



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Campus de Palencia

*CURSO DE ADAPTACIÓN AL GRADO EN
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS 2011-2012: TRABAJO DE FIN DE GRADO*

LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO
DE TRABAJO ESPAÑOL

ALUMNA: M^a RUTH PRIETO ALONSO
TUTORA: M^a CRUZ MERINO LLORENTE
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO.....	3
2.	SITUACION ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.....	6
3.	TRAYECTORIA DE LAS REFORMAS LABORALES Y FLEXIBILIDAD LABORAL EN ESPAÑA.....	10
4.	TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO: EVOLUCION Y CARACTERÍSTICAS.....	15
	5.1. CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD.....	23
5.	LA TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO.....	27
6.	MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL VS MERCADO DE TRABAJO DE LA UE CON RESPECTO A LA TEMPORALIDAD.....	31
7.	PRECARIEDAD LABORAL.....	36
8.	LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: NUEVA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.....	38
	9.1. DEFINICIÓN DE LAS ETT'S	39
	9.2. REGULACIÓN DE LAS ETT'S.....	41
	9.3. EL PAPEL DE LAS ETT'S EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	42
9.	PROPUESTAS.....	43
10.	CONCLUSIONES.....	48

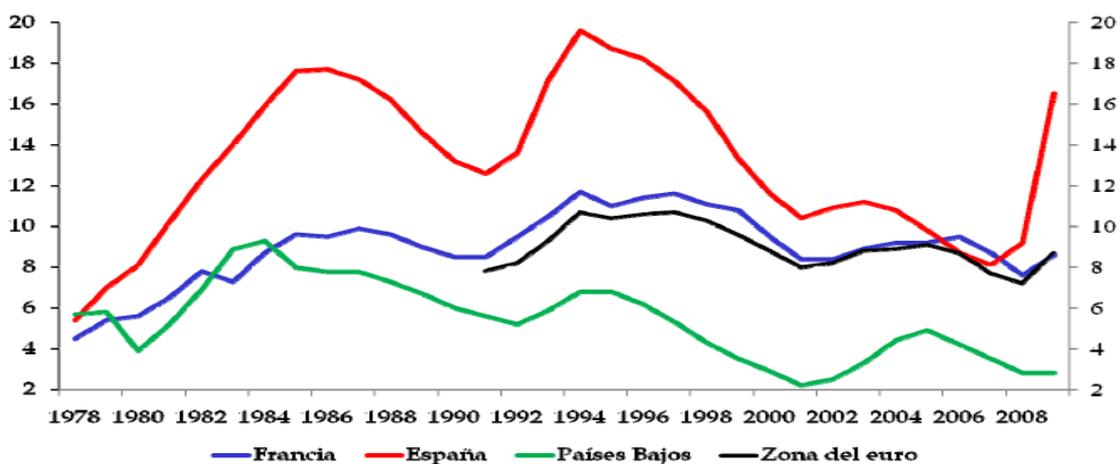
1- INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

La actual crisis económica ha tenido un grave impacto sobre el empleo en la UE con una masiva destrucción del mismo; España es el país de la UE donde el mercado de trabajo ha registrado una mayor sensibilidad al cambio de ciclo, con un incremento elevado del paro.

Entre las causas que han incidido en el aumento de personas desempleadas en estos últimos años están la temporalidad en el empleo y la duración de los contratos, puesto que el patrón de crecimiento económico de nuestro país en la última fase expansiva se basó fundamentalmente en la persistencia de un elevado nivel de contratación temporal, lo que ha favorecido un ajuste más rápido en el volumen de empleo y la salida de millones de efectivos laborales del mercado de trabajo.

Esto ha provocado que España ostente las tasas de desempleo y de temporalidad más elevadas de los países de la UE, datos que se analizarán en el desarrollo de este trabajo.

Gráfico 1: Tasa de paro armonizada en España, Francia, Países Bajos y la Zona Euro

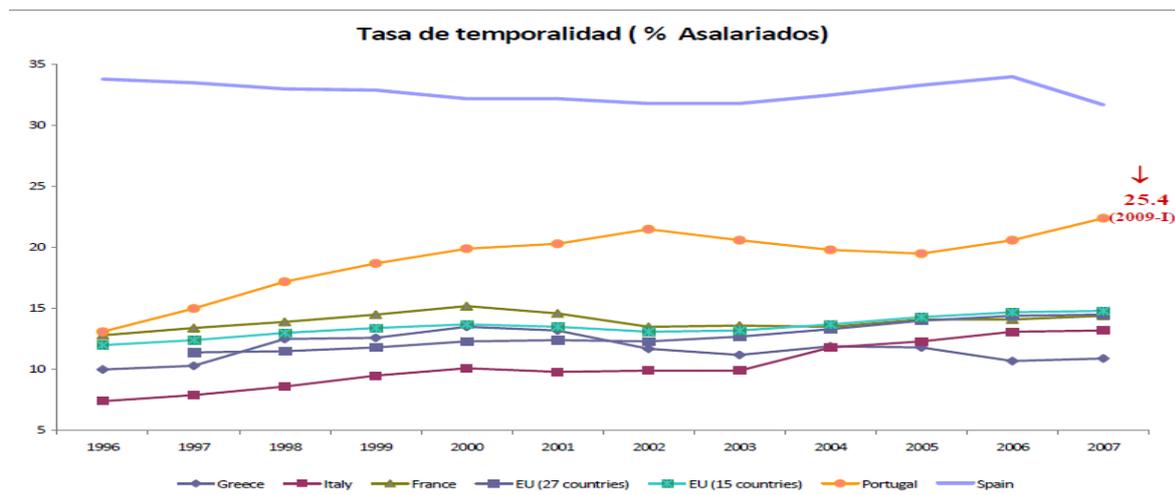


FUENTE: Jansen (2009).

Como se puede observar en el gráfico 1, la tasa de paro española siempre ha sido más elevada que la de Francia, Países Bajos, y la media de la Zona Euro,

exceptuando los años 2006 y 2007 con respecto a la tasa de paro francesa. No obstante, en 2008 debido a la fuerte destrucción de empleo en España, esta tasa ha ido distanciándose de forma importante de la del resto de países.

Gráfico 2: Tasa de temporalidad (comparativa europea)



FUENTE: Jansen (2009)

Según el gráfico 2, España siempre ha estado a la cabeza en tasa de temporalidad con respecto a otros países europeos, como Grecia y Portugal, a pesar de los problemas económicos por los que están atravesando ambos actualmente. La temporalidad en el mercado de trabajo español se ha caracterizado la permanencia de muchos trabajadores temporales en esta situación durante largos periodos de tiempo, dando lugar a la aparición de trabajadores que no acaban de conseguir acceder a empleos de carácter indefinido. Estos trabajadores que se quedan durante largos periodos de tiempo en esta situación de precariedad laboral es probable que acaben en situaciones de empleo de baja calidad desde el punto de vista de la remuneración, la satisfacción en el empleo y las posibilidades de promoción profesional y personal. Así, la elevada temporalidad da lugar a un atrapamiento en la temporalidad: mientras que el uso de contratación temporal sirve a algunos trabajadores como trampolín para obtener un trabajo estable en un futuro, para otros se convierte en un atrapamiento en estos contratos temporales, con unas peores condiciones laborales y con el riesgo de que estos trabajadores concatenen varios de estos contratos temporales desarrollando peores carreras profesionales e incluso quedando excluidos del mercado de trabajo, lo que pone de

manifiesto la existencia de grupos de trabajadores atrapados en la situación de temporalidad.

Los ajustes económicos acompañados con las caídas en las producciones de las empresas españolas han producido una exclusión de millones de trabajadores en estos años, avocados a permanecer durante mucho tiempo en el desempleo.

Una vez examinada la realidad del mercado de trabajo español, en este trabajo se pretende dar una visión de la evolución de las constantes reformas laborales que se han producido en España desde la publicación del Estatuto de los Trabajadores hasta la actual y polémica reforma del actual Gobierno encaminadas a mitigar estos desajustes de nuestro mercado de trabajo, pero con escasos o nulos resultados, que nos han llevado paulatinamente hasta la situación actual.

En este trabajo también se analiza la incidencia de la contratación temporal en nuestro mercado laboral. El mal uso y abuso por parte de las empresas españolas de este tipo de contratos han sido algunas de las causas principales de que el mercado de trabajo esté muy mal herido, con 5.639.500 de desempleados (datos del EPA del primer trimestre de 2012) y marcando un máximo histórico en la tasa de paro del 24,44% (solamente superado por la cifra record de 1994, con un 24,55%)

Por otro lado, se examinan una serie de alternativas encaminadas a generar estrategias flexibilizadoras del trabajo, con el fin de generar empleo y esta vez, de calidad. En ello juegan un papel importante las ETT's, a las que se dedica uno de los apartados de este trabajo, tratando de demostrar la labor de esta nueva forma de organización empresarial en la gestión de la temporalidad, aportando flexibilidad a la hora de contratar a las empresas y empleabilidad y seguridad laboral a los trabajadores acorde con los nuevos modelos de trabajo como el de la "Flexiseguridad", terminando con una serie de conclusiones.

En cuanto a la justificación del trabajo, la encontramos en la incidencia de la temporalidad en el mercado laboral español, y sobre todo, en determinados colectivos a diferencia del mercado labora europeo, lo que ha provocado que las continuas reformas legislativas se hayan encaminado a la dualidad del mercado de trabajo.¹

¹ Este trabajo está conforme a las competencias del Título de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos relativas a Economía y Mercado de Trabajo

2- SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.

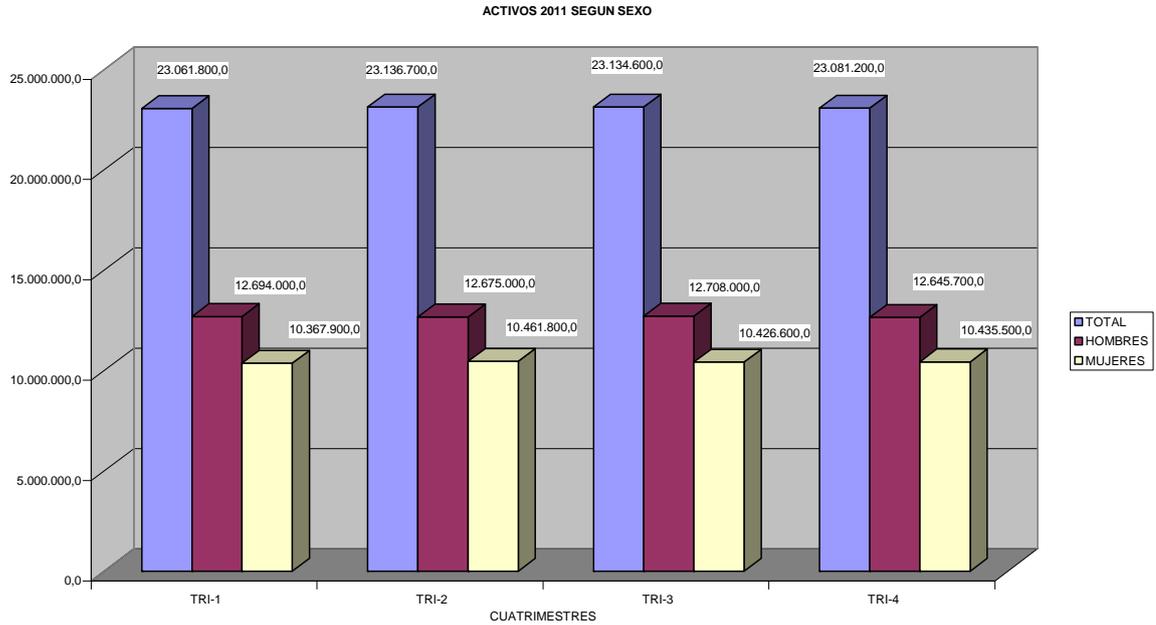
Con los últimos datos económicos y laborales, se observa un progresivo deterioro de la economía española, con unos síntomas muy claros:

- Destrucción de más de 600.000 empleos durante el año 2011
- Aumento del paro y estancamiento del crecimiento de la actividad
- Austeridad en gasto público y recortes presupuestarios de las Administraciones Públicas, con la consecuente disminución de obras públicas así como la destrucción de empleo público.
- Contracción del consumo que conlleva unas graves consecuencias en todos los sectores económicos.
- Desplome del número de afiliados a la Seguridad Social lo que ha provocado un importante déficit en el sistema de pensiones sin precedentes.
- Aumento de las desigualdades sociales.
- Fuerte dualización del mercado de trabajo, con una tasa de temporalidad que alcanza el 25% en 2011.

Teniendo en cuenta los datos de mercado de trabajo del IV trimestre de 2011 (publicados por EPA el 27 de enero de 2012), podemos destacar:

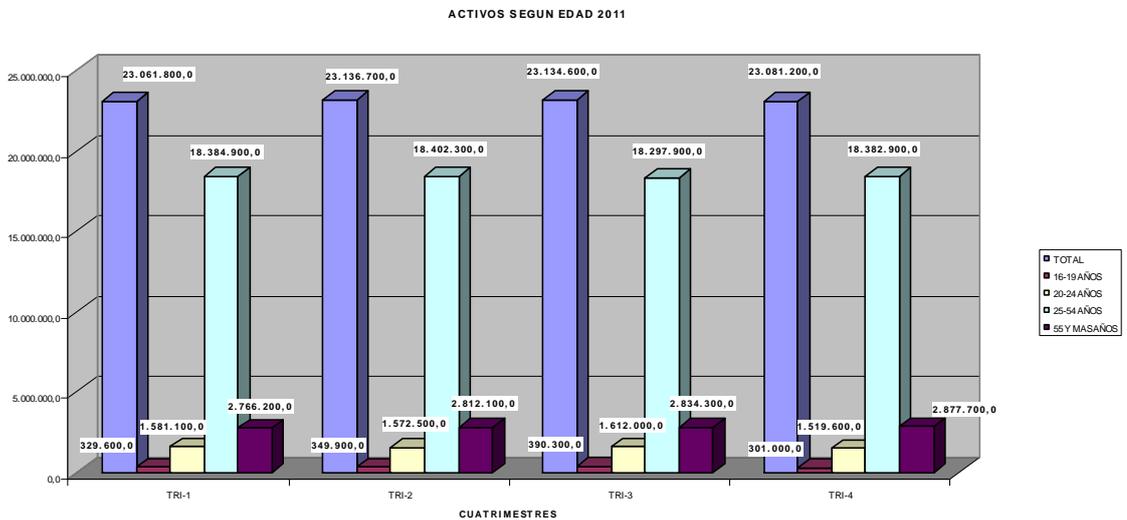
1. La población activa se sitúa en el último trimestre de 2011 en 23.081.200 personas activas (59,94% de tasa de actividad), 53.400 personas activas menos que en el anterior y 23.600 personas activas menos en comparación con los datos para el mismo periodo del año 2010. En el primer trimestre de 2012 la cifra cae hasta las 23.072.800 persona activas manteniéndose la tasa de actividad en 59.9%. Según sexo (primer trimestre año 2012) las tasas de actividad masculina se sitúa en 66,86 % con una variación de -0,6 respecto al mismo periodo del año anterior y la femenina es de 53,35%, con una variación de 0,7 respecto al mismo periodo del año anterior, aumento que es debido a la difícil situación de los hogares españoles, que hacen que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo tras años de inactividad.

