

Area de Empleo y Relaciones Laborales

INFORMES

DE LA FUNDACIÓN

2009
JULIO
10

Crisis económica y temporalidad del empleo en España

FERNANDO ROCHA

Director del Area de Relaciones Laborales y Empleo.

Fundación 1º de Mayo



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Informes de la Fundación. ISSN 1989-4473

Crisis económica y temporalidad del empleo en España

INDICE

Introducción	1
I. La temporalidad del empleo en España	2
1. La regulación legal de la contratación temporal	2
2. Características básicas de la temporalidad del empleo	6
3. Las causas de la temporalidad	12
II. Evolución del empleo en España	17
III Algunas reflexiones finales	27

INTRODUCCIÓN

La actual crisis económica ha tenido un grave impacto social en el ámbito de la Unión Europea (UE), cuya consecuencia más visible –sobre todo, a partir del tercer trimestre de 2008– ha sido una importante destrucción del empleo y el acusado aumento del paro. Este impacto ha sido particularmente intenso en España, donde el mercado de trabajo ha manifestado –al igual que en períodos anteriores– una sensibilidad mucho mayor ante el cambio de ciclo que la registrada en otros países europeos¹.

La magnitud de los efectos de la crisis en España ha generado un intenso debate público, tanto en el ámbito académico como entre el gobierno, los agentes sociales y los partidos políticos y que en buena medida se ha polarizado en torno a la necesidad de una nueva reforma de la legislación laboral; una demanda planteada con insistencia principalmente por las organizaciones empresariales, pero también desde algunos ámbitos institucionales².

Una muestra representativa de este debate lo constituye la polémica generada en torno a la “*Propuesta para la reactivación laboral en España*” –también conocida como “Manifiesto de los 100”– suscrita por un grupo de economistas procedentes de diferentes universidades e instituciones³. El punto de partida de este documento es el reconocimiento explícito de que la actual crisis no tiene origen laboral. Sin embargo, a continuación se señala paradójicamente que la gravedad del proceso de destrucción de empleo aconseja la puesta en marcha de una reforma laboral, planteándose para ello diversas medidas –en materias como la regulación contractual y la negociación colectiva– orientadas en última instancia a dotar de una mayor flexibilidad al mercado de trabajo español⁴.

La publicación de este documento suscitó respuestas críticas desde diversos ámbitos, entre las que cabe destacar la planteada en la Declaración “*El Trabajo, fundamento de un crecimiento económico sostenible*”, apoyada por cerca de 800 profesores y profesionales de la economía, el derecho y la sociología del trabajo⁵. Esta Declaración parte igualmente de la premisa que la legislación laboral no ha sido la causa de la crisis. Sin embargo, a diferencia del “Manifiesto de los 100” se rechaza que la solución al grave impacto social de la misma se encuentre fundamentalmente en el marco regulador del mercado de trabajo (que ya cuenta con elevado nivel de flexibilidad externa).

La Declaración plantea en cambio que la salida de la crisis requiere, por un lado, de medidas a corto plazo estructuradas en tres ejes: el impulso de la circulación crediticia, al tiempo que la solución a los problemas de solvencia del sistema financiero; el reforzamiento de la protección social a los desempleados; y el fomento de la recuperación del consumo privado y la generación de empleo, a través de una política de incremento controlado del gasto público. Y, por otro lado, de la intervención del sector público orientada a promover un cambio progresivo hacia otro modelo de crecimiento, sobre bases alternativas de inversión productiva y calidad del empleo⁶.

El objetivo del presente estudio es aportar elementos empíricos a este debate, a partir de un análisis detallado de la evolución del empleo en España en el último año y en el que se presta especial atención a una variable como la duración del contrato (que permite abordar el comportamiento de la temporalidad). La tesis básica que se defiende

es que la mayor intensidad de los efectos laborales de la crisis en España no tiene su origen en la (presunta) rigidez del mercado de trabajo sino en otros factores. Concretamente, en las características del patrón de crecimiento económico consolidado en la última etapa de expansión, que ha determinado una mayor vulnerabilidad ante el cambio de ciclo; y en la persistencia de un elevado nivel de temporalidad que –en combinación con el aspecto anterior– ha favorecido un ajuste más rápido en el volumen de empleo.

El estudio se estructura en tres capítulos. En primer lugar se realiza una aproximación general a la temporalidad del empleo en España, abordando cuestiones como la evolución del marco normativo de la contratación temporal, algunas características básicas de este fenómeno y los factores determinantes del mismo. A continuación, se efectúa un análisis de la evolución del empleo entre 2008 y 2009, incidiendo como ya se ha señalado en el comportamiento de la temporalidad en relación a variables relativas tanto a las características personales de los trabajadores –sexo, edad, nacionalidad– como del puesto de trabajo (sector, ocupación). Finalmente, se plantean a modo de conclusión algunas reflexiones generales en torno al papel de la calidad del empleo en el desarrollo de un nuevo modelo productivo.

I. LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA

La persistencia de un elevado volumen de contratación temporal es uno de los principales rasgos estructurales del mercado de trabajo español. Un diagnóstico sobre el que existe amplio consenso, y que se pone de manifiesto cuando se contrasta la situación de España con la de otros países del entorno europeo. Se realiza a continuación un análisis general de este fenómeno, incidiendo tanto en las características de su desarrollo en España como en los elementos que determinan el mismo.

1. La regulación legal de la contratación temporal⁷

El marco normativo de la contratación laboral en España se caracteriza por la consagración del principio de causalidad de la contratación temporal. Este principio implica que sólo se podrán concertar contratos de duración determinada cuando exista alguna de las causas tipificadas en la norma: bien, de forma general, en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET); bien, en casos más específicos, en otras normas, como sucede en algunos decretos de las denominadas relaciones laborales especiales.

El punto de partida de la regulación vigente de los contratos de trabajo de duración determinada en España se remonta a la *Ley de Relaciones Laborales 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales* (LRL). Esta ley dispone que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente” (Art.14). Dichas excepciones corresponden a los tres tipos de contratos de duración determinada regulados en el Art. 15, cuya celebración debe responder a una necesidad temporal, debidamente justificada: los contratos de obra y servicio; eventual, e interinidad por sustitución. No obstante, además de estos en el texto de la LRL se recogen otras dos excepciones a la contratación indefinida: los contratos formativos, y los contratos que afectan a las relaciones laborales especiales.

La LRL consagra, por tanto, el principio de causalidad de la contratación temporal, en la medida en que considera como excepción el contrato de duración determinada, cuya celebración debe responder siempre a alguna de las causas tipificadas en la norma.

El régimen jurídico previsto en esta norma experimentará ciertas matizaciones muy poco tiempo después de su promulgación. Concretamente, a través de una serie de medidas que –entre 1976 y 1979– no sólo permitirán la contratación temporal sin causa, sino que además incentivarán económicamente la misma. Unas medidas que se justifican con el objetivo de utilizar el fomento del contrato temporal como medida de lucha contra el paro, en un contexto de fuerte crisis económico y crecimiento del desempleo.

La preferencia por la duración indefinida de los contratos sigue manteniéndose en la *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*, persistiendo también la consagración del principio de causalidad de los contratos temporales. Así, en su artículo 15 se incluyen las tres modalidades ordinarias –o estructurales– de contratos de duración determinados recogidos en la LRL: el contrato para obra o servicio determinado; el contrato eventual; y el contrato de interinidad por sustitución.

Por otra parte, en el Estatuto de los Trabajadores (ET) se dispone asimismo una segunda vía excepcional o coyuntural, que permite al gobierno regular la contratación temporal como una medida de fomento del empleo, dirigida a colectivos con dificultades para acceder al mercado de trabajo (entre los que se encontraban los trabajadores de edad avanzada, los minusválidos, los aspirantes al primer trabajo y los desempleados). Una vía excepcional que se justifica en base a dos tipos de argumentos: la necesidad de modernización y democratización del sistema español de relaciones laborales heredado de la dictadura franquista; y las exigencias de flexibilidad de las empresas, para afrontar un contexto de persistente crisis económica.

El ET diseña así un modelo dual de contratación temporal, en el que se contemplan contratos de duración determinada de carácter estructural –que cubren necesidades empresariales transitorias, de acuerdo a las causas tipificadas en la norma– y otras modalidades coyunturales, dirigidos a impulsar la creación de empleo de determinados colectivos.

El siguiente hito normativo lo constituye la *Ley 32/84 de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*, que introduce importantes novedades en la regulación de la contratación temporal. Una reforma que, a diferencia de la redacción inicial del ET, se justificará exclusivamente en términos estrictamente económicos, sin acudir a otras razones de tipo “institucionalista” (como la necesidad de modernizar el sistema de relaciones laborales).

Las principales novedades introducidas por la reforma del ET, orientadas a una mayor liberalización de la contratación temporal, son de dos tipos: por una parte, se amplía el catálogo de los contratos de duración determinada de carácter estructural, incorporando una nueva figura (el contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad).

Por otra parte, y como elemento más relevante, se flexibiliza al máximo la contratación temporal coyuntural o de fomento del empleo. Así, el denominado “contrato temporal para el fomento del empleo” queda liberado de las restricciones anteriores, tanto de índole subjetiva –ya que va a poder ser concertado por cualquier trabajador desempleado– como objetiva, pues se suprimen los topes de contratación fijados en función de la dimensión de la plantilla. De este modo, se produce la normalización de esta modalidad contractual, abierta ahora a todos los demandantes de trabajo y no –como hasta entonces– a unos colectivos específicos.

En la práctica, las mayores facilidades dadas a la contratación temporal de fomento del empleo, fuertemente incentivada desde la administración pública, junto a los menores controles establecidos respecto al cumplimiento de los requisitos para esta figura contractual, favorecerán un crecimiento exponencial de su utilización por las empresas, en detrimento de los contratos temporales causales o estructurales.

El marco normativo se mantendrá inalterado hasta principios de la década de los 90, cuando comienza a plantearse la necesidad de restringir la contratación temporal, fomentar la conversión de contratos temporales en indefinidos y promocionar la contratación estable de desempleados.

La primera reforma restrictiva de la contratación temporal no causal será el *Real Decreto Ley 1/1992 de 3 de abril, de medidas urgentes de fomento del empleo y protección por el desempleo*. En el mismo, se dispone la modificación del tope mínimo de duración de los contratos temporales de fomento del empleo, elevándolo de seis meses a doce. Un cambio legislativo que favorecerá, en la práctica, una desincentivación del uso de este tipo de contratos, a favor de los contratos estructurales de duración determinada.

Unos cambios de mayor calado se introducirán a través de una serie de reformas en los años 1993 y 1994, entre las que destaca la producida con la *Ley 11/1994 de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. Una Ley promulgada en un escenario de confrontación social con las organizaciones sindicales, que revisará el texto del ET y cuyos objetivos principales –recogidos en la exposición de motivos– son dos: potenciar el desarrollo de la negociación colectiva; e introducir mecanismos de adaptabilidad en la relación laboral.

La Ley 11/1994 inicia un proceso de progresiva recuperación del principio de causalidad en la contratación temporal, derogando el decreto promulgado en 1984 que autorizaba con criterios de generalidad subjetiva –es decir: no restringida a colectivos específicos – la celebración de contratos de fomento del empleo. No obstante, se mantiene la posibilidad de recurrir a esta modalidad como medida de fomento de la contratación de desempleados en pequeñas empresas.

Un segundo aspecto particularmente relevante de esta reforma es la autorización a la negociación colectiva sectorial de la posibilidad de concretar ciertos aspectos de la configuración y contenido de los dos contratos temporales de carácter estructural más utilizados en la práctica: el contrato para obra y servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción. Una habilitación que, por parte de la doctrina, se ha

interpretado como una forma de atribuir a la negociación colectiva la función de facilitar la utilización de los contratos temporales estructurales por parte de los empresarios.

Por último, otro elemento a remarcar de la reforma de 1994, es la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT); como resultado, la contratación temporal de carácter estructural –contratos para obra y servicio determinados, por circunstancias de la producción, por interinidad y por lanzamiento de nueva actividad– puede celebrarse a través de dos vías: la contratación directa por el empresario y el recurso a las ETT, mediante la formalización entre ellas y las empresas usuarias de un contrato de puesta a disposición.

