

Temporalitat

La contractació temporal a Espanya

Elisabet Motellón Corral

PID_00186559



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Dades bàsiques de la temporalitat a Espanya i altres països europeus	9
2. Fases de l'ocupació temporal a Espanya	13
2.1. La implantació del model espanyol de contractació temporal: 1984-1992	13
2.2. L'estabilitat del model espanyol de contractació temporal: 1992-2006	15
2.3. Crisi econòmica i permanència del model espanyol de contractació temporal: 2006-2012	17
3. Determinants de la temporalitat	24
3.1. Característiques personals	24
3.2. Característiques del lloc de treball i de l'empresa	25
3.3. Diferències regionals	27
4. Anàlisi de les causes de la temporalitat a Espanya	28
4.1. La maximització de beneficis empresarials	28
4.2. El nivell d'atur	29
4.3. La flexibilitat laboral	30
4.4. La "cultura de la temporalitat"	31
5. Costos associats al model espanyol de contractació temporal	33
5.1. Formació i adquisició de capital humà	33
5.2. Salaries	34
5.3. Altres externalitats negatives	35
Bibliografia	37

Introducció

La flexibilitat al mercat de treball és un dels fenòmens que ha generat, en les últimes dècades, més interès acadèmic i sociopolític. Malgrat que no hi ha un consens en la seva definició, podem entendre la **flexibilitat laboral** com la capacitat del mercat de treball, i dels agents que hi operen, de respondre de manera fluïda i en temps relativament breu a les condicions econòmiques canviants o de tornar a una posició d'equilibri després d'un xoc exogen.

El debat obert entorn de la flexibilitat laboral entre els diferents agents socioeconòmics no està tan vinculat a l'exigència de dotar les empreses, i les economies en general, d'un major grau de flexibilitat –que permeti augmentar la competitivitat en un entorn cada vegada més turbulent i canviant, especialment per l'efecte de la globalització econòmica– com amb els instruments que s'han d'emprar per a aconseguir-la. Perquè no tots els mecanismes de flexibilització comporten les mateixes externalitats negatives. Actualment, encara que l'acord és ampli sobre la urgència d'assolir més flexibilitat laboral a l'economia espanyola, es requereix l'enteniment entre els diferents agents implicats en les vies per a obtenir-la. Així doncs, perquè la flexibilitat sigui un factor clau de competitivitat sostenible és indispensable que sigui pactada.

En aquest sentit, les empreses espanyoles es caracteritzen per ajustar-se als canvis de la demanda per mitjà de les quantitats, en el que es denomina *flexibilitat en el marge*. Aprofitant les possibilitats que ofereix l'ordenament jurídic, mitjançant tot un conjunt de modalitats contractuals de caràcter temporal, que permeten que les empreses puguin adaptar les seves plantilles a les necessitats conjunturals –pel principi de causalitat. L'adopció de la inestabilitat laboral com a principal mesura flexibilitzadora ha fet que la temporalitat sigui un dels trets distintius del mercat de treball espanyol.

Però de l'existència dels contractes temporals no es desprèn directament un impacte negatiu sobre els oferents de treball, ni sobre l'economia. El problema sorgeix quan el nivell assolit de temporalitat comporta uns límits inacceptables pels costos socials i econòmics que representa. En definitiva, quan la contractació temporal s'utilitza per a cobrir necessitats estructurals –contravenint el precepte legal i la causa per la qual van ser dissenyats aquest tipus de contractes– o bé quan l'economia té una excessiva dependència dels canvis conjunturals. I aquesta és la situació del fenomen de la temporalitat a Espanya, que durant anys ha afectat un de cada tres assalariats i que actualment, malgrat la reducció que ha experimentat en els últims temps per la destrucció d'aquest tipus d'ocupació a causa de l'enfonsament del sector de la construcció i la crisi financera, continua afectant una quarta part dels treballadors per compte d'altri. Una situació, sense parangó als països del nostre entorn.

En aquest mòdul analitzarem les diferents fases de la contractació temporal a Espanya per entendre com aquest element s'ha acabat configurant, juntament amb les elevades taxes d'atur, en un dels senyals d'identitat del nostre mercat de treball i un dels problemes més greus. I mostrarem com la reforma de l'Estatut dels treballadors de 1984, amb la liberalització dels contractes temporals, va marcar l'inici del denominat **model espanyol de contractació temporal**. Addicionalment, s'abordarà els determinants de la temporalitat – característiques personals i empresarials que l'afavoreixen. D'aquesta manera, podrem identificar si hi ha un perfil d'ocupacions més propenses a ser cobertes amb contractes temporals i quins col·lectius de treballadors són més castigats per la inestabilitat laboral.

I és que índexs elevats de contractació temporal, derivats del seu abús, tenen conseqüències importants i efectes negatius. Entre els quals, podem assenyalar la volatilitat en l'ocupació, la dificultat d'adquisició de capital humà, l'existència de barreres d'accés a l'habitatge i a crèdits de consum, el fre a la innovació i a la capacitat competitiva de les empreses, l'impacte sobre la determinació dels salaris, l'augment de la despesa en prestacions per desocupació. Però, sense cap dubte, el risc de segmentació del mercat de treball en ocupacions de qualitat, estables i indefinides, i en ocupacions precàries i temporals és el que ocasiona, segons els analistes, la situació més alarmant.

Però, per què recorren les empreses massivament a la contractació temporal malgrat els perjudicis associats a elevades taxes de temporalitat? Per tal de donar resposta a aquesta qüestió es presentaran diferents explicacions. Des de la justificació basada en el menor cost que suposen els treballadors temporals als arguments centrats en el model productiu espanyol, sense oblidar la influència del nivell d'atur o, per exemple, de la tesi basada en la “cultura de la temporalitat”.

Addicionalment, el mòdul conté un repàs breu dels últims esdeveniments en matèria de contractació temporal. Així abordarem el debat candent sobre si la recent destrucció d'ocupació ocasionada per la crisi econòmica, i que ha castigat amb més severitat els treballadors temporals, es deu a la major facilitat d'acomiar aquest col·lectiu –pel seu baix cost– o si, per contra, es deu al fet que són aquests treballadors els que ocupen els llocs de treballs més vulnerables als cicles econòmics. I, en aquest context, es presentaran de manera sintètica les diferents mesures polítiques i econòmiques que s'han considerat per a solucionar el problema de la temporalitat a Espanya, i que culminen en la recent reforma laboral de 2012.

Objectius

Els objectius d'aquest mòdul es poden resumir en els següents:

- 1.** Contextualitzar el fenomen de la temporalitat a Espanya presentant l'evolució i la comparació internacional.
- 2.** Definir el model espanyol de contractació temporal i comprendre la seva implantació, i persistència.
- 3.** Analitzar l'efecte de la crisi econòmica mundial, i els darrers canvis normatius, a la situació actual del problema de la temporalitat a Espanya.
- 4.** Identificar els determinants de la temporalitat, tant aquells vinculats amb les característiques dels treballadors com de les empreses i dels llocs de treball.
- 5.** Delimitar el caràcter geogràfic de la contractació temporal i la relació amb la "cultura de la temporalitat".
- 6.** Comprendre les diferents explicacions econòmiques sobre les causes de les elevades taxes de temporalitat a Espanya.
- 7.** Sintetitzar els costos i les externalitats negatives del model espanyol de contractació temporal.

1. Dades bàsiques de la temporalitat a Espanya i altres països europeus

El problema de la temporalitat al mercat de treball espanyol, que comença en la segona meitat de la dècada de 1980, resideix no només en l'elevada magnitud sinó també en la persistència. Tot això, malgrat les diferents reformes laborals i econòmiques aprovades amb l'objectiu principal de pal·liar aquest fenomen. En l'últim període, i malgrat la forta destrucció d'ocupació –iniciada a la fi de 2007 i agreujada, considerablement, a partir de la crisi financera el 2008– que ha castigat especialment els treballadors temporals, la temporalitat en els primers mesos de 2012 continua afectant un de cada quatre assalariats.

L'indicador empleat per a valorar el pes del treball temporal en una economia és la taxa de temporalitat. Que es defineix com:

$$\text{Taxa de temporalitat} = \frac{\text{Assalariats amb contracte temporal}}{\text{Total d'assalariats}}$$

Per a Espanya, la informació necessària per al càlcul d'aquesta taxa procedeix de l'Enquesta de població activa (EPA), publicada trimestralment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Es disposen de dades fiables, i periòdiques, des de 1987, que es va introduir en l'enquesta preguntes relatives a la durada dels contractes.

Dades de temporalitat anteriors a l'EPA

No obstant això, amb anterioritat a aquesta data –finals dels setanta i inici dels anys vuitanta del segle xx– es disposen d'algunes xifres¹. Aquestes suggereixen que, encara que l'ocupació temporal era elevada en alguns sectors, no es recorria a la temporalitat de manera generalitzada. Bàsicament, perquè l'ús estava limitat per la regulació jurídica i l'acció sindical –en els primers anys de la democràcia, la taxa de temporalitat al mercat de treball espanyol es situava al voltant del 10%.

