



**CAMPUS PÚBLICO**  
**MARÍA ZAMBRANO**  
**SEGOVIA**  
GRADO EN RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS



---

# Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA**

Presentado por:

CRISTINA GALLEGO LÓPEZ

Tutorizado por:

ALFONSO MORAL DE BLAS

Segovia, Junio 2016



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO 1. REVISIÓN LITERARIA.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 2. LEGISLACIÓN.....</b>	<b>9</b>
1. EVOLUCIÓN NORMATIVA.....	10
2. TIPOS DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.....	15
➤ <i>Contrato por obra y servicio determinado.....</i>	<i>16</i>
➤ <i>Contrato eventual.....</i>	<i>17</i>
➤ <i>Contrato de interinidad.....</i>	<i>19</i>
<b>CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE DATOS.....</b>	<b>21</b>
1. NIVEL EUROPEO.....	22
2. NIVEL NACIONAL.....	24
3. NIVEL REGIONAL.....	30
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>39</b>



## **INTRODUCCIÓN**

El objetivo central de este trabajo es ofrecer una panorámica de la temporalidad en el mercado de trabajo español. Por un lado, se hace una revisión de los principales hitos legislativos, y por otro, se analizan los datos estadísticos. Todo ello centrado en los tres tipos de contratos de duración determinada más frecuentes, que son: el contrato de obra o servicio determinado, el contrato eventual y el contrato de interinidad.

Una visión general del mercado de trabajo español pondría de manifiesto la existencia de una gran variedad de contratos y una cierta precariedad en las relaciones laborales. Esto, unido a la elevada tasa de temporalidad del país y la dualidad existente entre los contratos temporales y los fijos, motiva al legislador a llevar a cabo numerosas reformas laborales para intentar paliar la situación, intentando hallar una fórmula para que este problema no sea permanente y quiebre la estabilidad del mercado de trabajo. Sin embargo, de entre todas las reformas implantadas, quizá la más destacable sea la reforma laboral de 2012. Esta reforma modifica las condiciones laborales de los distintos tipos de contratación modificando las condiciones asociadas a su celebración y extinción.

A pesar de todos los intentos que el legislador ha llevado a cabo, la tasa de temporalidad española continúa siendo muy elevada. Según datos del Servicio Público de Empleo sólo uno de cada diez contratos celebrados son fijos. Además, se prevé que en 2016 el empleo y la recuperación del mercado de trabajo continúen aumentando, pero a costa de unas mayores tasas de temporalidad.

De acuerdo con los últimos datos disponibles en las estadísticas de EUROSTAT, el porcentaje de temporalidad en España, se sitúa en torno al 25%, diez puntos porcentuales por encima de la media europea. El único país que se acerca a las cifras presentadas por España es Polonia, pero somos, con diferencia el país con más temporalidad de todos los integrantes de la eurozona.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. En el segundo apartado se realiza una revisión de algunos de los trabajos que existen en la literatura sobre la temporalidad en el mercado de trabajo español. En el epígrafe tres se realiza un estudio de la normativa que regula la temporalidad en el país, centrándonos en la regulación de los tres contratos más utilizados: obra o servicio determinado, eventual y de interinidad. En el capítulo cuatro se lleva a cabo un análisis de los datos de temporalidad en España. Tomaremos un enfoque en base a tres puntos de vista: a nivel europeo, a nivel nacional y a nivel regional. En el europeo

analizaremos la elevada temporalidad en el mercado laboral español respecto al resto de países que componen la eurozona. A nivel nacional compararemos la temporalidad en tres momentos diferentes, antes de la crisis económica, durante y después de ella. Por último, a nivel regional veremos cómo los índices de temporalidad son diferentes según la Comunidad Autónoma que nos encontremos. Finalmente el trabajo termina con una recopilación de las principales conclusiones extraídas del estudio realizado.

**CAPÍTULO 1**  
**REVISIÓN LITERARIA**

La temporalidad en el mercado laboral español ha sido un tema recurrente en la literatura. La razón de esta proliferación de trabajos está en el fuerte crecimiento que ha sufrido la contratación temporal en los últimos casi cuarenta años desde que se publicó en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

Desde el punto de vista más relacionado con la legislación, hay autores que realizan un análisis de todas las reformas laborales que se han llevado a cabo y relacionan esas reformas a la temporalidad en el empleo. Junto a este análisis llevan a cabo un análisis de la precarización del empleo, del mercado de trabajo en sí y de las repercusiones que tiene esta modalidad contractual en el desempleo. En este campo, podemos destacar el estudio exhaustivo de la temporalidad en España de Pilar Ortiz García, de la Universidad de Murcia, con su publicación en el año 2012 sobre “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”.

Existe otro grupo de trabajos que se dedican a analizar la realidad que proporcionan los datos y su análisis econométrico. Por ejemplo, la autora Elisabet Motellón realiza un estudio de cómo afecta la temporalidad en España según las diferentes regiones del país. Su trabajo publicado por la Universidad de Barcelona se titula “La distribución regional de la temporalidad en España. Análisis y sus determinantes”. Lo que esta autora lleva a cabo es aplicar, de forma novedosa, *“una extensión de la metodología tradicional de Oaxaca-Blinder al caso de modelos no lineales”*. Además introduce la idea de que en España existan varias “culturas de la temporalidad”, ya que según la región donde nos encontremos, se entiende la temporalidad como una medida de flexibilización del mercado laboral o no. Por lo tanto, su estudio pone en cuestión la reforma laboral de 2012, analizando las medidas que se adoptaron para paliar la precariedad laboral existente en el país.

Otro autor a destacar que analizó la contratación temporal en el mercado de trabajo en España es Luis Toharia Cortés. En 2002 publicó un trabajo titulado “El modelo español de contratación temporal” y en él recogió la intervención que hizo como ponente en las Jornadas organizadas en Sevilla en el año 2001. Además de analizar la contratación temporal, realiza un estudio de los factores que predominan en la estrategia de las empresas españolas. Los factores que más destaca son la diferencia de costes, la “externalidad” y la necesidad de la propia dualización de la empresa. Todo esto se enmarca en un contexto en que tanto las empresas como la economía del país se situaban a un nivel óptimo y de auge, por lo que hoy en día no podría considerarse de la misma manera. Sin embargo, las ideas que plantea sobre la dualización sí que son interesantes para el momento en que ahora se encuentra el mercado laboral.



Como trabajos y estudios más actualizados sobre la contratación temporal en España, destacan tres de la Universidad de Valladolid. El primero, con el título de “La temporalidad en el mercado de trabajo español”, fue publicado en 2012 por Ruth Prieto Alonso. En este trabajo se analiza la temporalidad en un momento de plena crisis económica, por lo que no es comparable con la situación que vive ahora el mercado laboral. Destaca que una de las causas que originaron el incremento del desempleo en España fueron los contratos de duración determinada y la temporalidad en el empleo. Además analiza una serie de medidas que iban destinadas a disminuir las enormes tasas de paro del país y por lo tanto, a generar un empleo de calidad, eliminando la precariedad laboral.

El segundo trabajo que encontramos analiza la temporalidad en el ámbito de la Administración Pública. En 2014 se publica este trabajo de Leticia Morato García titulado “Modalidades contractuales en la Administración Pública”. A través de este estudio, Morato realiza un análisis de cómo se ha tenido que adaptar el Sector Público y su plantilla a las nuevas exigencias de estabilidad financiera y presupuestaria, debido al proceso de transformación que venía sufriendo. Finalmente, la Administración Pública sucumbió, al igual que las empresas privadas, a la precariedad laboral y la excesiva temporalidad. Estos contratos se justificaban en este ámbito con los contratos indefinidos no fijos, más conocidos como trabajadores laborales no fijos, muy parecidos a los interinos por vacante.

El último trabajo a destacar se centra en una modalidad específica de contrato temporal. Fue publicado en 2013 por Manuel Estrada Martín bajo el título de “El contrato de obra servicio”. Este trabajo se sitúa, al igual que el de Prieto, en un contexto de plena crisis económica donde tanto las tasas de desempleo como la precariedad laboral se situaban en cifras muy elevadas. Estrada decidió centrarse en esta modalidad de contrato de duración determinada porque era la más utilizada por las empresas, llegando a ocupar hasta un 50% de los contratos temporales. Por lo tanto, con este trabajo lleva a cabo un análisis sobre la evolución del contrato de obra o servicio, así como un análisis de las notas características del mismo.

