

Seminarios y Jornadas

La temporalidad en la perspectiva de las relaciones laborales

Seminarios y Jornadas 3/2004



FUNDACIÓN
alternativas

El pasado día 18 de noviembre tuvo lugar la presentación en la Fundación Alternativas del estudio, encargado por dicha Fundación, **La temporalidad en la perspectiva de las relaciones laborales**, elaborado por Salvador del Rey Guanter, Francisco González de Lena y José Ignacio Pérez Infante.

Este estudio tiene por objeto analizar la evolución y situación de la temporalidad en el mercado de trabajo español con un triple enfoque: económico, analizando las principales magnitudes que miden la evolución, características y dimensión de la temporalidad y sus causas; jurídico, estudiando el tratamiento de los contratos temporales en las normas y en la jurisprudencia; de gestión de las relaciones laborales, con información sobre el uso de la contratación temporal a partir de diversas entrevistas con responsables de relaciones laborales del ámbito empresarial y sindical y especialistas del ámbito institucional.

Los autores del estudio buscaban un enfoque multidisciplinar e integrado, en el que se tuviesen particularmente en cuenta situaciones y experiencias concretas en torno al fenómeno de la temporalidad, para lo cual se fueron contrastando los resultados del estudio, a lo largo de su elaboración, con un primer seminario celebrado en la Fundación Alternativas en octubre de 2003, y con este nuevo seminario al finalizar el estudio. Los participantes en ambos seminarios provenían de los ámbitos sindicales y empresariales, de la Administración y del mundo científico.

En la presentación del estudio en este seminario se sintetizaron en primer lugar los principales aspectos del análisis económico, poniendo de relieve las relaciones de temporalidad con los ciclos económicos, la evolución general del empleo, la estacionalidad de determinadas actividades, los efectos de las reformas legales o las prácticas o culturas empresariales en cuanto a mecanismos de flexibilidad.

En la perspectiva de la gestión de las relaciones laborales se puso de relieve la variedad de situaciones, relacionadas con factores como el tamaño de las empresas, su adscripción sectorial o la cualificación de los trabajadores, o con causas como la discontinuidad de la actividad empresarial, de carácter cíclico o estacional, y también de tipo organizativo o vinculado con oscilaciones en la demanda, en cuyo contexto modalidades contractuales como el trabajo a tiempo parcial y los fijos discontinuos cobraban especial relieve.

De este conjunto de reflexiones se derivaba una conclusión de variedad de causas en el recurso a la contratación temporal, que llevaba la necesidad de abordar medidas de distinta naturaleza para actuar respecto de la temporalidad. En esta línea se resaltó tanto el alcance limitado de las reformas legales destinadas a reducir las situaciones de fraude, que también aparecían con bastante frecuencia, como el papel limitado que hasta la fecha había desempeñado la negociación colectiva en este campo.

La valoración de esta diversidad de situaciones, causas y medidas relacionadas con la temporalidad, los límites comprobados de la acción legislativa, y la consideración de que el uso de la contratación temporal constituye en parte una expresión de necesidades empresariales de adaptabilidad, llevó a los autores del estudio a la idea de favorecer mecanismos de tratamiento de la temporalidad en la negociación colectiva.

En este sentido, se propone que, junto a otras líneas de actuación, como las dirigidas contra el uso fraudulento de la contratación temporal o la reconducción a modalidades contractuales indefinidas (fijos discontinuos, trabajo a tiempo parcial) de situaciones hasta ahora cubiertas con contratos temporales, se abra un espacio para que, junto a la regulación legal general de la contratación temporal, pueda desarrollarse otra regulación a través de la negociación colectiva.

De esta forma, los convenios colectivos sectoriales podrían regular la contratación temporal estableciendo límites, no de tipo causal, sino porcentual, de manera que se fijasen, con un margen de flexibilidad, los porcentajes máximos de contratos temporales de posible utilización en una empresa, aplicándose a estos efectos todos los sistemas de gestión y control colectivo propios de esta negociación.

Los autores del estudio insistieron en que no se trataba de una alternativa global, ni al conjunto de medidas de posible adopción respecto de la temporalidad, ni de la regulación legal de ésta, que seguiría existiendo. Partiendo de ideas como la variedad de causas de la adaptabilidad, la vinculación de ésta con la temporalidad, o lo positivo del desarrollo de la capacidad reguladora de la negociación colectiva, lo que busca esta fórmula es potenciar un instrumento de adaptabilidad negociada, como es el convenio colectivo.