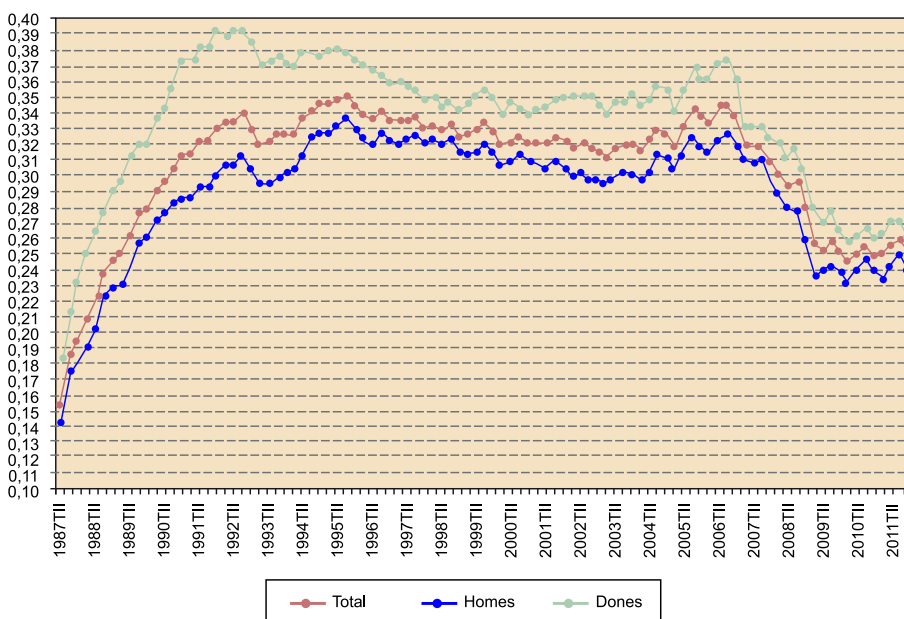
⁽¹⁾Vegeu, per exemple, el treball de Fina, Meixede i Toharia (1989). "Re-regulating the labour market amid an economic and political crisis: Spain, 1975-1986" publicat a S. Rosemberg (ed.), *The State and the Labor Market: Employment Policy, Collective Bargaining and Economic Crisis*. Nova York: Prenum Publishing Press.

Així, des del segon trimestre de 1987 fins a l'actualitat les dades de temporalitat són relativament homogènies –sobretot, després de les reponderacions inserides per l'INE que permeten eliminar els possibles problemes ocasionats pels canvis metodològics introduïts durant aquest període en l'EPA. I ens possibilita tenir informació detallada, i completa, per a analitzar tant l'evolució com les particularitats de la incidència d'aquest fenomen per a l'economia espanyola.

El gràfic 1 mostra l'evolució de la temporalitat a Espanya i el percentatge d'assalariats coberts per contracte temporal. Una de les primeres qüestions que s'observen és com la temporalitat castiga amb més intensitat el **col·lectiu fe-**

mení. Durant tot el període analitzat, la taxa de temporalitat és superior per a les dones. Encara que la magnitud d'aquesta bretxa no ha estat estable –el 1991 s'aconseguia un diferencial màxim proper als 10 punts, mentre que en els últims trimestres hem presenciats una certa convergència que situa aquest *gap* de temporalitat per gènere en, amb prou feines, un 2%. Aquesta aproximació es deu, bàsicament, a l'enfonsament en aquest últim període del sector de la construcció a Espanya. Un sector d'activitat que ocupava, principalment, homes amb contracte temporal. No obstant això, el tret més interessant del gràfic 1 és la visualització de les diferents etapes, comuna per a tots dos sexes, en les quals podem dividir l'evolució de la temporalitat a Espanya en els últims vint-i-cinc anys.

Gràfic 1. Evolució de la taxa de temporalitat per sexes a Espanya (1987-2011)



Font: Enquesta de població activa (INE).

Seguint la sèrie representada en el gràfic es distingeixen **tres fases** en l'evolució de la contractació temporal.

- La primera d'elles es perllongaria fins al 1991-1992 –o segons alguns analistes, fins al 1995– i es destaca per un increment accentuat de la temporalitat.
- La segona fase de relativa estabilitat es perllonga fins a, aproximadament, 2006-2007, i té com a expressió més significativa un cert estancament en taxes elevades de treball temporal que sembla suggerir que l'economia ha assolit el nivell desitjat.
- Finalment, la tercera etapa, que encara perdura, està configurada per un descens en el pes de la contractació temporal, que passa a situar-se en valors propers al 25%, gairebé deu punts per sobre de la mitjana europea.

Però, què succeeix amb la contractació temporal en altres països?

La incidència de la temporalitat a Espanya és, amb escreix, la més elevada² de tota la Unió Europea des de principi dels anys noranta.

⁽²⁾Només superada lleument, entre un i dos punts, per Polònia a partir de 2009.

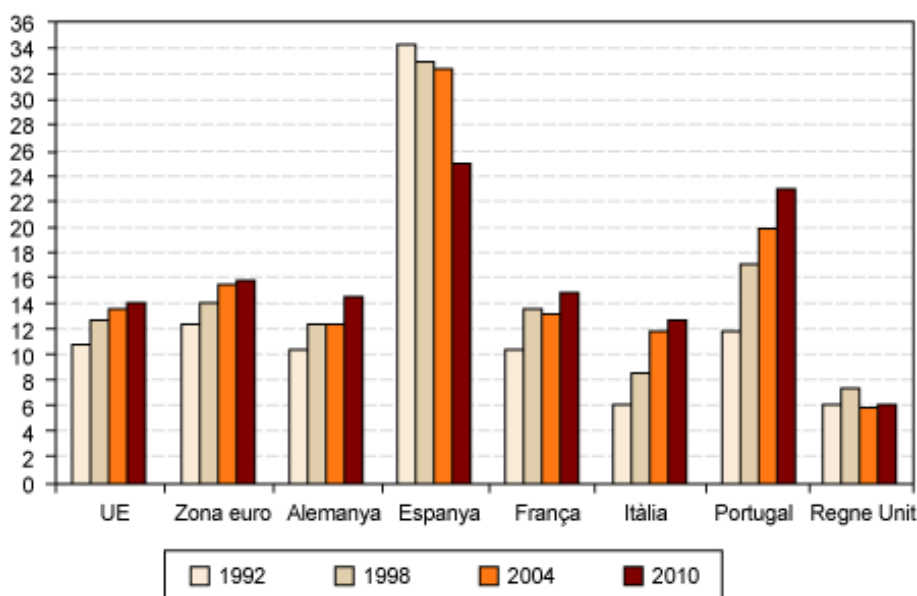
En el gràfic 2, que recull l'evolució de la taxa de temporalitat per a alguns països de la Unió Europea³, s'identifiquen alguns aspectes rellevants. El més important, la gran distància en l'impacte de la temporalitat entre Espanya i els altres països de la UE, especialment abans de la crisi econòmica de 2008. Així, i encara que la contractació temporal hagi experimentat un augment en economies com la portuguesa, el diferencial pel que fa a Espanya és notable. Sent especialment significativa la comparació amb França i Itàlia, atès que tenen una normativa laboral més propera a l'espanyola. Paral·lelament, un altre element destacat que es desprèn del gràfic és la dispar evolució.

⁽³⁾Les economies seleccionades són aquelles que amb més freqüència s'utilitzen per a fer les comparacions internacionals amb Espanya en qüestions laborals. No obstant això, es pot accedir a les dades per a resta de països de la Unió Europea mitjançant l'enllaç següent: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Observació

Cal efectuar les comparacions amb certa cautela per les diferències institucionals en, sobretot, la definició de treballador amb contracte indefinit.

Gràfic 2. Evolució de la taxa de temporalitat a diversos països europeus



Font: Labour Force Survey (EUROSTAT).

Mentre que el treball temporal ha anat en augment a Europa –amb diferent intensitat i exceptuant el Regne Unit–, a Espanya ha experimentat un retrocés en el darrer període. Aquest esdeveniment està íntimament lligat al model de flexibilitat laboral dominant a cada país, que condiciona l'ajust dels mercats de treball a la caiguda de la demanda per la crisi econòmica. Així, observem que la pràctica totalitat dels nostres veïns europeus han fet possible aquesta adaptació recorrent a flexibilitzar la contractació. En canvi, l'ajust a Espanya s'ha concentrat en l'acomiadament de treballadors, majoritàriament temporals.

Per tant, el descens de la temporalitat comentat per a l'economia espanyola no és el resultat d'una major estabilitat laboral –treballadors temporals que passen a tenir contractes indefinits– sinó de l'augment de l'atur.

La causa bàsica d'aquestes divergències internacionals en l'ús del treball temporal està relacionada amb la **flexibilitat**, atès que cada economia ha optat per una via per cobrir les seves necessitats.

Per exemple, **Alemanya** sembla que ha optat pels contractes de formació i, en els darrers anys, pels anomenats *minijobs*. **França** per un repartiment, relativament equilibrat, de les diferents formes de treball atípic⁴ –que inclou, entre d'altres, la contractació temporal. **Itàlia** pel treball autònom i el **Regne Unit** pels contractes parcials. L'aposta d'**Espanya**, com tindrem oportunitat d'argumentar en apartats posteriors, se centra en la contractació temporal.

Les causes relacionades amb les discrepàncies en la normativa laboral i amb l'estructura productiva de cadascuna de les economies, per a explicar la bretxa internacional en temporalitat, està en una segona posició, encara que no sense certa rellevància.

La preferència pels contractes temporals a Espanya com a mecanisme de flexibilitat laboral explica, en gran mesura, el *gap* internacional en aquest fenomen i la diferent evolució.

Minijobs

Els *minijobs*, establerts a Alemanya l'any 2003, són treballs a temps parcial, amb una jornada màxima mensual de 80 hores, i amb un topall salarial de 400 euros nets mensuals. Els treballadors no tenen obligació de pagar ni impostos ni quotes a la Seguretat Social, amb les consegüents repercussions en, per exemple, l'adquisició de drets en l'assegurança pública de pensions de jubilació.

⁽⁴⁾Treballs amb condicions laborals diferents a les considerades com a estàndard. S'inclou dins del treball atípic, per exemple, contractes de durada determinada, jornades a temps parcial, l'autoocupació, la vinculació contractual amb intermediació d'empreses de treball temporal, treballs a domicili, etc.

2. Fases de l'ocupació temporal a Espanya

La sèrie de la taxa de temporalitat per al mercat de treball espanyol (gràfic 1) permet establir tres grans fases en l'evolució de l'ocupació temporal a l'economia espanyola. En aquest apartat aprofundirem en els trets bàsics de cadascuna d'aquestes etapes per a entendre el finançament de la temporalitat a Espanya, malgrat els costos de rotació derivats i de les externalitats negatives que ocasiona. I, en definitiva, comprendre la construcció, i la posterior consolidació, del model espanyol de contractació temporal.

2.1. La implantació del model espanyol de contractació temporal: 1984-1992

La **reconversió industrial** de la dècada dels vuitanta va tenir com a objectiu l'adaptació de les empreses, i de l'economia en general, als nous desafiaments que representava l'entrada d'Espanya a la Comunitat Econòmica Europea. Aquest procés d'ajust, i modernització, de l'estructura productiva va sumir Espanya en una crisi profunda que es va traslladar al mercat de treball en una dramàtica destrucció d'ocupació.