En definitiva, todos estos autores pretenden realizar un análisis completo de la temporalidad en el país desde distintos puntos de vista, ya sea mediante una comparativa de las regiones o una comparativa histórica de la evolución. Intentan hallar una explicación a las elevadas tasas de temporalidad del país. De este modo, en este trabajo seguiremos con ese análisis de la contratación temporal desde una perspectiva actualizada, teniendo en cuenta las opiniones de los autores ya citados.



**CAPÍTULO 2**  
**LEGISLACIÓN**

## **1. EVOLUCIÓN NORMATIVA**

Cualquier análisis que se pretenda realizar desde el punto de vista de la temporalidad, necesariamente debe partir de un estudio de la normativa aplicada. En este capítulo realizaremos una recopilación de todas las modificaciones que se han llevado a cabo en las últimas décadas, resaltando las que han tenido efectos en esta modalidad contractual.

El marco normativo que regula la contratación temporal en España se encuentra recogido en numerosos textos legales. Sin embargo, el punto de partida es el artículo 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que establece que “el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido o con una duración determinada”. Seguidamente, el artículo incluye como contratos de duración determinada los contratos por obra o servicio determinado, los contratos eventuales por circunstancias de la producción y los contratos de interinidad, de los que se hablará posteriormente. No obstante, esta modalidad temporal de contratación no se introduce del todo hasta el año 1984, con la primera reforma laboral del ET que se llevó a cabo: la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980. Con esta nueva Ley, el legislador pretende dotar de más importancia al llamado “contrato temporal de fomento al empleo” añadiendo “el lanzamiento de una nueva actividad” como una nueva manera de justificar la temporalidad en el país. De esta manera, se consigue la implantación progresiva de la contratación temporal en España iniciando “la senda hacia la dualización del mercado de trabajo en España” (Fundación 1º de mayo, 2012).

La siguiente reforma que llevó a cabo el legislador fue en el año 1992 con la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo. En lo referente a la temporalidad, modifica la duración mínima de los contratos temporales, pasando a ser de doce mensualidades. Se llevó a cabo “en un intento de contener el uso abusivo de los contratos temporales y el gasto en las prestaciones por desempleo” (Balbás Ortiz, 2015). Sin embargo, la tasa de temporalidad permaneció estable sin llegar a disminuir como se pretendía.

En 1993 el legislador permite la actuación de las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETT) con la nueva reforma o Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación. Además da la posibilidad de actuación a agencias de colocación sin ánimo de lucro, lo que supone que suprime la obligación que tenía el empresario de contratar trabajadores a través del Instituto Nacional de Empleo (en

adelante, INEM). La siguiente modificación más significativa de este año es la que lleva a cabo el legislador para los contratos de prácticas, de formación y de tiempo parcial.

Un año más tarde, con la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, se va a tratar de incrementar la contratación temporal, permitiendo “la prórroga durante dieciocho meses de los contratos temporales de fomento de empleo” cuya fecha de extinción tenga lugar durante el año 1994. El legislador tratará de respaldar esta reforma de fomento de la ocupación con la elaboración de dos leyes más: la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que modifica aspectos relacionados con la negociación colectiva y la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Años más tarde, en 1997 se aprobó la siguiente reforma laboral, el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, que no tuvo mucha repercusión en cuanto a la temporalidad.

El año clave para la temporalidad fue 1998, cuando el legislador aprueba el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Este Real Decreto recoge los tres supuestos que existen de temporalidad, así como de sus características, de las que hablaremos más adelante. El RD 2720/1998 fue modificado en noviembre de 2001, con la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo cuando se añadieron ciertas limitaciones y garantías a la temporalidad, con la idea de mejorar e incrementar el empleo del país.

Entre 2002 y 2005 no se abordó la temporalidad en las reformas laborales. Durante esos años lo más destacado fue que se le dio importancia a la figura del trabajador fijo-discontinuo y se prohibieron las agencias de colocación con ánimo de lucro. Sin embargo, en el año 2006 se crearon dos grandes cambios respecto a la temporalidad reflejados en el RD-Ley 5/2006, de 9 de junio y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. El primer RD-Ley tiene como objetivo fundamental fomentar la conversión de los trabajadores temporales en trabajadores fijos y además eliminó el recargo que tenían que cotizar los trabajadores temporales que eran contratados por medio de una ETT para su prestación por desempleo. La Ley 43/2006 se elaboró a partir de un acuerdo entre el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (en adelante, CEOE) y los principales sindicatos del país: Comisiones Obreras (en adelante, CCOO) y Unión General de Trabajadores

(en adelante, UGT). Esta Ley tuvo como prioridad, en cuanto a la temporalidad, limitar el excesivo encadenamiento de los trabajadores temporales que realizaban algunas empresas.

En el año siguiente, el legislador se centró en la desigualdad de género que se apreciaba en el mercado de trabajo. Para ello, elaboró la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En 2010 se volvió a abordar la temporalidad con la reforma laboral recogida en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Con esta nueva Ley, el legislador establece un nuevo límite máximo de duración para los contratos temporales por obras o servicios determinados con el objetivo de reducir aún más los encadenamientos de contratos temporales y de hacer la temporalidad más inflexible. De esta manera, también se consigue quitar peso a la negociación colectiva. La última medida que contiene la Ley respecto a la temporalidad es que se va a aumentar progresivamente la indemnización por extinción de contratos temporales hasta llegar a los 12 días. En cuanto a las ETT, se establecen ciertos límites para algunas actividades por motivos de protección de la salud y seguridad de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Todas estas modificaciones fueron medidas llevadas a cabo en un intento de mermar la gran tasa de paro que había en el país después del comienzo de la crisis económica. Sin embargo, no dieron los resultados esperados.

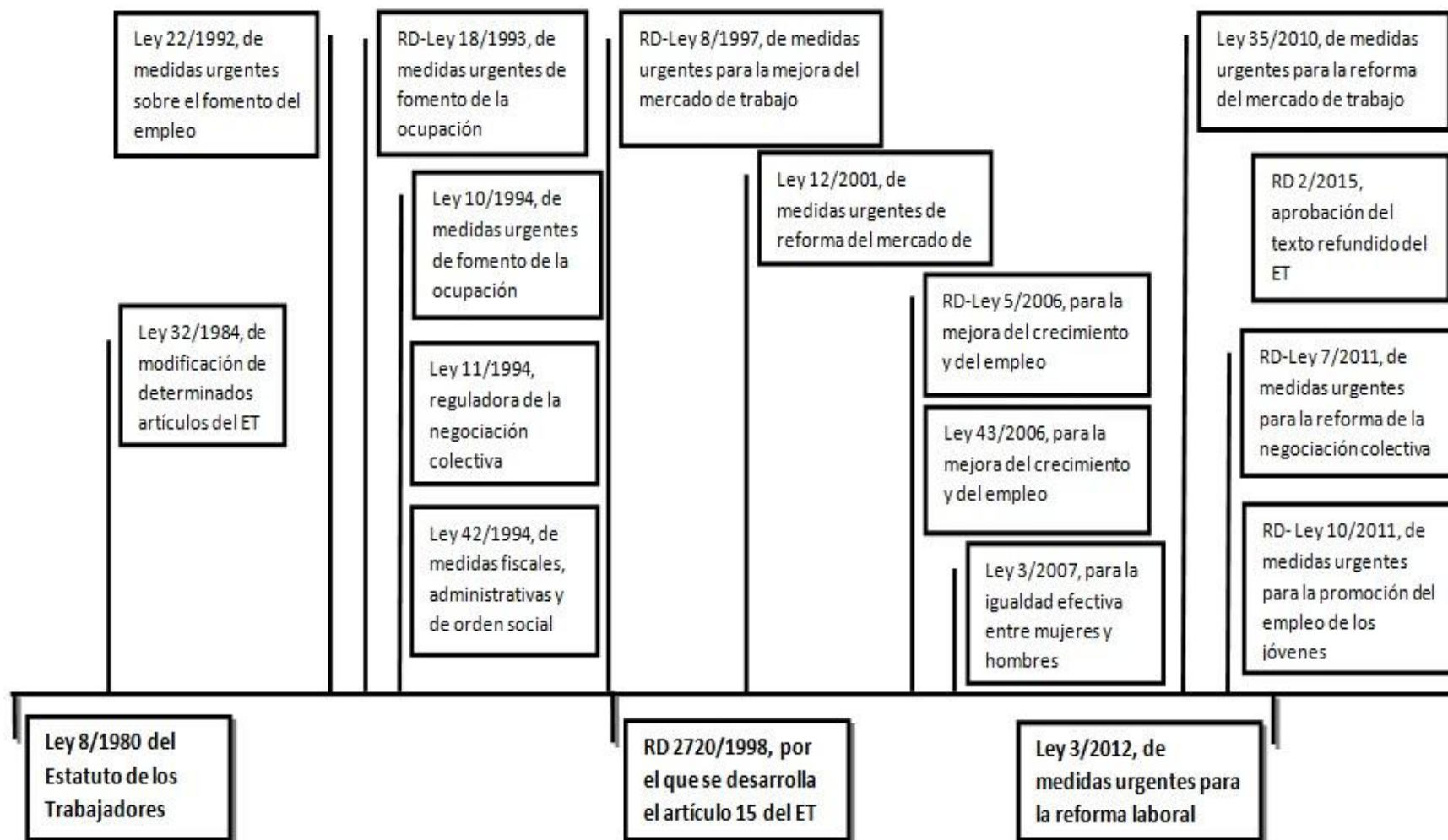
Posteriormente, en el año 2011, se elaboraron dos nuevos decretos-ley, que no atendían tanto a la temporalidad sino a la negociación colectiva y a la creación de nuevas modalidades de contratación: el RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y el RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes. Este último RD lo que hace es crear un nuevo modelo de contrato para la formación y el aprendizaje.

