

Estudio elaborado por el
Gabinete Técnico Confederal

Dos años de Acuerdo
Interconfederal para la Estabilidad
en el Empleo
abril de 1997-abril de 1999



Cuadernos de Información Sindical

Dos años de Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo

abril de 1997-abril de 1999

CC.OO.



Edita:

Confederación Sindical de CC.OO.
Secretaría de Información y Publicaciones
C/ Fernández de la Hoz, 12. 28010 MADRID
www.ccoo.es

Elaboración:

Secretaría de Empleo de la C. S. de CC.OO.
Gabinete Técnico de la C. S. de CC.OO. (Carlos Martín Urriza)

Producción:

Paralelo Edición, S.A.

Madrid, mayo 1999

Depósito legal: M-25675-1999

Impreso en papel reciclado



COMISION ELECTIVA

MADRID

INTRODUCCIÓN

Con este nuevo Cuaderno de Información Sindical hacemos balance de la evolución del empleo, del desempleo, de la contratación y de la estabilidad al cumplirse dos años de la firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE).

Para CC.OO. es un compromiso evaluar los resultados de los Acuerdos firmados en abril de 1997. En primer lugar es pertinente hacer un balance interno, para el sindicato, saber qué está pasando para poder corregir o impulsar determinadas actuaciones a través de la acción sindical cotidiana.

Pero también es necesario hacer un balance hacia afuera, dar cuenta al conjunto de la sociedad, y especialmente a los trabajadores y trabajadoras, de lo que ha sucedido a partir de la nueva normativa laboral a la que dieron lugar los Acuerdos Interconfederales, tanto de los aspectos positivos como de aquellos otros sobre los que es necesario seguir actuando.

En definitiva, queremos mantener vivos los Acuerdos, están dando resultados positivos y vamos a seguir trabajando en su desarrollo. Para ello es necesario intensificar el trabajo desde el conjunto de las organizaciones de CC.OO. implicándonos más, y presionar para conseguir también una mayor implicación de la patronal en ese desarrollo.

Estos son los objetivos que perseguimos con el balance, es por lo que hacemos este análisis y no otro; no se trata sólo de felicitarnos por los resultados positivos, sino fundamentalmente de aprender para ver dónde hay que poner más énfasis. Así, hemos intentado no quedarnos en los grandes datos, sino bajar más al detalle y hacer desagregaciones que nos permitan «tomar buena nota» de los resultados según el ámbito donde nos corresponda desarrollar el trabajo sindical: federaciones, uniones, secretarías específicas, y trabajar más selectivamente de lo que lo hemos hecho hasta ahora.

El análisis se realiza a partir de los datos estadísticos de la Encuesta de Población Activa y del registro del INEM. Son éstos los indicadores convencionales y, nos gusten más o menos, a pesar de sus insuficiencias y límites, nos han permitido «cualificar» la evolución del empleo y el paro, la contratación y la temporalidad, según los distintos colectivos de trabajadores y trabajadoras, los sectores de la producción y subsectores de actividad, así como por comunidades autónomas.

Como corresponde a una etapa de crecimiento económico como la actual, en los dos últimos años ha crecido el empleo, básicamente el empleo asalariado y se ha reducido el número de personas desempleadas. La tasa de paro se sitúa en el 17% en el primer trimestre de 1999.

Pero el dato más significativo es el cambio de tendencia respecto a la anterior etapa de crecimiento. Ahora crece a un mayor ritmo el empleo indefinido (9%) que el temporal (3,4%), lo que ha permitido que, del total del nuevo empleo creado en este periodo, el 80% sea indefinido, lle-

gando al 88% en el sector privado. Desde la firma del AIEE ha aumentado la correlación entre crecimiento del PIB y empleo indefinido.

Este es el dato más positivo, ya que en la etapa anterior todo el empleo neto creado fue temporal e incluso por cada 100 empleos creados se destruyeron 17 puestos de trabajo fijos. La conclusión es que hay que mantener e incluso mejorar esa buena evolución del empleo indefinido para que ante una futura crisis económica, exista una estructura de las plantillas más estable y, por tanto, menos vulnerable.

El segundo dato positivo es que la creación de empleo ha sido más intensa entre los colectivos más afectados por el paro: las mujeres, los jóvenes, los parados de larga duración. Y a partir de este dato, una constatación: éstos siguen siendo los tres colectivos donde se concentra el grave problema del desempleo en España y es por tanto donde hay que centrar las actuaciones y establecer medidas específicas.

La contratación indefinida registrada en el INEM también ha crecido desde abril de 1997, en correspondencia con el crecimiento del empleo indefinido, pasando de representar el 4% del total de la contratación registrada al 13% en el último mes de mayo. En la composición de la contratación indefinida han tenido un peso importante, desde el inicio de la nueva normativa laboral, las transformaciones de anteriores contratos temporales en el nuevo contrato indefinido de fomento del empleo, y ésta debe seguir siendo una tarea prioritaria de la negociación colectiva.

El contrato indefinido ordinario supone el 33% del total de la contratación indefinida y ha ido aumentando tanto en número como en peso según ha ido transcurriendo el tiempo desde abril de 1997. De hecho, con la firma del AIEE lo que se produce es un aumento de la contratación indefinida en su conjunto, y no tanto una caída en valores absolutos del contrato indefinido ordinario: en enero de 1999 se registraron 140 contratos menos que en enero de 1997.

Los resultados menos positivos desde la firma del AIEE se encuentran en la evolución de la tasa de temporalidad y en la rotación del empleo temporal. Así, la tasa general de temporalidad se ha reducido un punto y, por tanto, todavía hoy una de cada tres personas asalariadas tienen un contrato temporal. Sin embargo, lo que sí podemos constatar es que se ha frenado el crecimiento continuado de la temporalidad que se venía produciendo con anterioridad al AIEE y que podría situarse hoy en el 40% si no se hubieran tomado medidas.

En cualquier caso también en este dato es necesario hacer un análisis más desagregado para conocer realmente lo que está pasando. Mientras que en el sector privado la tasa de temporalidad se reduce casi tres puntos porcentuales, en el sector público dicha tasa aumenta algo más de tres puntos. Aunque en el conjunto del empleo este último sector tiene un menor peso que el sector privado, es imprescindible que el Gobierno tome medidas para modificar la situación actual en la que en las Administraciones Local y Autonómica crece más el empleo temporal que el indefinido, y en la Administración Central se está destruyendo empleo indefinido.

Atendiendo a la actividad productiva, la tasa de temporalidad se reduce en la industria y en los servicios, pero aumenta en la construcción y en la agricultura, que son precisamente los sectores que ya partían de una mayor temporalidad. Las causas hay que buscarlas en varios facto-

res, pero que en ningún caso se puede explicar exclusivamente por una mayor estacionalidad de la actividad productiva en España.

Al respecto, baste recordar que en todas las ramas de actividad la tasa de temporalidad en España supera los diez puntos porcentuales a la tasa sectorial europea y en el caso de la construcción está por encima en 44 puntos porcentuales. El fraude todavía existente en la utilización de la contratación temporal (el contrato eventual ha concentrado el 38% del total de la contratación temporal realizada), la subcontratación de actividades en una cadena ilimitada, así como la apuesta empresarial por una estructura productiva de empresas muy pequeñas, en las que el factor de competencia se inclina más del lado de la utilización intensiva de la mano de obra y de los bajos salarios que del lado de la especialización y la calidad, son las causas que continúan afectando directamente a la calidad del empleo.

En cualquier caso, y para orientar el trabajo sindical, hay que tener en cuenta que el 68% de la población asalariada temporal está concentrada en diez ramas de actividad.

El objetivo sindical perseguido con el AIEE no es sólo hacer más estable el empleo, sino dar también mayor estabilidad a la contratación temporal, porque para los trabajadores y trabajadoras que se ven obligados a tener un contrato temporal es un doble castigo que esos contratos sean de muy corta duración, aunque en muchos casos el contrato se prorrogue o, lo que es más grave, se encadene a otro nuevo contrato también temporal.

Pues bien, durante estos dos últimos años, los contratos eventuales (que son los únicos en los que estadísticamente se conoce la duración) en la modalidad de tiempo parcial han visto reducir la duración, de manera que aumentan los que tienen una duración inferior al mes y disminuyen los que tienen una duración superior a los seis meses. En cuanto al encadenamiento de sucesivos contratos temporales de un mismo trabajador en una misma empresa, o la firma de sucesivas prórrogas, el informe avanza algunos datos, si bien es imprescindible que el INEM facilite más datos al respecto.

En todo caso podemos constatar que el incremento de la contratación realizada a través de Empresas de Trabajo Temporal ha influido de manera significativa en el aumento de la rotación, cuestión a tener en cuenta precisamente ahora que se está tramitando en el Parlamento una reforma de la actual Ley que regula estas empresas.

Finalmente queremos señalar que aunque el balance que se presenta se refiere exclusivamente al AIEE, los otros dos Acuerdos Interconfederales firmados también en abril de 1997, el Acuerdo para la Negociación Colectiva (AINC) y el Acuerdo de Cobertura de Vacíos tienen, entre otros, un papel importante que cumplir como instrumento para el desarrollo del AIEE y la mejora del empleo. Así, el AINC persigue no sólo ordenar, articular y extender la negociación colectiva, sino tratar más intensamente en los convenios materias hasta ahora poco tratadas y consideradas «tabú» por parte de la patronal, como las relativas al empleo o a la organización del trabajo.

En este sentido debemos ser conscientes de que si no funciona una de las herramientas fundamentales de la acción sindical, la negociación colectiva, difícilmente podremos conseguir resultados positivos en favor del empleo desde el trabajo sindical cotidiano. Y en cualquier caso

debemos estar atentos porque los empresarios, en algunos casos, quieren utilizar la negociación colectiva en las empresas y sectores no para avanzar en la estabilidad del empleo, sino para abrir hueco al desaparecido contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad a través de «forzar las causas» del contrato eventual, o relacionar interesadamente una mayor estabilidad de las plantillas con más «flexibilidad» en el ámbito de la empresa para definir posibles causas del despido.

El documento se cierra con lo que hemos llamado «conclusiones sindicales», que en realidad son el conjunto de actuaciones que desde CC.OO. entendemos necesarias para seguir profundizando en la creación y estabilidad del empleo, y que vamos a seguir impulsando. Son tareas que nos corresponden en primer lugar al conjunto de las organizaciones de CC.OO., ya que el empleo y su estabilidad, junto a la mejora del sistema de protección social, siguen siendo los objetivos prioritarios de nuestra acción sindical, pero que tienen que ser también impulsadas y actuadas por el conjunto de las organizaciones firmantes de los Acuerdos Interconfederales, y por la acción del Gobierno.

En este último sentido hay que recordar que la política de empleo y la consecución de los objetivos de más empleo, más estable, y reducción del paro, especialmente para determinados colectivos como las mujeres y los jóvenes, tiene que ser el resultado de un conjunto de actuaciones que no pueden limitarse exclusivamente a la política de contratación en sentido estricto (modificaciones de la normativa laboral, subvenciones e incentivos económicos a la contratación): la inversión productiva, el desarrollo de nuevas actividades vinculadas a los servicios sociales y al desarrollo local, la formación profesional permanente o la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, junto a un mejor sistema de protección social por desempleo que permita cubrir las carencias económicas de quienes buscan un nuevo empleo, son reivindicaciones que vamos a seguir manteniendo e impulsando.

DOLORES LICERAS
SECRETARIA DE EMPLEO DE LA C.S. DE CC.OO.

ÍNDICE

I. OBJETIVOS DEL ACUERDO	9
II. DESCENSO DE LA TEMPORALIDAD	11
II.1. Sector público y sector privado	11
II.2. Temporalidad por sexos y edades	14
II.3. Evolución de la temporalidad por sectores y ramas de actividad	15
II.4. Evolución de la temporalidad por Comunidades Autónomas	25
II.5. Causas y consecuencias de la temporalidad excesiva	27
III. ROTACIÓN LABORAL	31
IV. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS	35
IV.1. Empleo asalariado	39
V. LA CONTRATACIÓN A LO LARGO DE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS	42
V.1. Evolución global de la contratación	42
V.2. Contratación indefinida	43
V.2.1. Fomento de la contratación indefinida: contratos indefinidos iniciales y conversiones de contratos temporales en indefinidos	45
V.2.2. Contratación indefinida de fomento. Análisis por sexos	47
V.2.3. Contratación indefinida inicial, por colectivos	48
V.2.4. Incentivos a la contratación indefinida	48
V.3. Contratación temporal	49
VI. CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE ...	57
VII. RESUMEN Y CONCLUSIONES	59

I. OBJETIVOS DEL ACUERDO

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (en adelante, AIEE) se firmó en abril de 1997 entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO., tras un largo año de negociación. El acuerdo pretende aprovechar la incipiente etapa de crecimiento que se había abierto, para dar respuesta a los problemas estructurales que aquejan al mercado de trabajo.

En concreto, sus objetivos eran «contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo».

La temporalidad afectaba en el momento de su firma al 34% de la población asalariada.

CEOE, CEPYME y CC.OO. y UGT apostaron decididamente por «potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación temporal, especialmente los contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción; mejorar conjuntamente con el gobierno el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros».

Entre otras medidas se propuso «la articulación de una modalidad para el fomento de la contratación indefinida, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciendo algunas particularidades en lo que se refiere a su régimen indemnizatorio en el supuesto de que la extinción del contrato se produjera a través de un despido objetivo declarado improcedente».

Colateralmente, también se esperaba que el acuerdo ayudase a crear empleo y reducir la tasa de paro, que entonces se situaba en el 22% de la población activa. En particular, entre aquellos colectivos que sufren con mayor intensidad el desempleo: jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, parados de larga duración y discapacitados.

Junto al AIEE se firman también el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y el Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos. Los tres acuerdos suponen la consolidación de un proceso de concertación social desconocido desde hace tiempo en las relaciones laborales españolas y que indudablemente ha contribuido a cimentar el período de bonanza que atraviesa la economía.

Aumentar la estabilidad en la contratación y lograr un sistema de negociación colectiva articulado constituyen los dos conceptos básicos sobre los que se construyen los acuerdos de 1997. En este informe sólo se analizan los resultados obtenidos por el AIEE, cuando se cumplen dos años desde su firma¹.

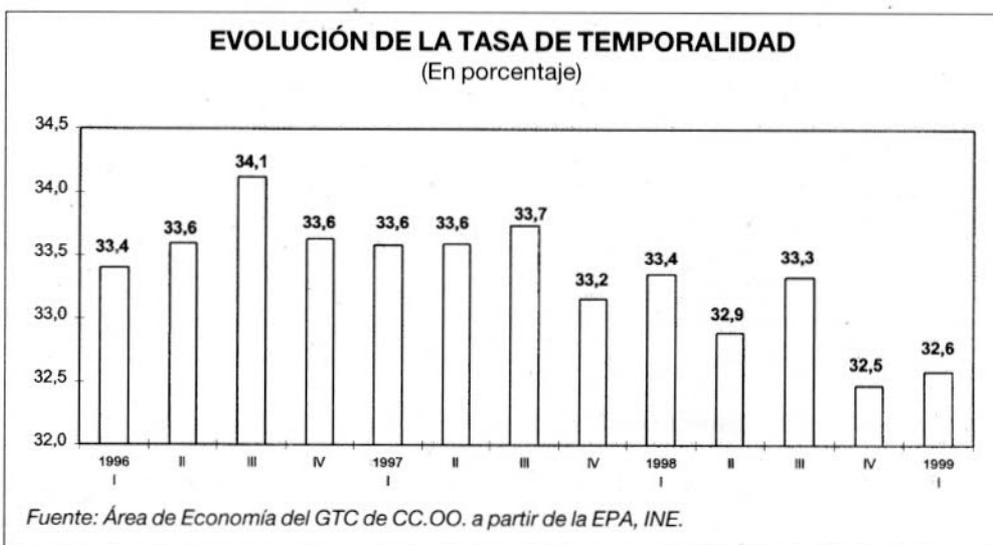
Este análisis se suma a la evaluación realizada a los seis meses de su firma desde la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

¹ Los datos disponibles de la EPA -a la fecha de cierre de este informe- cubren veintidós meses desde la firma del acuerdo.

II. DESCENSO DE LA TEMPORALIDAD

La tasa de temporalidad² ha descendido ligeramente (sólo un punto) desde la firma del AIEE en el segundo trimestre de 1997 hasta el primer trimestre de 1999 (último dato disponible de la EPA). Aunque esta evolución parece confirmar una tendencia a la baja, lo cierto es que, a este ritmo, la reducción de la tasa de temporalidad hasta un nivel razonable se alarga a lo largo de un período excesivamente dilatado.

El panorama mejora, no obstante, cuando se analiza la estructura del empleo neto creado. El 80% de empleo asalariado creado a lo largo de los dos últimos años es indefinido (porcentaje que se eleva hasta el 88% en el sector privado). Este resultado da la vuelta al obtenido durante la etapa de crecimiento anterior (1985-1991), cuando todo el empleo creado era temporal y por cada cien empleos netos se destruyeron 17 puestos de trabajo indefinidos.



II.1. Sector público y sector privado

El análisis cambia cuando se observa por separado la evolución de la temporalidad en el sector privado y en el sector público. Ésta desciende de manera apreciable en el sector privado desde la firma del AIEE, en el segundo trimestre de 1997. Desde entonces, hasta principios de 1999, se observa una clara evolución a la baja (de casi tres puntos porcentuales) en los datos publicados de la EPA (ver primer gráfico de la página 8).

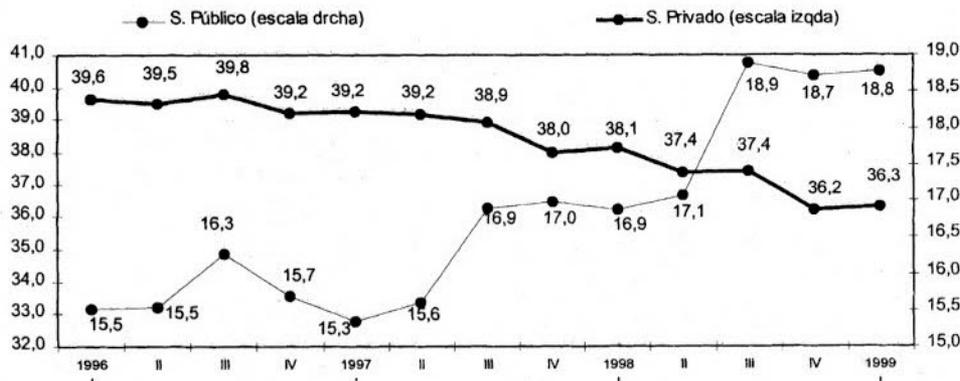
La temporalidad en el sector público evoluciona en sentido opuesto al observado en el sector privado. Su tasa aumenta en algo más de tres puntos, entre el segundo trimestre de 1997 y el primero de 1999.

El incremento de la tasa de temporalidad del sector público desde la firma del AIEE obliga al Gobierno a tomar medidas contundentes en favor de la estabilidad del empleo.

² Calculada como el porcentaje de trabajadores con una relación laboral temporal sobre el total de asalariados.

TASA DE TEMPORALIDAD POR SECTORES

(En porcentaje)

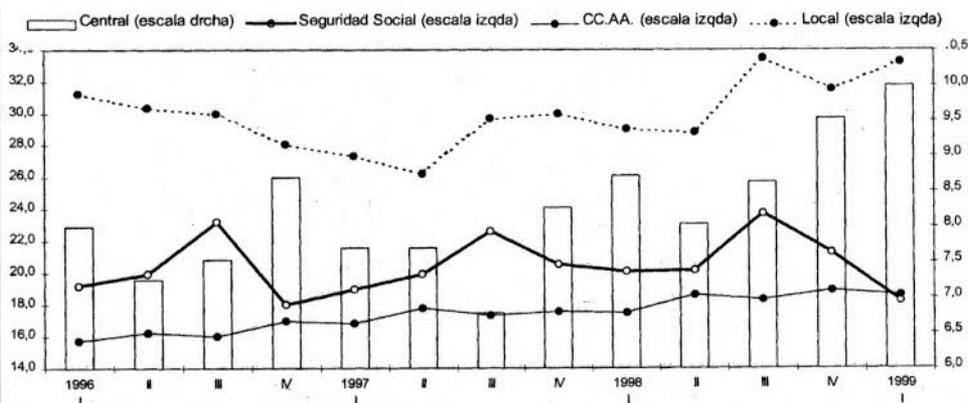


Fuente: Área de Economía del GTC de CC.OO. a partir de la EPA, INE.

La información referida al sector público puede desagregarse aún más, en función del tipo de Administración (Central, Seguridad Social, Autonómica, Local y Empresa pública). En todos los tipos, la tasa de temporalidad muestra también una clara tendencia al alza (ver gráfico)³. Pero el aumento se explica de manera distinta dependiendo del tipo. En aquellas Administraciones donde se concentra la mayoría del empleo temporal del sector público -la Local (34%) y la Autonómica (29%)-, el aumento se debe a un incremento del empleo de duración determinada⁴ (ver gráfico). Mientras, en el resto, la razón del incremento de la temporalidad se encuentra fundamentalmente en la destrucción de empleo indefinido (Administración Central, Seguridad Social y Empresa pública⁵).

TASA DE TEMPORALIDAD POR TIPOS DE ADMINISTRACIÓN

(En porcentaje)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

³ Excepto quizás en la Seguridad Social, donde los últimos datos parecen indicar una ligera corrección a la baja.

⁴ En las CC.AA. el empleo indefinido crece más que el temporal en volumen, pero no lo suficiente para evitar que aumente su tasa de temporalidad.

⁵ La evolución de la empresa pública está condicionada por el proceso de privatizaciones al que se la somete.

El aumento generalizado de la temporalidad en el sector público se debe a la limitación por ley del número de plazas fijas que pueden cubrirse: sólo una de cada cuatro. Esto obliga a acudir a la contratación temporal, en particular, a los ayuntamientos pequeños, donde la cobertura de un servicio no puede repercutirse en otros miembros de la plantilla o departamentos.



El esfuerzo que se podía esperar del sector público en la lucha contra la temporalidad no es, obviamente, el mismo exigido al sector privado, dado que la tasa de temporalidad de este último era 2,5 veces superior a la del primero, en el momento de la firma del acuerdo. No obstante, esto tampoco significa que la temporalidad no se tenga que reducir -o al menos contener- en el sector público, sólo porque está muy por debajo de la del sector privado. Aquí el referente correcto para establecer un nivel de temporalidad adecuado no es el sector privado, sino el sector público de otros países. Comparando en estos términos, el sector público español mantiene niveles de temporalidad superiores a la media europea. Estas diferencias son especialmente grandes en el sector sanitario. Por tanto, el sector público podía haber reducido también su tasa de temporalidad.

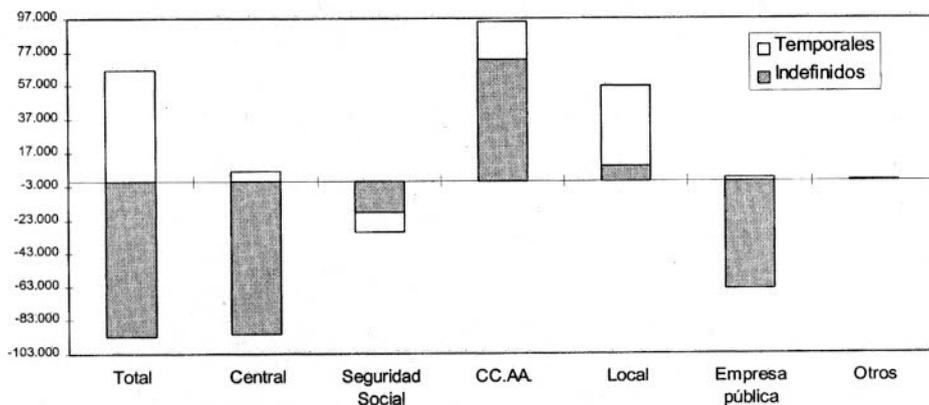
Al sector público se le puede exigir no sólo que no aumente su tasa de temporalidad, sino incluso que la reduzca para aproximarnos a los *estándares* europeos. No obstante, a pesar de los esfuerzos que se puedan realizar desde el sector público, el grueso de la temporalidad -y, por tanto, el principal esfuerzo- está en el sector privado (el 88% del empleo temporal trabaja en el sector privado).

