

CUADERNOS

DE

INFORMACION

SINDICAL

El empleo en España

Su evolución desde 1996 a 2003
y los efectos de las reformas laborales

El empleo en España

**Su evolución desde 1996 a 2003
y los efectos de las reformas laborales**

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Elaboración: Carlos Martín Urriza. Economista del Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

© Madrid, febrero 2004

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito Legal: M-12276-2004

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
1. AVANCE EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE PERSISTEN	6
1.1. La incorporación definitiva de la mujer a la actividad laboral	9
1.1.1. La feminización de los problemas del mercado de trabajo	10
1.1.2. Inactividad	11
1.1.3. El pleno empleo y la Estrategia de Lisboa	11
1.1.4. Diferencias entre las tasas de desempleo por provincias	12
1.1.5. Yacimientos de empleo y conciliación de la vida familiar y laboral	13
1.1.6. Discriminación de acceso y discriminación salarial	14
1.2. Estabilidad en el empleo y empleo a tiempo parcial	18
1.2.1. El exceso de empleo temporal	18
1.2.2. Causas de la contratación temporal	28
1.2.3. Consecuencias de la precariedad en el empleo	30
1.2.4. El empleo a tiempo parcial	31
1.2.5. Evolución de la contratación	32
1.3. El nuevo fenómeno de la inmigración	34
1.3.1. Trabajadores extranjeros en situación regular e irregular, y precarie- dad laboral	34
1.3.2. Características de los trabajadores foráneos	35
2. BALANCE DE LAS REFORMAS LABORALES	37
2.1. La reforma de 1997	37
2.1.1. Resultados de la reforma	39
2.2. La reforma del contrato a tiempo parcial de 1998	40
2.2.1. Resultados de la reforma	41
2.3. Mayor cotización para la contratación temporal a partir de 1999	42
2.4. La reforma de 2001	43
2.4.1. Resultados de la reforma	44
3. CONCLUSIONES	46

PRESENTACIÓN

El Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. realiza periódicamente análisis del mercado de trabajo que nos permiten conocer la evolución de la situación laboral en España a través de los grandes indicadores –la actividad, la ocupación y el paro–, así como la evolución de aquellos otros datos relativos a la calidad del empleo existente –los niveles de temporalidad y de rotación–.

En esta ocasión, el informe que se presenta trata de la evolución que se ha producido en los últimos ocho años, un período temporal de cambios, con una etapa de crecimiento económico y del empleo significativa, seguida de otra de desaceleración de ambos aspectos. Un período en el que, además, se han producido varias reformas –unas con acuerdo sindical y otras en confrontación con el Gobierno– que han afectado a la regulación de la normativa laboral así como a los costes de Seguridad Social. Es, por tanto, un período significativo para evaluar lo sucedido y sacar algunas conclusiones de interés para el futuro inmediato.

El análisis que viene sosteniendo CC.OO. sobre los problemas del mercado laboral se revalida al estudiar esta etapa, un análisis que aporta dos novedades importantes, reflejadas en las conclusiones de este informe. La primera es la constatación de que los problemas laborales que persisten van más allá de la coyuntura económica concreta, y están directamente relacionados con el tipo de desarrollo productivo y con el modelo de competencia empresarial. La falta de inversión en innovación, tecnología y formación, y competir exclusivamente con bajos costes laborales, tienen mucho que ver con la mala calidad del empleo, con la temporalidad e inseguridad laboral existentes. La segunda es que los problemas de empleo, desempleo y temporalidad están cada vez más concentrados en determinados grupos de trabajadoras y trabajadores, en ciertos sectores y actividades productivas y en determinados ámbitos territoriales.

Ambas constataciones permiten sacar una conclusión: no sirven soluciones generalistas cuando los problemas empiezan a tener un grado significativo de especialización, ni la solución está en actuar sobre la regulación laboral, sobre el Estatuto de los Trabajadores exclusivamente, cuando el problema no es tanto de contenido de la norma sino del modelo productivo imperante, cuyos déficit alimentan a su vez incumplimientos normativos generalizados.

DOLORES LICERAS
Secretaria confederal de Empleo

1. AVANCE EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE PERSISTEN

La actividad laboral, el empleo y el paro han tenido una evolución positiva a lo largo de los últimos ocho años (1995-2003). Desde 1995 se han incorporado a la población activa cerca de tres millones de personas (ver tabla). La ocupación ha crecido por encima, creándose en términos netos más de cuatro millones de empleos, de los que tres millones han sido indefinidos. Esto ha permitido una importante rebaja del desempleo de más de un millón de personas. Si en 1995 la tasa de paro estaba por encima del 20%, en 2003 se sitúa en el entorno del 11% (12,7%, si se emplea la antigua definición de desempleo)¹.

EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN LOS ÚLTIMOS OCHO AÑOS				
(Datos en miles. Tasas en %)				
	1995 ¹	2003 ¹	Crecimiento 2003 - 1995	
			En miles	Anual acumulativo en % En puntos porcentuales
Población en edad de trabajar²	25.980,2	27.313,6	1.333,4	0,6
Hombres	12.989,9	13.710,2	720,3	0,7
Mujeres	12.990,5	13.603,4	612,9	0,6
Activos (antigua definición de paro)^{2 y 3}	16.039,0	18.961,7	2.922,7	2,1
Hombres	9.946,9	11.211,5	1.264,6	1,5
Mujeres	6.091,9	7.750,3	1.658,4	3,1
Activos (nueva definición de paro)^{2 y 3}		18.642,7		
Hombres		11.097,8		
Mujeres		7.544,9		
Ocupados²	12.373,4	16.559,9	4.186,5	3,7
Hombres	8.157,5	10.211,5	2.054,0	2,8
Mujeres	4.215,8	6.348,5	2.132,7	5,3
Desempleados (antigua definición)^{2 y 3}	3.665,7	2.401,8	-1.263,9	-5,1
Hombres	1.789,4	1.000,0	-789,4	-7,0
Mujeres	1.876,2	1.401,8	-474,4	-3,6
Desempleados (nueva definición)^{2 y 3}		2.082,9		
Hombres		886,6		
Mujeres		1.196,3		
Tasa de actividad (antigua definición de paro)	61,7	69,4		7,7
Hombres	76,6	81,8		5,2
Mujeres	46,9	57,0		10,1

¹ A partir de 2001 se adopta una nueva definición de desempleo EPA más restrictiva. El cambio se impulsa desde Eurostat por el comisario de Asuntos Económicos y Monetarios, y ha sido muy contestado desde las organizaciones sindicales y el mundo académico (a este respecto se puede consultar Garrido, L. y Toharia L. (2003): *What does it takes to be (counted as) unemployed? The case of Spain*). Como resultado de su aplicación se reclasifica como inactivos a más de 300.000 parados y ya no es posible realizar comparaciones homogéneas para la población activa y desempleada, antes y después de 2001.

EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN LOS ÚLTIMOS OCHO AÑOS (continuación)

(Datos en miles. Tasas en %)

	1995 ¹	2003 ¹	Crecimiento 2003 - 1995		
			En miles	Anual acumulativo en %	En puntos porcentuales
Tasa de actividad (nueva definición de paro)		68,3			
Hombres		80,9			
Mujeres		55,5			
Tasa de ocupación	47,6	60,6			13,0
Hombres	62,8	74,5			11,7
Mujeres	32,5	46,7			14,2
Tasa de desempleo (antigua definición de paro)	22,9	12,7			-10,2
Hombres	18,0	8,9			-9,1
Mujeres	30,8	18,1			-12,7
Tasa de desempleo (nueva definición de paro)		11,2			11,2
Hombres		8,0			
Mujeres		15,9			

¹ Datos referidos al segundo trimestre de cada año.

² Entre 16 y 64 años.

³ El Reglamento 1897/2000 de la CE establece una nueva definición de paro, por lo que a partir del año 2001 los datos de desempleo y población activa no son comparables con períodos anteriores.

Fuente: EPA, INE.

Una coyuntura llena de interrogantes

Luces y sombras jalonan los últimos ocho años vividos por el mercado de trabajo, y aunque el balance global sea positivo, la última etapa es la menos brillante de este período. El paro aumentó en 214.000 personas de media en 2002, y en 45.000 en 2003.

La economía española no ha sido ajena a la crisis internacional. En particular, la industria ha venido registrando un ajuste del empleo (temporal) desde finales de 2001, que no parece haber llegado a su fin.

No obstante, en conjunto, la economía española está consiguiendo capear el temporal con mejores resultados que sus socios comunitarios, lo que ha convertido en recuerdo aquello de «cuando la economía europea se resfría, la española tiene pulmonía».

Sin embargo, esta nueva realidad no es atribuible a la política económica gubernamental, sino, en gran parte, a la unión monetaria, que ha permitido a la economía española disfrutar de unas condiciones macroeconómicas propias de los países centrales de la UE, en un momento de crisis. Para éstos, en cambio, no cabe el mismo aprovechamiento, pues dichas condiciones no suponen una novedad y desde hace mucho tiempo forman parte del contexto económico en el que se desarrolla la actividad de sus empresas. Estas ventajas son fundamentalmente dos:

1. La *moneda única*, que ha permitido mantener simultáneamente los tipos de interés bajos (incluso negativos, en términos reales) y un tipo de cambio fuerte, que se ha apreciado incluso en el último período, permitiendo la compra de materias primas (en particular, energéticas) más baratas, lo cual ha propiciado la contención del crecimiento de los precios, que a finales de 2003 se situaba en el 2,6%.