En la segunda mitad de los años 90 se produce una nueva reforma legislativa que, a diferencia de la anterior, se desarrollará en un escenario de concertación con los agentes sociales. El punto de partida lo constituyen los Acuerdos Interconfederales pactados en 1997 por los agentes sociales más representativos en el ámbito estatal: Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Española de Organizaciones Empresariales-Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresa (CEOE-CEPYME). Unos acuerdos cuyo contenido esencial, en relación a la contratación, se incorporará posteriormente en el *Real Decreto-Ley 8/1997* y en la *Ley 63/1997 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida*.

La relevancia de esta reforma se articula una doble dimensión: por una parte, supone la ruptura definitiva del modelo dual de contratación temporal –ordinaria o estructural y coyuntural o excepcional– consagrado en el ET desde 1980; por otra, se adopta una opción resuelta a favor de la promoción del contrato indefinido y, por tanto, de la estabilidad en el empleo.

Así, la Ley 63/1997 elimina la específica autorización del gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo, aunque manteniendo con carácter residual la posibilidad de elaborar programas anuales dirigidos a colectivos específicos (personas con discapacidad).

Por otro lado, se adoptan una serie de medidas, como: la supresión del catálogo de contratos estructurales de duración determinada de la modalidad de “lanzamiento de nueva actividad”; la introducción de determinadas modificaciones, orientadas a reforzar la causa en los contratos de obra o servicio, eventuales e interinidad, restringiendo asimismo los espacios normativos concedidos a la negociación colectiva; el establecimiento de una nueva modalidad de contratos indefinidos –el contrato de fomento de la contratación indefinida– dirigido a determinados colectivos, con dos características: la rebaja en la indemnización en caso de despido objetivo improcedente, y la posibilidad de recibir importantes bonificaciones en las cuotas empresariales de seguridad social; por último, se habilita al gobierno a incentivar la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Dos años más tarde, se promulga la *Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal*, con el objetivo de mejorar el funcionamiento y las condiciones laborales de

los trabajadores de las ETT, cerrando la conexión entre la causa del Art. 15 del ET y la utilización empresarial de las Empresas de Trabajo Temporal.

Mayor importancia tendrá la *Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo* que, en la senda de la Ley 63/1997, adopta las siguientes medidas relevantes: la ampliación del ámbito subjetivo del contrato de “fomento de la contratación indefinida”; la transposición de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco sobre contratos de duración determinada; la institución del pago de una indemnización de 8 días de salario por año de servicio, en la extinción de los contratos de obra y eventual; la incorporación en el catálogo de contratos estructurales de duración determinada de una nueva modalidad –el contrato de inserción– dirigido exclusivamente al sector público y a las entidades sin ánimo de lucro.

Cabe mencionar asimismo la *Ley 45/2002 de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*. Una reforma aprobada unilateralmente por el gobierno que apostó por el abaratamiento del despido improcedente de los trabajadores por tiempo indefinido facilitando, mediante la supresión de facto de los salarios de tramitación, una descausalización de las extinciones de los contratos de corta duración.

Posteriormente, los agentes sociales fomentarán el protagonismo de la negociación colectiva, en relación al desarrollo de los espacios normativos habilitados por la negociación, como en la implantación de medidas destinadas a conciliar la estabilidad con la flexibilidad en el empleo.

El diálogo social sobre el mercado de trabajo cobra un renovado impulso en 2004 con la Declaración suscrita por el gobierno con los agentes sociales más representativos en el ámbito estatal. Como fruto del proceso de negociación abierto a partir de dicha Declaración, en mayo de 2006 se alcanza el *Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo*, que plantea diversas medidas orientadas a mejorar la utilización de la contratación temporal⁸: el establecimiento de límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador; la derogación de la figura del contrato temporal de inserción; la modificación de la regulación de los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se puede suscribir contratos para la formación; y la actualización de algunos elementos de la legislación, con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva no vaya en perjuicio del trabajador.

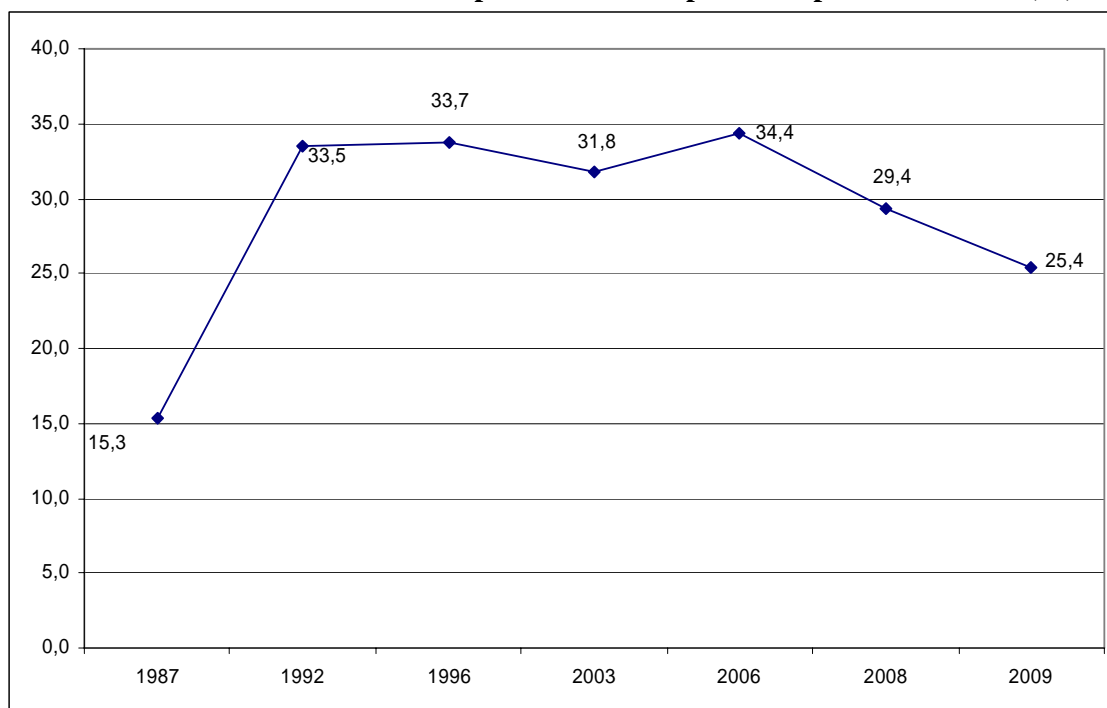
2. Características básicas de la temporalidad del empleo

La evolución de la temporalidad del empleo en España ha pasado por diversas etapas en las dos últimas décadas⁹ (gráfico 1).

Una primera fase se inicia con la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la primera mitad de los años 80, que propicia que se registre un notable crecimiento de la contratación temporal en paralelo a una progresiva segmentación del mercado de trabajo. Este proceso favoreció la consolidación de un modelo de contratación temporal característico del mercado de trabajo español para el que se ha acuñado la expresión de “flexibilidad en el margen”. Consiste en un modelo de flexibilidad basado en la

facilitación del uso generalizado –y bastante indiscriminado– de los contratos temporales no causales, es decir: que no responden a necesidades temporales de las empresas, no sólo objetivas sino también tipificadas¹⁰.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de temporalidad del empleo en España: 1987-2009 (%)



Elaboración propia a partir de datos de la EPA (segundos trimestres, excepto 2009 primer trimestre)

Entre 1992 y 1996 se produce una ralentización en el crecimiento de la temporalidad, a la que sigue una etapa de suave descenso hasta el año 2003, en el que pueden haber incidido las medidas de fomento de la estabilidad consensuadas en los Acuerdos de 1997.

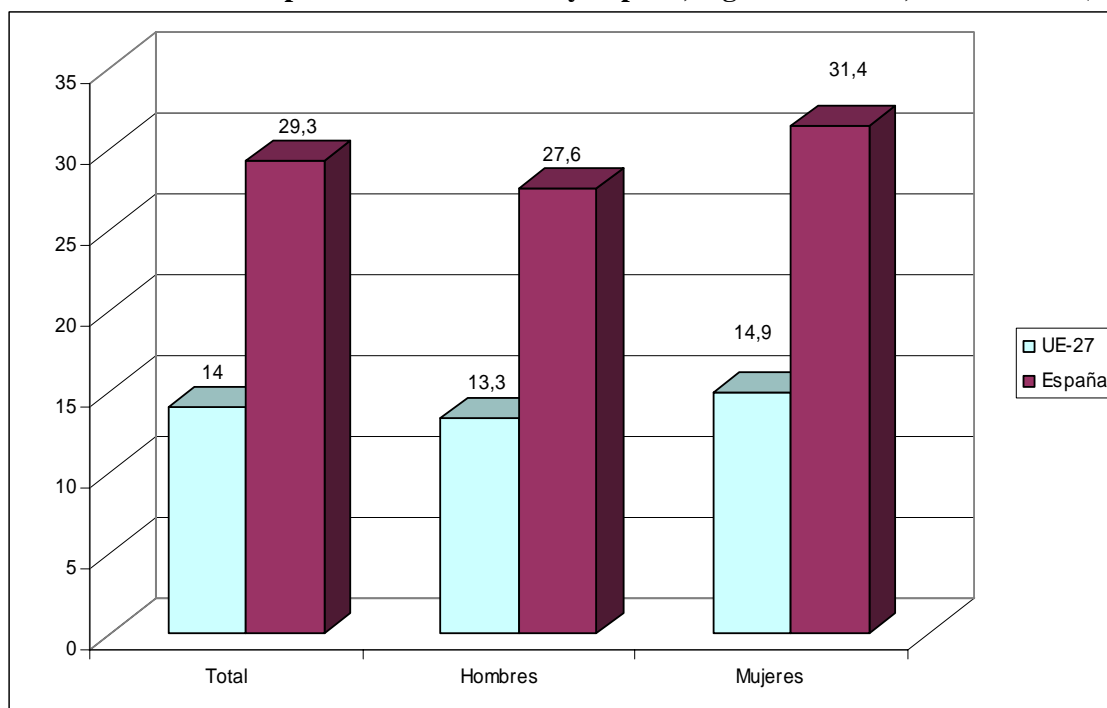
En el año 2003 se produce un breve repunte de la tasa de temporalidad, que puede explicarse por diversos factores entre los que cabe destacar dos: por una parte, la evolución del sector público, donde la temporalidad del empleo ha registrado un aumento continuo en la última década; por otra, el comportamiento seguido por algunas actividades del sector privado que ya concentraban un importante volumen de contratos de duración determinada, y que han incrementado su tasa de temporalidad entre 2003 y 2006 (como el caso de Comercio, algunas ramas de la industria manufacturera y, fundamentalmente, la hostelería).

Finalmente, a partir de 2006 se inicia una nueva etapa caracterizada por el descenso de la temporalidad, que continúa hasta la fecha. No obstante, las razones que determinan esta evolución son muy diferentes, siendo necesario distinguir una doble fase: por un lado el período 2006-2008 (primer trimestre), en el que el decrecimiento de la temporalidad puede atribuirse al efecto de las medidas de fomento de la estabilidad en el empleo y limitación de la contratación temporal incluidas en el *Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo*¹¹.

Por otro, una nueva fase a partir del segundo semestre de 2008 –coincidiendo con el impacto de la crisis– en el que el descenso de la temporalidad se explicaría por el peso en la destrucción de empleo de sectores con elevados niveles de contratación temporal (como la construcción y el comercio)¹².

El análisis de la serie histórica permite resaltar por tanto que el mercado de trabajo español se caracteriza por la persistencia de una elevada temporalidad del empleo, a pesar de las diferentes oscilaciones registradas en las dos últimas décadas. Ello se pone especialmente de manifiesto, como ya se ha apuntado, cuando se compara la situación de España con la de otros países del entorno europeo. Así, según los datos de Eurostat la tasa anual de temporalidad en España en 2008 fue del 29,3%, el doble de la media comunitaria y la más alta de todos los Estados miembros (gráfico 2). Otro rasgo diferencial característico es la mayor brecha que registra la tasa de temporalidad de las mujeres en España respecto a la total, en comparación a la media de la UE.