A pesar de todas estas modificaciones realizadas por el legislador a lo largo de esos años, quizá la más importante y relevante fue la que se llevó a cabo en 2012, con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral. En lo referido a la temporalidad, esta reforma pretendía reducir la dualidad laboral que se había creado, fomentando la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos a través del ofrecimiento de bonificaciones para aquellas empresas que lo llevaran a cabo. Sin embargo, no lo consiguió, ya que los contratos temporales no dejaron de celebrarse, en detrimento de los contratos indefinidos.

Por este motivo, en el año 2015 se elaboró una nueva Ley de regulación del empleo, vigente en la actualidad. El RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, pretende llevar a cabo una limitación de la contratación temporal en el país. De momento los datos no muestran su efectividad, ya que el empleo temporal se mantiene a tasas muy elevadas, no obstante aún es pronto para sacar conclusiones, ya que el mercado laboral destaca por sus movimientos ralentizados y a largo plazo.

Un resumen de todos los cambios legislativos realizados se recoge de forma resumido en el cronograma que aparece en la figura. El periodo considerado se inicia con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 y termina en el año 2015. En la parte inferior de dicho cronograma se representan en negrita las leyes que, desde nuestro punto de vista, más han influido a la hora de estudiar la temporalidad. Estas son el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 2720/1998 que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral.

Figura 1. Eje cronológico de las diferentes reformas laborales ya señaladas.





## 2. TIPOS DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Antes de hablar de los diferentes tipos de contratos temporales, hay que analizar el concepto de contrato de trabajo. Las notas características del contrato de trabajo vienen determinadas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, un contrato de trabajo es un acuerdo en virtud del cual una persona se compromete voluntariamente a prestar sus servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario, mediante una retribución (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo Gutierrez, & García Murcia, 2015). Además el artículo 8 ET añade que dicho contrato *“se podrá celebrar por escrito o de palabra”*. Sin embargo, se exige que deben celebrarse por escrito los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos de aquellos trabajadores que realicen sus tareas a distancia, los contratos temporales por obra o servicio determinado y por último, se exigirá la forma escrita a todos aquellos contratos de duración determinada cuyo transcurso supere las cuatro semanas de trabajo.

El Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, SEPE) define el contrato temporal como aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre trabajador y empresario por un tiempo determinado, ya sea a jornada completa o parcial. A su vez, también aclara que únicamente podrá celebrarse de forma verbal cuando se trate de un contrato eventual por circunstancias de la producción a jornada completa y tenga una duración de máximo cuatro semanas.

Los contratos de duración determinada más destacados y cotidianos que recoge la legislación vigente son los siguientes:

- **Contratos de trabajo estructurales o causales** (regulados en el artículo 15 ET):
  - Contrato temporal por obra o servicio determinado
  - Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción
  - Contrato de interinidad
  
- **Contratos formativos** (regulados en el artículo 11 ET):
  - Contrato de trabajo en prácticas
  - Contrato para la formación y el aprendizaje

- **Contratos temporales para el fomento del empleo:**
  - Contrato temporal de fomento del empleo para personas discapacitadas, regulado por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
  - Contrato de relevo y situación de jubilación parcial, regulado en el artículo 12 ET.
  - Contrato eventual de primer empleo joven para menores de 30 años, regulado por la Ley 11/2013, de 26 de julio.

Sin embargo, en este trabajo nos limitaremos a las primeras modalidades de contratación temporal, es decir, a los contratos de trabajo estructurales o causales. Nos guiaremos por el artículo 15 ET y todas sus posteriores modificaciones; el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada; y todos aquellos convenios colectivos que contengan alguna cláusula relacionada con la contratación temporal o que haga referencia a ella, en base al artículo 15 ET.

#### ➤ **CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

El primero de los supuestos que establece la legislación para celebrar un contrato de duración determinada es para la realización de una obra o servicio determinado. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1 a) da una definición general de lo que sería un contrato temporal por obra o servicio determinado, estableciendo las bases jurídicas necesarias para llevarlo a cabo. No obstante el artículo 2 del RD 2720/1998 da una definición más concreta de esta modalidad contractual. De esta manera, podemos definir el contrato temporal por obra o servicio determinado como aquel *“que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”*. Además se establece que este tipo de contratos tendrán una duración máxima de 3 años *“ampliable hasta 12 meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior”* y una vez que venzan estos plazos *“los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa”* (artículo 15 ET). Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, a conveniencia de las partes.

En cuanto a la forma, esta modalidad contractual deberá celebrarse siempre por escrito y especificando con la mayor precisión posible el carácter que motiva la contratación. Junto a

ello, deberá indicar la obra o servicio objeto de contrato, su duración y el trabajo que se va a realizar.

El contrato temporal por obra o servicio determinado *“se extinguirá, previa denuncia de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto de contrato”* (SEPE, 2015). En el supuesto en que el contrato tuviese una duración superior a un año, la parte que formule denuncia deberá notificar a la otra la extinción del contrato con una antelación de mínimo 15 días. Si una vez concluida la obra, el trabajador continuase prestando servicios a la misma empresa, el contrato tendrá consideración de prorrogado por tiempo indefinido; salvo prueba en contrario que garantice una prestación temporal del servicio.

Una vez finalizado el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio prestado, o la que sea de aplicación en caso de normativa específica.

A pesar de todo esto, la doctrina y la jurisprudencia limitan las condiciones de este contrato. De esta manera, establece una serie de requisitos para que esta modalidad contractual se considere ajustada a derecho. Esos requisitos son:

- a) Que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia, dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa.*
- b) Que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.*
- c) Que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto.*
- d) Que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra o servicio, y no en tareas distintas.*

De cualquier forma, esta modalidad contractual se transformará en indefinido cuando no se celebre de forma escrita, por falta de alta en el sistema de la Seguridad Social, por denuncia de alguna de las partes y aun así se hubiese continuado con la prestación de servicios y por último, aquellos contratos efectuados en fraude de Ley.

#### ➤ **CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

El segundo supuesto de contratación temporal que establece la Ley es para atender a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. El artículo 3 del RD 2720/1998 de 18 de diciembre lo define como aquel *“que se concierta para atender exigencias*

*circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa*". Esta modalidad contractual tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses, modificable por convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, convenios colectivos de ámbito inferior. Sin embargo este periodo de excedencia no podrá superar los 18 meses ni podrán establecer *"una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho periodo de referencia, no siendo superior a doce meses"* (SEPE, 2015). El artículo 15 b) ET añade que *"en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima"*.

En cuanto a las actividades que se van a realizar con estos contratos serán las que se lleven a cabo en la actividad normal de la empresa, por lo que no será necesario que el trabajador realice actividades extraordinarias. Respecto a esto el artículo 15 b) ET establece que también *"por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa"*. De esta definición se pueden desprender tres criterios o circunstancias clave para llevar a cabo este tipo de contratación (Sacristán Enciso, 2015):

- i. Un aumento inesperado e imprevisible del volumen de la producción de la empresa. Este aumento no deberá coincidir con ciclos regulares de incremento de la producción en el sector, descartando así la posibilidad de contratación de trabajadores fijos-discontinuos.
- ii. Que este aumento de tareas supere la actividad de la plantilla habitual de la empresa.
- iii. El incremento de la producción debe entenderse como temporal. Si se trata de un crecimiento sostenido de la empresa, no cabe la celebración de un contrato temporal eventual.