En el contraste de estas ideas con los participantes del seminario se puso de relieve, como es lógico dada la novedad de la propuesta, un interés en conocer determinados aspectos del alcance y formas de utilización de esta nueva fórmula. La idea de base, de la variedad de situaciones y causas de la temporalidad fue compartida por un número considerable de participantes, aunque también se puso de relieve en algunas intervenciones que la consideración de la rigidez de la regulación laboral podía ser un factor de explicación de la temporalidad. Desde otra perspectiva, se resaltó la implantación de unas prácticas empresariales de utilización de la temporalidad como mecanismo de flexibilidad, en algunos casos de carácter abusivo.

La utilización de la negociación colectiva como instrumento regulador fue recibida por los asistentes como una novedad, que precisamente por este carácter debía ser valorada con especial atención, lo que llevó a un intercambio de puntos de vista más amplio sobre la capacidad real de regulación de la negociación colectiva en España o sobre su estructura, y los papeles que dentro de ella corresponderían al nivel sectorial y al empresarial. En este sentido se mostró la preocupación, tanto porque la fórmula propuesta pudiera ser utilizada como una modalidad más de contratación temporal, como por la necesidad de que la regulación sectorial tuviese en cuenta las distintas situaciones de las empresas.

En sus intervenciones, los autores del estudio insistieron en que su propuesta partía de considerar la existencia de una variedad de explicaciones y manifestaciones de la temporalidad. Por ello esta propuesta de ampliación de la capacidad reguladora del convenio no puede verse como una fórmula única o cerrada, sino precisamente como un instrumento más entre los utilizables respecto de la temporalidad y, sobre todo, como un instrumento de adaptabilidad para una realidad diversa.

Participantes

- Nicolás Sartorius**, Vicepresidente Ejecutivo de la Fundación Alternativas
- Francisco Gómez de Lena**, Secretario General Técnico de Trabajo y Asuntos Sociales
- J. Ignacio Pérez Infante**, Catedrático de Derecho del Trabajo
- Salvador del Rey Guanter**, miembro del CES en calidad de Experto
- José Ignacio Conde Ruiz**, Oficina Económica de Presidencia del Gobierno
- Miguel Cuenca**, abogado
- Miguel Ángel Martínez**, Subdirector General de RRHH de Endesa
- Lola Liceras**, CCOO
- María Ruiz**, UGT
- Fernando Valdés-Dal Ré**, catedrático de Derecho del Trabajo (UCM)
- Raquel Carrasco**, profesora de Economía. Universidad Carlos III de Madrid
- Carlos de la Serna**, Jefe del Gabinete Técnico de la Secretaría General de Empleo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Fernando Moreno**, CEOE
- Manuel de la Rocha**, abogado
- César Collados**, Director Administrativo de RRHH del Grupo Altadis
- Antonio de los Mozos**, abogado

La temporalidad en la perspectiva de las relaciones laborales

Francisco González de Lena

Secretario General Técnico de Trabajo y Asuntos Sociales

José Ignacio Pérez Infante

Catedrático de Derecho del Trabajo

Salvador del Rey Guanter

Miembro del CES en calidad de Experto

El presente estudio sobre la temporalidad en la perspectiva de las relaciones laborales tiene por objeto analizar la evolución y situación de la temporalidad en el mercado de trabajo español con un triple enfoque jurídico, económico y de relaciones laborales, y establecer algunas líneas u orientaciones para una evolución positiva del fenómeno de la temporalidad.

Entre los datos y las impresiones obtenidos en los análisis realizados desde las tres perspectivas indicadas, lo que en mayor medida han marcado las orientaciones de actuación ha sido el porcentaje excesivo de contratos temporales, la dificultad para determinar con precisión los tipos contractuales que lleven a eliminar de forma clara la temporalidad excesiva, el papel de la negociación colectiva como elemento regulador de la temporalidad y favorecedor de su reducción y, con carácter más general, la utilización de la temporalidad como mecanismo de adaptabilidad, dimensión esta última que se ha querido tener más presente en el estudio.

Desde la perspectiva adoptada, las fórmulas de regulación alternativa que pueden surgir de considerar esos factores no han de verse de forma aislada respecto de otras líneas de actuación deducibles de la información obtenida, como son las actuaciones contra el uso fraudulento de la contratación temporal o la reconducción a modalidades contractuales indefinidas de situaciones cubiertas hasta ahora con contratos temporales.

Igualmente, en el estudio se analiza como posible línea alternativa de regulación el establecimiento de porcentajes máximos de contratación temporal a través de la negociación colectiva, y se intenta recoger no sólo tal alternativa en sí misma sino el conjunto de aspectos de su régimen jurídico, poniendo de relieve la necesidad de que todas las alternativas valoren la totalidad de los efectos que pueden producir y de las cuestiones que debe contemplar la regulación.