Gráfico 2. Tasa de temporalidad en la UE-27 y España, según sexo. 2008, media anual (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

El volumen total de asalariados con contrato temporal en España en 2008¹³ se situó en torno a las cinco millones de personas, registrándose una tasa de temporalidad del 29,5%. Desagregando por tipo de contrato, destaca el predominio de los contratos para obra y servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción, que concentran en torno al 56% de los asalariados temporales (tabla 1)

Tabla 1. Asalariados por tipo de contrato en España, según sexo. 2008 (miles)

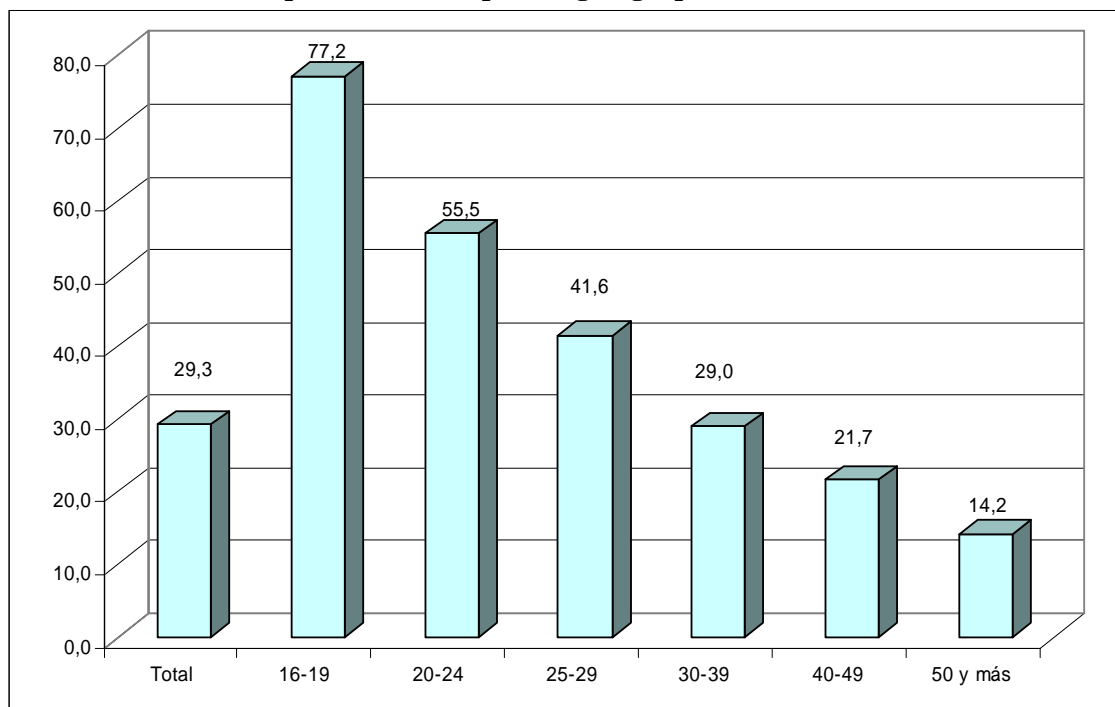
Tipo de contrato	Total	Hombres	Mujeres
De duración indefinida	11.800,7	6.720,0	5.080,7
Permanente a lo largo del tiempo	11.580,0	6.645,2	4.934,9
Discontinuo	220,8	74,9	145,9
Temporal	4.880,5	2.559,4	2.321,1
Eventual por circunstancias de la producción	840,8	406,7	434,2
De aprendizaje, formación o práctica	162,0	85,3	76,7
Estacional o de temporada	321,6	150,6	171,0
En periodo de prueba	76,7	42,2	34,5
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	449,7	115,4	334,3
Para obra o servicio determinado	1.871,2	1.242,6	628,7
Verbal, no incluido en las opciones anteriores	398,5	135,6	262,9
Otro tipo	173,4	64,4	109,1
No sabe	586,6	316,8	269,8
Total asalariados	16.681,2	9.279,5	7.401,8
Tasa temporalidad	29,3	27,6	31,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (media anual)

La temporalidad del empleo en España se caracteriza asimismo porque, dentro de su elevado nivel general, tiene una incidencia desigual en función de las *características personales de los trabajadores*.

El principal factor de discriminación de la contratación temporal en España es la *edad*; los jóvenes menores de 30 años –que representan en torno al 25% de los asalariados– registran una tasa de temporalidad del 49%. Por otra parte, desagregando la tasa de temporalidad por grupos de edad, se observa una relación inversa entre el porcentaje de asalariados temporales y la edad, que es persistente en el tiempo (gráfico 3).

Gráfico 3. Tasa de temporalidad en España según grupos de edad. 2008 (%)



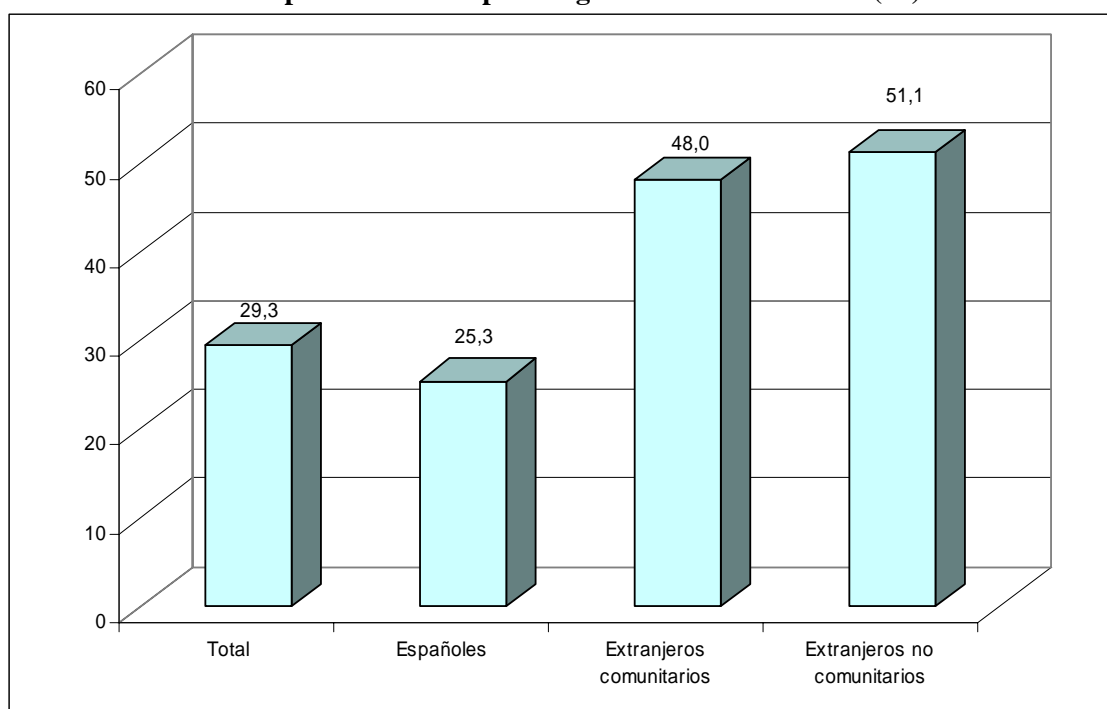
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (media anual)

A ello se suma que la población joven es particularmente afectada por el “atrapamiento de la temporalidad”; un fenómeno que consiste en la reiteración, a lo largo de un período de hasta 6 o 7 años, en la realización de trabajos mediante contratos temporales, casi siempre de forma exclusiva¹⁴.

La segunda variable que permite diferenciar la intensidad de la temporalidad entre los trabajadores, aunque con menor intensidad que la edad en términos cuantitativos, es el sexo. Así, aunque el volumen de personas con contrato temporal es mayor entre los hombres que las mujeres, éstas registran sin embargo una tasa de temporalidad cuatro puntos superior. (Tabla 1 y gráfico 2). Una distancia significativamente superior a la media de la UE-15, que se sitúa en torno a punto y medio, y que se reproduce en prácticamente todos los sectores de actividad.

La nacionalidad es asimismo una variable claramente distintiva, registrando los trabajadores extranjeros una tasa de temporalidad significativamente superior a la media, que es especialmente elevada en el caso de los procedentes de países no comunitarios (gráfico 4). Un hecho que se explica por diversos factores: la concentración de los inmigrantes en subsectores que registran elevados niveles de temporalidad del empleo; una mayor presencia de este colectivo en puestos de trabajo de menor cualificación, que generalmente presentan asimismo una mayor temporalidad; y el hecho que la mayoría de los inmigrantes trabajan con contratos de duración determinada, tanto por su situación jurídica como por sufrir además una mayor discriminación en relación a otros colectivos.

Gráfico 4. Tasa de temporalidad en España según nacionalidad. 2008 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (media anual)

Otras variables como el nivel de estudios no parecen tener una correlación clara con la temporalidad, aunque las personas que se sitúan en la parte más baja de la escala –analfabetos o sin estudios– registran una mayor tasa de temporalidad¹⁵.

La temporalidad del empleo presenta asimismo una incidencia diferente en relación a las *características de los puestos de trabajo*. En este sentido, un rasgo claramente definitorio de este fenómeno en España es su elevada concentración sectorial.

Así, por una parte de los casi cinco millones de asalariados con contrato temporal en 2008, en torno a tres millones se concentran en cinco sectores: construcción; comercio y reparación; industrias manufactureras; hostelería; y actividades sanitarias y de servicios sociales (tabla 2)¹⁶. Los datos ponen de manifiesto, la desigual composición sectorial en función del sexo, con una mayor concentración sectorial del empleo temporal en los hombres (especialmente, en la construcción).

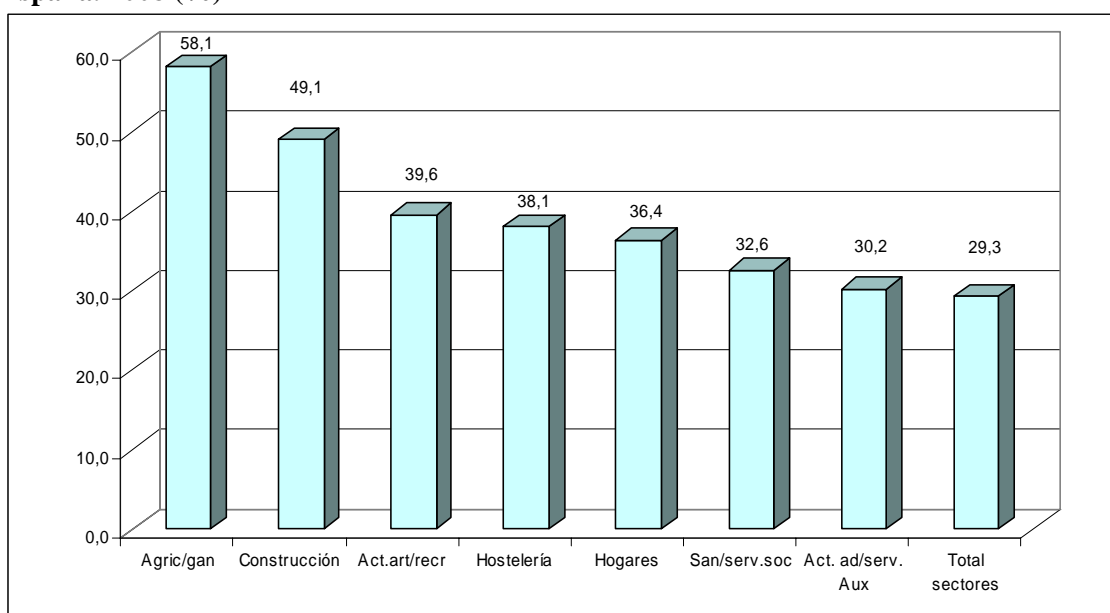
Tabla 2. Asalariados con contrato temporal en España, según sector (CNAE 2009) y sexo. 2008 (miles)

Sector	Total	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	246,9	169,5	77,4
Industrias extractivas	8,7	7,8	0,9
Industria manufacturera	545,9	377,5	168,4
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	13,4	9,1	4,4
Suministro de agua, activ. saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	19,9	15,5	4,4
Construcción	945,4	908,1	37,3
Comercio y reparación	537,2	213,8	323,5
Transporte y almacenamiento	162,3	120,7	41,6
Hostelería	419,9	141,5	278,4
Información y comunicaciones	102,9	55,9	47,0
Actividades financieras y de seguros	52,2	17,8	34,4
Actividades inmobiliarias	11,0	3,0	8,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	131,8	59,3	72,5
Actividades administrativas y servicios auxiliares	258,3	92,6	165,7
Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	282,6	124,6	158,0
Educación	303,1	95,6	207,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	387,4	62,1	325,3
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	102,6	53,6	49,0
Otros servicios	75,2	18,5	56,7
Hogares	273,8	13,2	260,7
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,2	0,0	0,2
TOTAL SECTORES	4.880,5	2.559,4	2.321,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (media anual)

Por otro lado, considerando la tasa de temporalidad destacan siete sectores con valores superiores a la media: agricultura y ganadería; construcción; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hostelería; actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades sanitarias y de servicios sociales, y actividades administrativas y servicios auxiliares (gráfico 5).

