Es una realidad que las cifras de temporalidad en España resultan alarmantes, perjudican la calidad en el empleo y afectan negativamente al conjunto de la economía y la sociedad. Esta temporalidad no responde al tipo de flexibilidad que requiere nuestro modelo productivo, el cual se encuentra establecido en nuestra realidad económica y social desde años atrás. Existe un comportamiento asimétrico en la evolución de las tasas de temporalidad a medida que se implementan las diferentes reformas del mercado de trabajo, ya que si las reformas tienen como objetivo disminuir la tasa de temporalidad, ésta reacciona de manera moderada, pudiendo llegar a incrementarse (2001); pero si por el contrario son reformas enfocadas a flexibilizar la contratación temporal, la temporalidad aumenta de manera significativa, como en 1984 (Rocha, 2009).

A pesar de las reformas que han tenido lugar, las cuales han implementado diversas políticas sobre el mercado de trabajo, los resultados han sido bastante modestos. Las estrategias empresariales de contratación laboral han conseguido formar un entramado jurídico y laboral, siendo capaces de implementar los cambios normativos procedentes de las reformas, encontrando "vacíos legales" para continuar con la misma estructura de sus plantillas a través de la contratación temporal (Cruz, 2006). Esto genera que sea complicado cambiar la dualidad existente en el mercado de trabajo, exclusivamente a través de cambios en la legislación laboral, siendo insuficiente hasta que no sea acompañado por un modelo de crecimiento equilibrado basado en la competitividad y productividad de las empresas.

El modelo existente de contratación laboral guarda una estrecha relación con la especialización productiva de nuestra actividad económica. Y es que está demostrado: nuestra estructura productiva está sometida a la dependencia que existe sobre los sectores con altos grados de estacionalidad, donde los contratos temporales son la principal herramienta. Sectores como construcción o el turismo, así como todos los subsectores altamente relacionados, hacen mella en la manera que afectan la temporalidad al mercado de trabajo y al conjunto de la economía. El carácter temporal y estacional de estos sectores tiene un mayor grado de importancia que en la mayoría de los países europeos más desarrollados (Cruz, 2006).

Como ya comentamos anteriormente, otra de las causas de la temporalidad en la economía española, es la propia cultura empresarial. Las políticas de contratación temporal que en su día se introdujeron para dar respuesta a las altas tasas de desempleo, teniendo en cuenta la imposibilidad de aplicación de otras políticas en materia de flexibilidad laboral, se han asentado en nuestro tejido empresarial como la solución a la que recurren las empresas a la hora de gestionar sus plantillas. Una vez dentro del sistema, se resiste la búsqueda e implementación de otras formas alternativas de contratación. Con el paso del tiempo la propia inercia del sistema establece cierta "cultura de la temporalidad" (Toharia, 2005) en el mercado de trabajo.

Además de factores económicos o "culturales", los factores jurídicos juegan un papel importante, permitiendo, de cierta manera, que se mantengan estos elevados niveles de temporalidad, ya que las empresas, generalmente siguen las pautas que determinan las normas jurídicas. (Rocha, 2009) establece numerosos factores jurídicos que detallamos a continuación:

- "El contrato de obra o servicio determinado del Art. 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores precariza el empleo de sectores productivos, como la construcción, no sometidos a actividades cíclicas constantes.
- El diseño del contrato de obra o servicio permite su conexión con contratos o concesiones administrativas y, con ello, admite la precarización de las plantillas de las empresas contratistas y concesionarios.
- El sometimiento del contrato eventual del Art.15.1.b ET a un término final pactado, desconectado de la causa temporal, facilita la contratación de 26 trabajadores temporales para cubrir actividades permanentes a través de esta modalidad contractual.
- La posibilidad convencional de aumentar el período y la duración máxima del contrato eventual en actividades estacionales permite la utilización de este tipo contractual en necesidades productivas de ciclo medio o largo
- Numerosos colectivos tienen el contrato temporal como modalidad contractual por decisión normativa.
- La combinación entre el período de prueba y los contratos temporales facilita al máximo la contratación de duración determinada.

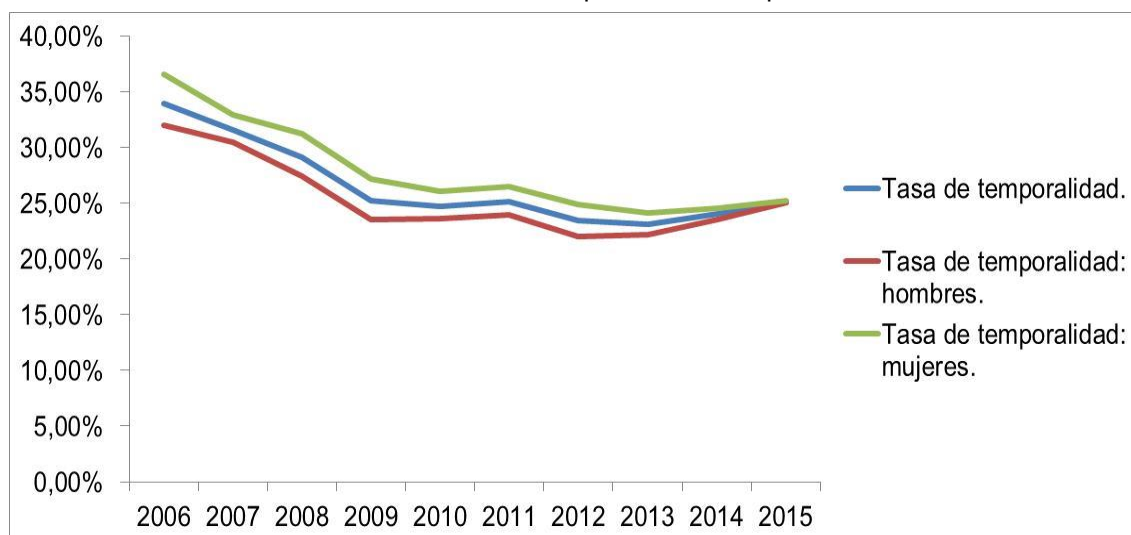
- La baja indemnización en la extinción de algunos contratos de duración determinada estimula la contratación temporal."

Hasta que el propio modelo productivo no se modifique, orientándose hacia sectores donde la estacionalidad no sea la principal característica, las reformas y modificaciones del mercado de trabajo no van a generar cambios realmente sustanciales que repercutan en la elevada tasa de temporalidad.

4.3. ANÁLISIS DE LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.

El desarrollo de este apartado no puede comenzar de otra manera que con el análisis de la tasa de temporalidad de la economía en la última década. Entendemos como tal, la proporción de asalariados en el mercado de trabajo con contrato temporal. En el gráfico 4 se muestra la evolución que ha tenido lugar dicha tasa entre 2006 y 2015. Además, también se muestra la evolución teniendo en cuenta si el trabajador es hombre o mujer.

Gráfico 4. Tasa de temporalidad en España.



Fuente: Encuesta de Población Activa, elaboración propia.