El 1984, la taxa d'atur estava al voltant del 20%, el doble de la mitjana europea, i superava el 50% per al col·lectiu juvenil.

En aquest context, les **polítiques econòmiques de flexibilització** i les **mesures de liberalització dels mercats de treball** es van configurar com el mecanisme més plausible per a reactivar l'ocupació, malgrat que els nivells de rigidesa institucional eren similars als europeus. L'aprovació de la Llei 32/1984, de 2 d'agost –que modifica determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors–, va donar resposta a aquestes necessitats i va introduir importants novetats en matèria de contractació temporal.

Aquest canvi normatiu, que permetia la utilització acausal de la contractació temporal, va suposar la implantació d'aquesta modalitat contractual com a mesura de foment de l'ocupació. Així, el legislador –amb arguments d'estímul del creixement econòmic i de la creació d'ocupació–, va atorgar a les empreses la possibilitat d'operar amb plantilles inestables que s'ajustaven en funció de les necessitats.

Lectura recomanada

Per a una descripció més àmplia del procés de reconversió industrial, i l'efecte sobre el mercat de treball, consulteu:

Ll. Fina; L. Toharia (1987).
Las causas del paro en España: un punto de vista estructural.
Madrid: Fundación IESA.

Aquest marc jurídic, que va romandre vigent fins al 1992, va inaugurar el **model espanyol de contractació temporal** i va representar l'inici d'una nova fase de les relacions laborals a Espanya que es distingeix per adoptar la temporalitat en l'ocupació com a estratègia principal de flexibilitat.

Paral·lelament, i coincidint amb l'entrada en vigor de la reforma de 1984, es va iniciar un cicle d'expansió a l'economia espanyola que va posar fi a la greu crisi que s'arrossegava des de mitjan dels setanta. El resultat, un descens en la taxa d'atur i una pujada vertiginosa de la taxa de temporalitat que va passar d'un 10% a més d'un 30% a principi dels noranta.

Creació d'ocupació (1984-1992)

La creació d'ocupació en aquesta etapa (1984-1992) va ser originada per múltiples factors i atribuïble, fonamentalment, a l'augment de la demanda –per l'efecte de l'expansió econòmica– i no a la reforma laboral de 1984 (Segura i altres, 1991). Entre altres qüestions, perquè la reducció dels costos d'acomiadaments en una economia –com representa l'augment de la contractació temporal–, té una incidència molt limitada en el nivell d'ocupació a llarg termini, encara que sí que eleva la sensibilitat al cicle econòmic. En aquest sentit, Espanya constitueix un bon exemple de l'accentuació de la volatilitat de l'ocupació a conseqüència de la reducció dels costos d'acomiadament.

Les elevades taxes de temporalitat ocasionen que un gran nombre de treballadors –aquells amb contracte temporal– tinguin uns costos d'acomiadament nuls o gairebé nuls. Això explica perquè l'economia espanyola té una capacitat de creació d'ocupació molt superior a la de les economies del nostre entorn durant la part àlgida del cicle econòmic –en el període 1997-2007, de clara expansió, es van generar prop de 7,5 milions d'ocupacions– i la forta destrucció durant els períodes de recessió –des de la crisi financera de 2008, i fins a finals de 2011, el mercat de treball espanyol ha perdut més de 2,5 milions d'ocupats.

La reforma laboral de 1984, gràcies a la descausalització de la contractació temporal i dels contractes temporals de foment d'ocupació, va permetre canalitzar cap al treball temporal la creació d'ocupació generada per la recuperació econòmica.

Christopher Pissarides

Christopher Pissarides va ser premi Nobel d'economia l'any 2010 –compartit amb P. Diamond i D. Mortensen per les seves aportacions en l'anàlisi de les friccions al mercat de treball-. A l'inici de 2008 va pronosticar que si l'economia espanyola entrava en recessió, l'elevat índex de temporalitat provocaria un augment “sobtat i ràpid” de l'atur per la major probabilitat que tenen els treballadors temporals de ser acomiadats a causa dels menors costos. Però, d'altra banda, assenyalava que aquests mateixos nivells d'inestabilitat podrien representar una oportunitat important de creació d'ocupació. Atès que els contractes temporals erosionen la resistència dels empresaris a incorporar empleats nous en èpoques de desacceleració econòmica.

A l'any 2011 –quan s'havien materialitzat els devastadors efectes de la crisi econòmica, en forma d'una intensa i contínua destrucció d'ocupació, malgrat la creixent inestabilitat laboral– es posiciona per la creació d'un contracte únic com a mesura de reactivació de l'ocupació a Espanya.



Christopher Pissarides

Durant aquesta primera etapa, les empreses van emprar sense traves la contractació temporal –sobretot per les oportunitats que brindava el contracte temporal de foment d’ocupació– realitzant, com sosté la **Comissió Segura**, un ús “estratègic” de l’ocupació temporal. Recorrent a aquesta modalitat contractual com a mecanisme d’entrada de treballadors –encara que s’acabi convertint en un instrument de sortida, pels seus baixos costos de rescissió– que els permet establir un sistema àgil, i relativament econòmic, d’adaptar el factor treball a les necessitats canviants de la demanda.

Durant el període 1984-1992, l’“era daurada” de la contractació temporal a Espanya, les empreses utilitzen aquesta modalitat contractual com a element estratègic de flexibilitat laboral ocasionant una forta expansió de l’ocupació temporal i l’establiment de les bases del **model espanyol de temporalitat**.

Comissió Segura

Comissió d’experts –J. Segura, F. Durán, L. Toharia i S. Benito– que va elaborar, entre setembre de 1990 i gener de 1991, un informe a petició del Ministeri de Treball i Seguretat Social amb l’objectiu d’analitzar l’impacte de les modalitats contractuales, especialment les de caràcter temporal, sobre l’economia espanyola.

2.2. L’estabilitat del model espanyol de contractació temporal: 1992-2006

Aviat es van evidenciar els costos i les debilitats del model de contractació centrat en la flexibilitat en el marge. L’ascens de la contractació temporal, juntament amb la permanència de la regulació normativa de les condicions de treball restants, va afavorir una important **dualització del mercat de treball espanyol** que va quedar segmentat en llocs de treball estables i llocs de treball temporals. Les deficiències d’aquesta política d’ocupació van ser abordades des de successives reformes laborals que tenien com a objectiu reduir la inestabilitat laboral combinant els incentius a la contractació indefinida i restringint l’ús de la contractació temporal.

Aquesta segona fase de la temporalitat a Espanya s’inicia amb un període de tendència indefinida, entre 1992-1995, atès que la crisi econòmica va desencadenar una reducció de l’ocupació temporal –per la major volatilitat i reacció al cicle econòmic– que no es va recuperar fins al 1995⁵. No obstant això, a partir d’aquest any, el percentatge de treballadors temporals roman pràcticament inalterable, entorn del 30%-35%, encara que s’observi un lleuger descens.

Dades de l’EPA sobre el descens del pes de la temporalitat

Les dades de l’EPA sembla que suggereixen (gràfic 1) un descens del pes de la temporalitat a partir de 1995, i contradiuen l’estabilitat que defineix aquesta etapa. No obstant això, si tenim en compte els canvis metodològics introduïts en l’enquesta, la informació de l’Enquesta de conjuntura laboral i les dades de l’afiliació a la Seguretat Social, tot apunta que no es va produir aquesta tendència descendent, o s’atenuaria considerablement, i que la taxa de temporalitat va romandre relativament constant.

I és que aquesta estabilitat de l’ocupació temporal és el tret més rellevant d’aquesta fase per dues raons.

⁽⁵⁾A causa d’aquests alts i baixos en la taxa de temporalitat, alguns analistes situen l’inici d’aquesta segona etapa a l’any 1995.

1) En primer lloc, perquè durant aquest període es van emprendre **diferents iniciatives legislatives** per a reduir la taxa de temporalitat. Les més importants, les reformes laborals de 1992, 1994, 1997, 2001 i 2006.

A grans trets, la reforma de 1992 va elevar a dotze mesos el límit mínim dels contractes temporals de foment d'ocupació, però la modificació va originar un desplaçament cap a l'ús d'altres figures contractuals temporals. Posteriorment, la reforma aprovada el 1994 va relaxar les condicions d'acomiadament objectiu i va restaurar el principi de causalitat. Per la seva banda, la reforma de 1997 –aprovada amb l'acord dels diferents agents socials– va introduir una nova tipologia de contractes indefinits caracteritzada per una menor indemnització d'acomiadament i una rebaixa en les cotitzacions a la Seguretat Social, que la reforma de 2001 es va encarregar de renovar i estendre els supòsits, alhora que va introduir una indemnització per rescissió de contracte per a aquelles modalitats temporals causals més utilitzades –eventual i per obra o servei. Finalment, la reforma laboral de 2006, continguda en l'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació (AMCO) subscrit pel govern i els interlocutors socials –els sindicats CCOO i UGT, i també les organitzacions empresarials CEOE i CEPIME– es va enfrontar al problema fomentant l'ús de la contractació indefinida, bonificant-la i reduint les cotitzacions empresarials al fons de garantia salarial i per acomiadament, a més de perseguir l'ús fraudulent de la contractació temporal posant límit a l'encadenament d'aquests contractes.

Lectures recomanades

A Toharia i altres (2005) i a l'Informe de la comissió d'experts per al diàleg social (2005) es proporciona una anàlisi en profunditat sobre l'evolució de la temporalitat a Espanya amb especial atenció als canvis normatius.

Per a una anàlisi de la reforma laboral de 2006, no inclosa en les referències anteriors, vegeu: J. I. Pérez Infante (2007). "La reforma laboral de 2006 y el cambio en el sistema de incentivos a la contratación indefinida en España". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (núm. 66, pàg. 29-49).