Gráfico 5. Sectores (CNAE 2009) con tasas de temporalidad superiores a la media en España. 2008 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (media anual)

Finalmente, un último elemento a remarcar es la existencia de notables diferencias entre las tasas de temporalidad registradas por las diferentes Comunidades Autónomas, unas diferencias que además son persistentes en el tiempo y cuya explicación puede explicarse tanto por las características de la estructura productiva como por otros factores de tipo micro o macro económico¹⁷. Las Comunidades que registran valores superiores a la media en 2008 eran las de Andalucía, Murcia, Extremadura, Comunidad Valenciana y Castilla La Mancha.

3. Las causas de la temporalidad

El análisis de la evolución de la tasa de temporalidad en las dos últimas décadas permite observar un comportamiento muy asimétrico de la misma en relación con los sucesivos cambios de la legislación laboral. Así, cuando estas reformas han supuesto flexibilizar la contratación temporal –como ocurrió en 1984– la tasa de temporalidad ha registrado posteriormente un crecimiento muy intenso; cuando el objetivo de las reformas ha sido limitar la contratación temporal, en cambio, la tasa de temporalidad se ha reducido de forma mucho más moderada¹⁸.

Esta asimetría y, en última instancia, la persistencia de un elevado volumen de contratación temporal en el mercado de trabajo español se explica por una serie de factores de diferente índole, que a menudo aparecen interrelacionados entre sí. El objetivo de este apartado es exponer de forma sintética algunas de las principales interpretaciones realizadas sobre estos factores determinantes de la temporalidad en España, diferenciando entre los razonamientos desarrollados en clave económica y los que abordan este fenómeno desde una óptica más jurídica¹⁹.

2.1. Factores económicos

Un enfoque bastante extendido en la literatura especializada, aborda la temporalidad del empleo como el resultado del cálculo económico de las empresas. El punto de partida es el supuesto de que los factores técnicos y organizativos relativos a la producción son determinantes en el diseño de los puestos de trabajo de una empresa.

La incertidumbre en el mercado de productos llevaría a las empresas a querer mantener una parte estable de los puestos de trabajo –aquellos que considera esenciales para la organización y funcionamiento de la producción– y una parte más inestable, cuya composición variaría en función de la demanda del producto. Se conforma así una estructura dual del empleo en las empresas, con puestos de trabajo “más proclives a la estabilidad” y otros “más proclives a la temporalidad”, que se caracterizan además –en general– por tener peores condiciones laborales.

La cuestión que se plantea es delimitar los factores que motivan a una empresa a ofrecer un contrato de duración determinada a un trabajador, en vez de un contrato indefinido, para cubrir un determinado puesto de trabajo. Partiendo del supuesto de que el empresario se rige por la lógica de maximización de beneficios, la decisión final del mismo atendería básicamente a dos grupos de factores²⁰:

(a) Los costes del despido que le supone al empresario ofrecer un contrato indefinido, en el caso de tener que rescindir el mismo, en relación a los que tiene un contrato de duración determinada. Estos costes, que dependen lógicamente del marco jurídico vigente y que son inferiores a los del contrato de duración determinada, se caracterizan por dos rasgos: son inciertos, pues dependen de la rescisión del contrato (a diferencia del que tienen los temporales, fijados de antemano); y tienen lugar en un momento futuro, por lo que deben ser descontados al presente, para tenerlos en cuenta en la decisión del empresario a la hora de ofrecer un contrato.

A ello hay que añadir, además, el impacto negativo para las relaciones laborales de una empresa que puede conllevar el despido de un trabajador indefinido (y que suele ser superior al de la no renovación de un contrato temporal).

(b) Las ventajas de ofrecer un contrato indefinido, en forma de menores costes de entrada y salida de los trabajadores, que les dificulta el aprendizaje y la consiguiente mejora de la productividad. Así, cuando una empresa decide contratar a un trabajador, tratará de escoger a aquella persona que potencialmente pueda ser más productivo, en función de sus características personales –formación, experiencia profesional, etc.– y los requisitos del puesto de trabajo.

En principio, dado un nivel de productividad, la empresa preferirá la forma de contratación más barata, es decir, la temporal. No obstante, considerando que una vez contratado el trabajador puede desarrollar su productividad, la empresa –al minimizar la función de costes– deberá tener en cuenta los diferentes costes asociados al factor trabajo aparte del coste estrictamente salarial, como son: los costes de rotación, que vienen dados por la pérdida de productividad que se produce con el abandono de un trabajador y su sustitución por otro sin experiencia en el puesto de trabajo; o los costes de búsqueda de nuevos trabajadores, que dependen de la cantidad de trabajadores desempleados susceptibles de poder ocupar la vacante y, especialmente, de ciertas

características del puesto de trabajo que faciliten o compliquen encontrar a un trabajador idóneo para encontrarlo.

En función de estos dos tipos de factores, se plantea que el tipo de contrato que ofrecerá un empresario para cubrir un puesto de trabajo con unas características determinadas, dependerá de las consideraciones económicas y de las relaciones laborales; muy especialmente, de la evaluación de costes, no sólo salariales, sino de otro tipo (costes de rotación, costes de búsqueda de nuevos trabajadores y costes de despido entre otros).

La aplicación de este enfoque al contexto español, plantea que el desarrollo de una estructura dual en el mercado de trabajo –con puestos de trabajo proclives a la estabilidad y otros a la temporalidad– se habría reforzado en los años 80 con la evolución del marco normativo de la contratación laboral. Concretamente, con la reforma legislativa de 1984 que –como ya se ha analizado– normaliza el uso de los contratos temporales no causales, favoreciendo su uso generalizado por parte de las empresas. Ello habría consolidado un modelo de “flexibilidad en el margen”, en el que los trabajadores desempleados –sin causa justificada y apenas restricciones– podían ser contratados por un período de tiempo determinado, quedando así al margen de la legislación básica protectora de la estabilidad en el empleo.

Esta interpretación de la temporalidad del empleo en España, ha sido matizada desde diferentes perspectivas:

(a) Por un lado, en el marco del propio modelo, se ha señalado que no permite explicar algunos aspectos característicos de la evolución del empleo temporal, como es la existencia de diferencias significativas en las tasas de temporalidad de las Comunidades Autónomas, que además son persistentes en el tiempo. Una situación que podría estar relacionada con la persistencia de diferencias significativas entre las tasas de empleo, de modo que en aquellos territorios con menor volumen de empleo, los costes de rotación de las empresas son menores, lo que actuaría como un desincentivo para la contratación indefinida.

(b) Por otra parte, desde un enfoque más crítico, se ha remarcado que la persistencia de elevados niveles de temporalidad en España no puede reducirse a factores singulares –como el coste del despido– siendo necesario considerar otros elementos de carácter más estructural, relacionados con las características del modelo de crecimiento económico y las pautas de especialización del tejido productivo.

Así, cuando se analiza la estructura productiva española, se constata una fuerte concentración del empleo temporal en determinados sectores como la construcción, comercio, hostelería o algunas industrias manufactureras tradicionales. Unos sectores que se caracterizan por rasgos como un contenido tecnológico medio o bajo, el uso intensivo de mano de obra, sus bajos niveles de productividad y su alto componente inflacionista.

El peso de estos sectores en la estructura productiva, así como el dinamismo mostrado en la última década, han sido determinantes para conformar un modelo de crecimiento dominante basado en la competencia vía precios. Un modelo en el que las

empresas privilegian el recurso generalizado a la contratación temporal, el uso intensivo de fuerza de trabajo poco cualificada y la reducción de costes laborales.

Adicionalmente, en algunos de estos sectores –como la construcción o la hostelería– se concentran buena parte de los trabajadores inmigrantes, que en general son contratados bien de forma temporal, bien en muchos casos incluso de forma irregular. El creciente volumen de mano de obra inmigrante constituye, de hecho, uno de los factores subyacentes al repunte registrado en las tasas de temporalidad entre los años 2003 y 2006.

La consecuencia de este planteamiento es que la reducción de la temporalidad no puede abordarse incidiendo en un único factor, sino a través de medidas de diverso tipo que permitan potenciar en las empresas un modelo de gestión no basado exclusivamente en precios y la reducción costes, sino en el desarrollo de otros aspectos como la innovación, la incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la diferenciación de productos y la calidad y la cualificación de los trabajadores.

(c) Por último, un ámbito que precisa de un análisis diferenciado lo constituye la Administración Pública, donde la evolución de la temporalidad del empleo ha sido creciente en los últimos quince años (particularmente en las Administraciones locales). Una evolución opuesta a la registrada en el sector privado, particularmente desde los últimos años de la pasada década.

La temporalidad en el sector público responde a un conjunto de factores que se caracteriza por su amplitud y complejidad; no obstante, entre las causas más generales es posible delimitar algunas de carácter económico y presupuestario, como la restricción de la oferta de empleo público, o la inadecuada o insuficiente capacidad de financiación de las Administraciones Públicas –sobre todo, en el ámbito local– para la prestación de servicios con una demanda nueva o creciente. Asimismo, es posible precisar otras causas de naturaleza jurídica y organizativa, relacionadas con la regulación y utilización de los distintos mecanismos dispuestos por las Administración Pública para planificar sus necesidades de personal y para cubrir sus puestos de trabajo²¹.

2.2. Factores jurídicos

El fenómeno de la temporalidad del empleo no puede explicarse exclusivamente por razones de tipo económico, sino que inciden asimismo factores jurídicos enraizados en la norma vigente, que contribuirían en parte la persistencia de unos elevados niveles de temporalidad del empleo. Así, desde la doctrina se han delimitado hasta 21 factores jurídicos que favorecerían la precarización del empleo (cuadro 1).

Cuadro 1. Factores jurídicos enraizados en la norma vigente que inciden en la precarización del empleo

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 RDCT 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.

Fuente: Fernando Valdés y Jesús Lahera: *La precariedad laboral en España. Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*. Comares, 2004.

Cuadro 1. Factores jurídicos enraizados en la norma vigente que inciden en la precarización del empleo (continuación)

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.

A todos estos factores jurídicos se suma la problemática singular de las Empresas de Trabajo Temporal, que potencia la precarización del empleo.

Fuente: Fernando Valdés y Jesús Lahera: *La precariedad laboral en España. Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*. Comares, 2004.

En suma, es posible concluir que la norma vigente diseña tipos contractuales flexibles, no cierra el modelo de causalidad de la contratación temporal y rebaja el coste del contrato temporal irregular. Unos factores jurídicos que, combinados con otros de orden económico, explican en buena medida la persistencia de elevados niveles de temporalidad del empleo en España.

II. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA: 2008-2009

El análisis de la evolución del mercado de trabajo en el último año pone de relieve el impacto laboral de la crisis, cuyos efectos comienzan a manifestarse sobre todo a partir del tercer trimestre de 2008 y cobran mayor intensidad en el primero de 2009. Un breve examen de los principales indicadores laborales permite destacar algunos rasgos relevantes de este proceso (tabla 3).

La población activa en España ha registrado una tendencia alcista entre 2008 y 2009 (primeros trimestres). El resultado es un ligero ascenso de la **tasa de actividad**, cuyo crecimiento parece sin embargo en vías de moderación en relación a años anteriores; un comportamiento que sería más coherente con la negativa evolución del empleo que el mantenimiento, como ha ocurrido en los últimos años, de elevados aumentos de la población activa.

El análisis desagregado de este indicador refleja, en continuidad con años anteriores, un comportamiento dispar entre hombres y mujeres; así, las mujeres

mantienen un dinamismo de entrada en el mercado laboral significativo, que contrasta con el moderado retroceso observado entre los varones.

