

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Análisis de la contratación temporal en España
(Analysis of temporary recruitment in Spain)

Autor: D Eduardo China Mora. 45730656 - X

Autora: D^a Katherina Rodríguez Rodríguez. 42257747 - P

Autora: D^a Casandra Yanes Rodríguez. 78642316 - A

Tutora: D^a María del Pilar Osorno del Rosal

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2016 / 2017

San Cristóbal de la Laguna, a 8 septiembre de 2017

RESUMEN

En este trabajo se analiza el uso del contrato temporal en el mercado laboral español con el objetivo de entender a qué se debe el uso excesivo de este tipo de contratación, así como comprender desde el punto del empresario y del trabajador lo que supone dicho contrato en cuanto calidad de trabajo, costes y formación. A partir del análisis descriptivo que se ha llevado a cabo utilizando datos de la Encuesta de Población Activa y Eurostat, se deduce que la tasa de temporalidad española está por encima de la media de la Unión Europea; además, se aprecia una mayor temporalidad en los jóvenes, trabajadores sin formación y en las mujeres, así como un sector público con muchos contratos temporales e importantes diferencias entre comunidades autónomas. Finalmente, el estudio realizado indica que la temporalidad en España es muy alta, a pesar de las diversas reformas cuyo objetivo ha sido disminuirla.

Palabras clave: contratación temporal, mercado laboral, temporalidad, reformas

ABSTRACT

In this work we analyze the use of temporary contracts in the Spanish labour market with the aim of understanding the reasons of the excessive use of this type of contract, as well as its consequences on the quality of work, costs and formation both from the companies and the workers' point of view point. Based on the descriptive analysis that has been carried out using data from the active population survey and Eurostat,ⁱ It follows that the Spanish temporality rate is above the average of the European Union; in addition, a greater temporality can be seen in young people, workers without formation and in the women, as well as a public sector with many temporary contracts and important differences between autonomous communities. Finally, the study indicates that the temporality in Spain is excessive, despite the various reforms whose objective has been to diminish it.

Keywords: temporary employment, labour market, temporality, reforms.

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. Legislación.....	6
3. Tipología de contratos temporales.....	12
4. Análisis empírico de la contratación temporal.....	16
4.1. Tasa de temporalidad en Europa.....	16
4.2. Análisis de la temporalidad en España.....	17
4.2.1. Contratos indefinidos frente a contratos temporales.....	17
4.2.2. Temporalidad según sexo.....	18
4.2.3. Temporalidad según edad.....	19
4.2.4. Temporales según nivel de formación.....	21
4.2.5. Temporalidad según comunidades autónomas.....	22
4.2.6. Temporales en el sector público y privado.....	23
4.2.7. Temporales según duración de contrato.....	24
4.2.8. Salario según tipo de contrato.....	25
5. Consecuencias: contratos temporales frente a los indefinidos.....	26
6. Conclusiones.....	29
7. Bibliografía.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Asalariados temporales según actividades económicas irregulares (miles de personas)	1
3	
Gráfico 2. Tasa de temporales según actividades económicas irregulares (%).....	15
Gráfico 3. Empleados temporales para Europa (%)	17
Gráfico 4. Tasa de asalariados indefinidos frente a asalariados temporales (2006 - 2016)	18
Gráfico 5. Asalariados temporales según sexo (%)	19
Gráfico 6. Asalariados temporales según grupo de edad (%)	20
Gráfico 7. Trabajadores temporales según su formación (25-64 años)	22
Gráfico 8. Tasa de asalariados temporales por comunidades autónomas	23
Gráfico 9. Tasa de asalariados temporales. Sector público y privado	24
Gráfico 10. Asalariados temporales según duración de los contratos en los trimestres de 2016 (%)	25
Gráfico 11. Salario por hora, según sexo y tipo de contrato.....	26

1. INTRODUCCIÓN.

A finales de 1984 se introdujeron en España los contratos temporales, que se caracterizan porque tienen un periodo corto de suscripción y unos reducidos costes de finalización. Desde la introducción de estos contratos su uso ha sido excesivo, la sociedad Española así lo considera, y por ello se ha hecho un esfuerzo por reducirla, aunque no se haya conseguido.

La razón es que la temporalidad inicialmente fue concebida para flexibilizar la entrada en el mercado laboral, especialmente de personas que acceden a un primer empleo; por otra parte, se ha visto como una herramienta para favorecer la salida de los trabajadores desde el punto de vista de la empresa. Para explicar dicha temporalidad se consideran tres aspectos en la literatura: el nivel de desempleo, la temporalidad como forma de flexibilizar el mercado laboral y la llamada “cultura de la temporalidad” (Toharia, 2005). Los procesos de flexibilización de los mercados laborales han tenido como resultado la extensión de un tipo de empleos que podríamos denominar “atípicos”, como son el trabajo a tiempo parcial y los contratos temporales; sin embargo la temporalidad ha sido la solución a los niveles de desempleo, puesto que aumenta el número de ocupados aunque sea de forma intermitente. El problema ha sido la “cultura de la temporalidad” de la que está compuesta el tejido empresarial español, que les lleva a recurrir a cualquier forma de contrato temporal antes que al contrato indefinido.

La temporalidad responde a una lógica económica de maximización de los beneficios de la empresas. Sin embargo se sobre-utiliza dicha temporalidad con problemas de información en las empresas que les lleva a tomar decisiones subóptimas. Pero esta no es la única razón por la que la temporalidad en España es excesiva, pues nuestra economía está especializada en sectores que dependen altamente de la estacionalidad y es allí donde estos contratos son la principal herramienta. Todo esto lleva a que el mercado laboral español sea altamente sensible a cambios cíclicos de la economía.

En este trabajo se pretende analizar cómo ha evolucionado la tasa de temporalidad a lo largo de los años en España, así como comprender desde el punto del empresario y del trabajador lo que supone dicho contrato en cuanto calidad de trabajo, costes y formación. En el epígrafe 2, se analiza las distintas reformas con sus objetivos y resultados; en el epígrafe 3, se clasifican los contratos temporales dentro de los cuales los más utilizados son el contrato por obra y servicios, el eventual por circunstancias de producción y el de sustitución. En el epígrafe 4, realizamos un estudio empírico de la contratación temporal, analizando, en primer lugar, la tasa de temporalidad de España frente a Europa y, en segundo lugar, la temporalidad en España de manera más profunda; en concreto, estudiaremos los contratos indefinidos y temporales y la tasa de temporalidad según algunos factores (sexo, edad, nivel de formación, comunidades autónomas, sector público y privado, duración de contrato), así como la relación del salario con el tipo de contrato. En el epígrafe 5 analizaremos las consecuencias que generan los contratos temporales frente a los indefinidos. Y finalmente, el trabajo acaba con el epígrafe 6, en el que exponemos las conclusiones del estudio realizado.

2. LEGISLACIÓN.

Para comenzar nuestro análisis hemos hecho una breve recopilación de las reformas laborales que se han hecho desde 1984 a la actualidad, teniendo en cuenta el estudio de Gómez, Contreras y García (2008); el estudio de la revista Excite sobre "las reformas laborales en España" (2013); el estudio de la fundació catalana de l'esplai (2010); y el estudio de Izquierdo, Lacuesta y Puente (2013).

Reforma laboral de 1984.

La primera reforma laboral se articuló a través de una Ley promulgada el 2 de Agosto de 1984; dicha ley se completó con un Real Decreto en Octubre del mismo año. España afrontaba un clima laboral inestable en esos momentos consecuencia de una elevada tasa de paro.

El objetivo de la reforma de 1984, debido a la elevada tasa de paro, era "la creación del mayor número de puestos de trabajo posible"; para alcanzar este objetivo se promueve la contratación temporal potenciando el contrato de fomento al empleo.

Las novedades de esta reforma fueron:

- El contrato de fomento al empleo: este contrato iba dirigido a los trabajadores de avanzada edad, capacidad laboral disminuida, desempleados, o que accedan por primera vez al mercado laboral. La nueva ley libera a estos trabajadores de toda restricción y lo amplía a cualquier desempleado. También se consiguen las metas de contratación fijadas en función de la dimensión de la plantilla, pudiéndose renovar cada seis meses durante un periodo inferior o igual a tres años.
- El contrato eventual por circunstancias de la producción: se especifica la necesidad de expresar la causa de su utilización y de su duración.
- El contrato de trabajo en práctica: se amplía la utilización del contrato hasta cuatro años después de la obtención del título.
- El contrato de formación: se amplía el límite de edad hasta los veinte años.
- El contrato a tiempo parcial: se considerará trabajador a tiempo parcial aquel que preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.
- El contrato de lanzamiento de nueva actividad: se podrán renovar cada tres meses durante un plazo no superior a tres años.

Los resultados de esta reforma, no solo se evalúa según el número de contratos, sino también según el tipo de contrato. Por lo que esta reforma llevó a un aumento considerable del número de contratos temporales.

La población activa se incrementa en más de dos millones de personas, pero también aumenta el número de personas en paro y el número de personas ocupadas, siendo este el doble que las personas en paro, lo cual es un dato positivo. Sin embargo, esto no evitó que la tasa de paro se incrementara a lo largo del periodo debido a la crisis a comienzos de los noventa.

Reforma laboral de 1994.

La situación laboral en España, y la necesidad de competir con los países de la Unión Europea, dio lugar a una gran reforma en el marco laboral. De ahí surge la reforma de 1994 con los siguientes objetivos:

- Disminuir la contratación temporal, eliminando el contrato de fomento al empleo, que quedó reducido a casos muy concretos.
- Facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, impulsando los contratos de formación (prácticas y aprendizaje).
- Flexibilizar el desarrollo de la relación laboral (creación de grupos profesionales, movilidad funcional y geográfica, flexibilidad de horarios) y el despido individual y colectivo (ampliando las posibilidades del despido objetivo).
- Algunos aspectos de las relaciones laborales (que hasta la fecha estaban regulados por disposiciones legales) empezaron a ser objeto de la negociación colectiva; con muchas dificultades, por el rechazo de la reforma por parte de las fuerzas sindicales.
- La legalización de las ETT (empresas de trabajo temporal).