No hay que retroceder mucho en la historia económica de España para descubrir una situación completamente opuesta. Entonces, una política monetaria muy restrictiva intentaba, con tipos de interés por encima de los dos dígitos, mantener un tipo de cambio sobrevaluado para comprar crudo a un precio asequible.

2. La *inmigración*, fenómeno habitual en los países centrales de la Unión Europea, pero extraordinario para la economía y la sociedad españolas. De hecho, hasta hace poco España era un país de emigración.

El Gobierno del Partido Popular ha aprovechado al máximo las ventajas (en términos de rebaja de los costes laborales) que aportaba la mano de obra extranjera (que está, además, en situación administrativa irregular en un elevado porcentaje) para mantener las cifras de creación de empleo en los años de desaceleración económica².

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), en el último año el 40% del empleo neto creado es extranjero. Esto constituye un evento extraordinario en la historia económica española. La aportación de los trabajadores extranjeros es seguramente incluso mayor, pues la EPA no recoge adecuadamente el número total de inmigrantes (sólo detecta a los más estables, en torno al 40%).

El Gobierno no ha tenido reparos en hacer un discurso pro regulador de los flujos migratorios, mientras aplicaba una política de permisividad con los empresarios *irregulares* que explotan a los trabajadores extranjeros *sin papeles*.

Esta práctica «de decir una cosa y hacer otra» ha sido habitual en otras áreas de gobierno. Por ejemplo, se ha hecho un discurso a favor de la estabilidad, mientras que la tasa de temporalidad aumentaba en el sector público desde que gobierna el PP.

Se ha hecho un discurso que situaba el déficit cero como uno de los grandes logros de la política conservadora, pero desde que la actividad económica se ha desacelerado el Gobierno mantiene un déficit oculto del 1,5% del PIB, a través de organismos que no se consolidan en el Presupuesto (GIF, AENA, etcétera), lo que se pone de manifiesto por el aumento del volumen de la deuda pública³.

² Como han señalado algunos analistas, las últimas regularizaciones han corrido en paralelo con la necesidad de aumentar la cifra de cotizantes a la Seguridad Social.

³ El Gobierno también ha obtenido ingresos extraordinarios por la liquidación del sector público empresarial estatal a lo largo de estos últimos ocho años por valor de 33.500 millones de euros.

Tampoco ha habido reparos en impedir el aumento de la inversión especulativa en vivienda, al objeto de alimentar las cifras macroeconómicas de crecimiento y a costa de vedar el acceso a un bien básico.

Los retos del empleo

El mercado de trabajo se ha movido en la dirección correcta en estos últimos ocho años, registrándose grandes avances en la corrección de sus problemas estructurales (altas tasas de desempleo y temporalidad, y una baja tasa de actividad). Sin embargo, éstos persisten y a ellos se suman nuevos fenómenos que se están desarrollando bajo el signo de la precariedad, como es el caso de la inmigración.

La agenda sindical en el área de empleo se ha ordenado a lo largo de estos años en torno a tres retos fundamentales⁴, cuya actualidad sigue vigente. Por tanto, el diseño de cualquier política económica que persiga mejorar las condiciones laborales y la competitividad de las empresas debe tenerlos muy presentes.

LOS RETOS DEL MERCADO DE TRABAJO

1. La incorporación definitiva de la mujer a la actividad, sobre bases de igualdad y con el apoyo de recursos públicos para conciliar vida familiar y laboral. Esta política es ineludible, pues las diferencias entre los grandes agregados del mercado de trabajo español y europeo tienen un marcado carácter femenino.
2. La estabilidad en el empleo y el fomento de la voluntariedad en otras formas de empleo atípico, como la ocupación a tiempo parcial. El empleo estable está, además, muy relacionado con la modernización del aparato productivo y la reducción de la siniestralidad laboral.
3. La regulación de los flujos migratorios en el tiempo y en un volumen asimilable por el mercado de trabajo español. Desde el principio, CC.OO. ha exigido a los poderes públicos una inmigración con derechos.

1.1. La incorporación definitiva de la mujer a la actividad laboral

De los casi tres millones de personas que se han incorporado a la actividad laboral en los últimos ocho años, la mayor parte son mujeres. Esto ha permitido aumentar su tasa de actividad en algo más de 10 puntos porcentuales, acortando distancias con respecto a los hombres.

⁴ Aparte de los relacionados con la mejora de la protección social.

Sin embargo, todavía queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la equiparación. En el año 2003, la tasa de actividad femenina era del 55,5%, mientras que la de los hombres se situaba más de 25 puntos por encima, en el 80,9%.