1. Temporalidad y mercado de trabajo

A partir de la flexibilización de la contratación temporal con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, este tipo de empleo aumentó notablemente tanto en cifras absolutas como en el porcentaje que supone sobre el empleo asalariado, lo que se conoce como **tasa de temporalidad**. En efecto, tomando como base los datos de la EPA sobre empleo temporal únicamente disponibles a partir de 1987, la tasa de temporalidad pasó del 15,3% en el segundo trimestre de 1987 al 30,7% en el tercer trimestre de 2003, lo que supone que la tasa se ha más que duplicado.

Considerando los datos trimestrales, se observa en términos generales una fase creciente que llega hasta el tercer trimestre de 1995, momento en que se alcanza el máximo histórico con el 35,2%, seguida por una fase decreciente posterior que llega hasta el tercer trimestre de 2003. Por otro lado, teniendo en cuenta las medias anuales, la tasa de

temporalidad crece desde 1987 a 1995, con la excepción de 1993, para decrecer continuamente desde entonces.

Tasa de Temporalidad	
1987	17,8
1988	22,8
1989	26,7
1990	30,2
1991	32,2
1992	33,4
1993	32,3
1994	33,7
1995	34,8
1996	33,9
1997	33,5
1998	33,1
1999	32,9
2000	32,0
2001	31,7
2002	31,0
2003	30,5

En principio parece que las reformas laborales de los últimos años han podido tener alguna influencia en el descenso de la tasa de temporalidad que se produce desde 1995. En efecto, a partir de las modificaciones establecidas en 1992, la mayoría de las últimas reformas laborales han introducido modificaciones en materia de contratación con la finalidad de estimular el empleo indefinido y de desincentivar e incluso penalizar el temporal. Así, por ejemplo, la reforma de 1997 suprimió definitivamente la contratación temporal como medida de fomento del empleo, así como la contratación temporal por lanzamiento de nueva actividad, figura creada en 1984. Más recientemente, entre los cambios introducidos en 2001 en materia de contratación temporal, destaca el establecimiento de una indemnización de ocho días por año de servicio a la finalización de los contratos temporales, indemnización que es inferior a la de doce días ya existente para los

contratos temporales realizados a través de las ETT y para los de la antigua modalidad de contratación temporal como medida de fomento del empleo. Igualmente se produjo el encarecimiento de la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social en un 36% cuando la duración de los contratos temporales es inferior a siete días.

Sin embargo, pese a las reformas introducidas desde 1993, su incidencia en el descenso de la tasa de temporalidad no ha sido muy intenso, pues la misma no se ha reducido más que 1,9 puntos porcentuales, desde el 32,6% en el cuarto trimestre de 1993 hasta el 30,7% en el tercer trimestre de 2003, lo que permite concluir que los efectos de las reformas laborales en el descenso de la temporalidad del empleo no han sido especialmente relevantes.

Esa escasa incidencia de las reformas laborales de la última década en la estabilidad del empleo se confirma también con los datos del Inem sobre contratos registrados: el porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos registrados, que suponía nada menos que el 95,3% en 1993, representa todavía el 91,2% para la media enero-septiembre de 2003, lo que significa que los nuevos contratos registrados siguen siendo pese a todo predominantemente temporales.

Si bien es cierto que entre 1996 y 1999 se redujo con algo más de intensidad el porcentaje de contratos temporales, desde el año 2000 el porcentaje de tales contratos se estabiliza e incluso se produce un ligero repunte. El resumen es que, en la actualidad, únicamente el 9% de los contratos registrados son indefinidos, dato que junto a la evolución y al nivel actual de la tasa de temporalidad expresa que el mercado de trabajo español continúa siendo sumamente precario. Teniendo en cuenta que el coste de la finalización de estos contratos es muy inferior al de los indefinidos, aunque siga siendo elevado el coste del despido improcedente de esos últimos contratos, difícilmente se puede mantener que el mercado de trabajo en cuanto a mecanismos de entrada (contratación) y salida (terminación de los contratos) sea sumamente rígido.

Contemplando la evolución de la tasa de temporalidad por sexos, se observa que la masculina evoluciona de forma muy similar a la del conjunto de los asalariados, mientras que

Evolución de la tasa de temporalidad, según sexo (%)

Años	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia hombres-mujeres en puntos porcentuales
1987	17,8	16,5	20,8	4,3
1991	32,2	29,3	38,3	9,0
1998	33,1	32,1	34,7	2,6
2002	31,0	29,0	34,1	5,0
2003 ⁽¹⁾	30,5	28,6	33,4	4,8

⁽¹⁾ Media de los tres primeros trimestres

la tasa femenina crece hasta el tercer trimestre de 1992 para descender progresivamente desde entonces. En cualquier caso, la tasa de temporalidad femenina ha sido siempre superior a la masculina, si bien la diferencia entre ambas ha tenido diferente evolución en el tiempo.