2) Però hem comentat que la persistència de la temporalitat en aquest període era especialment interessant per dos motius. Si el primer eren els reiterats intents de disminuir les taxes amb l'aprovació de diferents mesures legislatives, el segon es centra en la **situació cíclica de l'economia espanyola** durant aquesta fase. Així, les dades mostren com l'economia va estar en recessió durant el període 1992-1994. A aquesta crisi la va seguir una suau recuperació –entre 1995 i 1997– per entrar, a partir de 1997, en un clar període d'expansió.

Si tenim present que l'evolució de la temporalitat és clarament procíclica –s'incrementa a la fase àlgida del cicle econòmic i descendeix quan l'economia entra en recessió– i que a més es van aprovar diferents reformes laborals que perseguien principalment dotar el mercat de treball espanyol de més estabilitat, podem concloure que l'estabilitat de la taxa de temporalitat entre els anys 1992-2006 es deu al fet que l'efecte dels canvis normatius en matèria de legislació laboral van aconseguir contrarestar el possible impacte positiu que caldria haver esperat de l'expansió econòmica.

Durant el període 1992-2006 la taxa de temporalitat es va situar entre el 30% i el 35% –el doble de la mitjana europea i molt per sobre de la de les economies del nostre entorn– i sembla haver entrat en un "estat estacionari" on ni les reformes laborals ni els vaivens del cicle econòmic sembla que tenen efecte.

Però aquesta estabilitat que caracteritza aquest període ha de ser matisada, ja que sí que es van produir alguns canvis significatius en la temporalitat a Espanya –encara que el seu nivell romangués pràcticament inalterat. L'anàlisi de l'evolució dels contractes registrats mostra que l'ocupació temporal, en aquesta segona etapa, presenta particularitats específiques que la distingeixen de l'observada en la fase anterior.

- D'una banda, les modalitats contractuals són diferents. La desaparició del contracte temporal de foment de l'ocupació, capdavanter amb diferència fins al 1992, va ser compensat amb un major ús dels contractes per obra o servei i dels eventuais per circumstàncies de la producció.
- I, de l'altra, es va produir un fort augment en la rotació laboral no imputable a processos de creació i destrucció d'ocupació, sinó a un augment en l'entrada i sortida a llocs de treball ja existents que, a més, va anar acompanyat d'un descens en la durada dels contractes.

Durant aquesta fase les empreses s'adapten al nou context econòmic i normatiu augmentant la rotació laboral i substituint els contractes temporals acausals per aquelles modalitats causals.

Exemple

Per exemple, durant aquest període s'observa un creixement del percentatge de contractes temporals registrats respecte a la població assalariada.

2.3. Crisi econòmica i permanència del model espanyol de contractació temporal: 2006-2012

Encara que alguns informes, com el que va elaborar la Comissió Europea de Sindicats⁶, van criticar la baixa qualitat de l'ocupació generada i van advertir que la temporalitat continuava essent un element estructural del mercat de treball espanyol, alguns estudis van veure en els primers balanços de l'AMCO i de la reforma laboral de 2006 un resultat positiu que contribuïa al descens de la taxa de temporalitat, que va mostrar signes de remetre en la segona meitat d'aquell any. Amb la qual cosa s'imputava l'èxit a la reducció dels costos entre contractes indefinits i contractes temporals. Encara que l'efecte sembla esgotar-se entre l'últim trimestre de 2007 i el primer de 2008 amb la finalització del pla extraordinari de conversions a contracte indefinit.

⁽⁶⁾ Informe sobre la qualitat de l'ocupació en la Unió Europea realitzat per la Comissió Europea de Sindicats amb motiu de la Cimera de Primavera de la Unió Europea (Brussel·les, març de 2009): <http://www.etuc.org/a/4723>

Lectures recomanades

Sobre els estudis que van veure el descens de la taxa de temporalitat, vegeu, per exemple:

Consell Econòmic i Social (2007). "Memoria sobre la situación económica y laboral de España". *Colección Memorias* (núm. 14). Madrid.

J. I. Pérez Infante (2007). "La reforma laboral de 2006 y el cambio en el sistema de incentivos a la contratación indefinida en España". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología* (núm. 66, pàg. 29-49).

UGT (2007). *Informe sobre temporalidad laboral. El "talón de Aquiles" del mercado de trabajo español. El verdadero diferencial de la economía española con la UE (Unión Europea) y con EEUU (Estados Unidos)*. Comissió Executiva Confederal d'UGT.

Però la dràstica reducció de l'ocupació temporal per l'arribada de l'actual crisi econòmica, a la fi de 2007, impedeix valorar de manera exacta si les mesures adoptades per la reforma de 2006 significaven un encert en la lluita contra la temporalitat. Encara així, en el primer trimestre de 2012 el treball temporal continuava afectant un de cada quatre assalariats.

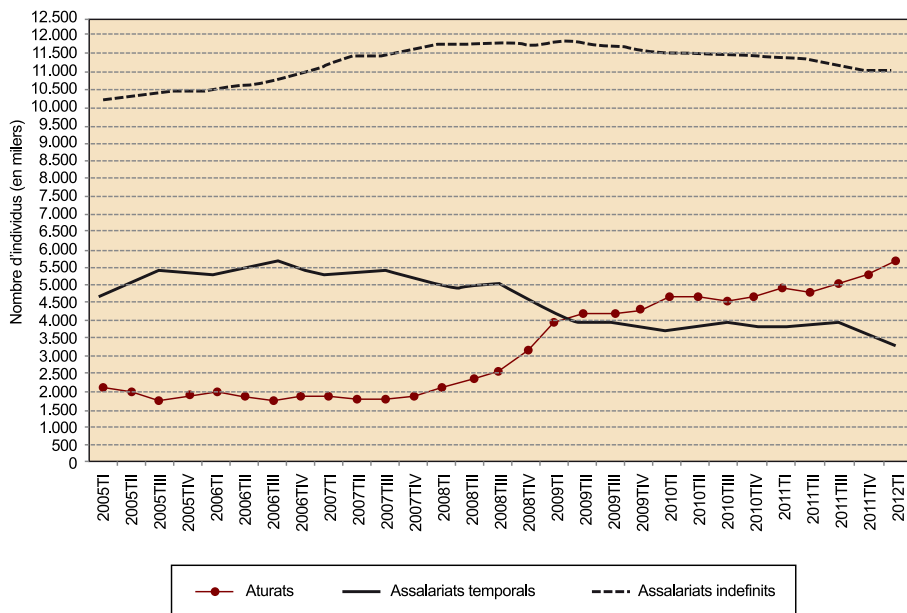
La comparació internacional mostra com, a causa de la major sensibilitat al cicle del mercat de treball espanyol per l'alta inestabilitat laboral, la repercussió de la recessió global ha estat molt més acusada a Espanya que a la resta d'economies europees. I és que entre el primer trimestre de 2007 i el primer trimestre de 2012 es van perdre més de 2,6 milions de llocs de treball –taxa de decreixement del 15%–, la qual cosa representa una disminució superior als 8 punts percentuals en la taxa d'ocupació, que se situa, a l'inici de 2012, en el 45,3%. I un fort augment de l'atur –16 punts– que deixava una taxa del 24,4%.

La dualitat ha marcat decisivament aquest context, i ha provocat una heterogeneïtat important en l'efecte de la crisi econòmica en funció del tipus de contracte. En aquest sentint, les dades oficials són contundents: **els treballadors temporals són el col·lectiu més perjudicat** –el 70,3% de les ocupacions destruïdes eren d'assalariats temporals, el 9,5% d'indefinitos i el 20,2% d'ocupats no assalariats. A manera d'il·lustració, el gràfic 3 mostra l'evolució recent dels aturats i dels treballadors per tipus de contracte al mercat de treball espanyol. S'hi aprecia, de manera evident, com la tendència mostrada per la població aturada és, pràcticament, la inversa de l'experimentada pels assalariats amb contracte temporal.

El decreixement en la taxa de temporalitat que caracteritza aquesta tercera etapa obeeix a **dues raons**.

- L'impacte de les mesures contingudes en l'AMCO i la reforma laboral de 2006.
- I, molt especialment, a la **forta destrucció d'ocupació per la crisi econòmica** que va castigar amb més duresa els sectors caracteritzats per l'elevada contractació temporal –comerç però, sobretot, construcció.

Gràfic 3. Evolució de la població assalariada, per tipus de contracte, i aturats a Espanya 2005-2012



Font: Enquesta de població activa (INE).

Observació

Addicionalment, aquest gràfic mostra que a partir de l'entrada en vigor de la reforma laboral de 2006 es produeix un ascens moderat dels assalariats amb contracte indefinit i un descens dels temporals. I com aquest possible efecte sembla que s'esgota en els primers mesos de 2008, quan la crisi econòmica ja havia impactat sobre l'ocupació.

La intensa destrucció d'ocupació durant aquest període de crisi, i la desigual incidència en funció del tipus de contracte, ha reobert el **debat sobre les causes originàries** del problema de la temporalitat a Espanya. L'objectiu és identificar els determinants que expliquen per què l'ajust del nostre mercat de treball es fa, fonamentalment, a partir de l'ocupació temporal. Atès que d'aquesta identificació depèn l'eficàcia de les mesures per a frenar la pèrdua de llocs de treball i generar ocupació de qualitat que, entre d'altres qüestions, sigui menys reactiva als cicles econòmics.

Per a alguns analistes, la causa principal d'aquest problema és el tipus de model productiu, consolidat en l'última etapa d'expansió econòmica, que en basar-se en activitats de baix valor afegit ha provocat més vulnerabilitat al cicle de l'economia espanyola.

Segons aquest raonament, la pèrdua acusada d'ocupació temporal es deu al fet que la crisi econòmica ha incidit de manera més pronunciada en els llocs de treball, i sectors més inestables –menys competitius i qualificats. Que, tradicionalment, han estat coberts per contractes temporals. Per tant, l'origen de la destrucció d'ocupació temporal no és tant el tipus de contracte que vincula un treballador sinó el tipus de lloc de treball assignat i la qualitat de la feina desenvolupada.

Enfront d'aquest corrent, altres analistes atribueixen la destrucció d'ocupació temporal a, fonamentalment, la diferència en els costos d'acomiadament entre treballadors indefinits i temporals, i argumenten que la raó per la qual els acomiadaments recauen, pràcticament per complet, en els assalariats temporals és simplement perquè aquests són els més fàcils i barats d'acomiar.