Gráficos 3: Activos según sexo



FUENTE: Elaboración propia según datos del MEYSS

Gráfico 4: Activos según edad



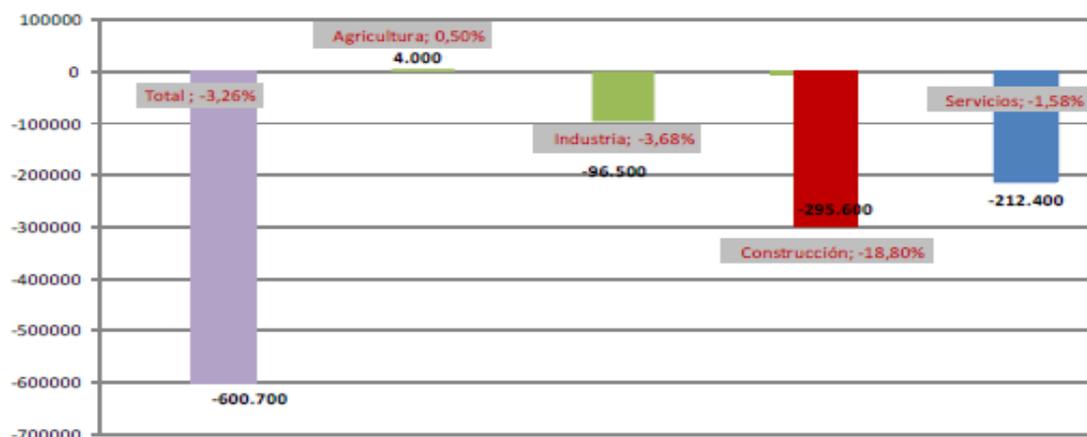
FUENTE: Elaboración propia según datos del MEYSS

- Las tasas de paro aumentan progresivamente entre trimestres; así, en el último trimestre de 2011 se situaba en 22,85% con 5.273.600 parados en total, mientras que en el primer trimestre del año 2012 se ha alcanzado una tasa de paro de 24,4%, con un total de parados de 365.900 más. España

encadena más de cinco años consecutivos de aumento de personas desempleadas.

- Las tasas de paro masculinas y femeninas en el IV trimestre de 2011 son muy similares (22,46% masculina y 23,32% femenina), continuando la disminución de las distancias en los últimos años.
- En cuanto los grupos de edad en el último trimestre de 2011 con respecto al mismo trimestre de 2010 el desempleo ha aumentado en todos los grupos de edad menos en las personas entre 16 a 19 años, que descendió 4,09%. El mayor aumento del paro se produce entre los mayores de 55 años, con un 17,82 % y la tasa de desempleo más alta la ostentan los menores de 25 años, con un 48,56% para el último trimestre de 2011 (884.100 jóvenes parados).
- El número de hogares con todos sus miembros activos en paro es de 1.575.000 hogares (un aumento del 18,6% en un año).
- La población parada de larga duración asciende un 13%, es decir, 2.638.000 personas llevan más de un año en paro en el último trimestre de 2011.
- En cuanto a la nacionalidad, en el último trimestre de 2011 el número de parados extranjeros era de 1.225.800 personas, mientras que en el primer trimestre de 2012 aumenta hasta las 1.293.100 personas (variación del 11,91% respecto al mismo periodo del año anterior). La tasa de paro en este periodo es del 37%, frente al 34,82% del último trimestre de 2011.
- Otro dato a añadir es que en los últimos años, el aumento del desempleo se ha producido en todos los sectores económicos. En el último trimestre de 2011 la ocupación aumentó en 100.800 empleos más en el sector agrícola, pero sufrieron una destrucción de empleo masiva el sector servicios con -305.700 empleos, la construcción con -93.900 empleos y la industria con 50.000 ocupados menos. Durante todo el año 2011 es la construcción el sector que acumula el mayor número de empleos perdidos (295.600 empleos menos), seguida del sector servicios (212.500).

Gráfico 5: Destrucción de la ocupación por sectores económicos año 2011.



FUENTE: Consultoría Social Dinamia (2012)

- En cuanto al territorio, en todas las CCAA españolas ha aumentado el número de desempleados. En el último trimestre de 2011, en términos absolutos, los mayores incrementos tienen lugar en Andalucía (con 121.100 parados más), Cataluña (con 88.700 parados más) y la Comunidad de Madrid (con 81.300 parados más). En tasa de paro, Andalucía mantiene el primer puesto (31,23%), frente al País Vasco (12,61%).

Tabla 1: Tasas de paro por Comunidades Autónomas

	Tasa de paro de la población de 16 y más años IV trim 2011			Variación interanual tasas paro IV Trim 2010/2011		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total Estatal	22,85	22,46	23,32	2,52	2,51	2,53
Andalucía	31,23	29,8	33,08	2,88	2,98	2,72
Aragón	16,84	16,85	16,83	0,78	1,68	-0,34
Asturias (Principado de)	18,9	19,85	17,81	2,23	4,26	-0,09
Baleares (Illes)	25,2	25,67	24,62	2,97	2,36	3,73
Canarias	30,93	30,52	31,43	1,97	0,48	3,81
Cantabria	15,93	16,15	15,67	1	2,98	-1,42
Castilla y León	17,16	15,6	19,16	1,38	1,37	1,39
Castilla - La Mancha	24,45	22,4	27,18	3,12	3,48	2,43
Cataluña	20,5	20,7	20,27	2,52	1,47	3,78
Comunitat Valenciana	25,45	25,73	25,1	2,54	3,16	1,76
Extremadura	28,59	25,52	32,72	4,69	4,47	4,88
Galicia	18,3	17,6	19,09	2,61	2,4	2,81
Madrid (Comunidad de)	18,51	19	17,97	2,76	3,62	1,8
Murcia (Región de)	26,77	26,23	27,48	1,79	0,75	3,17
Navarra (Comunidad Foral de)	13,82	13,13	14,63	2,18	1,85	2,53
País Vasco	12,61	11,67	13,67	1,72	1,35	2,11
Rioja (La)	18,7	17,62	20,02	3,02	3,5	2,33
Ceuta	29,16	21,03	40,92	4,34	2,75	5,26
Melilla	28,13	19,2	40,38	2,07	-1,96	7,77

FUENTE: Consultoría Social Dinamia (2012)

A la vista de los datos, se puede afirmar que la mayor responsabilidad del incremento del paro en nuestro país se debe a la masiva destrucción de

puestos de trabajo. Las peores previsiones en cuanto a los datos del desempleo apuntan a que en 2012 se situarán en las 5.800.000 personas paradas

3. Se han destruido 246.000 empleos temporales y 104.200 indefinidos en el último trimestre de 2011 respecto al trimestre anterior. La trayectoria de todo el año 2011 es que la población asalariada con contrato indefinido ha descendido un 3,38% frente al 2,5% de los que tienen un contrato temporal.
4. En el último trimestre de 2011, la población ocupada por cuenta propia desciende muy levemente en 0,1%, mientras que la población ocupada por cuenta ajena cae a un ritmo trimestral de 2,3%, impulsada por la destrucción de empleo en la Administración Pública.
5. En cuanto a las jornadas, en el último trimestre de 2011 con respecto al mismo trimestre del año anterior, disminuyeron los puestos a tiempo completo en 408.700 puestos menos, comportamiento contrario en los empleos a tiempo parcial, que ascendieron en 60.000 puestos más, sobre todo en empleo a tiempo parcial femenino (el 23% de la población ocupada femenina está a tiempo parcial frente al 6% de la masculina).

3- TRAYECTORIA DE LAS REFORMAS LABORALES Y FLEXIBILIDAD LABORAL EN ESPAÑA

A partir de la década de los 80, tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, se adaptará la legislación laboral a una sociedad democrática, con unos objetivos que son:

- Fomentar la creación de empleo.
- Adaptar la regulación del mercado de trabajo a la productividad de las empresas.

Ambos aspectos han propiciado la aparición desde entonces de una serie de reformas que han producido la progresiva individualización de las relaciones laborales, provocando una serie de consecuencias:

- Alta tasa de temporalidad
- Excesiva rotación en los contratos temporales y de muy corta duración
- Tasas de desempleo elevadas, especialmente en épocas de crisis.

Estas reformas laborales que han ayudado a la flexibilización laboral, son por orden cronológico las siguientes:

- ✓ LEY 32/1984 DE 2 DE AGOSTO, por medio de la cual se reforma el Estatuto de los Trabajadores. Comienza el inicio de un camino hacia la flexibilidad laboral con algunas modalidades de contratación como:
 - Contrato temporal de fomento del empleo
 - Contrato temporal por circunstancias de la producción.
 - Contrato de lanzamiento de nueva actividad.

Se trata de medidas que abren paso a la contratación a la carta según las necesidades empresariales, con el objetivo claro de la creación de empleo, dada la elevada tasa de desempleo que tenía España en 1980, aunque cinco años más tarde, esta tasa se duplicó. Las nuevas estrategias empresariales, en su afán de reducción de costes, se apartan del empleo tradicional para toda la vida.

- ✓ LEY 22/1992 DE 30 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES SOBRE EL FOMENTO DEL EMPLEO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. El inicio de la década de los 90 viene marcado de nuevo por la crisis, a pesar de una progresiva reducción del desempleo en la década anterior. Esta reforma tenía como objetivo el fomento de la contratación indefinida, pero afectando únicamente a ciertos colectivos que soportaban la condición de vulnerabilidad en el mercado de trabajo debido a las altas tasas de desempleo que soportaban.

- ✓ LEY 3/1993 que aprueba la prórroga durante un año más de la contratación temporal de los contratos de fomento del empleo, lo cual produce la prolongación de la situación de precariedad, ya que la norma garantiza la posibilidad de prolongar la temporalidad.

- ✓ REFORMA DE 1994 (LEY 10/1994 DE 19 DE MAYO SOBRE MEDIDAS URGENTES DE FOMENTO DE LA OCUPACION, LEY 11/1994 DE 19 DE MAYO Y LA LEY 14/1994 DE 1 DE JUNIO POR LA QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL y que dio paso en

nuestro ordenamiento jurídico a un tipo de empresas cuya actividad había estado prohibida en el mismo). Esta reforma supone un paso decisivo en la flexibilización de la normativa laboral, ya que se toman medidas que afectan a la clasificación profesional, salario, tiempo de trabajo, movilidad geográfica y funcional de los trabajadores. Se suprime el contrato de fomento del empleo y los contratos temporales tienen que concertarse por una causa. Se aprueba un nuevo contrato de aprendizaje, popularmente denominado “contrato basura”. En otro orden de medidas y con el fin de frenar el uso abusivo del contrato temporal, se abre paso a la legalización en nuestro país a las ETT’s.

✓ LEY 63/1997 Y REAL DECRETO-LEY 15/1998 DE 27 DE NOVIEMBRE. Se respira un clima de consenso entre el Gobierno y los Sindicatos. Esta ley aprueba el contrato para el fomento de la contratación indefinida, para jóvenes de 18 a 29 años, mayores de 45 años, personas con discapacidad y parados de larga duración entre otros. Se elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se limitan los excesos del uso del contrato de fomento del empleo. Se limita el tiempo del contrato eventual en 13,5 meses en un periodo de 18. Se incluye asimismo la reducción del coste por despido improcedente por causas objetivas. Por ello, el contrato para el fomento de la contratación indefinida rebaja el despido improcedente de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades a 33 días de salario, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 meses.

Todas estas reformas sientan las bases del abaratamiento de la fuerza de trabajo para ir dotando al entramado empresarial de todas las facilidades posibles para la contratación y el despido sobre todo en momentos de crisis. Se abre la puerta a un “modelo legal de flexibilidad laboral” (Trillo, 2011). Además intentaron eliminar la preocupante tasa de temporalidad del 30%, tasa que discrimina en función de sexo y edad del trabajador y que se extiende a todos los sectores productivos y niveles educativos, dejando de lado la premisa de que la temporalidad se ciñe a empleos menos cualificados.