El resultado fue que el empresario se refugió en el contrato eventual para seguir con el mismo porcentaje de temporalidad. Durante este periodo, la contratación temporal se incrementó en más de un millón de contratos.

Sin embargo, se consiguió generar empleo, aumentar el número de ocupados disminuyendo el número de parados y, como consecuencia, la tasa de paro disminuyó. Pero este incremento se produjo gracias a la contratación temporal, incumpliendo uno de los objetivos que se propone la reforma.

La inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo a través de contratos temporales denominados “suaves” (y que los sindicatos llamaron “contratos basura”), era otro de los objetivos. Pero el empresario no se acogió a este tipo de contratación.

En consecuencia, esta reforma no consiguió los objetivos que pretendía, ya que el empleo generado fue cubierto en gran medida por la contratación temporal. Sus grandes logros se apuntaron en materia de flexibilidad laboral, sentando las bases para un posterior desarrollo y una mayor acumulación en los convenio colectivos.

Reforma laboral de 1997.

A finales de la década de los 90 la tasa de paro seguía siendo muy elevada y el número de contratos temporales no dejaba de crecer. Debido a esta circunstancias el partido popular, en el poder desde 1996, planteó de acuerdo con los interlocutores sociales, la tercera reforma del estatuto de los trabajadores. Se llevó a cabo un acuerdo social, que se sintetizó en el pacto sobre estabilidad en el empleo, de Mayo de 1997. Este acuerdo tenía tres apartados importantes: el acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo, el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva y el acuerdo sobre cobertura de vacíos.

Los objetivos de esta reforma persigue fomentar la contratación indefinida mediante una nueva figura contractual llamada “contrato de fomento a la contratación indefinida”, con una indemnización menor en el caso de despido declarado improcedente.

Otro objetivo era limitar y controlar los contratos temporales, muy elevados hasta entonces. Para ello, se eliminó el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se modifican las condiciones de los contratos de inserción en el mercado de trabajo.

En cuanto a la consecución de los objetivos, se consiguió que aumentaran los contratos indefinidos, por primera vez se alcanza un millón de contratos indefinidos gracias al contrato de fomento a la contratación indefinida.

En cuanto al objetivo de fomentar la contratación indefinida, en el periodo comprendido de 1998 a 2001 los contratos temporales aumentaron en más de dos millones; sin embargo, aunque no se consigue reducir la contratación temporal si se consiguió frenar su ritmo de crecimiento. Ya para el final del periodo la proporción de estos con respecto a los contratos indefinidos era un dos por ciento menor.

En esta reforma se consiguió disminuir el número de parados (disminución de la tasa de paro) y aumentar el número de ocupados, por lo que se puede considerar una de las reformas con más éxito en el cumplimiento de sus objetivos.

Reforma laboral de 2001.

Esta reforma se dio en una situación mejor a las anteriores, ya que el número de parados era menor que en años anteriores, por lo que la tasa de paro había disminuido. Con esta reforma se pretendía ampliar las condiciones de la reforma de 1997, ya que estaba dando buenos

resultados en el mercado laboral. Promoviendo la contratación a tiempo parcial y la conversión de contratos temporales en indefinidos. Los principales cambios fueron los siguientes:

- En el contrato para la formación, los trabajadores tendrían que tener entre 16 y 21 años.
- En el contrato a tiempo parcial, pasa a considerarse parcial toda aquella jornada laboral inferior a la jornada completa (ya sea en una hora o en mas).
- En el contrato eventual por circunstancias de la producción, se reduce la duración a como mucho un año.
- El contrato de inserción va expresamente dirigido al personal de la administración pública. Según Gómez, Contreras y García (2008) *“El objeto de este contrato es la realización de una obra o servicio de interés general o social como medio de adquisición de experiencia laboral”*.

El contrato de inserción es la novedad de la reforma. Debido a la modificación de los contratos a tiempo parcial (ya que comenzó a clasificarse según el tipo de contratación), los contratos de obra o servicio y los eventuales aumentaron notablemente. Según Gómez, Contreras y García (2008) *“La contratación temporal siguió aumentando, pero también lo hizo la contratación indefinida. (...) El aumento de la contratación indefinida a lo largo del periodo se debió básicamente al contrato de fomento de la contratación indefinida...”*

Esta reforma lo que hizo fue ampliar la reforma de 1997. Con ella vino un aumento de la contratación temporal, aunque se redujo su representación sobre el total, y un aumento de las personas ocupadas, con una reducción de la tasa de paro.

Reforma laboral de 2006.

En 2006 se instauró una reforma con el fin de acabar con la contratación temporal. España se encontraba en una etapa en la que los porcentajes de contratos indefinidos y temporales se habían mantenido, y presentaba tasa de temporalidad muy alta.

Esta reforma tenía como objetivo impulsar la contratación indefinida; modificar la legislación laboral para perfeccionar la utilización de la contratación temporal; y mejorar la protección por desempleo de colectivos específicos.

El contenido de la reforma es el siguiente:

- Medidas enfocadas a la ayuda de la contratación indefinida y a la conversión del empleo temporal en empleo fijo. Centrándose mayoritariamente en un empleo estable.

- Limitar la sucesiva consecución de contratos temporales, así como un importante refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Medidas para potenciar la eficiencia de las Políticas Activas de Empleo y la capacidad de Actuación del Sistema Nacional de Empleo, protegiendo a los trabajadores en cuanto a la falta de empleo.

Está claro, que los momentos que fomentan la contratación, son los periodos de auge como son las épocas vacacionales de verano y navidad. Por otro lado, a partir de 2008 se produce una reducción de la contratación temporal, pero al mismo tiempo es una reducción de la contratación total motivada por la crisis, que se traduce en un gran aumento del desempleo.

Reforma laboral de 2010.

Con la reforma de 2010 se estableció una ley laboral, donde se forjaron las bases de un cambio en el modelo productivo.

Los cambios introducidos fueron:

- El contrato de obra y servicio pasó a tener una duración limitada de 3 años.
- En cuanto a la contratación temporal, un trabajador será considerado fijo si ha tenido más de dos contratos temporales y si ha estado contratado más de dos años (si no ha sido de manera consecutiva serían dos años y medio). Con ello se le debe comunicar al trabajador que ha pasado a ser trabajador fijo.
- Con la finalización del contrato temporal el trabajador tendrá derecho a una indemnización por cada año trabajado.
- Los despidos deben estar avisados con 15 días de antelación y por causa justificada, si no se deberá indemnizar al trabajador con 45 días de salario por año trabajado.
- Se creó un fondo de capitalización para las posibles indemnizaciones.
- Se puede reducir la jornada por causas objetivas.
- Fomento y bonificación por la contratación indefinida.
- Los traslados geográficos tendrán un periodo de 15 días para negociar las condiciones.
- Se pueden realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo según determinadas condiciones laborales.
- Incapacidad salarial de los convenios colectivos.

- Contrato en prácticas (para personas universitarias, dentro de un periodo de los 5 años siguientes a la terminación de sus estudios).
- Contrato para la formación, con un periodo máximo de 2 años y para personas con edades comprendidas entre los 16 y 21 años.

Reforma laboral de 2012.

La reforma de 2012 modificó algunos de los aspectos importantes como el grado de centralización de la negociación colectiva y los costes y procedimientos de despido.

En la negociación colectiva se dio gran importancia a que las empresas incorporarán modificaciones en salario base, complementos, remuneración de horas extraordinarias o distribución del tiempo de trabajo; sin posibilidad de un acuerdo que lo contradiga. Se establece como vigencia de un año para llevar a cabo las modificaciones de un convenio ya establecido.

En cuanto a los costes y procedimientos de despido, se determinaron las causas de despido. Sería en el caso de que la empresa presentara pérdidas o se enfrentará a tres trimestres consecutivos de caídas interanuales de ventas o ingresos ordinarios.

Se redujo el importe de las indemnizaciones en el caso de despido improcedente, siendo para los despidos objetivos como para los disciplinarios en 33 días por año trabajado y un máximo de 24 meses.

Se suprimió la autorización administrativa de los despidos colectivos y la obligación para la empresa del pago de salarios de tramitación entre el momento del despido y la tramitación judicial.

Se introdujo un nuevo tiempo de contrato de carácter indefinido, denominado “contrato de emprendedores” para empresas cuya plantilla sea inferior a 50 trabajadores. Simultáneamente, se hicieron más flexibles algunas de las condiciones del contrato de formación y aprendizaje y de los contratos a tiempo parcial.

Durante 33 años de continuas reformas de las condiciones del mercado laboral podemos concluir que pocos han sido sus efectos positivos. En casi todas las reformas no se han conseguido los objetivos planteado lo cual a llevado a una y otra reformas para intentar solventar el problema laboral en España. Es cierto que algunas reformas si han tenido efectos positivos como fue la reforma de 1997 que dio lugar a una disminución del desempleo. En cuanto a la última reforma (2012) todavía hoy en día se espera ver sus efectos sobre el mercado laboral Español. No se observan avances apreciables en términos de la composición de los flujos de empleo que siguen dominados por los asalariados con contrato temporal.