Tabla 3. Indicadores del mercado de trabajo en España: 2008 y 2009

	2008	2009	Variación interanual	
			Diferencia	Porcentaje
Tasa de actividad (%)	59,3	60,1	0,8	1,3
Hombres	69,3	69,1	-0,2	-0,3
Mujeres	49,7	51,5	1,8	3,6
Tasa de empleo (%)	53,6	49,7	-3,9	-7,3
Hombres	63,9	57,5	-6,4	-10,0
Mujeres	43,8	42,2	-1,6	-3,7
Tasa de paro (%)	9,6	17,4	7,8	81,3
Hombres	7,9	16,9	9,0	113,9
Mujeres	12,0	18,0	6,0	50,0
Empleo por sectores (miles)	20.402,3	19.090,8	-1.311,5	-6,4
Agricultura	863,7	837,8	-25,9	-3,0
Industria (incluyendo energía)	3.313,4	2.900,1	-413,3	-12,5
Construcción	2.670,3	1.978,0	-692,3	-25,9
Servicios	13.554,8	13.374,9	-180,0	-1,3
Empleo asalariado (miles)	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: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (primeros trimestres)

Un rasgo distintivo de la evolución del mercado de trabajo en este período es el elevado ritmo de destrucción de la ocupación, particularmente a partir del segundo trimestre de 2008, con una intensidad muy superior a la experimentada en el ámbito europeo. Así, en un año se han destruido 1,3 millones de puestos de trabajo y como consecuencia de ello la **tasa de empleo** ha sufrido un descenso significativo, que ha sido más acusado en el caso de los hombres. Un hecho que se explica fundamentalmente por la mayor concentración del empleo masculino en algunos de los sectores más golpeados por la crisis (como la construcción).

Más negativo aún ha sido el comportamiento del desempleo, cuyo volumen en términos absolutos se ha incrementado hasta situarse en 4 millones de personas en el primer trimestre de 2009 –la cifra más alta de toda la serie histórica de la EPA– provocando un aumento considerable de la **tasa de paro** hasta el 17,4%. Un comportamiento que se debe tanto a la notable destrucción del empleo como, en menor medida, al moderado incremento de la población activa.

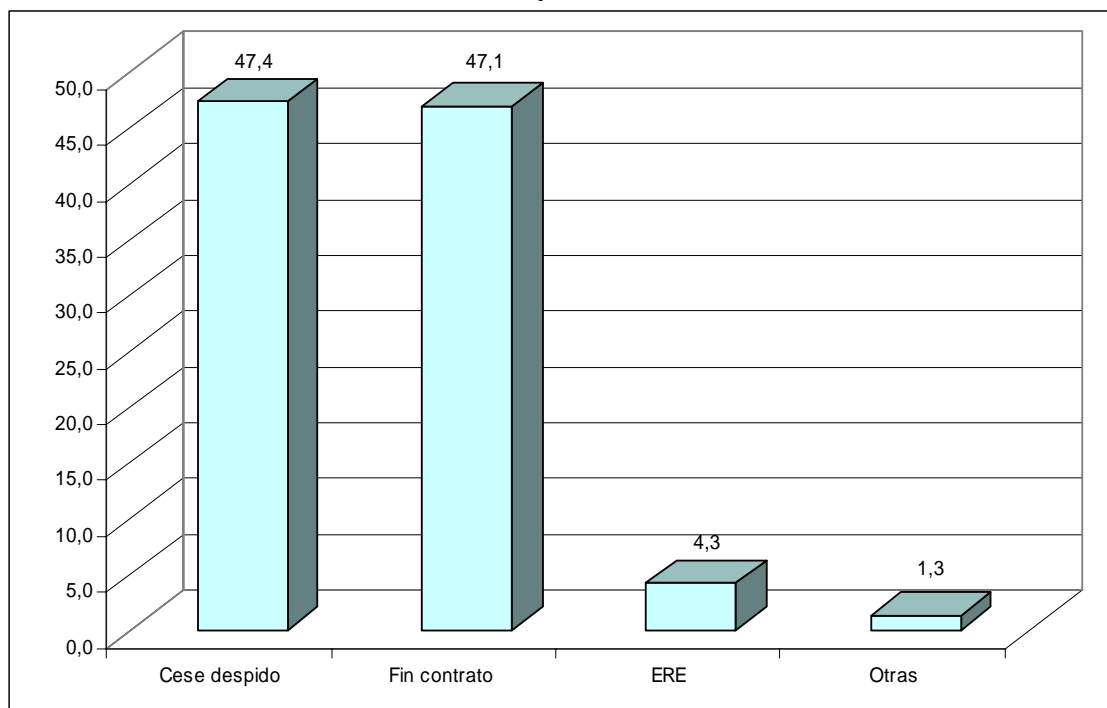
El proceso de destrucción del empleo presenta una notable concentración **sectorial**, con un fuerte protagonismo de la construcción que concentra dos tercios de la caída de la ocupación registrada en este período. El empleo en la industria también experimenta una evolución negativa, mientras que en el caso de los servicios registra un saldo ligeramente positivo. Un análisis más detallado del comportamiento de los servicios pone de manifiesto, sin embargo, pautas diferentes: por un lado algunos sectores –como el comercio, transporte, intermediación financiera, inmobiliarias– han registrado una caída significativa del empleo. Por otro, algunas actividades de servicios de “no mercado”, o muy ligadas al sector público –administración pública, sanidad y servicios sociales– han experimentado aumentos de la ocupación.

Otro elemento relevante es el diferente comportamiento del empleo asalariado según la **duración del contrato**. Así, el ajuste del empleo se concentró exclusivamente en los trabajadores con contrato temporal, que disminuyeron en un 21% en este período. Una evolución muy negativa que contrasta con el comportamiento global del empleo indefinido, que aumentó en 70 mil personas (a pesar que en algunos sectores también se destruyó un número considerable de empleos fijos)²².

Ello pone de manifiesto un rasgo característico del comportamiento del mercado de trabajo español en situaciones de crisis, que consiste en que el ajuste se basa fundamentalmente en la reducción del empleo temporal. El resultado de este proceso es una reducción de la tasa de temporalidad, que desciende en casi cinco puntos hasta situarse en el 25,4% en el primer trimestre de 2009.

El análisis de los **beneficiarios de prestaciones contributivas por desempleo** (gráfico 6) permite destacar, por último, que el paro en este período se explica fundamentalmente por dos motivos: la finalización de los contratos temporales; y los ceses por despido, entre los que la mayoría se encuadra en la rúbrica de “otros despidos”, que se corresponden con aquellos celebrados en función de lo dispuesto en la Ley 45/2002 (cuyo número ha crecido progresivamente en los últimos años, hasta equipararse cuantitativamente con las finalizaciones de contrato). Cabe destacar asimismo el claro repunte registrado en este período crisis por los Expedientes de Regulación de Empleo, aunque su importancia en términos absolutos sea significativamente inferior.

Gráfico 6. Beneficiarios de prestaciones contributivas por desempleo, según causa del derecho (% s/total de variación entre 2008 y 2009).



Fuente: Elaboración propia a partir de Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración (datos de enero-mayo)

La reducción de la tasa de temporalidad constituye por tanto uno de los aspectos destacados de la evolución del mercado de trabajo en este período. Y aunque ello

supone una continuidad con la tendencia registrada por este indicador en los últimos dos años, los factores determinantes de la caída de la temporalidad a partir del segundo trimestre de 2008 no radicarían tanto en los efectos del Acuerdo social de 2006 –cuyo alcance, como ya se ha apuntado, parece agotarse al final del último trimestre de 2007– como en la intensa destrucción de empleo registrada por algunos sectores que concentran un importante volumen de contratación temporal.

Un análisis detallado del comportamiento del empleo asalariado permite profundizar en algunos aspectos interesantes de la evolución de la temporalidad del empleo en este último año.

Así, comenzando por las **características personales** los datos ponen de manifiesto que la caída del empleo asalariado en este período ha afectado con mayor intensidad a los hombres y especialmente a los que tenían contrato de duración determinada. Las mujeres en cambio registran una tasa de decrecimiento inferior, debido sobre todo al comportamiento positivo registrado por el empleo indefinido (tabla 4). Una evolución diferencial que se explica, como ya se ha señalado, por el mayor peso del empleo masculino en algunos de los sectores que han sido afectados con mayor intensidad por la crisis.

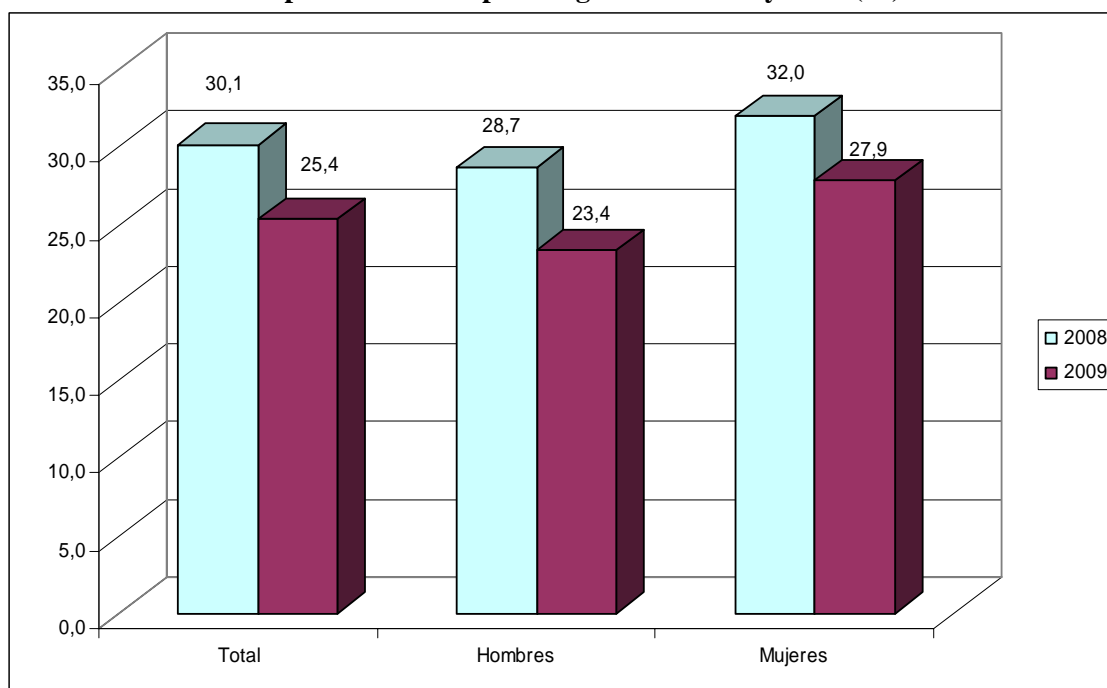
Tabla 4. Empleo asalariado en España, según sexo y tipo de contrato. 2008 y 2009 (miles)

	2008	2009	Variación interanual	
			Diferencia	Porcentaje
Hombres	9.451,5	8.625,1	-826,4	-8,7
Indefinido	6.737,3	6.610,7	-126,7	-1,9
Temporal	2.714,2	2.014,4	-699,7	-25,8
Mujeres	7.365,9	7.218,0	-147,9	-2,0
Indefinido	5.009,8	5.206,7	196,9	3,9
Temporal	2.356,1	2.011,3	-344,8	-14,6
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: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (primeros trimestres)

El comportamiento desigual del empleo según sexo se refleja también en el descenso de la tasa de temporalidad, que es más acusada en los hombres. No obstante, la brecha de género en este indicador sigue siendo alta y de hecho experimenta un incremento al final del período (gráfico 7).

Gráfico 7. Tasa de temporalidad en España según sexo. 2008 y 2009 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (primeros trimestres)

El análisis por *grupos de edad* revela una fuerte caída de la ocupación en el tramo más joven (16 a 29 años), donde se registra una pérdida de 650 mil empleos asalariados, mayoritariamente de carácter temporal. Ello contrasta con la evolución positiva seguida por el grupo de trabajadores de más edad (55 y más años), con un saldo positivo de casi 50 mil empleos, que se explica por el comportamiento favorable registrado por el empleo indefinido en este tramo (tabla 5).