S'assigna, per tant, al col·lectiu eventual una labor de plantilla “pulmó” o “matalàs” davant situacions de crisi o de contracció de la demanda. Les reformes laborals aprovades en aquesta etapa sembla que recullen aquesta idea. I, per tant, tenen com un dels eixos principals les mesures encaminades a homogeneïtzar les condicions d'acomiadament per tipus de contracte –no tant per la via de limitar-lo i encarrir-lo per als assalariats temporals, encara que hi van haver tímids intents, sinó flexibilitzant les causes i reduint les indemnitzacions per al col·lectiu d'indefinitos.

Simplificant, podríem establir **dos corrents** entorn de l'explicació de la major destrucció d'ocupació a Espanya, i la concentració en el assalariats temporals, per la crisi econòmica.

- La primera, imputaria aquesta situació a les característiques **del llocs de treball que ocupen els treballadors temporals** –menys qualificats i de menys valor afegit.
- La segona atribueix al tipus de contracte i, més concretament, al **menor cost d'acomiadament** la major vulnerabilitat del col·lectiu amb contracte temporal davant ajustos de plantilles.

Durant aquest període destaquen els canvis legislatius introduïts per la reforma laboral de 2010 i la de 2012. I aquesta última és, probablement, la més profunda i transcendent des de l'aprovació de l'Estatut dels treballadors.

La **reforma laboral de 2010** persegueix reduir la dualitat del mercat de treball, agilitar la contractació i frenar la destrucció d'ocupació. I, amb aquesta finalitat, va introduir limitacions a la durada dels contractes temporals d'obra o servei determinat i va augmentar la indemnització de la majoria dels contractes temporals. Però sobretot va significar, per a molts analistes, “obrir les portes” a l'abaratiment de l'acomiadament, atès que va reduir aquesta quantia per al col·lectiu d'indefinitos. Amb aquesta mesura, el legislador pretenia apropar els costos de rescissió de contracte per tipus de contracte, amb l'objectiu d'esvaïr les causes de la destrucció d'ocupació temporal. No obstant això, aquest nou marc normatiu que incidia en la contractació temporal, la flexibilització de les causes de l'acomiadament i de la flexibilitat interna, no va produir els resultats previstos. Atès que no va aconseguir ni frenar la destrucció d'ocupació ni acabar amb la segmentació laboral provocada per l'elevat índex de temporalitat.

Reial decret llei 11/2011

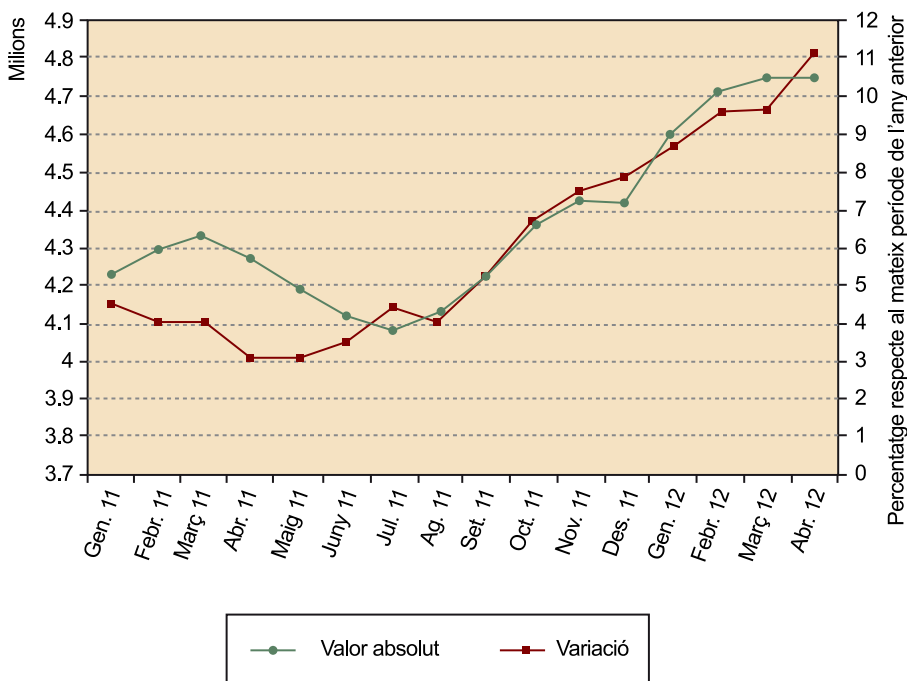
Prova del fracàs de la reforma laboral de 2010 és que a l'any següent s'aprova el Reial decret llei 11/2011, de 26 d'agost, on amb la justificació d'afavorir el manteniment de l'ocupació i evitar la no-renovació de contractes temporals, s'estableix la suspensió temporal de la limitació en l'encadenament de contractes temporals establerta per la reforma laboral de 2010.

Però, sens dubte, va ser la **reforma laboral de 2012** –Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer– la més radical en les mesures dirigides a facilitar i abaratir l'acomiadament, amb l'objectiu de reduir la dualitat laboral disminuint la temporalitat i dinamitzar la creació d'ocupació. En matèria de rescissió de contractes, la reforma laboral de 2012 introdueix facilitats a l'acomiadament per causes econòmiques, disminueix la indemnització d'acomiadament improcedent, suprimeix l'autorització administrativa en els acomiadaments col·lectius i elimina el denominat *acomiadament exprés*.

Acomiadament exprés

L'acomiadament exprés fa referència al procediment mitjançant el qual l'empresari al·lega causes disciplinàries com a motiu d'acomiadament. Per reconèixer posteriorment la seva improcedència i abonar les indemnitzacions corresponents amb la finalitat d'evitar la via judicial i els salaris de tramitació.

Gràfic 4. Evolució recent de l'atur registrada (gener 2011 - abril 2012). Valors absoluts i relatius



Font: Servei públic d'ocupació estatal.

Efectes de la reforma laboral de 2012

En el moment de redactar aquest apartat encara és aviat per a valorar els efectes de la reforma laboral de 2012. Però les dades del primer trimestre de l'EPA, i també les dades de les estadístiques d'ocupació publicades pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, mostren que l'entrada en vigor coincideix amb un increment en la destrucció d'ocupació i de l'atur. El gràfic 4 mostra l'evolució recent de l'atur registrada per les oficines públiques d'ocupació, tant en termes absoluts com relatius –increment respecte al mateix mes de l'any anterior. S'hi observa com, des de l'entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 –a mitjan febrer–, l'atur registrat no només no s'ha moderat, sinó que el seu increment s'ha accelerat.

Com a reflexió final, i centrant-nos en el problema de la temporalitat, són diverses les veus, des de diferents àmbits, que no veuen en la reforma laboral de 2012 una solució a la dualitat del mercat de treball espanyol. Fins i tot, moltes l'assenyalen com un factor que podria agreujar-la.

La reforma laboral de 2012 fomenta la flexibilitat interna –que potencialment podria actuar com a mecanisme substitutori de la flexibilitat externa–, i atorga a l'empresari plena potestat per a modificar les condicions de treball. Tot això sense que s'inclogui, paral·lelament, cap restricció addicional a la contractació temporal. Les crítiques a la manera d'abordar aquesta qüestió acusen la falta de pacte i l'absència de mesures concretes per a reduir la temporalitat.

- En primer lloc, perquè s'apunta que adoptar mecanismes de flexibilitat interna sense acord amb els treballadors –o els seus representants– pot invalidar l'efecte.
- I, en segon lloc, es recorda que les diferents formes de flexibilitat laboral sembla que responen a una relació de *trade-off*.

Per tant, promoure la flexibilitat interna sense endurir les condicions per a recórrer a la flexibilitat externa, fa preveure que els empresaris espanyols tindran pocs incentius a “deshabituar-se” a l'ús de l'ocupació temporal com a mecanisme d'ajust de les plantilles.

Sense oblidar que l'acomiadament de treballadors temporals continua essent la forma d'ajust més barata i ràpida.

Però, sens dubte, el possible agreujament de la dualitat laboral es pot deure a les conseqüències de la implantació del **nou contracte indefinit de suport als emprenedors** –que en la pràctica està destinat a totes aquelles empreses de menys de cinquanta treballadors.

Aquest contracte té com a tret més significatiu disposar d'un període de prova d'un any, que implica –sempre que l'empresa renunciï als incentius fiscals i bonificacions als quals permet accedir i que l'obliguen a mantenir el treballador un mínim de tres anys– que durant aquest any el treballador pugui ser acomiadat sense causa i sense indemnització.

La predicció de molts analistes sobre aquest tema és que aquest nou contracte indefinit pot aprofundir el problema de la segmentació laboral a Espanya, a partir d'incrementar el col·lectiu del segment secundari amb una nova classe de treballadors: els “**falsos indefinits**”. Aquests, malgrat tenir un contracte indefinit, tindrien unes condicions laborals i, sobretot, d'estabilitat laboral molt similars a les que posseeixen els treballadors temporals. I, en conseqüència, s'acreu la bretxa entre **temporalitat contractual**, aquella que distingeix

Exemple

En aquest sentit, per exemple, destaca la polèmica sorgida entorn del tracte atorgat per la reforma a la flexibilitat interna i la introducció del contracte indefinit de suport a emprenedors.

els treballadors en funció del tipus de contracte amb el qual es vinculen a l'empresa, i **temporalitat empírica** o observada, que analitza els treballadors en funció de la seva antiguitat en l'empresa sense importar-li el tipus de contracte que tenen.

II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012-2014

Amb l'objectiu d'equilibrar els interessos empresarials i els drets dels treballadors, el 25 de gener de 2012 –dies abans de l'entrada en vigor del Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral– es va aprovar el II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012-2014 subscrit per UGT, CCOO, CEOE i CEPIME.