- ✓ LEY 12/2001 DE 9 DE JULIO: establece una prórroga al contrato para el fomento de la contratación indefinida, ampliándolo además a más colectivos que los que reflejaba inicialmente. La reforma pretende penalizar los contratos de duración menor a una semana, aumentando la cuota empresarial por contingencias comunes de estos contratos en un 5% sobre los de duración superior a siete días. Con esta reforma aparece el contrato de inserción para la realización de obras y servicios de interés general. También pone límites a la duración del contrato eventual que no puede ser superior a 12 meses y establece una indemnización de fin de contrato de 8 días de salario por año trabajado.
- ✓ REAL DECRETO-LEY 5/2002 DE REFORMA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (conocido por “el decretazo”). Afectó básicamente al despido y a la prestación por desempleo y fue corregido en parte por la Ley 45/2002. El Real Decreto-Ley establecía la posibilidad del Servicio Público de Empleo de ofrecer cualquier tipo de trabajo a los parados de larga duración (más de un año cobrando la prestación). El contenido de la misma fue uno de los detonantes para la huelga general del 20 de junio de 2002.
- ✓ ACUERDO SOCIAL 5/2006, con consenso entre patronal, sindicatos y gobierno. El acuerdo social incide sobre la extensión a más colectivos del contrato para el fomento de la contratación indefinida convirtiendo los contratos temporales celebrados entre enero de 2004 y diciembre de 2007 en indefinidos. Se impone un límite a la concatenación de contratos temporales y se eliminan los contratos de inserción. También se iguala la cotización de las Empresas de Trabajo Temporal a la realizada por las empresas de cualquier índole, rebajándola del 7,7% al 6,7%.
- ✓ REAL DECRETO-LEY 10/2010 y LEY 35/2010 DE 17 DE SEPTIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO. Marcado por una nueva época de crisis financiera y empresarial, esta reforma toca puntos controvertidos como la negociación, para aportar flexibilidad interna a las empresas, adaptando el tiempo de los trabajadores al tiempo productivo de las empresas. Se pretende frenar el abuso de la contratación temporal estableciendo una duración máxima del contrato de obra y servicio determinado de tres años,

ampliable siempre por convenio colectivo. Y plantea un aumento de la indemnización por finalización de contrato temporal de 8 días a 12 días de salario por año trabajado. Otro de los cambios que introduce la reforma es la limitación de la concatenación de contratos temporales en un mismo trabajador para una misma empresa o grupo de empresas.

✓ REAL DECRETO-LEY 10/2011. Pone fin a la limitación de concatenación de contratos temporales introducida por el RD 10/2010, suspendiendo durante dos años el artículo 15.5 del Estatuto de los trabajadores. Una reforma que, introducida en una marcada crisis acentuada por una alarmante cifra de trabajadores desempleados, pone en entredicho los objetivos que hasta ahora se habían marcado el resto de reformas: frenar la temporalidad del mercado de trabajo español y crear empleo.

✓ REAL DECRETO-LEY 3/2012 DE 10 DE FEBRERO DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL. Profunda reforma del nuevo gobierno, que no casó con las pretensiones sindicales, por lo que convocaron una Huelga General el día 29 de marzo de 2012. Se trata de una compleja reforma destinada a la creación de empleo, dada la difícil coyuntura por la que pasa nuestro país en estos momentos con más de 5.000.000 de parados, muchos de ellos de larga duración y que han agotado por completo las prestaciones por desempleo. La reforma afecta a la consideración de las Empresas de Trabajo Temporal como Agencias de Colocación, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo. Se continúa con medidas de compensación económica a las empresas, para animarlas a la realización de contratación indefinida, ya que las bonificaciones se extienden en la transformación en indefinidos de los contratos para la formación y aprendizaje, los contratos en prácticas, los contratos de relevo o de sustitución. Se crea un nuevo contrato de apoyo a emprendedores, que motiva a la contratación indefinida por parte de las empresas, ya que prolonga considerablemente el periodo de prueba (un año) de los trabajadores contratados independientemente de su categoría profesional, y además tiene una serie de incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social muy ventajosos. Dentro de las modalidades de contratación abre la puerta a un nuevo contrato de formación que se puede complementar con la percepción del desempleo en caso de que el mismo no

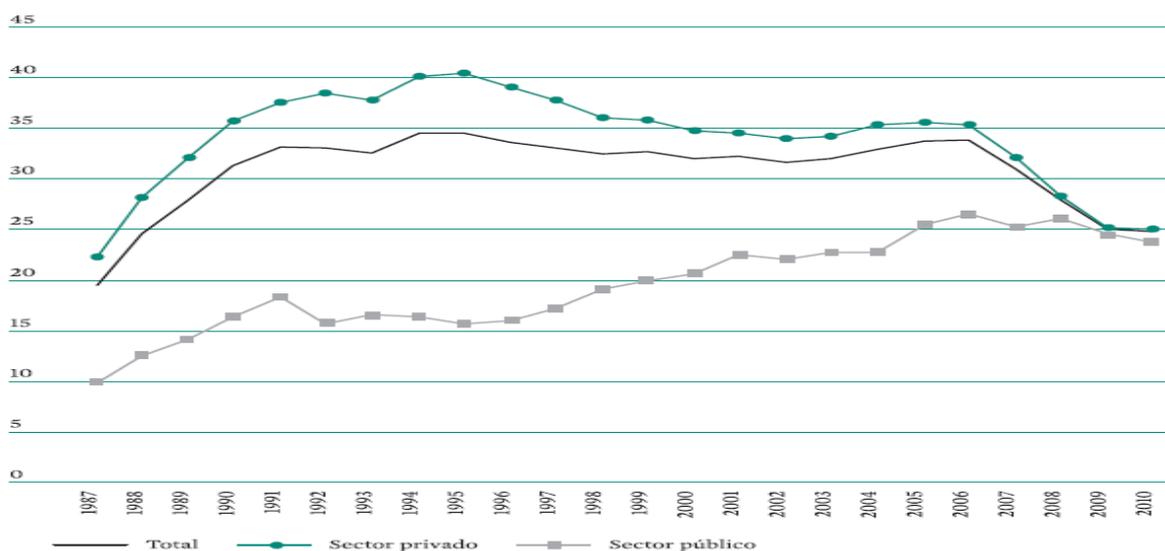
sea a jornada completa. Se mantiene así mismo la suspensión del artículo 15.5 del Estatuto de los trabajadores hasta el 31-12-2012, referente a la concatenación de contratos temporales. La reforma permite la realización de horas extras a los contratos a tiempo parcial. Una de las medidas más flexibilizadoras de la reforma es que las empresas tienen mayor libertad para modificar las condiciones de trabajo y para la realización de expedientes de regulación de empleo y despidos colectivos dentro de las mismas, ya no es preciso la intervención de la Autoridad Laboral en algunos casos. Pero quizás, el punto más conflictivo de la reforma se encuentra en la rebaja de la indemnización del despido improcedente de 45 a 33 días de salario por año trabajado, y la supresión de los salarios de tramitación. El reconocimiento de la procedencia del despido con la reforma es más sencillo, ya que se puede basar en causas económicas por el mero hecho de que haya una disminución en las ventas de las empresas. Otra de las pretensiones de la reforma es que los sindicatos vayan perdiendo progresivamente poder de negociación dentro de las empresas, limitando la aplicación de los convenios colectivos para regular las relaciones laborales entre empresario y trabajador y dando prioridad a los acuerdos individuales entre éstos.

Como conclusión, se puede decir que esta serie de reformas no han paliado en absoluto la precariedad del mercado de trabajo español y el fomento del empleo. La temporalidad en el mercado de trabajo en España es una de nuestras señas de identidad, ya que la tasa de temporalidad se sitúa por encima de la media de la UE desde mediados de los años 80 y es todavía más acusada en épocas de crisis.

5- TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO: EVOLUCION Y CARACTERÍSTICAS.

La evolución de la temporalidad del empleo en España ha pasado por diversas etapas en las tres últimas décadas. Se pueden distinguir tres fases, de acuerdo con el gráfico 6:

Gráfico 6: evolución de la tasa de temporalidad 1987-2010



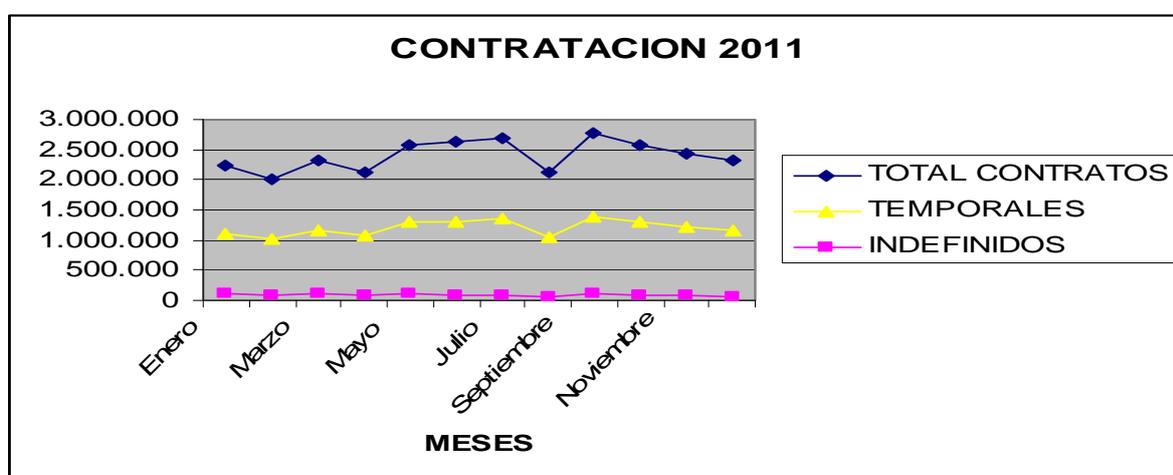
FUENTE: CES (2011)

1- Desde mediados de los 80 hasta 1991-1992. Con la reforma del Estatuto de los Trabajadores, se produce un aumento de la contratación temporal así como la segmentación del mercado de trabajo. Esto favoreció la aparición de un modelo de contratación temporal característico de nuestro mercado de trabajo: la flexibilidad al margen, que consiste en el uso generalizado e indiscriminado de contratos temporales que no responden a las necesidades temporales de producción de las empresas. Son contratos temporales no causales, porque estas necesidades no son objetivas ni están tipificadas. La tasa de temporalidad pasa del 10% al 34%.

2- Entre 1992 y 2006. Pese a las reformas laborales y las distintas fases cíclicas la incidencia de la temporalidad permanece a grandes rasgos estable (alcanzando su máximo en 1995). En 2003 repunta la tasa de temporalidad, impulsado por el aumento en la contratación del sector público, que usa este tipo de contratación y el buen comportamiento de algunas actividades históricamente usuarias de la contratación temporal, como son la hostelería y la industria manufacturera.

3- Se inicia una nueva etapa en 2006 con un importante descenso de la temporalidad que continúa hasta la actualidad, fomentado por una serie de medidas gubernamentales en favor de la estabilidad en el empleo y la limitación de la contratación temporal (Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y Empleo de 2006). A partir de 2008 éste hecho se ve favorecido por la destrucción de empleo en sectores con elevadas tasas de temporalidad como la construcción y el comercio. El número de trabajadores temporales se sitúa actualmente en 3.424.800 en el primer trimestre de 2012 y la tasa de temporalidad en 23,8%

Gráfico 7: Contratación 2011.



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS

Teniendo en cuenta este análisis sobre la evolución histórica de la temporalidad en el mercado de trabajo español, se pone de manifiesto la persistencia de la temporalidad en el empleo.

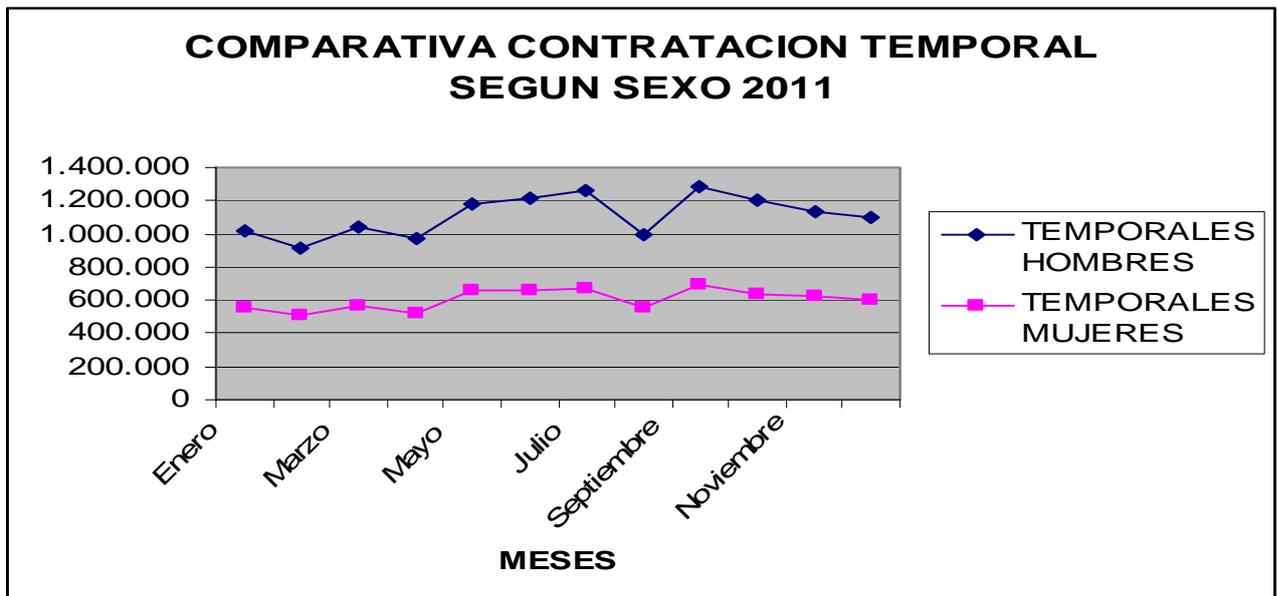
Siguiendo al CES (2011) y al Gabinete Técnico Confederal de UGT (2011), se pueden enumerar las siguientes características del empleo temporal en España:

- Según datos de Eurostat la tasa de temporalidad en España en el tercer trimestre de 2010 fue del 25.6%, muy superior a la media del conjunto de la UE-27, del 14.4%, de la zona euro, con el 16.1% y la segunda más alta de todos los estados miembros (sólo superada por Polonia con un 28.2%). Tasa que afectó a alrededor de cinco millones de personas en 2010, contratados fundamentalmente por contratos por obra y servicio o eventuales por circunstancias de la producción (un 43,6% de contratos temporales son

eventuales por circunstancias de la producción, un 42,6% de los contratos temporales son de obra y servicio y el 12% son de interinidad). Un dato importante es que el 81,70% del total de los trabajadores contratados temporalmente lo eran de forma involuntaria, por no encontrar un empleo indefinido, mientras un 3,7% lo era de manera voluntaria por no querer un empleo indefinido.