La evolución de la ocupación y el desempleo femenino es igualmente buena. No obstante, el volumen de empleo creado desde 1995 se reparte prácticamente por igual entre sexos, y la reducción del paro se produce sobre todo entre los hombres, con lo que el recorte en la diferencia entre las tasas de empleo y paro entre sexos no es tan grande como en la actividad laboral⁵. La tasa de paro femenina es el 15,9% en 2003, el doble que la de los hombres.

A modo de resumen de lo que ha ocurrido en estos ocho años, se puede decir que las mujeres se han seguido incorporando intensamente a la actividad laboral, pero han tenido más dificultades que los hombres a la hora de encontrar un empleo.

1.1.1. La feminización de los problemas del mercado de trabajo

Pero lo más relevante que ha ocurrido en la evolución por sexos a lo largo de este período es que, cada vez más, las diferencias entre España y Europa en las principales magnitudes de la actividad laboral se explican por la situación de las mujeres.

DIFERENCIAS ESTRUCTURALES ENTRE EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y EUROPEO						
(Datos en %, referidos al 2º trimestre de 2002)						
	Total		Hombres		Mujeres	
	UE	España	UE	España	UE	España
Tasa de actividad ¹	69,6	65,8	78,3	78,8	60,8	52,6
Tasa ocupación ¹	64,2	58,4	72,9	72,7	55,5	44,0
Tasa de desempleo ¹	7,7	11,2	7,0	7,7	8,7	16,3

¹ Para una población de 15 a 64 años.
Fuente: LFS, Eurostat.

En efecto, tal y como se observa en la tabla adjunta, las diferencias entre las tasas de actividad, ocupación y paro entre España y la Unión Europea no se deben a la situación de los hombres españoles (cuyos ratios son prácticamente homologables con los europeos), sino a la menor incorporación de la mujer española, con respecto a la europea, a la actividad laboral y a las mayores dificultades que tiene para encontrar un empleo.

Esta realidad no se puede soslayar en el diseño de una política económica que persiga alcanzar el pleno empleo. Es decir, no sólo se trata de entender que el principal

⁵ Sin embargo, cuando se empieza a desacelerar la actividad económica a partir de 2000, la creación de empleo se concentra en las mujeres y el aumento del paro en los hombres.

problema del mercado de trabajo español sigue siendo la escasez de empleo y, por tanto, la necesidad de llevar a cabo políticas de apoyo al desarrollo de nuevo tejido productivo, sino que, además, la mayoría de los recursos laborales que no se están empleando son femeninos.

Cualquier política que pretenda el éxito deberá tener muy en cuenta las peculiaridades de este colectivo para facilitar su incorporación a la actividad laboral. En particular, están llamadas a cobrar cada día más relevancia la lucha contra la discriminación entre sexos en el empleo y la conciliación de la vida personal y laboral.

1.1.2. Inactividad

Existe un importante potencial de crecimiento de la tasa de actividad femenina. En España hay:

- 273.000 inactivas que declaran estar disponibles para trabajar, pero no buscan empleo a través de un método considerado activo⁶.
- 1.300.000 inactivas menores de 40 años que emplean su tiempo en trabajos domésticos, cifra que contrasta con la de los hombres, sólo 31.000. Su nivel de formación es, además, similar al de las paradas y muchas de ellas tienen experiencia laboral.

De las encuestas se deduce que la principal razón que condiciona la decisión de ponerse a buscar empleo de las inactivas, no es el trabajo doméstico que asumen o la falta de predisposición a trabajar, sino la escasez de empleo.

1.1.3. El pleno empleo y la Estrategia de Lisboa

Otro de los cambios estructurales que se ha producido recientemente en el mercado de trabajo es que el pleno empleo se vislumbra como alcanzable en el medio plazo, algo inverosímil hasta hace poco.

En esta línea, la Cumbre de Lisboa de marzo de 2000 estableció que las políticas económicas de los Estados miembros debían alcanzar una tasa de empleo en torno al 70% en el año 2010 (por encima del 60%, en el caso de las mujeres).

⁶ Por ejemplo, haberse pasado por una oficina pública de empleo para preguntar por un puesto de trabajo hace más de un mes ya no es un método de búsqueda activo, tras la introducción de la nueva definición de desempleo en la EPA, a partir de 2001.

LA ESTRATEGIA DEL PLENO EMPLEO

(Tasa en %)

	2000¹	2003¹	2010²
Tasa de ocupación total	56,9	60,6	70,2
Tasa de ocupación femenina	41,9	46,7	60,1

¹ Segundo trimestre del año.

² Previsión si se mantiene el mismo ritmo de crecimiento hasta el 2010 que el registrado entre 2000 y 2003 en la población entre 16 y 64 años y el empleo.