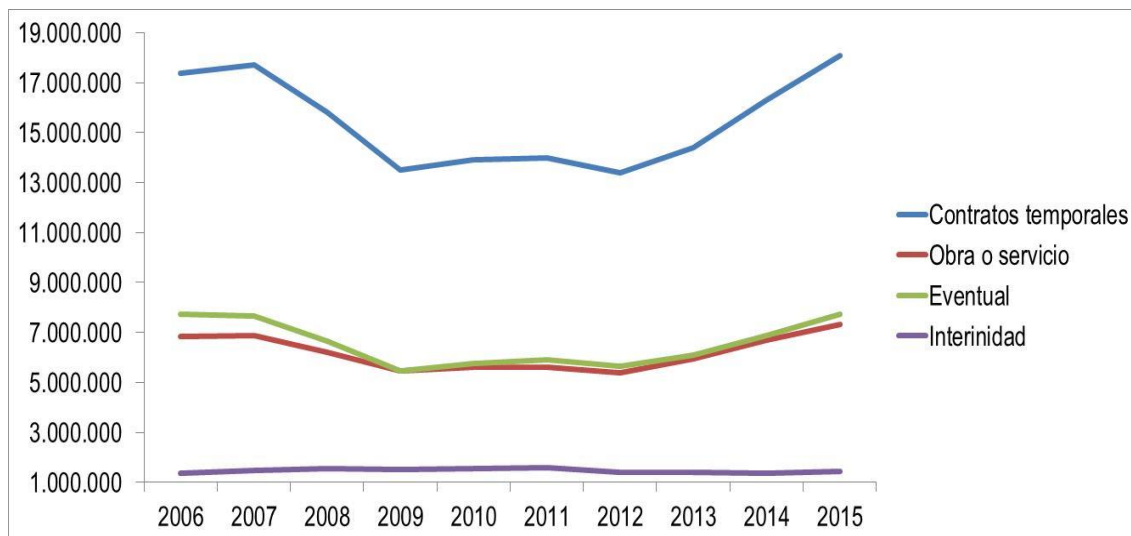
Es de esperar que el comportamiento de la tasa de temporalidad total guarde una estrecha relación con la evolución pertinente de ambos sexos. Y es que en la última década se aprecia cómo evolucionan de manera simétrica. Resaltamos que es la tasa de temporalidad femenina la que se encuentra por encima del total, siendo el segmento más afectado por este tipo de contratos. Sin embargo, ha conseguido converger hacia los mismos niveles que el género masculino en 2015, y por tanto al mismo nivel que la tasa de temporalidad total, que se sitúa aproximadamente en un 25%.

Como veremos más adelante, la tasa de temporalidad de la economía española es alarmantemente alta si la comparamos con el resto de los países de la Unión Europea, llegando a doblar el porcentaje de la media de la UE y la Eurozona existente en 2006, con un 34%.

En el gráfico 5 se muestra la evolución del número de contratos temporales a lo largo de la última década. Dentro de esta modalidad de contratación se realizará un seguimiento de los tres tipos de contrato más utilizados, los cuales hemos definido anteriormente (obra o servicio, eventual e interinidad). Se observa que tanto el total de contratos temporales como los otros tres restantes tienen un comportamiento muy similar, ya que estos representan entre el 90 y 94% del total de contratos temporales firmados.

Hay que destacar que cuando único se comportan diferente es entre los años 2006 y 2007 ya que el número total de contratos temporales aumenta, mientras el número de contratos de obra o servicio y eventual, disminuye; esto es debido a que en este periodo hubo un aumento significativo en los contratos indefinidos ordinarios. Como se dijo anteriormente, en el año 2006 se realiza una reforma laboral (factores institucionales) que tiene como principal objetivo la reducción de la tasa de temporalidad existente años atrás en el mercado laboral español. Esta reforma incluyó una bonificación a los contratos que fuesen convertidos en indefinidos antes del 1 enero de 2007, lo que podría explicar el leve descenso de los dos tipos de contratos temporales más utilizados en la economía española.

Gráfico 5. Evolución de los distintos tipos de contrato temporal.



Fuente: SEPE, elaboración propia.

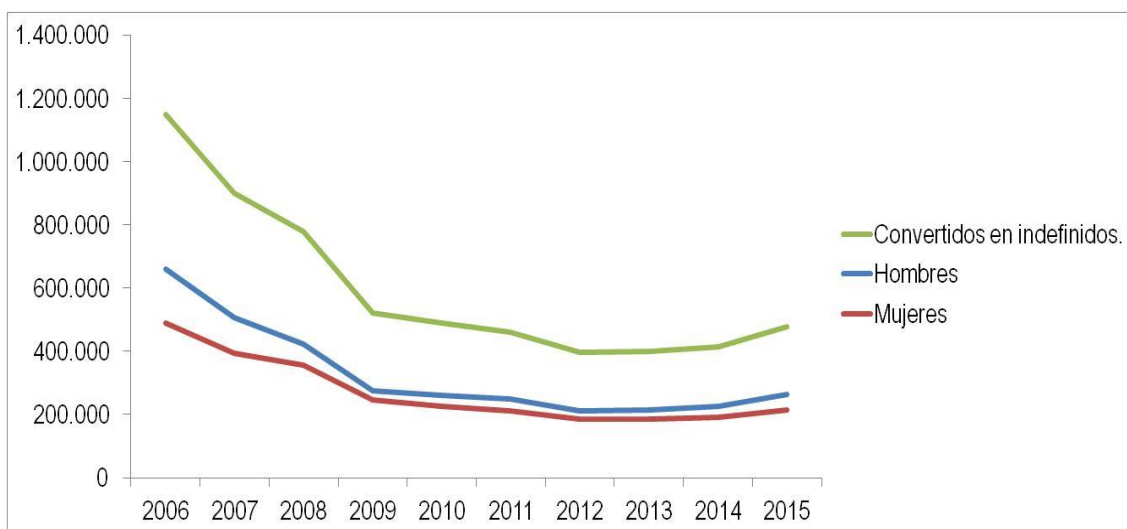
A partir del año 2007 y hasta el año 2009 el número de contratos temporales sufre una importante reducción. Uno de los principales motivos de esta reducción es la entrada de la economía española en el periodo de recesión: se reduce el número de contratos temporales, pero también se reduce el de contratos indefinidos y el número de asalariados. Por lo tanto, queda claro que la reducción que sufrieron los contratos temporales fue a raíz de la destrucción masiva de empleo, y no de las medidas tomadas en la Reforma de 2006, por el simple hecho de que se firma menos cantidad de contratos.

Esto se ve reflejado con mayor claridad si seguimos el estudio de la serie a lo largo de los años posteriores, ya que el número de asalariados con contrato temporal se mantiene prácticamente constante desde 2009 hasta 2012 (gráfico 5). En este año tiene lugar otra reforma laboral, ya que en España seguía habiendo una alta tasa de temporalidad, que junto con la dificultad para la extinción de los contratos indefinidos, debido a sus "caras" indemnizaciones, nos llevaban a un aumento desmesurado de la contratación temporal. Las medidas llevadas a cabo, provocaron que las empresas españolas aprovecharan el abaratamiento del despido para reducir sus plantillas, cubriendo las carencias posteriores de personal con contratos temporales. La tasa de temporalidad alcanza su mínimo en 2013, que no ha parado de bajar desde 2006, donde comienza un cambio en la tendencia evolutiva de la contratación temporal.

En definitiva, si comparamos los gráficos anteriores vemos como el número de contratos temporales se encuentra en 2015 en máximos de la serie estudiada. Si le añadimos que la tasa de temporalidad está en los niveles de 2009 y que la conversión de contratos temporales en indefinidos, como veremos a continuación, se encuentra muy cerca de los mínimos, es evidente

que no se han logrado los objetivos logrados por las distintas reformas de reducir la temporalidad en el mercado laboral español.

Gráfico 6. Número de contratos temporales convertidos en indefinidos.