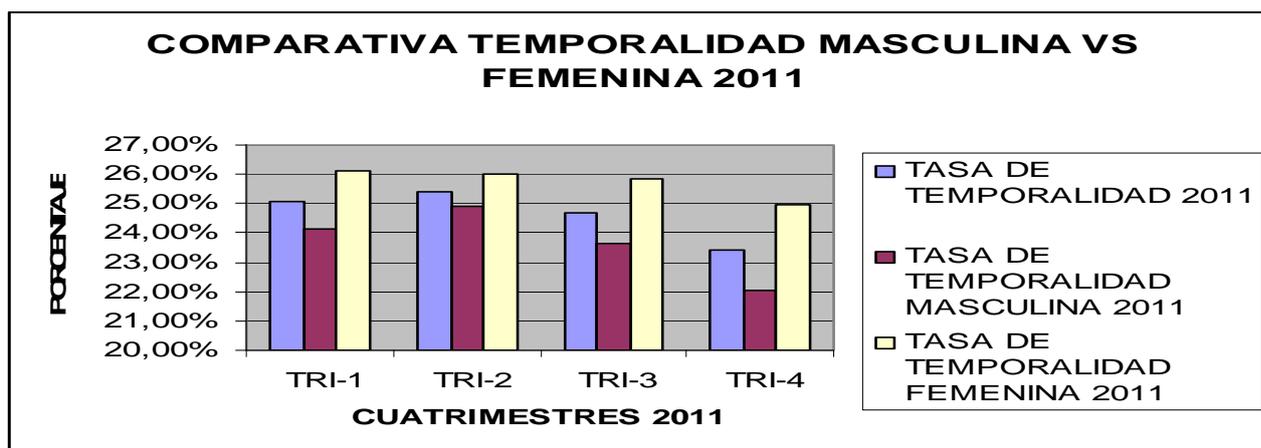
- Por grupos poblacionales podemos destacar que otro rasgo diferencial de la temporalidad en España es que afecta en mayor medida a las mujeres. Así la tasa de temporalidad de las mujeres es 2,1 puntos porcentuales mayor que la de los hombres en el cuarto trimestre de 2010, aunque es una brecha que ha disminuido sensiblemente en los tres años de crisis económica (en 2007 fue del 3,1 pp), debido a que se produjo en este periodo más contratación indefinida de mujeres que de hombres, a pesar de la destrucción masiva de empleo temporal masculino por la caída de la contratación en construcción. En el IV trimestre de 2011 la tasa femenina fue de 24,95% mientras que la masculina se reduce hasta 22,06%, situándose la brecha entre ambas en 2,89 pp.

Gráficos 8: Contratación temporal.



FUENTE: elaboración propia según datos del MEYSS.

Gráfico 9: Tasas de temporalidad por sexo.



FUENTE: Elaboración propia según datos del MEYSS

- Por edades, los menores de 30 años, que suman el 25% de los trabajadores, son los más afectados: los menores de 20 años sufren una tasa de temporalidad del 78,9%, en edades entre 20 y 24 años registran una tasa de temporalidad del 56,6% y del 38,2% en edades entre 25 a 29 años en el primer trimestre del año 2011, empeorando así el “atrapamiento de la temporalidad” de este colectivo, puesto que realizan trabajos mediante contratos temporales a lo largo de periodos que se dilatan entre los 6 o 7 años.

Tabla 2: Tasas de temporalidad por edades

	% grupos de edad sobre el total de temporales			Tasa de temporalidad por grupos de edad (%)		
	Media 2009	Media 2010	I trim 2011	Media 2009	Media 2010	I trim 2011
Temporal: Total	100	100	100	25,4	24,9	24,8
De 16 a 19 años	3,3	2,7	2,1	73,6	78,5	78,9
De 20 a 24 años	14,6	14,3	13,2	53,0	55,9	56,6
De 25 a 29 años	20,3	19,4	18,5	37,8	37,8	38,2
De 30 a 39 años	32,5	33,1	34,4	26,1	25,8	26,4
De 40 a 49 años	19,6	20,6	21,4	19,0	19,0	19,3
De 50 a 59 años	8,2	8,4	8,7	12,5	12,1	11,9
De 60 a 69 años	1,3	1,5	1,6	9,3	10,2	10,6
De 70 y más	0,1	0,1	0,1	23,4	23,1	22,4

FUENTE: Gabinete Técnico CEC-UGT (2011)

- Si analizamos la nacionalidad, los trabajadores extranjeros sufren una tasa de temporalidad muy superior a la media, siendo aún más elevada en aquellos trabajadores no comunitarios. La explicación a este fenómeno viene dada porque este colectivo se concentra en actividades con niveles de temporalidad elevada, trabajos de escasa cualificación y por una mayor discriminación, fomentada por su situación jurídica frente a los trabajadores nacionales.

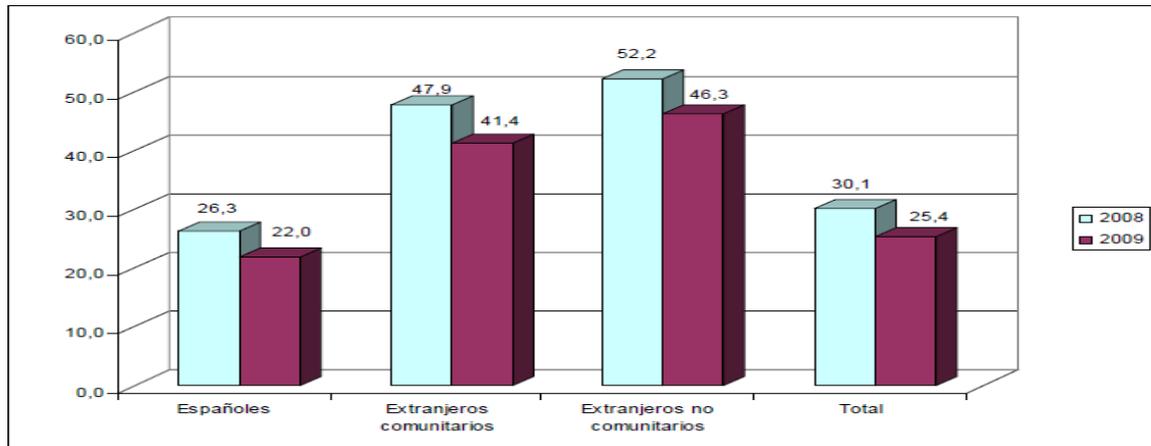
Tabla 3: Empleo asalariado en España, según nacionalidad y tipo de contrato 2008 y 2009 (miles)

	2008	2009	Variación interanual Diferencia	Porcentaje
Españoles	14.190,6	13.460,3	-730,3	-5,1
Indefinido	10.461,0	10.503,1	42,1	0,4
Temporal	3.729,6	2.957,2	-772,3	-20,7
Extranjeros comunitarios	726,9	705,3	-21,5	-3,0
Indefinido	378,843	413,625	34,8	9,2
Temporal	348,009	291,711	-56,3	-16,2
Extranjeros no comunitarios	1.900,0	1.677,4	-222,6	-11,7
Indefinido	907,282	900,597	-6,7	-0,7
Temporal	992,747	776,824	-215,9	-21,8
Total	16.817,4	15.843,1	-974,4	-5,8
Indefinido	11.747,1	11.817,3	70,2	0,6
Temporal	5.070,3	4.025,7	-1.044,6	-20,6

FUENTE: Rocha (2009).

En la tabla número 3 se muestra el descenso en la contratación en 2009 frente a 2008 tanto de la temporal, como de la indefinida. La mayor parte de los contratos indefinidos se realizan a los trabajadores españoles. Son los trabajadores extranjeros no comunitarios los que acusan la disminución de contratos indefinidos y en mayor medida los temporales. Además, son estos los que presentan mayor tasa de contratación temporal frente a la de los trabajadores extranjeros comunitarios y los españoles, tasa que fue del 52,25% en 2008 y de 46,31% en 2009.

Gráfico 10: Evolución de la tasa de temporalidad en España según nacionalidad



FUENTE: Rocha (2009)

- El nivel de estudios influye en el sentido en que las personas con estudios más básicos registran una mayor tasa de temporalidad.
- En cuanto a las personas con problemas de empleabilidad (minusválidos, mujeres maltratadas...), en 2010 un total de 310.572 de los contratos fueron objeto de bonificación, de los cuales el 50% fueron contratos temporales, mayoritariamente por sustituciones por maternidad y para personas con discapacidad.

Por sectores y ramas de actividad económica:

- Son mayores las tasas en el sector privado que en el sector público, pero se acortan a lo largo del periodo, como en el apartado se analiza en el apartado siguiente.
- Por sectores económicos las tasas más altas de temporalidad en el cuarto trimestre de 2010 se encuentran en agricultura (61.3%), seguida de construcción (40.9%) y a mucha distancia la de los servicios (23.3%) y la industria (17.20%). En 2011, en el primer trimestre, las tasas de temporalidad más elevadas se encuentran en la agricultura, ganadería y pesca (59,1%) y en la construcción (41,5%). Las más bajas, continúan centrándose en las actividades financieras y de seguros (8,3%).

Tabla 4: Tasas de temporalidad por sectores (evolución 2008/I trimestre de 2011)

Tasa temporalidad (%) CNAE 2009	Media 2008	Media 2009	Media 2010	Tend. 2010	II trim 2010	III trim 2010	IV trim 2010	I trim 2011
TOTAL	29,3	25,4	24,9	↓	24,9	25,6	24,8	24,8
Agricultura, ganadería y pesca	58,1	59,2	59,3	↑	57,1	55,4	61,3	59,1
Industrias extractivas	17,9	15,6	14,6	↓	16,6	14,0	13,6	12,3
Industria manufacturera	21,0	15,8	16,3	↑	16,0	16,4	17,4	16,9
Energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	18,7	15,4	13,9	↓	12,4	16,4	16,1	12,7
Agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	17,0	15,0	16,6	↑	16,3	19,4	15,1	15,8
Construcción	49,1	42,5	41,6	↓	42,2	42,3	40,9	41,5
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	23,0	18,2	19,1	↑	18,9	20,5	19,1	17,2
Transporte y almacenamiento	20,9	18,8	18,7	↓	18,5	18,3	18,3	17,5
Hostelería	38,1	34,4	33,9	↓	35,4	36,5	32,7	33,4
Información y comunicaciones	21,2	18,7	19,2	↑	18,3	20,4	20,0	19,1
Actividades financieras y de seguros	11,5	9,0	6,8	↓	7,7	6,1	6,7	8,3
Actividades inmobiliarias	15,7	15,3	14,6	↓	12,5	14,5	16,5	14,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	23,0	17,9	18,4	↑	17,2	19,5	20,3	19,8
Actividades administrativas y servicios auxiliares	30,2	26,3	26,2	↓	26,5	29,0	25,7	26,5
Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	22,1	22,6	20,7	↓	19,7	21,9	20,5	20,5
Educación	27,9	26,0	23,8	↓	24,6	19,8	24,9	25,6
Actividades sanitarias y de servicios sociales	32,6	29,6	29,1	↓	29,0	31,3	28,3	28,3
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	39,6	35,7	34,1	↓	34,2	35,4	32,7	34,2
Otros servicios	27,2	24,5	26,4	↑	28,4	23,5	24,3	24,9
Actividades de los hogares	36,4	32,9	30,5	↓	30,7	31,6	29,4	33,4

FUENTE: Gabinete Técnico CEC-UGT (2011).

Si tenemos en cuenta la tasa de temporalidad, son ocho las ramas económicas que destacan por estar por encima de la media: agricultura y ganadería, actividades artísticas y de entretenimiento, construcción, hostelería, empleados de hogar, actividades sanitarias-servicios sociales, servicios administrativos y auxiliares, administración pública y defensa.

- En función del territorio, la tasa de temporalidad es muy elevada en ciertas CCAA, y además persiste en el tiempo, lo cual tiene una explicación básica por la estructura de cada territorio. Así, las CCAA con una tasa de temporalidad muy elevada son Andalucía, Murcia, Extremadura por encima del 30% en el primer trimestre de 2011, mientras que las regiones con menor tasa de temporalidad (por debajo del 20%) son Cataluña y La Rioja.

5.1. CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD:

Analizando la evolución de la temporalidad en nuestro país, se observa un comportamiento asimétrico de la misma en función de las sucesivas reformas laborales, puesto que si lo que pretenden es flexibilizar la contratación temporal, consiguen que la tasa de temporalidad crezca de manera intensa, mientras que si lo que pretenden es limitar la contratación temporal, la tasa disminuye pero de una forma más moderada. Por lo que la asimetría como la persistencia de la temporalidad en nuestro mercado de trabajo, la podemos encontrar en diferentes factores, los puramente económicos y los jurídicos.

▪ FACTORES ECONÓMICOS:

Los factores técnicos y organizativos relativos a la producción son determinantes para el diseño de puestos de trabajo en las empresas. Así, la temporalidad es el resultado del cálculo de costes de los puestos de trabajo de las empresas, porque, en función de la variación de ventas de productos en el mercado de bienes, las empresas diseñan unos puestos estables, que son esenciales para la organización y la producción y una serie de puestos más inestables que se crean o se destruyen en función de la demanda del producto. Por ello se conforma en el mercado laboral una dualidad en el empleo, con unos puestos de trabajo más proclives a la estabilidad y otros más proclives a la temporalidad. Las motivaciones que empujan a una empresa a la oferta de un puesto temporal o uno indefinido vienen dadas por el objetivo final del empresario, que es la maximización de beneficios e influenciado por dos factores:

1. Los costes del despido: en este caso el coste despido en contratos de duración determinada es menor. En contratos indefinidos estos costes son inciertos (no se sabe si se producirá el despido) y se deben descontar en el presente por si se producen en un futuro. Además el impacto negativo en las Relaciones Laborales es mayor si se despide a un trabajador indefinido, que si simplemente se deja de renovar un contrato temporal.
2. Menores costes de entrada y salida de trabajadores con la contratación indefinida: así cuando una empresa decide contratar a un trabajador, va a

seleccionar a la persona más adecuada al puesto en función de su adaptación al mismo por su formación, experiencia. En definitiva, la forma más barata de contratación es la temporal, pero cuando se ha contratado a un trabajador y se ha constatado que ejecuta el puesto de trabajo de manera idónea, algunos de los costes a tener en cuenta por la empresa no es el estrictamente salarial, ya que ahora entran en juego costes como rotación, pérdida de productividad motivada por la marcha de ese trabajador, la formación adicional que hay que dar al nuevo trabajador que le sustituye, los costes de búsqueda de trabajadores que se adapten al puesto de trabajo.