3. TIPOLOGÍA DE CONTRATOS TEMPORALES.

La naturaleza de la contratación temporal está asociada a las actividades económicas irregulares. Generalmente se justifica por:

- **Contratos asociados a las actividades productivas que son estacionales o que tienen una duración determinada (por ejemplo, obras y servicios):** Este contrato va dirigido a las empresas que necesitan trabajadores para hacer una obra o servicio concreto. La duración de este contrato es limitada puesto que su duración será hasta que finalice la obra o servicio, aunque en principio puede darse el caso de duración desconocida, siempre que no sea mayor a 3 años, 4 si así lo establece el convenio colectivo aplicable.
- **Trabajos eventuales por circunstancias de producción:** Este contrato se puede hacer cuando una empresa se encuentra con exceso de tareas, aunque se refiera a la actividad normal a la que se dedica. Este contrato tiene una duración máxima de 6 meses (en un periodo de 12), dichos meses contados desde que se produce el exceso. Si el contrato se realiza con un periodo inferior al máximo, podría prorrogarse hasta alcanzar el tope. Según convenio, puede prorrogarse este límite temporal, respetando unos límites.
- **Sustitución de personal ausentes:** 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.

Estas formas de contratación en economías como España han tenido tradicionalmente un gran peso debido a la presencia del sector agrícola o algunos sectores relacionados con el turismo.

Según la información disponible en el INEM, existen tipos muy concretos de contratos temporales con su propia regulación y cláusulas específicas:

- Contrato temporal de primer empleo joven
- Contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social
- Contrato temporal para víctimas de violencia de género
- Contrato temporal para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidio por desempleo
- Contrato temporal de situación de jubilación parcial

- Contrato temporal de tiempo parcial con vinculación formativa
- Contrato temporal de trabajos de interés social
- Contrato temporal de servicio del hogar familiar
- Contrato temporal de personas con discapacidad
- Contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias
- Contrato temporal para personal investigador
- Contrato temporal de alta dirección
- Contrato temporal de trabajo en grupo
- Contrato temporal de jóvenes y menores en centros de menores, sometidos a medidas de internamiento, etc.

Para ilustrar la utilización del contrato temporal en España, podemos analizar las cifras de asalariados temporales en las actividades irregulares que permiten su uso para los años comprendidos entre 2006 y 2016, distinguiendo entre hombres y mujeres.

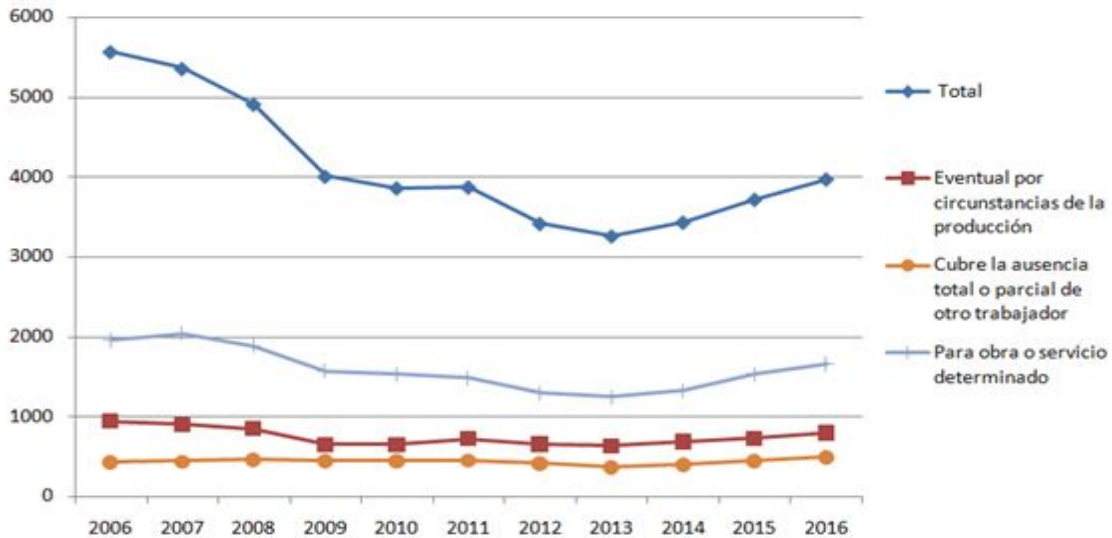
En el gráfico 1 aparecen las 3 actividades irregulares que más se utilizan: los contratos eventuales por circunstancias de la producción, los contratos que cubren la ausencia total o parcial del otro trabajador y los contratos para obra o servicio determinado. Se ve que la mayoría de las personas que están empleadas temporalmente es mediante un contrato de obra y servicio determinado y se ha mantenido así durante todo el periodo. Por el contrario, hay menos personas cubriendo ausencia total o parcial de otro trabajador; esto puede deberse a que la baja temporal de un trabajador depende de circunstancias personales para ser sustituido.

Para el año 2006, alrededor de 2 millones de personas estaban contratadas temporalmente por obra o servicios, alrededor de 1 millón por circunstancias de la producción y a penas unas 500 mil personas por sustitución. Estos valores han bajado a lo largo de los años, más notoriamente desde el 2008, debido a la crisis económica que generó altos niveles de desempleo; es decir, no está relacionado con disminución de la temporalidad sino más bien con caída del empleo generalizado. Para el 2009 el contrato más utilizado que era el de obra y servicios pasó a emplear a 500 mil personas menos que en 2006.

Los datos para el último año de análisis (2016) son: para el contrato por obra y servicios 1,7 millones de personas; para el contrato por circunstancias de la producción 900 mil personas; y

para los de sustitución total o parcial de otro trabajador la variación es 67 mil personas con respecto al 2006.

Gráfico 1. Asalariados temporales según actividades económicas irregulares (miles de personas).



Fuente: INE. Elaboración propia.

En el gráfico 2 hemos analizado la incidencia relativa de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, los contratos que cubren la ausencia total o parcial del otro trabajador y los contratos para obra o servicio determinado. Para los años 2006 y 2012 siendo estos el periodo pre y post crisis y el años 2016 porque es el más actual.

Se puede apreciar que estos tres tipos de contrato suponen un porcentaje muy elevado dentro del total de asalariados temporales; además, se ha producido un aumento en los porcentajes que representan. Por ejemplo, el contrato por obra o servicio determinado ha aumentado de 2006 a 2012 en 2,8 puntos porcentuales su peso dentro de los asalariados temporales. Pero este incremento es más significativo si vemos el peso que ha tenido de 2006 a 2016 con 6,65 puntos porcentuales. Por otro lado, cabe destacar que este tipo de contrato (para obra o servicio determinado) es el más significativo dentro de los temporales, ya que representó en 2016 un 41,76%.

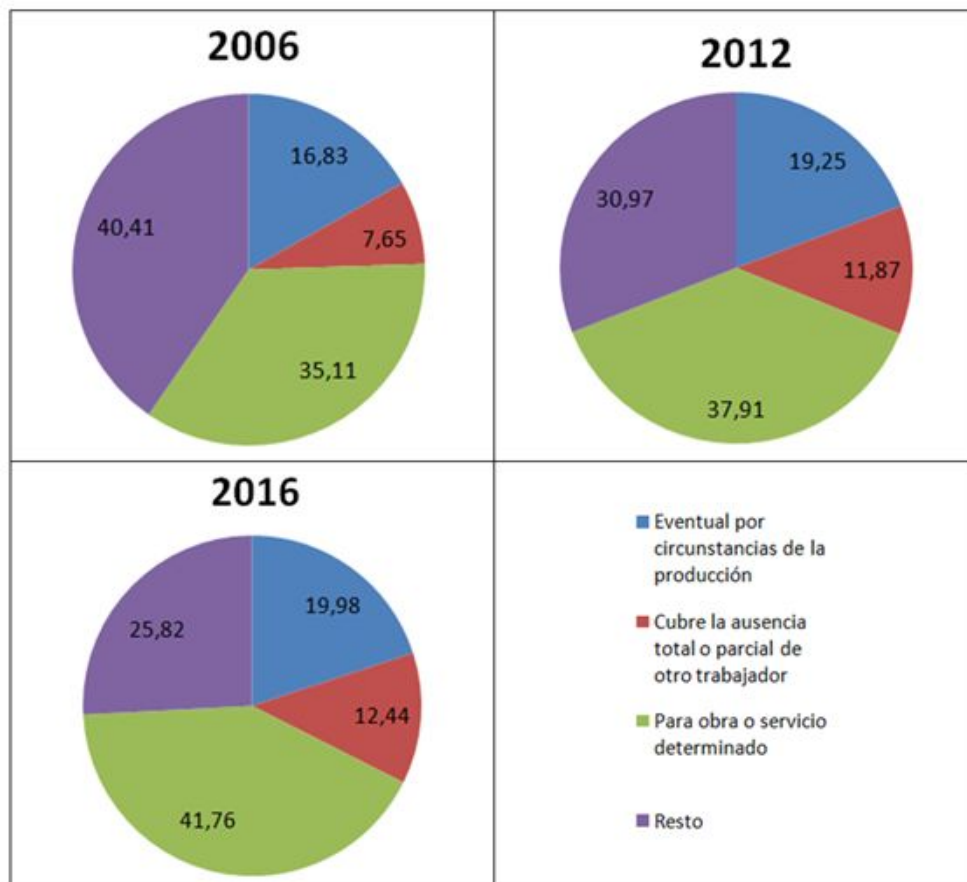
El contrato eventual por circunstancias de la producción es el siguiente con más peso dentro de los temporales; en 2006 representaba un 16,83% del total de temporales, mientras que en el año 2016 representó un 19,98%. Cabe destacar que este tipo de contrato depende de la

estacionalidad, pero aún así podemos observar como ha mantenido un crecimiento constante en su peso sobre los temporales.

Y por último, el contrato que cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador tiene incidencia en la temporalidad, pero inferior a los contratos mencionados en los párrafos anteriores. Se encuentra por debajo del de obra y servicio, que es el de mayor peso, con 27,46 puntos porcentuales de diferencia para el 2006 y por 29,42 puntos porcentuales para el 2016.