El ajuste que ha realizado el sector privado de su tasa de temporalidad a lo largo de los dos últimos años (casi tres puntos porcentuales) ha sido significativo, pero a todas luces insuficiente para inducir una disminución de la tasa de temporalidad global que nos aproxime en un período razonable de tiempo a un nivel homologable⁶ con Europa.

⁶ El término homologable no se usa aquí en el sentido de una tasa de temporalidad numéricamente igual a la europea. Así, parece razonable pensar que la tasa de temporalidad española sea superior a la europea -y, no obstante, homologable- dado el mayor nivel de especialización de la economía española en actividades estacionales.

EVOLUCIÓN DE LOS ASALARIADOS EN EL SECTOR PÚBLICO

(Diferencia en miles del II trm. 97 al I trm. 99)



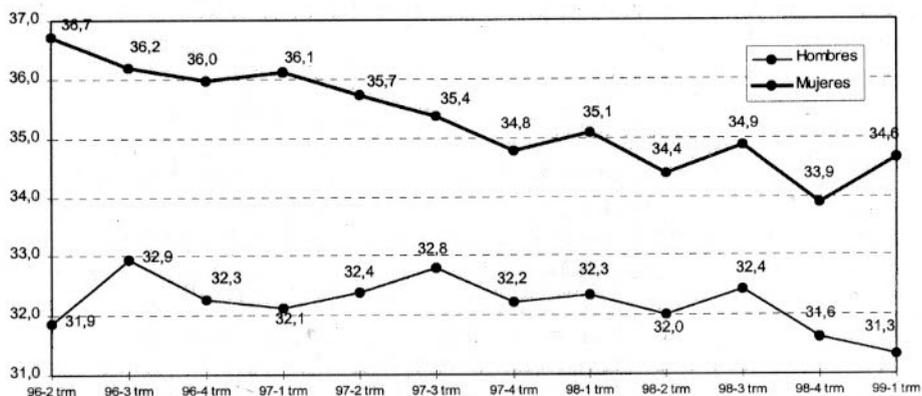
Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

II.2. Temporalidad por sexos y edades

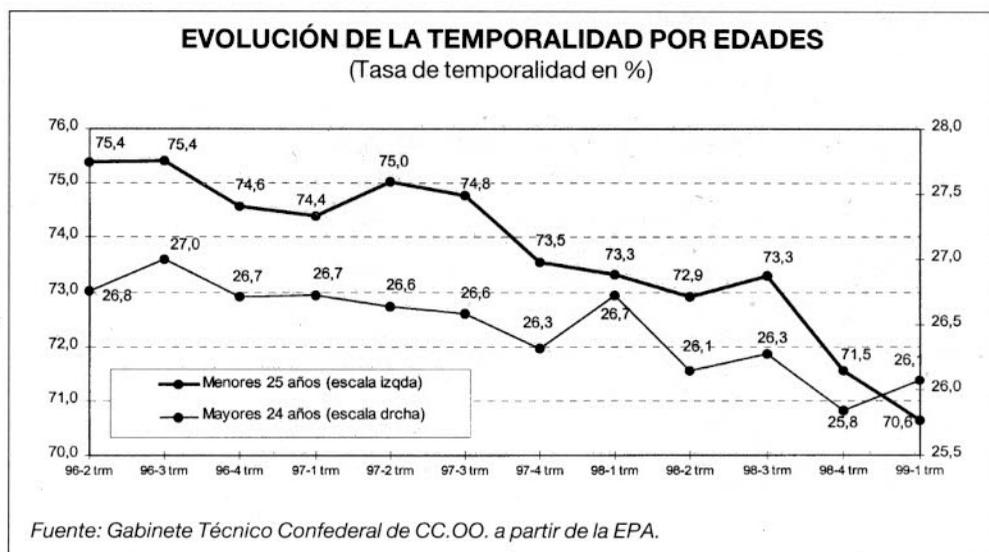
La temporalidad se reduce igual (1,1 puntos) entre los hombres y las mujeres, desde la firma del AIEE (II trimestre de 1997) hasta principios de 1999. Y esto a pesar de que la tasa de temporalidad femenina está por encima de la masculina (ver gráfico).

EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD POR SEXOS

(Tasa de temporalidad en %)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.



Por edades, es entre los jóvenes donde más se reduce la tasa de temporalidad, 4,4 puntos desde la firma del acuerdo, frente a los 0,6 puntos en que disminuye para el colectivo de adultos (ver gráfico). No obstante, para interpretar correctamente esta evolución hay que tener en cuenta que la tasa de temporalidad de los jóvenes está por encima del 70%, mientras que entre los adultos se mueve en torno al 25%.

II.3. Evolución de la temporalidad por sectores y ramas de actividad

El empleo temporal aumentó a lo largo del período de vigencia del acuerdo en un 5,7%. Esta tendencia al alza fue la tónica en todos los sectores, excepto en la industria, donde se reduce un 1,1% (ver gráfico). El incremento fue especialmente importante en la construcción (15%) y la agricultura (17%).

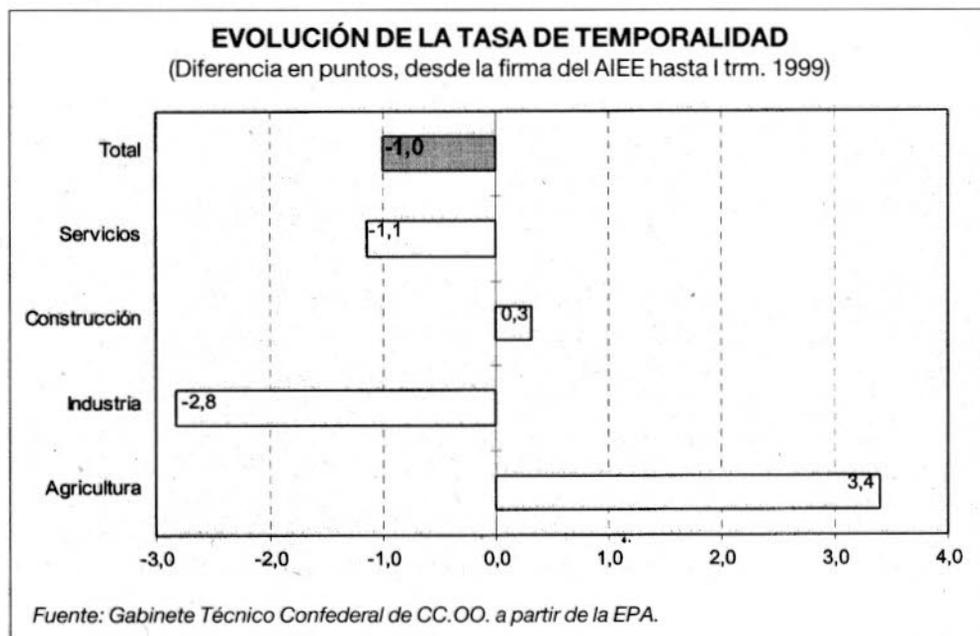
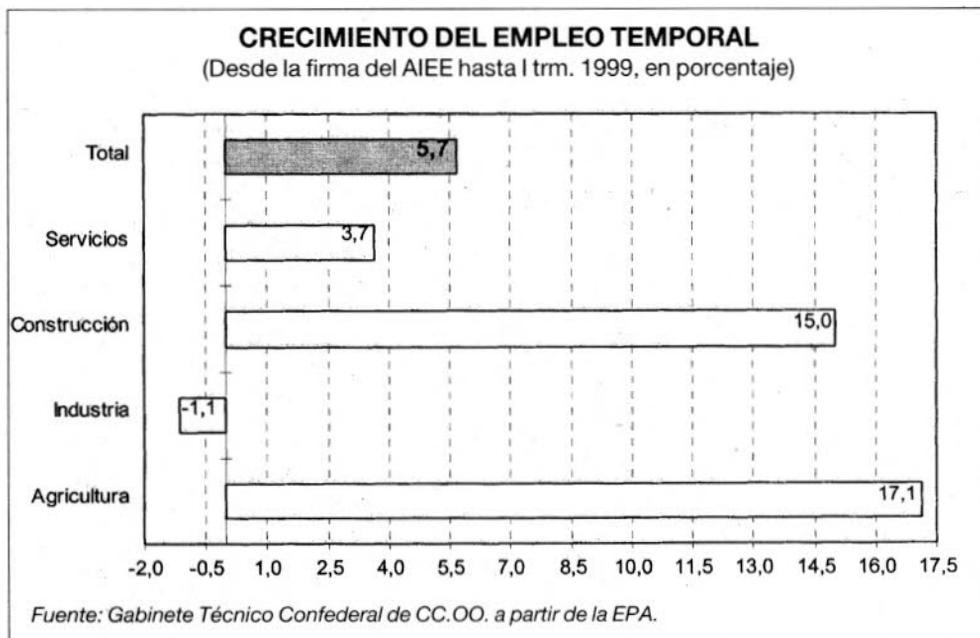
El aumento del empleo temporal no implica necesariamente un incremento paralelo de la tasa de temporalidad, siempre y cuando su crecimiento sea más lento que el del empleo asalariado. En la práctica, la tasa de temporalidad sube en aquellos sectores donde el empleo temporal aumenta de manera intensa (agricultura y construcción) y disminuye en la industria y los servicios, donde el incremento es muy moderado (ver primer gráfico de la página 12).

De este comportamiento también resulta que la mayoría del empleo neto creado a lo largo del período considerado sea indefinido en la industria (104%) y en los servicios (88%), mientras en la agricultura (6%) y la construcción (38%) ocurre lo contrario.

La evolución del empleo temporal y la tasa de temporalidad dan una idea sobre qué ha ocurrido con la estabilidad en el empleo dentro de cada sector. Ahora bien, no es posible a partir de esta información comparar su influencia sobre la evolución de la tasa de temporalidad global, dado que el empleo asalariado y el temporal tienen un peso distinto en cada uno de ellos.

Para conocer la repercusión de cada sector sobre la tasa de temporalidad global se ha construido un índice, que pondera las variaciones de la tasa de temporalidad sectorial, por su peso so-

bre el empleo asalariado en cada período: inicial (II trimestre de 1997) y final (I trimestre de 1999)⁷.

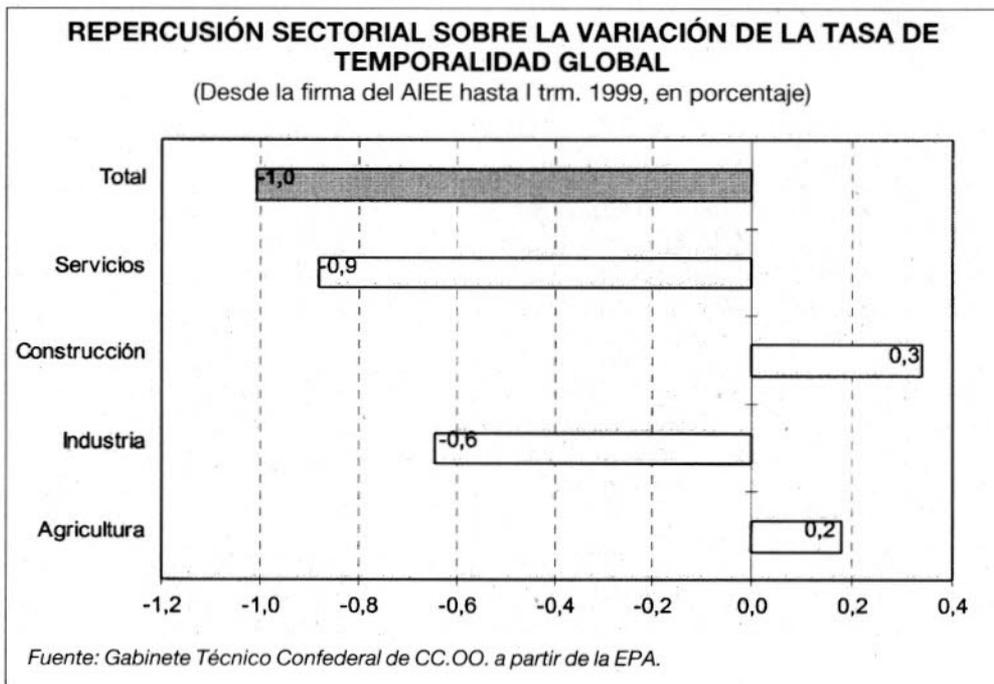


⁷ $T^f - T^i = \sum [(t_n^f \cdot \frac{a_n^f}{A^f}) - (t_n^i \cdot \frac{a_n^i}{A^i})]$, donde: T^i (tasa de temporalidad global en el período inicial) y T^f en el período final); t_n (tasa de temporalidad en el sector 'n'); a_n (empleo asalariado del sector 'n'); A (empleo asalariado total).

La suma de este *índice de repercusión* en cada sector da como resultado la variación en puntos porcentuales de la tasa de temporalidad global, de tal manera que los resultados sectoriales son comparables entre sí y un índice mayor implica una mayor influencia (positiva o negativa) sobre la tasa de temporalidad global.

Hay que advertir que el índice puede tener un signo contrario a la evolución de la tasa de temporalidad sectorial. Este resultado no es ni extraño ni contrario al fenómeno que se pretende medir: la influencia de cada sector sobre la tasa de temporalidad global. En efecto, un sector donde la tasa de temporalidad evoluciona al alza, puede tener, no obstante, un efecto reductor sobre la tasa de temporalidad global. Esto es posible porque la relación que mantiene el empleo temporal de dicho sector sobre su empleo asalariado (tasa de temporalidad sectorial), no es la misma que mantiene sobre el empleo asalariado total.

La evolución de la temporalidad en los servicios y la industria ha tenido una repercusión positiva sobre la tasa de temporalidad global, que se reduce un punto entre la firma del acuerdo y principios de 1999 (ver gráfico). En particular, han sido los servicios, seguidos por la industria, el sector que ha tenido un comportamiento más dinámico⁸. La construcción y la agricultura contribuyen, en cambio, negativamente, siendo además los sectores donde la tasa de temporalidad alcanza sus niveles más altos (62% y 63%, respectivamente).



No obstante, este análisis agregado oculta comportamientos muy dispares, que se ponen de manifiesto cuando se desciende hasta las distintas ramas de actividad:

⁸ En los servicios y la industria se localizan respectivamente el 53% y el 20% del total de trabajadores temporales.

*Ramas industriales*⁹

Siguiendo un esquema de análisis similar al empleado para los sectores, se observa que el empleo temporal aumenta a lo largo del período de vigencia del acuerdo en doce de las 22 ramas industriales consideradas¹⁰ (ver gráfico). Este aumento es especialmente importante en cuatro de ellas¹¹, situándose por encima del 25%.

A pesar del crecimiento del empleo temporal en doce de las ramas industriales, su tasa de temporalidad sólo aumenta en ocho de ellas, entre las que se incluyen las cuatro citadas antes (ver gráfico).

Según el *índice de repercusión*¹², nueve de las 22 ramas industriales consideradas habrían tenido una repercusión negativa sobre la reducción de la tasa de temporalidad global, es decir, contribuyen a favor de su aumento (ver gráfico). Por otro lado, la aportación de las ramas que tienen una repercusión positiva, es en la mayoría de los casos muy pequeña (sólo cuatro ramas aportan algo más de una décima).

*Ramas de servicios*¹³

El empleo temporal crece en diez de las 22 ramas de servicios consideradas¹⁴, a lo largo del período de vigencia del acuerdo. En seis¹⁵ de ellas el incremento es muy importante y está por encima del 14% (ver gráfico).

La tasa de temporalidad sólo aumenta en seis ramas (Personal doméstico, AA.PP., Educación, Correos y telecomunicaciones, Sanidad e Intermediación financiera) a lo largo del período considerado (ver gráfico).

El *índice de repercusión* contribuye positivamente al aumento de la tasa de temporalidad global en siete ramas: Personal doméstico, AA.PP., Educación, Correos y Telecomunicaciones, Servicios personales, Informática y Actividades de saneamiento público. La mayoría de las ramas que contribuyen a que disminuya la tasa de temporalidad global tienen una aportación pequeña, por debajo de la décima. Sólo en cinco la aportación está por encima de la décima y media.

⁹ Para más detalle, ver anexo nº1.

¹⁰ Se han excluido del análisis ocho ramas debido al elevado error de muestreo de sus estimaciones: Extracción de antracita, hulla, lignito y turba; Extracción de petróleo, gas natural y servicios relacionados; Extracción de uranio y torio; Extracción de minerales metálicos; Tabaco; Coquerías y refino de petróleo; Reciclaje; y Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente. Sus datos se pueden consultar en el anexo nº2.

¹¹ Papel; Maquinaria y material eléctrico; Otro material de transporte; y Material electrónico, radio, TV.

¹² Ver apartado anterior y anexo nº1.

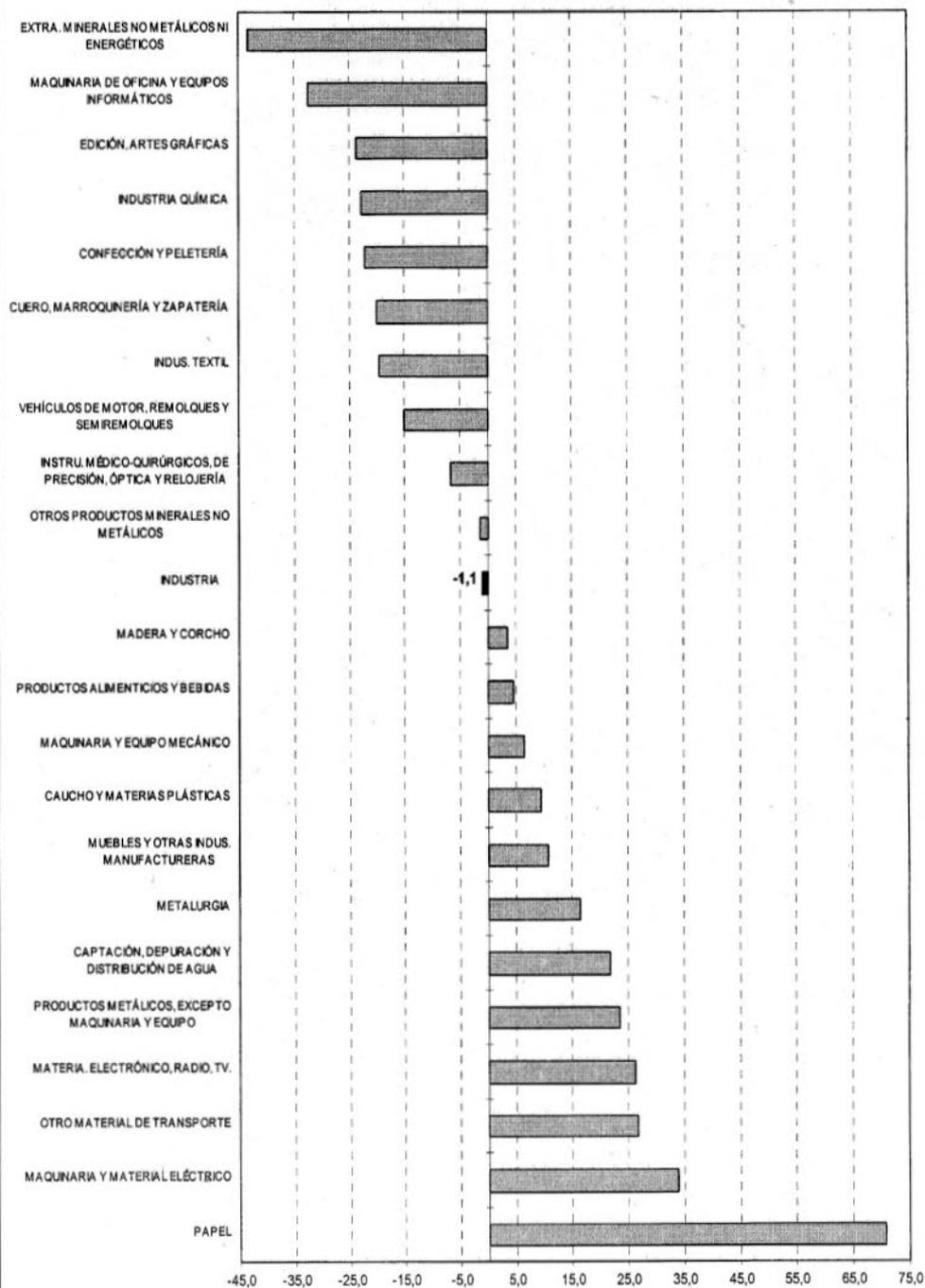
¹³ Para más detalle, ver anexo nº1.

¹⁴ Se han excluido cuatro por el elevado error de muestreo de sus estimaciones: Transporte marítimo y de cabotaje; Actividades auxiliares a la intermediación financiera; Investigación y desarrollo; y Organismos extraterritoriales.