Esta modalidad contractual se formalizará por escrito en aquellos casos en que tenga una duración superior a cuatro semanas o el contrato se celebre a tiempo parcial. Además, al igual que en el contrato por obra o servicio determinado, deberá constar con la mayor precisión posible la causa o circunstancia que motive a la celebración de ese contrato, así como la duración y el tipo de trabajo que el empleado vaya a llevar a cabo.

La jurisprudencia y la doctrina del Tribunal Supremo entienden como motivo de celebración de un contrato eventual *“un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, que no puede ser atendido con la plantilla actual, ni razonablemente aconseja, por su excepcionalidad, un aumento de personal fijo”*.

El contrato temporal eventual pasará a ser considerado contrato indefinido en los siguientes supuestos:

- a) Por falta de forma escrita. Además si se trataba de un contrato a tiempo parcial, tendrá consideración de contrato a jornada completa por no formalizarlo por escrito.
- b) Por falta de alta en el sistema de la Seguridad Social, una vez transcurrido el periodo de prueba.
- c) Si finalizado el plazo establecido la relación laboral continuase sin que hubiese denuncia de las partes.
- d) Aquellos contratos celebrados en fraude de Ley.

#### ➤ **CONTRATO DE INTERINIDAD**

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15.1 c) da una definición genérica de los contratos de interinidad. Así establece que tendrán lugar *“cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución”*. No obstante, el artículo 4 RD 2720/1998, de 18 de diciembre, añade que el contrato de interinidad será aquel *“celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual”*. A lo que incorpora que *“se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”*.

Sea como fuere, el contrato de interinidad, según el régimen jurídico establecido, *“deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél”*. Este contrato también se utilizará para cubrir sustituciones a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad anónima en los supuestos de baja por maternidad, por riesgo de embarazo o por adopción o acogimiento.

El contrato de interinidad no tiene un máximo de duración como los otros contratos temporales ya mencionados, sino que durará el tiempo que sea necesario para cubrir *“la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo”*. En el caso de que el trabajador interino esté cubriendo un puesto de trabajo para el que aún no hay nadie seleccionado, durará hasta que el proceso de selección haya concluido, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima (SEPE, 2015).

En materia de jornada laboral, el contrato de interinidad deberá celebrarse siempre a jornada completa, salvo en dos supuestos de hecho. El primero de ellos será cuando el trabajador que se va a sustituir estuviese contratado a jornada parcial o cuando el puesto de trabajo sin cobertura definitiva se vaya a desempeñar a jornada parcial. El segundo supuesto será cuando el contrato se celebre con el objetivo de completar la jornada reducida de aquellos trabajadores que ejerciten el derecho que les concede el artículo 37 ET, es decir, descansos semanales, fiestas y permisos; o en aquellos casos en que, de acuerdo con lo establecido, *“se hubiera acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido”*.

Respecto a la forma del contrato de interinidad, deberá celebrarse siempre por escrito, especificando con la mayor precisión y claridad posible el motivo de la contratación; la identificación del trabajador sustituido, así como la causa de sustitución; y en su caso, el puesto de trabajo que se cubrirá una vez finalizado el proceso de selección o promoción.

El contrato de interinidad se extinguirá, salvo denuncia previa de las partes, por los siguientes motivos establecidos en el artículo 8 RD 2720/1998, de 18 de diciembre:

- 1º La reincorporación del trabajador sustituido*
- 2º El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación*
- 3º La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo*
- 4º El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas.*

Esta modalidad contractual, podrá transformarse en contrato indefinido por los mismos motivos que el contrato temporal eventual.

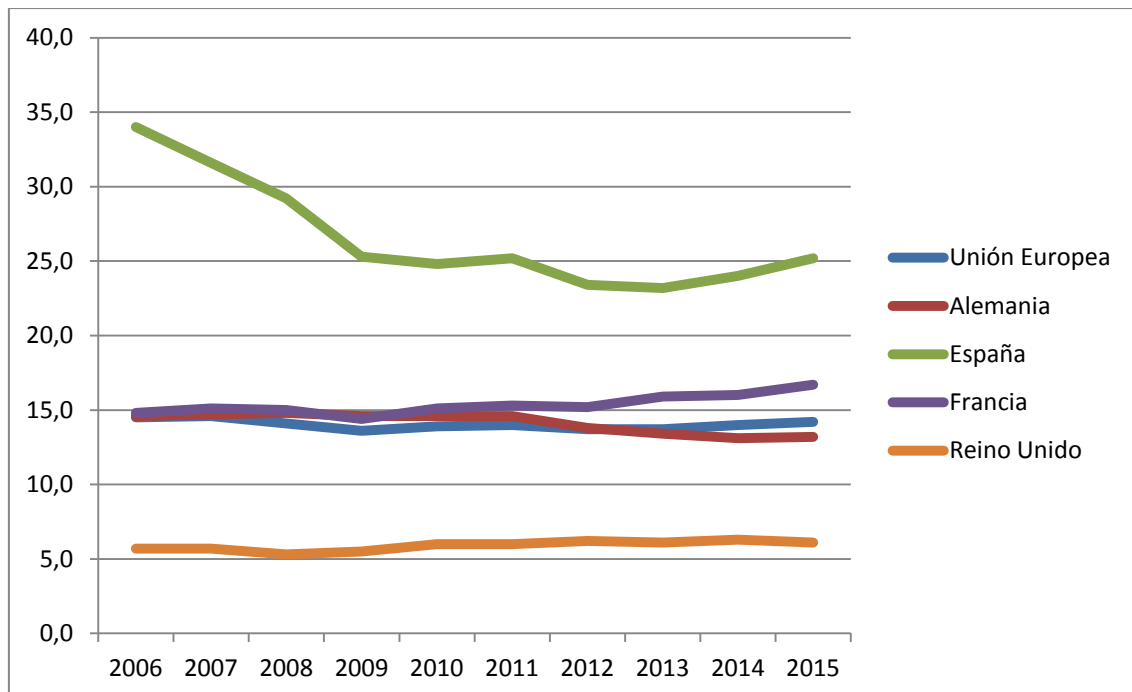
**CAPÍTULO 3**  
**ANÁLISIS DE DATOS**

En este capítulo se va a analizar la temporalidad a diferentes niveles: europeo, nacional y regional. Además, en los dos últimos niveles se abordará la temporalidad desde tres puntos de vista según el año en que sean tomadas las fuentes. En primer lugar se estudiará la temporalidad antes de la crisis del año 2008, tomando datos del año anterior, es decir, del 2007. En segundo lugar se tomará como referencia el año 2011 para determinar el cambio de la temporalidad en plena crisis económica. Por último se examinará el último año registrado, el 2015, para analizar el presente de la temporalidad en un momento en el que se dice que el mercado ya no se encuentra en una fase recesiva.

### 1. NIVEL EUROPEO

En este primer nivel se va a realizar una comparativa de la temporalidad entre la Unión Europea de los 28 (en adelante, UE) y España, acompañado de los países más representativos de la UE, es decir, Francia, Alemania y Reino Unido. Para ello, hemos utilizado los datos proporcionados por la Oficina Europea de Estadística (en adelante, EUROSTAT), que detallan el porcentaje de los contratos temporales celebrados en cada país durante la última década.

**Figura 2.** Porcentaje de contratos temporales vigentes en la última década.



Fuente: elaboración propia desde EUROSTAT

En este gráfico se puede apreciar a simple vista que en España, la vigencia de contratos de duración determinada está bastante más extendido que en el resto de los principales países y



de la propia UE. Hay numerosos motivos que explican la elevada temporalidad en España comparado con el resto de la UE, sin embargo, en este trabajo vamos a centrarnos en cuatro de ellos especialmente, que son: la crisis económica, la flexibilidad laboral y el marco institucional, las diferentes actividades económicas afectadas y la cultura empresarial española.

Respecto al primero de los factores, la recesión económica de los últimos años, se ve reflejada en el gráfico. De forma paradójica, en España, el número de contratos de duración determinada vigentes se ve reducido durante los primeros años, hasta llegar a reducirse en un 10% entre 2006 y 2010. Esto se debe a la gran destrucción de empleo que hubo en ese tiempo, ya que el despido de trabajadores temporales era notablemente más barato que cualquier otro. Con esta bajada se acercó un poco a los parámetros que tenían los demás países de la eurozona, pero aún así esa reducción no fue suficiente. También se puede apreciar, gracias a este hecho, que el mercado laboral español es más sensible que el resto de la UE, ya que le afectan de manera más notable los cambios en el ciclo económico. Sin embargo, en los últimos años, una vez iniciada la recuperación, la temporalidad parece que vuelve a despuntar de nuevo, separándose una vez más del porcentaje que marcan los demás países de la UE.