En cuanto al análisis del peso de estos tres tipos de contratos sobre el total de temporales podemos concluir que desde 2006 a 2016 ha aumentado el uso de estos contratos, ya que el resto de contratos ha pasado de representar un 40,41% en 2006 a un 25,82% en 2016, es decir, unos 14,59 puntos porcentuales menos.

Gráfico 2. Tasa de temporales según actividades económicas irregulares (%).



Fuente: INE. Elaboración propia.

4. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

En la actualidad, la temporalidad representa un problema para el mercado de trabajo español, pues aunque ha sido una alternativa para reducir el desempleo, se generan puestos de trabajos inestables. Una vez analizada dicha temporalidad y su legislación desde el punto de vista teórico, en este apartado evaluamos de forma empírica lo explicado anteriormente.

4.1. TASA DE TEMPORALIDAD EN EUROPA.

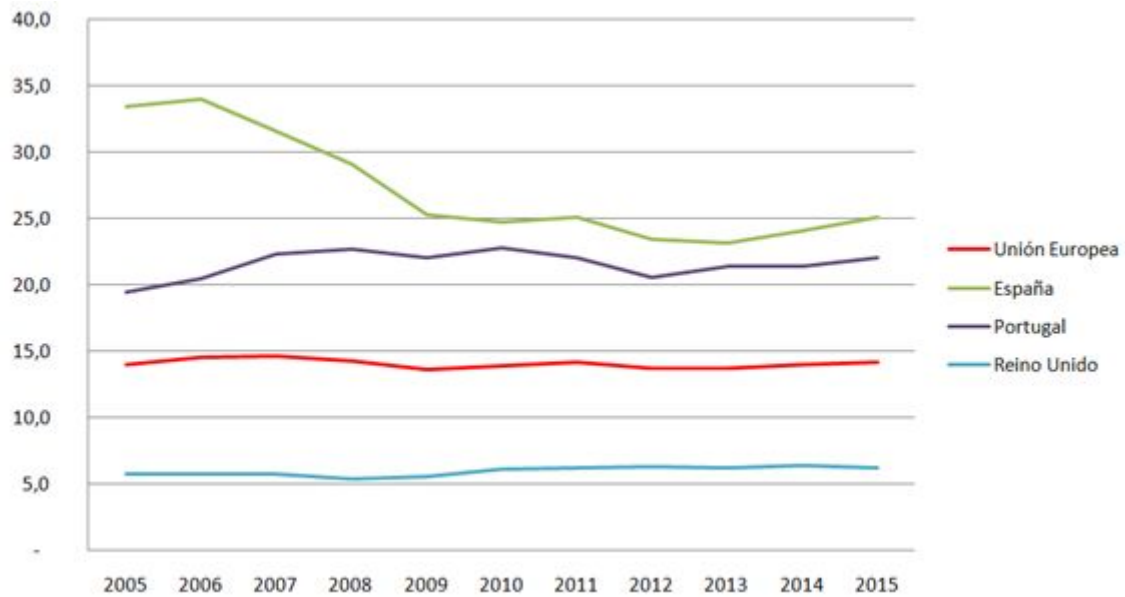
La dualidad del mercado español es una realidad, los contratos temporales son excesivos y para una persona conseguir un contrato indefinido es cada vez más difícil. Es habitual en España, pero es una situación única para la UE. Esto está motivado por los bajos costes de despido de los contratos temporales y de la rigidez de nuestra legislación laboral. Para el estudio hemos elegido a Portugal y España porque tienen comportamientos más inestables, a Reino Unido porque a pesar de tener una evolución estable es la que menor tasa tiene, y la Unión Europea como media.

La tasa de empleo temporal para Europa en el periodo comprendido entre 2005-2015 comparada con países como España, Reino Unido y Portugal, ha seguido una tendencia estable entorno al 14%. Siguiendo esta tendencia está Reino Unido con una tasa del 6% como media. No se puede decir lo mismo de España y Portugal que disponen de los niveles más altos con una media entorno al 27% y 21% según datos del gráfico 3.

España presenta los niveles más altos en 2005 con un 33% aproximadamente. En 2006 presenta una caída que llega a su punto más bajo en 2012 con un 23%, 10 puntos porcentuales por debajo de 2005. Esto coincidiendo con el periodo de crisis explica este comportamiento, no solo por la caída de la tasa de temporalidad sino porque se trata de un periodo de caída del empleo de forma general. A pesar de esto, España está por encima siempre de todos los países. Se aprecia una convergencia en el gráfico 2 de los niveles de España hacia la Unión Europea. Se puede distinguir un cierto consenso a la hora de interpretar la alta tasa de empleo temporal del mercado laboral español como reflejo de las necesidades de una determinada estructura productiva, la contratación temporal responde fundamentalmente a los requisitos de un tejido empresarial fuertemente orientado al componente volátil de la demanda y con una fuerte presencia de ocupaciones de baja cualificación. Esta es la razón por la cual aun habiendo bajado se sitúa en el último año estudiado en torno a una tasa del 25%.

Por otro lado el nivel más bajo lo presenta Reino Unido, con tasa de temporalidad estable en todo el periodo, aunque con un ligero aumento de un 1 punto porcentual aproximadamente a partir del 2009. El caso de Portugal es destacable porque presenta un comportamiento contrario al de España ya que comienza con unos niveles bajos, en torno a un 19%, y se eleva hasta llegar en 2010 a tener una tasa del 23% aproximadamente. Es a partir del 2010 que tiene un comportamiento prácticamente igual al de España, pero siempre con nivel inferior.

Gráfico 3. Empleados temporales para Europa (%)



Fuente: Eurostat. Elaboración Propia.

4.2. ANÁLISIS DE LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA.

Una vez comprobada las altas tasas de temporalidad que hay en España, continuamos con el análisis con los factores que pueden influir en la dicha temporalidad. Partiendo de datos del INE (la Encuesta de Población Activa) y del Eurostat, se constata que variables como el ser mujer, estar contratado por el sector privado o estar en edad de inicio de la actividad laboral son factores que inciden en la temporalidad.

4.2.1. CONTRATOS INDEFINIDOS FRENTE A CONTRATOS TEMPORALES.

En menos de una década, España ha pasado de tener un mercado laboral fuertemente regulado, con elevados costes de despido y alto poder sindical en la determinación de salarios, a contar con un mercado dual, en el que los empleados permanentes disfrutan de una alta protección, mayor poder de negociación y grandes posibilidades de formación y promoción interna, mientras que los trabajadores temporales sufren de altas tasas de rotación, menor antigüedad laboral y reciben salarios más bajos (Gamero, 2007).

En el gráfico 4 analizaremos la evolución de los contratos temporales y de los indefinidos, analizando su uso de forma empírica mediante tasas para el periodo 2006-2016. Cabe destacar, que estos datos representan el número de contratos temporales e indefinidos que tienen los asalariados en cada año analizado.

Podemos comprobar como los contratos indefinidos superan a los temporales, sin embargo los contratos temporales suponen un porcentaje importante, un 32% para el 2006 y un 25% para el 2016 habiéndose reducido solo en 7 puntos porcentuales en 10 años. Mientras que los contratos indefinidos han pasado de un 68% en 2006 a un 72% en 2016. Aunque ambas variables divergen en sentido favorable, puesto que la contratación indefinida ha subido y la temporal ha bajado, es preocupante lo que supone la temporalidad dentro del total de contratos, y que la contratación indefinida solo ha subido en 4 puntos porcentuales en 10 años.

Gráfico 4. Tasa de asalariados indefinidos frente a asalariados temporales.



Fuente: INE. Elaboración Propia.

4.2.2. TEMPORALIDAD SEGÚN SEXO.

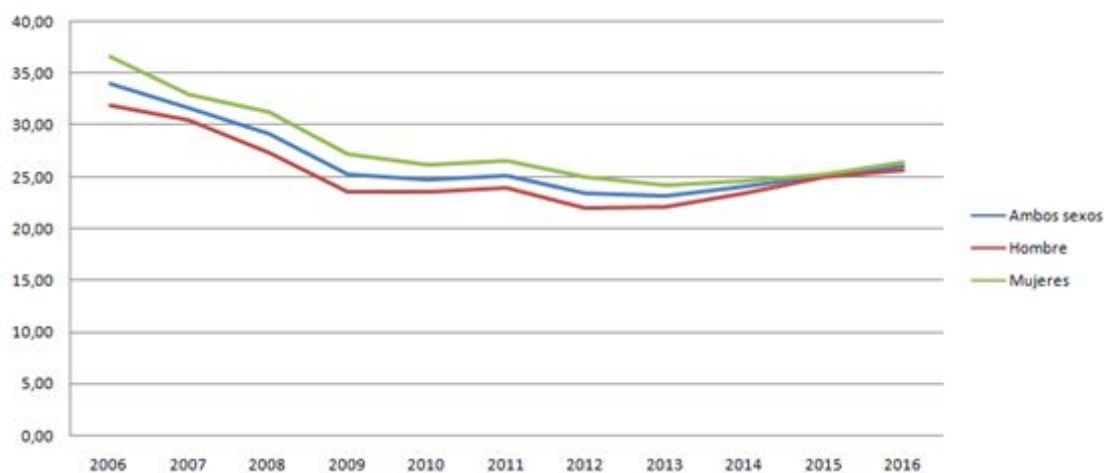
La desigualdad de derechos entre hombres y mujeres está presente en todos los ámbitos, con mayor hincapié en el mercado laboral. La contratación temporal, así como otras figuras que aumentan la precariedad, tienen mayor incidencia en los colectivos vulnerables; por ello es de esperar que este tipo de contrato sea significativamente más frecuente para las mujeres.