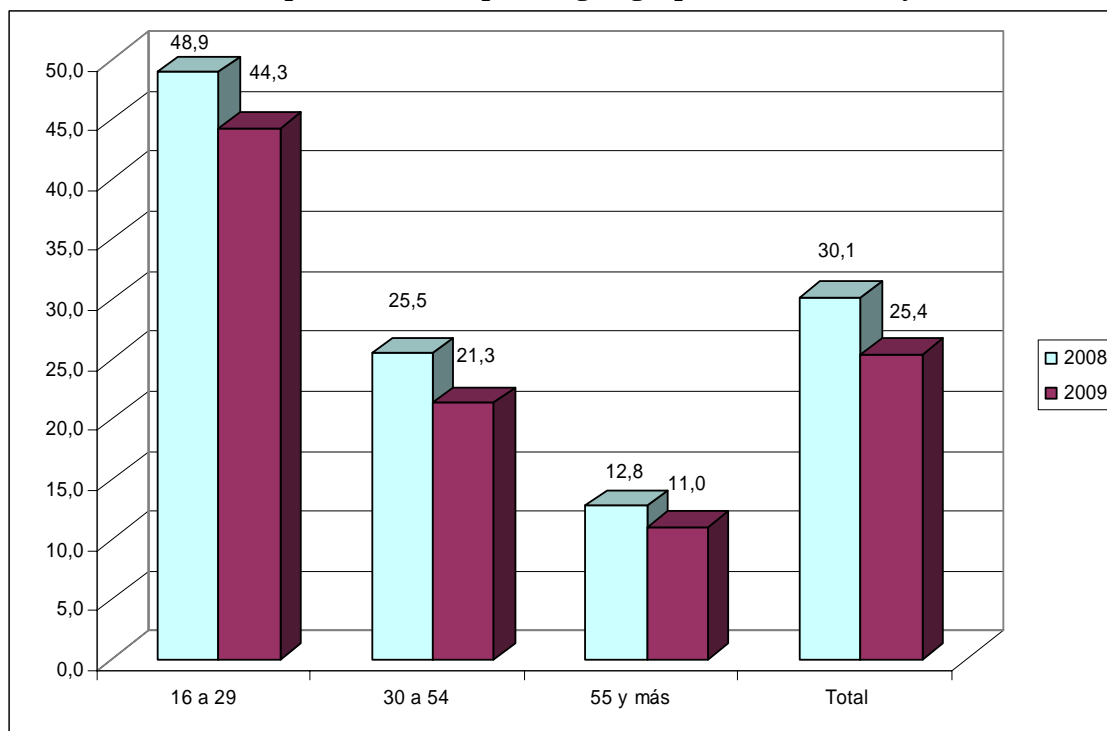
Tabla 5. Empleo asalariado en España, según grupo de edad y tipo de contrato. 2008 y 2009 (miles)

	2008	2009	Variación interanual	
			Diferencia	Porcentaje
De 16 a 29 años	4.221,4	3.568,1	-653,3	-15,5
Indefinido	2.157,1	1.988,8	-168,3	-7,8
Temporal	2.064,4	1.579,3	-485,0	-23,5
De 30 a 54 años	11.005,0	10.635,2	-369,8	-3,4
Indefinido	8.202,1	8.369,6	167,5	2,0
Temporal	2.802,9	2.265,7	-537,3	-19,2
55 y más años	1.591,0	1.639,7	48,7	3,1
Indefinido	1.388,0	1.459,0	71,0	5,1
Temporal	203,0	180,7	-22,3	-11,0
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: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (primeros trimestres)

Todos los tramos de edad reducen su tasa de temporalidad en este período, registrándose el descenso más acusado entre los trabajadores más jóvenes (gráfico 8)

Gráfico 8. Tasa de temporalidad en España según grupos de edad. 2008 y 2009 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (primeros trimestres)

La evolución del empleo de los trabajadores con *nacionalidad* española –incluyendo doble nacionalidad –ha sido en términos absolutos más negativa que la de los extranjeros. No obstante, los extranjeros no comunitarios registran una tasa de decrecimiento interanual del empleo que duplica a la media. Los datos ponen de manifiesto que el ajuste del empleo ha recaído entre los trabajadores con contrato temporal, aunque entre los extranjeros no comunitarios también ha descendido moderadamente el empleo indefinido (tabla 6).

Tabla 6. Empleo asalariado en España, según nacionalidad y tipo de contrato. 2008 y 2009 (miles)

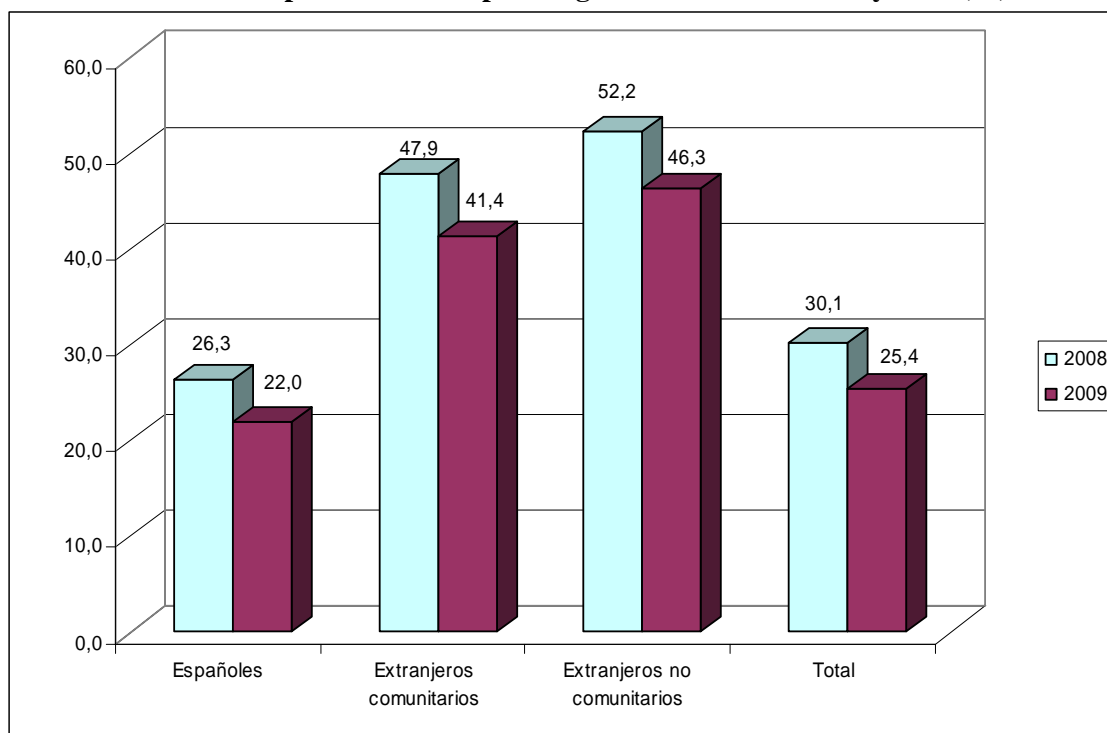
	2008	2009	Variación interanual	
			Diferencia	Porcentaje
Españoles	14.190,6	13.460,3	-730,3	-5,1
Indefinido	10.461,0	10.503,1	42,1	0,4
Temporal	3.729,6	2.957,2	-772,3	-20,7
Extranjeros comunitarios	726,9	705,3	-21,5	-3,0
Indefinido	378,843	413,625	34,8	9,2
Temporal	348,009	291,711	-56,3	-16,2
Extranjeros 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: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (primeros trimestres)

La tasa de temporalidad se ha reducido en todos los grupos y de forma más acusada entre los trabajadores extranjeros comunitarios (gráfico 9). Un hecho que se

explica tanto por el menor ritmo de decrecimiento del empleo temporal como por el comportamiento especialmente positivo registrado por el empleo indefinido de este colectivo.

Gráfico 9. Tasa de temporalidad en España según nacionalidad. 2008 y 2009 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (primeros trimestres)

Centrando el análisis en las **características de los puestos de trabajo**, la evolución del empleo asalariado en este período presenta un elevado componente *sectorial*, con un protagonismo muy destacado de la construcción —como se ha venido señalando reiteradamente— en la destrucción global de empleo (tabla 7). Un protagonismo que se debe tanto al notable volumen de empleos perdidos en este sector —638 mil, de los que casi el 80% eran temporales— como a su efecto de “arrastre” en otros sectores (particularmente en algunas industrias manufactureras).

La evolución del empleo asalariado en los servicios no presenta un perfil homogéneo. Así, por una parte los servicios de mercado registran en general un descenso de la ocupación en este período, que es especialmente acusado en el sector de comercio y reparación (donde se experimenta una fuerte caída del empleo temporal). Los servicios de no mercado o muy ligados al sector público, en cambio, experimentan una evolución positiva, que se explica sobre todo por el comportamiento favorable registrado por el empleo indefinido.

Tabla 7. Variación interanual del empleo asalariado en España, según sector (CNAE 2009) y tipo de contrato. 2008 y 2009

Sector	Diferencia (miles)			Porcentaje		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-2,4	17,6	15,2	-1,3	6,3	3,3
Industrias extractivas	-6,1	0,0	-6,1	-14,5	0,5	-12,3
Industria manufacturera	-163,3	-210,4	-373,7	-7,7	-35,0	-13,8
Suministro de energía eléctrica	6,8	2,3	9,1	11,7	17,8	12,8
Suministro de agua,	24,4	-7,0	17,3	27,8	-29,6	15,6
Construcción	-148,3	-489,0	-637,3	-14,3	-44,7	-29,9
Comercio y reparación	11,0	-150,0	-139,1	0,6	-26,2	-5,9
Transporte y almacenamiento	29,2	-33,7	-4,5	4,9	-20,3	-0,6
Hostelería	23,1	-42,6	-19,5	3,5	-11,1	-1,9
Información y comunicaciones	23,9	-13,5	10,4	6,6	-13,7	2,3
Actividades financieras y de seguros	-13,2	-13,5	-26,8	-3,2	-25,4	-5,8
Actividades inmobiliarias	-8,2	-3,0	-11,2	-13,2	-24,2	-15,1
Actividades profesionales, científicas y técnicas	26,6	-29,1	-2,5	6,0	-21,7	-0,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares	25,5	-40,2	-14,7	4,3	-15,8	-1,7
AA.PP. y defensa; Seguridad Social	88,1	26,7	114,8	9,2	10,0	9,4
Educación	37,6	-3,9	33,6	4,8	-1,2	3,1
Actividades sanitarias y de servicios sociales	97,0	1,5	98,5	12,6	0,4	8,8
Activ. artísticas, recreativas y de entrenamiento	11,4	-1,4	10,0	7,8	-1,6	4,3
Otros servicios	2,2	-11,1	-8,9	1,1	-14,4	-3,2
Hogares	5,1	-44,3	-39,2	1,1	-15,8	-5,2
Total sectores	70,2	-1.044,6	-974,4	0,6	-20,6	-5,8

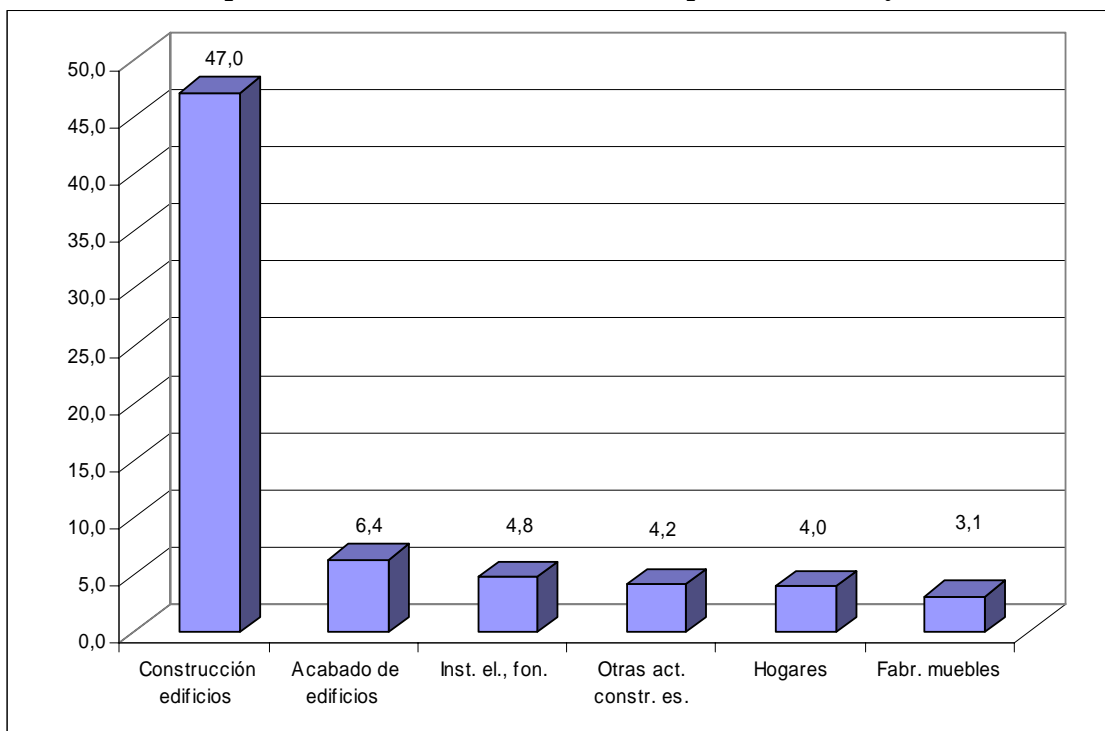
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (primeros trimestres)

El empleo asalariado en el sector primario por último experimenta un moderado aumento en este período, que se explica por el crecimiento de los trabajadores con contrato temporal. Una evolución que contrasta con el comportamiento negativo registrado por el empleo total en el sector (tabla 3), que se explica por el descenso experimentado por los trabajadores por cuenta propia.