En función de estos dos tipos de factores se plantea el tipo de contrato a ofertar por parte de las empresas.

Por otro lado, la dualidad del mercado de trabajo español (con puestos proclives a la estabilidad y puestos proclives a la temporalidad), reforzada por las constantes reformas que favorece el uso de contratos temporales no causales, hace que se haya consolidado un modelo de flexibilidad en el margen, que provoca que las empresas contraten trabajadores desempleados por un tiempo determinado, lo que les deja fuera de la legislación protectora de la estabilidad en el empleo.

Por lo que la temporalidad del empleo en España se puede interpretar desde varios puntos de vista:

- ✓ Cómo se ha comentado anteriormente, en ciertas CCAA las tasas de temporalidad son muy elevadas y persistentes y hay una diferencia significativa con las tasas de temporalidad de otras CCAA, lo que denota que los costes de rotación de puestos en las empresas de esas CCAA con altas tasas de temporalidad son muy pequeños, y desincentivan la contratación indefinida.
- ✓ El peso de sectores con una alta concentración de empleo temporal (hostelería, construcción) en la estructura productiva española, fomentan un modelo en el que las empresas usan de manera generalizada la contratación temporal, ya que es un modelo de crecimiento económico basado en la competencia vía precios. Son sectores con un escaso

contenido tecnológico, uso intensivo de mano de obra y con bajos niveles de productividad, donde se concentra mano de obra poco cualificada y donde se intenta reducir al máximo los costes laborales. Estos sectores han sido muy dinámicos en la última década, y actualmente, están sufriendo un reajuste importante. Por ello, la reducción de la temporalidad en este modelo económico no debe basarse incidiendo en el único factor que son los precios vía reducción de costes; hay que fomentar un modelo de gestión basado en la innovación, en las nuevas tecnologías y la diferenciación de productos de calidad con la consiguiente cualificación de los trabajadores.

- ✓ En la Administración Pública, la evolución de la tasa de temporalidad en los últimos 15 años ha sido muy importante, motivada por factores como la restricción de empleo público o la insuficiente capacidad de financiación de la misma para la prestación de algunos servicios.

- FACTORES JURÍDICOS:

Aparte de los factores económicos, los factores jurídicos refuerzan la persistencia de elevados niveles de temporalidad. Según la doctrina, hay 19 factores jurídicos que favorecen la precarización del empleo (Rocha, 2009 pp. 16 y 17):

- ✓ “El contrato de obra o servicio determinado del Art. 15.1.a ET precariza el empleo de sectores productivos, como la construcción, no sometidos a actividades cíclicas constantes.
- ✓ El contrato de obra o servicio determinado del Art.15.1.a ET da cobertura jurídica a la elaboración de programas de producción autónomos y singulares dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan ser ejecutados por trabajadores temporales.
- ✓ El diseño del contrato de obra o servicio determinado en el Art. 15.1.a ET permite su conexión con contratos o concesiones administrativas y, con ello, admite la precarización de las plantillas de las empresas contratistas y concesionarios.
- ✓ El sometimiento del contrato eventual del Art.15.1.b ET a un término final pactado, desconectado de la causa temporal, facilita la contratación de

trabajadores temporales para cubrir actividades permanentes a través de esta modalidad contractual.

- ✓ La posibilidad convencional de aumentar el período y la duración máxima del contrato eventual en actividades estacionales permite la utilización de este tipo contractual en necesidades productivas de ciclo medio o largo, multiplicando el efecto del término final pactado del Art. 15.1.b ET.
- ✓ Las llamadas a la negociación colectiva de los Arts 15.1 a y 15.1.b ET han sido utilizadas, en ocasiones, por los negociadores para desvirtuar la causa del contrato de obra o servicio determinado y del contrato eventual, lo que facilita la contratación temporal en algunas unidades convencionales.
- ✓ La interpretación jurisprudencial flexible del contrato de interinidad por cobertura de vacante del Art. 41 RD Contratación Temporal en las Administraciones Públicas facilita la prolongación de estos contratos temporales durante un tiempo indeterminado, lo que incentiva el empleo precario.
- ✓ Numerosos colectivos tienen el contrato temporal como modalidad contractual por decisión normativa.
- ✓ La posible asociación entre la temporalidad del contrato de relevo y la jubilación parcial del Art. 12.6 ET invita al reparto de empleo temporal.
- ✓ La ruptura del límite de edad en el contrato para la formación del Art. 11.2. ET, que afecta a determinados colectivos, lo convierte prácticamente en un contrato temporal para el fomento del empleo.
- ✓ La combinación entre el período de prueba y los contratos temporales facilita al máximo la contratación de duración determinada.
- ✓ La baja indemnización en la extinción de algunos contratos de duración determinada estimula la contratación temporal.
- ✓ La opción normativa del Art. 8.2 ET, que coloca a la forma escrita como una prueba documental capaz de probar la causa y no como un elemento esencial del contrato temporal, no cierra el modelo causal del Art. 15.1 ET, flexibilizando la contratación temporal
- ✓ La aplicación del Art. 8.2 ET permite que la denominación del contrato temporal sea intrascendente y que se superen estos errores aplicando el régimen jurídico del contrato real.

- ✓ El Art. 49.1.c ET, que establece las consecuencias jurídicas de la falta de denuncia del contrato temporal, permite la sucesión tácita de contratos temporales, flexibilizando, al máximo, la contratación de duración determinada.
- ✓ La aplicación del Art. 49.1.c ET cuando no se ha agotado la duración máxima del contrato temporal, prorrogándolo si no existe denuncia hasta aquella, también favorece el empleo precario.
- ✓ La existencia de un vacío normativo en las extinciones de los contratos temporales ilícitos, que soluciona la jurisprudencia aplicando el régimen jurídico del despido improcedente, demuestra que el modelo causal no está cerrado y rebaja considerablemente el coste del contrato temporal ilegal.
- ✓ La falta de regulación específica de las consecuencias jurídicas de la contratación temporal ilícita en la Administración Pública, que da lugar a la construcción jurisprudencial de prolongar el contrato hasta la cobertura o amortización de la vacante correspondiente, deja en manos de aquella la duración de la situación del trabajador, precarizando el empleo público.
- ✓ La ausencia de criterios legales en el examen judicial de la sucesión ilícita de contratos temporales, aplicando generalmente la jurisprudencia en el plazo de 20 días para interrumpir la cadena contractual, propicia la sucesiva contratación temporal de un mismo trabajador tras la superación de dicho plazo.”

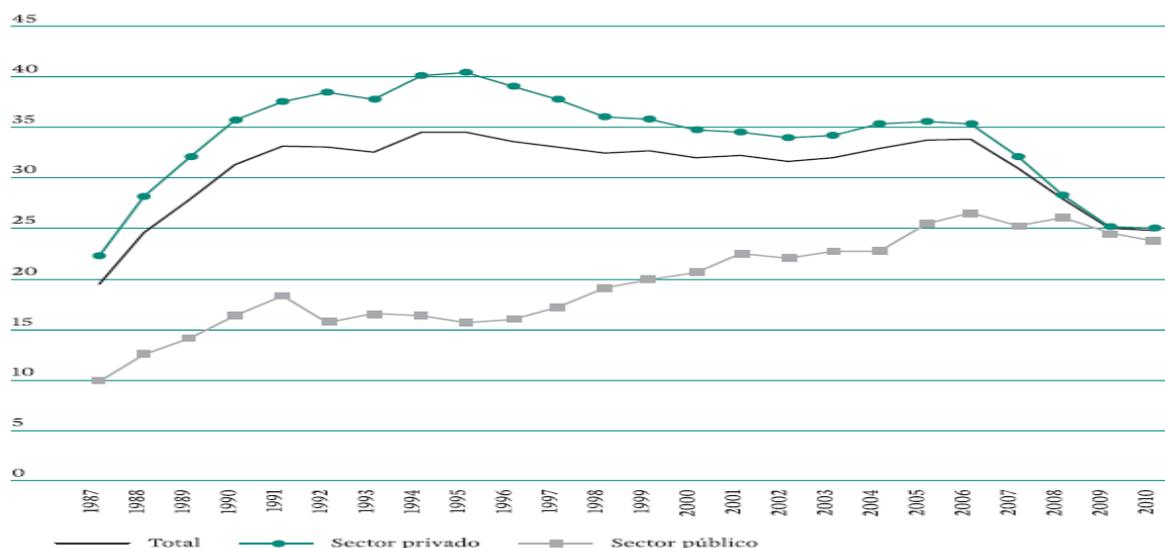
6- LA TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO

Gobierno y empresarios coinciden en el diagnóstico: la necesidad de reducir la temporalidad en los contratos para evitar que se produzca una destrucción de empleo masiva cuando la economía se desacelera. Sin embargo, no todos los agentes implicados han actuado con la misma firmeza en cuanto han aparecido los primeros signos de debilidad.

La diferencia entre la temporalidad del sector privado y el sector público se ha ido reduciendo a lo largo de los años; sólo en los tres últimos trimestres del año 2009

supera por primera y única vez a la del sector privado la temporalidad del sector público. Actualmente (I trimestre de 2012), la diferencia es de casi 2 pp (24,18% en sector privado frente al 22,22% en el sector público).

Gráfico 11: Evolución tasa de temporalidad total y por sectores 1987-2010



FUENTE: CES (2011)

Si en el primer trimestre de 2008, la tasa de temporalidad en el empleo privado era de un 31,1%, la del empleo público era del 25,6%. Seis trimestres después, la situación ha cambiado drásticamente: la tasa de temporalidad en el empleo privado se ha situado en el 25,8%, mientras que la pública ha llegado al 26,2% en el tercer trimestre de 2009.

Se trata del segundo trimestre en que el número de contratos temporales del empleo público supera al del privado en la serie histórica, que mide el INE desde 1987, y muestra la profunda diferencia entre empresas y Administración a la hora de recortar la excesiva temporalidad del mercado laboral.

En los tres primeros meses de 2008, las empresas tenían en nómina a más de 4,3 millones de asalariados con contrato temporal, mientras que en el tercer trimestre de 2009, esa cifra se rebajaba hasta 3,2 millones, lo que supone un recorte superior a 1,1 millones de empleos. Todo lo contrario de lo ocurrido en la

Administración Pública, donde a principios de 2008 había 734.000 contratados temporales y en el tercer trimestre de 2009, esa cifra avanzó hasta los 813.200, con un incremento de 78.800 trabajadores.

Según el Gabinete Técnico CEC-UGT (2011) en el primer trimestre de 2011, el 79,6% de los asalariados temporales en España depende del sector privado y un 20,4% del sector público, observándose desde 2009 un ligero descenso en el peso del sector privado y un aumento en el público. Como resultado, la brecha que separa ambas tasas de temporalidad se sitúa en un punto (25% en el privado y 24% en el público).

Tabla 5: temporalidad sector publico y sector privado

Media 2010	Sector privado Total	Hombres	Mujeres	Sector público Total	Hombres	Mujeres
Temporales (miles y %)	3.077	54,9	45,1	747	35,5	64,5
Tasa temporalidad %	25,2	25,0	25,4	23,9	18,9	28,4
Eventuales: % sobre temporales	18,1	16,6	20,0	11,2	12,0	10,7
Obra o servicio: % sobre temporales	42,4	50,5	32,5	27,1	31,2	24,9
I trim 2011	Sector privado Total	Hombres	Mujeres	Sector público Total	Hombres	Mujeres
Temporales (miles y %)	2.982	54,2	45,8	764	35,9	64,1
Tasa temporalidad %	25,0	24,6	25,5	24,0	18,7	28,4
Eventuales: % sobre temporales	19,7	18,8	20,9	10,6	11,7	10,1
Obra o servicio: % sobre temporales	43,0	49,7	35,1	26,5	28,0	25,6

FUENTE: Gabinete Técnico CEC-UGT (2011)

El incremento del empleo en el sector público frente al privado significa que este primer sector se está convirtiendo en compensador de la destrucción de empleo en el sector privado, aunque este papel es insuficiente por la cantidad de empleos destruidos en el sector privado.

Se observa que la temporalidad en el sector público no disminuye porque no transforman los contratos temporales en indefinidos, tema que es más acusado en el colectivo femenino y que se prolonga a lo largo del tiempo. La tasa de temporalidad ha sido claramente creciente en el sector público desde 1996, con excepción de los tres últimos años de crisis, mientras que en el sector privado, esta tasa ha tenido una tendencia decreciente desde 2006, reduciéndose la brecha entre tasas de temporalidad de sector público y privado de 24,7 pp en 1995 a 1,3 pp en el cuarto trimestre de 2010 (CES, 2011).

La duración de los contratos temporales es un factor a tener en cuenta, ya que en el sector público en torno al 28% de los asalariados tienen un contrato temporal con una duración superior al año, mientras que en el sector privado ese porcentaje ronda el 12%. En el sector privado el 33% de los trabajadores con contratos temporales tienen una duración inferior a 6 meses, frente al 23% del sector público.

Según el género en ambos sectores, la contratación temporal de mujeres es más elevada que la de hombres. Sin embargo, en 2008, la tasa de temporalidad femenina en el sector público superó a la del privado, tendencia que se sigue confirmando desde entonces, ya que la tasa de temporalidad femenina decrece de manera considerable en el sector privado, mientras que en el público se mantiene o aumenta, hecho que genera controversia con la Ley de Paridad precisamente en el sector público, que debiera ser el que más promoviese la igualdad de contratación indefinida entre hombres y mujeres.

No obstante, la temporalidad masculina en el sector privado ha sufrido un ligero descenso de 5 puntos porcentuales desde 2008, y en el sector público, aunque es más baja (27% sector privado vs 20% sector público) desde 2008 aumenta unos 2 puntos porcentuales de manera interanual.

Por CCAA también hay diferencias en cuanto a la contratación temporal. Así, en el sector público durante el primer trimestre de 2011 son las comunidades de La Rioja (18,1%), Madrid y Cantabria (20,3%) las que menos contratos temporales usan a la hora de contratar, frente a Extremadura (42,6%). En el sector privado, la tasa de temporalidad más baja se encuentra en Cataluña (18,1%) y Madrid (19,9%) frente a Andalucía (38,2%), Murcia (36%) y nuevamente Extremadura (33,1%). En el primer trimestre de 2011, respecto a 2010, se produce una reducción de la tasa de temporalidad en todas las Comunidades Autónomas, excepto en Cataluña, Extremadura, Madrid, Murcia y País Vasco.