	Total	Mujeres
Pob. entre 16 y 64 años	0,76	0,72
Empleo	2,90	4,41

Fuente: EPA, INE.

Desde el año 2000, el crecimiento del empleo se ha ido desacelerando en España y Europa como consecuencia de la crisis internacional. Sin embargo, el crecimiento medio del empleo en el período 2000 a 2003, ha sido lo suficientemente intenso como para –si se mantiene hasta 2010– hacer creíbles los objetivos de Lisboa también para el caso español (ver tabla adjunta).

Esto no quita para que la política de empleo se relaje y cifre sólo en la coyuntura económica el aumento de la ocupación. Particularmente en el caso de las mujeres, donde, como se señaló, se concentran los problemas del mercado de trabajo y cuyas características específicas obligan a diseños adaptados de las políticas de empleo.

1.1.4. Diferencias entre las tasas de desempleo por provincias

Las importantes diferencias entre las tasas de paro de las distintas regiones españolas se han señalado por algunos organismos internacionales como otro importante cauce para avanzar en el logro del pleno empleo, a través del aumento de la movilidad de la mano de obra.

Se puede comprobar que un parado puede mejorar su probabilidad de encontrar un empleo cambiando de provincia, en particular en ciertos casos extremos⁷.

Sin embargo, en términos agregados, los mercados de trabajo provinciales se encuentran bastante saturados. De las 15 provincias en mejor situación (donde el desempleo masculino está por debajo del *paro friccional*, 5%), todas, excepto dos, tienen una tasa de paro femenina por encima del 5% y en todas ellas la tasa de actividad no ha alcanzado para ninguno de los dos sexos su nivel potencial máximo.

⁷ A este respecto, ver pág. 55 *Situación de la economía española. Presupuestos Generales del Estado 2004*. Confederación Sindical de CC.OO. Noviembre, 2003.

No obstante, los mercados de trabajo provinciales no son homogéneos, sino que están compartimentados y siempre puede haber demandas puntuales no cubiertas en profesiones específicas que requieren una cualificación especial o incluso, a la inversa, profesiones sin ninguna cualificación que son rechazadas por una mano de obra autóctona más formada.

Aumentar los trasvases de mano de obra entre mercados de trabajo locales depende:

- Por un lado, de la coordinación y el buen funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo. Línea en la que avanza la descentralización de los Servicios Públicos de Empleo y la recientemente aprobada Ley de Empleo.
- Y, por otro lado, de los costes de instalación y traslado. Es decir, del precio de la vivienda, y de la existencia de infraestructuras de comunicación y transporte asequibles y de equipamientos sociales, sanitarios, educativos, etcétera.

1.1.5. Yacimientos de empleo y conciliación de la vida familiar y laboral

Cumplir con los objetivos de la Estrategia de Lisboa en el empleo precisa de una política orientada a generar tejido productivo. Entre todas las medidas e instrumentos que se pueden emplear para tal fin (inversiones en I+D, apoyo a las pymes, apoyo a la exportación, etcétera), la más importante se descubre cuando se compara la aportación que hace cada rama de actividad a la tasa de ocupación global en España y Europa.

La gran oportunidad con que cuenta una política orientada al pleno empleo, tal y como se observa en la tabla adjunta, es aumentar la oferta productiva allí donde ésta muestra un desarrollo inferior con respecto a la Unión Europea, en términos de empleo.

La rama de sanidad y trabajo social es la que acumula la diferencia más abultada, 3 puntos porcentuales con respecto a la UE. Alcanzar el grado de desarrollo europeo supone crear más de 800.000 empleos.

Este es, por tanto, el principal yacimiento de empleo con el que cuenta la economía española. Su aprovechamiento está relacionado con el desarrollo del Estado del Bienestar, pues las principales carencias se dan en la escasa y cara oferta de servicios destinados a la cobertura de las necesidades de las personas dependientes (niños, ancianos, enfermos y minusválidos).

YACIMIENTOS DE EMPLEO DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

Diferencias entre la distribución de la tasa de ocupación por ramas de actividad

(Tasa en %. Datos referidos al 2º trimestre 2002)

	Distribución de la tasa de ocupación		
	UE	España	Dif. UE-España
Total	64,2	58,4	5,8
Agricultura	2,4	3,4	-1,0
Minería y canteras	0,2	0,2	0,0
Manufacturas	12,4	10,8	1,5
Electricidad, gas y agua	0,5	0,3	0,2
Construcción	5,1	7,0	-1,9
Comercio	9,3	9,1	0,2
Hostelería	2,7	3,7	-1,1
Transporte y comunicaciones	4,0	3,5	0,4
Intermediación financiera	2,2	1,5	0,7
Inmuebles, alquileres y servicios empresariales	5,9	4,7	1,3
Administración Pública	4,9	3,7	1,2
Educación	4,4	3,4	1,0
Sanidad y trabajo social	6,3	3,2	3,0
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	3,0	2,3	0,7
Personal doméstico	0,7	1,5	-0,8

Fuente: LFS, Eurostat.