En cuanto al marco institucional y a la flexibilidad laboral, España se diferencia al resto de los países de la eurozona en diversos aspectos. El primero de ellos es que tiene una mayor flexibilidad en cuanto al despido del trabajador temporal, aún siendo más rígido el coste de indemnización por despido. Además el contrato de duración determinada es usado en nuestro mercado laboral como resultado para reducir los costes salariales de la empresa. Todo ello sumado al hecho de que en España muy pocos trabajos temporales se transforman en indefinidos, y si lo hacen, tardan bastante tiempo. En definitiva, las sucesivas reformas laborales que ha llevado a cabo el legislador a lo largo de estos años, han supuesto una traba para equiparar la temporalidad en España a los niveles de las demás economías de la eurozona.

Otro factor a considerar es la heterogeneidad temporal que existe en España según el sector de actividad que se esté tratando. El mercado laboral español siempre se ha caracterizado por tener unas elevadas tasas de temporalidad en el sector de la construcción, sin embargo, a partir del estallido de la crisis y la llamada “burbuja inmobiliaria”, numerosas empresas fueron a la ruina, y con ellas todos sus trabajadores temporales. Esto justifica el acercamiento que tuvo el país a los niveles de temporalidad de la UE, apreciado en el gráfico a

partir del año 2008. Por el contrario, en los países de la eurozona, la temporalidad afecta más a actividades del sector servicios como son la hostelería y el turismo.

El último de los factores que vamos a analizar es la cultura empresarial que hay en España frente a la que tienen los otros países de la UE. El empresario español tiene mayor aversión al riesgo que el resto, como puede observarse en los datos de emprendimiento o en comparativas de empresas españolas y extranjeras. Por lo tanto, el empresario español prefiere contratar trabajadores temporales y evitar así celebrar un contrato que podría resultar “más caro” a la empresa. Según datos del EUROSTAT, España tiene los niveles más bajos de emprendedores de los países de la eurozona, superado claramente por Francia, Portugal o la República Checa. El nivel más elevado de emprendimiento lo alcanza Holanda.

Además de esto, España se caracteriza por tener un elevado nivel de pequeñas y medianas empresas (en adelante, PYMES) en la economía, que normalmente tienen un índice de temporalidad mayor que la empresa grande (García Echegaray, 2016).

A principios de la década comenzó con unos porcentajes muy elevados, ya que un 34% de los contratos que se celebraban en el país eran de duración determinada. Esto se debe a que España se encontraba en una época de auge y expansión económica, antes de que explotara la llamada “burbuja inmobiliaria”, por lo que abundaban los contratos temporales por obra o servicio determinado destinados al sector de la construcción.

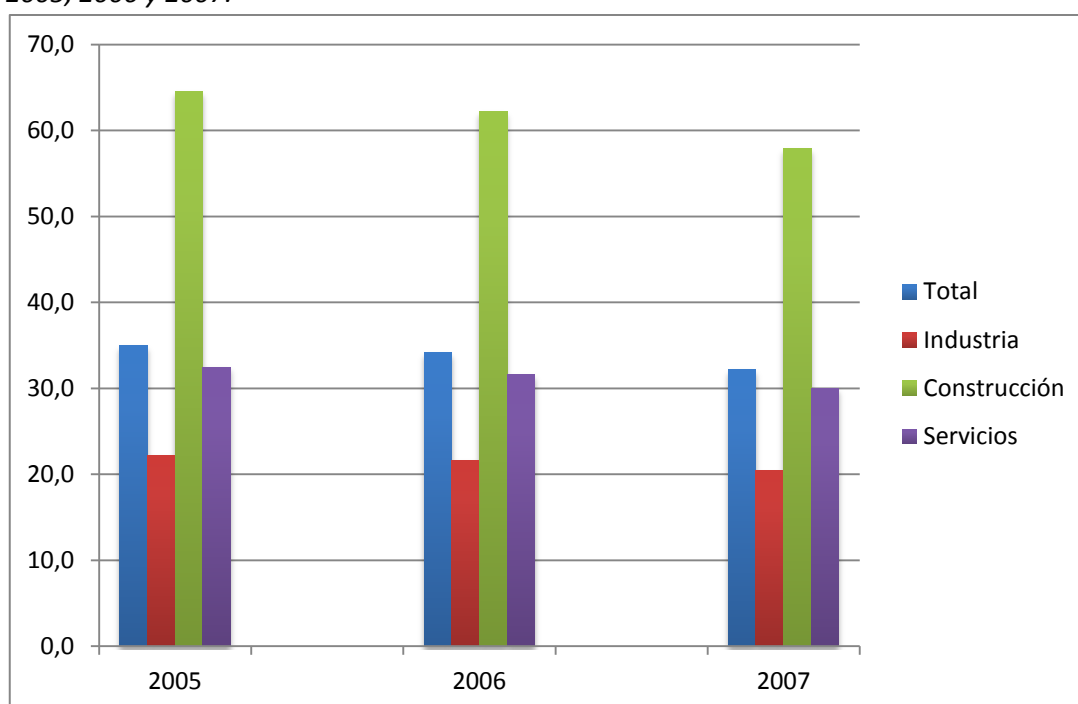
## **2. NIVEL NACIONAL**

Para analizar la temporalidad a nivel nacional, tomaremos como referencia tres momentos clave de estos últimos años: 2007, 2011 y 2015. Durante el 2007, la crisis económica estaba a punto de estallar, por lo que el mercado español se encontraba aún en una época de bonanza, lo que llevaba a que el mercado laboral también fuese estable. No obstante, en los datos de 2011 ya se podrá observar cómo cambia la situación debido a la recesión económica que surgió en 2008. Los datos de 2015 reflejarán todas las medidas y ajustes que llevó a cabo el Gobierno para crear y fomentar el empleo durante esos años en los que el paro o desempleo llegó a unos niveles desorbitados.

En este apartado también analizaremos los datos de la temporalidad durante estos años comparando los diferentes sectores económicos predominantes, como son la industria, la construcción y el sector servicios.

En el año 2007, España alcanzó la tasa de temporalidad más elevada de los países de la Unión Europea, llegando a registrarse durante ese año un porcentaje de 31'9 sobre el total de los contratos. Esto quiere decir que más de la cuarta parte de los contratos que se celebraron en España en 2007 fueron de duración determinada. La siguiente gráfica nos muestra el porcentaje de temporalidad que hubo en 2007, así como en los dos años anteriores, comparando tanto el porcentaje total de contratos temporales celebrados durante ese año, como los contratos que tuvieron lugar en los diferentes sectores de actividad de la industria, la construcción y el sector servicios.

**Figura 3.** Porcentaje de contratos temporales según sector de actividad durante los años 2005, 2006 y 2007.



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta de coyuntura laboral del MEYSS.

Según estudios realizados por la agencia de colocación “Randstad”, de todo el porcentaje de trabajadores temporales, un 44% eran inmigrantes, es decir, casi la mitad de los contratos celebrados eran para trabajadores inmigrantes. Se pensaba que este tipo de contratos ayudaría a su integración social, pues se presumía del contrato temporal como una vía para llegar a la contratación indefinida.

Los datos de la figura 2 muestran que el sector de la construcción era el sector que con diferencia más trabajadores temporales concentraba, abarcando durante esos años entre el 65% y el 57% de los contratos vigentes en ese sector. Estos datos son muy elevados, ya que

supone que más de la mitad de los trabajadores de la construcción eran temporales en aquella época. El porcentaje tan elevado de temporalidad en la construcción se debe a que durante esos años España se encontraba en la llamada “burbuja inmobiliaria”, un momento en el que la construcción en el país era masiva. Se construyeron miles de viviendas por todo el país, disparando su precio debido al gran auge que tuvo el sector. Aunque finalmente acabaron sin inquilinos, teniendo que cerrar muchas constructoras, ya que una vez estallada la crisis económica no vieron recuperada su inversión.