Tabla 6: Tasas de temporalidad por CCAA

%	Tasa temporalidad total		Tasa temporalidad sector privado		Tasa temporalidad sector público		Tasa de paro Total	
	Media 2010	I trim 2011	Media 2010	I trim 2011	Media 2010	I trim 2011	Media 2010	I trim 2011
Total Nacional	24,9	24,8	25,2	25,0	23,9	24,0	20,1	21,3
Andalucía	34,7	34,2	38,2	38,2	23,9	21,4	28,0	29,7
Aragón	23,1	22,5	22,5	20,9	25,2	27,5	14,8	18,0
Asturias (Principado de)	23,5	23	23,5	23,1	23,5	22,5	16,0	18,2
Balears (Illes)	26,0	23,6	26,3	23,3	24,6	24,7	20,4	25,4
Canarias	29,7	29,7	30,6	30,4	26,5	27,3	28,7	28,5
Cantabria	22,0	20,6	21,8	20,7	22,7	20,3	13,9	16,4
Castilla y León	21,7	20,3	21,8	20	21,6	21,2	15,8	17,4
Castilla - La Mancha	26,6	26,6	26,1	26,7	28,1	26,3	21,0	21,8
Cataluña	18,0	18,9	16,9	18,1	24,1	23,3	17,8	19,0
Comunitat Valenciana	28,5	26,6	29,0	26,8	25,6	26	23,3	24,1
Extremadura	33,9	36,2	33,1	32,8	35,6	42,6	23,0	25,1
Galicia	25,1	23,8	25,4	24,3	24,0	22,2	15,4	17,3
Madrid (Comunidad de)	19,0	20	19,4	19,9	17,1	20,3	16,1	15,4
Murcia (Región de)	33,8	34,1	36,0	35,5	24,5	28,3	23,3	26,2
Navarra (Comunidad Foral de)	24,4	23,7	23,5	23,2	28,9	26	11,8	13,4
País Vasco	21,9	22,5	20,4	21	28,8	28,7	10,5	11,6
Rioja (La)	19,5	19,5	20,2	20,9	15,9	11,8	14,3	15,4
Ceuta	27,3	27,2	28,0	23,9	26,5	29,7	24,1	26,4
Melilla	28,9	25,2	31,4	23,6	25,9	26,6	23,7	22,5

FUENTE: Gabinete Técnico CEC-UGT (2011).

Por grupos de edad, el más perjudicado por la temporalidad es el grupo de los jóvenes menores de 30 años. En el sector público, 1 de cada 3 jóvenes menor de 30 años tiene un contrato temporal, presentando una tasa de temporalidad del 70% más o menos. En el sector privado un 42% de los trabajadores menores de 30 años tiene un contrato temporal, presentando una tasa de temporalidad del 45,50%.

7- MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL VS MERCADO DE TRABAJO UE CON RESPECTO A LA TEMPORALIDAD.

La dualidad del mercado laboral español es una realidad, y las diferencias entre los que tienen un contrato de trabajo fijo y los que le tienen temporal es cada vez más grande, por lo que se convierte en casi un sueño el obtener un empleo indefinido. Este hecho es muy habitual en España, pero es una situación casi única en el mundo y en el UE. Así, el 87.5% del total de empleos temporales perdidos en la UE-27 desde que comenzó la crisis corresponde a España, lo que equivale a 1.644.300 empleos destruidos (AGETT, 2012). España tiene la segunda tasa de temporalidad más elevada de Europa (26.1% en el tercer trimestre de 2010, según datos de Eurostat) sólo superada por Polonia. La explicación a todo esto es el uso que se hace en España del trabajo temporal. Mientras que en Europa la mayoría de los países usan este tipo de contratos temporales para la cobertura de necesidades puntuales de producción en las empresas, en el nuestro se usa para cubrir puestos que deberían ser indefinidos. Ello es motivado por el alto coste del despido y por las imposiciones normativas tan rígidas de nuestra legislación laboral.

Las consecuencias son las siguientes:

- El empleo temporal es el primero que cae cuando las cosas van mal.
- Una menor productividad.

El fuerte crecimiento que experimentó la economía española en el periodo 1994 a 2007 vino acompañado de un alto ritmo de creación de empleo y un moderado aumento de la productividad, sobre todo en sectores muy intensivos en mano de obra, como el sector de la construcción. Pese a este fuerte crecimiento del empleo,

el mercado de trabajo mostró signos de ineficiencia, como la elevada tasa de paro estructural, la escasa reducción de la tasa de temporalidad o el poco satisfactorio funcionamiento de las políticas activas de empleo. Al estallar la crisis en 2008 todas estas debilidades se pusieron de manifiesto. En España, frente a otros países de la UE, se presenta una elevada sensibilidad del empleo al crecimiento, lo que se traduce en una fuerte capacidad de reducir el desempleo en épocas de expansión, pero por el contrario, en etapas de desaceleración económica, se tiende a aumentar mucho más la destrucción de empleo. Todo esto es debido a las debilidades del mercado de trabajo español, entre las que se encuentran:

- Elevada tasa de temporalidad
- Baja productividad
- Excesiva rigidez en el mecanismo de fijación de salarios
- Poca eficiencia de las políticas activas de empleo.

Como se ha comentado anteriormente, uno de los principales problemas que hay en el mercado de trabajo español es la existencia de una excesiva segmentación entre trabajadores fijos y temporales, con unos grados de protección muy dispares, que acaba provocando un elevado peso de los contratos temporales. El auge de los contratos temporales en España se produce en 1984 cuando se introdujo el contrato temporal no causal, con una indemnización por despido mucho más reducida que el contrato indefinido. Esa reforma alivió el desempleo de larga duración pero hizo que el empleo fuera más sensible a los ciclos económicos. En el inicio de la crisis en 2007 la tasa de paro español aumentó en 12 pp, que contrasta con los 3 pp que se registró en la UE-27. Otro hecho significativo es que la mejor tasa de paro de las últimas décadas de España es la peor tasa de paro de los países de la UE en el momento actual (en 2007 se produjo la menor tasa de paro anual en España que se situó en el 8,3%, frente a las peores tasas de paro de la UE que eran Austria, con el 5,2%, Países Bajos, con el 8,9%, Suecia el 9,9%, Alemania el 10,6%, Italia el 11,3% o Francia del 11,6%).

En 2007 en España, 1.2 millones de titulados universitarios tenían contratos temporales, un poco por debajo a los 1.3 millones de Francia y Alemania juntos y eso que suman 100 millones más de habitantes. Tampoco se puede afirmar que esta cifra de paso a un contrato fijo, ya que en España el 40% de los titulados universitarios, tres años después de haber accedido al mercado laboral, continúan con un contrato temporal.

El origen del problema de la temporalidad hay que buscarlo en la diferencia entre costes de despido de los trabajadores fijos y los trabajadores temporales, lo que supone un incentivo para la contratación mediante contrato temporal frente al indefinido. Esto determina que la mayoría de los ajustes que se producen sobre el empleo recaigan en el colectivo de trabajadores temporales. Y es que España tiene uno de los costes de despido más elevados de la OCDE para los trabajadores indefinidos en semanas de salario (56), sólo por debajo de Alemania (69), Turquía (95) y Portugal (97), debido al uso inadecuado de los diferentes tipos de despido que contempla nuestra legislación, ya que en la práctica, la mayoría de las rescisiones de contratos se tramitan como disciplinarias, aceptando de antemano su improcedencia. Este uso de las indemnizaciones genera múltiples ineficiencias. Como los costes de despido están vinculados a la antigüedad en el puesto, esto supone un freno a la movilidad voluntaria de los trabajadores entre empresas.

Tabla 7: Indemnizaciones por despido objetivo en Europa

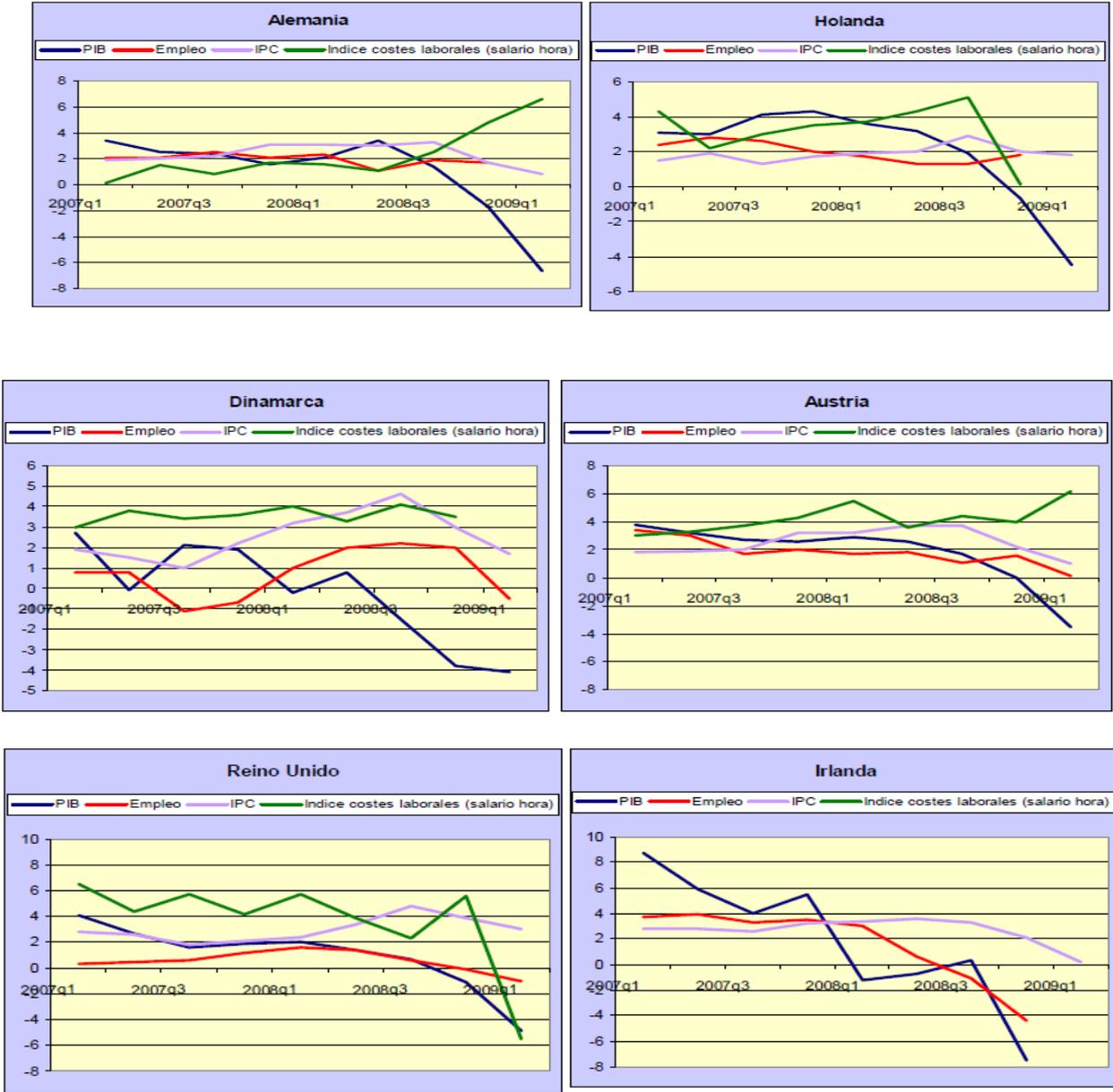
	Costes de despido (semanas de salario)		Costes de despido (semanas de salario)
Dinamarca	0	Grecia	24
Austria	2	Irlanda	24
Italia	11	Finlandia	26
Islandia	13	Suecia	26
Noruega	13	Canadá	28
Polonia	13	Francia	32
Eslovenia	13	Hungría	35
Suiza	13	España	56
Bélgica	18	Alemania	69
Holanda	17	Turquía	95
República Checa	22	Portugal	97
Reino Unido	22		

FUENTE: Estrada (2011).

Otro efecto sobre las empresas de los costes de despido es que en épocas de crisis hay que destinar más dinero a esta partida (según el INE en su encuesta anual del coste laboral y la EPA, en torno a los 3.700 millones cuando España está en expansión, y unos 9.100 millones en recesión), lo cual suele coincidir con momentos en los que el acceso a la financiación externa de las empresas es más limitado y ello pueda provocar el cierre de muchas empresas.

Uno de los caminos que han seguido algunos países europeos para dar salida a tanta precariedad en sus mercados laborales es la de la flexibilidad entendida como la capacidad de las empresas para hacer frente a las exigencias de unos mercados de productos cada vez más globalizados y competitivos, con el fin de crear empleo.

Gráficos 12: PIB, Empleo, IPC e índice de costes salariales en algunos países de la Zona Euro



FUENTE: Jansen (2009).

En el gráfico 12 se ven distintos modelos de crecimiento económico, donde se percibe que el aumento o disminución de variables económicas como el PIB o el

IPC no parecen afectar al empleo tanto como en el caso español. Son países como Alemania y Holanda con el “Modelo Kurzarbeit”, Dinamarca y Austria con el “Modelo de Flexiseguridad”, y Reino Unido con el “Modelo Laissez Faire”. En el caso de Irlanda que aplica el mismo modelo que Reino Unido, tiene el mismo problema que España, es decir, fuertes caídas del PIB afectan de manera muy negativa al empleo.

Uno de los modelos a seguir es el de la *flexiseguridad*, usado en países como Holanda y Dinamarca. En estos países el porcentaje de empleo a tiempo parcial es muy elevado. Existe en estos países una fuerte correlación directa entre tasa de ocupación y porcentaje de empleo a tiempo parcial, siendo inversas la correlación entre ocupación y tasa de temporalidad y porcentaje de empleo a tiempo parcial y tasa de temporalidad como ocurre en España. La fusión de la flexiseguridad con el gasto en políticas activas son rasgos fundamentales del mercado de trabajo para aportar flexibilidad a las empresas y seguridad a los trabajadores, basándose en el aspecto de proteger a las personas y no a los puestos de trabajo. Así sucede en países como Holanda, Dinamarca, Austria y Suecia. Todo lo contrario que en España, donde la forma de flexibilizar es mediante el uso de contratos temporales que precariza más el mercado de trabajo, por lo que se puede afirmar que el caso español es un caso de *flexiprecariedad*, porque consigue flexibilidad para las empresas llevando a la precariedad a los trabajadores, empeorada aún más por el mayor gasto en políticas pasivas que en activas.