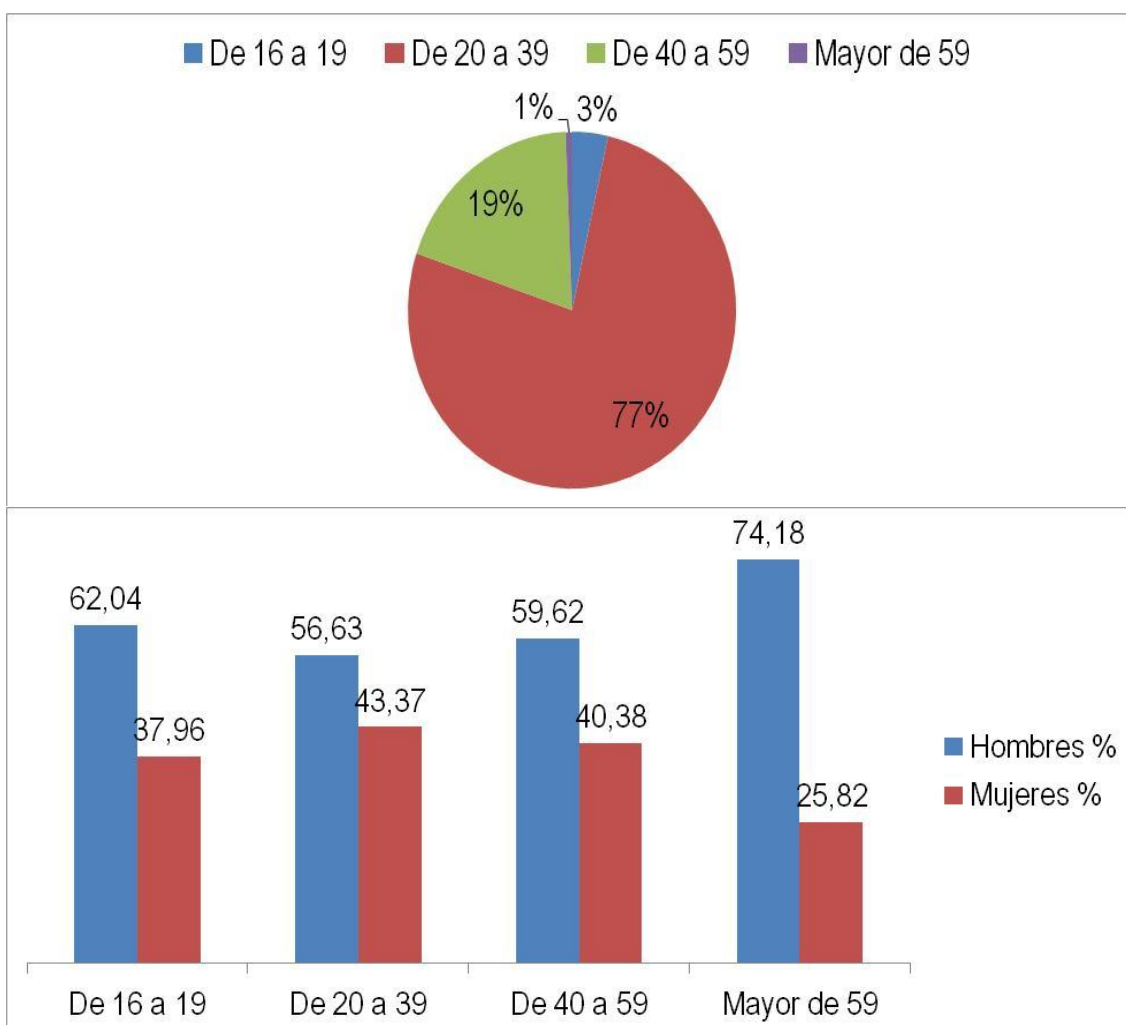


Fuente: SEPE, elaboración propia.

Dentro de la evolución de los contratos temporales convertidos en indefinidos es interesante observar cómo se comportan según parámetros como la edad o el sexo. El estudio realizado por (Güel y Petrongolo, 2007) establece la importancia que tiene en la economía que ésta conversión se produzca. Factores como la cualificación o el nivel de educación son más determinantes que el género, a la hora de convertir un contrato temporal en uno indefinido.

En primer lugar, destaca que el número de contratos convertidos en indefinidos ha variado en apenas un 2% en la última década a favor del género femenino, aumentando la proporción de contratos convertidos en indefinidos en el mercado de trabajo desde un 42% sobre el total en el 2006 hasta un 44% en el 2015. Este leve incremento del género femenino no refleja el alto grado de convergencia que se ha producido entre ambos sexos durante la última década. Si al comienzo de la serie analizada en el gráfico 6, hay un 35% más de contratos convertidos en indefinidos pertenecientes a los hombres respecto de las mujeres (661.033 contratos frente a 488.482), al concluir 2015 esta diferencia se reduce en más de 10 puntos porcentuales, situándose en un 24% (264.899 contratos frente a 213.806). Esto se debe a que los sectores con mayor destrucción de empleo en el periodo de inicio de la crisis en el año 2008 estaban altamente vinculados al género masculino. Como consecuencia entre 2006 y 2015 el número de contratos totales convertidos en indefinidos disminuye en más del 50%, favoreciendo la convergencia antes descrita, gracias al importante descenso de la conversión de contratos masculinos.

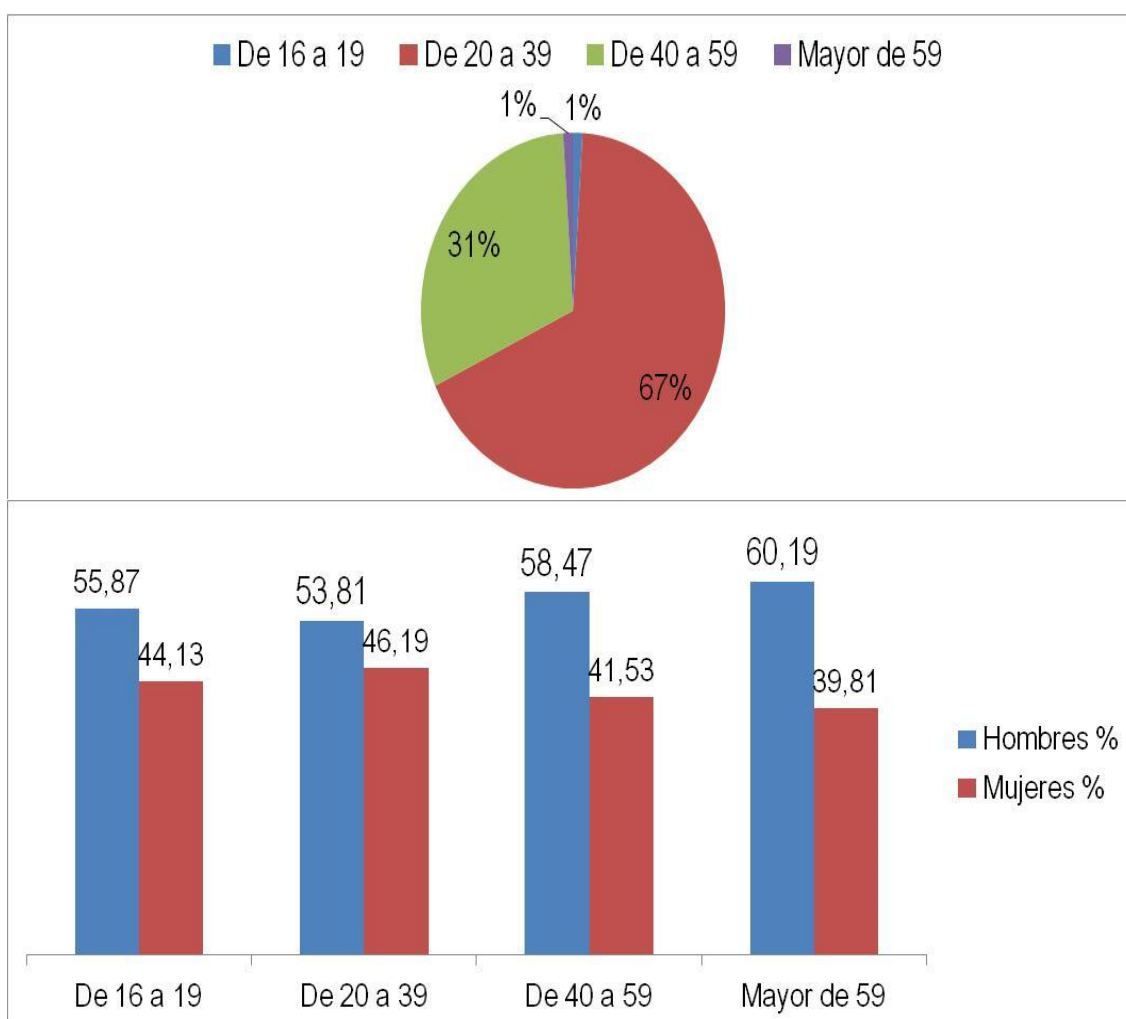
Gráfico 7. Contratos temporales convertidos en indefinidos por edad y género. (2006)



Fuente: SEPE, elaboración propia.