L'acord incorporava, a més de canvis en l'estructura de la negociació col·lectiva, destacats compromisos en moderació de rendes –salari i beneficis distribuïts– i flexibilitat interna. Així, amb l'objectiu d'augmentar la competitivitat, i els esforços en innovació i internacionalització, es va pactar la contenció salarial a canvi de limitar la pujada de preus i afavorir la reinversió dels beneficis empresarials. La regulació de la flexibilitat interna pactada en les empreses amb dificultats econòmiques, representava una aposta clara per la flexibilitat de les condicions laborals com a alternativa a l'acomiadament com a mesura d'ajust.

L'entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 va deixar sense efecte el contingut d'aquest acord signat pels interlocutors socials.

Les últimes reformes laborals, amb la retallada de les condicions laborals dels treballadors indefinits i, especialment, de la reducció dels seus costos d'acomiadament podrien agreujar la dualitat del mercat de treball espanyol en augmentar la **temporalitat empírica** per mitjà del naixement d'un nou col·lectiu –els “falsos indefinits”.

3. Determinants de la temporalitat

Fins ara hem analitzat de manera general l'evolució de l'ocupació temporal al mercat de treball espanyol, sense distingir entre col·lectius. No obstant això, tan important com la magnitud i la persistència de la inestabilitat laboral a Espanya, és l'evidència que aquest fenomen no afecta de manera homogènia tota la població assalariada. En definitiva, que el segment més precari del mercat de treball dual respon a un perfil concret de treballadors que sembla que s'ha mantingut pràcticament inalterat en els darrers anys. Existeixen, per tant, col·lectius que es caracteritzen per tenir més risc d'experimentar les externalitats negatives de la denominada *flexibilitat en el marge*.

Les xifres sobre la incidència de la temporalitat són contundents i revelen que hi ha tot un seguit de característiques personals i del lloc de treball que sembla que fomenten la contractació temporal. En aquest apartat farem una aproximació a aquest tema a fi d'identificar quins són aquells factors que afavoreixen, majoritàriament, la diversitat en la incidència del **Model de contractació temporal**, i distingirem entre aquells elements vinculats amb les característiques personals dels treballadors i aquells que fan referència al lloc de treball que ocupen, sense oblidar el possible efecte regional.

3.1. Característiques personals

- **Sexe.** Ser dona predisposa a l'ocupació temporal, encara que la seva incidència ha anat variant lleument al llarg del temps.
- **Edat.** L'edat és una de les característiques que més influeixen en temporalitat amb una relació clarament negativa amb aquest fenomen. Així, mantenint-se tota la resta constant, com menys edat més probabilitat de tenir un contracte temporal. Aquest efecte estaria recollint, bàsicament, la menor experiència al mercat laboral dels joves –menor capital humà genèric.
- **Educació.** El nivell educatiu afavoreix l'estabilitat en l'ocupació. De manera que, mantenint-se tota la resta estable, com menys nivell d'estudis més probabilitat de tenir un contracte temporal. I aquest efecte és superior per al col·lectiu masculí. L'impacte de l'educació en la temporalitat, com en el cas de l'edat, està vinculat amb el capital humà dels individus. Així, i com tindrem oportunitat de desenvolupar en l'apartat 4, l'objectiu de maximitzar els beneficis comporta que els empresaris optin, majoritàriament, per a vincular amb contracte temporal aquells treballadors menys productius.

- **Nacionalitat.** L'origen dels treballadors és una altra de les característiques amb un efecte significatiu sobre la temporalitat. Els resultats dels estudis efectuats sobre aquest tema troben que els “immigrants econòmics”⁷ tenen més probabilitat de tenir un contracte temporal que els treballadors nadius. No així si aquests immigrants provenen de països desenvolupats que, per a alguns períodes, mostren fins i tot més propensió a l'estabilitat que els assalariats autòctons.

⁽⁷⁾Habitualment, la literatura, identifica com a immigrants econòmics aquells individus originaris de països emergents i en desenvolupament.

Addicionalment, l'anàlisi dels determinants del diferencial en la taxa de temporalitat per sexe, edat i origen revelen l'existència d'una **sèrie de barreres** –constitutives de discriminació– que dificulten l'accés a la contractació indefinida de dones, joves i immigrants procedents d'economies en vies de desenvolupament. És a dir, que encara que tenen les mateixes característiques personals, ocupen llocs de treball idèntics i presten serveis per a empreses similars que els respectius col·lectius de referència –homes, adults i treballadors nadius, respectivament–, aquests grups continuarien mostrant més inestabilitat laboral. Resultats equivalents s'observen quan s'analitzen les diferències en la incidència de la temporalitat per nivell educatiu. No obstant això, en estar l'educació directament relacionada amb la capacitat productiva dels individus, no podríem parlar de discriminació –perquè es produeixi discriminació la variable que identifica el col·lectiu no ha d'estar relacionada amb el nivell productiu de l'individu.

Ser dona, jove, tenir nivell educatiu baix o ser “immigrant econòmic” incrementa el risc de patir els perjudicis relacionats amb la contractació temporal.

Atrapament en la temporalitat

Més greu, i amb més conseqüències, que tenir un contracte temporal és quedar atrapat en aquesta situació. Ja que, entre altres qüestions, confereix més probabilitat d'exclusió social. A Espanya, si bé no podem parlar de l'existència d'un fenomen generalitzat, sí que hi ha certs col·lectius amb un risc elevat de quedar atrapats en la temporalitat, a causa que la inestabilitat és molt freqüent en les seves carreres professionals. Dels determinants que afavoreixen l'atrapament, l'edat no sembla que tingui una influència significativa, atès que la situació de temporalitat dels més joves tendeix a desaparèixer amb el pas del temps. En canvi, el gènere, l'educació i el mercat de treball regional tenen més influència.

Les dones tenen més vulnerabilitat a quedar atrapades en la temporalitat que els homes –la bretxa per gènere pren el seu valor màxim entre els 20 i 30 anys. Però és l'educació la característica personal que més intervé en el risc de quedar atrapat en la temporalitat. Així, tenir un nivell baix d'estudis incrementa la probabilitat de sofrir aquesta contingència. Per exemple, més de la meitat de les persones sense estudis no aconsegueixen un contracte indefinit. Si atenem a la distribució regional de l'atrapament, s'observa que treballar a Andalusia i Extremadura confereix els entorns més proclius per a l'atrapament –a l'extrem oposat trobem Navarra, Catalunya i Madrid.

3.2. Característiques del lloc de treball i de l'empresa

- **Sector d'activitat.** L'estacionalitat de l'activitat de l'empresa sembla un factor clau per a explicar la temporalitat dels treballadors. S'observa que, mantenint-se tota la resta estable, treballar en el sector primari, en activi-

tats vinculades amb l'hostaleria i, sobretot, en la construcció té un efecte positiu sobre la probabilitat de tenir un contracte temporal.

- **Ocupació.** La qualificació requerida per a exercir una ocupació determinada té un efecte significatiu sobre l'estabilitat en l'ocupació dels individus. Així, aquelles ocupacions menys qualificades atorguen més probabilitat de tenir una ocupació temporal, i s'incrementa aquest impacte negatiu per les ocupacions manuals.
- **Sector institucional.** Habitualment hem associat ocupació pública amb estabilitat laboral. No obstant això, en els últims anys hem assistit a un increment en la taxa de temporalitat en el sector públic que contrastava amb la reculada que experimentava en el sector privat –en el primer trimestre de 2012 el diferencial entre aquests sectors era només de dos punts i, fins i tot, durant la primera meitat de 2009 la temporalitat del sector públic va arribar a ser lleument superior a la del sector privat. Aquesta evolució es reflecteix en els determinants de la contractació temporal. Atès que, controlant per la resta de factors que poden intervenir en el tipus de contracte, ser assalariat del sector privat proporciona més probabilitat d'estabilitat laboral que ser-ho d'alguna entitat pública, amb l'excepció de prestar serveis per a l'Administració Central especialment per als homes.
- **Mida empresarial.** Encara que no hi ha resultats concloents sobre aquest tema, la literatura tendeix a establir una relació positiva entre la grandària empresarial i l'estabilitat laboral –que alguns estudis matisen que no és una relació monòtona. La major utilització dels contractes temporals per les empreses més petites es vincula, bàsicament, a dues qüestions. La primera, perquè per a satisfer l'element volàtil de la demanda –a la qual habitualment es dirigeixen els contractes temporals com a component del segment secundari del mercat de treball– representa elevats costos variables que eliminen les economies d'escala associades a la dimensió empresarial (Polavieja, 2003). I, en segon lloc, perquè les empreses petites tenen més incertesa sobre els costos associats a l'acomiadament de treballadors indefinits –referida tant a la probabilitat que succeeixi l'acomiadament com a la quantia que representarà. Davant aquesta situació d'informació imperfecta, optaran per la contractació temporal que comporta uns costos de rescissió coneguts *a priori* i, per tant, els permet fer un càlcul, encara que no més ajustat almenys sí menys arriscat, dels seus costos per a adoptar mesures de maximització de beneficis.

Treballar en **sectors estacionaris**, sobretot construcció, en empreses petites i en **ocupacions poc qualificades** i manuals augmenta la probabilitat de tenir un contracte temporal. S'observa, en els darrers anys, com es diluïa la relació positiva entre ocupació pública i estabilitat laboral.

3.3. Diferències regionals

La temporalitat a Espanya té un accentuat caràcter regional, i ocasiona que en funció del context del mercat de treball regional un treballador tingui diferents perspectives de gaudir d'una ocupació estable. Així, el sud peninsular – Andalusia, Extremadura i Múrcia– es caracteritza per una elevada, i persistent, temporalitat, mentre que Madrid i les comunitats del nord-est –Navarra, la Rioja, Aragó i Catalunya– mostren uns índexs de temporalitat similars als europeus. La influència del mercat regional és tal que, en alguns períodes, pot arribar a ser més determinant fins i tot que les característiques personals o del lloc de treball.

L'explicació a aquesta heterogeneïtat regional en temporalitat està vinculada a l'existència d'un ús diferenciat de les modalitats contractuals entre territoris, atès que davant d'una mateixa situació –igualtat de característiques de treballadors, llocs de treball i empresa– la inèrcia al recurs a la contractació temporal divergeix entre els diferents mercats de treball regionals. En definitiva, i com analitzarem a l'apartat següent en fer referència a les causes de la temporalitat, s'observen diferències en l'arrelament territorial de la “cultura de la temporalitat”.