Como puede observarse, la diferencia por sexo aumentó hasta 1991, para decrecer hasta 1998, momento en que alcanza un mínimo histórico de 2,6 puntos, y volver a elevarse hasta los dos últimos ejercicios.

**Importancia de la contratación temporal en España,
según distintas características**
(Datos del segundo trimestre de 2003)

Colectivos	Tasa de temporalidad (% s/total asalariados)	% s/Total empleo temporal
Total	30,6	100,0
Sexos		
Varones	28,6	56,1
Mujeres	33,5	43,9
S. Privado	32,5	85,0
S. Público	23,0	15,0
Sectores Económicos		
Agricultura	57,7	5,8
Industria	22,7	15,1
Construcción	56,6	22,1
Servicios	27,0	57,0
Edades		
16-19 años	80,3	5,4
20-24	60,4	19,3
25-29	43,7	23,5
30-39	28,6	29,0
40-49	19,4	15,1
50-59	14,3	6,6
60-69	12,1	1,1
70 y más	24,4	0,1
Jornada laboral		
Asalariados a tiempo completo	28,3	84,5
Asalariados a tiempo parcial	55,7	15,5

También la evolución de la tasa de temporalidad del sector privado y del público ha sido diferente en el transcurso del tiempo, si bien la primera ha sido siempre superior a la segunda. Con esa diferente evolución, la diferencia a favor del sector privado se eleva constantemente hasta casi 25 puntos porcentuales en 1995, para retroceder desde entonces a menos de 10 puntos en el período enero-septiembre de 2003. Mientras que la evolución de la tasa de temporalidad del sector privado es muy similar a la del conjunto de los asalariados, la del sector público aumenta sin cesar en los últimos siete años. Por niveles, para el período enero-septiembre de 2003, destacan las mayores tasas de temporalidad de la Administración Local (31,9%), seguida de la Autonómica (21,6%) y de la Administración Central (6,7%).

En su carácter de principal fuente estadística para su estudios, la EPA muestra las siguientes **características más importantes de la contratación temporal** para el segundo trimestre de 2003.

La forma más adecuada de analizar la intensidad de la temporalidad por colectivos es a través de la tasa de temporalidad, ya que el porcentaje de cada colectivo sobre el total de empleo temporal está influido por la diferente importancia del empleo en cada uno de esos colectivos.

Si, como paso sucesivo, se contemplan las ramas de actividad en vez del sector económico, existen grandes diferencias dentro de la industria. Así, las tasas de temporalidad son bajas en industrias extractivas, energía y química, edición y artes gráficas, fabricación de instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería y coquerías y refino del petróleo, estando casi todas ellas por debajo de la mitad de la media nacional. Frente a ello, aparecen otras ramas industriales con tasas relativamente elevadas, destacando entre ellas cuero, marroquinería y zapatería, reciclaje, extracción de minerales no metálicos ni energéticos, productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, alimentación y bebidas, confección y peletería, y muebles y otras industrias manufactureras.

Puede resumirse en este campo que, en la mayoría de los casos, las ramas industriales con tasas de temporalidad más elevadas se corresponden con industrias ligeras, muy intensivas en trabajo y que han desempeñado tradicionalmente, hasta hace poco, un importante papel en la economía española, en tanto que las ramas industriales con menores tasas de temporalidad corresponden a industrias más modernas y más intensivas en capital.

Por lo que se refiere al nivel de cualificación y de estudios, y como sucede en otros países, la importancia de la temporalidad es mayor cuanto menor es el nivel, destacando las elevadas tasas de temporalidad de los niveles de estudios bajos y de los trabajadores no cualificados. En cualquier caso, las tasas de temporalidad españolas son las más elevadas de toda la OCDE en todos los niveles de estudios y de cualificación, siendo incluso mayor la diferencia entre la tasa de temporalidad de España y de la media de la OCDE en los niveles de estudios medios y altos que en los bajos. Igualmente, entre las ocupaciones más cualificadas las diferencias entre las tasas de temporalidad de España y las del promedio de la OCDE son muy altas, destacando los casos de los obreros cualificados y de los profesionales y técnicos medios y los vendedores de comercio.

En cuanto a lo que sucede en el contexto de las Comunidades Autónomas, las tasas de temporalidad de España y las del promedio de la OCDE son muy altas, destacando los casos de los obreros cualificados y de los profesionales y técnicos medios y los vendedores de comercio.