El desarrollo de estos servicios puede igualmente ayudar a conciliar la vida laboral y familiar. Pues gran parte de los mismos se prestan hoy dentro del hogar por las mujeres, sin recibir una remuneración a cambio. La mercantilización de este tipo de servicios debe servir, por tanto, para el doble objetivo de liberar definitivamente a la mujer de las tareas que tradicionalmente se le han asignado y facilitar, por otro lado, su incorporación a la actividad laboral (sin que esto signifique que los puestos de trabajo generados por el desarrollo de los servicios de proximidad deban ser cubiertos preferentemente por mujeres).

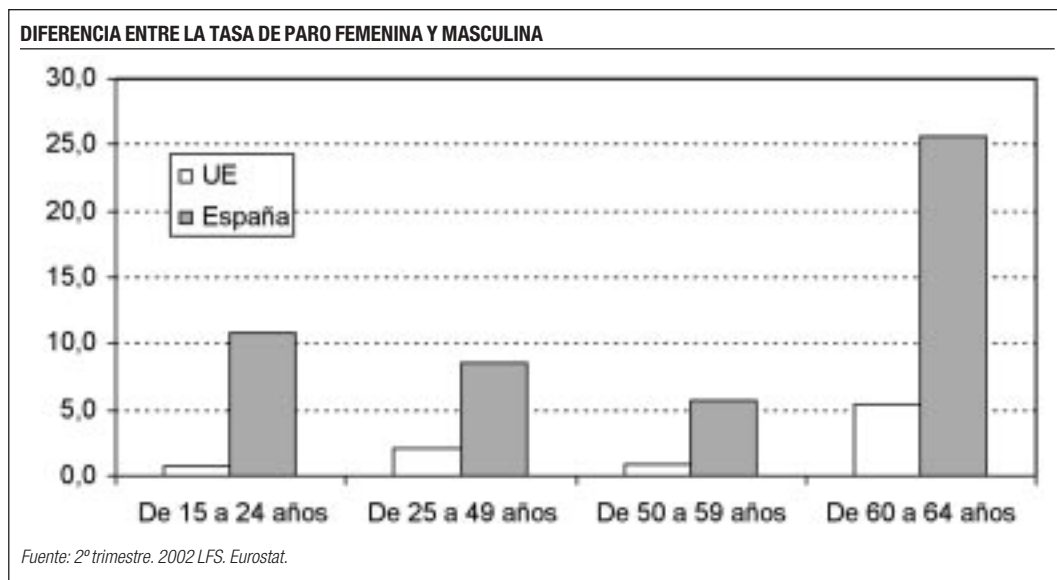
Paralelamente, el desarrollo de este tipo de servicios cobra especial relevancia debido al esperado envejecimiento progresivo de la población española y al esperable incremento de la natalidad.

1.1.6. Discriminación de acceso y discriminación salarial

La incorporación de la mujer a la actividad laboral ha puesto de manifiesto importantes problemas de discriminación:

1. Muchas empresas prefieren hombres a mujeres a la hora de cubrir sus necesidades de mano de obra. Se puede encontrar evidencia de este comportamiento

incluso en las grandes cifras del mercado de trabajo. En efecto, cuando se comparan las diferencias que hay por edades entre las tasas de paro femenina y masculina en España y la UE (ver gráfico), se comprueba que una de las mayores diferencias se produce entre las jóvenes españolas, lo cual no sucede en la UE y es difícil de justificar por su menor nivel formativo, pues en estas edades (de 15 a 24 años) su situación es homologable a la de los hombres.



Ante esta evidencia se suele argumentar que las mujeres jóvenes, aun estando igual o mejor preparadas académicamente que los hombres, se licencian en carreras con menos salidas profesionales (ciencias sociales y sanitarias).

Sin embargo, cuando se comparan las tasas de paro de los universitarios por sector de estudios (como se hace en la tabla adjunta), se comprueba que la tasa de desempleo femenina está por encima de la masculina, prácticamente en todas ellas, tanto en las carreras feminizadas como en las que tienen una presencia masculina predominante.