Les **divergències regionals** en la intensitat de l'ús de la temporalitat a Espanya són **accentuades** i persistents. I responen, en gran manera, a discrepàncies territorials significatives en la utilització del treball temporal com a mesura de **flexibilització laboral**.

4. Anàlisi de les causes de la temporalitat a Espanya

La maximització de beneficis per part dels empresaris és la causa fonamental dels índexs d'ocupació temporal a Espanya. Encara que això no signifiqui que les elevades taxes de temporalitat que hi ha a l'economia espanyola, i que s'han produït en les últimes dècades, representin el volum "òptim" de contractes temporals que requereixen les empreses espanyoles. L'existència d'altres factors –principalment la desocupació, la flexibilitat laboral i la denominada *cultura de la temporalitat*– incideixen en la sobreutilització de l'ocupació temporal i permeten una explicació del fenomen que no és possible únicament des de l'òptica de la maximització dels beneficis empresarials.

A continuació, analitzarem les causes més importants assenyalades per la literatura per a comprendre el nivell de temporalitat d'una economia.

4.1. La maximització de beneficis empresarials

Des d'aquesta perspectiva teòrica, les empreses determinen de manera racional el seu volum òptim d'ocupació temporal a partir del resultat econòmic de comparar dos factors: els avantatges de tenir treballadors temporals i els avantatges de tenir treballadors indefinits. I, optar per aquella combinació d'ocupació estable i inestable que maximitzi els seus beneficis.

1) Bàsicament, els **avantatges associats a la contractació temporal** són els seus menors costos empresarials. En primer lloc, i probablement el més rellevant, per les menors indemnitzacions per acomiadaments que es deriven de la rescissió d'un contracte temporal si ho comparem en les que s'incorre en cas d'acomiar un treballador indefinit. Encara que aquesta incidència s'ha moderat en els últims anys per l'efecte de les recents reformes laborals, especialment la de 2012, que dona més facilitats a l'acomiadament de treballadors indefinits alhora que disminueix les indemnitzacions per aquesta contingència. Però hi ha altres elements que expliquen el menor cost dels contractes temporals. Com, per exemple, la menor capacitat d'aquests treballadors per a reclamar les condicions laborals pactades o sol·licitar-ne una millora. Atribuïble, fonamentalment, al fet que la facultat de pressió és considerablement inferior a la que pot exercir un treballador amb contracte indefinit.

Les empreses redueixen els costos augmentant la contractació temporal que té menors indemnitzacions d'acomiadament i frena les actituds reivindicatives dels treballadors.

2) Quant als **avantatges dels contractes indefinits** es deriven, bàsicament, de tres aspectes. Així, l'estabilitat laboral permet reduir els costos de rotació – aquells derivats de l'entrada i sortida de treballadors–, facilita la identificació dels empleats amb els objectius i valors empresarials i, sobretot, garanteix més qualitat del treball. I és que la contractació indefinida està relacionada amb l'adquisició de capital humà, especialment específic i, per tant, amb més nivells de productivitat.

Malgrat el menor cost dels contractes temporals, les empreses continuen oferint ocupacions indefinides perquè incrementen la productivitat i redueixen els costos de rotació.

Segons aquest model, i les dades empíriques sembla que ho avalen, els llocs de treball que requereixin més qualificació es cobriran, preferentment, amb contractes indefinits i seran els individus amb més nivell de capital humà aquells que amb més probabilitat tinguin una relació contractual estable, o d'inici o fruit d'una modificació contractual.

Així, part de la situació actual es pot explicar per la implantació majoritària en les empreses d'un sistema productiu que fa que aquestes centrin bàsicament la competitivitat en preus i costos, amb escassa innovació tecnològica i baixos requeriments de coneixements i habilitats específiques, i converteixen els treballadors en un recurs intercanviable i d'escàs valor empresarial. D'aquesta manera, i al·legant causes econòmiques, les empreses en l'intent de maximitzar beneficis determinen el volum òptim de temporalitat a partir de la comparació entre els costos d'acomiadament dels treballadors amb contracte indefinit i els costos de rotació dels temporals.

No obstant això, aquest model teòric que entén el nivell de temporalitat d'una economia com el resultat del càlcul econòmic empresarial per a reduir costos i maximitzar beneficis, no pot explicar algunes qüestions. Com, per exemple, les diferències regionals en taxa de temporalitat, fins i tot entre regions amb similar –o idèntica– normativa laboral, sistema productiu i sistema de relacions laborals. D'aquesta manera, la literatura ens aporta altres factors que poden tenir una incidència significativa en la propensió a la temporalitat d'una economia. Com són el seu nivell d'atur, la manera d'abordar la necessitat de flexibilitat laboral i la “cultura de la temporalitat”.

4.2. El nivell d'atur

Segons aquesta explicació hi ha una relació positiva entre atur i temporalitat. Així, les regions amb més taxa de desocupació tenen més probabilitat de tenir elevades taxes de temporalitat. Aquesta relació la podem observar en el mercat de treball espanyol si analitzem l'impacte d'aquests dos fenòmens.

I és que, com ja hem comentat, la temporalitat a Espanya té un marcat caràcter geogràfic i es poden establir dos macroregions en funció dels seus nivells d'ocupació temporal.

- D'una banda, aquella composta per les comunitats del **sud-est peninsular** (Andalusia, Extremadura i Múrcia), caracteritzada per elevades, i persistents taxes de temporalitat,
- i, de l'altra, la regió integrada pel **nord-est peninsular** (Aragó, Catalunya, la Rioja, Navarra i País Basc) i **Madrid**, que destaca pels seus menors nivells relatius de temporalitat.

Observació

Hi ha un alt grau de coincidència entre aquest mapa de la incidència regional del model espanyol de contractació temporal amb aquell que recull els nivells d'atur de les regions.

L'efecte positiu de l'atur d'una economia sobre la taxa de temporalitat es pot materialitzar per mitjà de diferents vies. Així, per exemple, els costos de rotació derivats de l'ús de la contractació temporal es redueixen, per l'excés d'oferta de treball, en aquelles regions amb més taxes d'atur. Però, addicionalment, és en aquestes economies on és possible obtenir increments en la productivitat dels treballadors temporals, sense necessitat de garantir-los un contracte indefinit, ja que aquest col·lectiu pot augmentar els esforços productius per l'amenaça de la desocupació.

L'atur augmenta la temporalitat bàsicament perquè, en facilitar la substitució dels treballadors, les empreses poden aconseguir més nivells de productivitat sense necessitat de contractar de manera estable.

4.3. La flexibilitat laboral

La utilització de la contractació temporal per part de les empreses per a garantir-se nivells de flexibilitat laboral superiors és una altra de les explicacions del problema de la temporalitat a Espanya.

La necessitat de dotar-se de més grau de flexibilitat per a fer front als vaivens de l'economia sembla un tret comú en totes les economies. No obstant això, hi ha diferents maneres d'aconseguir-la. Com hem analitzat en apartats anteriors, les empreses espanyoles van optar per prioritzar la contractació temporal com a estratègia de flexibilitat laboral. Èmfasi que es va propiciar pels canvis jurídics que van donar origen, i manteniment, al model espanyol de contractació temporal.

Vegeu també

A l'apartat 2 d'aquest mòdul hem analitzat la contractació temporal.

Així, com s'assenyala des de la literatura, el problema de la temporalitat a Espanya és, en gran manera, el resultat d'una dependència de la senda l'origen de la qual es trobaria en la reforma laboral de 1984. L'afavoriment de l'ocupació temporal, sense incentivar altres vies de flexibilització, va tenir com a resultat que les empreses espanyoles aprenguessin a utilitzar, gairebé de manera exclusiva, aquest tipus de contracte com a mecanisme de flexibilització sense explorar altres possibilitats.

Aquesta explicació –el predomini del contracte temporal com a via de flexibilitat laboral– ajuda a comprendre les diferències internacionals en les taxes de temporalitat, però aporta poca cosa a l'explicació de la bretxa en temporalitat existent entre les diferents regions espanyoles.

A diferència d'altres economies internacionals, la contractació temporal és la via principal de flexibilitat laboral gràcies a les facilitats introduïdes per la reforma de 1984.

4.4. La “cultura de la temporalitat”

Aquest raonament està molt vinculat amb l'adopció de la temporalitat com a instrument de flexibilitat laboral exposat en el punt anterior. Així, aquest argument assenyala que les empreses espanyoles s'han acostumat de tal manera a l'ús de la contractació temporal que han propiciat l'aparició d'una “cultura de la temporalitat”, que, fins i tot, interfereix en els càlculs econòmics i fa que el comportament en els processos de contractació s'allunyin de la racionalitat econòmica. En definitiva, que hi ha economies més proclius a l'ocupació del treball temporal simplement perquè és el model que hi impera.

Referent a això, els estudis empírics sobre la dimensió regional de la temporalitat a Espanya conclouen que, malgrat que és un factor important, ni les característiques dels treballadors ni de les empreses instal·lades a cada regió són la causa principal de les discrepàncies territorials en el grau d'estabilitat laboral. Per contra, aquestes respondrien més a diferències regionals en el recurs a l'ocupació temporal com a instrument de flexibilització, donant suport a la hipòtesi de la convivència de diferents nivells d'arrelament de la “cultura de la temporalitat” al mercat de treball espanyol. Els resultats suggereixen, per tant, la necessitat de replantejar les mesures de política econòmica dissenyades per a combatre-la. A causa que, possiblement, la falta d'èxit de les últimes reformes laborals estigui relacionada amb el fet que aquestes, atès que són d'àmbit nacional, han adoptat mesures correctores comunes a realitats territorials diferents.

