

EL IMPACTO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL SOBRE EL SISTEMA PRODUCTIVO ESPAÑOL

REALIZADO POR:

ASIGNATURA: **DERECHO DEL TRABAJO**

INDICE

- INTRODUCCIÓN.
- EL MERCADO DE TRABAJO.
- LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN ESPAÑA.
- LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.
- CONDICIONANTES MICROECONÓMICOS Y ESTRUCTURALES.
- RESUMEN Y CONCLUSIONES.

- **INTRODUCCIÓN** El fenómeno de la denominada flexibilización de la contratación laboral, o deterioro del principio de estabilidad en el empleo se explica bien, en la España de la transición, por la confluencia de dos factores. Por un lado, la acogida de la reivindicación patronal de restar protección a los trabajadores en el ámbito de la relación individual de trabajo a cambio de la recuperación de los derechos y libertades colectivas ignorados durante el franquismo; y, de otra parte, las exigencias de la crisis económicas con el apremio de imaginar cualquier tipo de contrato que pudiera ser utilizado por los interesados en la creación más cómoda o asequible de puestos de trabajo, siquiera pasajeros.

Esos dos factores concurrentes han llevado al resultado de minorar la importancia práctica, y hasta la significación jurídica, del tradicional contrato de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido, suplido

por una amplia gama de contratos de trabajo temporales.

- **EL MERCADO DE TRABAJO**

El actual mercado de trabajo está viéndose fuertemente alterado en estos últimos años por causas tales como la tecnología, requerimientos formativos, cambios en la demanda, estrategias empresariales, etc., cuyo tratamiento se queda fuera del alcance de teorías con escasas variables como son las clásica y keynesiana.

La Teoría del Capital Humano, que junto con la Teoría de la Segmentación parecen introducirnos en el enmarañado y conflictivo mundo de relaciones laborales actual, incorpora la existencia de diferencias en cuanto al nivel educativo- formativo de la mano de obra. De su estudio se obtiene la conclusión de existir una relación directa entre cualificación, productividad y salarios, y también se reseña la necesidad de hacer una suficiente inversión en formación del factor trabajo para evitar una incompatibilidad entre trabajadores y empresas.

La Teoría de la Segmentación, por su parte, divide en dos el mercado de trabajo en el que existen trabajadores con condiciones muy distintas en casi todos los ámbitos. E, Mercado Secundario recogería trabajadores con situaciones de desempleo, dificultades al acceso a empleos estables y niveles salariales suficientes. En el Mercado Primario estarían aquellos con empleo estable y salarios elevados. En esta clasificación, el nivel de preparación aparece como una de las variables que actúan pero existen muchos más factores.

Así, la estructura del mercado de trabajo puede verse condicionada por tres grupos de factores:

- Características de la mano de obra, como son, el nivel de estudios.
- Características institucionales del sistema de relaciones laborales, con una serie de normas que regulan el funcionamiento del mercado y con la propia negociación colectiva.
- Características estructurales del sistema productivo, como el tamaño de la empresa, distribución entre capital y trabajo, etc.

Vistas estas características, la estructura del sistema productivo se dualiza entre un sector primario con puestos de trabajo estables y un sector secundario basado en la rotación de plantillas y en un simple proceso productivo.

De esta forma, las diferencias en aspectos tales como el tamaño de la empresa, la utilización de capital y tecnología o la adaptación a la demanda crean una estructura subdividida en segmentos, cuyos distintos objetivos darán lugar a un distinto trato al factor trabajo.

La masiva utilización de los contratos temporales y a tiempo parcial debe imputarse a cambios en las estrategias dirigidas a adaptar el mercado laboral y el sistema productivo a los procesos de competencia e innovación tecnológica.

La principal actuación es crear o acrecentar medidas estructurales flexibilizadoras de tres tipos:

- Flexibilidad externa, que contiene variaciones en el número de trabajadores en plantilla según los requiera la empresa.
- Flexibilidad interna, que se centra en variar las tareas asignadas, de tal forma que un mismo trabajador pueda desempeñar distintas actividades.
- Flexibilidad salarial, que varía el nivel de retribución según el beneficio obtenido.

Estas medidas estructurales tienen una serie de ventajas, como disminuir el coste medio por trabajador, mejorar la adaptabilidad de la plantilla a la demanda, facilitar la actuación ante puestos vacantes, mejorar las posibilidades de empleo de los más desfavorecidos, etc.

Por otra parte llevan consigo una serie de contras como puede ser la imposibilidad de tener trabajadores con experiencia, situaciones de precariedad y vulnerabilidad del trabajador en su puesto, etc. Es decir, podemos hablar de un abaratamiento de los costes a corto-medio plazo pero de una opción poco fiable para un mayor período de tiempo.