¹⁵ Personal doméstico; AA.PP., Defensa y Seg. Social; Correos y telecomunicaciones; Actividades informáticas; Actividades diversas de serv. personales; y Educación.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL POR RAMAS INDUSTRIALES

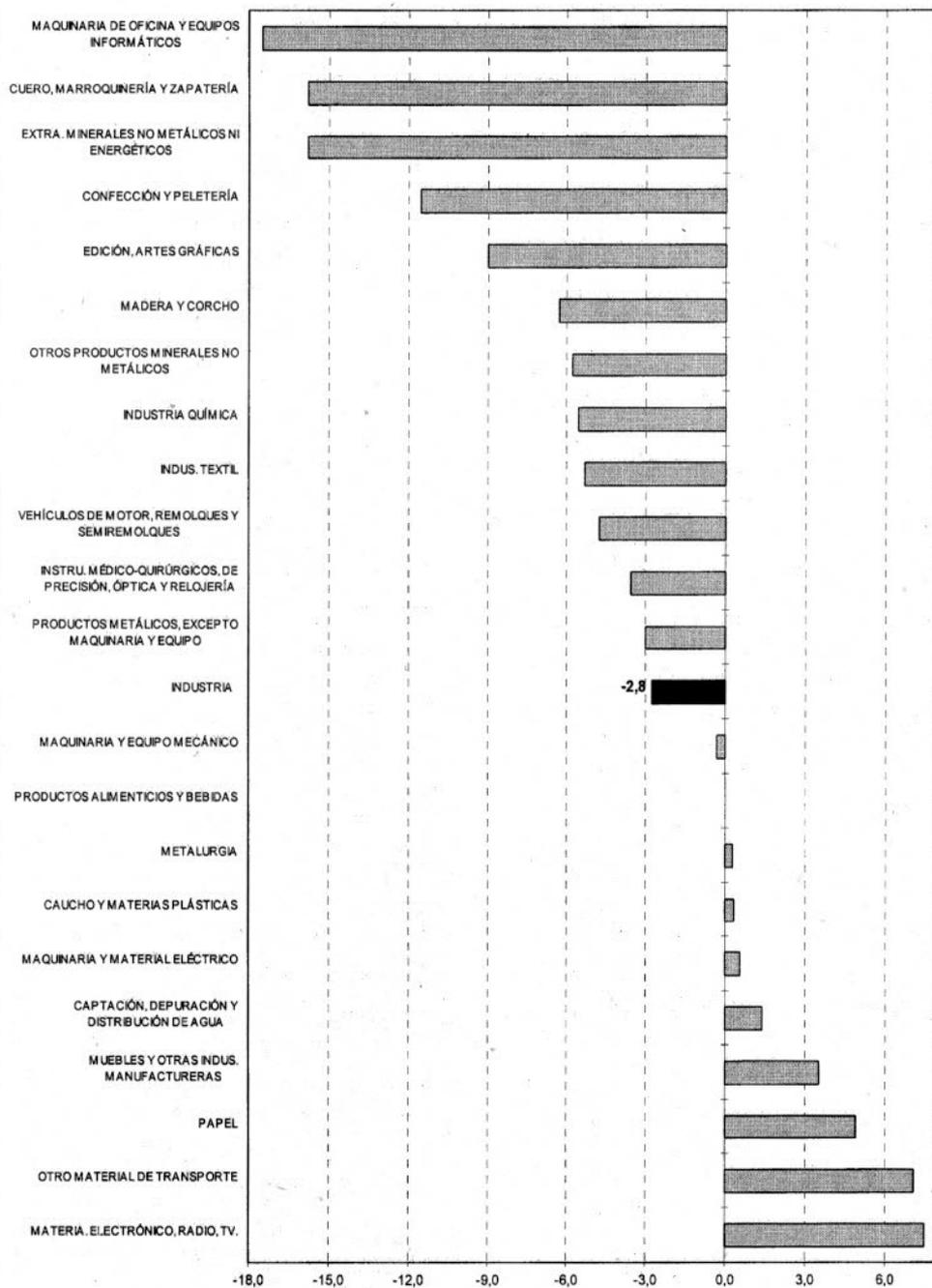
(Desde la firma del AIEE hasta I trm. 1999)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

VARIACIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD POR RAMAS INDUSTRIALES

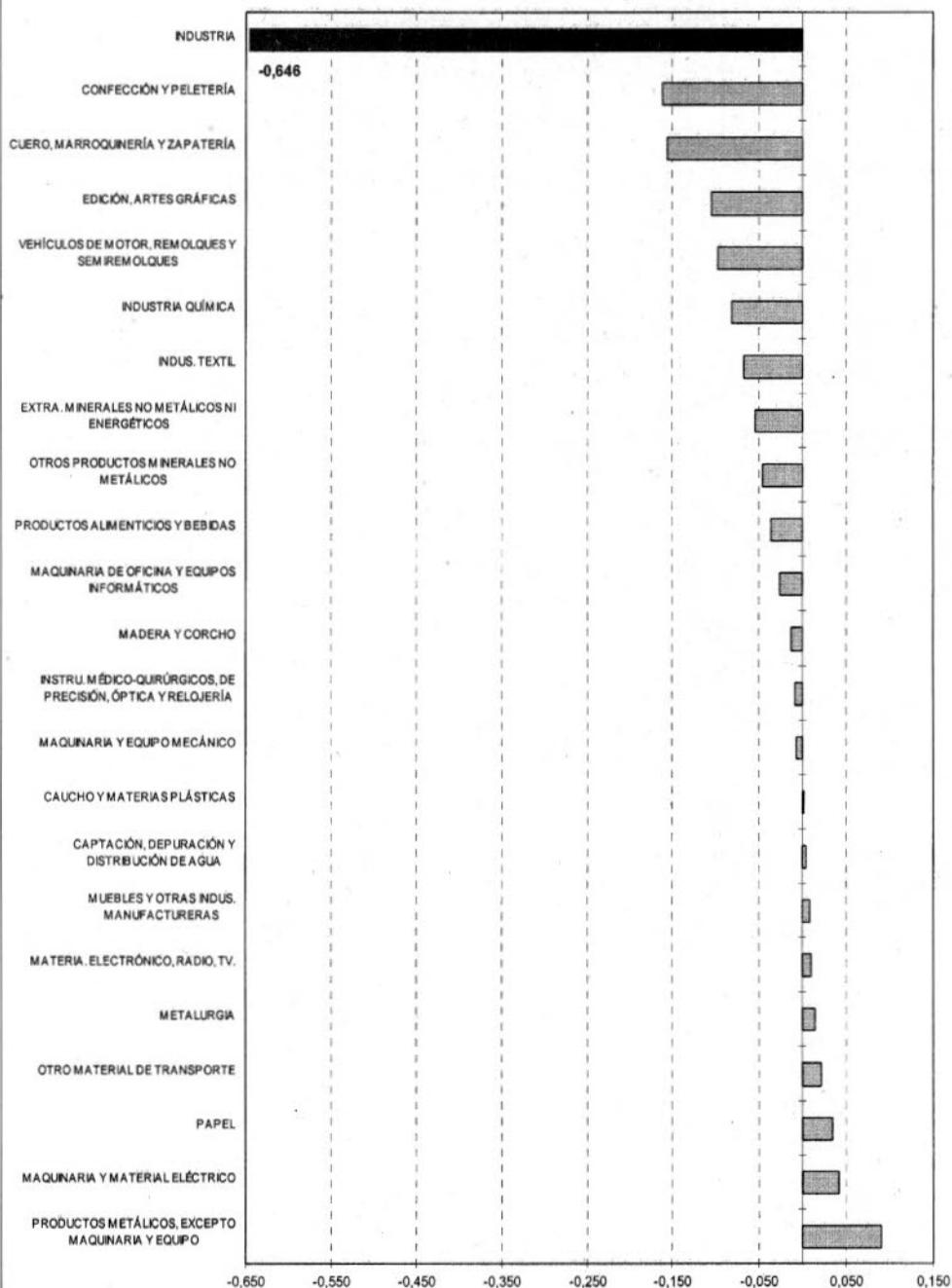
(Desde la firma del AIEE hasta I trm. 1999)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

REPERCUSIÓN SOBRE LA VARIACIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD GLOBAL POR RAMAS INDUSTRIALES

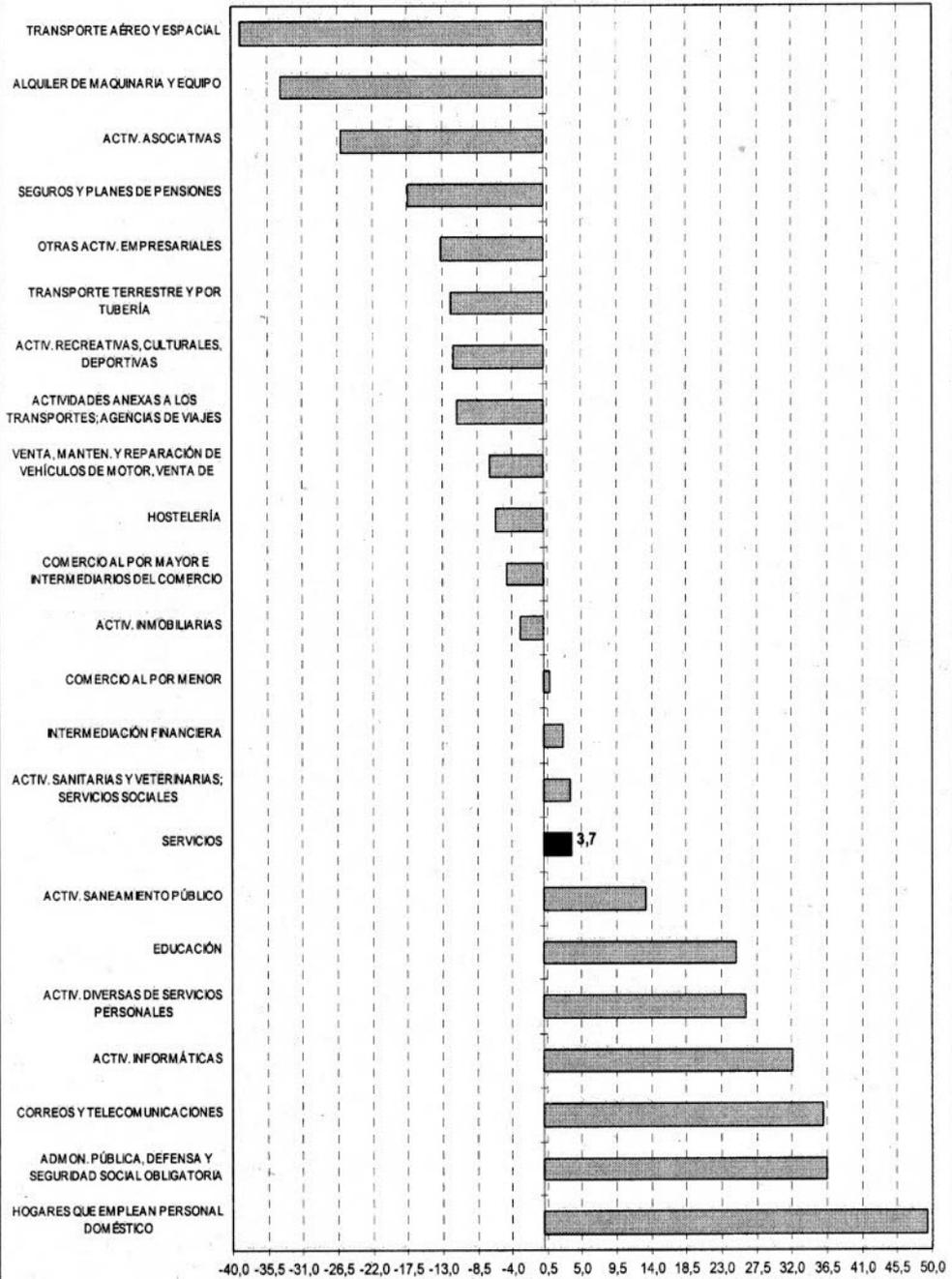
(Desde la firma del AIEE hasta I trm. 1999)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL POR RAMAS DE SERVICIOS

(Desde la firma del AIEE hasta I trm. 1999)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

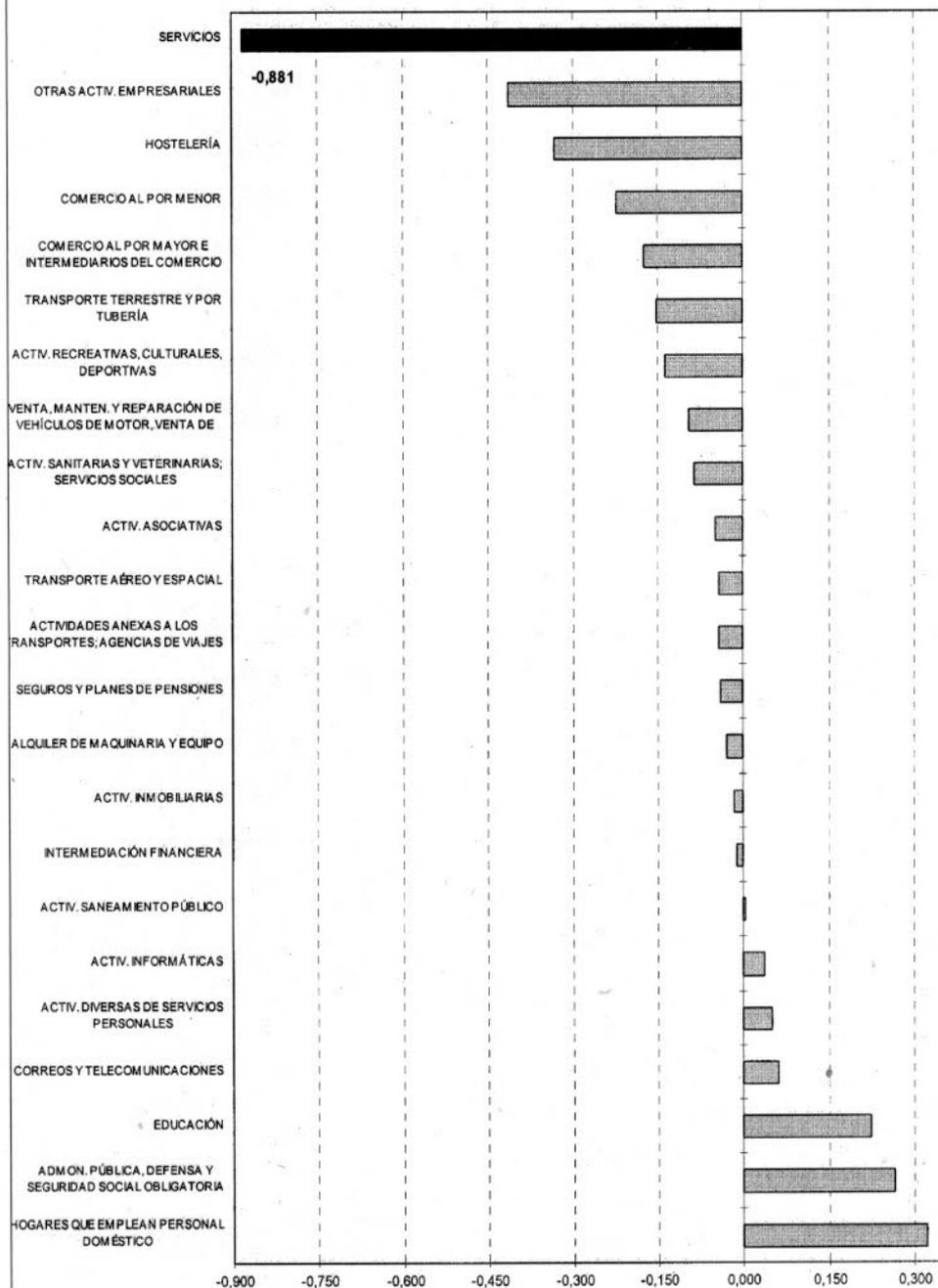
VARIACIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD POR RAMAS DE SERVICIOS (Desde la firma del AIEE hasta I trm. 1999)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

REPERCUSIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD GLOBAL POR RAMAS DE SERVICIOS

(Desde la firma del AIEE hasta I trm. 1999)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

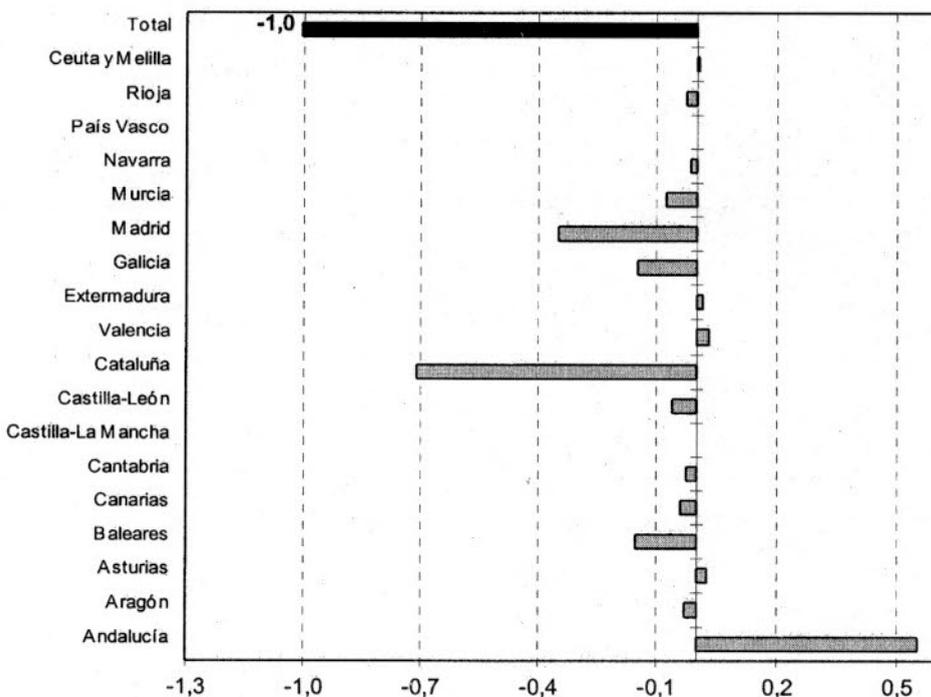
II.4. Evolución de la temporalidad por Comunidades Autónomas¹⁶

El AIEE ha tenido un desarrollo desigual por Comunidades Autónomas. No en todas las CC.AA. se reduce la tasa de temporalidad tras su firma. En Andalucía, Asturias, Extremadura, Ceuta y Melilla, País Vasco y Castilla-La Mancha, el incremento de la temporalidad en estas CC.AA. se explica por el mal comportamiento del sector público. La temporalidad en el sector privado se reduce en todas las CC.AA., excepto en Andalucía donde aumenta (ver gráficos).

REPERCUSIÓN SOBRE LA VARIACIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD ESTATAL POR CC.AA. TOTAL ASALARIADOS

(Desde la firma del AIEE hasta I trm. 1999)

(En puntos porcentuales)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

Cataluña ha sido la región que más ha contribuido a la buena marcha del acuerdo¹⁷. Con un 16% del total de trabajadores temporales, Cataluña es la CC.AA. que más reduce su tasa de temporalidad, gracias al buen comportamiento del sector privado y a un no tan malo del sector pú-

¹⁶ Ver anexo nº3.

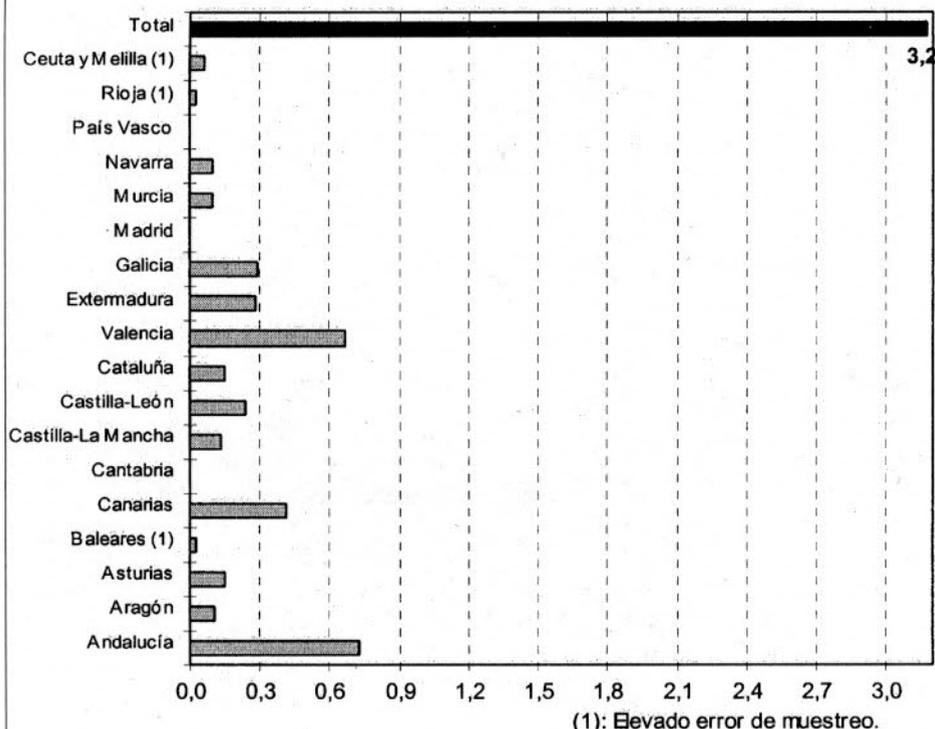
¹⁷ Los gráficos de repercusión (para el total de asalariados, sector público y sector privado) muestran cómo cada Comunidad Autónoma contribuye, de manera ponderada, a la variación de la tasa de temporalidad global desde la firma del AIEE (II trimestre de 1997), hasta principios de 1999 (I trimestre). Así, por ejemplo, para el gráfico del TOTAL DE ASALARIADOS, si se suman las barras que representan la repercusión de cada una de las Comunidades Autónomas, se obtiene la barra que representa la reducción de la tasa de temporalidad (un punto porcentual) en el ámbito estatal, a lo largo del período considerado. En el apartado II.3 se define el índice de repercusión.

blico. En Cataluña todo el empleo neto que se crea es indefinido y, además, se producen trasvases desde la temporalidad hacia la estabilidad, de tal manera que por cada cien puestos de trabajo netos creados se transforman 26 empleos temporales en indefinidos.

REPERCUSIÓN SOBRE LA VARIACIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD ESTATAL POR CC.AA. SECTOR PÚBLICO

(Desde la firma del AIEE hasta 1 trm. 1999)

(En puntos porcentuales)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

Madrid, la CC.AA. con la tasa de temporalidad más baja (19,4%) y el 9% del total de trabajadores temporales, contribuye igualmente de manera significativa al buen desarrollo del acuerdo. Aquí también todo el empleo neto creado es indefinido y se da un trasvase de la temporalidad hacia la estabilidad, pero muy ligero.

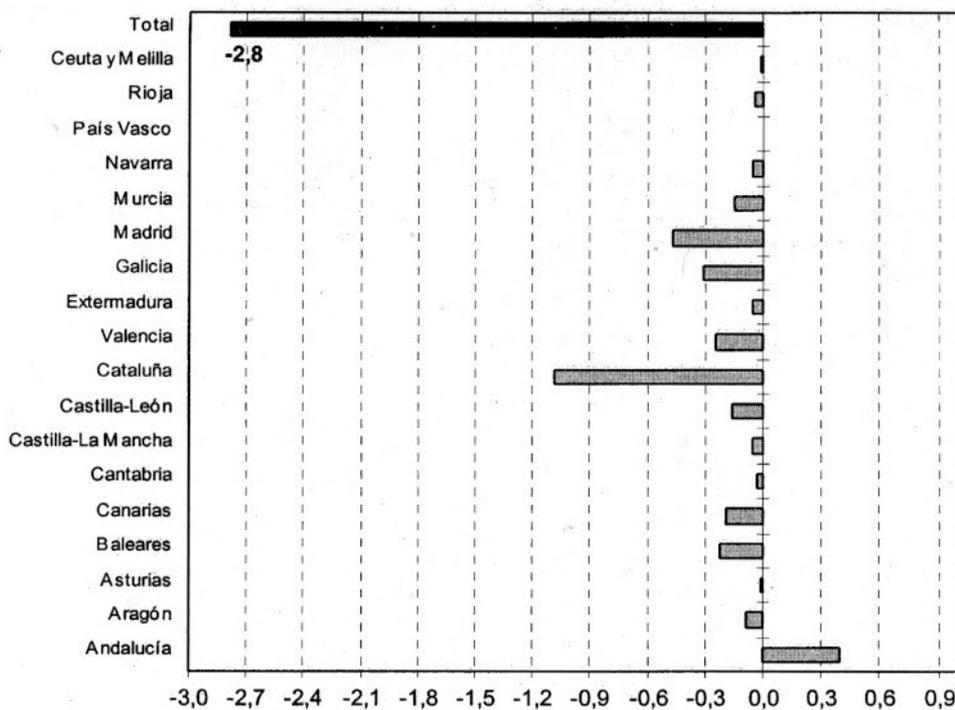
El resto de CC.AA. que contribuyen al recorte de la tasa de temporalidad estatal, lo hace de manera muy marginal. Sólo Galicia y Baleares aportan algo más de una décima a la reducción de la tasa de temporalidad estatal.

En el extremo opuesto se sitúa Andalucía, que ha restado empuje al acuerdo. En Andalucía, la CC.AA. con la tasa de temporalidad más alta (47%) y donde viven el 21% del total de temporales, sólo el 23% del empleo neto creado es indefinido.

REPERCUSIÓN SOBRE LA VARIACIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD ESTATAL POR CC.AA. SECTOR PRIVADO

(Desde la firma del AIEE hasta I trm. 1999)

(En puntos porcentuales)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

II.5. Causas y consecuencias de la temporalidad excesiva

El 68% del total de trabajadores temporales se localizan en diez ramas de actividad¹⁸. A pesar de este elevado grado de concentración, el exceso de temporalidad es una característica de todas ellas.

Aunque se puede justificar que la economía española mantenga una tasa de temporalidad global superior a la media europea, debido a su mayor grado de especialización en actividades estacionales (agricultura, turismo, etc.), lo cierto es que la distancia actual es resultado de diferencias muy importantes en prácticamente todas las ramas de actividad, no atribuibles a fenómenos estacionales. En efecto, prácticamente todas las ramas mantienen una diferencia superior a los diez puntos con la media europea (ver gráfico)¹⁹. En 23 de las 48 ramas consideradas, el diferencial es superior a veinte puntos porcentuales. Y en cuatro ramas, la diferencia alcanza máximos²⁰, y se eleva por encima de los cuarenta puntos.