Si analizamos la temporalidad diferenciando entre hombres y mujeres, el comportamiento es simétrico en el periodo comprendido entre 2006 y 2016. Ambos experimentan una tendencia decreciente hasta 2012, donde alcanza su mínimo, para tener un comportamiento creciente a partir de ahí hasta 2016. Esta simetría puede deberse también a la igualdad de género que se está promoviendo, destacando que la diferencia entre ambos sexos se elimina al final del periodo de estudio. En el gráfico 5, podemos observar como la tasa de temporalidad de la mujer es

superior a la del hombre en todo el periodo con el pico más alto en el 2006 con un 36%, lo que demuestra que es el grupo más afectado por estos contratos, aunque actualmente ha habido una convergencia entre ambos eliminando la brecha que había 10 años atrás.

En el año 2006 se realizó una reforma laboral que tuvo como principal objetivo disminuir la temporalidad en España, se daba una bonificación a las empresas por transformar dichos contratos temporales en indefinidos, puede que sea este el motivo de cómo a partir del 2006 disminuyen los porcentajes de asalariados temporales de ambos sexos. También podemos asociar la reducción continuada de los contratos temporales en el 2007-2009 a la época de crisis por la que pasó España, que llevó a la disminución, no solo de estos contratos, sino de todos los contratos y del número de asalariados. Sin embargo a partir de 2014 aumentan los porcentajes y en el 2015 empieza a converger la tasa de contratos temporales en ambos sexos con un 25%, manteniéndose este comportamiento hasta el último periodo tomado como objeto del análisis (2016).

Gráfico 5. Asalariados temporales según sexo (%)



Fuente: INE. Elaboración Propia.

4.2.3. TEMPORALIDAD SEGÚN EDAD

Para analizar la incidencia de la temporalidad por edad, se han cogido todos los periodos de edad a partir de 16 años. Además, hemos cogido cifras de los años 2006 y 2012 para analizar la influencia pre y post de la crisis, y el año 2016 porque es el más actual.

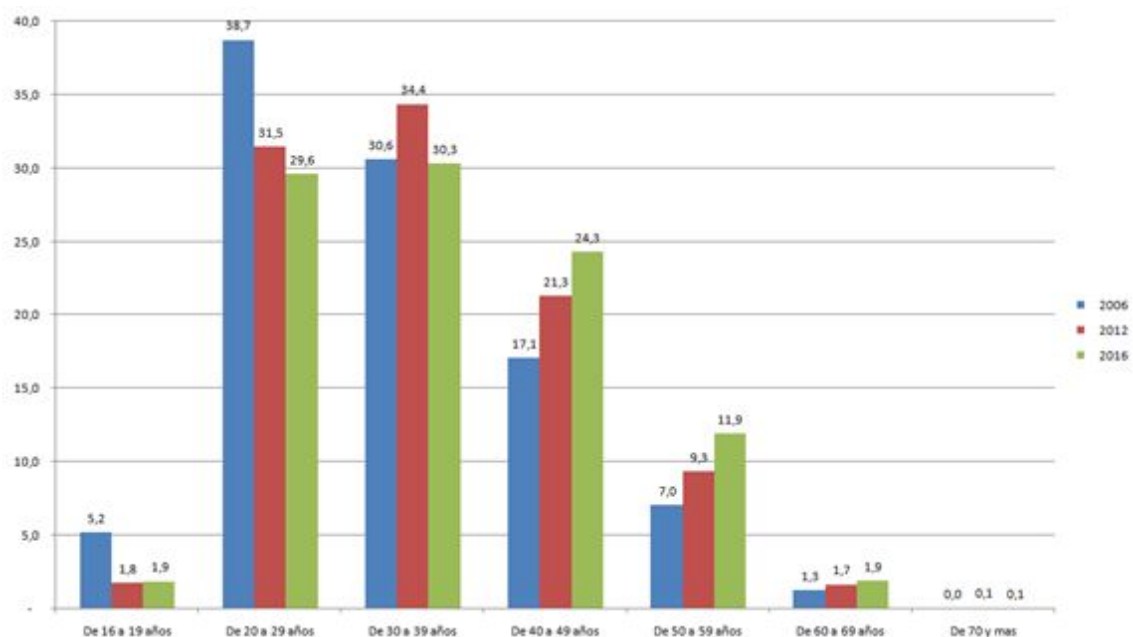
Primero hemos analizado qué porcentaje de contratos temporales según cada edad representa sobre el total de los temporales. Cabe destacar en el gráfico 6 que los asalariados comprendidos entre los 20 y 29 años de edad ocupan el mayor porcentaje (en torno a un 30-40%). Estas

edades son las más susceptibles a cambios, ya que es el momento donde inician su vida laboral y acceden mayoritariamente a este tipo de contratos.

Seguido de este, aparecen los de 30 a 39 años, con una representación en torno al 30-34%; a continuación figuran los trabajadores entre 40 y 49 años, que representan en torno al 17-24% del total de temporales. Como podemos apreciar, entre los 20 y 29 es cuando los asalariados varían más de trabajo y por ello poseen más contratos temporales. A medida que va avanzando la edad, esta cifra va disminuyendo, lo cual es lógico porque a mayor edad mayor estabilidad en el empleo (asalariados indefinidos).

En el gráfico 6 se observa que son las personas con edades comprendidas entre 20 y 29 años las que más disponen de este tipo de contrato, con un 38,74% en 2006; esto es debido a que son personas que empiezan su vida laboral (menos experiencia y mayor disponibilidad a este tipo de contratos). Según el Instituto de Estudios Económicos, España es uno de los países con mayor tasa de temporalidad entre los contratados con edades entre 20 y 29 años, esta cifra ha tenido una disminución gradual a partir del año 2010. Sin embargo, en el año 2012 este tipo de contratos temporales se da más en personas con edades comprendidas entre los 30-39 años, mientras que en el año 2016 este tipo de contrato se da para asalariados entre 20-29, pero inferior al de 2006 en 9,13 puntos porcentuales.

Gráfico 6. Asalariados temporales según grupo de edad (%)



Fuente: INE. Elaboración Propia.

Cabe destacar que el menor número de personas con este tipo de contratos temporales son aquellas con edades de 50 en adelante, esto puede ser debido a que este tipo de personas están estables en su trabajo con contratos indefinidos o es más difícil su acceso al mercado laboral. Si analizamos las mismas características en un periodo pre y post crisis como podemos observar en el gráfico 6, obtenemos como resultado una disminución de las variables, es decir en el 2006 los porcentajes eran más bajos que en el 2012 en aquellas edades comprendidas entre 16 y 29 años, sin embargo se puede observar el comportamiento contrario en las edades comprendidas desde los 40 años en adelante, que bajaron. Destaca el comportamiento en edades comprendidas entre 30 y 39 años, ya que del año 2006 al 2012 aumentó su peso en 4 puntos porcentuales aproximadamente, para luego disminuir hasta en el año 2016 tomar valores similares a los de 2006.

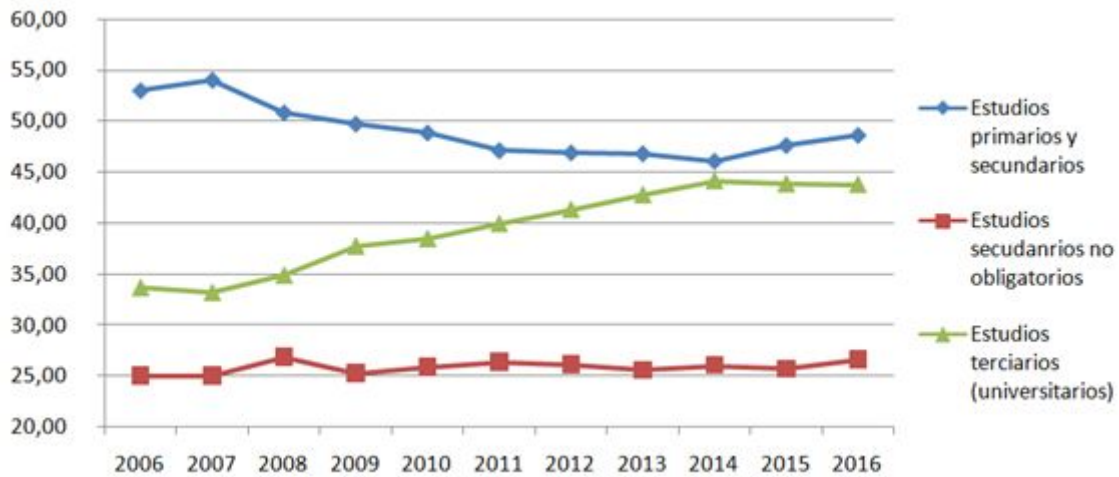
4.2.4. TEMPORALES SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN.

A continuación analizamos la tasa de trabajadores temporales según nivel de formación desagregada en estudios primarios y secundarios, estudios secundarios no obligatorios y estudios universitarios para el periodo comprendido entre 2006-2016 de personas con edades entre los 25 y 64 años, ya que en ese margen de edad es cuando se produce una mayor contratación laboral.

El gráfico 7 nos permite observar cómo se han mantenido los niveles de temporalidad para las personas con estudios secundarios no obligatorios a lo largo de todo el periodo (con una variación de 1 punto porcentual desde 2006 hasta 2016), mientras que para las personas con estudios primarios han pasado de estar en el 2007 en el punto más alto con un 54% para tener una caída progresiva hasta llegar a un 48% en el 2016, lo contrario ha pasado con los estudios universitarios, que en el 2006 tomaba niveles de 33% y ha ido aumentando a lo largo de los años posicionándose en un 43% en 2016, 10 puntos porcentuales por arriba. Entre estos dos últimos cabe destacar el comportamiento en 2014 donde ambos se acercaron, los estudios primarios y secundarios tuvieron su mínimo en un 46%, mientras que los estudios universitarios tuvieron su máximo en un 44%. Todo ello nos permite concluir que las personas con estudios primarios y secundarios son las que más se ven afectadas por las contrataciones temporales.