Un análisis más desagregado de los datos permite destacar a las seis ramas de actividad (3 dígitos CNAE 2009) con mayor contribución a la caída del empleo, entre las que destacan nuevamente aquellas ligadas a la construcción: Construcción de edificios, que concentra el 47% del empleo destruido; Acabado de edificios; Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones; Otras actividades de construcción especializada; Actividades de los hogares como empleados de personal doméstico; y Fabricación de muebles (gráfico 10).

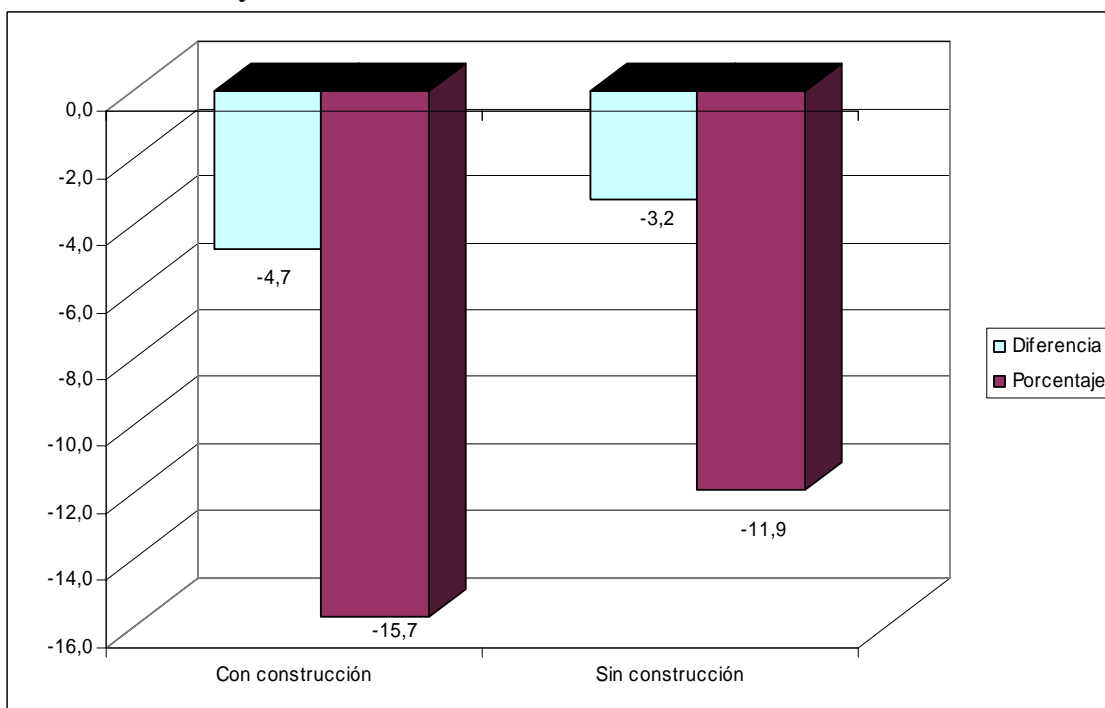
La caída tan intensa del empleo en la construcción ha incidido de forma relevante en la reducción de la tasa de temporalidad; un hecho que se pone de manifiesto contrastando la variación interanual de la misma en función del peso de la construcción (gráfico 11).

Gráfico 10. Ramas de actividad (3 dígitos CNAE 2009) con mayor contribución a destrucción de empleo asalariado (% s/variación de empleo entre 2008 y 2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (primeros trimestres)

Gráfico 11. Variación interanual de la tasa de temporalidad, según el peso de la construcción. 2008 y 2009



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (primeros trimestres)

Finalmente, los datos ponen de manifiesto asimismo que la reducción del empleo se ha concentrado en *ocupaciones* que tienen una presencia relevante en las actividades más afectadas por la crisis, tales como: trabajadores cualificados de la

construcción; operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija y otros; y peones (tabla 8).

Tabla 8. Variación interanual del empleo asalariado en España, por ocupación (CNO 94) y tipo de contrato . 2008 y 2009

Ocupación	Diferencia (miles)			Porcentaje		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Fuerzas armadas	15,3	1,9	17,2	22,6	7,9	16,4
Dirección administraciones públicas y empresas de más de 10	-24,6	2,8	-21,8	-6,7	12,8	-104,3
Gerencia de empresas <10 asalariados	5,6	0,0	5,5	13,8	-1,5	-595,6
Profesionales asociados a titulaciones de 2º y tercer ciclo	95,5	-28,3	67,2	10,3	-9,2	-106,4
Profesionales asociados a titulaciones de primer ciclo univ	43,3	-22,3	21,0	6,1	-9,3	-557,4
Técnicos y profesionales de apoyo	8,9	-42,0	-33,1	0,5	-10,6	2227,8
Empleados de tipo administrativo	-4,8	-70,7	-75,6	-0,4	-17,9	-90,6
Trabajadores de los servicios de restauración y serv. perso	83,6	-35,6	48,0	8,6	-6,2	-42,1
Trabajadores de protección y seguridad	33,5	12,0	45,6	11,2	38,4	-116,3
Dependientes de comercio y asimilados	-3,6	-63,3	-66,8	-0,5	-25,5	-185,0
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	13,4	-6,5	6,8	13,3	-12,3	-108,7
Trabajadores cualificados de la construcción	-86,4	-314,9	-401,3	-11,1	-41,5	-95,7
Trabajadores cualificados de industrias extractivas, metalu	-20,6	-60,7	-81,3	-3,3	-31,2	-65,2
Trabajadores cualificados de artes gráficas, textil y confe	-24,7	-18,1	-42,8	-9,2	-21,1	-227,8
Operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija y otros	-68,6	-124,5	-193,1	-5,4	-29,9	-171,9
Trabajadores no cualificados en servicios	-1,4	-89,4	-90,8	-0,1	-15,8	-180,3
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria man. y otros	5,8	-184,9	-179,1	1,3	-24,6	-113,1
Total ocupaciones	70,2	-1.044,6	-974,4	0,6	-20,6	-15,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (primeros trimestres)

En suma, el análisis realizado ha permitido contrastar el notable impacto laboral de la actual crisis económica en España, que se manifiesta sobre todo a partir del tercer trimestre de 2008. Un impacto cuya principal consecuencia es la fuerte destrucción de la ocupación y el aumento acusado del paro hasta los niveles máximos registrados desde el inicio de publicación de la EPA en 1964.

El examen de los datos confirma asimismo la mayor sensibilidad del mercado de trabajo español ante el cambio de ciclo, en comparación a otros países del entorno europeo. Un hecho diferencial que puede explicarse por dos razones básicas. Por una parte el patrón de crecimiento consolidado en la última etapa de expansión, y basado en una elevada especialización sectorial en actividades que presentan algunos desequilibrios –tales como un contenido tecnológico bajo o intermedio, la utilización intensiva de mano de obra poco cualificada y un fuerte componente procíclico– que han contribuido a incrementar su vulnerabilidad ante la crisis²³.

Por otra parte, la persistencia de un elevado nivel general de temporalidad del empleo que ha favorecido un ajuste más rápido en el volumen de ocupación, especialmente en sectores como la construcción y el comercio. Una dinámica que no parece corresponderse con la tesis muy extendida, desde determinados ámbitos, sobre la mayor rigidez del mercado de trabajo español. La evolución del mismo registrada en el último año apunta en cambio a que éste se caracteriza por un alto grado de flexibilidad externa, que propicia que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se realice fundamentalmente vía empleo y no, por ejemplo, sobre la base de la adaptación de las horas de trabajo (como sucede en otros países, sobre todo en las etapas iniciales de la crisis).

III. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

La rapidez y alcance de los efectos de la actual crisis han puesto en evidencia la fragilidad del modelo sobre el que se ha asentado el intenso crecimiento económico registrado en España en el último período de expansión. Ello ha llevado a plantear la reflexión sobre la necesidad de impulsar un nuevo modelo productivo, sobre bases alternativas más sólidas y sostenibles. Una cuestión que vienen demandando reiteradamente las organizaciones sindicales desde antes que estallara la crisis²⁴ y que, más recientemente, ha sido formulada por el presidente del gobierno en el debate sobre el Estado de la Nación celebrado el pasado mes de mayo, donde anunció la propuesta de un proyecto de “Ley para la Economía Sostenible”.

El debate hasta cierto punto novedoso sobre el cambio de modelo productivo se ha centrado rápidamente, sin embargo, en la polémica sobre la rigidez del mercado de trabajo español. Un tema que emerge de forma recurrente en los diferentes períodos de crisis y cuya discusión se ha polarizado en torno a dos posiciones básicas. Así, por un lado se señala que la gravedad de la situación actual exige como medida central la modificación del marco regulador del mercado de trabajo, con el objetivo de dotar a éste de un mayor grado de flexibilidad que permita mejorar la capacidad de adaptación de las empresas. Una posición defendida abiertamente por las organizaciones empresariales y que también cuenta con el respaldo de una parte del ámbito académico e incluso institucional (como es el caso del actual gobernador del Banco de España).

Por otro lado, se destaca que las causas de la crisis no radican en el mercado de trabajo y que, por tanto, la salida de la misma no depende principalmente de las políticas laborales. En este sentido, se propone priorizar la adopción de otras políticas públicas –tanto horizontales, como más selectivas a nivel sectorial– que impulsen la reactivación de la actividad económica a corto plazo, e impulsen un cambio de modelo productivo a medio y largo plazo. Un argumento planteado por las organizaciones sindicales y que cuenta igualmente con un amplio respaldo en el ámbito académico e institucional.

El reconocimiento que la crisis no tiene un origen laboral no puede soslayar sin embargo algunos problemas relevantes en este ámbito, entre los que destaca la persistencia de una elevada temporalidad del empleo. Un fenómeno que ha contribuido a profundizar la segmentación del mercado de trabajo español y que afecta de forma más intensa a las mujeres, jóvenes e inmigrantes.

Diversos estudios han resaltado en efecto que la excesiva temporalidad del empleo conlleva una serie de costes sociales que redundan en una mayor precariedad y, por tanto, en un deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores. Así, se ha señalado que los trabajadores con contratos de duración determinada presentan en general un diferencial salarial negativo respecto de los que tienen contrato indefinido, reciben menos formación, están expuestos a un riesgo más elevado de siniestralidad laboral, tienen una menor “empleabilidad” y se caracterizan por un mayor grado de vulnerabilidad e inseguridad²⁵.

Otros estudios han destacado asimismo que la elevada temporalidad del empleo puede incidir de forma negativa en la productividad de las empresas. La razón es que el uso excesivo de contratos de duración determinado suele conllevar a su vez un alto nivel

de rotación del personal, que actúa como un factor que desincentiva las inversiones en formación e innovación, que son dos elementos clave para fomentar la productividad total de los factores²⁶. En este sentido, la persistencia de una elevada temporalidad parece difícilmente compatible con el fomento de un nuevo modelo productivo basado en el impulso de actividades con mayor valor añadido e innovación.