En cuanto a lo que sucede en el contexto de las Comunidades Autónomas, las tasas de temporalidad varían entre el 44,6% en Andalucía y el 20,3% en Madrid. Además de Andalucía, las Comunidades con mayor tasa de temporalidad, por encima del 40%, son Extremadura y Murcia, en tanto que superan igualmente la media nacional (30,6%) Canarias, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Galicia, Ceuta y Melilla.

La duración de los contratos vigentes es otro aspecto sobre el que la EPA proporciona notable información. En este marco, para el total de los ocupados asalariados contratados temporalmente se observa que el 26,9% tiene una duración del contrato máxima de 6 meses y que el 31,2% tiene una duración inferior a un año, lo que tiene lugar en un contexto en el que en bastante más de la mitad de los casos (57,1%) se desconoce la duración del contrato. Para los contratos que tienen determinada su duración, el 62,7% tienen una duración máxima de 6 meses y el 72,7% una duración inferior a un año.

También se observa que la duración media de los contratos temporales de las mujeres es menor que la de los hombres y la de los ocupados con contratos temporales en el sector público inferior a la de los del sector privado.

Por último, la antigüedad en el empleo es muy inferior en los ocupados temporales con respecto a los indefinidos, como no podía ser de otro modo dada la propia naturaleza de los dos tipos de contratos. De igual modo, el tiempo transcurrido desde el comienzo o renovación del contrato de los ocupados temporales es inferior al de la antigüedad del empleo.

Distribución del empleo temporal, según la duración del contrato
(segundo trimestre de 2003. Porcentaje s/total empleo temporal)

Duración	Total	Hombres	Mujeres	Sec. Privado	Sec. Público
1 día	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
De 2 días a menos de 1 mes	1,1	0,9	1,3	0,9	1,8
De 1 a 3 meses	9,1	7,8	10,7	9,6	6,2
De 4 a 6 meses	16,6	15,2	18,4	17,8	10,1
De 7 a 11 meses	4,3	3,0	5,9	3,7	7,7
De 1 a menos de 2 años	8,4	8,3	8,4	7,4	13,6
De 2 a menos de 3 años	1,1	1,3	0,9	0,8	2,9
De 3 años o más	2,3	2,4	2,1	1,7	5,7
Desconocida	57,10	60,9	52,2	58,0	52,0

Distribución de los ocupados, según la antigüedad en el trabajo o el tiempo transcurrido desde el comienzo o renovación del contrato
(en porcentaje)

	Tiempo trabajado ininterrumpidamente en el empleo actual		Tiempo transcurrido desde el comienzo o renovación del contrato temporal		
	Indefinidos	Temporales	Total	Hombres	Mujeres
Menos de 3 meses	0,9	21,9	31,5	30,3	32,9
De 3 a 5 meses	1,3	16,6	22,5	22,6	22,3
De 6 a 11 meses	3,0	21,2	19,8	19,2	20,6
De 1 a menos de 2 años	7,2	17,8	11,9	13,7	9,6
2 o más años	87,6	22,6	14,4	14,2	14,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Esas diferencias pueden reflejar tanto la importancia de las prórrogas de los contratos como la posibilidad de concatenar contratos temporales sucesivos. Igualmente, en cuanto al tiempo transcurrido desde el comienzo o prórroga del contrato, apenas se detectan diferencias entre hombre y mujeres, salvo en los grupos de menos de 3 meses y de 1 a 2 años.

En el período transcurrido entre 1985 y 2003, espacio de tiempo en el que la tasa de temporalidad creció desde algo más del 10% al inicio hasta superar el 25% en 1995 para reducirse después ligeramente, el panorama económico ha tenido importantes cambios, expresados en las fases del ciclo, y también han sido múltiples los cambios en el marco jurídico de la contratación temporal.

En este contexto, una primera cuestión importante en el debate sobre la temporalidad es si su evolución tiene o no **relación con el ciclo económico**. Distintos trabajos han analizado, tanto desde el punto de vista teórico como empírico, el carácter procíclico o anticíclico de la evolución de la tasa de temporalidad española. En principio, del análisis del cuadro que se incluye seguidamente, parece observarse una evolución procíclica de la tasa de temporalidad hasta 1995 y contracíclica desde ese último año. Según los datos contenidos en el cuadro, hasta 1995 la evolución de la tasa de temporalidad es paralela a la de la tasa de ocupación, creciendo hasta 1992, disminuyendo en 1993 y volviendo a crecer en 1994 y 1995. La diferencia más patente en la evolución de las dos tasas se encuentra en que el descenso de la tasa de ocupación es más intenso y prolongado que el de la tasa de temporalidad durante la crisis de los primeros años noventa: en cifras anuales, la primera desciende en el período 1991-1994 y la segunda sólo lo hace en 1993. Parecidas conclusiones se alcanzan si se compara la tasa de temporalidad con la tasa de variación del PIB real.