¹⁸ De mayor a menor: Construcción (19,7%), Comercio al por menor (8,5%), Hostelería (6,4%), Agricultura (7,1%), Otras actividades empresariales (5,0%), Sanidad (5,1%), Educación (5,4%), AA.PP. (4,0%), Comercio al por mayor (3,8%) y Alimentación (2,7%).

¹⁹ Ver anexo nº2.

²⁰ Cuero, marroquinería y zapatería (57 puntos), Construcción (44), Alquiler de maquinaria y equipo (43), y Silvicultura, explotaciones forestales y servicios relacionados (40).

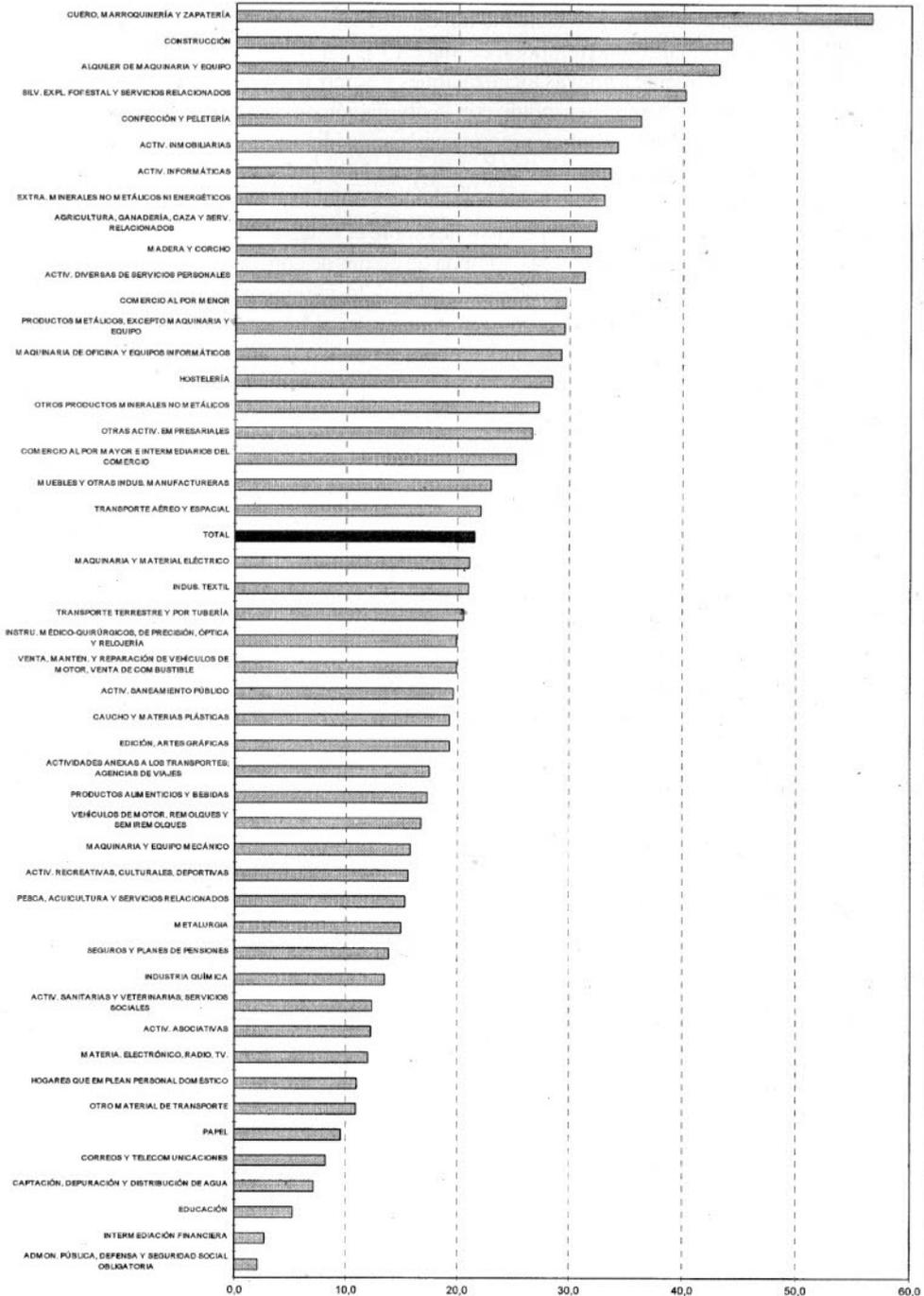
Es por ello que se utiliza el término temporalidad excesiva. El AIEE no pretende acabar con la temporalidad -lo que sería un sinsentido-, sino combatir el uso abusivo que se hace de los contratos temporales. La contratación temporal cumple un papel deseable en el mercado de trabajo cuando atiende actividades circunstanciales de las empresas. El problema surge cuando con contratos temporales se cubren actividades estructurales, es decir, cuando la contratación se realiza en fraude de ley. La importante diferencia entre la tasa de temporalidad española y europea parece indicar un incumplimiento masivo de la legislación en materia de contratación por parte de los empresarios. El gran volumen de conversiones de contratos temporales en indefinidos, que se ha dado al abrigo del acuerdo, así lo confirma.

El persistente y elevado nivel de temporalidad parece indicar que su naturaleza no sólo se encuentra en el uso fraudulento de la contratación. Una parte del exceso de temporalidad que aparece enquistado en el mercado de trabajo español tiene su origen, no tanto en el fraude de ley, sino en un tejido empresarial igualmente precario. Desde esta perspectiva, la lucha contra la temporalidad no puede limitarse a la política de empleo, sino que debe implicar a toda la política económica. Ésta tiene que especializarse y descender hasta los problemas específicos de los sectores y empresas, al objeto de mejorar la calidad del tejido empresarial.

Un ejemplo paradigmático de esto lo constituye el sector de la construcción, donde seis de cada diez trabajadores son temporales y donde se concentra el 19% de 3.416.000 asalariados temporales del mercado de trabajo. La mayoría de la contratación de este sector se articula a través del contrato de obra y parece ajustarse a derecho. Pero esto no evita que la tasa de temporalidad esté 44 puntos por encima de la media europea. El abaratamiento de costes que permite la contratación temporal (unido a elementos característicos del sector, como la baja cualificación requerida en gran parte de sus puestos de trabajo y la importancia de la economía sumergida) ha propiciado la atomización de las unidades empresariales a través de subcontrataciones en cascada, lo que ha minado las bases para que una política de empleo -como la diseñada en el AIEE- pudiera tener éxito.

La discriminación que sufren los desempleados es un hecho palpable para cualquiera y nace de la exclusión social. La de los temporales, aunque menos obvia, deriva del carácter precario del empleo al que da lugar una tasa de temporalidad excesiva.

DIFERENCIA EN PUNTOS ENTRE LA TASA DE TEMPORALIDAD ESPAÑOLA Y DE LA UE POR RAMAS DE ACTIVIDAD



Fuente: Eurostat, 1997.

La precariedad del empleo temporal tiene palpables repercusiones en las personas que la padecen. Un trabajador temporal cobra menos que un trabajador indefinido por el mismo tiempo de trabajo; no tiene, por lo general, acceso a los cursos de formación que imparten las empresas; su probabilidad de sufrir un accidente de trabajo es casi tres veces superior a la de un contratado indefinido; si trabaja como temporal en una ETT pasará de una empresa a otra, teniendo que adaptarse constantemente a nuevas localizaciones y horarios. Además, el trabajador temporal termina encontrándose tarde o temprano con la obligación de pasar una temporada en el paro, en muchos casos sin derecho a cobrar ninguna prestación, debido a la corta duración de la mayoría de los contratos temporales, que no suelen superar el mes, o los cinco días, si nos referimos a los realizados por las ETTs.

Al drama personal se suman las repercusiones sobre el sistema económico de la temporalidad excesiva. Ésta, por ejemplo, lastra la demanda de bienes de consumo e inversión que las familias planifican a largo plazo (automóviles, vivienda,...), lo que afecta a las posibilidades de crecimiento potencial del conjunto de la economía. Asimismo, el fomento de la temporalidad que se dio por parte de los poderes públicos en el pasado, propició una localización sectorial de las inversiones ineficiente. Con la descausalización de la contratación, se dio pábulo a inversiones en negocios precarios, que no hubiesen sido viables en circunstancias normales y que, como resultado de su propia naturaleza, desaparecieron durante la crisis, provocando una caída aún más brusca del empleo.

Pero lo que todavía fue peor, es que el fomento de la contratación temporal proporcionó un balón de oxígeno a las empresas especializadas en actividades que emplean mano de obra sin cualificar y que compiten fundamentalmente vía costes laborales. Éstas aumentaron su rentabilidad a través de la precarización de sus plantillas y, gracias a ello, continuaron recibiendo inversiones que tenían que haberse dirigido hacia sectores emergentes. Esto explica -entre otras causas- la evolución más lenta del patrón de especialización sectorial de la industria española, frente al europeo: desde los sectores de bajo contenido tecnológico y débil crecimiento de su demanda hacia los sectores con mayor contenido tecnológico e importantes crecimientos de su demanda.

El reajuste de plantilla de las empresas y la atomización del tejido empresarial (por medio de la externalización o subcontratación de actividades y servicios) son otras de las consecuencias económicas de la precarización de la mano de obra que facilita la temporalidad. Fenómeno que en algún caso se ha visto reforzado por la sobreespecialización del aparato productivo español en actividades que requieren mano de obra sin cualificar y por la magra regulación de las ETTs. Todo lo cual ha provocado que una parte del exceso de temporalidad que aparece enquistado en el mercado de trabajo español tenga su origen no tanto en el uso fraudulento de la contratación temporal, sino en un tejido empresarial igualmente precario. Desde esta perspectiva, la lucha contra la temporalidad no puede limitarse a la política de empleo.

III. ROTACIÓN LABORAL

El AIEE no sólo pretende mejorar la estabilidad del empleo a través de la reducción de la tasa de temporalidad, sino también mediante el aumento -allá donde sea posible- de la duración de los contratos temporales. Para ello, el acuerdo se plantea reducir la rotación laboral de estos trabajadores, es decir, la velocidad de salida del empleo, de los temporales.

Rebajar la rotación pasa por evitar fenómenos como el encadenamiento de contratos cortos sucesivos en una misma empresa o grupo de empresas con un mismo trabajador, a lo largo de un período que puede ser continuo o discontinuo.

Asimismo, evitar una sucesión excesiva de prórrogas constituye otro fenómeno que, aunque no se puede calificar estrictamente como rotación, sí afecta a la expectativa de estabilidad del trabajador temporal en el puesto de trabajo.

Duración de los contratos temporales

La velocidad de salida del empleo de los trabajadores temporales se puede aproximar a través de la duración de sus contratos. El total de contratos temporales registrados a lo largo de los dos años de vigencia del acuerdo ha tenido una duración inferior a la registrada a lo largo de los dos años previos a su firma²¹.

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS POR SU DURACIÓN (En porcentaje. Datos acumulados)

	Total	Duración en meses							
		< 1	> 1 a < 3	> 3 a < 6	> 6 a < 12	> 12 a < 18	> 18 a < 24	> 24 a < 30	> 30
EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN									
De mayo de 95 a abril 97	100,0	62,7	22,4	13,9	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
De mayo de 97 a abril 99	100,0	61,9	22,8	14,2	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TIEMPO PARCIAL TEMPORALES									
De mayo de 95 a abril 97	100,0	36,6	26,5	30,0	6,5	0,3	0,0	0,0	0,1
De mayo de 97 a abril 99	100,0	45,5	29,4	20,8	4,2	0,1	0,0	0,0	0,0
TOTAL									
De mayo de 95 a abril 97	100,0	55,8	23,5	18,2	2,4	0,1	0,0	0,0	0,0
De mayo de 97 a abril 99	100,0	58,3	24,3	15,7	1,7	0,1	0,0	0,0	0,0

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.

Los contratos cuya duración inicial es inferior a un mes aumentan su peso tras la firma del acuerdo, que pasa del 55,8% al 58,3% (ver tabla). Por el contrario, los contratos realizados por más de seis meses disminuyen su participación, que pasa del 2,5% al 1,8%.

Esta evolución encierra, no obstante, un comportamiento distinto cuando se analiza por separado el contrato eventual a tiempo completo y a tiempo parcial²². En el eventual a tiempo completo, los contratos de menos de un mes y de más de seis meses mantienen prácticamente su peso antes y después de la firma del acuerdo. En el eventual a tiempo parcial, en cambio, es donde se produce el aumento del peso de los contratos de duración inferior al mes y la disminución de los contratos por más de seis meses, que luego se refleja en el agregado total.

²¹ Se consideran sólo los contratos eventuales a tiempo completo y los contratos a tiempo parcial (que son, asimismo, en su mayoría eventuales), puesto que representan el grueso principal de los contratos temporales cuya duración se especifica en el contrato.

²² La mayoría de los contratos temporales a tiempo parcial cuya duración es conocida son eventuales.

DURACIÓN MEDIA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

(En días)

	1995	1996	De enero a mayo de 1997	De mayo a diciembre de 1997	Hasta agosto de 1998
Temporal	369	373	374	371	371
T. parcial	95	92	93	71	71
Prácticas	228	226	223	226	226
Formación				192	192
Aprendizaje	200	199	205		
Obra o servicio	83	79	84	84	84
Eventual	58	51	50	52	52
Interinidad	43	38	36	36	36
Nueva actividad	211	208	207		
Otros	133	90	100	72	72
Total	90	81	82	69	69
Incluidas prórrogas	152	137			

Fuente: INEM

Por otro lado, el INEM realizó un estudio, transcurrido un año y medio desde la firma del acuerdo, donde también se podía apreciar la reducción de la duración de los contratos (en este caso, en días). En la tabla adjunta se recogen los datos de dicho estudio. Se observa que el total de contratos vigentes pasó de 82 días de duración inicial a 69 días. Esta caída se explica, por un lado, por la desaparición de los contratos temporal de fomento y de lanzamiento de nueva actividad (que eran los de más larga duración) y, por otro, por el aumento del contrato eventual, que es, por el contrario, uno de los de más corta duración.

Contratación y empleo temporal

Otra manera de aproximarse al fenómeno de la rotación es relacionar el número de contratos de duración determinada que se registran en el INEM con el empleo temporal que estima la Encuesta de Población Activa. Este análisis presenta los problemas propios de comparar una fuente registral con otra estadística. Por otro lado, tiene la ventaja de considerar todos los contratos temporales, lo que no es posible cuando se analiza el problema desde el punto de vista de la duración de los contratos, puesto que muchos de ellos (en concreto, los de obra o servicio) tienen una duración indeterminada.

Tal y como se observa en la tabla adjunta, durante los dos años previos a la reforma de 1997 se registraban cinco contratos de duración determinada por cada empleo temporal. Tras la firma del AIEE, y a lo largo de igual período, este ratio se eleva hasta seis contratos temporales por empleo temporal.

CONTRATOS Y EMPLEO TEMPORAL

REGISTRO DE CONTRATOS DEL INEM	
Acumulado de contratos temporales	
De junio de 95 a abril 97	15.673.112
De mayo de 97 a abril 99	20.027.421
ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA DEL INE	
Media de asalariados temporales	
Media III trm. 95 al II trm. 97	3.155.686
Media II trm. 97 al I trm. 99	3.332.363
RELACIÓN	
Número de contratos temporales por empleo temporal	
23 meses antes del AIEE	5,0
23 meses después del AIEE	6,0

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INE y el INEM.

Encadenamiento de contratos

Para que un contrato se considere encadenado no sólo debe realizarse con el mismo trabajador, sino también en la misma empresa o grupo de empresas y, además, el plazo transcurrido entre contratos sucesivos debe ser lo suficientemente breve como para esperar que se puede dar lugar a una relación laboral más estable.

A la hora de realizar una primera aproximación al fenómeno del encadenamiento de contratos, nos encontramos con que, de los datos oficiales disponibles sobre contratación, no se conoce el período transcurrido entre un contrato y otro, ni si se corresponden a una misma empresa.

Para poder realizar un análisis preciso, se requiere una información adicional que esperamos pueda ser facilitada por el INEM.

No obstante, sin perder de vista estas limitaciones, se puede aventurar que el fenómeno del encadenamiento de contratos puede afectar de manera intensa a un colectivo pequeño de trabajadores (ver tabla).

En líneas generales, sí se puede concluir que cuanto menor es la duración media de una modalidad de contrato, mayor es la probabilidad de que una misma persona tenga varios.

APROXIMACIÓN AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS

Número de contratos	1997				Hasta agosto de 1998			
	Personas físicas	% acumulado	Contratos	% acumulado	Personas físicas	% acumulado	Contratos	% acumulado
1	2.383.268	54,4	2.383.268	26,1	2.260.842	63,2	2.260.842	34,4
2	1.103.423	79,6	2.206.846	50,2	772.562	84,8	1.545.124	58,0
3	418.683	89,2	1.256.049	63,9	261.575	92,1	784.725	69,9
4	187.457	93,4	749.828	72,1	111.874	95,2	447.496	76,7
5	96.790	95,6	483.950	77,4	55.583	96,8	277.915	81,0
6	55.155	96,9	330.930	81,1	32.560	97,7	195.360	84,0
7	34.147	97,7	239.029	83,7	20.666	98,3	144.662	86,2
8	22.493	98,2	179.944	85,6	14.364	98,7	114.912	87,9
9	15.695	98,6	141.255	87,2	9.279	98,9	83.511	89,2
10	11.460	98,8	114.600	88,4	6.517	99,1	65.170	90,2
11	8.670	99,0	95.370	89,5	4.822	99,2	53.042	91,0
12	6.987	99,2	83.844	90,4	3.691	99,3	44.292	91,7
13	5.045	99,3	65.585	91,1	3.086	99,4	40.118	92,3
14	3.759	99,4	52.626	91,7	2.425	99,5	33.950	92,8
15	3.243	99,4	48.645	92,2	2.020	99,5	30.300	93,2
más de 15	24.267	100	711.530	100	16.335	100,0	443.708	100,0
Total	4.380.542		9.143.299		3.578.201		6.565.127	

(1) Se eliminan los indefinidos de este primer tramo.

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.

Sucesión de prórrogas

La importancia de las prórrogas es manifiesta en el mercado de trabajo. Según el INEM, hay una prórroga por cada tres contratos que se firman en un año. Esta relación es incluso mayor para algunas modalidades de contrato, como el eventual por circunstancias de la producción, donde hay una prórroga por cada dos contratos. El 25% de los contratos eventuales a tiempo completo se prorrogan y el 21% de aquellos otros a tiempo parcial (ver tabla).

NÚMERO DE PRÓRROGAS POR CONTRATO

(De mayo de 1997 a abril de 1999)

	Porcentaje de contratos prorrogados	Distribución porcentual del número de prórrogas por contrato					Total
		1	2	3	4	Más de 4	
Eventual	24,8	45,4	21,6	12,4	7,5	13,1	100,0
Tiempo parcial	20,5	47,3	22,5	12,7	8,2	9,3	100,0

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.

Además, más del 50% de las prórrogas de contratos suceden a una prórroga anterior (ver tabla) y el 18% de las prórrogas tienen una duración superior a tres meses (ver tabla).

NÚMERO DE PRÓRROGAS POR CONTRATO

(De mayo de 1997 a abril de 1999)

	Total	Duración de la prórroga en meses					Más de 24
		Hasta 3	>3 a ≤ 6	>6 a ≤ 12	>12 a ≤ 18	>18 a ≤ 24	
Eventual	100,0	86,2	11,6	2,1	0,1	0,0	0,0
Tiempo parcial	100,0	70,8	24,9	4,1	0,1	0,1	0,0
Total	100,0	81,7	15,5	2,7	0,1	0,0	0,0

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.

IV. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS²³

La economía española ha creado empleo de manera muy intensa (5%) durante los dos años de vigencia del AIEE (636.000 empleos netos). De hecho, el ritmo de creación de empleo de la actual etapa de auge es muy similar al de la etapa de crecimiento anterior, a pesar de que la actividad económica cree ahora a un ritmo sensiblemente inferior. Esta mejora en la relación entre el crecimiento del PIB y el empleo puede en parte atribuirse a la buena influencia que sobre las relaciones laborales de sectores y empresas ha tenido la concertación social sancionada por los acuerdos de 1997²⁴.

Paralelamente, el paro se reduce considerablemente en 496.000 personas en los dos últimos años. Esta rebaja sitúa la tasa de paro en el 18,2% y se explica no sólo por el buen comportamiento del empleo, sino también por la disminución del ritmo de crecimiento de la población activa²⁵.

OCUPADOS

(Del II trimestre de 1997 al IV trimestre de 1998)

	Variación absoluta	Variac. relativa en %
Hombres	352.813	4,3
Mujeres	282.870	6,3
Total	635.683	5,0
De 16 a 29 años	193.865	5,9
De 30 a 44 años	292.291	5,7
Más de 45 años	149.527	3,5
Total	635.683	5,0

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

Pero el AIEE no sólo ha ayudado a mejorar la creación de empleo, sino también a localizar ésta fundamentalmente en aquellos colectivos que sufren el desempleo con mayor intensidad. Esto es, entre los jóvenes (menores de 30 años), las mujeres, los mayores de 45 años, los parados de larga duración (más de un año en el desempleo) y los minusválidos.

²³ Los datos analizados en este apartado provienen de una explotación especial de los ficheros de la EPA, que abarca desde el segundo trimestre de 1997 al cuarto de 1998, no habiéndose podido actualizar los resultados hasta el primer trimestre de 1999, último disponible al cierre de este informe.

²⁴ El duro ajuste del empleo durante la crisis previa y la naturaleza distinta de la etapa anterior de crecimiento (más ahorradora de mano de obra debido a una profunda renovación tecnológica), son, asimismo, razones explicativas del incremento de la elasticidad del empleo con respecto al PIB.

²⁵ Debido a una disminución de la presión demográfica, un alargamiento de los períodos de formación entre los jóvenes y el adelanto de la edad de jubilación.

PARADOS

(Del II trimestre de 1997 al IV trimestre de 1998)

	Variación absoluta	Variac. relativa en %
Hombres	-319.440	-19,9
Mujeres	-82.129	-4,7
Total	-401.569	-11,9
De 16 a 29 años	-206.866	-12,5
De 30 a 44 años	-138.577	-12,3
Más de 45 años	-56.126	-9,5
Total	-401.569	-11,9
Parados de larga duración ¹		
De 16 a 29 años	-155.482	-19,3
De 30 a 44 años	-97.209	-14,9
Más de 45 años	-38.752	-10,4
Total	-291.443	-15,9
Parados de corta duración ²		
De 16 a 29 años	-51.384	-6,1
De 30 a 44 años	-41.368	-8,8
Más de 45 años	-17.374	-8,0
Total	-110.126	-7,2

(1) Más de un año en el desempleo.

(2) Menos de un año en el desempleo.

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

Jóvenes

Los menores de 30 años constituyen el colectivo por edades donde el empleo crece de manera más intensa (6%). Éste es también el colectivo donde el paro se reduce más aceleradamente (-12,5%). Su tasa de paro baja -4,1 puntos porcentuales hasta situarse en el 29,3%. Esta importante caída no es sólo atribuible a una mayor creación de empleo, sino también a la reducción del número de jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo²⁶, consecuencia de una menor presión demográfica y al alargamiento de los períodos de formación.

²⁶ Que incluso pasa a tener signo negativo.

El empleo femenino crece de manera más intensa (6,3%) que el masculino (4,3%). Sin embargo, el paro se reduce más aceleradamente entre los hombres. La razón de ello estriba en la importante incorporación femenina al mercado de trabajo a lo largo de los últimos años. El 81% del incremento neto de la población activa desde la firma del acuerdo corre a cargo de las mujeres, lo que constituye una buena noticia, dada la baja tasa actividad femenina (38%) del mercado de trabajo español. No obstante, ésta sigue estando muy por debajo de la masculina (63%). Como resultado de ello, la tasa de paro de las mujeres se reduce más lentamente que la de los hombres hasta situarse en el 26%, el doble de la tasa de paro masculina.