Se puede ver como ya no están relacionados los niveles de estudios con los tipos de contratos, pues se puede creer que unos estudios elevados llevarán a las personas a un mejor acceso a la contratación indefinida pero eso ha cambiado a raíz de la crisis económica. Esto se debe a que las personas con estudios superiores tienen mayor probabilidad de acceder a un empleo o de no perderlo, aunque sea a través de los contratos más utilizados, como lo son los temporales. Sin embargo los de menores estudios en la crisis habrán ido al paro, ya que este grupo poblacional estaba contratado en mayor medida en sectores como la construcción, fuertemente afectado por la crisis.

Gráfico 7. Trabajadores temporales según su formación (25-64 años)



Fuente: Eurostat. Elaboración Propia.

4.2.5. TEMPORALIDAD SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

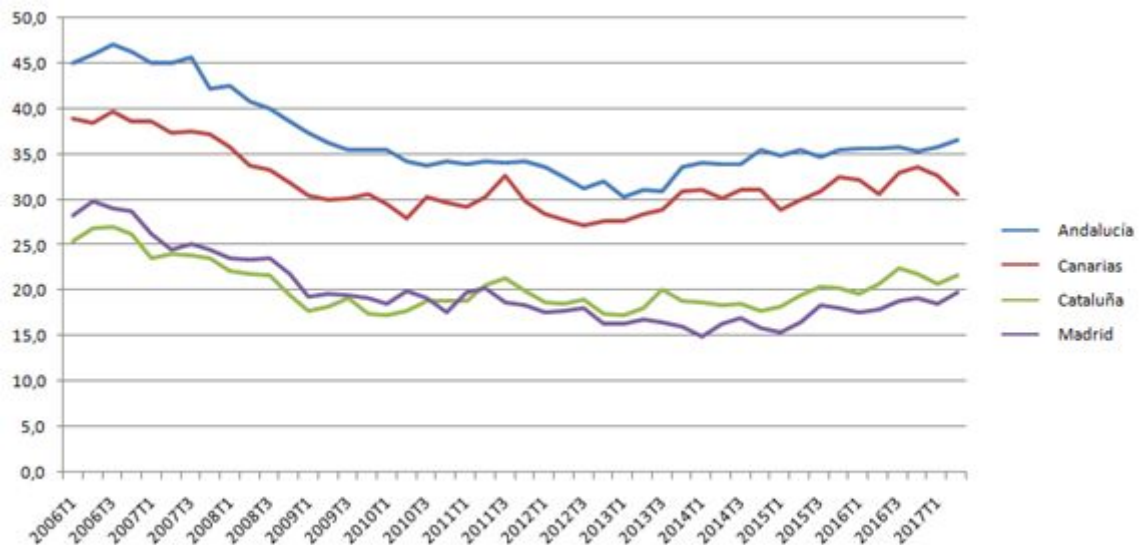
Si analizamos la tasa de temporalidad en las comunidades autónomas de España es dispar, como podemos observar en el gráfico 8. En el periodo comprendido entre 2006-2017 para algunas comunidades tomando en cuenta la que presenta un nivel más alto como es Andalucía y las de niveles más bajos que son Cataluña y Madrid. Sin embargo todas las Comunidades autónomas presentadas en el gráfico tienen una caída de sus tasas en todo el periodo con mayor descenso en el periodo inicial a la crisis más bien relacionado con el aumento del desempleo.

Evaluando los valores de las comunidades con respecto a Andalucía es alta, dicha comunidad tiene una tasa de temporalidad de 45% en el 2006(T1) mientras que para Cataluña la comunidad más baja en ese año es 25%, si vemos la más cercana en tasas a Andalucía en este caso sería Canarias y presenta un 39% que sigue siendo un valor muy por debajo. Por otro lado si tomamos en cuenta los valores del último año que es 2017(T1), Andalucía un 35% frente a Madrid la más baja este año tiene una tasa de 20%.

Hernanz (2003) concluye que las diferencias en temporalidad de estas dos comunidades autónomas tan dispares en niveles de temporalidad, sólo pueden deberse parcialmente a sus divergencias observables en aspectos como su estructura productiva o tamaño empresarial. La diferencia en la tasa de temporalidad de las comunidades autónomas se debe a lo que se le denomina según Toharia (2005) "cultura de la temporalidad"; este término se usa para referirse al arraigo que algunas comunidades tienen a la contratación temporal y explica que estos niveles de temporalidad no pueden deberse sólo a factores macroeconómicos, ni a la estructura productiva de España o la legislación autonómica. Además, en Toharia y Cebrián (2007) se

demuestra que hay comunidades autónomas en las que la estar atrapado en la temporalidad también es más frecuente que en otras.

Gráfico 8. Tasa de asalariados temporales por comunidades autónomas.



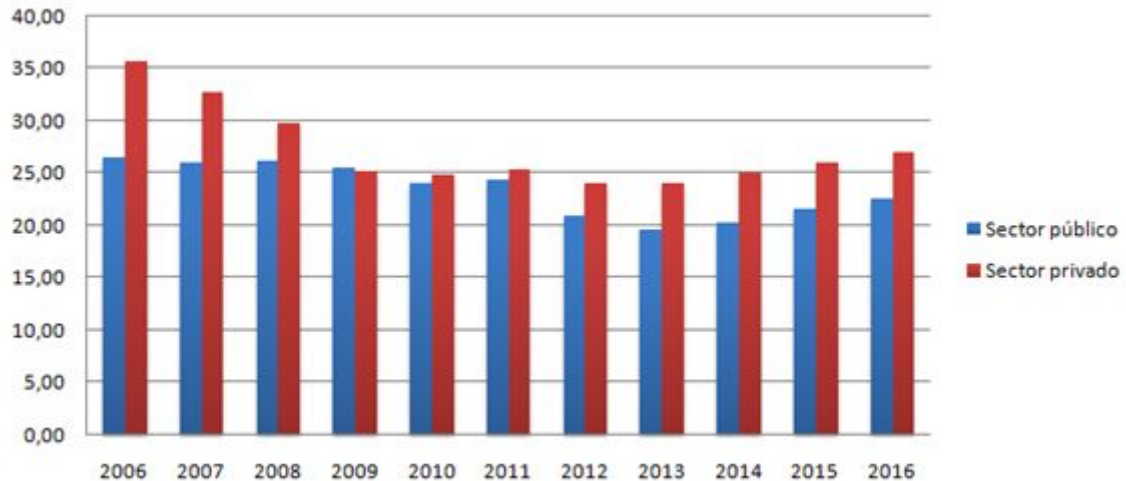
Fuente: INE. Elaboración Propia.

4.2.6. TEMPORALES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

Si tomamos la temporalidad por sectores (público y privado) es posible pensar a priori que los trabajadores en el sector público tienen una posición privilegiada en cuanto a su acceso a la contratación indefinida, pero la realidad es que la temporalidad en el sector privado y el público al pasar de los años es cada vez más parecida.

En el gráfico 9 podemos observar la tasa de temporalidad del sector público y el sector privado para los años comprendidos entre 2006-2016, con una tendencia bajista de la tasa de temporalidad de ambos sectores y una convergencia en el periodo de crisis, aunque siempre por encima en valores el sector privado frente al público. Desde el año 2006 hasta el año 2008 el comportamiento es claramente descendente para ambos sectores con su punto más alto en 2006 para sector público con un 26% y el sector privado con un 35%; es a partir del año 2009 hasta el 2011 que se mantienen unos niveles constantes y casi igualados en tasas el sector público y privado, esto se debe a un periodo de crisis que llevó a ambos sectores a un mayor nivel de rotación de empleados. Ya para el 2013 tasas más bajas para ambos sectores, el sector público llegó a 19% y el privado alrededor de 24%, en los años posteriores aumentos leves si llegar a ser tan altos como en el 2006.

Gráfico 9. Tasa de Asalariados Temporales. Sector Público y Privado.



Fuente: INE. Elaboración Propia.

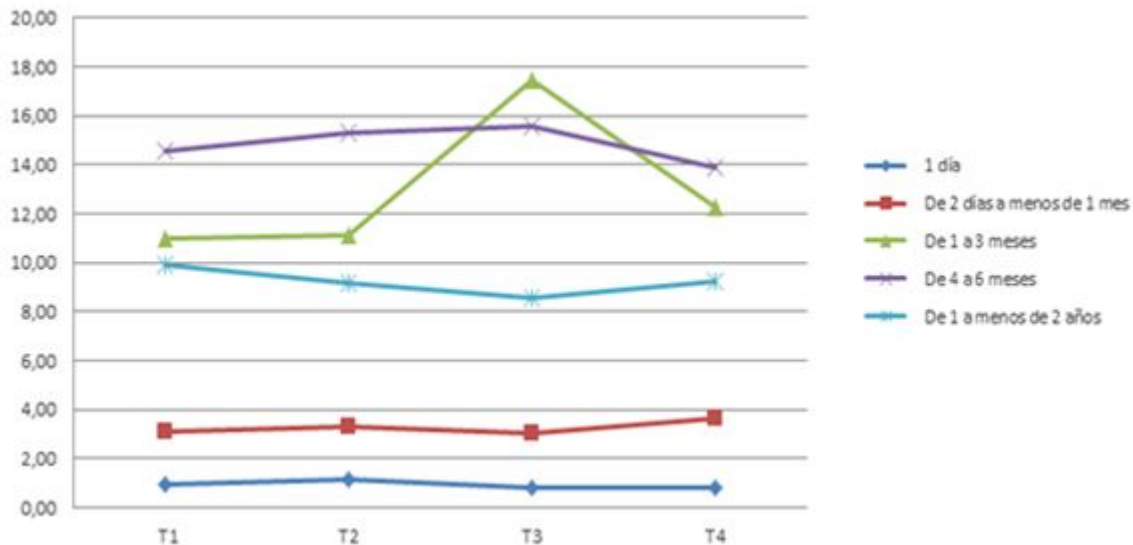
4.2.7. TEMPORALES SEGÚN DURACIÓN DE CONTRATO.