2. Las mujeres fundamentalmente acceden a un determinado tipo de ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas (dependientas, administrativas, limpiadoras, empleadas del hogar, maestras, cocineras, enfermeras, cajeras, peluqueras, etcétera).
3. Las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los hombres para promocionarse y desarrollar una carrera profesional. España es, junto a Grecia, el país de la UE donde las mujeres ocupan menos puestos de responsabilidad con personal a su cargo.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS UNIVERSITARIAS

Educación superior, excepto doctorado
(2º trimestre 2003)

	Tasa de paro en %		Dif. M - H
	Varones	Mujeres	
Ciencias de la educación	5,9	8,3	2,4
Artes	7,4	12,2	4,8
Humanidades	6,2	12,1	5,9
Ciencias sociales	10,8	15,1	4,3
Periodismo e información	7,4	9,9	2,5
Enseñanza comercial y administración	6,7	12,1	5,4
Derecho	4,7	10,9	6,2
Ciencias de la vida	11,0	13,5	2,5
Ciencias físicas, químicas y geológicas	9,2	12,9	3,7
Matemáticas y estadística	7,6	2,3	-5,3
Informática	8,7	11,3	2,7
Mecánica, electrónica y otra f. técnica	5,0	8,6	3,6
Industria manufacturera y producción	4,7	16,3	11,6
Arquitectura y construcción	3,9	7,9	4,0
Agricultura, ganadería y pesca	5,7	18,2	12,6
Veterinaria	5,7	3,3	-2,4
Salud	3,8	7,2	3,4
Servicios sociales	9,9	10,2	0,3
Servicios personales	6,5	13,4	6,9
Servicios de transporte	8,3	11,3	3,0
Protección del medio ambiente	29,0	38,3	9,3

Fuente: EPA, INE.

La dificultad para desarrollar una carrera profesional pudo estar en el pasado relacionada con la falta de socialización de los costes relacionados con la maternidad. Hoy, sin embargo, el Estado se hace cargo de todos los costes laborales asociados a las 16 semanas de descanso por maternidad, incluso de los costes administrativos de sustitución, pues se bonifica el 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social por cuenta del empresario, del trabajador interino que cubre la baja por maternidad.

- Entre las mujeres tiene una mayor incidencia la temporalidad, la rotación laboral y el empleo a tiempo parcial.

TASA DE TEMPORALIDAD POR SEXOS

(2º trimestre de 2002)

	Hombres		Mujeres	
	UE	España	UE	España
De 15 a 24 años	38,3	64,2	37,6	65,7
De 25 a 49 años	9,3	27,2	12,1	32,0
De 50 a 64 años	5,3	13,7	6,4	15,6

Fuente: LFS, Eurostat.

El exceso de temporalidad afecta a hombres y mujeres, a jóvenes y adultos, cuando se compara con los niveles europeos (ver tabla adjunta). En particular, la temporalidad afecta fundamentalmente a los jóvenes y disminuye con la edad, debido a que se emplea –de manera fraudulenta– como un contrato de entrada en la actividad laboral. No obstante, la temporalidad disminuye entre las mujeres más lentamente que entre los hombres, seguramente debido a que, por un lado, se ocupan en actividades que hacen un mayor uso de la contratación temporal y, por otro, a que se incorporan a la actividad más tarde o tienen una carrera profesional más discontinua, con lo que acumulan menos experiencia profesional.

5. Las mujeres suelen cobrar menos que los hombres. Las mujeres perciben un salario medio por hora que representa el 75% del recibido por los hombres⁸. Las razones que explican esta diferencia se pueden agrupar en dos bloques:

- a) Las relacionadas con la composición diferente del empleo masculino y femenino, y que tienen, en parte, su origen en la discriminación en el acceso al empleo.

El empleo femenino se localiza fundamentalmente en las ramas de actividad peor remuneradas. Adicionalmente, tiene una mayor presencia en las pymes, los empleos a tiempo parcial y los contratados temporales, donde la remuneración es más baja.

Asimismo, las mujeres acumulan menos antigüedad en las empresas, debido a su incorporación más tardía a la actividad laboral y a la mayor discontinuidad de su carrera profesional. Los complementos salariales (entre los que sobresale el recibido por antigüedad) explican la mitad de la brecha salarial entre sexos.

- b) Las que tienen que ver con la discriminación en el puesto de trabajo, como consecuencia de la falta de reconocimiento del principio de «igual retribución para el trabajo de igual valor» establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Dentro del mismo sector o empresa hay diferencias salariales entre ocupaciones o categorías que no tienen su origen en un nivel de productividad distinto, sino en la discriminación de género.

Los distintos estudios disponibles suelen asignar la mitad de la brecha salarial entre sexos a este tipo de discriminación.

⁸ Este dato corresponde al año 2000, último disponible.

1.2. Estabilidad en el empleo y empleo a tiempo parcial

1.2.1. *El exceso de empleo temporal*

Las empresas españolas hacen un uso excesivo de la contratación temporal. Mientras que en la Unión Europea el porcentaje de asalariados con un empleo temporal es del 13%, en España el porcentaje se eleva hasta el 31%.