TASA DE PARO
(Del II trimestre de 1997 al IV trimestre de 1998)

	En %		Diferencia (ptos porcentuales)
	II trm. 97	IV trm. 98	
Hombres	16,3	13,1	-3,3
Mujeres	28,2	26,0	-2,2
Total	20,9	18,2	-2,8
De 16 a 29 años	33,5	29,3	-4,1
De 30 a 44 años	18,0	15,4	-2,6
Más de 45 años	12,1	10,7	-1,4
Total	20,9	18,2	-2,8
Parados de larga duración ¹			
De 16 a 29 años	48,9	45,1	-3,8
De 30 a 44 años	58,1	56,4	-1,7
Más de 45 años	63,0	62,3	-0,6
Total	54,4	52,0	-2,5

(1) Porcentaje sobre el total de parados de los parados con más de un año en el desempleo.

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

Mayores de 45 años

Los peores resultados se registran en este colectivo. El ritmo de creación de empleo entre los mayores de 45 años (3,5%) ha estado por debajo del registrado por el conjunto de la población ocupada (5%) al final del período de vigencia del acuerdo. Lo mismo sucede con los parados mayores de 45 años, que se reducen a una tasa inferior a la registrada para el total de desempleados. En consecuencia, la tasa de paro se reduce ligeramente en éste (-1,4 puntos), hasta situarse el 10,7%.

Sin embargo, las necesidades de este colectivo no son tanto recortar su tasa de paro -que, por otro lado, no es muy elevada en comparación con la media- como reducir la permanencia de sus miembros en el desempleo, que parece ser el principal problema que afecta a los parados mayores de 45 años.

No obstante, a pesar de los buenos resultados registrados por los parados de larga duración -como se comenta en el apartado siguiente-, los mayores de 45 años se benefician en menor medida de esta buena evolución.

ACTIVOS

(Del II trimestre de 1997 al IV trimestre de 1998)

	Variación absoluta	Variac. relativa en %
Hombres	33.373	0,3
Mujeres	200.741	3,2
Total	234.114	1,5
De 16 a 29 años	-13.001	-0,3
De 30 a 44 años	153.714	2,5
Más de 45 años	93.401	1,9
Total	234.114	1,5

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

Parados de larga duración

Los parados con más de un año de permanencia en el desempleo, se reducen de manera espectacular (-291.000 parados) y muy intensa (-15,9%) a lo largo del período de vigencia del acuerdo. Los que más se benefician de este recorte del paro de larga duración son los jóvenes (-19,3%) y los adultos de entre 30 y 44 años (-14,9%), mientras que los mayores de 45 años lo hacen en menor medida (-10,4%).

A pesar de estos buenos resultados, todavía, tras dos años de acuerdo, algo más de la mitad de los parados llevan más de un año en el desempleo.

Colectivos no priorizados

El AIEE no primó al colectivo de entre 30 y 44 años con menos de un año en el desempleo. La alta tasa de ocupación y la baja tasa de paro de la que disfruta este colectivo, parecen indicar un mayor grado de empleabilidad. Este planteamiento se ha confirmado en la práctica. Al final del período de vigencia del acuerdo, son los parados de entre 30 y 44 años con menos de un año de permanencia en el desempleo los que se reducen de manera más intensa (-8,8%).

Este colectivo también experimenta un intenso crecimiento, tanto de la ocupación (5,7%) como del empleo asalariado (7,3%). Aunque en este apartado, sí se produce un apoyo indirecto desde el AIEE, a través de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, que no están

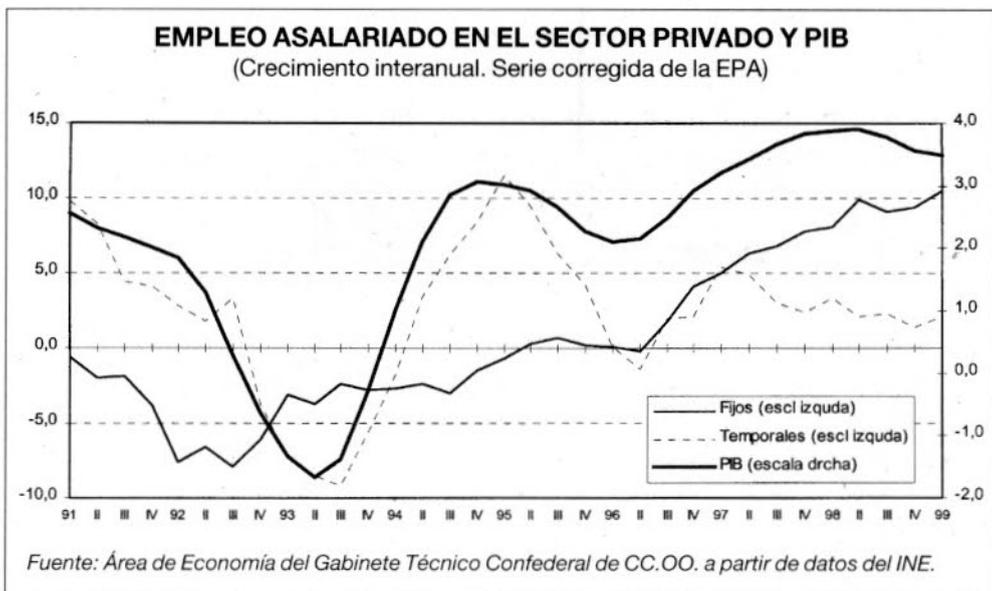
limitadas a ninguna franja de edad. El 35% de la conversiones realizadas a lo largo de los dos últimos años se concentran en esta franja de edad.

El nuevo contrato de fomento del empleo tampoco se puede realizar con parados menores de 18 años, con menos de un año de permanencia en el desempleo. No obstante, se ha optado por no excluirlos del colectivo de jóvenes, dado que el Gobierno sí los incluyó dentro del ámbito de los incentivos que estableció para promover la contratación estable.

Los colectivos excluidos del nuevo contrato de fomento del empleo no explican un porcentaje muy importante del volumen total de paro. Entre ambos sumaban alrededor de 471.000 personas en el cuarto trimestre de 1998, lo que supone el 14,4% del desempleo registrado por la EPA.

IV.1. Empleo asalariado

La misma fotografía que arroja la ocupación desde la firma del AIEE, se obtiene para los asalariados pero mejorada (ver tabla). Así, mientras que la ocupación crece el 5%, los asalariados crecen a un ritmo superior (7%), lo que significa que se produce un trasvase desde el empleo por cuenta propia al empleo por cuenta ajena.



El aumento del empleo asalariado a lo largo de este período (casi 673.000 empleos) se concentra fundamentalmente en los asalariados con una relación laboral indefinida, que crecen a una tasa (8,8%) muy por encima de la de los asalariados temporales (3,4%). Asimismo, estos empleos indefinidos son en su mayoría a jornada completa.

El crecimiento de los asalariados con una relación laboral temporal, por otro lado, registra un ritmo más parecido entre los distintos colectivos, aunque ligeramente superior entre los hombres y entre los jóvenes.

ASALARIADOS

(Del II trimestre de 1997 al IV trimestre de 1998)

TOTAL	Variación absoluta	Variac. relativa en %
Hombres	367.880	6,0
Mujeres	304.950	8,7
Total	672.830	7,0
De 16 a 29 años	237.168	8,5
De 30 a 44 años	292.952	7,3
Más de 45 años	142.719	5,0
Total	672.839	7,0
INDEFINIDOS	Variación absoluta	Variac. relativa en %
Hombres	299.200	7,2
Mujeres	264.354	11,7
Total	563.554	8,8
De 16 a 29 años	167.196	16,1
De 30 a 44 años	266.186	9,1
Más de 45 años	130.172	5,4
Total	563.554	8,8
TEMPORALES	Variación absoluta	Variac. relativa en %
Hombres	70.800	3,6
Mujeres	39.422	3,1
Total	110.222	3,4
De 16 a 29 años	69.792	4,0
De 30 a 44 años	27.842	2,6
Más de 45 años	12.588	2,9
Total	110.222	3,4

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

Es interesante observar de manera desagregada la evolución del empleo asalariado en el sector público y el sector privado, puesto que su comportamiento ha sido opuesto. El sector público ha reducido empleo desde la firma del acuerdo, centrándose el recorte en el empleo indefinido, mientras que el temporal crecía. En el sector privado, en cambio, el empleo indefinido aumentó en volumen, en mayor medida que el temporal. El sector privado es, por tanto, el responsable único de la creación de empleo que se da desde la firma del AIEE. Esta creación no sólo compensa la pérdida del público, sino que también genera un importante incremento del empleo

asalariado global. Asimismo, como se ha comentado, dicho empleo es fundamentalmente indefinido.

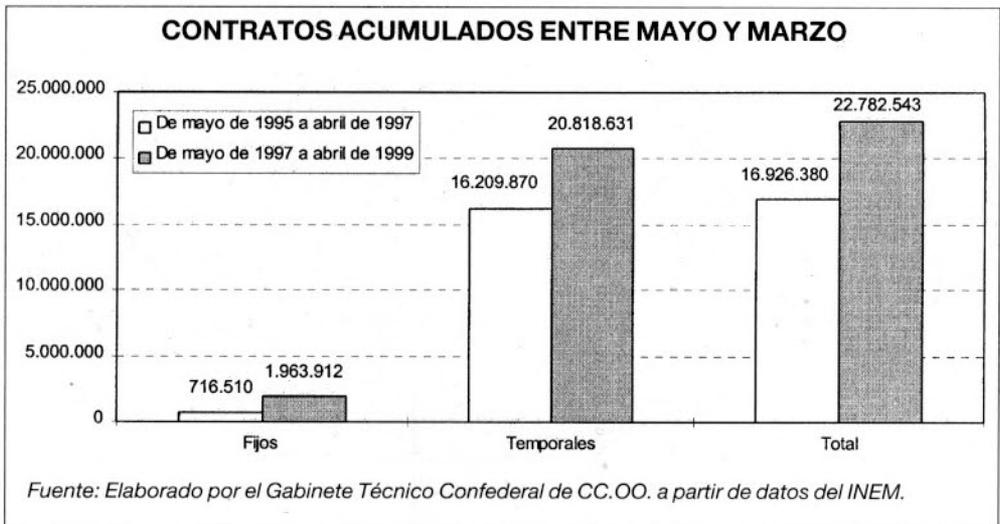
En el gráfico adjunto se observa que el crecimiento del empleo indefinido en el sector privado aumenta su correlación con respecto al crecimiento del PIB, a partir del tercer trimestre de 1996. Basándose en este dato, algunos autores han argumentado sobre la posible ineficacia de la reforma de 1997. Aunque se podría rebatir que el AIEE viene a reforzar y consolidar esta tendencia, lo que sí parece poco cuestionable es que hasta la firma del acuerdo no se consigue romper la fuerte correlación que mantiene la contratación temporal con el ciclo económico.

V. LA CONTRATACIÓN A LO LARGO DE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS²⁷

La evolución y características de los datos de contratación que se comentan a continuación proceden del análisis de los datos facilitados por el Instituto Nacional de Empleo. El período para el que existe información corresponde a mayo 1997-abril 1999.

V.1. Evolución global de la contratación

El volumen de contratos aumentó de manera importante a lo largo de los dos últimos años, creciendo un 35%. Este aumento se explica por el espectacular aumento de la contratación indefinida (174%) y el incremento de la contratación temporal (28%).



Detrás de esta evolución de la contratación se encuentran por lo menos tres factores: la buena coyuntura que atraviesa la economía española que se traduce en un aumento del empleo, el incremento de la rotación laboral y el aumento de contratos indefinidos inducido por el AIEE²⁸.

A diferencia de lo sucedido con la contratación indefinida, el aumento de los contratos temporales no se corresponde con el crecimiento del empleo temporal medido por la EPA, que ha sido en este período relativamente moderado, por lo que debe atribuirse a una mayor rotación de los trabajadores sujetos a relación laboral temporal, tal y como se detallaba en el capítulo III.

²⁷ Este apartado actualiza un texto inicial elaborado por Alberto del Pozo y Antonio González, ambos del Gabinete Técnico Confederal de UGT.

²⁸ Se ha objetado por algunos investigadores que el aumento de la contratación indefinida no es tal y que está distorsionado al alza, como consecuencia del mejor registro que se haría ahora de las conversiones de contratos temporales en indefinidos (debido a que ahora están subvencionadas y antes no, lo que constituye un incentivo para su registro). Esta cuestión se discute en el capítulo VI, 'Contratación y creación de empleo estable'. No obstante, se puede constatar desde este momento que el AIEE ha producido un aumento en la contratación indefinida que, más allá del "efecto registral", es coherente con el fuerte aumento del empleo indefinido medido por la Encuesta de Población Activa.

V.2. Contratación indefinida

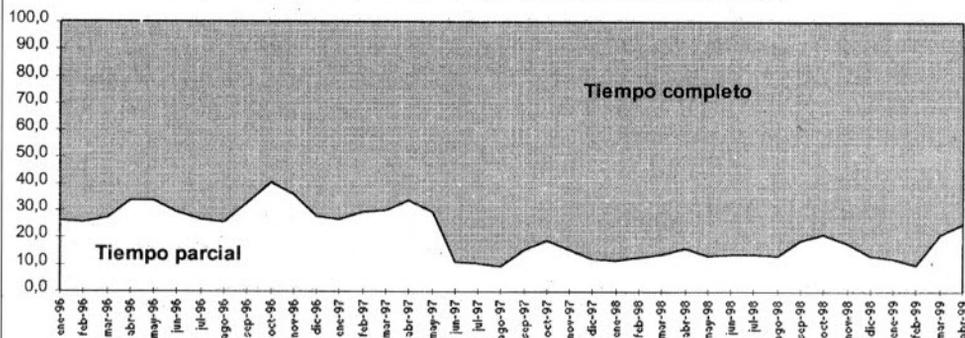
En el gráfico siguiente se puede contemplar el efecto que el «tirón» de la contratación indefinida ha supuesto sobre el conjunto de contratos registrados. A partir del mes de junio de 1997, con la entrada en vigor del AIEE, se produce un salto en la proporción de contratos indefinidos sobre el total de contratos que asciende desde niveles de entre el 4 y el 5% hasta porcentajes del entorno del 9-10% en el período siguiente.



El efecto del fomento de la contratación indefinida realizado a través del AIEE se manifiesta, asimismo, en el aumento de la proporción de contratos a tiempo completo a partir de la entrada en vigor de las medidas derivadas del mencionado acuerdo.

Sin perjuicio del impulso a la contratación indefinida derivado de las medidas adoptadas en el AIEE, la contratación indefinida denominada «ordinaria» (para diferenciarla de la derivada del acuerdo, que se bautizó como contratación indefinida de fomento) ha mantenido su pulso, suponiendo en el período estudiado el 33% de la contratación indefinida total. Hay que destacar incluso que, tanto en volumen como en proporción del conjunto de contratos indefinidos, los llamados ordinarios han venido aumentando progresivamente a lo largo de este período, lo que revela una actitud general cada vez más favorable hacia la contratación indefinida.

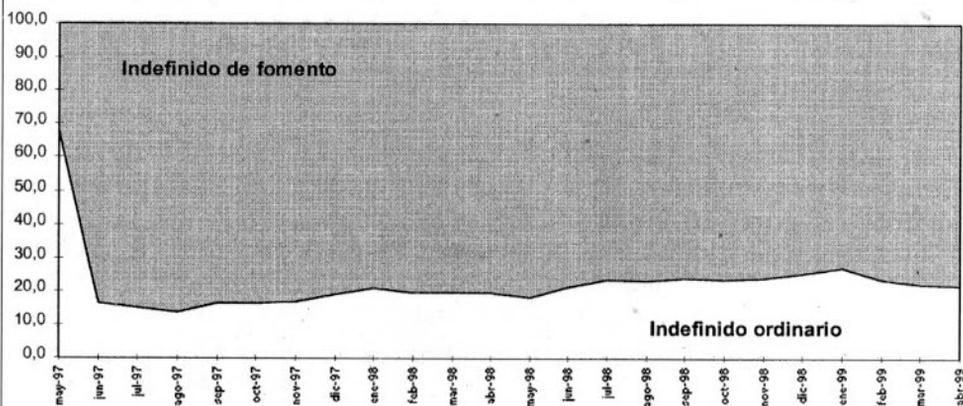
ESTRUCTURA DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (Tiempo completo y tiempo parcial. En porcentaje)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.

Por lo que se refiere a la utilización del contrato indefinido en las empresas según su tamaño, las pequeñas empresas que emplean entre 1 y 50 trabajadores concentran tres cuartas partes de los contratos realizados.

ESTRUCTURA DEL CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO (Indefinido ordinario y de fomento. En porcentaje sobre el total)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.

En principio, la mayor utilización en términos absolutos del contrato indefinido por parte de las pequeñas empresas no sería un resultado destacable en sí mismo, puesto que el 98% de las empresas con asalariados de nuestro país emplean entre 1 y 50 trabajadores.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y EMPLEO ASALARIADO INDEFINIDO POR TAMAÑO DE EMPRESAS

Número asalariados*	% contratos indefinidos de fomento realizados	% empleo asalariado
1 – 50	76,1	54,3
51 – 100	7,4	8,0
100 o más	16,6	37,7

* Se utilizan únicamente estos tres tramos por ser los únicos que permiten una comparación aproximada entre los datos ofrecidos por el INEM y el INE. Aun así, existe una ligera discrepancia en los límites de cada intervalo que no invalida la comparación.

Fuente: INEM y DIRCE.

Sin embargo, si se tiene en cuenta la distribución del empleo asalariado en las empresas según esos mismos tramos se observa que, en términos relativos, efectivamente son las pequeñas empresas las que están realizando un mayor número de contratos indefinidos. Así, las empresas que tienen entre 1 y 50 trabajadores en su plantilla ocupan en total el 54,3% de los asalariados, mientras que han realizado casi el 70% de los contratos de carácter indefinido entre mayo de 1997 y marzo de 1999. En el lado opuesto, las medianas y grandes empresas, que poseen 100 o más trabajadores en plantilla, ocupan el 37,7% del empleo asalariado total, pero sólo han realizado en el período estudiado el 16,6% de los contratos indefinidos.

V.2.1. Fomento de la contratación indefinida: contratos indefinidos iniciales y conversiones de contratos temporales en indefinidos²⁹

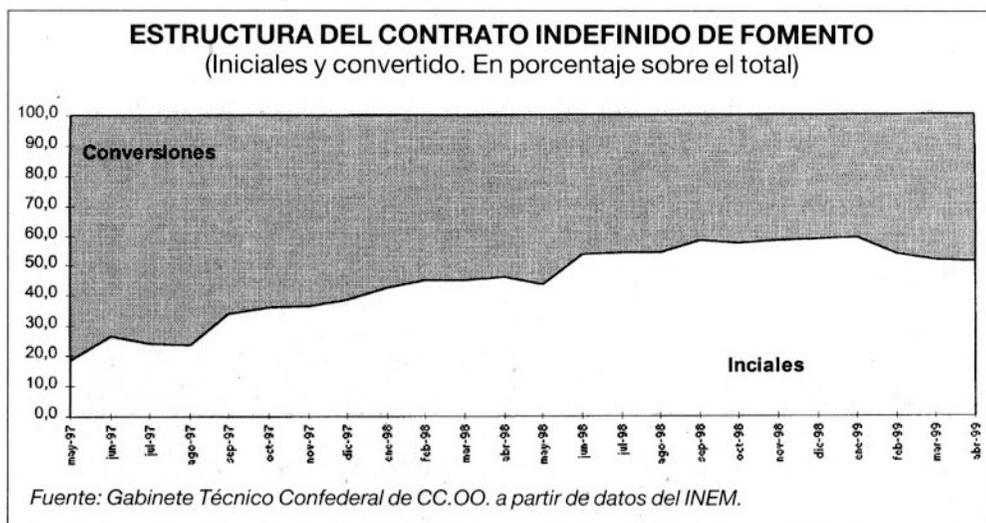
Desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida, establecida sobre la base de las medidas adoptadas entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del AIEE, se pueden distinguir dos tipos de situaciones: el fomento de la contratación indefinida dirigida a parados jóvenes, mayores de 45 años, de larga duración (más de un año en el desempleo) y minusválidos, que se identifican habitualmente con la denominación de contratos indefinidos «iniciales»; y el fomento de la contratación indefinida que proviene de las transformaciones o «conversiones» de contratos temporales en fijos.

Analizada la contratación indefinida desde esta óptica, se observa que a lo largo de los dos años de vigencia del AIEE se ha producido un cambio progresivo en la composición de los contratos indefinidos de fomento. Si en un primer momento las conversiones de contratos temporales en indefinidos suponían una clara mayoría, entre el 70 y el 80% de los primeros meses de funcionamiento del acuerdo, esta proporción ha venido reduciéndose hasta alcanzar alrededor de la mitad de los contratos indefinidos de fomento. En el conjunto de los dos años de vigencia del AIEE, la proporción es de un 55% de conversiones y un 45% de contratos iniciales, aproximadamente.

²⁹ Ver anexo nº 4.

Las modalidades de contrato temporal que han supuesto una mayor proporción de conversiones son el eventual (29% del total), el de lanzamiento de nueva actividad (25%), obra o servicio (16%) y tiempo parcial (11%).

Al menos tres hechos merecen ser resaltados. Primero, el elevadísimo peso de contratos eventuales convertidos en indefinidos, lo que parece indicar una fuerte proporción en estos contratos de actividades que han pasado a ser permanentes. Segundo, la gran importancia de las conversiones de contratos de lanzamiento de nueva actividad (más de 178.000) que se han debido a la supresión de esta modalidad. Y tercero, el peso relevante de contratos a tiempo parcial temporales convertidos en indefinidos, lo que ha supuesto indirectamente un incentivo a la transformación en contratos a tiempo completo (dado que solamente bajo la forma de jornada completa se puede formalizar el contrato indefinido de fomento).



Complementariamente, la información facilitada recientemente por el INEM respecto a la duración de los contratos temporales que se convierten en indefinidos, muestra que se produce una situación dual. Una parte superior al tercio de las conversiones proviene de contratos temporales de corta duración, inferior a 12 meses, de los cuales más de la mitad no llega a los 6 meses. Otra porción relevante (próxima al 30%) tiene, sin embargo, como origen contratos temporales de muy larga duración.

La conversión de contratos temporales en indefinidos responde, por lo tanto, a dos situaciones: la transformación de contratos largos cuya actividad laboral se ha tornado permanente, y la conversión en indefinidos de temporales de corta duración.

CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS SEGÚN DURACIÓN DEL CONTRATO DE ORIGEN

(De enero de 1999 a abril de 1999)

	< 1 mes	1 a 3 meses	3 a 6 meses	6 a 12 meses	12 a 18 meses	18 a 24 meses	24 a 30 meses	> 30 meses	Total
Nº contratos	630	4.046	27.419	23.194	14.047	17.868	7.865	36.284	131.383
% s/ el total	0,5%	3,1%	20,9%	17,7%	10,7%	13,6%	6,0%	27,6%	100,0%

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal a partir de datos del INEM.

V.2.2. Contratación indefinida de fomento. Análisis por sexos

En conjunto, los hombres se han beneficiado en mayor medida de los contratos indefinidos de fomento (66% frente al 34% de las mujeres). Esta desigualdad en la utilización del nuevo contrato indefinido es más evidente en el caso de los contratos indefinidos iniciales, puesto que las mujeres suponen aproximadamente la mitad del colectivo de parados potenciales beneficiarios del acuerdo (es decir, parados menores de 30 años, mayores de 45 o de larga duración), y sólo el 34% de los contratos indefinidos iniciales se han realizado con mujeres.