**Evolución de las tasa de temporalidad y de ocupación
y de la tasa de variación del PIB**
(En porcentaje)

Años	Tasa de temporalidad	Tasa de ocupación ⁽²⁾	Tasa de variación anual del PIB
1987	17,8	40,1	5,5
1988	22,8	41,0	5,1
1989	26,7	41,9	4,8
1990	30,2	42,6	3,8
1991	32,2	42,5	2,5
1992	33,4	41,4	0,9
1993	32,3	39,3	-1,0
1994	33,7	38,7	2,4
1995	34,8	39,3	2,8
1996	33,9	39,9	2,4
1997	33,5	40,9	4,0
1998	33,1	42,3	4,3
1999	32,9	44,2	4,2
2000	32,0	46,1	4,2
2001	31,7	47,3	2,8
2002	31,0	47,9	2,0
2003 ⁽¹⁾	30,5	48,7	2,3 ⁽³⁾

⁽¹⁾ Media de los tres primeros trimestres

⁽²⁾ Porcentaje del empleo sobre la población de 16 y más años

⁽³⁾ Datos corregidos de calendario y estacionalidad

No obstante, tanto si se relaciona la tasa de temporalidad con la evolución de la ocupación y el PIB, sorprende que el aumento de la primera magnitud se acentúe de 1990 a 1992, a pesar de la desaceleración que se produce en esos años en las otras dos medidas.

Ahora bien, para explicar el descenso de la tasa de temporalidad desde 1995 hay que recurrir a otros factores. Hay que tener en cuenta que de la elevada temporalidad pueden derivarse, además de las mayores posibilidades de contratación, defectos negativos para el conjunto de la economía, para los trabajadores e incluso para las propias empresas que pueden limitar su expansión indefinida, aunque la economía tenga un comportamiento muy expansivo. En efecto, la propia expansión y generalización de la temporalidad y de la precariedad del empleo puede llegar a establecer sus propios límites, que en España parecen haberse situado en torno a la tercera parte del empleo asalariado, ya que los efectos positivos de la flexibilidad de la

contratación pueden empezar a debilitarse y ser más patentes y dominantes los efectos negativos. Por lo tanto, la expansión de la temporalidad puede tener su límite, que es lo que parece que ha venido ocurriendo en España en los últimos años.

Por otro lado, esta limitación de la expansión de la temporalidad a partir de 1995 ha coincidido con un conjunto de reformas laborales. Así pues, no parece que el análisis de la evolución de la tasa de temporalidad, tanto en la fase creciente como en la decreciente, pueda realizarse al margen de la **regulación legal de la contratación**, tanto temporal como indefinida, y de las distintas reformas laborales que han influido en dicha regulación.

En este sentido, el fuerte crecimiento de la tasa de temporalidad que se produce hasta 1995 no puede explicarse sin la importante flexibilización de la contratación temporal de 1984. Por su parte, en lo que se refiere al ligero retroceso que se produjo en media anual en 1993, más relevante que el factor cíclico parece haber sido el endurecimiento de la contratación temporal que introdujo la reforma de 1992, al aumentar la duración del contrato temporal de fomento del empleo. Por último, en cuanto al retroceso de la tasa de temporalidad a partir de 1995, si bien las reformas aprobadas a partir de 1994 con la finalidad de reducir la precariedad del empleo no hayan tenido una incidencia sustancial y relevante, sí que han podido servir para frenar el crecimiento de dicha tasa, una vez que la contratación temporal alcanzó porcentajes superiores al 35% del empleo asalariado.

No parece, por tanto, que haya sido el cambio del carácter de la contratación temporal en relación con el ciclo económico la razón de la modificación de la tendencia a partir de 1995, sino la conjunción de las consecuencias negativas de su excesiva extensión y la limitación de las posibilidades de contratación temporal. Es decir, las reformas laborales introducidas desde 1992, aunque no han sido suficientes para reducir drásticamente la tasa de temporalidad, sí que han servido para cambiar la tendencia de crecimiento de dicha tasa, con independencia de la fase cíclica en la que se encuentre la economía española.