También es interesante analizar la duración de los contratos temporales. Para ello, se utilizan cifras del total de asalariados con contrato temporal según su duración de los cuatro trimestres del año 2016, abarcando desde contratos de un día hasta menos de dos años (Gráfico 10).

Se observa que los contratos con duración de cuatro a seis meses son los más utilizados, con una media del 15%. Entendemos que el motivo de que sea el contrato más utilizado es que la regulación dicta que llegado al año trabajado se debe hacer un contrato de tipo indefinido o bien rescindir dicho contrato. Por otro lado, el contrato menos utilizado es el de un día con un 0,92%, siendo 36.600 personas de media frente al total (3.967.000 de personas) con contrato temporal. Este tipo de contrato es beneficioso para muchas empresas, ya que pueden recurrir a él en periodos en los que requieran personal para cubrir uno o dos días. Por otro lado, están las empresas eventuales que suelen requerir de trabajadores por periodos muy cortos, como por ejemplo sería una empresa de catering, la cual necesita personal para un día o un evento en concreto.

Como dato a destacar y debido a que España tiene una economía de especialización por sectores, podemos ver como aumenta el porcentaje de contratos temporales de 1 a 3 meses notoriamente en el tercer trimestre del año que coincide con los meses de verano, indicativo del tipo de economía que tiene España, una economía basada en el turismo y estacionaria.

Gráfico 10. Asalariados temporales según duración de los contratos en los trimestres de 2016 (%)



Fuente: INE. Elaboración Propia.

4.2.8. SALARIO SEGÚN TIPO DE CONTRATO.

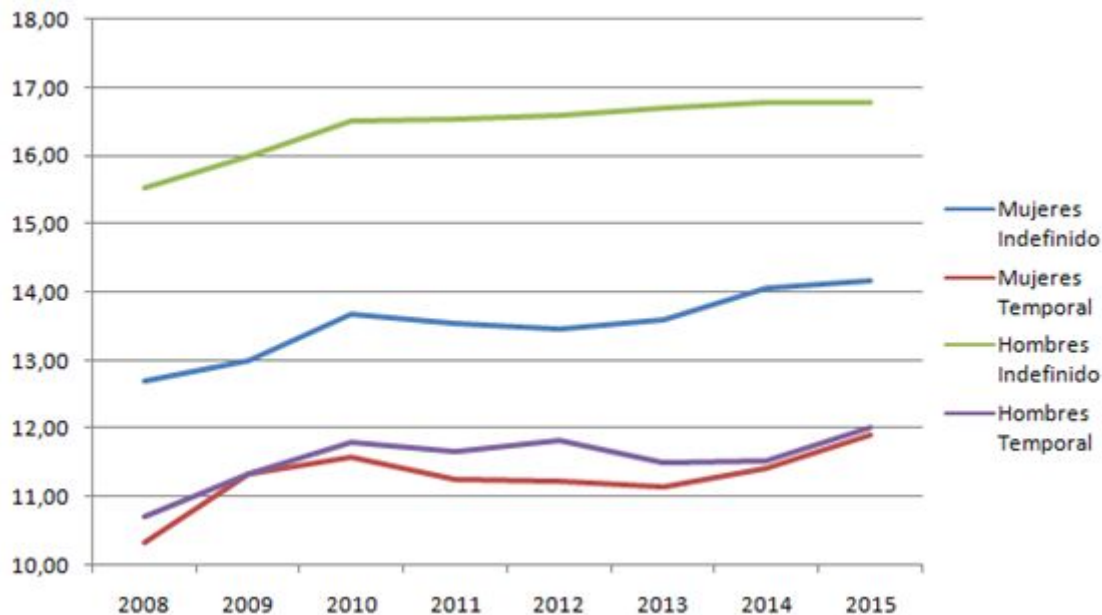
La influencia de la temporalidad en los salarios es también un aspecto que puede ser interesante analizar. Partimos de la idea de que los salarios de las personas con contrato temporal es menor que la de los indefinidos y empíricamente se comprueba que esta idea es cierta (Gráfico 11).

Evaluando la brecha salarial que existe entre los contratos indefinidos y el temporal en hombre y mujeres para el periodo 2008-2015, destaca que en ambos tipos de contratos los hombres están por encima de las mujeres y, los contratos indefinidos divergen de forma considerable en salario de los contratos temporales. Para el año 2008 la brecha salarial entre hombres y mujeres en los contratos indefinidos fue de un 2,7% estimado, sin embargo en los contratos temporales la brecha es menor, alrededor de un 0,3%; sin embargo la diferencia entre ambos tipos de contratos para ese año tomando como referencia el salario de los hombre es del 5% estimado. Por otro lado analizando datos del 2015 el más destacado en la contratación indefinida es el salario de las mujeres que ha pasado a ser un 14,2% frente a un 12,8% en el 2006, mientras que en la contratación temporal ha pasado a estar en los mismos porcentajes que los hombres a partir del 2014.

Cabe destacar los importantes recortes salariales que han tenido lugar a raíz de la crisis y que se han mantenido en años sucesivos. También se han ejecutado políticas aceptadas por las

organizaciones empresariales y debatidas por los sindicatos para exigir salarios que permitan recuperar niveles de economía doméstica óptimos.

Gráfico 11. Salario por hora, según sexo y tipo de contrato.



Fuente: INE. Elaboración Propia.

5. CONSECUENCIAS: CONTRATOS TEMPORALES FRENTE A LOS INDEFINIDOS.

Como se acaba de comprobar en el apartado anterior, la temporalidad es un problema muy serio en España, con consecuencias importantes, tanto para los trabajadores a nivel individual como a nivel agregado. Las condiciones laborales del mercado de trabajo español de las últimas décadas han generado un escenario precario social y laboral, que funciona como sustrato de la nueva economía de mercado. Esas condiciones laborales más precarias se han agudizado con la crisis que vivimos desde finales de 2008.

Una de las características más importantes del mercado de trabajo español en la actualidad es la dualidad entre los trabajadores temporales y fijos. Son muchas las reformas que han intentado mitigar esta situación sin éxito. Una de las razones es que los contratos temporales se han utilizado para sustituir a los contratos indefinidos. Otro factor son las bajas indemnizaciones, que suponen una reducción del coste de despido y, por ende, un mayor grado de rotación laboral, generando trabajos poco estables y una disminución de la calidad de vida social y laboral de las personas.

Además, la temporalidad también puede provocar cambios en las pautas de negociación sindical, en la medida en que el trabajador mayoritariamente representado por los sindicatos sea

aquel que goza de un contrato indefinido. Por ende, si las decisiones sindicales se adoptan esencialmente para favorecer a estos trabajadores, sujetos a altos costes de despido, los sindicatos tenderán a elevar su presión salarial, ya que los ajustes de empleo de dicha presión afectarán fundamentalmente a los trabajadores temporales, con menores costes de despido. La empresa intentará aminorar sus costes de personal pagando menos a los trabajadores temporales y, si no fuera posible esta discriminación salarial por motivos legales, entonces recurrirá a una reducción de las categorías profesionales. No obstante, es previsible que una reducción de los costes de despido induzca un aumento del empleo, sobre todo si la economía está inmersa en una fase de expansión (Dolado y Jimeno, 2004).

Otra consecuencia de la temporalidad es que las empresas no invierten en formación para este grupo de contratados, puesto que su periodo de empleo es por poco tiempo y los trabajadores no estarán el tiempo suficiente en la empresa como para que esta recupere los costes invertidos en capital humano, por lo que dichos trabajadores harán sus tareas de forma poco productiva. Cabe destacar que la formación en el trabajo es de mucha importancia, pues genera profesionales cualificados. Esto ha estado en numerosas ocasiones en la mira de diversos teóricos, dentro de esta perspectiva está especialmente presente autores como Arrow (1991), Spence (19991) y Thurow (1975); estos autores consideran que la formación en el trabajo es lo que genera las cualificaciones que el trabajador va a necesitar para desarrollar su tarea, mientras que la educación formal actuaría más bien como un mecanismo de selección que informa al empresario de la capacidad del individuo para ser formado.

Es importante diferenciar los contratos temporales de tipo formativo o de prueba del resto, porque facilitan la unión entre puestos de trabajo y trabajadores; por lo tanto, es previsible que aumente la productividad, como también la formación del trabajador al poder acceder a un "primer puesto de trabajo" o a un trabajo nuevo. Según estudios realizados por Zijl, Van den Berg y Heyma (2004) y Blanchard y Landier (2002), entre otros, se pone de manifiesto la importancia de los contratos temporales para hacer de trampolín hacia un contrato indefinido, mejorar sus oportunidades de empleo y reducir el tiempo en situación de desempleo sobre todo en la etapa de incorporación al mercado laboral.

Si un trabajador con contrato indefinido puede recurrir judicialmente su despido, esto genera una incertidumbre que lleva a incrementar el salario medio, por lo que las empresas ven más beneficiosos mantener en plantilla un mayor número de contratados de forma temporal. De hecho las empresas pueden verse incentivadas a pagar un nivel de indemnización que asegure un grado de estabilidad en el empleo, que motive a los trabajadores temporales a comprometerse con la empresa y rentabilizar la formación que necesitan para aumentar su productividad. Esta es la razón por la que las empresas pactan este tipo de indemnización con sus empleados de tipo temporal, aunque no tengan obligación legal.