COLECTIVOS SUSCEPTIBLES DE ACOGERSE AL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA POR SEXOS

(Mayo 1997)

Colectivos	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Parados > 30 años	1.651,1	772,5	46,8	878,6	53,2
Parados < 45 años	589,5	314,6	53,4	247,9	46,6
Parados larga duración	1.831,2	779,4	42,6	1.051,8	57,4
Temporales	3.238,5	1.982,1	61,2	1.256,5	38,8

Fuente: EPA II trim. 97.

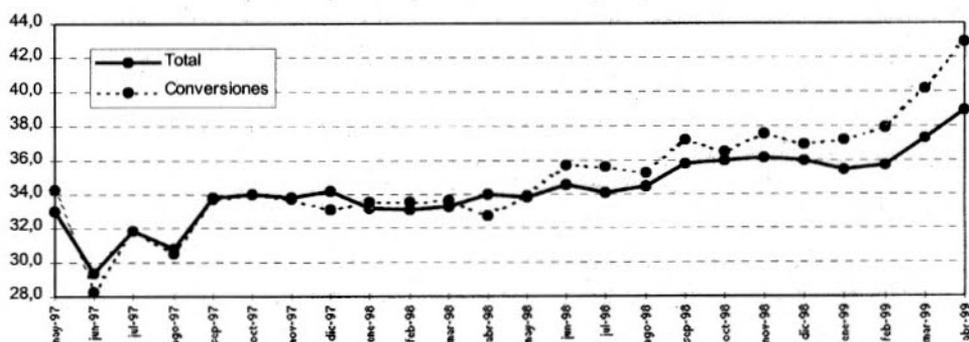
INCIDENCIA DEL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA POR SEXOS

(Hasta abril de 1999)

Colectivo	Iniciales más minusválidos	%	Conversiones	%	Total	%
Hombres	394.553	66,1	469.216	65,1	863.769	65,6
Mujeres	202.613	33,9	251.017	34,9	453.630	34,4
Total	597.166	100,0	720.233	100,0	1.317.399	100,0

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM y EPA.

CONTRATO DE FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE (Porcentaje celebrado con mujeres)



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.

Esta diferencia es menor en el caso de las conversiones de temporales a indefinidos, puesto que si bien las transformaciones que afectan a mujeres también suponen un porcentaje similar, el 35% del total, el colectivo de potenciales beneficiarias alcanzaba a la fecha de la firma del acuerdo una cifra ligeramente superior, el 39%, lo que parece indicar que las conversiones están teniendo un mejor comportamiento por sexos, aunque también beneficiando en mayor medida a los hombres.

V.2.3. *Contratación indefinida inicial, por colectivos*

Con el fomento de la contratación indefinida, el AIEE pretendía lograr dos objetivos. El primero, fomentar la estabilidad laboral y el segundo facilitar la inserción laboral de «quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo, en igualdad de derechos, laborales y sociales».

Para ello se estableció el contrato para el fomento de la contratación indefinida que podría suscribirse con los siguientes colectivos: jóvenes menores de 30 años, parados inscritos como demandantes de empleo durante más de 1 año, mayores de 45 años y minusválidos (además de los trabajadores con contrato temporal, cuya evolución se ha comentado en páginas anteriores).

Desde este punto de vista, hay que destacar en primer término que sólo un 1,6% de todos los contratos indefinidos de fomento «iniciales» se han celebrado con trabajadores minusválidos. Aunque solamente se dispone de datos desde enero de 1998, es improbable que esta proporción aumente, más que de forma marginal, si se añadieran los celebrados en la parte que falta del período de vigencia del AIEE (mayo-diciembre de 1997).

En cuanto a los restantes colectivos, el fomento de la contratación indefinida ha beneficiado de forma especialmente intensa a los menores de 30 años, con los que se han suscrito 7 de cada diez contratos, aunque este grupo ha venido suponiendo alrededor de la mitad de los desempleados.

En segundo lugar, con los mayores de 45 años se han suscrito un 25% de los contratos indefinidos, lo que, aunque muy lejos de la magnitud en la que se han visto beneficiados los jóvenes de menos de 30 años, supone un resultado positivo al superar su peso sobre el conjunto de los desempleados (aproximadamente de un 20%).

Por último, resulta más difícil calibrar el resultado del fomento de la contratación indefinida sobre el grupo de parados de larga duración, ya que el registro de contratos que realiza el INEM incorpora en los grupos de mayores de 45 años y menores de 30 a los contratados comprendidos en esos intervalos de edad, aunque hayan permanecido más de doce meses como demandantes de empleo.

En consecuencia, los datos disponibles se refieren a los contratos celebrados con parados de larga duración comprendidos entre los 30 y 45 años. La incidencia del fomento de la contratación indefinida ha sido mucho más débil en este grupo ya que, con el mismo, se han realizado el 4,3% de los contratos a desempleados, en tanto suponían prácticamente el 25% del conjunto del paro.

V.2.4. *Incentivos a la contratación indefinida*

El AIEE estableció, como se menciona anteriormente, medidas para favorecer la contratación indefinida y la inserción de determinados colectivos. Paralelamente a estas modificaciones

propuestas en el aspecto normativo, el Gobierno incorporó los citados colectivos a la política de fomento del empleo a través de medidas de incentivos a la contratación de los mismos, que se instrumentaron por medio de bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social.

Estas medidas se establecieron para una duración de 24 meses (recientemente han sido revisadas) y tenían las siguientes características:

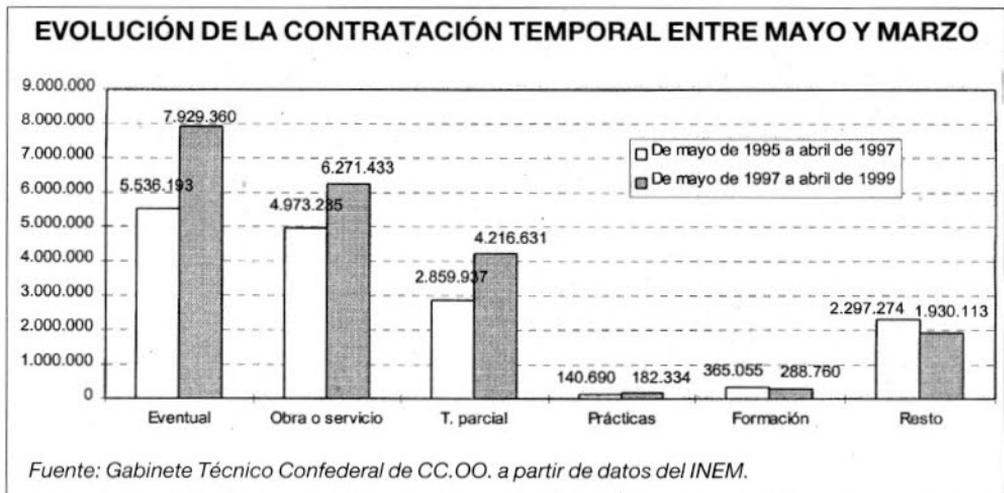
Desempleados menores de 30 años	40% de bonificación
Desempleados mayores de 45 años	60% de bonificación
Inscritos durante más de 1 año como demandantes de empleo.....	40% de bonificación
Desempleadas contratadas en actividades en las que la mujer está subrepresentada	60% de bonificación
Conversión en indefinidos de contratos temporales.....	50% de bonificación

La última revisión se ha basado esencialmente en una reducción de la intensidad de las bonificaciones, en la gradualización de sus cuantías en los dos años de vigencia, aminorándolas el segundo de ellos, y en la incorporación de los contratos a tiempo parcial indefinidos como bonificables.

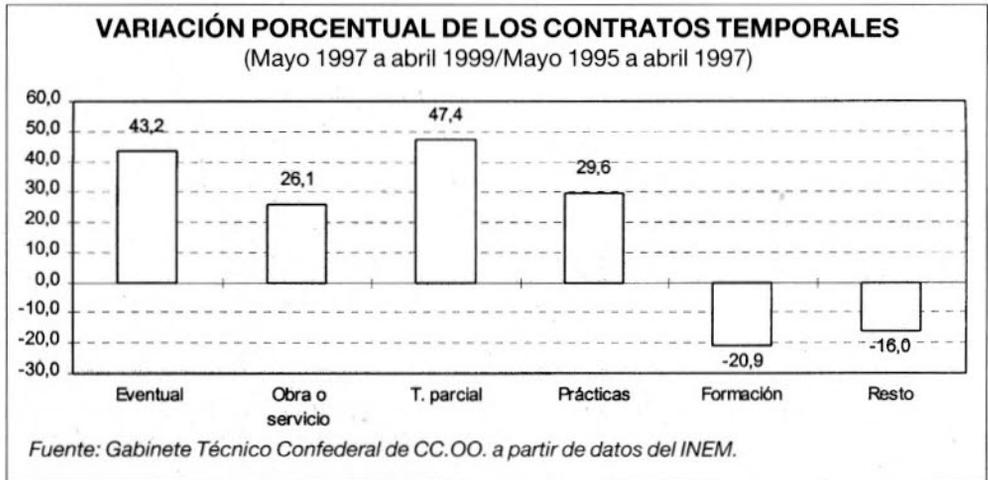
V.3. Contratación temporal

El número de contratos temporales registrados en el período que va de mayo de 1997 a abril de 1999 casi alcanzó la cifra de 21 millones de contratos, 4.609.000 más que en el período homogéneo de los dos años anteriores, lo que supone un incremento del 28%. Por modalidades, los mayores aumentos en este período se han producido en los contratos a tiempo parcial (47%) y eventual (43%), y en menor medida en los de prácticas (30%), y obra o servicio (26%).

Por su parte, han reducido su utilización en el período considerado los contratos para la formación (en un 21%), por las razones que se señalan posteriormente en su apartado correspondiente, y el conjunto del resto de contratos temporales (en un 16%), lo que se explica por la eliminación en mayo de 1997 de los contratos temporales de fomento del empleo y, sobre todo, de los de lanzamiento de nueva actividad, que se incluían en este agrupado.



Una vez cumplidos dos años desde la firma del acuerdo, se puede observar con cierta perspectiva el efecto que ha tenido sobre la composición de la contratación temporal causal. En este sentido, hay que destacar el continuo aumento del peso de los contratos eventuales, que han supuesto el 38% del total de los realizados en el período, así como de los temporales a tiempo parcial, que alcanzan el 20%. Por el contrario, disminuyen su importancia relativa la contratación de obra o servicio (a pesar de su incremento en términos absolutos), para la formación y el resto que significan el 30%, el 1% y el 9%, respectivamente, del total de contratos temporales realizados en los últimos dos años. El contrato de prácticas mantiene prácticamente estable su peso en torno al 1%.



En conjunto, el 88,4% de la contratación temporal realizada desde la firma del AIEE se debe a los contratos eventual, de obra o servicio y a tiempo parcial (aunque este último se trata más bien de una modalidad que pueden adoptar los restantes tipos de contrato, en este caso temporales, excepto los de formación), lo que significa además que estos tres contratos han ganado 6 puntos porcentuales de peso sobre la estructura del total de contratación temporal causal con relación a la registrada en el período equivalente que va de mayo de 1995 a marzo de 1997.

ESTRUCTURA CONTRATACIÓN TEMPORAL

	Mayo 97-Abril 99	Mayo 95-Abril 97	Diferencia
Eventual	38,1%	34,2%	3,9
Obra o servicio	30,1%	30,8%	-0,6
Tiempo parcial	20,3%	17,7%	2,6
Prácticas	0,9%	0,9%	0,0
Formación	1,4%	2,3%	-0,9
Resto	9,3%	14,2%	-4,9

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal a partir de datos del INEM.

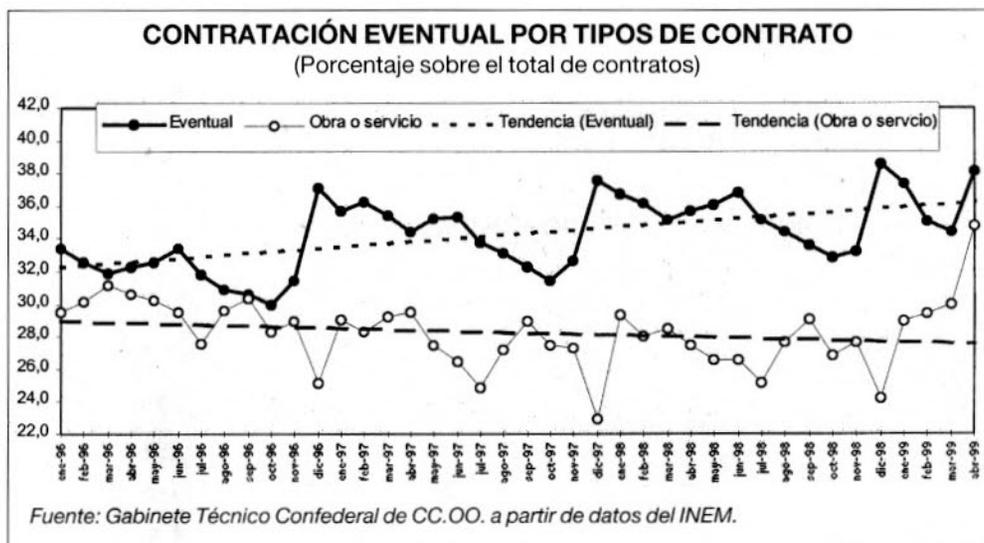
Contrato eventual y de obra o servicio

El contrato eventual ha sido, tras el de tiempo parcial, el que ha sufrido un mayor aumento en su utilización desde la firma del AIEE³⁰, explicando la mitad del incremento total de la contratación temporal, y elevando de esta forma su peso sobre ese total.

Dada esta importancia tanto en términos absolutos como relativos, merece la pena destacar un dato del análisis más detallado de esta forma contractual, puesto que define en gran medida lo que sucede en el conjunto de la contratación temporal.

En concreto, del total de contratos eventuales realizados desde la firma del AIEE, el 62% tienen una duración igual o inferior a un mes, alcanzando el 84% si se incluyen los que poseen una duración igual o menor a 3 meses.

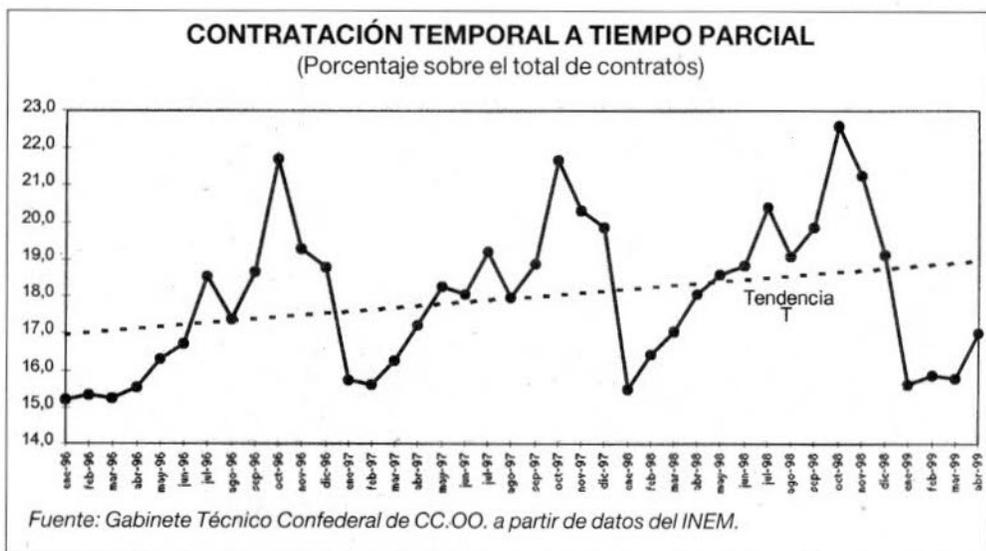
Por lo que se refiere al contrato de obra o servicio, a pesar de haber registrado un importante aumento en términos absolutos (26%), que explica el 27% del incremento total de los contratos temporales, ha disminuido su peso porcentual sobre ese total.



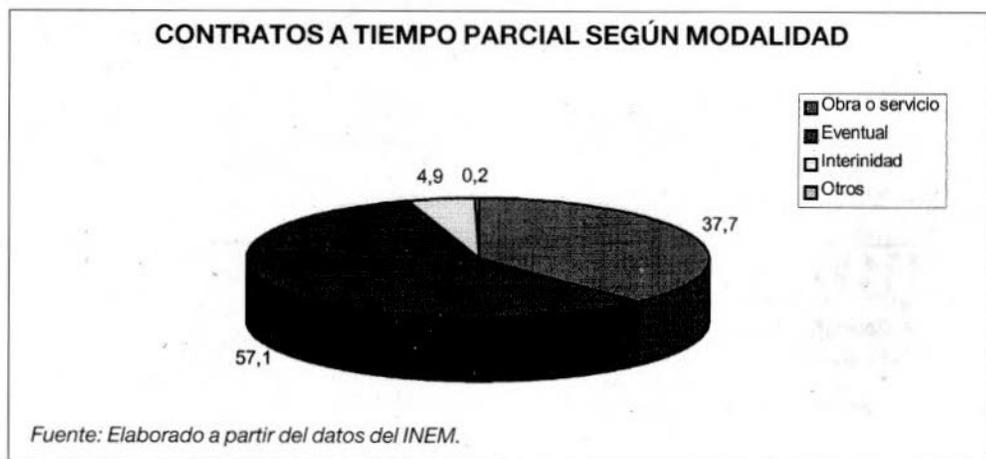
Contratos temporales a tiempo parcial

Como ya se ha mencionado, el contrato a tiempo parcial es el que ha experimentado un incremento porcentual mayor respecto al número de contratos realizados en los dos años anteriores (47%), lo que ha producido una ganancia de peso sobre el total de contratos temporales. En el acumulado de los dos años de vigencia del AIEE, los contratos temporales a tiempo parcial han supuesto el 20% del total, casi tres puntos más que en el acumulado de los dos años anteriores.

³⁰ A pesar de que el contrato a tiempo parcial experimenta un aumento porcentual algo mayor en el período señalado (47% frente a 43%), ya hemos mencionado que éste no es en sí mismo un contrato de trabajo específico sino una modalidad de ejecución en función de la jornada, a la que también puede acogerse el contrato eventual (como de hecho así sucede), por lo que en cierta medida podría decirse que el contrato eventual es el que ha tenido en los 2 años de vigencia del AIEE un mayor aumento en su utilización.



Desde enero del presente año, además, el INEM ofrece información sobre la utilización del tiempo parcial según la modalidad contractual temporal específica³¹.



Del análisis de las cifras ofrecidas para estos tres primeros meses del año (con la nueva regulación del contrato a tiempo parcial), cabe destacar que los contratos temporales a tiempo parcial han significado el 93% de la contratación a tiempo parcial total. Dentro de éstos, y siguiendo las pautas de la contratación global, las modalidades más utilizadas son el eventual (57%), seguido del de obra o servicio (38%) y, de forma más marginal, el de interinidad (5%). El resto poseen un peso irrelevante.

³¹ Esta información fue solicitada por los agentes sociales firmantes del acuerdo en un documento remitido al Gobierno sobre la mejora y ampliación de los aspectos estadísticos del seguimiento de los acuerdos suscritos.

Desde la firma del acuerdo se han realizado 289.000 contratos para la formación, lo que supone una reducción del 21% respecto al número de contratos de aprendizaje, al que sustituye, realizados en el período homogéneo de los dos años anteriores.

COMPARACIÓN ENTRE EL USO DEL ANTIGUO CONTRATO DE APRENDIZAJE Y EL NUEVO CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

	Colectivo objetivo contratos formación/aprendizaje ^(a)			Número de contratos aprendizaje/formación (4) ^(b)	Grado de utilización contratos	
	De 16 a 19 años (1)	De 20 a 24 años (2)	De 16 a 24 años (3)		Formación (4)/(1)	Aprendizaje (4)/(3)
1994						
II	329,2	616,7	945,9	59.558		6,3
III	325,7	594,3	920,0	47.395		5,2
IV	304,2	565,9	870,1	47.314		5,4
1995						
I	302,4	573,4	875,8	44.109		5,0
II	290,5	542,8	833,3	50.354		6,0
III	295,6	548,9	844,5	39.823		4,7
IV	271,1	530,1	803,2	44.750		5,6
1996						
I	274,1	552,2	826,3	43.136		5,2
II	274,7	521,3	796,0	49.538		6,2
III	292,1	517,9	810,0	45.325		5,6
IV	285,3	495,6	780,9	46.578		6,0
1997						
I	272,9	478,1	751,0	42.377		5,6
II	267,2	472,3	739,5	44.201		6,0
III	270,6			33.725	12,5	
IV	255,5			36.870	14,4	
1998						
I	234,8			34.629	14,7	
II	225,1			38.825	17,2	
III	230,5			37.159	16,1	
IV	221,3			36.802	16,6	

(a) Parados recogidos en la Encuesta de Población Activa con los siguientes niveles de estudios terminados: analfabetos y sin estudios, con estudios primarios, secundarios o medios (excepto técnico-profesionales).

(b) Se recogen aquí el número de contratos acumulados en el trimestre de aprendizaje hasta el segundo trimestre de 1997, y para la formación hasta el cuarto de 1998.

Fuente: Elaboración a partir de datos del INEM y la EPA (INE).

No obstante, el menor número de contratos para la formación realizado en este período, frente a su antecesor el contrato de aprendizaje, no significa en absoluto una pérdida de intensidad en su utilización o de efectividad sobre el colectivo al que se dirige. Hay que tener en cuenta que el nuevo contrato para la formación se dirige a un colectivo de potenciales beneficiarios menor, al haberse reducido la edad máxima que permite su realización de 25 a 20 años, y que además este grupo posee una menor tasa de actividad, por lo que no es posible realizar una comparación entre ambos contratos en términos absolutos.

Para realizar un análisis fiable de lo sucedido habría que comparar el número de contratos realizados de ambas modalidades para un mismo grupo de edad de potenciales beneficiarios (por ejemplo, parados de 16 a 20 años), algo que las cifras ofrecidas por el INEM no permiten hacer en la actualidad.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

(Datos de junio de 1997 a abril de 1999⁽¹⁾)

	Nº de contratos	Estructura porcentual
Por sexos		
Hombres	183.813	67,2
Mujeres	89.560	32,8
Total	273.373	100,0
Por sectores		
Agricultura	1.374	0,5
Industria	57.041	20,8
Construcción	43.187	15,8
Servicios	171.773	62,8
Total	273.375	100,0
Por edades⁽²⁾		
Menores 20 años	147.480	77,3
20 o más años	43.337	22,7
Total	190.817	100,0

- (1) A pesar de que el Real Decreto 8/1997, que regula el nuevo contrato para la formación, entró en vigor el día 17 de mayo de 1997, el INEM recoge estadísticas de este contrato desde el mes de junio de ese año, incluyendo los realizados entre el 17 y el 31 de mayo en las estadísticas del contrato de aprendizaje, al que sustituye.
- (2) Se recogen aquí los datos del período que va de enero de 1998 a abril de 1999, puesto que en 1997 el INEM ofrecía la información por edades de este contrato agrupada en tramos diferentes que impiden una comparación homogénea. Los datos para el período que va de mayo a diciembre de 1997 son:

Menores de 25 años	82.354	99,7
De 25 o más años	204	0,3
Total	82.558	100,0

Fuente: Elaborado a partir de datos del INEM.

Por tanto, para observar el grado de utilización comparado de ambos contratos formativos, la única medida aproximada que permiten los datos disponibles consiste en poner en relación el número de contratos realizados de ambas modalidades con su número de potenciales beneficiarios. En este sentido, se aprecia un mayor grado de utilización del nuevo contrato para la formación que del anterior contrato de aprendizaje.