Al analizar el gráfico 7 y 8, resulta obvio mencionar el hecho de que el grueso de edad en el que se produce esta conversión de contratos está comprendido entre 20 y 59 años. Concretamente, el segmento dominante pertenece de los 20 años hasta los 39, con un 77% en 2006. Sin embargo en la última década ha tenido lugar una evolución favorable del número de contratos hacia el segmento de edad de 40 a 59 años en detrimento del mencionado anteriormente, pasando desde el 19% sobre el total en 2006 hasta un 31% en 2015. El aumento en la proporción del segmento 40-59 no quiere decir que se conviertan más contratos, ya que en valores absolutos se ha reducido desde los 220.609 contratos en 2006 hasta los 147.826 de 2015, sino que su peso sobre el número total de contratos convertidos en indefinidos se ha incrementado en un 12%. A su vez, este aumento provoca una disminución en el rango de 20 a 39 años desde el 77% antes mencionado hasta un 67%. La diferencia de dos puntos porcentuales entre ambos segmentos de edad la asumen los jóvenes de 16 a 19 años, relacionado con las altas tasas de desempleo juvenil existentes en nuestra economía.

Gráfico 8. Contratos temporales convertidos en indefinidos por edad y género. (2015)



Fuente: SEPE, elaboración propia.

Si observamos los gráficos 7 y 8 correspondientes al género, demostramos que, independientemente del segmento de edad en el que nos encontremos, las mujeres han aumentado la proporción del número de contratos convertidos en indefinidos en la última década, aunque el género masculino sigue siendo predominante durante todo el periodo. Sin embargo la brecha existente entre hombres y mujeres, permanente a lo largo del tiempo en el mercado laboral, se ha ido reduciendo hasta la actualidad.

4.4. TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO.

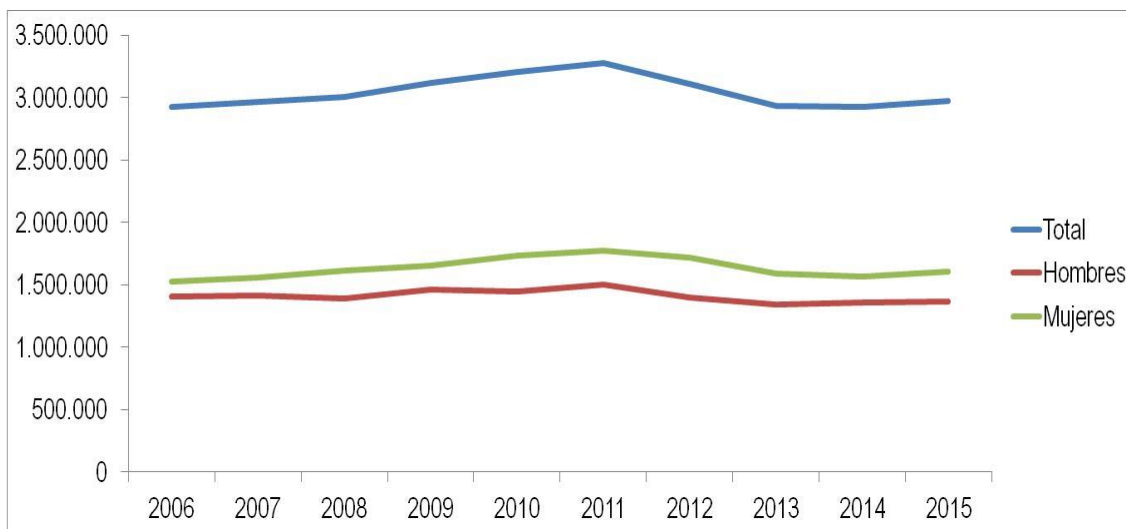
Antes de comenzar este apartado es preciso indicar que puedan existir diferencias a la hora de recurrir a la contratación temporal entre el sector público y el privado, por ello encontramos interesante realizar un estudio comparativo en este aspecto.

Para hacer un buen análisis de la temporalidad en el sector público es necesario conocer la evolución del número de empleados públicos (indistintamente del tipo de contrato) en la última década.

El problema de la temporalidad en España no afecta exclusivamente al sector privado, el sector público también está contaminado de la existente "cultura de la temporalidad" Toharia (2005). Aunque era más acentuado en el sector privado, durante los últimos años la diferencia entre

ambas tasas se ha ido igualando, llegando al punto de que en 2009 la tasa de temporalidad del sector público superó por primera vez en la historia a la del privado, como veremos más adelante.

Gráfico 9. Número de asalariados en el sector público.



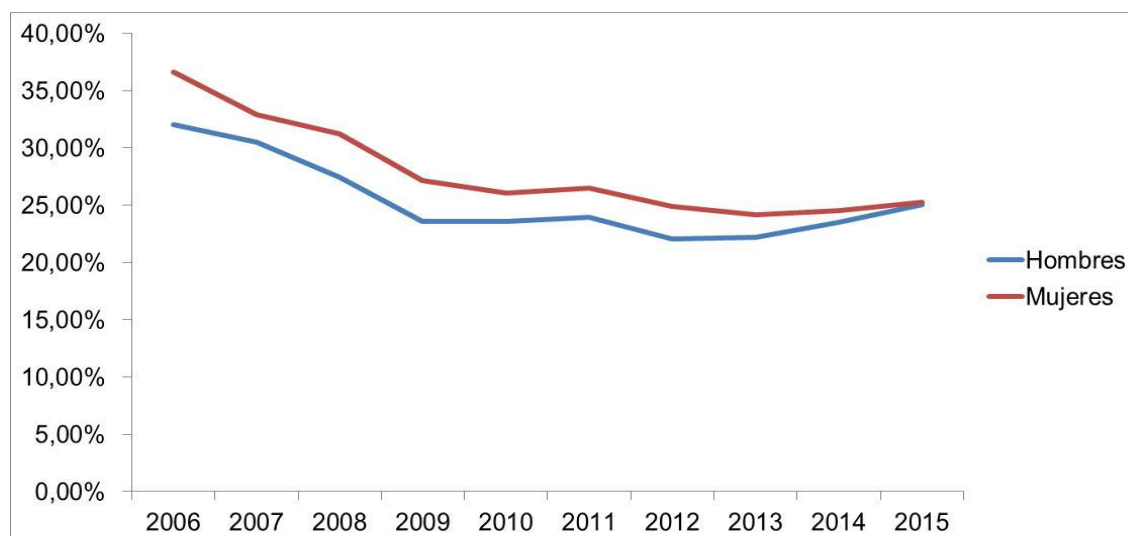
Fuente: Encuesta de Población Activa, elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico 9, a lo largo del periodo (2006-2015) el número total de trabajadores del sector público no ha sufrido un aumento significativo. Desde el año 2008 hasta el 2011 se produce un ligero incremento, de un 8% aproximadamente, motivado principalmente por el crecimiento del número de trabajadoras femeninas. Existe una clara diferencia entre el número de mujeres y de hombres que trabajan en el sector público, siendo favorable para el género femenino. Si analizamos el número de contratos temporales dentro del sector público, esta tendencia mayoritaria por parte de las mujeres sigue existiendo. El sector tiene empleados en 2015, según la Encuesta de Población Activa unos 643.900 trabajadores con contrato temporal, de los cuales 240.800 son hombres y 403.100 son mujeres (un 67,4% más). También es preciso destacar que durante el año 2008 y hasta el 2011 (valor máximo de la serie) se produce un aumento aproximado de 270.300 asalariados del sector público, del cual casi el 60% corresponde a las mujeres.

A pesar del aumento descrito en el párrafo anterior, vemos como desde el año 2011 hasta el 2015 el número de hombres y mujeres vuelve a converger, lo cual determina que; a la hora de reducirse el empleo también se ve una mayor respuesta en el género femenino. Es decir, la brecha existente se determina por las posibles variaciones que provoquen las mujeres, ya que para los hombres, los valores se mantienen prácticamente constantes. Durante este periodo el número de asalariados sufre una reducción de 302.000 en total, de los que 162.900 son mujeres y 139.100 son hombres. Queda claro que ante oscilaciones en el mercado laboral, la parte con más incidencia es la femenina.