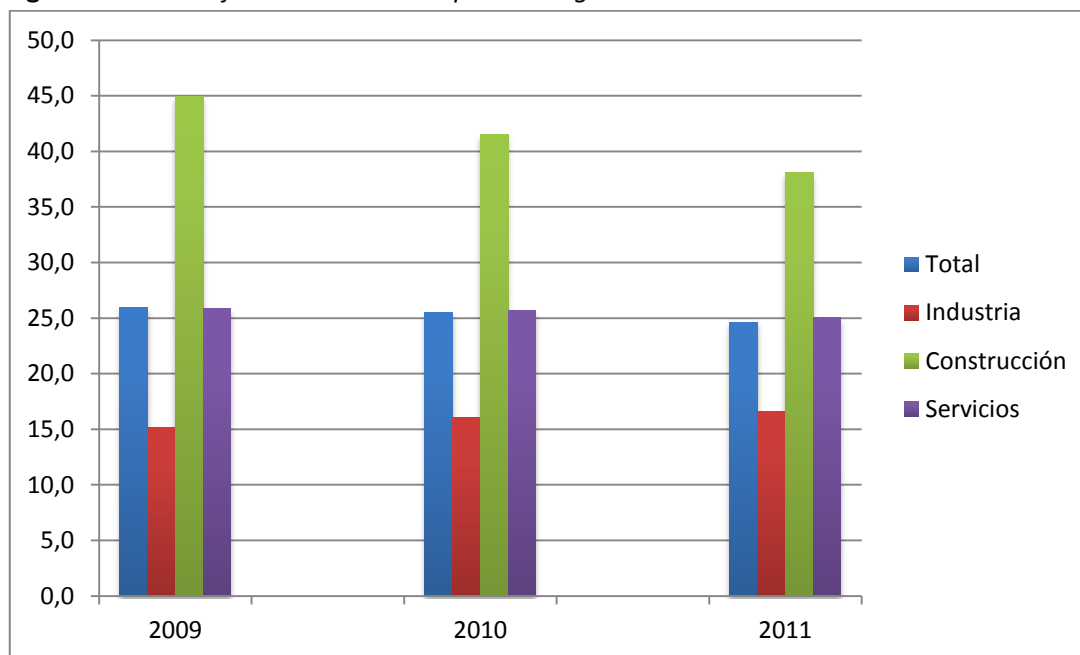
En cuanto al sector servicios, al contrario de todo pronóstico, en el año 2007 se situó en el mínimo histórico en las empresas privadas, según los datos aportados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (en adelante, MEYSS). La causa principal de esta reducción de la temporalidad en las empresas privadas es el acuerdo entre el Gobierno, la CEOE y los sindicatos que celebraron en 2006, ya que limitó la contratación temporal, apostando por la estabilidad en el empleo. A pesar de esto, seguía teniendo un índice bastante alto de temporalidad, ya que el 30% de los contratos celebrados en este sector eran de duración determinada.

En la industria el índice de temporalidad era el menor comparado con el resto de sectores, no llegando a superar el 22% de contratos temporales celebrados. Comparado con el resto de índices temporales, el del sector industrial es el más estable y el que más se ajusta a los parámetros establecidos por la Unión Europea.

La conclusión que sacamos de este gráfico es que durante estos años en España, la temporalidad estaba demasiado elevada, a pesar de las medidas que tomó el Gobierno. Sin embargo, esta época de bonanza y creación de empleo no tardaría mucho en terminar, ya que un año después, en 2008, comenzó la recesión económica y con ello la destrucción de empleo, siendo los trabajadores temporales los primeros en caer en las empresas.

A lo largo de todo el periodo de la crisis económica el mercado laboral español estuvo cayendo, llegando a niveles de desempleo que nunca se habían alcanzado. Con ello, se redujo también la contratación temporal, aunque no fue el modelo de contrato más afectado por este fenómeno. Para reflejar esta idea, analizaremos un gráfico que muestra el porcentaje de temporalidad que hubo durante los años 2009, 2010 y 2011. En el último año, es decir, en 2011, la temporalidad constituía un total de un 24,6% sobre el resto de los contratos. Este, aunque había bajado notablemente, continuaba siendo un porcentaje muy elevado de temporalidad comparado con el resto de países de la UE, como ya hemos visto anteriormente.

**Figura 4.** Porcentaje de contratos temporales según sector de actividad.



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta de coyuntura laboral del MEYSS

En 2011, la temporalidad sigue cayendo en el mercado laboral español, aunque no obstante, sigue teniendo los valores más altos de la eurozona. Donde más se puede apreciar esta caída de los contratos temporales es en el sector de la construcción, que vemos como disminuye de los valores de 60% que rondaba antes de la crisis al 38,1% que alcanza en el año 2011. Esto supone una bajada de más del 20% de la temporalidad.

A partir de 2010 y 2011 es cuando se comienza a hablar de la precariedad laboral en España. Recién implantada la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ya tiene sus primeras consecuencias reflejadas en la temporalidad. Puesto que su principal objetivo era limitar la duración máxima de los contratos temporales por obra o servicio determinado, lo que consigue es disminuir un tanto todos los contratos de duración determinada, ya que la mayoría de los que se celebran son contratos por obra o servicio determinado.

Además hay que añadir que nos encontramos en un momento de plena crisis económica donde se alcanzaron los peores datos económicos y laborales de la historia de España. Por lo tanto, la masiva destrucción del empleo y el cierre de numerosas empresas también formaron parte de la reducción de la temporalidad en el país.

En cuanto a la precariedad laboral en la temporalidad, se hace referencia a (Bel Adell, 2009):

- a) La propia duración del contrato temporal y limitada.
- b) Salarios con frecuencia inferiores y ausencia de participación de los trabajadores temporales en beneficios no salariales.
- c) Mayores dificultades en la defensa de los derechos del trabajador temporal y en ocasiones de indefensión.
- d) Peores condiciones de trabajo.

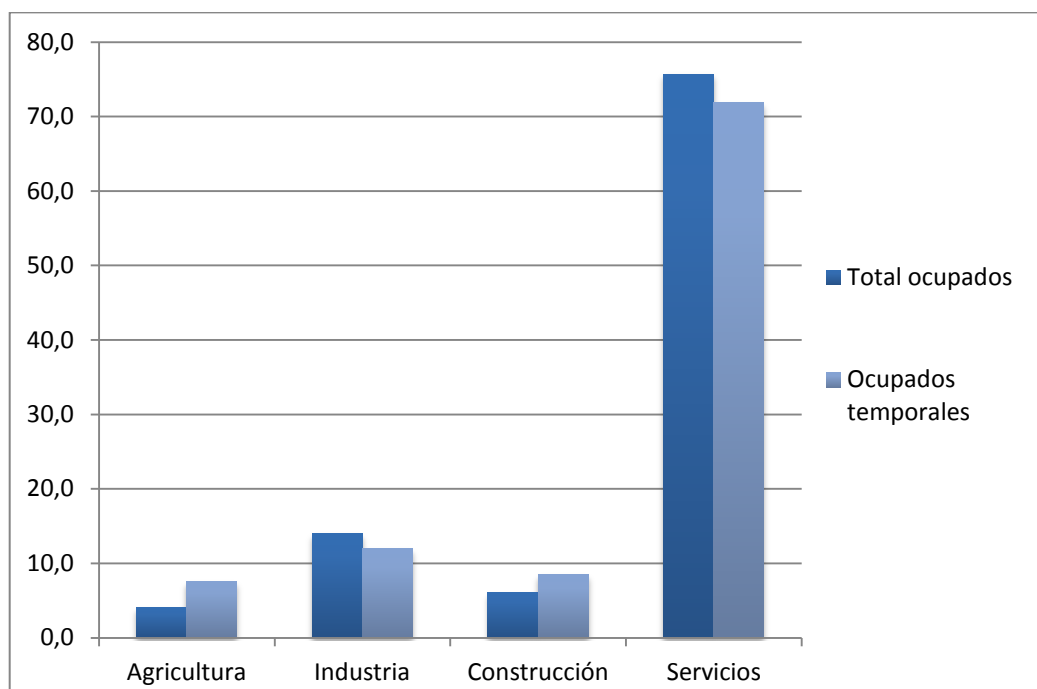
Este malestar generalizado entre los trabajadores, entre otros motivos, ocasionó el llamado Movimiento 15-M (en adelante, 15-M). En lo referido al mercado laboral, este movimiento pedía una mejora de las condiciones de trabajo y una mayor accesibilidad al empleo a los jóvenes o personas con riesgo de inclusión social. Además consideraban precarios todos los contratos temporales que se encadenaban y acababan durando más de lo que deberían.

Transcurrido el año 2011, en 2012 se redactó el RD 3/2012, de 6 de julio, que fomentaba la conversión de temporales en indefinidos, como ya se ha comentado anteriormente. Lo que ayudó a que la temporalidad se mantuviera en tasas más bajas que en 2007, aunque siguiesen siendo muy elevadas comparadas con el resto de países de la UE. Sin embargo, de esas tasas la conversión de temporales en indefinidos no fue la esperada, por lo que esta bajada se debió a una disminución de la contratación en general.