Analizados ya estos factores condicionantes del mercado de trabajo en general nos disponemos ahora a su traducción al mercado español en estos últimos tiempos.

Si partimos de los años setenta nos encontramos con que se ha producido una separación de la población activa entre los que tienen empleo y los que no, y dentro de los primeros entre los que cuentan con un contrato fijo y los que lo hacen con uno temporal. Esta última proporción era de 66-34 en 1994. Este alto índice es reflejo de un sistema productivo cuyas características han propiciado esta generación de contratos de carácter temporal, además de un marco institucional más flexible.

El desempleo en España en los últimos veinte años tiene su origen en un fuerte incremento de la población activa juvenil y después le siguen otros factores como el propio desarrollo socioeconómico.

El paro español puede distinguirse internamente atendiendo a:

- El sexo y la edad. Empezó siendo mayoritariamente femenino y juvenil, pero después los trabajadores adultos empiezan también a verse afectados.
- Nivel de estudios. Una gran variedad de factores hacen cuestionable que la obtención de un nivel de

estudios medio-alto garantice un buen salario, e incluso, un empleo.

- El tiempo de búsqueda de empleo. Gran parte de los parados corresponden a situaciones de desempleo que supera el año, con especial hincapié en las mujeres y en los comprendidos entre los 40 y los 60 años.
- Sectores productivos, El sector agrario cuenta con una tasa siempre creciente, la industria se caracteriza por importantes fluctuaciones cíclicas, mientras que los Servicios mantienen las tasas de paro más bajas pero con una tendencia creciente.
- Regiones. Divergencias debidas principalmente a niveles salariales inadecuados y a una falta de movilidad geográfica. Así, Andalucía es la menos favorecida y pequeñas regiones dedicadas a los servicios como La Rioja, las que cuentan con una tasa de exceso de oferta de trabajo más baja.

En cuanto a la estructura interna de la población asalariada partimos de la reforma laboral de 1984, la cual amplía las posibilidades de realizar contratos temporales. Así, los trabajadores con este tipo de contrato han pasado a suponer un tercio de la población ocupada.

La difusión de la temporalidad por sexo y edad difiere aún más que en el caso anterior del desempleo. Un claro ejemplo es el que más del 60 por 100 de los jóvenes que trabajan sean sujetos de un contrato temporal, frente a menos de 20 por 100 en el caso de los adultos.

Si lo contrastamos con la dimensión de las plantillas, existe una relación directa entre número de trabajadores y número de contratos fijos, y si lo observamos desde el punto de vista del salario, la ganancia del trabajador con contrato temporal es un 62 por 100 del mismo trabajador con contrato indefinido.

Pero tanto el desempleo como la temporalidad de la contratación en España han tenido mucho que ver con unos determinados factores económicos, que estudiamos a continuación.

El incremento del precio del petróleo no se deja notar en España hasta 1976, cuando cae la demanda agregada y se incrementa la inflación y el déficit exterior. La tasa de paro alcanza un 22 por 100 de la población activa cuando otros países ya se habían estabilizado.

A partir de 1986 comienza un período de expansión económica que, sin embargo sólo sirve para reducir el número de parados en medio millón de personas. En este período se introducen los contratos temporales.

Desde 1991 hasta 1994 una profunda recesión supera todas las previsiones y se desencadena un proceso de ajuste de plantillas que afecta primeramente a trabajadores con contrato temporal.

Desde la óptica de la estructura sectorial, el proceso de trasvase de mano de obra de la agricultura a los otros dos sectores es demasiado rápido en comparación con otros países desarrollados, lo que provocará problemas en la acogida de ese excedente de trabajadores no cualificados.

Además, el proceso de transformación del sistema productivo se enfrenta a importantes deficiencias en los sistemas de aprendizaje y formación, y a decisivos cambios también en el plano internacional, donde las grandes compañías absorben el dominio de grandes mercados dejando al resto de empresas los pequeños.

Por último y para terminar con estas características más nucleares del Mercado de Trabajo español, podemos definir la situación de España como un país con escasa innovación tecnológica y con una mano de obra medianamente cualificada cuyo salario es inferior al de los demás países desarrollados.

• **LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN ESPAÑA**

El proceso de cambio en el sistema de relaciones laborales español tuvo su inicio en 1980 con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, aunque bien es cierto que el único tipo de flexibilidad que se introduce hasta

1993 es la externa.

En 1984 se realiza la primera reforma del Estatuto, intentando mejorar la flexibilidad del mercado, a base de catorce nuevos tipos de contratos de duración definida. Entre estos destacan el Contrato para la Formación, con mayores incentivos y menores requisitos legales, y el Contrato en Prácticas, en el que se garantiza un importante incentivo fiscal.