A continuación, el gráfico 10 corresponde a las tasas de temporalidad por sexos en el sector público español, el cual refleja el mayor número de contratos temporales desempeñados por mujeres y el alto grado de convergencia que tuvo lugar frente a los hombres. Como bien sabemos, históricamente el género con peores condiciones laborales y más castigado en el mercado laboral ha sido el femenino. Esto contradice lo que vemos en el gráfico 9 del empleo en el sector público, sin embargo la temporalidad no responde de manera distinta.

Gráfico 10. Tasa de temporalidad en el sector público por género.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

Como ya hemos anticipado, la tasa de temporalidad es más elevada en el caso de las mujeres. Aunque las tasas de temporalidad en la actualidad son inferiores que en 2006, siguen siendo muy elevadas.

Para hacernos a la idea de la gravedad que conlleva la temporalidad y con ello la precariedad laboral en el sector público español, nos fijaremos principalmente en las variaciones de la tasa de temporalidad de dos periodos distintos, al igual que lo hicimos con el número total de asalariados.

En primer lugar si observamos desde el año 2009 hasta el 2011, vemos como la tasa de temporalidad total en el sector público, analizada más adelante, se reduce, y que a pesar de ello la tasa de temporalidad masculina en dicho sector aumenta. Por lo tanto, se observa que esta reducción en la tasa de temporalidad total es debida a la disminución del número de mujeres contratadas de forma temporal, ya que el número total de trabajadoras en el sector público aumenta. Esto puede ser debido a dos factores: o bien se realizan más contratos indefinidos, o aumenta la conversión hacia este tipo de contratos.

El siguiente periodo de estudio está comprendido entre 2011 y 2015. El número de empleos temporales que se destruye en el sector público durante este periodo es de 151.400 empleos, de los cuales 49.900 pertenecían a hombres y 101.600 a mujeres. La tasa de temporalidad femenina en el sector público reacciona de forma distinta a la masculina, ya que se observa una convergencia entre estas producida por la disminución de la tasa femenina y un leve aumento en la masculina. Esto pone de manifiesto lo descrito anteriormente: a pesar de que haya un mayor número de mujeres trabajando en el sector público, sus puestos reaccionan con mayor violencia ante cambios económicos, por ello se encuentran ante una situación de mayor precariedad laboral y desprotección. Ante aumentos en la contratación es posible que aumenten en mayor medida que los masculinos, pero también pasará lo mismo en el momento que sea necesario reducir los costes laborales de la administración pública por la vía de reducción de personal.

Para concluir es necesario mencionar que mientras se intenta reducir el grave problema de la temporalidad en el conjunto de la economía, las Administraciones Públicas han venido aumentando su tasa de temporalidad en los periodos previos a nuestro estudio. Tradicionalmente los trabajadores de la Administración Pública han gozado de una elevada

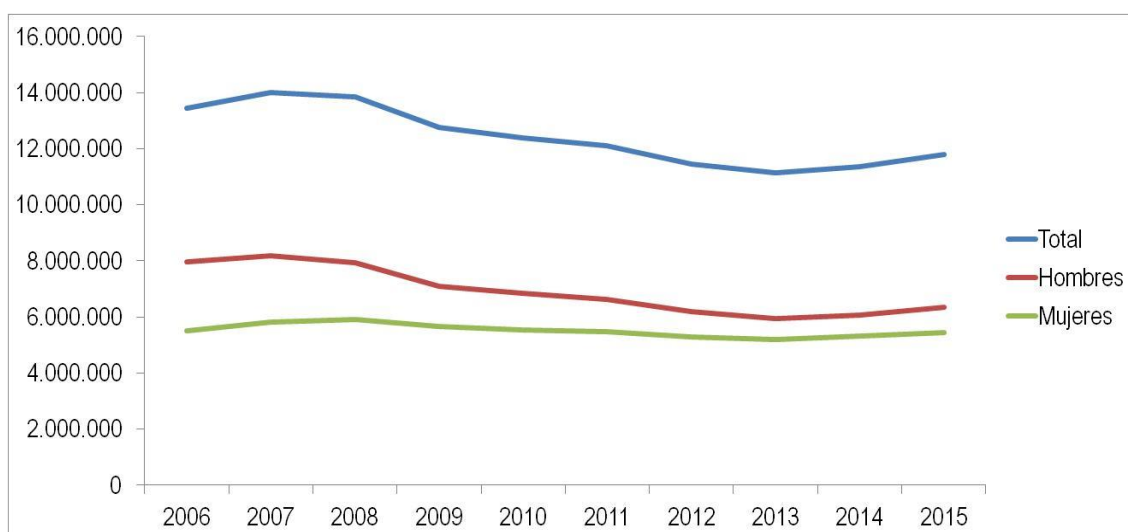
estabilidad en el empleo, pero desde comienzos de este nuevo siglo se ha visto un importante aumento en la contratación temporal.

También creemos preciso añadir que la temporalidad en la Administración Pública difiere de la del sector privado, ya que en estos casos puede ser que la temporalidad no esté acompañada de inestabilidad laboral. Existen muchas fórmulas legales para alargar el tiempo de contratación indefinido, utilizadas por las Administraciones, teniendo trabajadores temporales en lo formal, pero estables en lo material. Este tipo de contratación puede que sea utilizada para contrarrestar la poca flexibilidad que se tiene con las plantillas indefinidas dentro de las Administraciones. Estas necesitan una "vía de escape" para poder ajustar sus plantillas y lograr la eficiencia.

Como hemos podido ver en el punto anterior, la temporalidad es un problema que afecta tanto al sector público como al privado. Una vez analizado el primero, pasaremos a hacer un análisis de las tasas de temporalidad en el segundo, para así poder comparar los resultados obtenidos.

Comenzaremos midiendo la evolución del número de asalariados totales en el sector (gráfico 11) para así hacernos una idea de lo sucedido en términos absolutos y, posteriormente, analizaremos los porcentajes de trabajadores con un contrato a tiempo parcial.

Gráfico 11. Número de asalariados en el sector privado.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

A simple vista nos encontramos con una gran diferencia respecto al sector público. En el sector privado el número de hombres empleados es superior al de mujeres durante todo el periodo estudiado, mientras que en la administración pública sucede totalmente lo contrario.

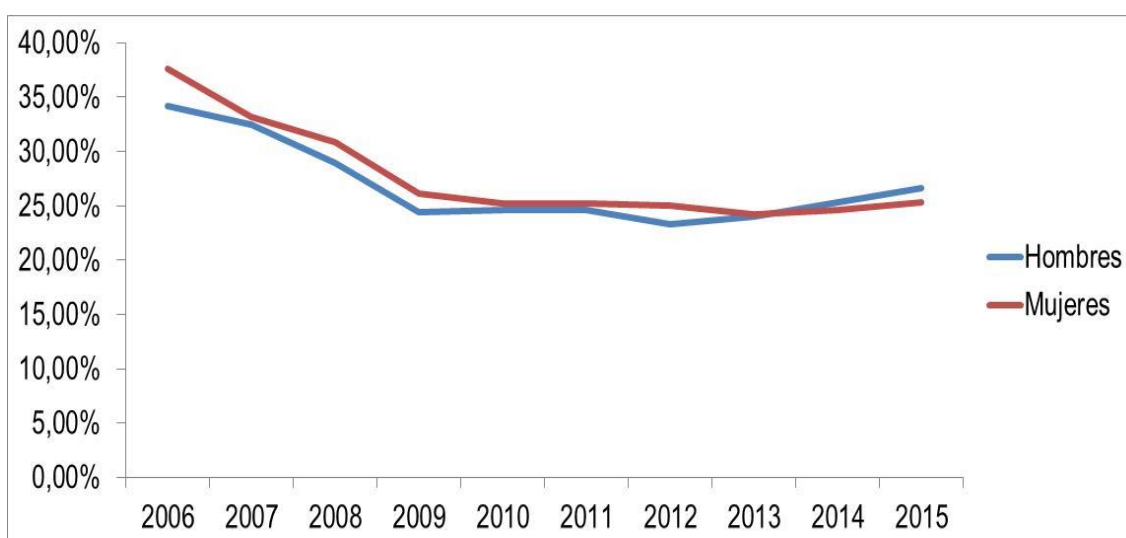
El número de empleados a disposición de este sector en el año 2006 es de 13.459.100, de los cuales 7.969.700 son hombres y 5.491.400 mujeres. Hay una clara diferencia en favor del género masculino de más de 2 millones de trabajadores.