Una vez superados los años más duros de la crisis, pasamos a analizar los datos de temporalidad del último año, el 2015. Se dice que el 2015 es el año de la recuperación, los valores económicos y los datos que provienen del mercado laboral parecen volver, aunque muy paulatinamente, a los niveles estables que se espera de una economía.

La tasa de temporalidad en 2015 se sitúa alrededor del 25%. Es más elevada que en los últimos años, como hemos visto, y por supuesto, mucho más elevada que la tasa media de temporalidad de la eurozona. Este incremento del empleo se debe en gran parte a la temporalidad, ya que dos de cada tres contratos que se celebraron en 2015 fueron de duración determinada. A continuación se muestra un gráfico que muestra la repartición en porcentajes del total de contratos temporales por los diversos sectores económicos: agricultura, industria, construcción y sector servicios.

**Figura 5. Porcentaje de contratos temporales sobre el total según sector de actividad durante 2015.**



Fuente: Elaboración propia según datos del INE.

Como podemos observar, el sector servicios ocupa el porcentaje más alto de temporalidad, ya que es en el sector que más contratos temporales se celebran. Por lo tanto, vemos como la creación de empleo se centró en su mayor parte en el sector servicios. Este sector siempre se ha caracterizado por ser el que más temporalidad ha desarrollado, por lo que los datos de 2015 no son ninguna sorpresa.

La contratación temporal en la industria tiene un aumento considerable también respecto a los años anteriores. Sin embargo, la duración media de los contratos temporales en este sector es de menos de dos meses según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, mientras que en 2008, su duración media era de seis meses. Esta caída en la duración de los contratos de este sector ha provocado el deterioro del empleo en un sector donde los puestos de trabajo siempre han sido más estables.

En cuanto a la agricultura, los datos de temporalidad respecto al total nunca han sido muy elevados, pero siempre se han mantenido estables. Es el sector que menos cambios ha tenido en estos años. En 2007 la agricultura suponía un 10% aproximadamente sobre el total de contratos de duración determinada. Por lo que su bajada no ha supuesto una gran modificación como en los otros sectores, que fue más notable.

En el sector de la construcción, a pesar de que respecto al total de temporalidad en España ocupe un porcentaje bajo, la mayoría de los contratos que celebra son de duración determinada, ya que se caracteriza por tener una elevada temporalidad en la contratación. Según datos del INE, en 2015, nueve de cada diez contratos que se llevaron a cabo en la construcción eran temporales. Sin embargo, la duración media de estos contratos era de dos meses, así que nos encontramos ante el mismo problema que en la industria.

Partimos de la idea de que la duración media de un contrato temporal en España es de cuatro meses aproximadamente, por lo que el desempleo disminuye de forma relativa, ya que se crea empleo precario. Este empleo precario surge porque no hay lo que se podría calificar como “calidad” en el empleo, como ya se ha explicado antes. Disminuye el paro a costa de la celebración de estos contratos temporales con una duración muy justa, que apenas da al trabajador un seguro de desempleo ni mucho menos una cotización estable para su pensión de jubilación.

Además cabe destacar que esta temporalidad se centra mucho también en el empleo juvenil, ya que en este sector, un 69% de los contratos celebrados con menores de 30 años ha sido temporal. España ocupa el tercer lugar en peores tasas de temporalidad entre el mercado laboral juvenil de la Unión Europea, solo superada por Eslovenia y Polonia.

### **3. NIVEL REGIONAL**

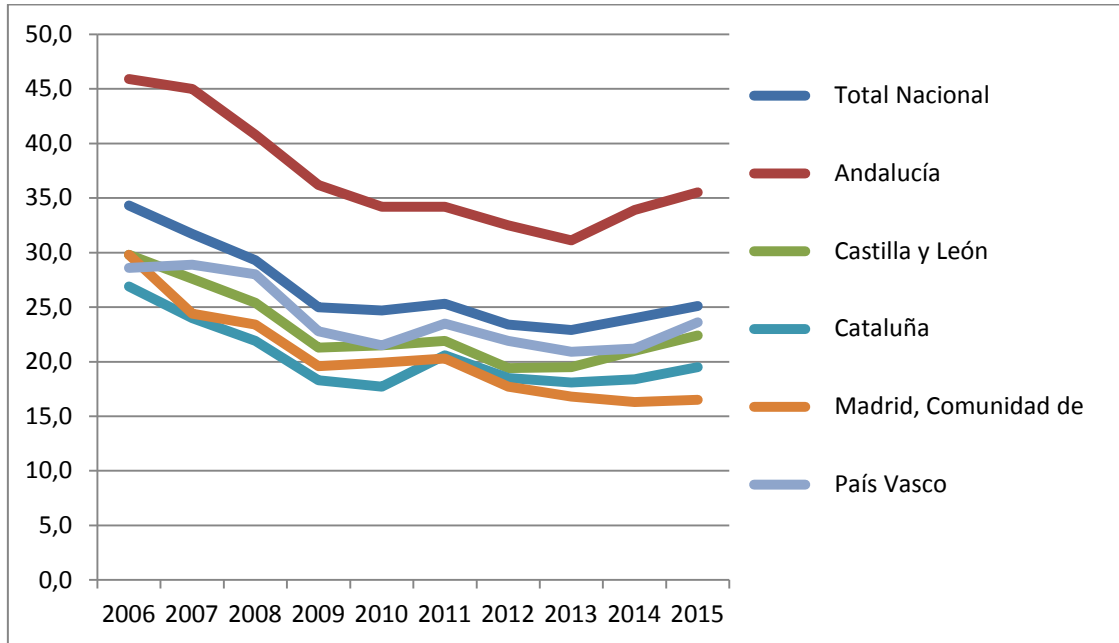
Para este nivel, vamos a realizar un gráfico donde podamos comparar la Comunidad Autónoma de Castilla y León con otras. Las Comunidades Autónomas elegidas serán: Andalucía, Castilla - La Mancha y la Comunidad de Madrid. Los datos que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) están expresados en porcentajes sobre el total de contratos celebrados en esa Comunidad Autónoma. El período de tiempo escogido para realizar la comparativa estará comprendido entre los años 2006 y 2015. De esta manera, se podrá observar claramente todos los cambios que ha sufrido la temporalidad durante la última década.

España se caracteriza por su gran heterogeneidad existente entre las diferentes Comunidades Autónomas. Los datos entre las comunidades del norte y las del sur son muy dispersos y siempre lo han sido. A pesar de que todas tienen unos parámetros básicos y una legislación base marcada por el Gobierno nacional, cada comunidad puede marcar sus propios niveles, atendiendo a los límites marcados. Esto añadido a los diferentes usos y costumbres



que hay en las diferentes regiones de España provoca, entre otras cosas, esa heterogeneidad entre las Comunidades.

**Figura 6.** Porcentaje de contratos temporales celebrados en las diferentes Comunidades Autónomas en la última década.



Fuente: elaboración propia sobre datos del INE.

En este gráfico se puede apreciar la heterogeneidad antes mencionada. Los niveles más altos de temporalidad los ostenta Andalucía, llegando incluso a doblar el número de contratos temporales celebrados en otras Comunidades Autónomas. Junto con Extremadura, son las Comunidades Autónomas con la tasa de temporalidad más elevada, superando incluso la media española de temporalidad.