Entre 1985 y 1991 se produce la expansión de estas formas de contratación aún recibiendo críticas sobre su duración (máxima y mínima) o sobre la gran confusión que estaban creando en el ya de hecho enmarañado mundo laboral.

Durante 1992 se considera conveniente introducir algunos ajustes y se establecen nuevos mecanismos de incentivación para contratos de carácter indefinido.

Sin embargo, esta reforma se queda pequeña y en 1994 se acomete una reforma con detenimiento del sistema vigente de relaciones laborales, ante el fuerte incremento del desempleo durante el período 1991–1993. Sus características esenciales se basan en una ampliación de la flexibilidad externa y en la introducción de la flexibilidad interna y salarial.

Entre las reformas aprobadas destacan las siguientes:

- Contratos de puesta a disposición (ETT).
- Nueva regulación mediante Negociación Colectiva.
- 40 horas semanales.
- Amplia movilidad funcional y geográfica.
- Etc.

Puede decirse que todos estos cambios que comenzaron en 1984 han supuesto un radical cambio en la estructura de contratación. Así, los contratos temporales sin incentivos se incrementan en casi dos millones desde ese mismo año hasta 1989.

Durante este período fueron claves algunos aspectos estructurales:

- Excedente de oferta de trabajo (mayormente jóvenes y mujeres).
- Gran número de pequeñas empresas.
- Actividades que requerían mano de obra con baja cualificación. sumergida.
- Afloración de puestos de trabajo que provenían de la economía

En el período posterior (recesión), se consolidan los altos ritmos de contratación temporal. Sin embargo, se produce un descenso en la utilización del Contrato de Fomento de Empleo en pro de los Temporales Ordinarios, debido seguramente a la gran incertidumbre y a las pobres expectativas de crecimiento económico.

La principal consecuencia es que se produce un cambio sustancial en el grado de dinamismo del mercado, es decir, el flujo contrataciones–despidos es más acelerado que en la primera etapa, lo que afecta negativamente a la formación y a la productividad de las plantillas.

• **LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA**

Procedemos ahora, desde un punto de vista puramente estructural, a un análisis de lo que ha supuesto para el

sistema productivo español la implantación y el vertiginoso avance de la denominada contratación temporal.

Así, en primera instancia, podemos observar la importante divergencia existente en el porcentaje de estos trabajadores contratados de forma no indefinida dentro de cada sector productivo. En la Agricultura, estos contratos superan la mitad del total de realizados. En Servicios se ronda un porcentaje cercano pero ligeramente inferior, y en Industria y Construcción se estima que son un 20 por 100.

La caracterización de los grupos productivos ha requerido el establecimiento de indicadores estadísticos básicos, como el Índice Relativo de Temporalidad (IRT) y el Índice Relativo de Ganancia Salarial (IRGS).

El primero de estos indicadores observa en su aplicación que la actividad industrial con mayor proporción de plantilla fija es la minero-siderúrgica. La Construcción cuenta con un mayor índice, superando el doble de la media, y quedando en un nivel intermedio actividades de Maquinaria y Bienes de Equipo.

En lo referente a los servicios vemos como actividades de tipo de Transportes, Educación y Comunicaciones tienen una baja temporalidad, justo al contrario que Hostelería, Restaurantes y similares, con unas tasas de contratación temporal cercana también al doble de la media.

Por lo que se refiere a las diferencias de retribución media según rama de producción, el IRGS nos hace saber que en Industria los salarios por encima del promedio corresponden a sectores energéticos, siderometalúrgico, etc., quedando por debajo otros como vestido, alimentación o construcción.

En los servicios, las actividades con ganancia salarial alta corresponderían a las Instituciones Financieras, Seguros, etc., siendo de ganancia salarial baja los comercios y restaurantes principalmente.

De esta forma, y ayudándonos de los índices previamente expuestos, podemos establecer una caracterización general y común, tanto para Industria como para Servicios, atendiendo a una división de sus grupos productivos básicos y a su nivel de temporalidad en el empleo.

En grupos de actividad, tanto industrial como terciaria, en los que la utilización de estos contratos no indefinidos supera la media:

- El nivel de salario recibido estará por debajo del nivel medio recibido en el sector.
- Tanto hombres como mujeres, aisladamente, superan la media de temporalidad.
- Tanto jóvenes como adultos están afectados gravemente.
- Los trabajadores suelen contar con un nivel de estudios bajo.