Durante el primer periodo, comprendido entre 2006 y 2008 se produce un ligero aumento de 500.000 trabajadores, el cual se debe al aumento de la contratación femenina. Desde el año 2008 hasta el 2013 se produce una caída constante en el total de los trabajadores, llevándose a cabo una reducción de más de 2,5 millones de personas. Esta reducción tubo mayor impacto en el lado masculino, ya que en este mismo periodo se produjo una gran reducción, destruyéndose

2 millones de puestos de trabajo. Sin embargo, se produce una convergencia entre ambos sexos, ya que la reducción por el lado femenino fue de poco más de 500.000 puestos. Sobra decir que este gran ajuste de los puestos de trabajo, y principalmente de los puestos de trabajo masculinos, es debido a la destrucción de empleos generada durante la crisis, sobre todo en sectores como el de la construcción. Desde el año 2013 y hasta el final del periodo estudiado se produce un pequeño aumento de la contratación, situando la cifra total en 11.798.400 personas asalariadas. Al igual que en la reducción anterior, en este aumento también reacciona en mayor medida la contratación masculina.

A continuación analizaremos el gráfico 12, correspondiente a las tasas de temporalidad según el género y se comprobará si estas reacciones son debidas a que la tasa de temporalidad es mayor en el caso del hombre, o si estas desigualdades son debidas a la mayor precariedad laboral histórica de la mujer (López y Santos del Cerro, 2013).

Gráfico 12. Tasa de temporalidad en el sector privado por género.



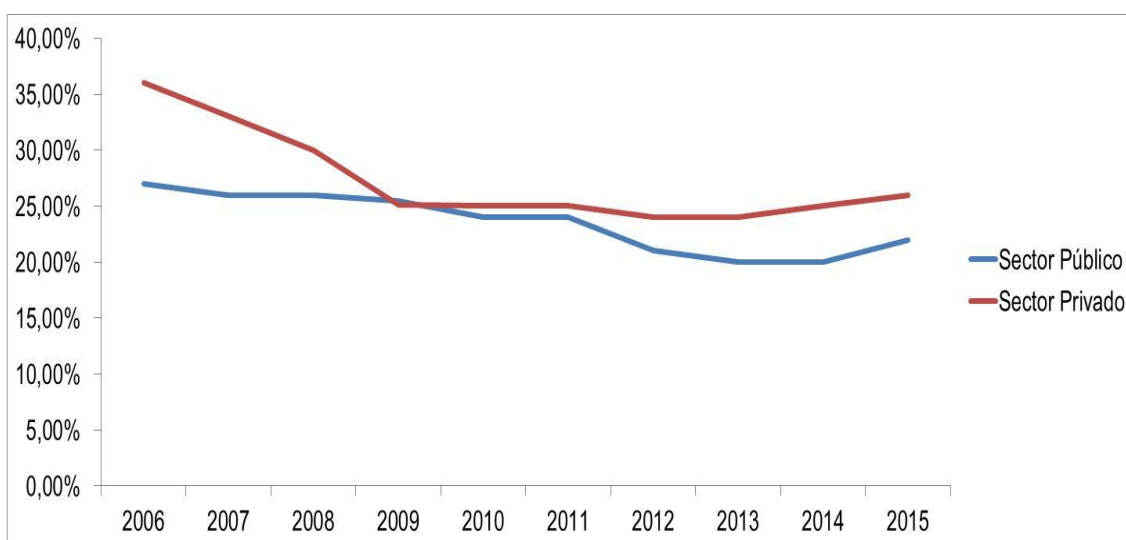
Fuente: Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

Desde el año 2006 hasta el 2009, la tasa de temporalidad global cae drásticamente (gráfico 13), ya que pasa de un 35,57% a un 25,15%. Esta reducción afecta de manera muy similar a ambos sexos ya que ambos se reducen aproximadamente 10 puntos porcentuales. Ambas caídas son similares pero si analizamos los valores absolutos podemos observar que tienen características distintas. En primer, lugar los asalariados se reducen aproximadamente en 700.000. Pero si observamos durante el mismo periodo según el sexo podemos ver como la contratación absoluta masculina se reduce en unos 867.000; por lo tanto, con estos datos solo cabe esperar que la femenina haya aumentado. Este aumento es de 170.000 mujeres. Estos datos nos muestran una importante conclusión: a pesar de que se redujo en la misma cuantía la temporalidad en ambos géneros, en el masculino se llevó a cabo debido a la destrucción de puestos de empleo, mientras que en el femenino no se produjo destrucción de empleo. Esto es una evidencia de que durante este periodo haya aumentado la convertibilidad de los contratos temporales a indefinidos para el sector femenino.

También es preciso destacar que en el año 2013 la tasa de temporalidad en las mujeres se iguala a la masculina. A partir de este año y hasta el 2015, se va a colocar la temporalidad masculina por encima de la femenina, situándose en 26,65% y en 25,30%, respectivamente.

Como hemos mencionado anteriormente, el problema de la temporalidad se ha relacionado históricamente con el sector privado. Las medidas que se han llevado a cabo y los ajustes, han sido en mayor medida para intentar paliar el problema de la alta tasa de temporalidad en el mencionado sector. A pesar de esto si observamos el gráfico 13 podemos ver cómo en los últimos años esta diferencia entre sector privado y sector público se ha reducido. Si nos fijamos en el año 2009 vemos como por primera vez en la historia la tasa de temporalidad del sector público (25,46%) supera a la del sector privado (25,15%).

Gráfico 13. Tasa de temporalidad. Sector privado vs sector público.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

Si observamos el periodo comprendido entre los años 2006 y 2009 vemos como la diferencia entre ambas tasas empieza siendo de unos 10 puntos porcentuales aproximadamente. A lo largo de la década ambas van convergiendo hasta que en 2009 sucede el hecho histórico mencionado anteriormente.

A partir del año 2009 comienzan a divergir de nuevo distanciándose la tasa de temporalidad del sector privado. En el año 2015 el sector privado (26,02%) y el sector público (21,64%). Vemos como las diferencias son menores que al principio del periodo de estudio.

Esta comparación entre ambos sectores nos indica que en ciertos periodos el sector público ha hecho de compensador ante la destrucción de empleos en el sector privado. Esto puede que se haya hecho a través del aumento de la contratación temporal en este sector, junto con la destrucción de empleo en el sector privado, la mayoría mediante la rescisión de los trabajadores temporales la convergencia entre ambas tasas.

5. ESPAÑA EN EL CONTEXTO DE LA UNIÓN EUROPEA.

Una vez analizadas las causas de la temporalidad existente en la economía española, es recomendable realizar una comparación con el resto de economías europeas y comprobar así si los problemas existentes en nuestra economía están motivados por factores característicos de nuestra estructura económica, o bien afectan de manera similar al resto los países de la Unión Europea.

La crisis económica y financiera que tuvo lugar en 2008 afectó de manera desigual a los distintos países. En España, durante la primera fase de recesión económica, comprendida entre 2008 y 2010, los indicadores económicos registraron una mejor respuesta de la economía española respecto a sus vecinos europeos. Sin embargo, esta primera fase duró más en nuestra economía y la recuperación fue más débil. Por eso al comenzar la segunda fase en último trimestre de 2011, nuestro punto de partida es inferior al resto de economías, y los efectos de la crisis repercuten en mayor medida. Al igual que el impacto de la crisis económica en el contexto de la Unión Europea difiere del caso español, el mercado de trabajo también responde de manera diferente respecto de las economías europeas (Mourelo y Ocaña, 2015). La flexibilidad laboral existente en nuestra economía a través del uso masivo de la contratación temporal se ha convertido en un factor determinante a la hora de comparar los distintos países europeos con la economía española.