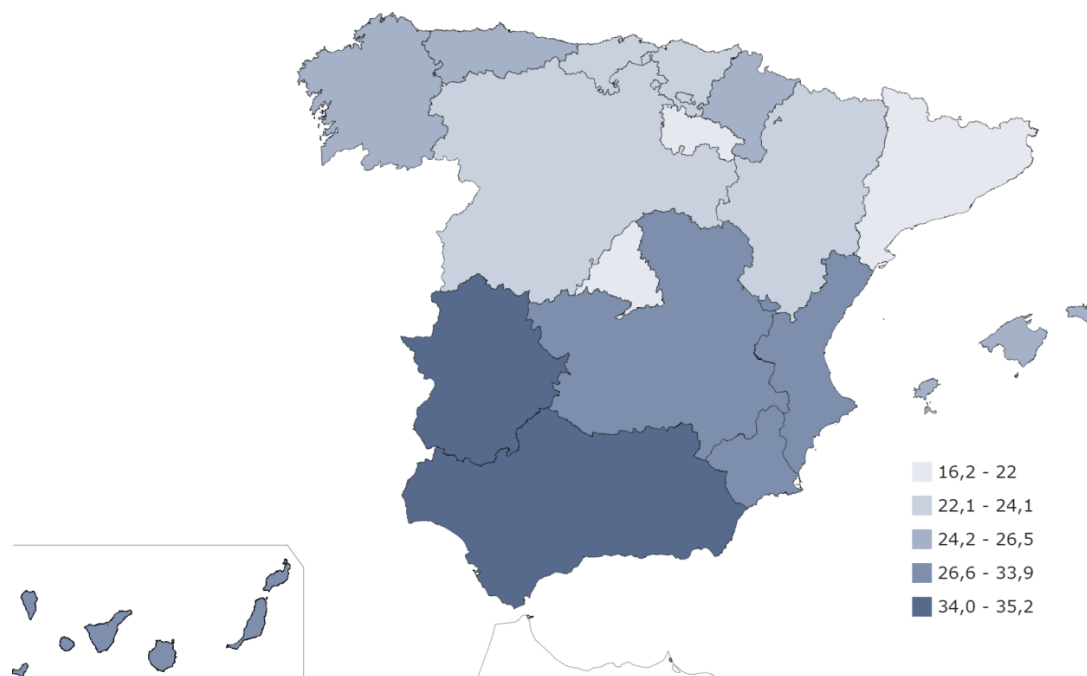
Según este gráfico podemos diferenciar tres periodos de tiempo: de 2006 a 2009, de 2009 a 2012 y de 2012 a la actualidad. En el primero de ellos observamos un descenso muy marcado de la temporalidad en todas las Comunidades Autónomas, debido a la destrucción de empleo generalizado que hubo durante los primeros años de estallido de la crisis económica y financiera, como ya se ha comentado anteriormente. A partir de 2009, después de ese descenso tan acusado de la temporalidad, reduciéndose en torno a un 10%, el nivel de contratación temporal se estabiliza sin llegar a tener cambios notorios. Sin embargo, desde 2012 la actualidad podemos observar como paulatinamente comienzan a elevarse de nuevo los niveles de temporalidad en la mayoría de las Comunidades Autónomas. Esto se debe a que

el peor momento de la recesión económica ya había pasado, por lo que comenzó de nuevo la creación del empleo, como ya se ha explicado antes.

Tras la reforma laboral que se llevó a cabo con el RD 3/2012, de 6 de julio, se pretendía reducir la temporalidad, aunque no dio los resultados esperados. Se celebraron mayores contratos temporales en los años posteriores sobre los indefinidos en Castilla y León y en general, en el resto de España. Estos contratos temporales predominaban en los jóvenes y las mujeres sobretodo, ya que la temporalidad en el país está ligada a trabajos que requieren menor cualificación profesional o a trabajos a tiempo parcial, que favorecen la conciliación de la vida familiar con el trabajo. La temporalidad afecta a uno de cada cuatro trabajadores de la comunidad de Castilla y León, un dato muy elevado para que la estabilidad en el empleo prospere de forma adecuada.

En conclusión, la temporalidad en el mercado de trabajo es un rasgo característico de todas las Comunidades Autónomas y por lo tanto, de España en general. Esto genera una inseguridad en los trabajadores, lo que lleva a la no integración de estos en las empresas. La alta temporalidad favorece a la precarización del trabajo, creando puestos de menor “calidad” en las diversas comunidades.

**Figura 7.** Distribución porcentual de los contratos temporales por CCAA en 2015.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2015).

En este mapa se observan los porcentajes de contratos de duración determinada celebrados en las distintas Comunidades Autónomas. Se ve claramente la heterogeneidad de la que se hablaba al principio, así como las diferencias existentes entre las comunidades del norte y las del sur.

Las Comunidades Autónomas con índices de temporalidad más elevados son Extremadura y Andalucía, con un porcentaje de entre 34 y 35,2. Son porcentajes muy elevados ya que uno de cada tres trabajadores de esas comunidades es temporal. Les siguen de cerca las Comunidades Autónomas de Castilla - La Mancha, la Comunidad Valenciana, la Región de Murcia y los dos archipiélagos, el balear y el canario. Estas comunidades siguen con un nivel notablemente elevado, ya que su temporalidad oscila entre el 26,6% y el 33,9%.

La Comunidad de Madrid y La Rioja son las Comunidades Autónomas con menor tasa de temporalidad de España. Son las que más se acercan a los parámetros europeos, con un porcentaje de entre 16,2 y 22 de contratos de duración determinada.



## **CONCLUSIONES**

Los datos de temporalidad que ofrece el mercado de trabajo español ponen de manifiesto que los intentos llevados a cabo para su atenuación, no han tenido mucho éxito. La tendencia decreciente que se apreció durante la crisis económica se ha dado la vuelta y las cifras de temporalidad han retomado la tendencia alcista durante los últimos años. Estos datos generan una gran cantidad de trabajos inestables e inseguridad sobre la permanencia en el puesto de trabajo.

La gran variedad de contratos temporales da una cierta sensación de flexibilidad al mercado de trabajo dejando bastante libertad a las empresas para realizar la contratación. Esta flexibilidad, fomentada por la reforma de 2012, ha dado lugar a reducciones del desempleo durante los últimos años, pero a costa de incrementar las cifras de temporalidad y la precariedad laboral. Una de las críticas más recurridas de los agentes sociales es que la reforma laboral ha generado condiciones de trabajo un tanto abusivas por parte del empresario y un fomento del empleo de baja calidad.

La temporalidad se encuentra muy repartida en los diferentes segmentos de la población, pero el más afectado es el sector juvenil, que recoge la mayoría de los contratos de duración determinada vigentes hoy en día. A este respecto, otro dato importante es el aumento de los trabajadores temporales mayores de 50 años, aumentando hasta un 30% de los contratos vigentes en este segmento de población, según datos del INE.

La legislación laboral que regula este modelo de contratación se ha ido modificando mucho a lo largo de los años, como ya se ha podido comprobar. Un total de trece han sido las reformas laborales que han abordado la temporalidad en las últimas décadas. Todas ellas se han centrado mayormente tanto en la modificación de la duración mínima y el límite de duración de estos contratos como en el fomento de la conversión de trabajadores temporales en indefinidos.

En cuanto a los datos aportados, se observa que los niveles de temporalidad en España deben cambiar. En primer lugar, están muy por encima de la media europea, doblando sus índices. En segundo lugar se ve cómo ha evolucionado la temporalidad reduciéndose en los últimos años aunque fuese por la crisis económica. Sin embargo este último año está volviendo a despuntar, por lo que es necesario frenar ese aumento y no volver a tener los niveles de temporalidad tan elevados que tenía el país antes de la recesión. Además hemos podido observar también las diferencias existentes entre las distintas Comunidades Autónomas. La diversidad cultural de España afecta también al mercado laboral, de manera que las comunidades situadas en el sur tienen una tasa de temporalidad más elevada que las que se

sitúan más al norte. Otro factor a tener en cuenta en la temporalidad es el tipo de sector en el que nos encontremos, ya que como hemos podido comprobar el sector servicios es el que más niveles de temporalidad ostenta respecto al total de trabajadores ocupados. De esta manera, cabe resaltar la gran reducción de temporalidad que hubo hace unos años en el sector de la construcción, que llegó a reducirse hasta casi la mitad en apenas cinco años.





## BIBLIOGRAFÍA

- Adell, C. B. (1992). Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo: la contratación temporal; aspectos teóricos, legales e históricos. *Investigaciones geográficas*, (10), 181-196.
- Balbás Ortiz, M. R. (2015). Contratos de duración determinada y negociación colectiva.
- Estrada Martín, M. (2013). El contrato de obra o servicio.
- Fundación 1º de mayo (2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación de empleo*. Comisiones Obreras.
- 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.
- García Echegaray, J. (2016). *Comunidad Financiera*.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (2015). Derecho del trabajo. *Tecnos. Madrid*.
- Morato Garcia, L. (2015). Modalidades contractuales en la Administración Pública.
- Motellón, E. (2007). La distribución regional de la temporalidad en España. Análisis de sus determinantes. *Documents de Treball (IREA)*, (19), 1.
- Prieto Alonso, M. R. (2012). La temporalidad en el Mercado de Trabajo español.
- Sacristán Enciso, J. (2015). *Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo en materia de contratación temporal*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Servicio Público de Empleo (2015). *Guía de contratos*.
- Toharia, L. (2002). El modelo español de contratación temporal. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (64), 117-142.

## LEGISLACIÓN

- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.