Al contrario, en aquellos grupos en los que ese número de contratos temporales es inferior a la media de cada sector (Industrial y Servicios):

- La retribución salarial es alta.
- Tanto hombres como mujeres no sobrepasan o están por debajo del promedio.
- Tanto jóvenes como adultos poseen un bajo índice de temporalidad.
- El nivel de estudios con el que cuentan los trabajadores es medio-alto.

Por último, en lo que se refiere a este análisis estructural, podemos diferenciar entre las empresas con alto nivel de temporalidad, que serían aquellas con pequeño tamaño, utilización de capital propio, problemas de competencia salarial, etc., y las que cuentan con un nivel inferior a la media, que, por el contrario, tendrían una mayor dimensión, introducirían capital inversor de otros países y contarían con un alto nivel de competencia tecnológica.

• **CONDICIONANTES MICROECONOMICOS Y ESTRUCTURALES**

Partiendo del análisis anterior y de sus conclusiones damos paso ahora a un tratamiento distinto del mismo fenómeno (la contratación temporal). El objetivo principal sería ver, desde modelos microeconómicos, si el hecho de que un trabajador tenga un contrato temporal o no viene determinado únicamente por sus características personales o existe además una incidencia estructural del sistema productivo. Para ello aplicaremos el modelo probabilístico de regresión logística, el cual asigna o elige para sus estudios un individuo de referencia masculino, de entre 30 y 54 años y con estudios medios.

Después de aplicar este modelo observamos, a nivel general, que las diferencias de probabilidad respecto al individuo de referencia debidas a la variable sexo resultan poco importantes al mostrar que las mujeres, independientemente de otros factores, tienen un porcentaje ligeramente superior al de los hombres a la hora de ser contratados temporalmente.

La siguiente variable que se estudia es la edad. En este caso las diferencias se agrandan, ya que mientras en el intervalo de los más jóvenes la probabilidad es bastante alta, se observa que a medida que la edad es más elevada dicha probabilidad va cayendo hasta situarse incluso por debajo del individuo de referencia en el intervalo 55–más.

En el caso de los estudios ocurre un fenómeno de divergencia total de probabilidad en el caso del trabajador sin estudios (casi condenado al trabajo temporal), algo menos aunque también importante en aquellos que posean Primaria o FP. Por otro lado, las diferencias que existen entre el que realizó estudios medios y el que hizo superiores son casi insignificantes.

Si aplicamos este mismo modelo al análisis por segmentos productivos obtenemos los mismos resultados, es decir, las diferencias por sexos son muy reducidas, la edad juvenil es la más afectada y, además, tiende a confirmar la existencia de una menor posibilidad de ser contratado temporalmente cuanto mayor nivel de estudios se tenga.

Por otro lado son importantes las diferencias que existen dentro de cada segmento. Esto expresa lo heterogéneo del mercado de trabajo a la hora de encontrar empleo estable dos personas con facultades personales idénticas.

Esto último nos hace pensar que el fenómeno de la contratación temporal seguirá generalizándose.

• **RESUMEN Y CONCLUSIONES**

En los apartados precedentes se han intentado ver, aclarar y, en la medida de lo posible, justificar aquellas causas y consecuencias encuadradas en uno de los fenómenos más importantes para la sociedad en su conjunto, como es el gran paro estructural existente y la masiva utilización de la denominada contratación temporal.

El grave problema del desempleo no parece que pueda solucionarse a través de la siempre utilizada política económica ortodoxa, ni tan siquiera con la introducción de la flexibilidad laboral. La idea que se desprende principalmente del anterior análisis es que la sofisticación de los sistemas de competencia productiva, los cambios tecnológicos y el complejo funcionamiento de las relaciones laborales son otros elementos a tener en cuenta.

Otras reformas que hubieran de plantearse tratarían temas como los de los gastos del sector público, mejora del bienestar social, la reinversión no especulativa o el fomento de nuevas actividades productivas.

En el caso español cobra gran importancia la intensidad que han alcanzado las dualidades ocupados–parados y

asalariados fijos–asalariados temporales.

Los factores determinantes de la actual situación están más relacionados con las características estructurales e institucionales de la economía que con el determinismo del clásico esquema oferta–demanda de trabajo.

La rápida reducción del sector agrario, la transformación tecnológica, el incremento de la competencia internacional de la Industria y la expansión de un inestable sector servicios, entre otros factores, han generado una economía y un mercado laboral sometido a numerosas distorsiones y desequilibrios.

Por último, y a modo de conclusión, indicar que la expansión de la contratación temporal y su intensa utilización a partir de la segunda mitad de los años ochenta ha servido para consolidar algunas de las principales características de la economía en España, es decir:

- Alto excedente de mano de obra.
 - Competencia basada en baja productividad y salarios.
 - Predominio de actividades intensivas en trabajo.
 - Gran número de empresas de pequeño tamaño.
-