CONTRATOS EN PRÁCTICAS
(Datos de mayo de 1997 a abril de 1999)

	Nº de contratos	Estructura porcentual
Por sexos		
<i>Hombres</i>	94.645	51,9
<i>Mujeres</i>	87.649	48,1
Total	182.294	100,0
Por sectores		
<i>Agricultura</i>	788	0,4
<i>Industria</i>	37.704	20,9
<i>Construcción</i>	11.808	6,5
<i>Servicios</i>	129.994	72,1
Total	180.294	100,0
Por edades*		
<i>Menores 25 años</i>	73.737	58,6
<i>De 25 a 29 "</i>	46.495	37,0
<i>De 30 a 39 "</i>	5.204	4,1
<i>De 40 a 44 "</i>	250	0,2
<i>De 45 o más "</i>	110	0,1
Total	125.796	100,0

* Se recogen aquí los datos del período que va de enero de 1998 a abril de 1999, puesto que en 1997 el INEM ofrecía la información por edades de este contrato agrupada en tramos diferentes que impiden una comparación homogénea. Los datos para el período que va de mayo a diciembre de 1997, en términos homogéneos, son:

<i>Menores de 25 años</i>	103.497	59,1
<i>De 25 a 44 años</i>	48.952	40,9
<i>De 45 o más años</i>	143	0,1
Total	175.254	100,0

Fuente: Elaborado a partir de datos del INEM.

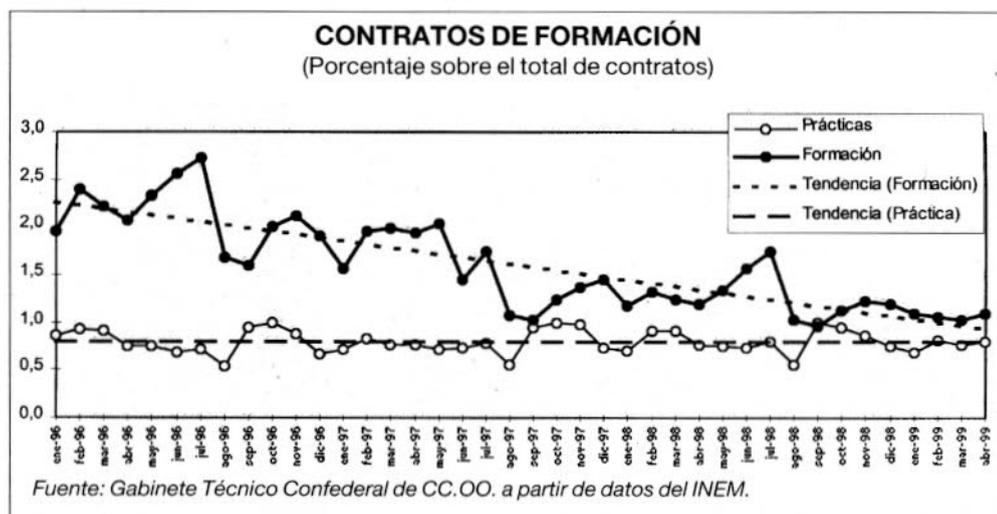
Por lo que se refiere al análisis por sexos, en el período de vigencia del acuerdo, el 67% de los contratos para la formación se realizó con hombres, frente al 33% realizado con mujeres. Esta notable diferencia viene explicada en gran medida por la menor tasa de actividad de las mujeres en este tramo de edad (en torno a 8 puntos porcentuales), a lo que se añade el menor peso relativo sobre el total de mujeres activas de aquéllas sin la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, en comparación con la situación de los hombres.

Contrato en prácticas

En el período de vigencia del AIEE se han realizado 182.000 contratos de prácticas, un 30% más que en los dos años anteriores a la firma del acuerdo. Por sexos, el 52% se ha realizado con hombres y el 48% con mujeres, lo que supone una utilización más equilibrada que en otras modalidades contractuales causales, seguramente como consecuencia de las mayores tasas de actividad femenina en los colectivos potenciales usuarios del contrato en prácticas, atendiendo a los niveles de estudios terminados.

Por sectores, el 71% de estos contratos se realizaron en las actividades de servicios, el 21% en la industria y el 7,5% en la construcción, siendo prácticamente irrelevante en la agricultura (0,4%).

Por lo que se refiere a la estructura por edades, y a pesar de la inexistencia de límites según esta variable, el propio contenido del contrato hace que el 95% se celebren con menores de 30 años.



VI. CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE

El espectacular incremento de contratos indefinidos registrado en las oficinas del INEM tras la firma del AIEE ha generado un aumento igualmente importante del empleo indefinido. No obstante, algunos investigadores³² han señalado que con ese incremento, el aumento del empleo debería haber sido aún mayor. La explicación de este fenómeno es registral y la aportan esos mismos investigadores: las conversiones de contratos temporales en indefinidos se registran en la actualidad en mayor medida que en el pasado, como consecuencia del incentivo económico que reciben ahora y que no existía antes.

Si en el año anterior a la firma del AIEE se registraba 1,1 contratos indefinidos por cada puesto de trabajo indefinido creado, tras la firma del mismo el ratio se duplica (ver tabla). Cuando se desagrega entre contratos iniciales y conversiones, se observa que estas últimas son las responsables de la diferencia entre ambos períodos. Mientras que los contratos iniciales mantienen el ratio de contratos por puesto de trabajo creado similar, antes y después de la firma del acuerdo, el de las conversiones aumenta desde 0,1 hasta 1,1.

Junto a este efecto registral se observan otros fenómenos igualmente interesantes. El AIEE parece haber inducido un recorte de la economía sumergida. Esto se aprecia entre las mujeres, los mayores de 45 años, el sector agrícola y la construcción. Mientras que en el año anterior de la firma del acuerdo, en estos cuatro colectivos, el número de contratos que se registraba estaba por debajo del empleo neto creado, tras su firma este ratio mejora tanto para el total de contratos indefinidos como para los contratos iniciales (ver tabla).

Por otro lado, el AIEE parece también haber incrementado la rotación ligeramente entre los trabajadores indefinidos más jóvenes y haberla disminuido drásticamente, en cambio, en aquellos entre 30 y 44 años (ver tabla).

³² En particular, Malo y Toharia (1999): «Costes de despido y creación de empleo en España». Colegio de Economistas de Madrid.

RELACIÓN ENTRE CONTRATOS Y EMPLEO INDEFINIDO

(Contratos indefinidos a tiempo completo registrados/Empleo indefinido neto creado a tiempo completo)

	Total	Iniciales	Conversiones
Año posterior a la firma del AIEE			
Hombres	2,5	1,3	1,3
Mujeres	1,8	0,9	0,9
Total	2,2	1,1	1,1
Año anterior a la firma del AIEE			
Hombres	1,5	1,3	0,1
Mujeres	0,8	0,6	0,1
Total	1,1	1,0	0,1
Año posterior a la firma del AIEE			
De 16 a 29 años	3,8	1,8	2,0
De 30 a 44 años	1,7	0,7	1,0
Más de 45 años	1,3	0,8	0,4
Total ¹	2,2	1,1	1,1
Año anterior a la firma del AIEE			
De 16 a 29 años	1,9	1,5	0,4
De 30 a 44 años	2,1	2,1	0,0
Más de 45 años	0,3	0,3	0,0
Total ¹	1,1	1,0	0,1
Año posterior a la firma del AIEE			
Agricultura	2,7	2,1	0,6
Industria	1,4	0,6	0,8
Construcción	3,0	1,6	1,5
Servicios	2,6	1,3	1,3
Total	2,2	1,1	1,1
Año anterior a la firma del AIEE			
Agricultura	0,8	0,8	0,0
Industria	2,2	1,9	0,3
Construcción	0,4	0,4	0,0
Servicios	1,1	1,0	0,1
Total	1,1	1,0	0,1

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA del INE y datos del INEM.

VII. RESUMEN Y CONCLUSIONES

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo suscrito en abril de 1997, por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, se marcó como objetivo contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo.

Contratación

- A lo largo de los dos últimos años se han registrado en las oficinas del INEM cerca de dos millones de contratos indefinidos, lo que supone un crecimiento espectacular (174%). Los contratos indefinidos han ido aumentando su peso sobre el total de la contratación hasta alcanzar un nivel récord (11%) en abril de 1999.
- De los casi dos millones de contratos indefinidos registrados, el 67% corresponde al nuevo contrato indefinido de fomento del empleo (Ley 63/97) y el 33% restante pertenece al contrato indefinido ordinario, que ha ido ligeramente aumentando su presencia en la contratación indefinida a lo largo del período de vigencia del acuerdo.
- El 55% del algo más de 1.300.000 contratos indefinidos de fomento que se han registrado en estos dos años, son conversiones de contratos temporales y el 45% restante corresponden a contratos iniciales suscritos con desempleados. Las conversiones han ido perdiendo peso sobre el total de contratos acogidos a la Ley 63/97 desde la firma del acuerdo.
- Los contratos eventuales son los que más se han convertido (29% del total), seguidos de los de lanzamiento de nueva actividad (25%) -figura que desaparece con la reforma de 1997-, obra y servicio (16%) y tiempo parcial (11%) (que se transforman a jornada completa).
- Los hombres se benefician más (66%) que las mujeres (34%) del contrato indefinido de fomento. Esta desigualdad es especialmente importante en los contratos iniciales (suscritos con desempleadas). No obstante, esta diferencia ha ido estrechándose progresivamente a lo largo de estos dos años, particularmente en el apartado de conversiones.
- Asimismo, la mayoría de los contratos de fomento se suscriben con jóvenes menores de 30 años (siete de cada 10 contratos).
- Por último, en lo que se refiere a la contratación indefinida, ésta la realizan fundamentalmente las empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores), tanto en términos absolutos como relativos.
- En cuanto a la contratación temporal, a lo largo de los dos últimos años se registran casi veintiún millones de contratos de duración determinada, un 28% más que en el mismo período anterior.
- El principal responsable de este aumento es el contrato eventual, que viene aumentando su peso sobre el total de la contratación desde la firma del acuerdo y que crece un 43% a lo largo de este período.
- Los 289.000 contratos para la formación que se firman en estos dos últimos años suponen una caída con respecto a igual período anterior. Sin embargo, cuando se ponen en relación con el colectivo de potenciales beneficiarios (que redujo la reforma de 1997), su uso es ahora más intenso al del antiguo contrato de aprendizaje.

Temporalidad

- La tasa de temporalidad ha mostrado una tendencia a la baja desde la firma del acuerdo. No obstante, ésta ha sido muy ligera. Según la EPA, la tasa de temporalidad se reduce entre el segundo trimestre de 1997 y el primer trimestre de 1999 en un punto porcentual, para situarse en el 32,6%.
- Esta tendencia a la baja es más claramente apreciable en el sector privado, que en el mismo período reduce su tasa de temporalidad en casi tres puntos. Por el contrario, el sector público aumenta su temporalidad en más de tres puntos, debido a un mal comportamiento en todas las Administraciones, pero fundamentalmente la de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales.
- La temporalidad se reduce con la misma intensidad entre los hombres y las mujeres, a pesar de que éstas parten de niveles superiores. Por otro lado, es entre los jóvenes donde la temporalidad disminuye en mayor medida, aunque también aquí las tasas de partida son las más altas.
- Por sectores, la temporalidad disminuye en los servicios y la industria, y aumenta en la construcción y la agricultura, que registran, a su vez, las tasas de temporalidad más elevadas (63% y 62%, respectivamente). De este comportamiento también resulta que la mayoría del empleo neto creado a lo largo de los dos últimos años sea indefinido en la industria (104%) y los servicios (88%), mientras que en la construcción (6%) y la agricultura (38%) ocurre lo contrario.
- Por ramas de actividad, nueve³³ de las veintidós ramas industriales consideradas contribuyen al aumento de la tasa de temporalidad global. Asimismo, siete³⁴ de las veintidós ramas de servicios consideradas contribuyen negativamente a la disminución de la tasa de temporalidad.
- Por Comunidades Autónomas son Cataluña y Madrid las que muestran un mejor comportamiento en la reducción de la temporalidad. Andalucía, por contra, contribuye de manera significativa al aumento de la tasa de temporalidad global, a pesar de ser la Comunidad Autónoma donde ésta alcanza su nivel más alto (47%).
- La tasa de temporalidad española está 22 puntos por encima de la registrada por la Unión Europea, siendo la más alta de los países de la Unión. Prácticamente, todas las ramas de actividad mantienen una diferencia superior a los diez puntos con respecto a Europa. En cuatro, la diferencia se eleva por encima de los cuarenta puntos³⁵.

Rotación de los trabajadores temporales

- Los contratos temporales registrados a lo largo de los dos años de vigencia del acuerdo han tenido una duración media inferior a la observada durante los dos años previos. Así, tras la firma del acuerdo, el 58% de los contratos tuvieron una duración inferior al mes, mientras que durante el período anterior este porcentaje fue del 56%.

³³ Productos metálicos, excepto maquinaria y equipo; Maquinaria y material eléctrico; Papel; Otro material de transporte; Metalurgia; Material electrónico, radio y TV; Muebles y otras industrias manufactureras; Captación, depuración y distribución de agua; y Caucho y materias plásticas.

³⁴ Personal doméstico, AA.PP., Educación, Correos y Telecomunicaciones, Servicios personales, Informática y Actividades de saneamiento público

³⁵ Cuero, marroquinería y zapatería; Construcción; Alquiler de maquinaria y equipo; y Silvicultura, explotaciones forestales y servicios relacionados.

- A lo largo de los 23 meses previos a la firma del acuerdo se registraron cinco contratos de duración determinada por cada trabajador temporal, mientras que en los 23 meses posteriores esta relación aumenta a seis.
- Existe una prórroga por cada seis contratos temporales que se firman en un año. Esta relación es incluso mayor para el contrato eventual, una prórroga por cada dos contratos. Asimismo, el 25% de los contratos eventuales se prorrogan. Por otro lado, el 50% de las prórrogas suceden a otra anterior y el 18% tienen una duración superior a los tres meses.

Evolución del empleo y paro

- La mayoría del empleo neto creado a lo largo de estos dos últimos años es indefinido (80%). Este porcentaje es incluso mayor en el sector privado (88%). En algunas Comunidades Autónomas, los resultados son todavía mejores. En Cataluña y Madrid, donde el acuerdo ha funcionado especialmente bien, todo el empleo neto creado es indefinido. En Cataluña no sólo ocurre esto sino que, además, por cada cien empleos netos creados, 26 puestos de trabajo temporales se transforman en indefinidos.
- Estos resultados avanzan por el camino de recuperar el indefinido como principal contrato de entrada en el mercado de trabajo y dan la vuelta a lo obtenido durante la etapa de crecimiento anterior (1985-1991), cuando todo el empleo neto creado era temporal y, además, se sustituyó empleo fijo por temporal: por cada cien empleos netos creados se destruyeron 17 puestos de trabajo indefinidos.
- Aunque no era un objetivo declarado del acuerdo, éste ha contribuido indiscutiblemente al importante aumento del empleo que se ha dado durante su período de vigencia, sobre todo en alguno de los colectivos que señaló como prioritarios. El ritmo de crecimiento del empleo entre las mujeres (6,3%) y los jóvenes (5,9%) ha sido más intenso que el registrado a nivel global (5%). Paralelamente, el paro de larga duración se reduce de manera importante en 291.000 personas.

Conclusiones sindicales (elaboradas por la Secretaría Confederal de Empleo)

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo ha contribuido al incremento del empleo indefinido en los dos últimos años y al cambio cualitativo respecto a la etapa anterior de crecimiento económico, en la que creció más el empleo temporal que el indefinido.

Situar la contratación indefinida en el centro de las relaciones laborales es posible, como se ha demostrado durante los dos últimos años. Por tanto, es necesario continuar impulsando y consolidando el crecimiento del empleo estable, y seguir trabajando para reducir la tasa de temporalidad.

Para ello se requiere la intervención activa de las organizaciones firmantes del acuerdo, una mayor implicación de la negociación colectiva en materia de empleo, así como la intervención del Gobierno. En este sentido CC.OO. propone:

1. La Comisión Mixta de Seguimiento del AIEE debe:

- Realizar un análisis subsectorial más pormenorizado de la temporalidad, especialmente en los sectores de Comercio, Hostelería, Construcción, Alimentación, Agricultura, Sanidad, Educación y Otras actividades empresariales, a fin de determinar los obstáculos que

impiden un mayor desarrollo de los contenidos del acuerdo y facilitar su traslación a la negociación colectiva.

- Analizar las causas del escaso efecto del AIEE sobre la rotación laboral, medida tanto en número de contratos temporales por trabajador como a través de la duración de los contratos temporales.
- Promover que a través de la negociación colectiva sectorial y de empresa se acuerde la transformación de contratos temporales en indefinidos.
- Impulsar la utilización del contrato de relevo como mecanismo de fomento del empleo de los jóvenes y de rejuvenecimiento negociado de las plantillas.
- Impulsar la utilización de los contratos formativos para favorecer el empleo de los jóvenes y establecer una mayor vinculación entre formación y empleo.
- Establecer un acuerdo sobre reducción y reordenación del tiempo de trabajo para su desarrollo en la negociación colectiva, y promover una nueva regulación sobre horas extraordinarias que permita su limitación o eliminación en determinados supuestos.
- Abordar una discusión y negociación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que permita establecer criterios comunes para su desarrollo en la negociación colectiva, fomentar la puesta en práctica de experiencias concretas, avanzar en la cultura de la igualdad y de la no discriminación.

2. *El Gobierno tiene que asumir un mayor compromiso con la estabilidad del empleo y para ello:*

- Analizar de manera pormenorizada la contratación temporal a partir de los datos del INEM, con la participación de las organizaciones sindicales para, a partir de la identificación de los problemas concretos, establecer mecanismos de control y nuevas medidas que impidan y penalicen la utilización abusiva de la contratación temporal y la alta rotación existente.
- Reducir la contratación temporal en las Administraciones Públicas, eliminando el tope actualmente existente para la cobertura de vacantes, especialmente en la Administración Local y Autonómica.
- Abrir una negociación para modificar la actual regulación relativa a las contrata y subcontratas, ya que los procesos de subcontratación en cadena tienen importantes repercusiones negativas en la estabilidad del empleo, especialmente en determinados sectores como el de la Construcción.
- Modificar en profundidad la actual Ley de Empresas de Trabajo Temporal para garantizar un uso más adecuado de estas empresas por parte de las usuarias, así como una mayor estabilidad para los trabajadores de ETT.

ANEXO N°1: TEMPORALIDAD POR RAMAS DE ACTIVIDAD

EVOLUCIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD

	Evolución en el período de referencia* (en miles)			Esfuerzo ² (en %)	Distribución temporales ² (en %)	Tasa de temporalidad (en % y puntos porcentuales)			Repercusión ²
	Asalariados	Fijos	Temporales			II trm. 97	I trm. 99	Diferencia	
TOTAL	860,2	690,5	163,0	5,7	100,0	33,8	32,8	-1,0	-1,010
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SERV. RELACIONADOS	43,8	2,7	41,3	20,5	7,1	62,6	66,4	3,8	0,222
SILV. EXPL. FORESTAL Y SERVICIOS RELACIONADOS	-3,6	0,3	-3,9	-22,8	0,4	64,8	57,9	-6,9	-0,052
PESCA, ACUICULTURA Y SERVICIOS RELACIONADOS	0,9	-0,6	1,5	17,2	0,3	28,1	32,0	3,9	0,007
EXTRA. ANTRACITA, HULLA, LIGNITO Y TURBA (3)	-7,0	-8,8	-0,2	-11,1	0,0	6,1	7,1	1,0	-0,003
EXTRA. PETROLEOS, Y GAS NATURAL; SERVICIOS RELACIONADOS (1,2 y 3)	0,9	0,8	0,1	14,3	0,0	13,5	13,1	-0,3	0,000
EXTRA. MINERALES DE URANIO Y TORIO (1,2 y 3)	-1,1	-0,9	-0,2	-100,0	0,0	13,3	0,0	-13,3	-0,002
EXTRA. MINERALES METÁLICOS (1,2 y 3)	1,2	0,9	0,3		0,0	0,0	10,0	10,0	0,003
EXTRA. MINERALES NO METÁLICOS NI ENERGÉTICOS	-2,2	2,6	-4,8	-43,2	0,2	41,3	25,5	-15,8	-0,055
PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS	13,9	10,1	4,1	4,6	2,7	29,7	29,6	0,0	-0,037
TABACO (3)	2,8	2,4	0,4	100,0	0,0	4,7	7,1	2,4	0,003
INDUS. TEXTIL	-0,5	4,4	-4,9	-19,5	0,6	27,9	22,6	-5,3	-0,068
CONFECCIÓN Y PELETERÍA	3,3	15,6	-12,1	-22,1	1,2	47,4	35,9	-11,5	-0,162
CUERO, MARROQUINERÍA Y ZAPATERÍA	1,9	13,3	-11,4	-20,0	1,3	71,9	56,2	-15,8	-0,157
MADERA Y CORCHO	12,7	11,8	0,9	3,5	0,8	43,0	38,7	-4,3	-0,013
PAPEL	11,1	7,0	4,1	70,7	0,3	15,8	20,7	4,9	0,034
EDICIÓN, ARTES GRÁFICAS	14,2	22,2	-8,0	-23,7	0,8	28,3	19,3	-9,0	-0,105
COQUERÍAS, REFINO DE PETRÓLEO (3)	0,2	-0,1	0,3	42,9	0,0	6,1	8,6	2,5	0,002
INDUSTRIA QUÍMICA	7,8	14,0	-6,2	-22,8	0,8	20,6	15,0	-5,6	-0,082
CAUCHO Y MATERIAS PLÁSTICAS	6,5	4,6	2,0	9,4	0,7	26,7	27,0	0,3	0,001
OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS	20,8	21,5	-0,7	-1,5	1,3	37,1	31,3	-5,8	-0,049
METALURGIA	12,6	9,5	3,1	16,4	0,6	22,3	22,6	0,3	0,013
PRODUCTOS METÁLICOS, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO	56,4	41,3	15,1	23,5	2,3	38,6	35,6	-3,0	0,089
MAQUINARIA Y EQUIPO MECÁNICO	12,0	9,8	2,2	6,5	1,0	22,9	22,6	-0,3	-0,008
MAQUINARIA DE OFICINA Y EQUIPOS INFORMÁTICOS	3,6	6,0	-2,2	-32,4	0,1	39,3	21,8	-17,5	-0,027
MAQUINARIA Y MATERIAL ELÉCTRICO	18,7	12,8	5,9	33,9	0,7	29,1	29,7	0,6	0,041
MATERIA. ELECTRÓNICO, RADIO, TV.	-2,4	-4,0	1,6	28,2	0,2	20,2	27,7	7,5	0,010

EVOLUCIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD (continuación)