Hay que preguntarse ahora cómo es posible que, a pesar de las reformas restrictivas introducidas desde comienzo de los años noventa y de que la situación actual de España en materia de contratación temporal sea de las menos flexibles de los países que componen la OCDE, la tasa de temporalidad se haya reducido tan poco y siga siendo la más alta de los países desarrollados. Varios factores han podido influir en este resultado:

- el primero, el **elevado coste del despido improcedente**, a pesar de la reducción que en dicho coste ha introducido el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida, así como la incertidumbre que plantea la necesidad de autorización administrativa en los casos de despido colectivo;
- el segundo factor se refiere a las **mayores incertidumbres de las empresas españolas sobre el comportamiento futuro de la actividad económica**. Las fluctuaciones son mucho más intentas, según que la fase económica sea expansiva o recesiva, en la economía española que en la mayoría de los países más desarrollados de la UE y de la OCDE;

- el tercer factor es la **distinta composición del empleo sectorial de España y la Unión Europea**. Las ramas de actividad económica con mayor porcentaje sobre el empleo total en España en relación con la Unión Europea: agricultura, construcción, comercio y hostelería son ramas que habitualmente tienen tasas de temporalidad más elevadas que el resto. En cambio, en algunas de las ramas en que el peso relativo del empleo es menor en España, como las industrias manufactureras, la intermediación financiera y, sobre todo, las Administraciones Públicas, el empleo es, en general, menos precario que en el resto de las actividades económicas;
- el cuarto factor a considerar como influyente en la mayor tasa de temporalidad de la economía española es la **propia tasa de paro**, que es la más elevada de la zona UE y que, pese al descenso que se produjo por la nueva definición del paro en el primer trimestre de 2002, se mantiene a mediados (agosto) de 2003 en el 11,4%, cuando el promedio de la zona era sólo del 8%. La mayor tasa de paro puede, por un lado, facilitar a los empresarios la imposición de determinadas condiciones en los nuevos contratos, como la temporalidad, y, por otro lado, que los trabajadores estén más inclinados a aceptar cualquier puesto de trabajo, aunque este sea temporal. Además, esta influencia de las diferencias en las tasas de paro sobre la mayor o menor tasa de temporalidad se está proyectando también a nivel regional;
- el quinto factor con posible influencia en la elevada tasa de temporalidad española es la **falta de control administrativo**, factor generalmente reconocido por los interlocutores sociales y la mayoría de los expertos, y que se refiere no sólo a la dificultad de comprobar la idoneidad o no de los contratos temporales sino, también, a la falta de medios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para llevar a cabo de forma eficaz sus competencias en esta materia. Todo ello puede estar permitiendo la realización de contrataciones temporales en situaciones en que no existen causas o razones para este tipo de contrato y en las que debieran celebrarse contratos de carácter indefinido;
- por último, ha de añadirse un sexto factor, **la mayor cultura de la temporalidad**. Se trataría de la mayor propensión de las empresas y de algunos trabajadores a aceptar la contratación temporal, como consecuencia de las grandes facilidades para su uso existentes desde 1984 hasta casi el final de la década de los años noventa y muy superiores a las de otros países europeos.

La conjunción de los anteriores seis factores y de una mayor cultura de la temporalidad en España respecto de otros países explica la asimetría en el comportamiento de la evolución de la temporalidad en relación con los cambios en la regulación de la contratación: fuerte aumento de la tasa de temporalidad cuando se flexibiliza la contratación temporal y escaso retroceso de dicha tasa cuando se limitan las posibilidades de este tipo de contratación.

2. La temporalidad en la legislación

La Ley de Relaciones Laborales de 1976 constituye el primer texto legislativo que recoge expresamente la presunción de indefinición del contrato de trabajo, resultando así que la contratación temporal presenta carácter excepcional y, por consiguiente, aparece circunscrita a la cobertura de aquellos servicios de carácter objetivamente temporal. No obstante, la crisis económica y las elevadas tasas de desempleo van a determinar que a partir de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 la contratación temporal se configure como medida de fomento del empleo.

Posteriormente, la relevante flexibilización del ámbito de la contratación temporal coyuntural así como la ampliación del ámbito de la contratación temporal estructural operadas a partir de la Ley 32/1984 van a conllevar la normalización de la temporalidad del empleo, pese al mantenimiento formal de la preferencia por la contratación indefinida. En ese contexto, la limitación de la contratación temporal, a través principalmente del reforzamiento del principio de causalidad, constituyó uno de los objetivos claves de la reforma legislativa laboral de 1994.

Por su parte, la reforma legislativa de 1997 persigue como objetivo fundamental el fomento de la contratación estable a través de la "recausalización" de la contratación temporal, así como de una delimitación más rigurosa de los supuestos de contratación temporal causal.