Supongamos una empresa con puestos de trabajo vacantes; si quiere cubrir estos puestos se debe plantear si sería con contrato indefinido o temporal. La diferencia más importante entre estos dos tipos de contrato, tanto el temporal como el indefinido, es que en caso de que se

necesitará rescindir el contrato, la empresa no tendría que realizar ningún desembolso si el contrato es temporal, mientras que si el contrato es indefinido la empresa tendría un proceso de despido costoso. Habría que añadir que un trabajador con contrato indefinido posee una posición de más influente en las relaciones laborales, por lo que su mayor coste también puede provenir de que este trabajador realice protestas, reclamaciones, huelgas.

La pregunta sería ¿por qué debe una empresa contratar a un trabajador de forma indefinida?, la respuesta es clara: La calidad del trabajo que realiza una persona y su productividad aumenta con el tiempo que lleve la misma en su puesto de trabajo. El contrato indefinido le deja como mensaje al trabajador que la empresa confía en él o ella, que valora su trabajo, es decir; un trabajador con contrato indefinido versus uno con contrato temporal aunque ambos llevan los mismos años de antigüedad tienen probabilidades altas de mostrar distintos niveles de productividad.

Podemos concluir que a la hora del empresario elegir el tipo de contrato que quiere utilizar debe sopesar dos factores:

- Los costes de despido que supone un contrato indefinido si llega el momento de rescindir el contrato.
- Las ventajas de ofrecer un contrato indefinido en forma de menores costes derivados de la constante entrada y salida de los trabajadores, y del tiempo que debe emplear en formar nuevos trabajadores de forma constante, lo que deriva en baja productividad.

Como ya hemos comentado, la tasa de temporalidad en España es desmesurada, sobre todo si observamos el resto de países de Europa. Hay que recordar que el contrato temporal para los demás países es un paso hacia un contrato indefinido, con unas condiciones laborales mejores, mientras que en España no sucede así. En muchos casos los trabajadores, debido al mal uso por parte de las empresas del contrato temporal, terminan en el denominado "atrapamiento de la temporalidad" (Toharia, 2007). La excesiva temporalidad, sin el incentivo cada vez menos existente para llegar a un contrato indefinido, puede provocar graves consecuencias en el mercado de trabajo y derivando en la 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.

Los jóvenes sin estudios superiores tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo; y aquellos que tienen estudios universitarios, están sobrecualificados y ocupando puestos de menor nivel. Esto se debe a que actualmente, una vez alcanzada la edad de trabajar, el panorama es un mercado laboral inestable y lleno de incertidumbre. La precariedad laboral es una de las razones más importantes para explicar las dificultades que los jóvenes españoles tienen en su transición a la emancipación, pues prolonga su estancia en el hogar, ya que la

posición que ellos ocupan en el mercado de trabajo es desfavorable debido a lo comentado anteriormente.

6. CONCLUSIONES.

El objetivo final de este trabajo es entender el porqué del uso excesivo de la contratación temporal en España, cuáles son sus consecuencias y a qué trabajadores afecta en mayor medida. Para ello hemos analizado dicha contratación en España a los largo de los últimos 10 años, teniendo en cuenta los datos extraídos de la EPA y de Eurostat, para poder demostrar empíricamente algunas razones del uso desmedido de este tipo de contratación, y así, ser capaces de contestar a preguntas como: ¿por qué son tan altas dichas tasas de contratación temporal? ¿Qué posición ocupamos en Europa? ¿A qué tipo de mercado laboral nos enfrentamos los trabajadores en España? ¿Qué futuro les espera a los jóvenes cuando se incorporen al mundo laboral? ¿Y a las mujeres?

Empezando por la última cuestión, el futuro de la mujer en el mundo laboral, tras lo analizado, tiene una tendencia a igualarse a los datos del género masculino. Esta convergencia podría ser justificada por el paso de la mujer como trabajadora temporal a un contrato indefinido, pero teniendo en cuenta la destrucción de empleo por la crisis de los últimos años, es más plausible que este estrechamiento sea debido a la gran cantidad de despidos que ha tenido lugar. A pesar de ello, hay que indicar la existencia de un cambio social que viene dándose en pequeños pasos a los largo de los últimos años, y que trata de situar a la mujer en el mundo laboral en igualdad de condiciones.

El mercado laboral en España se encuentra en una situación delicada debido a las elevadas tasas de paro que ha presentado en los últimos años. Para solucionar las elevadas tasas de desempleo se ha recurrido a la contratación temporal, siendo nuestra estructura productiva cada vez más débil por el uso desmedido que provoca este tipo de contratos.

La dualidad del mercado español es una realidad, los contratos temporales son excesivos y para una persona conseguir un contrato indefinido es cada vez más difícil. Esto es habitual en España, pero es una situación única para la UE. Mientras que en Europa la mayoría de los países usan este tipo de contratos temporales para necesidades puntuales de producción en las empresas, en nuestro país se usa para cubrir puestos que deberían ser indefinidos. Esto es lo que explica que España sea el segundo país con más uso de este tipo de contratos para el total de países de la Unión Europea.

Uno de los aspectos que más puede incidir en la elevada tasa de temporalidad hace referencia a las diferencias existentes entre los costes de despidos 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. Llevó a cabo una reducción en los costes de despido de los contratos indefinidos y, por otro lado, aumentó los costes de despido de los contratos temporales. Pero a

pesar de todo, se sigue usando el contrato temporal para suplir puesto de trabajo que deberían ser indefinidos.

Hay que destacar que el porcentaje de asalariados del mercado laboral en España con un contrato temporal ha disminuido a lo largo del periodo estudiado, lo que se podría confundir con un síntoma positivo. Pero el elevado número de despidos desde el inicio de la crisis, maquilla las tasas de temporalidad, cuando en realidad es que el número de desempleados es mayor, que corresponde con un menor número de asalariados, provocando así la disminución de la tasa.

Tas un análisis empírico hemos visto la convergencia que se ha producido entre ambos sexos en cuanto a la incidencia de la temporalidad, por otro lado también hemos apreciado que a las personas entre 20 y 39 es a las que mas les afecta. Se ha producido una reducción en la brecha entre temporales con estudios primarios y los estudios universitarios, aunque mayoritariamente son los asalariados temporales con estudios primarios los que acaparan estos contratos, ya que son el grupo más sensible a incidir en los mismos. Y en cuanto a las comunidades autónomas destaca Andalucía con mayor proporción de este tipo de contratos seguida de Canarias, esto puede estar relacionado con su estructura productiva o bien por su “cultura de la temporalidad” como ya hemos mencionado.

Siempre se ha asociado la elevada tasa de temporalidad, y las medidas para reducirla, al sector privado. Es posible que debido a esto la tasa de temporalidad del sector público esté aumentando. En el año 2009, la tasa de temporalidad del sector público llegó a superar 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 la actualidad se ha vuelto a normalizar, y la tasa de temporalidad del sector privado vuelve a ser superior.

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. Este es un problema que hay que solucionar de raíz, a partir de una modificación del modelo económico y productivo, con cambios legislativos que favorezcan un buen uso del contrato temporal y no de manera desmedida, buscando el beneficio individual de las empresas en vez de un beneficio colectivo que repercute en toda la economía. Incentivar la contratación indefinida y usar debidamente la contratación temporal son medidas que tendría un gran impacto en el conjunto de la sociedad. La idea de que los contratos temporales, así como las empresas de trabajo temporal, son perjudiciales es erróneo. Es el uso indebido de estos lo que merma y debilita el mercado de trabajo. Y no solo debilitan al mercado de trabajo, sino también perjudican a los trabajadores, ya que las empresas no buscan asumir riesgos usando este tipo de contratos, pero mientras, precarizan a sus trabajadores, a los salarios, y por tanto a las cotizaciones. Esto conlleva que hacer un compromiso de pago importante como una vivienda ya sea para hipoteca o para alquiler, se convierte en privilegios para unos pocos, lo que dificulta la emancipación de los más jóvenes, la formación de familias y pone en riesgo la sostenibilidad de la vida del resto.

7. BIBLIOGRAFÍA

Blanchard, O. & Landier, A. (2002). The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France. *The Economic Journal*. Vol. 112, (No. 480), Features.

Caparrós, A., Navarro, M.L., & Rueda, M.F. (2004). Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo. Universidad de Málaga. Dpto. de Estadística y Econometría. Campus El Ejido.

Dolado, J.J. Y Jimeno, J.F (2004). Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado. Fundación Alternativas. Documento de trabajo 48/2004.

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

Éxcite (2013). Las reformas laborales en España: su historia. Marzo 21, 2017, de Éxcite Sitio web: <http://trabajo.excite.es/reformas-laborales-en-espana.html#>

Fundació Catalana de l'Esplai. (2010). La Reforma Laboral. En Gestión de entidades no lucrativas (3-17). Sitio web :<http://www.suport.org/publicos/guias/Cuadro-resumen-reforma-laboral.pdf>

Gamero, C. (2007). Análisis por género de la relación entre satisfacción laboral y tipo de contrato en España. Universidad de Málaga. Dpto de Estadística y Econometría.

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

Hernanz, V., & Jimeno, J.F. (2013). Segmentación laboral y contratación dual: conversaciones póstumas con Luis Toharia. *Revista de Economía Laboral* , 10, 135-149.

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

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).

Kugler, A., Jimeno, J., & Hernanz, V. (2003). Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labour Market Reforms. CEPR Discussion Paper No. 3724.

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.

Toharia, L. (2005). El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Zijl, M., Van den Berg, G.J., & Heyma, A. (2004). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor. IZA Discussion Paper No. 1241