Aquest fenomen de la “cultura de la temporalitat” s'ha vist fomentat per la informació imperfecta que posseeixen les empreses respecte a la diferència en els costos per tipus de contracte –indefinit o temporal. La raó principal d'aquesta informació limitada és perquè les organitzacions empresarials coneixen els costos de contractació i d'ajust dels treballadors temporals, però tenen més incertesa respecte als costos derivats de la rescissió, i de la probabilitat que esdevingui, per als treballadors indefinits. D'aquesta manera, i davant la pressió que exerceix operar en entorns turbulents i incerts, les empreses tendeixen a adoptar estratègies conservadores que les fa suportar unes taxes de

Exemple

La reforma de 1984, amb l'objectiu de lluitar contra la desocupació i impulsar la flexibilitat laboral, va iniciar una etapa de llibertat en la contractació temporal gràcies a l'absència del principi de causalitat.

Vegeu també

A l'apartat 2.1 d'aquest mòdul s'analitzen les conseqüències principals d'aquest canvi legislatiu.

Lectura recomanada

Per a més detall respecte a la distribució regional de la temporalitat, vegeu:

E. Motellón (2008). “Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España”. *Investigaciones Regionales* (núm. 12, pàg. 107-131).

temporalitat majors a l'òptima en cas d'informació perfecta de les probabilitats rellevants. Aquesta situació és especialment significativa en el cas de les empreses petites.

La “cultura de la temporalitat”, originada per l'arrelament en l'ús de l'ocupació temporal de les empreses espanyoles i impulsada per la incertesa sobre els costos d'acomiadament dels contractes indefinits, explica el finançament de la temporalitat a Espanya.

Com a resum, podríem concloure que la racionalitat econòmica, al costat de la incertesa i l'atur, hauria fomentat l'elevada incidència de la temporalitat en el mercat de treball espanyol. Alhora que un component inercial estaria ocasionant la resistència al descens de la taxa de temporalitat malgrat els canvis legislatius aprovats per a aquesta finalitat.

5. Costos associats al model espanyol de contractació temporal

Des del punt de vista empresarial, com hem apuntat a l'apartat 4, la temporalitat pot ser excessiva si supera el volum que maximitza els beneficis. Com, per exemple, quan la decisió de contractació de les empreses es veu afectada per la informació imperfecta o la “cultura de la temporalitat”. Però des del punt de vista social, estaríem davant un excés d'ocupació temporal quan dels seus nivells derivin externalitats negatives.

A aquesta qüestió es destinarà aquest apartat on, de manera sintètica, es pretén presentar les implicacions principals de l'excessiu nivell de temporalitat suportat per l'economia espanyola sobre diferents dimensions del mercat de treball. Entre altres qüestions perquè investigar els efectes negatius associats a la sobreutilització de la contractació temporal no només ens permet comprendre millor el nostre sistema de relacions laborals, sinó que pot ser d'utilitat per a preveure els seus futurs costos socials en aquelles economies que vegin en la contractació temporal la solució als seus problemes de rigidesa laboral. Per la seva importància, destacarem l'efecte de la temporalitat sobre la formació dels treballadors i sobre els seus nivells salarials, però apuntarem altres costos socials negatius rellevants.

5.1. Formació i adquisició de capital humà

Hi ha una relació negativa entre la contractació temporal i la formació en el lloc de treball que perjudica el nivell de productivitat de les empreses i que, a mitjà i llarg termini, pot comportar més risc que els individus quedin atrapats en la temporalitat per la seva menor dotació en capital humà. I és que els estudis conclouen que els treballadors amb contracte temporal tenen menys probabilitats de prestar els seus serveis en aquelles empreses que ofereixen cursos formatius als treballadors. Entre altres qüestions, perquè aquest tipus de contracte s'empra amb més intensitat en aquells sectors poc qualificats i que ofereixen escassa formació en el lloc de treball. Però a més, en cas de ser contractat per una empresa que ofereix formació, els treballadors temporals tenen entorn d'un 20% menys de probabilitat de participar en una activitat formativa que els empleats amb contracte indefinit. Motivats, bàsicament, perquè la previsible menor durada de permanència en el lloc de treball redueix els períodes disponibles per l'empresa per a recuperar la inversió en capital humà específic i fer rendible la inversió.

Si ens qüestionem l'impacte del tipus de contracte sobre la participació de les empreses en el finançament de la formació, els estudis empírics són contundents sobre aquest tema. Mentre que les empreses espanyoles financen tres de cada quatre programes formatius realitzats pels seus treballadors indefinits, si analitzem el col·lectiu temporal aquesta proporció baixa a un de cada quatre.

Tenir un contracte temporal és una triple barrera a la formació dels treballadors i, per tant, a la productivitat de les empreses. A causa que desincentiva l'entrada en empreses que formen les seves plantilles, perjudica ser seleccionat com a participant en accions formatives en cas de ser ofertes per l'empresa i, en el supòsit de fer formació, té un efecte negatiu sobre la probabilitat que els seus costos siguin assumits per l'organització empresarial.

Però, la situació plantejada es pot agreujar considerablement. El fre a la formació que comporta tenir una ocupació temporal redueix la dotació de capital humà d'aquests treballadors respecte a aquells que estan contractats de manera estable. Per tant, en termes relatius, oferiran menys qualitat del treball i seran menys productius –característiques que afavoreixen clarament la contractació temporal. De manera que s'incrementa considerablement el risc de quedar atrapats en la temporalitat.

L'atrapament en la temporalitat és un dels perills més greus que es deriven dels obstacles a la formació que experimenten els treballadors temporals.

5.2. Salaris

Si bé l'existència d'una bretxa retributiva a favor dels treballadors amb contracte indefinit, i també l'efecte negatiu que té sobre els salaris el fet de tenir un contracte temporal, és una de les evidències àmpliament contrastades en la literatura, els estudis sobre les causes d'aquestes diferències salarials per tipus de contracte presenten conclusions dispars respecte a l'existència de discriminació contra els treballadors temporals.

Els primers estudis en aquesta matèria sobre l'economia espanyola atribuïen el menor salari percebut pels treballadors temporals al fet que aquests posseeixen menys capital humà –especialment específic i educació–, que els confereix menys capacitat productiva. I també la segregació d'aquest col·lectiu en empreses i categories professionals caracteritzades per salaris més baixos –ocupacions menys qualificades, en empreses més petites, de sectors, bàsicament, associades a la construcció i el turisme. Per tant, els assalariats temporals, segons aquests treballs, no tenen uns salaris més baixos pel tipus de contracte sinó per les seves pitjors característiques personals i del seu lloc de treball. De ma-

Vegeu també

A l'apartat 3, on s'analitzen els determinants de la temporalitat, s'assenyalava que el fet de tenir un baix nivell educatiu és un dels factors més influents per a quedar atrapat en la temporalitat.

nera que si tots dos col·lectius –temporal i indefinit– fossin idèntics en nivells de productivitat i prestessin serveis en les mateixes condicions s'eliminaria la bretxa salarial observada.

No obstant això, estudis més recents, aplicant noves tècniques estadístiques i econòmiques, qüestionen aquests resultats. Aquesta nova evidència empírica mostra que, si bé una part significativa de la discrepància retributiva pel tipus de contracte rau en les diferències en característiques entre el col·lectiu de temporals i el d'indefinit –sobretot a les referides al capital humà i, en menor grau, a una certa segregació ocupacional–, la discriminació salarial contrària als treballadors temporals és un component important per a explicar l'origen de la bretxa en els salaris. La intensitat de la discriminació és de tal magnitud que si els treballadors temporals fossin retribuïts com si tinguessin un contracte indefinit, les distribucions salarials pel tipus de contracte resultarien molt similars. Aquesta discriminació és deguda principalment al menor rendiment al capital humà que obtenen els assalariats temporals i que varia en magnitud i en composició segons el rang salarial –mentre que per als salaris baixos destaca la incidència del preu a l'educació, en els nivells mitjans-alts i alts és la interrelació entre educació i experiència la que origina la discriminació i, per tant, configura el *gap* salarial pel tipus de contracte.

5.3. Altres externalitats negatives

1) La **qualitat de vida en el treball** dels treballadors temporals és pitjor que la dels treballadors amb contracte indefinit. Per exemple, tenen inferiors condicions laborals –treball en equip, nocturn, per torns, nivell de cansament, grau de perillositat, subordinació al ritme de treball, etc.–, disposen de menys autonomia en el lloc de treball –creativitat, flexibilitat interna, integració, etc.– i suporten més alienació en el treball.

2) El tipus de contracte afecta la **satisfacció laboral**. De manera que els individus amb contracte temporal tenen més probabilitat d'estar insatisfets amb la qualitat de vida en el treball i les condicions laborals en general.

3) La contractació temporal i la rotació laboral que se'n deriva incrementen la **despesa de prestacions contributives per atur**. Atès que els individus concatenen, en més proporció, períodes d'atur i períodes de protecció d'ocupació provoquen l'augment no només de la despesa sinó també de la incorporació d'individus al sistema –encara que sigui per períodes curts. No obstant això, és necessari matisar que l'efecte assenyalat no està tan vinculat amb el tipus de contracte dels treballadors com per la rotació que habitualment comporten les ocupacions temporals.

4) Les dades mostren que la incidència de la **sinistralitat** és superior en els treballadors temporals. Encara que, quan s'analitza en profunditat aquesta relació s'observa que la major accidentabilitat dels temporals no és pel tipus de contracte que tenen sinó per les seves característiques personals –menys nivell

educatiu, regió de residència i, sobretot, la menor antiguitat en l'ocupació i del lloc de treball que exerceixen –bàsicament perquè treballen en sectors i ocupacions que comporten un risc més alt.

5) Finalment, trobem a la literatura treballs que demostren que tenir un contracte temporal retarda la **formació de noves llars**, afecta negativament la **nupcialitat** i la **maternitat**.

Bibliografía

Hernanz, V. (2003). *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Motellón, E. (2008). *Ensayos en torno al Modelo español de contratación temporal. Efectos del capital humano y del perfil empresarial*. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat de Barcelona.

Polavieja, J. (2003). *Estables y precarios: desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas / Siglo XXI.

Segura, J.; Durán, F.; Toharia, L.; Bentolila, S. (1991). *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ("Colección Economía y Sociología").

Toharia, L. (dir.); **Cruz, J.; Albert, C.; Calvo, J.; Cebrián, I.; García-Serrano, C.; Hernanz, V.; Malo, M. A.; Moreno, G.** (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ("Colección de Economía y Sociología del Trabajo").