Por último, la reforma legislativa laboral de 2001 (Ley 12/2001, de 9 de julio) pretende profundizar también la línea iniciada en 1997 en materia de reducción de la temporalidad y de mejora de la calidad de la contratación, si bien introduce algunos elementos que vienen a empañar la finalidad de reforzamiento de la "causalización" de la contratación temporal postulada en la reforma de 1997. Así, se añade un nuevo supuesto de contratación temporal: el contrato de inserción, previsto para la contratación de trabajadores desempleados por parte de una Administración Pública o entidad sin ánimo de lucro, al tiempo que se amplía considerablemente el ámbito subjetivo del contrato para la formación.

Por otra parte, la reforma de 2001 introduce algunas mejoras en el régimen jurídico de los contratos temporales y contempla nuevos campos de intervención para la negociación colectiva, cediendo el protagonismo y gran parte de la responsabilidad a los agentes sociales en las cuestiones relativas a la contratación temporal. Igualmente, con el objetivo de evitar la utilización abusiva de la modalidad de contrato temporal, la reforma de 2001 ha venido a limitar la duración máxima del contrato eventual, fijándola en 12 meses.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que las últimas reformas normativas, sin abandonar totalmente el objetivo de estabilidad del empleo abanderado en los últimos años, priorizan de nuevo el de creación de empleo en términos cuantitativos, incluso temporal y/o

a tiempo parcial. En esa línea de fomento del empleo en términos cuantitativos se sitúa también la reforma de la protección por desempleo introducida por 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, que lleva a cabo una redefinición del concepto de "empleo adecuado" en términos bastante más restrictivos y refuerza las obligaciones del desempleado, imponiéndole la firma de un compromiso de actividad, de suerte que va a ver bastante limitado su derecho de seleccionar un empleo.

En resumen, las últimas reformas legislativas laborales y, en particular la del año 2001, han venido a otorgar un papel protagonista a la negociación colectiva en materia de gestión de la contratación temporal. Del mismo modo, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 pone de manifiesto la necesidad de que los convenios colectivos asuman un papel protagonista en este ámbito, fomentando el uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación así como permitiendo la adaptación de las diferentes modalidades contractuales a las necesidades de las empresas.

3. Temporalidad y relaciones laborales

De las entrevistas mantenidas con miembros de la administración laboral y de la judicatura, representantes de federaciones sindicales y responsables de recursos humanos de empresas, solicitando su visión específica de lo que supone la temporalidad, de sus causas y, en especial, de cómo se puede incidir sobre ella desde el ámbito de las relaciones laborales, se obtienen las siguientes conclusiones.

- En lo que se refiere a la **situación de la temporalidad**, existe una impresión general de que constituye un factor importante y característico del mercado de trabajo español, y que influye en su funcionamiento y en las condiciones de trabajo. Hay igualmente coincidencia en el diagnóstico de los aspectos negativos de la temporalidad, pero discrepancias en la valoración de las causas: mientras los sindicatos ponen mayor énfasis en las situaciones de fraude y en la instalación de las empresas en una cultura de la temporalidad como única forma de flexibilidad, las empresas inciden en las distorsiones que origina la mayor rigidez de la contratación fija. Por otro lado, se percibe una tendencia a la disminución del volumen de temporalidad, lo que, en general, se relaciona con los acuerdos y reformas de 1997 y con la puesta en práctica de compromisos de reducción de la temporalidad en la negociación colectiva.
- Sobre el **problema de temporalidad y mercado de trabajo**, la evolución de la temporalidad en los últimos años se produce en un contexto del mercado de trabajo en el que se aprecian carencias de ofertas de empleo de determinadas profesiones o en determinadas actividades, que expresan estrangulamientos en el funcionamiento del mercado de trabajo. Así, el crecimiento de los contratos indefinidos se puede estar dando en ciertas profesiones que son demandadas por los empresarios y en las que puede existir un interés empresarial de reclutar y retener a buenos profesionales, sí bien los sindicatos muestran bastantes dudas sobre el interés empresarial en superar los efectos de pérdida de profesionalidad por la temporalidad, particularmente para sectores o puestos de trabajo con baja cualificación. Por otra parte, el contrato temporal se puede estar concentrando en el trabajo de baja cualificación y bajo valor añadido, que es más fácilmente sustituible, no requiere formación compleja y genera un interés empresarial en amortizar la inversión formativa con un mayor período de utilización de los servicios del trabajador; en este sentido, la temporalidad sería una dimensión más del problema de los empleos de baja cualificación, y expresaría una falta de efectividad de los "desincentivos" empresariales respecto de la contratación temporal.
- Por lo que respecta a las **razones de la temporalidad**, se presenta una gran diversidad de situaciones, de tipo sectorial, por la pertenencia a los sectores con estacionalidad global o por la realización de trabajos estacionales. En este sentido,