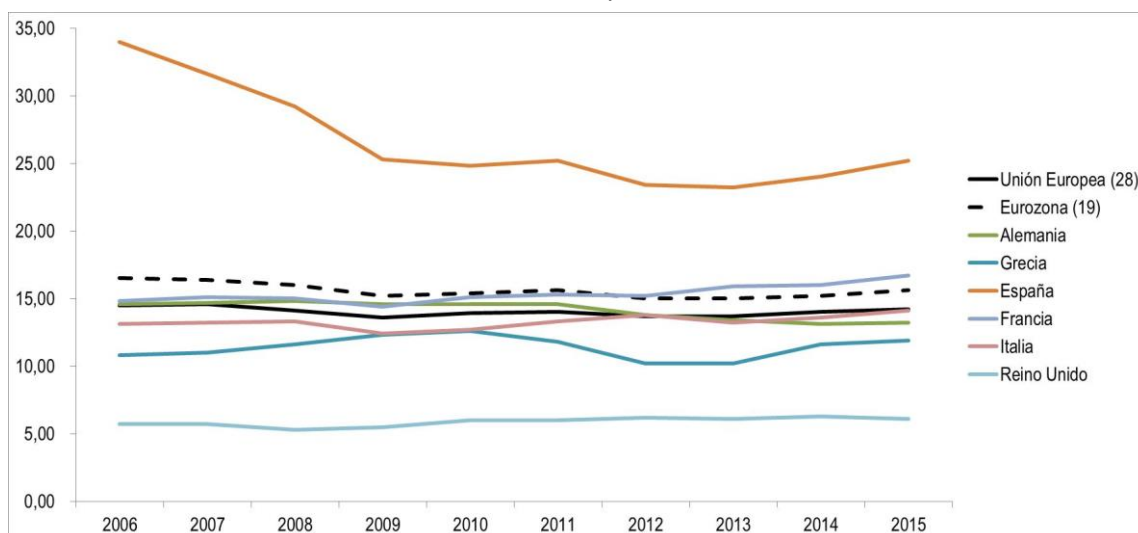
Lo que en España vemos "normal" en cuanto a temporalidad se refiere, en el resto de la UE, incluso del mundo, no es tan común poseer las elevadas tasas de temporalidad que caracterizan a la economía española. La ya denominada "cultura de la temporalidad" (Toharia, 2005) no es tal en los países vecinos. Mientras el uso que se le da en Europa a los contratos temporales corresponde realmente con las necesidades puntuales de la producción, en España se utiliza para cubrir puestos que deberían ser indefinidos, motivado por los diversos factores económicos, estructurales y jurídicos explicados anteriormente.

En el gráfico 14 se muestra la elevada tasa de temporalidad que tiene España respecto a la Unión Europea. Los países elegidos para realizar esta comparativa demuestran el problema que tiene España con el uso masivo de los contratos temporales, ya que se escogen tanto países a los que la crisis económica afectó en mayor medida, como los países punteros y de referencia en este contexto europeo. Como países "similares" a España tenemos a Grecia, e Italia; como países "referencia" se encuentran Alemania, Francia y Reino Unido. Además se analiza la media de la Unión Europea y el conjunto de países de la Eurozona.

En el año 2006, en pleno auge de crecimiento económico, la tasa de temporalidad de la economía española (34%) doblaba a la de la media de la Eurozona (16,5%), de la UE (14,5%), y a la del resto de países estudiados. Sin embargo en los siguientes dos años, dicha tasa se reduce casi un 10 %, principalmente debido al impacto de la crisis económica en el mercado de trabajo. No es el hecho de recurrir menos a la contratación temporal, sino que la inmensa destrucción de empleo que se produjo consiguió este efecto. Sin embargo en el resto de economías, los niveles de temporalidad se mantienen prácticamente constantes durante todo el periodo. Son las economías como Grecia o Italia las que sufren más oscilaciones, pero nada comparado con la disminución del 10% de la economía española. El empleo creado en la etapa previa al estallido de la crisis, de baja calidad y mayoritariamente temporal, fue el causante de esta disminución.

El nivel alcanzado en el 2015 en la economía española, corresponde al mismo existente en el 2009. Si tenemos en cuenta que durante ese periodo tuvieron lugar diversas reformas en el mercado laboral, está claro que no tuvieron el impacto deseado sobre la tasa de temporalidad.

Gráfico 14. Tasa de temporalidad en la UE.



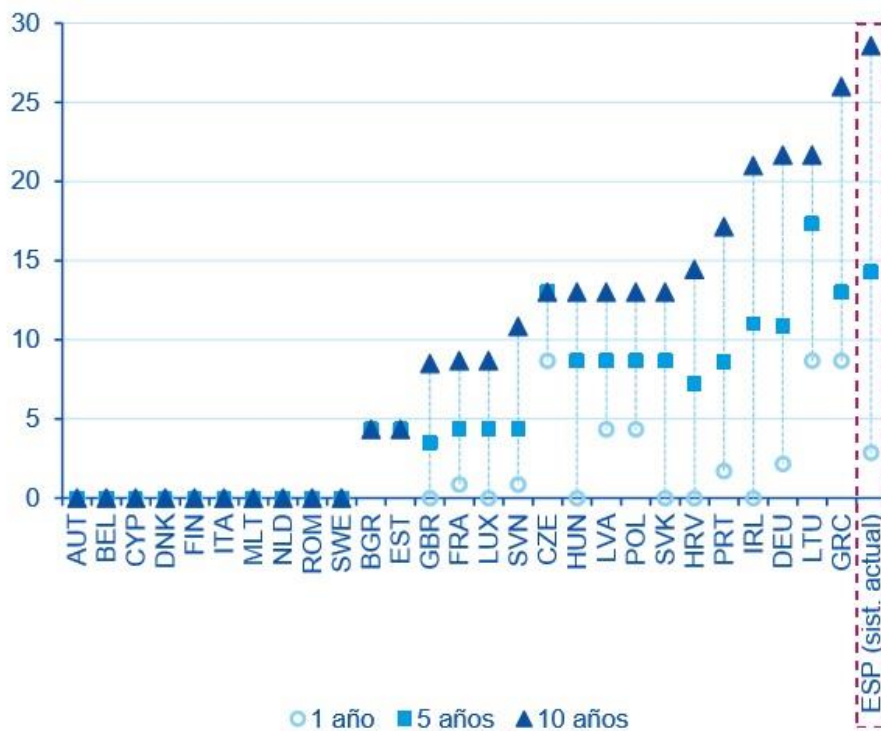
Fuente: Eurostat, elaboración propia.

Esto se traduce en que el empleo es el primer damnificado cuando se producen situaciones de crisis como las ya vividas. Cuando todo "va bien" España incrementa su empleo de manera significativamente superior al resto de economías, pero cuando "va mal" el nivel de desempleo se dispara mucho más que proporcionalmente a las demás economías vecinas.

La productividad también se ve afectada de manera drástica, ya que en la etapa de crecimiento que experimentó España desde 1994 hasta 2007, la productividad aumentó de forma muy moderada, mientras que el empleo adquirió un ritmo de creación alto. Este incremento de empleo muestra signos de ineficiencia, ya que la tasa de paro estructural seguía siendo elevada, así como las aún altas tasas de temporalidad. Por eso cuando estalla la crisis, todas las debilidades de la economía española que venían aguantadas por las rentas obtenidas en la etapa de expansión, se esfuman dejando claros signos de evidencia de un sistema productivo débil. Las causas ya mencionadas como la elevada tasa de temporalidad, baja productividad, excesiva rigidez en la fijación de salarios son la principal diferencia respecto a las economías europeas que hacen que el impacto de la crisis haya sido mucho mayor.

Como ya hemos comentado, la excesiva dualidad en el mercado de trabajo con grados de protección sobre el trabajador muy diferentes provoca que los contratos temporales adquieran un peso elevado. Grados de protección diferentes que ocasionan que las empresas tengan incentivos para el uso de la contratación temporal. Y es que los costes por despido en España son de los más elevados de la OCDE para los trabajadores indefinidos en semanas de salario. En el gráfico 15 se muestran las distintas indemnizaciones por despido procedente que han provocado que esta dualidad en el mercado de trabajo esté tan marcada (Cardoso, 2014).

Gráfico 15. Indemnización por despido procedente de un trabajador (semanas de salario)



Fuente: BBVA Research a partir de Banco Mundial.