	Evolución en el periodo de referencia ^a (en miles)			Esfuerzo ^b (en %)	Distribución temporales ^c (en %)	Tasa de temporalidad (en % y puntos porcentuales)			Repercusión ^d
	Asalariados	Fijos	Temporales			II trm. 97	I trm. 99	Diferencia	
TOTAL	860,2	690,5	183,0	5,7	100,0	33,6	32,6	-1,0	-1,010
INSTRU. MÉDICO-QUIRÚRGICOS, DE PRECISIÓN, ÓPTICA Y RELOJERÍA	1,6	2,2	-0,4	-6,8	0,2	27,2	23,6	-3,6	-0,009
VEHÍCULOS DE MOTOR, REMOLQUES Y SEMIREMOLQUES	9,2	15,6	-6,4	-15,1	1,1	24,6	19,9	-4,8	-0,097
OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE	-4,7	-8,1	3,4	26,8	0,5	19,3	26,4	7,1	0,022
MUEBLES Y OTRAS INDUS. MANUFACTURERAS	0,9	-4,4	5,3	10,8	1,6	34,9	38,5	3,5	0,009
RECICLAJE (2 y 3)	1,0	3,2	-2,2	-55,0	0,1	60,6	23,7	-36,9	-0,024
PROD. Y DISTRIB. DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AGUA CALIENTE (3)	1,2	-1,0	2,2	39,3	0,2	9,8	13,3	3,6	0,016
CAPTACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA	2,5	1,8	0,7	21,9	0,1	14,5	15,9	1,4	0,004
CONSTRUCCIÓN	136,3	52,3	86,0	15,0	19,7	62,0	62,3	0,3	0,341
VENTA, MANTEN. Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, VENTA DE COMBUSTIBLE	29,1	33,6	-4,3	-6,8	1,7	31,9	25,9	-6,0	-0,095
COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO	3,0	9,4	-6,2	-4,6	3,6	34,2	32,3	-1,8	-0,174
COMERCIO AL POR MENOR	87,0	84,5	2,5	0,9	8,5	41,1	36,9	-4,2	-0,221
HOSTELERÍA	18,4	33,7	-14,1	-6,1	6,4	48,2	43,6	-4,6	-0,332
TRANSPORTE TERRESTRE Y POR TUBERÍA	-3,0	6,2	-9,1	-11,9	2,0	27,9	24,9	-3,0	-0,152
TRANSPORTE MARÍTIMO Y DE CABOTAJE (3)	2,0	3,7	0,9	31,0	0,1	19,9	22,9	3,0	0,009
TRANSPORTE AÉREO Y ESPACIAL	0,6	4,4	-3,7	-38,9	0,2	31,3	18,7	-12,5	-0,043
ACTIVIDADES ANEXAS A LOS TRANSPORTES; AGENCIAS DE VIAJES	-1,3	1,2	-2,5	-11,1	0,6	26,1	23,6	-2,5	-0,043
CORREOS Y TELECOMUNICACIONES	27,5	19,1	8,4	36,1	0,9	15,7	18,0	2,3	0,060
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	-4,1	-4,6	0,5	2,6	0,6	8,3	8,7	0,4	-0,012
SEGUROS Y PLANES DE PENSIONES	-0,6	2,3	-2,8	-17,4	0,4	20,7	17,3	-3,5	-0,040
ACTIV. AUXILIARES A LA INTERMEDIACIÓN FINANCIERA (3)	0,2	0,7	-0,5	-29,4	0,0	23,3	16,0	-7,3	-0,009
ACTIV. INMOBILIARIAS	13,3	13,7	-0,4	-2,9	0,4	42,8	29,3	-13,5	-0,015
ALQUILER DE MAQUINARIA Y EQUIPO	0,8	3,3	-2,5	-33,6	0,1	52,5	32,9	-19,5	-0,030
ACTIV. INFORMÁTICAS	28,7	23,4	5,3	32,1	0,6	41,6	31,9	-9,7	0,036
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (3)	3,1	2,4	0,7	14,9	0,2	32,6	30,9	-1,8	0,003

EVOLUCIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD (continuación)

	Evolución en el periodo de referencia ^a (en miles)			Esfuerzo ^b (en %)	Distribución temporales ^c (en %)	Tasa de temporalidad (en % y puntos porcentuales)			Repercusión ^d
	Asalariados	Fijos	Temporales			II trm. 97	I trm. 99	Diferencia	
TOTAL	860,2	690,5	183,0	5,7	100,0	33,6	32,8	-1,0	-1,010
OTRAS ACTIV. EMPRESARIALES	59,9	86,1	-25,8	-13,1	5,0	40,5	31,3	-9,2	-0,413
ADMÓN. PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	38,7	2,3	36,8	36,4	4,0	12,2	16,0	3,7	0,265
EDUCACIÓN	72,3	36,7	36,5	24,8	5,4	20,6	23,3	2,7	0,223
ACTIV. SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIOS SOCIALES	11,6	6,6	5,8	3,5	5,1	25,1	25,6	0,4	-0,087
ACTIV. SANEAMIENTO PÚBLICO	8,0	6,6	1,4	13,2	0,4	29,7	27,5	-2,2	0,004
ACTIV. ASOCIATIVAS	-0,8	3,0	-3,8	-26,0	0,3	27,7	20,8	-6,9	-0,049
ACTIV. RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS	-3,0	5,8	-8,2	-11,6	1,8	36,6	32,8	-3,7	-0,138
ACTIV. DIVERSAS DE SERVICIOS PERSONALES	22,8	14,9	8,0	28,1	1,1	46,1	43,3	-2,8	0,050
HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO	69,8	29,2	41,2	49,4	3,6	26,8	32,7	5,9	0,322

- (1) Las estimaciones del empleo asalariado están sometidas a un elevado error de muestreo.
 (2) Las estimaciones del empleo asalariado indefinido están sometidas a un elevado error de muestreo.
 (3) Las estimaciones del empleo asalariado temporal están sometidas a un elevado error de muestreo.
 (a) Desde el II trimestre de 1997 hasta el I trimestre de 1999.
 (b) Variación de la contratación temporal en el II trimestre de 1997 con respecto al I trimestre de 1999.
 (c) Distribución referida al I trimestre de 1999.
 (d) Variación de la tasa de temporalidad en cada rama ponderada por el peso del empleo asalariado sobre el total, en el II trimestre de 1997 y el I trimestre de 1999.

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos de la EPA.

ANEXO Nº2: COMPARACIÓN DE LA TEMPORALIDAD POR RAMAS DE ACTIVIDAD CON LA UE

TASA DE TEMPORALIDAD EN 1997 (En porcentaje y puntos porcentuales)

(En porcentaje y puntos porcentuales)	España	UE	Diferencia
TOTAL	33,6	12,1	21,5
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SERV. RELACIONADOS	62,7	30,4	32,3
SILV. EXPL. FORESTAL Y SERVICIOS RELACIONADOS	64,7	24,5	40,2
PESCA, ACUICULTURA Y SERVICIOS RELACIONADOS	28,1	12,8	15,3
EXTRA. ANTRACITA, HULLA, LIGNITO Y TURBA (3)	6,2	5,9	0,4
EXTRA. PETROLEOS, Y GAS NATURAL; SERVICIOS RELACIONADOS (1,2 y 3)	0,0	6,6	-6,6
EXTRA. MINERALES DE URANIO Y TORIO (1,2 y 3)	0,0	0,0	0,0
EXTRA. MINERALES METÁLICOS (1,2 y 3)	0,0	0,0	0,0
EXTRA. MINERALES NO METÁLICOS NI ENERGÉTICOS	41,3	8,2	33,1
PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS	29,7	12,4	17,3
TABACO (3)	0,0	8,1	-8,1
INDUS. TEXTIL	27,9	7,0	20,9
CONFECCIÓN Y PELETERÍA	47,5	11,2	36,3
CUERO, MARROQUINERÍA Y ZAPATERÍA	72,0	15,4	56,6
MADERA Y CORCHO	43,0	11,1	31,9
PAPEL	15,8	6,2	9,5
EDICIÓN, ARTES GRÁFICAS	28,2	9,0	19,3
COQUERÍAS, REFINO DE PETRÓLEO (3)	0,0	6,0	-6,0
INDUSTRIA QUÍMICA	20,5	7,1	13,5
CAUCHO Y MATERIAS PLÁSTICAS	26,8	7,5	19,3
OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS	37,1	9,9	27,2
METALURGIA	22,3	7,4	14,9
PRODUCTOS METÁLICOS, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO	38,6	9,1	29,5
MAQUINARIA Y EQUIPO MECÁNICO	22,9	7,2	15,7
MAQUINARIA DE OFICINA Y EQUIPOS INFORMÁTICOS	39,4	10,2	29,2
MAQUINARIA Y MATERIAL ELÉCTRICO	29,1	8,1	21,0
MATERIA. ELECTRÓNICO. RADIO, TV	20,1	8,1	12,0
INSTRU. MÉDICO-QUIRÚRGICOS, DE PRECISIÓN, ÓPTICA Y RELOJERÍA	27,5	7,5	19,9
VEHÍCULOS DE MOTOR, REMOLQUES Y SEMIREMOLQUES	24,6	7,9	16,7
OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE	19,3	8,4	10,9
MUEBLES Y OTRAS INDUS. MANUFACTURERAS	34,9	12,0	22,9
RECICLAJE (2 y 3)	60,7	17,7	43,0
PROD. Y DISTRIB. DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AGUA CALIENTE (3)	9,8	6,0	3,7
CAPTACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA	14,4	7,3	7,1
CONSTRUCCIÓN	62,3	18,1	44,2
VENTA, MANTEN. Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, VENTA DE COMBUSTIBLE	31,9	12,1	19,9
COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO	34,2	8,9	25,2
COMERCIO AL POR MENOR	41,1	11,5	29,6
HOSTELERÍA	49,3	19,8	28,5
TRANSPORTE TERRESTRE Y POR TUBERÍA	27,9	7,4	20,5
TRANSPORTE MARÍTIMO Y DE CABOTAJE (3)	24,1	9,9	14,2
TRANSPORTE AÉREO Y ESPACIAL	31,3	9,2	22,1
ACTIVIDADES ANEXAS A LOS TRANSPORTES, AGENCIAS DE VIAJES	26,1	8,7	17,4
CORREOS Y TELECOMUNICACIONES	15,7	7,5	8,2
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	8,3	5,6	2,7
SEGUROS Y PLANES DE PENSIONES	20,8	6,9	13,9
ACTIV. AUXILIARES A LA INTERMEDIACIÓN FINANCIERA (3)	23,1	5,9	17,2
ACTIV. INMOBILIARIAS	42,7	8,5	34,2
ALQUILER DE MAQUINARIA Y EQUIPO	52,4	9,2	43,2
ACTIV. INFORMÁTICAS	41,5	7,9	33,6
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (3)	32,6	18,9	13,7
OTRAS ACTIV. EMPRESARIALES	40,6	13,9	26,6
ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	12,3	10,2	2,1
EDUCACIÓN	20,6	15,4	5,2
ACTIV. SANITARIAS Y VETERINARIAS; SERVICIOS SOCIALES	25,2	12,8	12,3
ACTIV. SANEAMIENTO PÚBLICO	29,6	9,9	19,6
ACTIV. ASOCIATIVAS	27,8	15,6	12,2
ACTIV. RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS	36,7	21,1	15,6
ACTIV. DIVERSAS DE SERVICIOS PERSONALES	46,2	14,9	31,3
HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO	26,9	15,9	11,0
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES (1, 2 y 3)	0,0	15,6	-15,6

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos de Eurostat.

II. EVOLUCIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DESDE LA FIRMA DEL AIEE

(Período: desde el II trimestre de 1997 al I trimestre de 1999)

	Distribución del empleo temporal (en %, I trimestre de 1999)			Tasa de temporalidad (en %, I trimestre de 1999)			Evolución de la tasa de temporalidad (en puntos porcentuales)		
	Total Asalariados	Sector Público	Sector Privado	Total Asalariados	Sector Público	Sector Privado	Total Asalariados	Sector Público	Sector Privado
Andalucía	21,3	21,7	21,3	46,6	22,8	54,7	3,2	3,7	2,0
Aragón	2,7	3,1	2,6	28,2	18,2	30,9	-1,1	2,9	-2,7
Asturias	1,8	2,3	1,7	26,4	14,6	31,1	2,1	5,8	-0,7
Baleares (1)	1,7	1,3	1,7	26,8	13,4	29,8	-4,1	2,9	-6,3
Canarias	5,3	7,4	5,0	38,5	27,4	42,0	-1,6	6,7	-4,6
Cantabria	1,0	1,1	1,0	27,0	17,4	29,6	-2,2	0,1	-3,9
Castilla-La Mancha	4,2	5,2	4,1	37,9	23,3	42,5	0,1	4,9	-3,2
Castilla-León	4,7	7,3	4,3	28,2	18,6	32,1	-1,6	1,7	-3,0
Cataluña	15,5	10,5	16,2	28,5	17,8	30,2	-3,0	2,5	-4,3
Valencia	13,2	11,4	13,5	39,8	24,7	42,9	-1,5	6,4	-3,5
Extremadura	2,4	4,9	2,0	38,2	29,8	42,2	1,8	9,0	-2,4
Galicia	5,7	6,4	5,6	32,2	19,0	36,2	-2,3	3,8	-4,4
Madrid	9,4	6,8	9,8	19,4	7,3	23,1	-2,7	-1,1	-3,9
Murcia	3,5	2,7	3,6	40,3	18,5	46,0	-2,0	4,3	-5,1
Navarra	1,1	1,8	1,0	24,7	24,0	24,9	-0,5	5,1	-1,9
País Vasco	5,7	4,8	5,8	32,6	20,4	35,0	0,4	1,0	-0,5
Rioja (1)	0,5	0,4	0,6	29,6	17,5	32,0	-1,6	7,5	-4,7
Ceuta y Melilla (1)	0,3	0,9	0,2	28,0	21,9	35,1	1,8	6,2	-4,2
Total	100,0	100,0	100,0	32,6	18,8	36,3	-1,0	3,2	-2,8

(1) Los datos referidos al empleo temporal en el sector público están sometidos a un elevado error de muestreo.

Fuente: Elaborado por el Área de Economía del Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN ACOGIDA A LAS LEYES 63/97 Y 64/97

(Acumulado desde la firma del AIEE hasta abril de 1999)

	Total	Edad del trabajador					Sexo		Sector de actividad			
		< 19 años	>19<24	>25<30	>30<45	>45 años	Hombre	Mujer	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Fomento de la contratación	587.484	28.295	181.624	207.808	24.726	145.031	387.042	200.442	9.448	123.384	53.368	401.284
Minusválidos (a partir de enero 98)	9.682	201	1.144	1.638	4.192	2.507	7.511	2.171	145	1.901	804	6.832
Total conversiones en indefinido	720.233	17.579	160.705	214.644	255.847	71.458	469.216	251.017	7.465	185.280	50.599	476.889
Obra o servicio	112.901	929	15.627	31.647	50.912	13.786	87.829	25.072	1.878	24.654	21.320	65.049
Eventuales	211.601	5.811	48.327	57.607	87.202	12.654	148.380	63.221	2.633	66.553	11.596	130.819
Interinidad	8.482	88	1.154	1.964	4.429	847	4.389	4.093	76	1.014	120	7.272
Lanzamiento de nueva actividad	178.409	1.331	28.813	59.862	74.514	13.889	117.786	60.623	1.503	51.265	7.216	118.425
Jubilación especial 64 años	1.485	11	211	414	640	209	1.286	199	17	591	47	830
Minusválidos en CEE	378	7	54	72	191	54	254	124	2	82	0	294
Temporales	29.573	21	853	1.887	6.607	20.210	23.217	6.361	535	9.140	2.064	17.839
Temporales minusválidos	3.066	12	137	212	559	2.146	2.426	640	54	935	196	1.881
Tiempo parcial	79.897	3.096	22.639	21.119	25.543	7.500	31.793	48.104	320	8.774	2.408	68.395
Prácticas a tiempo completo	49.283	334	15.844	28.636	4.431	38	26.877	22.406	206	11.573	2.440	35.064
Prácticas a tiempo parcial	4.576	90	1.958	2.129	392	7	1.640	2.936	20	498	185	3.873
Aprendizaje	36.752	4.572	23.292	8.852	29	7	20.846	15.906	163	9.169	2.612	24.808
Formación	141	23	118	0	0	0	139	2	4	56	12	69
Formación RDL 8/97	2.813	1.246	1.554	9	4	0	1.720	1.093	14	749	293	1.757
Otros contratos	871	8	124	234	394	111	634	237	40	227	90	514
Total contratación indefinida	1.317.399	46.075	343.473	424.090	284.765	218.996	863.769	453.630	17.058	310.565	104.771	885.005
Formación	274.397	210.236	63.207	432	460	65	184.483	89.914	1.405	57.271	43.348	172.373
Total contratación	1.591.796	256.311	406.680	424.522	285.225	219.061	1.048.252	543.544	18.463	367.836	148.119	1.057.378

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN ACOGIDA A LAS LEYES 63/97 Y 64/97

(Acumulado desde la firma del AIEE hasta abril de 1999)

	Total	Edad del trabajador					Sexo		Sector de actividad			
		< 19 años	>19<24	≥25<30	≥30<45	≥45 años	Hombre	Mujer	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Fomento de la contratación	44,6	61,4	52,9	49,0	8,7	66,2	44,8	44,2	55,4	39,7	50,9	45,3
Minusválidos	0,7	0,4	0,3	0,4	1,5	1,1	0,9	0,5	0,9	0,6	0,8	0,8
Conversiones en indefinido	54,7	38,2	46,8	50,6	89,8	32,6	54,3	55,3	43,8	59,7	48,3	53,9
Total contratos indefinidos	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Obra o servicio	15,7	5,3	9,7	14,7	19,9	19,3	18,7	10,0	25,2	13,3	42,1	13,6
Eventuales	29,4	33,1	30,1	26,8	34,1	17,7	31,6	25,2	35,3	35,9	22,9	27,4
Interinidad	1,2	0,5	0,7	0,9	1,7	1,2	0,9	1,6	1,0	0,5	0,2	1,5
Lanzamiento de nueva actividad	24,8	7,6	17,9	27,9	29,1	19,4	25,1	24,2	20,1	27,7	14,3	24,8
Jubilación especial 64 años	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2
Minusválidos en CEE	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Temporales	4,1	0,1	0,5	0,9	2,6	28,3	4,9	2,5	7,2	4,9	4,1	3,7
Temporales minusválidos	0,4	0,1	0,1	0,1	0,2	3,0	0,5	0,3	0,7	0,5	0,4	0,4
Tiempo parcial	11,1	17,6	14,1	9,8	10,0	10,5	6,8	19,2	4,3	4,7	4,8	14,3
Prácticas a tiempo completo	6,8	1,9	9,9	13,3	1,7	0,1	5,7	8,9	2,8	6,2	4,8	7,4
Prácticas a tiempo parcial	0,6	0,5	1,2	1,0	0,2	0,0	0,3	1,2	0,3	0,3	0,4	0,8
Aprendizaje	5,1	26,0	14,5	4,1	0,0	0,0	4,4	6,3	2,2	4,9	5,2	5,2
Formación	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Formación RDL 8/97	0,4	7,1	1,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,2	0,4	0,6	0,4
Otros contratos	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,5	0,1	0,2	0,1
Total conversiones en indefinido	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.

I. EVOLUCIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DESDE LA FIRMA DEL AIEE

Período: desde el II trimestre de 1997 al I trimestre de 1999

	Evolución del empleo asalariado (en miles)			Evolución del empleo fijo (en miles)			Porcentaje de indefinidos sobre la variación total del empleo (expresada en valor absoluto)		
	Total Asalariados	Sector Público	Sector Privado	Total Asalariados	Sector Público	Sector Privado	Total Asalariados	Sector Público	Sector Privado
Andalucía	143,9	2,9	140,9	32,6	-12,2	44,7	22,7	-420,7	31,7
Aragón	27,8	0,8	27,0	23,4	-1,4	24,9	84,2	-175,0	92,2
Asturias	12,0	-6,0	18,0	4,2	-9,3	13,5	35,0	-155,0	75,0
Baleares	-4,7	-5,3	0,5	5,6	-5,9	11,5	119,1	-111,3	2.300,0
Canarias	46,1	6,5	39,7	35,2	-2,4	37,7	76,4	-36,9	95,0
Cantabria	10,5	-3,0	13,4	10,2	-2,5	12,7	97,1	-83,3	94,8
Castilla-La Mancha	30,3	-9,5	39,7	18,6	-12,3	30,8	61,4	-129,5	77,6
Castilla-León	54,2	12,6	41,6	47,5	7,7	39,8	87,6	61,1	95,7
Cataluña	99,3	-20,7	120,0	125,7	-23,6	149,3	126,6	-114,0	124,4
Valencia	137,7	11,1	126,6	98,4	-3,1	101,5	71,5	-27,9	80,2
Extremadura	13,0	-0,3	13,5	4,6	-6,4	11,1	35,4	-2.133,3	82,2
Galicia	43,8	5,6	38,2	49,1	-0,6	49,7	112,1	-10,7	130,1
Madrid	171,3	-1,2	172,5	179,9	3,0	176,8	105,0	250,0	102,5
Murcia	19,6	-4,2	23,9	17,5	-6,2	23,8	89,3	-147,6	99,6
Navarra	9,4	2,7	6,7	8,2	0,6	7,6	87,2	22,2	113,4
País Vasco	42,5	-17,2	59,7	26,8	-14,9	41,7	63,1	-86,6	69,8
Rioja	0,4	-2,7	3,3	1,3	-3,2	4,6	325,0	-118,5	139,4
Ceuta y Melilla	3,1	1,2	1,9	1,7	-0,1	1,8	54,8	-8,3	94,7
Total	860,2	-26,7	887,1	690,5	-92,8	783,5	80,3	-347,6	88,3

Fuente: Elaborado por el Área de Economía del Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN ACOGIDA A LAS LEYES 63/97 Y 64/97
(Acumulado desde la firma del AIEE hasta abril de 1999)

	Total	Edad del trabajador					Sexo		Sector de actividad			
		≤ 19 años	>19<24	≥25<30	≥30<45	≥45 años	Hombre	Mujer	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Fomento de la contratación	100,0	4,8	30,9	35,4	4,2	24,7	65,9	34,1	1,6	21,0	9,1	68,3
Minusválidos	100,0	2,1	11,8	16,9	43,3	25,9	77,6	22,4	1,5	19,6	8,3	70,6
Total conversiones en indefinido	100,0	2,4	22,3	29,8	35,5	9,9	65,1	34,9	1,0	25,7	7,0	66,2
Obra o servicio	100,0	0,8	13,8	28,0	45,1	12,2	77,8	22,2	1,7	21,8	18,9	57,6
Eventuales	100,0	2,7	22,8	27,2	41,2	6,0	70,1	29,9	1,2	31,5	5,5	61,8
Interinidad	100,0	1,0	13,6	23,2	52,2	10,0	51,7	48,3	0,9	12,0	1,4	85,7
Lanzamiento de nueva actividad	100,0	0,7	16,1	33,6	41,8	7,8	66,0	34,0	0,8	28,7	4,0	66,4
Jubilación especial 64 años	100,0	0,7	14,2	27,9	43,1	14,1	86,6	13,4	1,1	39,8	3,2	55,9
Minusválidos en CEE	100,0	1,9	14,3	19,0	50,5	14,3	67,2	32,8	0,5	21,7	0,0	77,8
Temporales	100,0	0,1	2,9	6,4	22,3	68,3	78,5	21,5	1,8	30,9	7,0	60,3
Temporales minusválidos	100,0	0,4	4,5	6,9	18,2	70,0	79,1	20,9	1,8	30,5	6,4	61,4
Tiempo parcial	100,0	3,9	28,3	26,4	32,0	9,4	39,8	60,2	0,4	11,0	3,0	85,6
Prácticas a tiempo completo	100,0	0,7	32,1	58,1	9,0	0,1	54,5	45,5	0,4	23,5	5,0	71,1
Prácticas a tiempo parcial	100,0	2,0	42,8	46,5	8,6	0,2	35,8	64,2	0,4	10,9	4,0	84,6
Aprendizaje	100,0	12,4	63,4	24,1	0,1	0,0	56,7	43,3	0,4	24,9	7,1	67,5
Formación	100,0	16,3	83,7	0,0	0,0	0,0	98,6	1,4	2,8	39,7	8,5	48,9
Formación RDL 8/97	100,0	44,3	55,2	0,3	0,1	0,0	61,1	38,9	0,5	26,6	10,4	62,5
Otros contratos	100,0	0,9	14,2	26,9	45,2	12,7	72,8	27,2	4,6	26,1	10,3	59,0
Total contratación indefinida	100,0	3,5	26,1	32,2	21,6	16,6	65,6	34,4	1,3	23,6	8,0	67,2
Formación	100,0	76,6	23,0	0,2	0,2	0,0	67,2	32,8	0,5	20,9	15,8	62,8
Total contratación	100,0	16,1	25,5	26,7	17,9	13,8	65,9	34,1	1,2	23,1	9,3	66,4

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de datos del INEM.