El paso hacia la contratación a tiempo parcial conduciría además a una menor rotación laboral, ya que el ajuste en términos de personas quedaría reducido a un ajuste en horas de trabajo.

Un sistema de contrato único, eliminando tantas figuras contractuales como en el caso español es otra solución al problema de la temporalidad. Para ello, la disminución de la indemnización por despido es fundamental. Así la propuesta de los países con un modelo de *flexiseguridad* es la de una indemnización por despido escalonada en función de la antigüedad, lo que produce una movilidad más alta y una menor antigüedad media. Se pretende así conseguir una menor rotación para reducir la precariedad y todos los costes asociados a la temporalidad.

Y por último, este modelo de *flexiseguridad* presta mucha atención a los trabajadores sin cualificación y bajo nivel de estudios, que, presumiblemente tienen una elevada rotación en el empleo.

Todo ello enmarcado en la Estrategia Europa 2020 que coloca el crecimiento económico como el objetivo primordial que permitirá conseguir otros objetivos deseables, crecimiento que debe ser inteligente, sostenible e inclusivo.

8- PRECARIEDAD LABORAL

El mercado de trabajo cada vez está más segmentado en dos categorías de trabajadores: los que tienen trabajos con buenas condiciones laborales frente a los que poseen trabajos inestables, y la brecha que hay entre ambas categorías es cada vez es más insalvable.

Los primeros son aquellos que están contratados de manera indefinida, y a los segundos se les aplican formas de contratación temporal, contratos formativos, contratos a tiempo parcial o con carácter fijo discontinuo. La precarización laboral es en conjunto la aplicación de la normativa laboral y el fraude en su utilización la causa de todo esto.

Así, el uso fraudulento del contrato por obra o servicio que se realiza para hacer la misma actividad normal de la empresa, la falta de rigor a la hora de definir la causa del contrato eventual, la utilización de contratos formativos como máscara para ocultar una relación laboral común, son el resultado de la irregularidad a la hora de la aplicación de los contratos temporales en las relaciones laborales de nuestro país.

Tanto el legislador como los agentes sociales se han olvidado históricamente de los trabajadores temporales en la regulación de sus condiciones laborales, y en la mayoría de los casos, esto supone un perjuicio añadido a estos trabajadores los cuales requieren precisamente de un trato más favorable sobre todo en ciertas condiciones, como, planes formativos, información, disfrute de vacaciones, sistema de ascensos, disfrute de excedencias, planes de pensiones, retribuciones, nuevo cálculo de la indemnización en caso de despido.

Pero, por el contrario, todos los derechos se convierten en difícilmente exigibles para un trabajador cuya continuidad del contrato puede verse en peligro si su empresario considera que su actitud es demasiado reivindicativa. Y para acabar con esto, los representantes de los trabajadores tampoco hacen demasiado, ya que no les interesa recuperar su función representativa de los más débiles. Por eso, las ventajas de la actitud del trabajador temporal para el empresario son infinitas, porque este trabajador es menos reivindicativo que el indefinido, menos dado a la sindicación y más adaptable a los deseos del empresario.

La existencia de flujos elevados de creación y destrucción de empleo en un mercado laboral con excesiva protección como el español, sólo se justifica con el uso generalizado de contratos temporales, ya que la reducción de los costes de despido de los trabajadores con contratos temporales produce un efecto positivo en el nivel de empleo a costa de una mayor rotación pero no tiene efectos significativos en el nivel de productividad de la economía.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, las reformas han servido de poco, puesto que la frecuente y general caracterización de las condiciones con una dimensión a tiempo completo que determinan su justificación, objeto o funcionalidad, se ven alterados en su eventual aplicación a una relación a tiempo parcial, con la disminución salarial que ello conlleva aplicada a algunas partidas o complementos que no la admiten.

Todas estas conclusiones también son aplicables a los trabajadores fijos discontinuos.

Otras formas de empleo precario son los becarios y los empleados de hogar, que son quizá, dos colectivos de trabajadores con menor grado de protección en el Derecho del Trabajo. En el primer caso por la inexistencia de regulación al respecto, aunque en muchos casos los empresarios buscan en estos perfiles, mano de obra formada, con nulo o escaso coste, previo a la firma de un contrato. Los esfuerzos empresariales se centran en enmascarar una relación laboral, con el pago de un salario por debajo incluso del SMI, pero la solución más drástica, sería la desaparición de la figura del becario, que no parece la mejor hoy en día. El segundo caso, considerado como una relación laboral especial, posee unas inferiores condiciones laborales, que desemboca en la figura de trabajadores de "cuarta clase".

El nuevo entorno económico ha creado además la aparición de nuevas prestaciones, como las empresas de multiservicios, capaces de transformar una contrata en una prestación de trabajadores, al amparo de las normas jurídicas. Aparecen así una nueva categoría de trabajadores autónomos económicamente dependientes, regulados por el Estatuto del Trabajador Autónomo, con el fin de huir del Derecho del Trabajo, pero que enmascaran una relación puramente laboral. El auténtico contenido de la prestación entre ambas partes es aquí como en cualquier otra relación laboral: el poder de organización y de dirección del empresario. Estas empresas multiservicios no dan ninguna garantía de estabilidad a sus falsos trabajadores autónomos, pero en el futuro serán una fuente de crecimiento económico y de creación de empleo, por lo que los poderes públicos debieran proporcionarles un marco jurídico laboral adecuado, prestando especial atención a los trabajadores que prestan sus servicios en éstas.

9- LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: NUEVA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.

La aparición de esta figura en el panorama del mercado de trabajo español, abre la puerta del control del empleo temporal español por parte de un intermediario totalmente ajeno a las empresas que generan esta temporalidad, gestionando en parte este empleo temporal.

La primera gran transformación del SPE se produce en 1994 en el contexto de la reforma laboral aprobada inicialmente por el RDL 18/1993 de 3 de diciembre y de forma definitiva por tres leyes en 1994, una de ellas, la Ley 14/1994 que regula las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETT's). En el ámbito de la intermediación la reforma supone la supresión del monopolio de la colocación del INEM, provocado por la lucha contra el desempleo, dotando al mercado de trabajo de unos mecanismos más ágiles y efectivos. Esto incluye la apertura a nuevos intermediarios y colaboración con otras instituciones para desarrollar sus funciones. Uno de estos actores son las Empresas de Trabajo Temporal que convivirán para lograr estos objetivos con las Agencias de Colocación y los Servicios Integrados para el Empleo.

Las ETT's se definen como aquellas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra usuaria (en adelante, EU), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. El ámbito de actuación se limita a determinados supuestos de necesidad temporal de mano de obra, a la vez que se establece un sistema de derechos para los trabajadores temporales.

Así, las ETT's se han constituido como una vía de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales, por lo que uno de los papeles primordiales de las ETT's es la gestión de la temporalidad del mercado de trabajo español ofreciendo a éste un valor añadido promoviendo la empleabilidad del trabajador de manera continua y gestionando las necesidades reales de la contratación temporal de forma personalizada. A pesar de ello, los contratos temporales gestionados por ETT's en España son muy escasos si lo comparamos con otros países de la UE.

9.1. Definición de ETT's.

Como hemos apuntado anteriormente, en el art. 1 de la Ley 14/94, se denomina Empresa de Trabajo Temporal a aquella empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra EU, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados y previamente seleccionados. Esta definición pone de manifiesto dos aspectos diferenciadores de las ETT's con otros agentes intermediadores:

- No realizan la mera función de colocación o puesta en contacto entre la oferta y la demanda de mano de obra (Agencias de Colocación)
- No asumen la ejecución de la obra o servicio de la empresa principal con sus propios trabajadores (empresas contratistas o auxiliares)

Las ETT's contratan trabajadores para cederlos temporalmente a las EU.

Las ETT's son empresas de servicios cuya actividad empresarial principal es el suministro temporal de trabajadores a otras empresas clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, en cuanto a cantidad y calidad; a tal fin, seleccionarán, contratarán y formarán a un colectivo de trabajadores que pondrán a disposición de las empresas que contraten sus servicios, garantizando que los trabajadores cedidos se acomoden a lo acordado entre ambas empresas.

En esta definición aparece una relación triangular entre las tres partes que conforman la misma: ETT, EU y trabajador.

La ETT aparecerá como empleadora de los trabajadores y se hará cargo de todas las obligaciones y responsabilidades que establece el ordenamiento legal para esta función.

Los trabajadores contratados son enviados para prestar sus servicios en las organizaciones productivas de otras empresas, las cuales pueden disponer y usar sus servicios de la manera que les parezca más conveniente, dirigiendo su actividad e integrándola con la de sus propios empleados.

Formalmente, la condición de empleador permanece en la ETT, y la relación laboral existe entre la ETT y el trabajador, siendo la relación entre ETT y EU una relación puramente mercantil y la de EU y trabajador una prestación de servicios.

Esta actividad económica organizada de las ETT's viene marcada por el beneficio empresarial que estas obtienen con la prestación del servicio, que proviene de la diferencia entre sus costes de operación y los ingresos que cobran por sus servicios prestados, que se determinan por horas trabajadas y en función de las características del personal suministrado.

Estos costes de operación de las ETT's están determinados por:

- Salarios de los trabajadores
- Costes sociales
- Formación y Prevención de Riesgos Laborales
- Despido del trabajador
- Costes financieros
- Costes de estructura de la ETT

Una vez amortizados todos los costes, las ETT's tienen que obtener su beneficio, por lo que los servicios de las ETT's tienen un coste más elevado que la contratación directamente por la EU.

Pero hay diferentes motivaciones basadas en la política y cultura empresarial de cada EU para contratar los servicios de una ETT.

- ⤴ Contratos de corta duración: por la optimización de sus recursos
- ⤴ Requerimiento urgente de trabajadores con una determinada cualificación

- ⤴ Debido a una decisión empresarial de usar las ETT's como un departamento de Recursos Humanos externo a la EU, descentralizando la función de personal.

9.2. Regulación de las ETT's.

Las ETT's fueron reguladas en 1994 mediante la ley 14/94

Desde dicha regulación, la normativa de su funcionamiento ha sufrido importantes cambios que han ido en la línea de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos. Hoy en día se ha demostrado la inexistente relación entre ETT, precariedad, siniestralidad y crecimiento de la tasa de temporalidad.

Desde esta regulación se implantan posteriores normativas tanto legislativa como de negociación colectiva. La mayor de esas reformas vino dada por la Ley 29/1999, donde se aprobó una convergencia salarial, hasta entonces impensable, puesto que los salarios de los trabajadores contratados por ETT's estaban por debajo de los de los trabajadores de las EU. Esta ley impuso la equiparación salarial, tal y como se recoge en las exposición de motivos de la propia Ley: "El elevado grado de aceptación de la contratación a través de esta vía deriva no sólo en el hecho de ser un medio más flexible de contratación, sino también de los menores costes salariales que implica la contratación de trabajadores de ETT's, siendo éste el principal objetivo de su utilización".

Esta Ley 29/1999 implica una gran reforma en la regulación de las ETT's con dos modificaciones importantes:

- ⤴ Equiparación salariales entre los trabajadores contratados a través de ETT's y los contratados directamente por el EU, según el convenio colectivo aplicable para cada puesto de trabajo
- ⤴ Obligación de las ETT's a proveer de formación teórica y práctica sobre los riesgos de los puestos a desempeñar por los trabajadores que ponga a disposición.

Con la aprobación de la Ley 3/2012, la última reforma del mercado de trabajo, se acredita a las ETT's como Agencias Privadas de Colocación en colaboración con

los Servicios Públicos de Empleo, tras la obtención de una autorización administrativa, aunque el tema aún no está muy desarrollado.

9.3. El papel de las ETT's en el mercado laboral español.

La evolución de la economía española en las últimas décadas ha venido marcada por la continua necesidad de adaptación de las empresas a las nuevas exigencias del entorno, más dinámico e incierto debido a los fenómenos de la globalización y a importantes cambios tecnológicos y sociales, lo que ha llevado a significativos cambios en el mercado de trabajo. Esto pone de manifiesto la necesidad de adecuar las estructuras productivas a unos mercados cada vez más internacionalizados y competitivos.

Las ETT's se han constituido como una vía de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales. La transformación de los procesos productivos ha dado lugar a nuevas formas de organización de empresas y a nuevas formas de empleo entre las que destaca la organización de la prestación de recursos humanos por cuenta ajena mediante ETT's.

Estas empresas no son creadoras de temporalidad, son gestoras de las necesidades reales y causales de este tipo de contratación, para repuntes de producción, sustituciones de bajas...Según diversos estudios, el mercado laboral español se comporta de la misma manera que el de nuestros vecinos de la UE, donde una mayor penetración de las ETT's ocasiona una menor tasa de temporalidad.

Nuestra economía ha tenido y tiene que evolucionar en consonancia con las economías de nuestro alrededor, adaptando las empresas a un entorno más dinámico e incierto para mantener su competitividad.

Las fuertes fluctuaciones de las demandas de productos como consecuencia del cambio en los gustos de los consumidores y en las tecnologías han obligado a las organizaciones a dotarse de mecanismos y estructuras que las aporten flexibilidad.

En este sentido las ETT's desempeñan un importante papel en la mejora de la flexibilidad laboral empresarial porque constituyen una vía para llevar a cabo la exteriorización del trabajo y facilitan la descentralización productiva, proceso de flexibilidad que no ha sido interiorizado ni por el mercado laboral, ni por las empresas, ni por los trabajadores.