La calidad del empleo es un elemento igualmente relevante para otras actividades económicas donde el incremento de la productividad no tiene tanta importancia, pero que son igualmente centrales tanto por su potencial de crecimiento como por su contribución al bienestar y la cohesión social.

Un ejemplo de ello lo constituyen los servicios de atención a las personas en situación de dependencia; un sector de creciente importancia debido a los retos demográficos y sociales planteados para las próximas décadas, y cuyo desarrollo en España es significativamente inferior al de otros países del entorno europeo. El estudio de las condiciones laborales de este sector pone de manifiesto que presenta unos elevados niveles de temporalidad y rotación, que inciden de forma negativa en la calidad del empleo del mismo. Una situación cuyas consecuencias exceden el ámbito estrictamente laboral, ya que repercuten de forma igualmente negativa en la atención recibida por lo usuarios (y por tanto en la calidad del servicio)²⁷.

En suma, la persistencia de una elevada temporalidad del empleo es un problema estructural que contribuye a profundizar la segmentación del mercado de trabajo español, con importantes implicaciones tanto en términos de cohesión social como para la competitividad de las empresas. Se trata de un fenómeno que presenta, como se ha apuntado en el estudio, dos rasgos característicos: la diversidad de factores que determinan su desarrollo, sin que sea posible reducir la explicación del mismo a una causa singular (como el coste del despido); y su carácter marcadamente heterogéneo, afectando con mayor intensidad –dentro de su elevado nivel general– a los diferentes colectivos y sectores productivos.

El tratamiento de este fenómeno precisa por tanto la adopción de un enfoque necesariamente multidimensional. Así, una primera dimensión se concreta en la articulación de medidas de carácter horizontal, orientadas a potenciar un modelo de gestión empresarial no basado exclusivamente en precios y la reducción costes, sino en el desarrollo de otros aspectos como la innovación, la incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la diferenciación de productos y la calidad y la cualificación de los trabajadores.

Junto a este tipo de acciones vinculadas al tipo de actividad productiva y al modelo de competencia, se debe abordar el papel de los poderes públicos en la información y el control para impulsar un uso adecuado de la contratación temporal, especialmente mediante la actuación coordinada de la Inspección de Trabajo y de los Servicios Públicos de Empleo. En España, el problema de la excesiva temporalidad, e incluso de las altas tasas de siniestralidad laboral, no es tanto la falta o inadecuación de las normas, como de su incumplimiento. La negociación colectiva no puede sustituir este papel, necesariamente externo y público, de vigilancia y apoyo al cumplimiento de las normas laborales.

El fenómeno de la temporalidad debe abordarse también desde una dimensión sectorial, que permita afrontar las situaciones específicas que se plantean en los diferentes sectores productivos. Por ejemplo, la temporalidad del empleo en la construcción plantea una serie de cuestiones –como la regulación del contrato para obra o servicio o la subcontratación “en cadena”– de naturaleza muy diferente a las que se presentan en el ámbito de las Administraciones Públicas de ámbito local, donde el empleo temporal ha crecido progresivamente en los últimos años.

Las diferentes actuaciones deben plantearse, por último, atendiendo a las características de los colectivos que registran una mayor tasa de temporalidad, como es el caso de los jóvenes, mujeres o las personas inmigrantes.

La concreción de las diferentes medidas deberá canalizarse, lógicamente, en el marco de la concertación social. En todo caso, parece razonable resaltar que las posibles propuestas deberían estructurarse en tres ejes básicos:

Por un lado, el fomento de la estabilidad en el empleo, atendiendo así al doble objetivo de asegurar los requerimientos de seguridad de los trabajadores y dar respuesta, en paralelo, a las exigencias de un nuevo modelo productivo basado en la cualificación profesional y la innovación. Una mayor estabilidad que no debería ser únicamente formal –como parece desprenderse de las propuestas en torno al contrato único– sino real, es decir, que permitiera reducir significativamente los actuales niveles de rotación en el empleo. Para ello, debería procederse a una valoración y mejora en su caso de los instrumentos adoptados en anteriores reformas laborales²⁸.

Por otro lado, se plantea continuar profundizando en las medidas orientadas a promover la reducción de la temporalidad y un mejor uso de la contratación temporal –sobre la base del reforzamiento del principio de causalidad– en la línea del *Acuerdo para la mejora del crecimiento económico y el empleo* de 2006.

Finalmente, sería necesario fomentar el desarrollo de los instrumentos de flexibilidad interna de las empresas –fundamentalmente, a través de la negociación colectiva– como alternativa a la opción más traumática de la flexibilidad externa.

NOTAS

¹ A modo ilustrativo, según datos de Eurostat en marzo de 2009 la tasa de paro registrada en la Unión Europea fue del 8,3% y de la de la Euro zona del 8,9%, mientras que en España se situó en el 17,4% (la más alta de toda la UE). Para un análisis comparado de la evolución del mercado de trabajo europeo en el primer trimestre de 2009, ver: *Monthly Labour Market Monitor on the EU employment situation and social outlook.*, June 2009 (disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=120&langId=en>).

² Resultan paradigmáticas, a este respecto, las reiteradas intervenciones del gobernador del Banco de España a favor de una reforma estructural –tanto en el ámbito contractual como de la negociación colectiva– que propicie un mercado de trabajo más “flexible y competitivo”, como receta para salir de la crisis.

³ El texto fue publicado inicialmente en el diario “El País” (26/4/2009), con las firmas de Javier Andrés, Samuel Bentolila, Juan José Dolado y Florentino Felgueroso. La relación completa de personas que suscriben el mismo puede consultarse en la web de la Fundación FEDEA (www.fedea.es).

⁴ Entre las medidas recogidas en este Documento, la que mayor atención ha recibido es la simplificación del régimen de contratación mediante la adopción de un contrato único. Una medida en línea con la propuesta empresarial de un contrato de trabajo “indefinido no fijo”, también denominado de forma eufemística como “contrato de crisis” o, más recientemente, como “contrato para el siglo XXI”. Una propuesta que, en esencia, supone la simplificación del régimen del despido mediante la eliminación del control judicial del mismo, con el consiguiente perjuicio para la tutela de los derechos de los trabajadores.

⁵ La Declaración fue presentada el 19 de junio en un acto público celebrado en el paraninfo de la Universidad Complutense de Madrid, que contó con la participación de los secretarios generales de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores. El texto de la misma y la relación de firmantes puede consultarse en la *Revista de la Fundación 1º de Mayo*, nº 4 de junio de 2009 (disponible en www.1mayo.ccoo.es).

⁶ El debate no se ha agotado lógicamente en estos dos documentos. A modo ilustrativo, para una visión crítica que toma como referencia ambas propuestas, Cf. Albert Recio: *Cuadernos de la Crisis/8*, en *Mientras tanto.e* (disponible en <http://www.ucm.es/info/nomadas/mientrastanto/71.htm>).

⁷ Este apartado resume el capítulo III.1.1. del libro: *El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal*. Fernando Rocha Sánchez; Auxiliadora Colado León; Jorge Aragón Medina. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

⁸ El Acuerdo incluye asimismo medidas sobre el fomento del empleo estable y otras destinadas a potenciar la eficacia de las políticas activas de empleo, la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo y la mejora de la protección de los trabajadores en situación de desempleo.

⁹ La EPA sólo proporciona datos fiables a partir de 1987.

¹⁰ Luis Toharia (director): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

¹¹ Los datos apuntan que la tasa de temporalidad se estanca prácticamente en el primer trimestre de 2008, lo que apuntaría a un cierto agotamiento de los efectos de la reforma, una vez finalizado el plan extraordinario de conversiones a empleo indefinido.

¹² La tasa de temporalidad registró un descenso de 4,7 puntos porcentuales entre el primer trimestre de 2008 y el de 2009. Casi el 90% del mismo se registró a partir del segundo trimestre y el 53% en el primer trimestre de 2009.

¹³ A efectos analíticos, para el examen de las características estructurales de la temporalidad se ha optado por utilizar los datos de media anual de 2008. Para el estudio de la evolución del empleo en el último año, que se aborda en el capítulo II, se ha tomado como última referencia los datos de la EPA del primer trimestre de 2009.

¹⁴ Luis Toharia e Inmaculada Cebrián: *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.

¹⁵ Luis Toharia, 2005 op. cit.

¹⁶ Cabe señalar que la nueva CNAE 2009 ha dividido el antiguo sector de Inmobiliarias y servicios a empresas, que con la anterior agrupación (CNAE 1993) concentraba asimismo un importante volumen de empleo temporal.

¹⁷ Por ejemplo, se ha apuntado que un factor relevante radica en las diferencias regionales en las tasas de desempleo, en la medida en que la existencia de menores tasas constituye un factor que hace más atractiva la contratación indefinida como mecanismo para estimular el fomento de la productividad.

¹⁸ José Ignacio Pérez Infante: “Luces y sombras del mercado de trabajo en España. Problemas, situación y tendencias”, en *Economía Industrial*, nº 367, 2008.

¹⁹ Este apartado resume el capítulo II.1.2.1 del libro: *El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal*. Fernando Rocha Sánchez; Auxiliadora Colado León; Jorge Aragón Medina. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

²⁰ Luis Toharia, 2005, op. cit.

²¹ Consejo Económico y Social: *La temporalidad en el empleo en el sector público*. CES, 2004.

²² El comportamiento del empleo indefinido es un elemento diferencial respecto de la crisis registrada a principios de los años 90. Así, en aquella etapa el empleo asalariado temporal se redujo dos años consecutivos (1992 y 1993), y el indefinido –que no había dejado descender desde años atrás– no volvió a aumentar hasta 1995. En la situación actual, en cambio, la caída del empleo temporal ha sido significativamente mayor, pero el empleo indefinido ha seguido creciendo incluso en el primer trimestre de 2009, cuando se ha intensificado el impacto laboral de la crisis.

²³ Para un análisis en mayor detalle, ver Fernando Rocha, Jorge Aragón y Jesús Cruces: *Cambios productivos y empleo en España*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.

²⁴ Por ejemplo, ver el documento de la Confederación Sindical. de Comisiones Obreras “*Aprovechar el cambio de modelo de crecimiento y construir nuevas redes de protección*” de octubre de 2007 (disponible en: www.ccoo.es).

²⁵ A modo ilustrativo, ver Luis Toharia, 2005, op. cit. Y para un estudio comparado a nivel europeo, ver Lia Pacelli, Francisco Devicienti, Agata Maida, Matteo Moroni, Ambra Pogggi y Tarick Vesan: *Employment security and employability: a contribution to the flexicurity debate*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.

²⁶ La productividad total de los factores recoge la parte del crecimiento de la productividad que no está asociada tanto a la disponibilidad o acumulación de factores productivos, como a otros elementos intangibles como las innovaciones tecnológicas y organizativas. En este sentido, suele considerarse como un indicador del avance tecnológico de una economía. Para un análisis del impacto negativo de la elevada temporalidad del empleo en la productividad de la economía española, ver Julio Segura (Coordinador): *La productividad en la economía española*. Fundación Ramón Areces, 2006. Y también Matilde Mas, Carlo Milana y Lorenzo Serrano: *Spain and Italy: catching up and falling behind. Two different tales of productivity slowdown*. EU Klems project, Working paper nº 37, 2008 (disponible en: www.euklems.net).

²⁷ Ver Jorge Aragón, Jesús Cruces y Fernando Rocha: *Las condiciones laborales en el sector de atención a las personas en situación de dependencia: una aproximación a la calidad en el empleo*. Documentos de trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 3/2008 (disponible en www.1mayo.ccoo.es).

²⁸ Así, un estudio apunta que las medidas incluidas en las diversas reformas laborales, y en particular la más reciente de 2006, no han alterado sustancialmente la pauta de estabilidad contractual. Los resultados del mismo destacan que las conversiones siguen siendo los contratos que resultan más estables desde el punto de vista laboral, mientras que los contratos iniciales bonificados no parecen romper el estigma de contratos inestables y no se acercan a la permanencia que adquieren los contratos ordinarios. Ver: Luis Toharia (director): *El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la seguridad para el empleo en la afiliación a la seguridad social. Un intento de evaluación macroeconómica, macroeconómica e institucional*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008 (disponible en www.seg-social.es).