Vemos como España encabeza la lista con los trabajadores con más de 10 años de antigüedad, con una indemnización de más de 25 semanas de salario. Este exceso de protección de los indefinidos en detrimento de los temporales genera un mercado ineficiente, mermando la capacidad productiva de las empresas y a los salarios de los trabajadores.

6. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha estudiado el problema de la temporalidad en el mercado de trabajo español a partir de los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa y en el Servicio Público de Empleo Estatal. Como primer paso se han analizado las principales reformas laborales realizadas desde 1984, cuyo éxito ha sido bastante discutible. Posteriormente, se ha realizado una revisión de la literatura reciente sobre el tema en nuestro país y se han analizado las causas de la alta tasa de temporalidad existente.

A la hora de analizar y comparar los resultados obtenidos, nos hemos centrado en el análisis de la tasa de temporalidad existente en el mercado de trabajo español en comparación con los países de la UE. Se ha realizado un análisis más exhaustivo para el caso de España, estudiando los diferentes tipos de contrato temporal y la tasa de temporalidad según distintos factores como son la edad y el género. Además, se realiza también una comparación entre el sector público y privado.

Es evidente que el mercado laboral en España se encuentra en una situación delicada debido a las elevadas tasas de paro que presenta. Para solucionar este elevado desempleo se ha recurrido de manera sistemática a la contratación temporal. Precisamente el uso desmedido de este tipo de contrato provoca que nuestra estructura productiva se encuentre debilitada.

La tasa de temporalidad en España es desmesurada, sobre todo si nos fijamos en el resto de países europeos y en la media de la UE, llegando a ser el doble en el año 2006. Es preciso destacar que en los demás países el contrato temporal es un "salto" hacia un contrato indefinido con unas mejores condiciones laborales, mientras que en España esto no sucede así, llevando en muchos casos a los trabajadores al denominado "atrapamiento de la temporalidad" Toharia (2007). Además, a lo largo del periodo comprendido entre 2006 y 2015, el número de contratos temporales convertidos en indefinidos se ha reducido en más de la mitad. Esta excesiva temporalidad, sin el incentivo cada vez menos existente de dar ese "salto" laboral, puede provocar graves consecuencias en el mercado de trabajo, derivando en la propia productividad de la economía: reducción de la inversión en capital humano por parte de las empresas, falta de incentivos para que el empleado se esfuerce en su puesto de trabajo y aumento de las desigualdades salariales.

Uno de los aspectos que más puede incidir en la elevada tasa de temporalidad hace referencia a las diferencias existentes entre los costes de despido de los contratos temporales y los costes de despido de los contratos indefinidos. Este es uno de los temas que más ha tenido en cuenta la reforma laboral de 2012. Consiguió llevar a cabo una reducción en los costes de despido de los contratos indefinidos y un aumento en los de los contratos temporales. Sin embargo, esta medida no ha surtido un efecto positivo en la reducción del empleo temporal, ya que el número de contratos temporales firmados en 2015 se encuentra en el punto máximo de la serie estudiada, acompañado por una tasa de temporalidad elevada, más aún en comparación con la UE.

Cabe destacar que el porcentaje de asalariados en el mercado laboral español con un contrato temporal ha disminuido aproximadamente un 10% a lo largo de la serie estudiada (2006-2015). Esto se podría llegar a confundir con un síntoma positivo si no se tuviera en cuenta que el número de asalariados en el sector privado ha disminuido y en el sector público se ha mantenido casi constante. El elevado número de despidos desde el inicio de la crisis, maquilla la tasa de temporalidad, cuando la realidad es que el número de desempleados es mayor, que corresponde con un menor número de asalariados, provocando así la disminución de la tasa.

Históricamente se ha asociado la elevada tasa de temporalidad, y las medidas implementadas para reducirla, al sector privado. Puede ser que debido a esto la tasa de temporalidad este

aumentando en el sector público. En el año 2009 la tasa de temporalidad de la administración pública superó por primera vez en la historia a la del sector privado, ya que el ritmo de destrucción de empleo en el sector privado consiguió reducir la tasa de temporalidad del sector privado de manera drástica. En sólo un año y medio, entre el primer trimestre de 2008 y el tercer trimestre de 2009, se reducen 1.100.00 de asalariados con contrato temporal en el sector público, mientras que en el sector privado, lejos de disminuir, aumentó en 78.800 el número de asalariados con contrato temporal. En la actualidad se ha vuelto a normalizar, y la tasa de temporalidad es superior en el ámbito privado.

Como conclusiones finales, es evidente que el problema de la temporalidad en España reside en la estructura del propio mercado de trabajo, que a su vez repercute en la estructura productiva de nuestro país. Es un problema que hay que solucionar de raíz, a partir de una modificación del modelo económico y productivo. Cambios legislativos que favorezcan el uso de los contratos temporales, pero no de manera desmedida mirando exclusivamente los beneficios individuales de las empresas, sino buscar un beneficio colectivo que repercuta a toda la economía. Incentivar la contratación indefinida y usar debidamente la contratación temporal son medidas que tendrían un gran impacto en el conjunto de la sociedad. No creemos que la existencia de contratos temporales, al igual que las empresas de trabajo temporal, sea perjudicial, es el uso indebido lo que merma y debilita el mercado de trabajo.

En definitiva, se necesitan reformas estructurales de calado, que consigan cambios que realmente logren sus objetivos, tanto a corto como largo plazo. Es un proceso lento y difícil, ya que, al fin y al cabo, y citando por enésima vez a Toharia, el problema de la temporalidad reside en nuestra cultura.

7. BIBLIOGRAFÍA.

Bentolila, S., & Jansen, M. (2012). La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación. Apuntes FEDEA-Laboral, 14.

Caparrós, A. y Navarro, L. (2008): "Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales?", Estadística Española, 50 (168), pp. 205-245.

Cardoso, M. (2014): Mesa redonda: "¿Hay demasiados tipos de contrato de trabajo? Un debate inacabado". Disponible en: <<https://www.bbvaesearch.com/>>

Cruz Villalón, J. (2006). En busca de la estabilidad perdida: las causas de la temporalidad.

Díaz, E. L., & del Cerro, J. S. (2013). La mujer en el mercado laboral español. Economía española y Protección Social, (5), 145-167.

Eurostat. <<http://ec.europa.eu/eurostat>>

García, P. O. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España/Changes in labor legislation and temporary employment in Spain. Cuadernos de relaciones laborales, 31(1), 141.

Gómez, S., Contreras, I., & Gracia, L. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008. Documento de investigación DI-764, Cátedra Seat de Relaciones Laborales, IESE Business School.

Güell, M., & Petrongolo, B. (2007). How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain. Labour Economics, 14(2), 153-183.

Asemplo. Impacto de las empresas de trabajo temporal en el mercado laboral y las finanzas públicas (2013). Disponible en: <<http://asempleo.com/>>

Instituto Nacional de Estadística. <<http://www.ine.es/>>

Infante, J. I. P. (2008). Luces y sombras del mercado de trabajo en España: problemas, situación y tendencias. Economía industrial, (367), 35-49.

Izquierdo, M., Lacuesta, A., & Puente, S. (2013). La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo. Boletín Económico, (SEP).

Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas <<http://www.ivie.es/es/>>

Mourelo, E. L., & Ocaña, M. Á. M. (2015). El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema. Ekonomiaz: Revista vasca de economía, (87), 32-59.

Ortiz García, P. (2013). Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español.

Rocha, F. (2009): Crisis económica y temporalidad en el empleo, Informes de la Fundación 1º de Mayo.

Ruiz, J. A. A. Reformas laborales recientes y contratación indefinida en España.

Ruiz, J. I. C., Fernández, F. F., & Pérez, J. I. G. (2011). Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora. Revista de economía aplicada, 19(57), 147-182.

Servicio Público de Empleo Estatal. < <https://www.sepe.es/>>

Toharia, L. (2005). El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico. Ministerio de Trabajo e inmigración.

Toharia, L., Cebrián, I., & Arranz, J. M. (2007). La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias (No. 32). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.