10. PROPUESTAS

A continuación se enumeran una serie de propuestas encaminadas a minimizar la incidencia de la temporalidad en el mercado de trabajo español, relativas principalmente a una serie de ajustes del mercado laboral:

1. Contratos de trabajo y costes de despido: las decisiones de ajuste de plantilla de las empresas pasan por la valoración de los costes de despido como consideración de eficiencia productiva. Además, el número tan elevado de figuras contractuales, hace que el mercado de trabajo español sea poco flexible. Una solución pasa por instaurar un único coste de despido ligado a un único modelo de contrato laboral; con la Reforma 2012 se ha conseguido en parte, al aprobar un nuevo contrato indefinido con un coste de despido de menor cuantía que los antiguos (20 días de salario por año trabajado) lo que permitirá un margen más reducido para la negociación de las empresas.
2. Convenios colectivos: evitar renegociación de mejora de esta cantidad correspondiente al despido o que aparezcan estas renegociaciones de forma encubierta.
3. Procesos judiciales: es un motivo más para no realizar contratos indefinidos por parte de las empresas, puesto que la complejidad de los casos y su dilatación en el tiempo, aumentan más los costes del despido, ya que el sistema penaliza de manera generalizada a las empresas en los juicios laborales (en un 70% de las ocasiones), teniendo que abonar estas el coste del proceso judicial. Por ello, se debería desincentivar que el trabajador acuda a los tribunales en caso de despido, salvo cuando exista una discrepancia genuina entre empresa y trabajador, activando la posibilidad de

que si el trabajador pierde el juicio, asuma una parte sustancial de los costes procesales.

4. Subsidio por desempleo: en ocasiones empresas y trabajadores negocian despidos encubiertos para que el trabajador pueda cobrar el subsidio por desempleo. Esta práctica que no genera costes para la empresa, pero que entraña una importante ineficiencia del sistema por los abusos que realizan los trabajadores de éste, al no tenerse que incorporar inmediatamente a otro puesto de trabajo. Para evitar estos abusos, se puede hacer depender las contribuciones anuales de las empresas a la Seguridad Social en función de los trabajadores despedidos durante el año. Otro punto negativo del subsidio por desempleo es el hecho constatado de que los parados de larga duración tiene una menor probabilidad de salida del paro, por lo que la inversión en políticas de empleo para evitar este fenómeno es primordial.

5. Inversión en I+D+I y en capital humano: debido a la globalización y a la deslocalización de las empresas, las políticas de protección al empleo en nuestro país y la oferta de protección social se ven claramente dañadas, ya que los nuevos mercados emergentes se caracterizan precisamente por unos salarios más bajos y una menor protección del empleo. Una de las soluciones sería la mayor flexibilización del mercado de trabajo, así como el fomento de aumentar las inversiones en I+D+I y en capital humano, para incrementar el valor añadido de nuestra producción frente a estas nuevas economías.

6. Políticas de Empleo: España se sitúa a la cola de la UE respecto al gasto per cápita en políticas de empleo, y el problema es más grave si hablamos de Políticas Activas de Empleo. La ausencia de evaluación de la metodología usada denota además la ineficiencia del sistema de PAE's en nuestro país, ya que los planes de formación de trabajadores poco cualificados no son efectivos. Está demostrado que el aprovechamiento de estos cursos formativos ayuda a los trabajadores parados de ambos sexos a

encontrar empleo, ya que las PAE's destinadas a la especialización de trabajadores parados cualificados dan prueba de ello.

7. Inmigración: en su gran mayoría, los trabajadores inmigrantes cubren puestos que no quieren los trabajadores nacionales, así que se puede concluir que éstos no han puesto en peligro las condiciones laborales de los trabajadores españoles. El fenómeno dominante en la actualidad es que estos trabajadores extranjeros, a pesar de su nivel salarial más bajo y su menor cualificación, tienen que marchar a sus países de origen, motivado por la falta de contratación de este personal, puesto que ahora mismo hay más trabajadores españoles dispuestos a ocupar esos puestos. Por lo que con su marcha, las oportunidades laborales de los trabajadores españoles se ven poco afectadas.
8. Fomento de la contratación indefinida mediante reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social: esto se debería de hacer de manera progresiva, ya que sería insostenible en el corto/medio plazo, puesto que se produciría un aumento insostenible de las cotizaciones en contratos temporales para poder mantener el sistema, ya que por cada 0,5 pp que se reduzca la cotización en contratos indefinidos hay que aumentar 3,5 pp la cotización en contratación temporal, haciendo peligrar la contratación temporal y el crecimiento del empleo.
9. Efectividad de la causalidad de los contratos temporales: reforzar las inspecciones de trabajo para vigilar la existencia de fraudes en el uso de este tipo de contratación por parte de las empresas (encubrimiento de puestos indefinidos).
10. Ampliación del periodo de prueba: con la reforma laboral esto se ha conseguido en parte, ya que se ha dado cabida a un tipo de Contrato Indefinido para Emprendedores, que permite a las empresas de nueva creación a contratar trabajadores indefinidos con un periodo de prueba de un

año, que permite durante un largo periodo de tiempo decidir a la empresa o al trabajador rescindir su contrato sin motivación alguna.

11. Ajustes en las plantillas de las empresas: permitir la flexibilidad de las empresas a la hora de ajustar sus plantillas cuando lo consideren adecuado, desincentivando el uso excesivo de la temporalidad y permitiendo la protección de los trabajadores frente al riesgo económico por desempleo. Se trata de activar un sistema de cotizaciones que varíen en función de los despidos que se producen en las empresas. Así, las empresas que más despiden soportarían un mayor coste social, generando un fondo de reserva alimentado por estas cotizaciones de las empresas y destinado a pagar la prestación por desempleo de los trabajadores despedidos. De esta manera no se mermaría en nada la protección social de los trabajadores.

12. La eliminación de los contratos temporales reduciría el desempleo debido a un mecanismo muy transparente: la tasa de desempleo es función de los flujos de entrada y de salida de desempleados. Los flujos de entrada al desempleo vienen dados por los despidos y bajas voluntarias en los puestos de trabajo. Los flujos de salida del desempleo vienen determinados por el número de trabajadores que buscando activamente trabajo, encuentran un empleo, o se van a la inactividad. Eliminando los contratos temporales, se acaba con la posibilidad que tienen las empresas para ajustar su empleo debido a cambios en la coyuntura económica, ya que tienen que igualar su nivel de empleo a lo largo del tiempo para reducir así los costes de despido. La eliminación de los contratos temporales también afecta a los flujos desde el desempleo, ya que al reducirse el número de vacantes que ofrecen las empresas, los trabajadores desempleados intensifican la búsqueda de empleo, porque estas vacantes ofertadas son de mayor calidad (más estables, con un salario más elevado...). Así, la combinación de una mayor intensidad en la búsqueda de empleo y una menor cantidad de despidos debido a esta eliminación de los contratos temporales, reduce la tasa de desempleo, si no se incorporasen más personas a la población activa.

13. La Gestión de las ETT's y la temporalidad: uno de los problemas más importantes del mercado español es la temporalidad. Este problema está relacionado con la tendencia actual de las empresas en la búsqueda de la flexibilidad que le permite a la empresa afrontar los cambios necesarios para mantener su posición competitiva. Así se pide a su vez flexibilidad laboral, que es el modo de adecuar los recursos humanos disponibles y la organización del trabajo a las fluctuaciones de productos y servicios.

Para ello, las ETT's ayudan a hacer frente a esos crecimientos puntuales de actividad y reemplazar trabajadores fijos en periodos de ausencia. De esta manera, las ETT's aportan una mayor flexibilidad en el uso de la plantilla y en mantenimiento de los niveles de productividad de las empresas, reduciendo los costes de personal, permitiendo a las empresas españolas aproximarse a las condiciones de mercado de los competidores de la UE.

Así, es necesaria la gestión de las necesidades reales de temporalidad y las ETT's juegan un papel importante, ya que queda demostrado que a mayor penetración de las ETT's en el mercado, se recoge una menor tasa de temporalidad, comportándose el mercado de trabajo de esta manera tanto en España como en los países de la UE. Son las ETT's un instrumento para la gestión de las necesidades reales de temporalidad. No obstante, las ETT's en España sólo gestionan en torno a un 20% de los contratos temporales totales (desde enero a noviembre de 2011, se situó en el 30.71% según datos del MEYSS) lo que supone un nivel de penetración escaso en el mercado si lo comparamos con los de la UE que ronda el 40%. De ello se deduce que la gestión de la temporalidad en España se realiza a través de otras fórmulas menos eficaces y que provocan un incremento de la temporalidad innecesario.

Este panorama poco a poco está cambiando, ya que desde 1994 hasta la actualidad se observa un aumento de las competencias de las ETT's todo ello motivado por la regulación de las mismas, que hace que se consideren como una buena alternativa para empresas y trabajadores por aportar a ambas partes flexiseguridad.

Otro valor añadido que aportan las ETT's es la transformación de contratos temporales en indefinidos y el fomento de la contratación a tiempo parcial

que permite reducir la tasa de desempleo (modalidad muy frecuente en la UE).

14. Las ETT's como instrumentos de inserción social: En relación con los colectivos de difícil inserción, las ETT están jugando un papel importante en la contratación de colectivos como las mujeres, jóvenes y mayores de 45 años. Por todo ello, podemos decir que las ETT's se han constituido como una vía de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales, en especial para facilitar la flexibilidad a través de la gestión de contratos temporales, y con la nueva Reforma de 2012 y su declaración de Agencias Privadas de Colocación, su aportación a la inserción de colectivos al mercado laboral será aún mayor.

11. CONCLUSIONES

El aumento del paro en España ha provocado el debate sobre la dualidad de nuestro mercado laboral. El exceso de temporalidad es uno de los puntos que más urgentemente hay que abordar. Pero no hay unanimidad sobre las posibles soluciones, llevando a nuestros legisladores a promulgar durante los últimos años múltiples reformas del mercado de trabajo que han tenido escasos efectos positivos hasta la fecha y no han puesto fin a estos tres problemas: desempleo, dualidad y temporalidad.

En España las caídas del PIB provocan una generación considerable de desempleo, debido, sobre todo, a la destrucción masiva de trabajos temporales, la rigidez salarial de los convenios colectivos y la falta de flexibilidad interna en las empresas.

El principal motivo de esta tasa de temporalidad tan elevada es la notable diferencia entre los costes de despido de los contratos temporales y los costes de despido de los contratos indefinidos, lo que explica en parte, la baja tasa de conversión de trabajadores temporales a trabajadores fijos.

En muchos países, los contratos temporales son un salto a un contrato indefinido; por el contrario, en España se produce un efecto de atrapamiento

de muchos trabajadores en este tipo de contratos temporales durante un periodo de tiempo muy largo, lo cual produce una serie de efectos adversos:

- Reducción de la inversión en formación.
- Desincentivación del esfuerzo de los trabajadores.
- Aumento de las desigualdades salariales.

Por ello, mirando hacia el exterior y teniendo en cuenta las propuestas de algunos organismos internacionales como la OCDE, uno de los modelos que puede mitigar los efectos negativos del desempleo, la dualidad y la temporalidad de nuestro mercado de trabajo es el de Flexiseguridad, basado en cuatro factores:

- Menor protección de los puestos de trabajo, mediante la fórmula de un contrato único.
- Hacer más hincapié en la empleabilidad de los trabajadores.
- Protección adecuada de los trabajadores desempleados.
- Formación continua: aumento del gasto en Políticas Activas de Empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ALBIZU, E. (1997): *Flexibilidad laboral y gestión de RRHH*, Ed. Ariel. Barcelona.
- ✓ ALONSO BORREGO, C. y GALDÓN SÁNCHEZ, J.E.: *La protección al empleo en España: evolución y consecuencias*, *Información Comercial Española Política Económica en España Julio – Agosto 2007*, nº. 837.
- ✓ ARANDA MANZANO F. (2006): *La segunda gran transformación de las ETT's, Capital Humano*
- ✓ ÁLVAREZ CUESTA, H (2008): *La precariedad laboral: análisis y propuestas de solución*, Editorial Bonarzo.
- ✓ Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (2012): *Avance del Mercado Laboral*, Ed. AGETT.
- ✓ CES (2011): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España 2010*, Ed. CES.
- ✓ Consultoría Social Dinamia (2012): *La evolución del Mercado de Trabajo en España, Boletín nº. 1/2012*.
- ✓ CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA (2012): "Análisis de la Reforma Laboral: RD 3/2012 de 10 de Febrero", *Nota monográfica-área laboral*.
- ✓ ESTRADA, A., GONZÁLEZ-CALBET, L. y KESSLER, A. (2011): "Evaluando los efectos a largo plazo de la Reforma Laboral en España", Documentos de Trabajo 2011/2 del Ministerio de Economía y Hacienda.
- ✓ JANSEN, M. (2009): "Reforma laboral en España: contrato único y otras propuestas", Cursos de verano La grande, Reformas y oportunidades en tiempos de crisis.
- ✓ Gabinete Técnico Confederal de UGT (2011): *Seguimiento y evaluación de la calidad del empleo-Actualización I Trimestre de 2011*.
- ✓ MALO, M.A., (2010): Empleo, flexibilidad y precariedad: los desafíos de la estrategia Europa 2020, *Documentación Social*, nº. 157.
- ✓ MUÑOZ BULLÓN F. (2005): *Empresas de Trabajo Temporal y la salida del desempleo*, Ed. Universidad Carlos III, Madrid.

- ✓ ORTIZ GARCÍA, P., GARCÍA ROMERO, B. y SÁNCHEZ-MORA MOLINA, M.I. (2011): *Reformas legislativas y flexibilidad laboral en España*, Ed. Universidad de Murcia.
- ✓ ROCHA, F. (2009): Crisis económica y temporalidad en el empleo, *Informes de la Fundación 1º de Mayo*.
- ✓ ROMERO, M. (2009): “Análisis de la temporalidad pública y privada”, Servicio de Estudios de AGETT.
- ✓ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M (1992): *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- ✓ TOHARIA, L. y CEBRIÁN, I. (2007): *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*, Informes y Estudios de Empleo-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ✓ TRILLO PARRAGA, F. (2011): Flexibilidad y tiempo de trabajo: consolidación normativa de un modelo (im)productivo antisocial, en Baylos Grau, A. (Coord): *Garantías de empleo y derechos laborales en la ley 35/2010 de reforma laboral*, Ed. Bomarzo, Albacete.
- ✓ VALDÉS, F. y LAHERA, J. (2004): *La precariedad laboral en España. Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*, Ed. Comares.
- ✓ www.meyss.es