La diferencia con Europa no se explica por una mayor especialización del aparato productivo español en actividades de temporada. Si se excluyen de la comparación la agricultura y las actividades relacionadas con el turismo, la diferencia con la UE se mantiene.

El exceso de temporalidad se constata en todas las ramas de actividad; sin embargo, en volumen, el empleo temporal está bastante concentrado⁹. Más de la mitad se ubica en sólo seis ramas de actividad: construcción, agricultura, comercio, hostelería, Administraciones Públicas y servicio doméstico.

Para tener éxito, las políticas dirigidas a recortar la temporalidad no deben perder de vista este elevado grado de concentración. Las acciones horizontales van a ser mucho menos eficaces a la hora de abordar un problema que, aunque afecta a todos, está también muy localizado.

Por ejemplo, una acción decidida sobre la construcción y el sector público –responsables del 65% de aumento del empleo temporal que se ha producido desde 1996– cambiaría el panorama general de la temporalidad.

Evolución general de la temporalidad

El fomento de la estabilidad del empleo ha sido una de las principales prioridades de CC.OO. desde el principio de la etapa de crecimiento que se inicia a mediados de los años noventa.

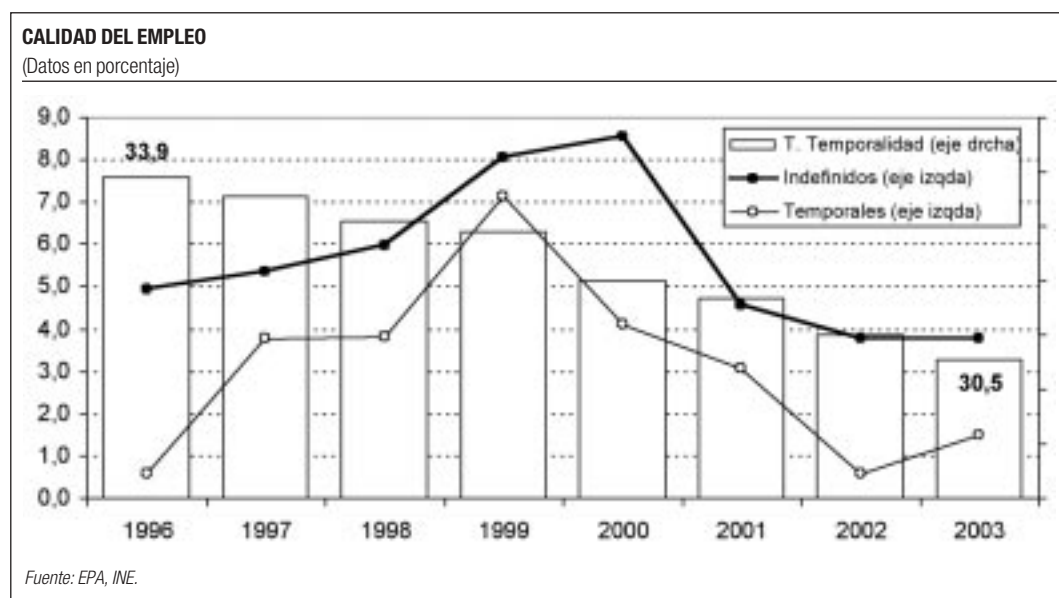
El objetivo era evitar el negativo saldo de la etapa de crecimiento anterior (1985-90). Entonces, el aumento de la contratación temporal no causal, que se fomenta desde mediados de los ochenta, cambió por completo la fisonomía del empleo. De una ocupación prácticamente sin asalariados temporales se pasa, en poco más de un lustro, a que un tercio tenga un contrato de duración determinada.

⁹ Igual sucede con la contratación, donde el contrato de obra o servicio y eventual explican el 90% de todos los contratos temporales. Sólo tres ramas (agricultura, hostelería y otras actividades empresariales) reúnen casi el 50% de los contratos eventuales. El 60% de los contratos por obra o servicio se concentran en la construcción y otras actividades empresariales.

Asimismo, todo el empleo neto creado durante esta etapa de crecimiento (1985-1990) es temporal e incluso se reduce el volumen de empleo indefinido.

A partir de 1997, gracias a la firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo entre los agentes sociales y el apoyo desde el Gobierno a través de una política de bonificaciones selectiva, se afianza e impulsa la creación de empleo indefinido, que desde entonces crece a ritmos superiores a los del empleo temporal (ver gráfico).

Sin embargo, a pesar de que el 80% del empleo neto creado durante esta etapa de crecimiento (1996-2001) es indefinido (lo que constituye un vuelco con respecto a la etapa de crecimiento anterior), no se consigue que el empleo temporal deje de crecer.



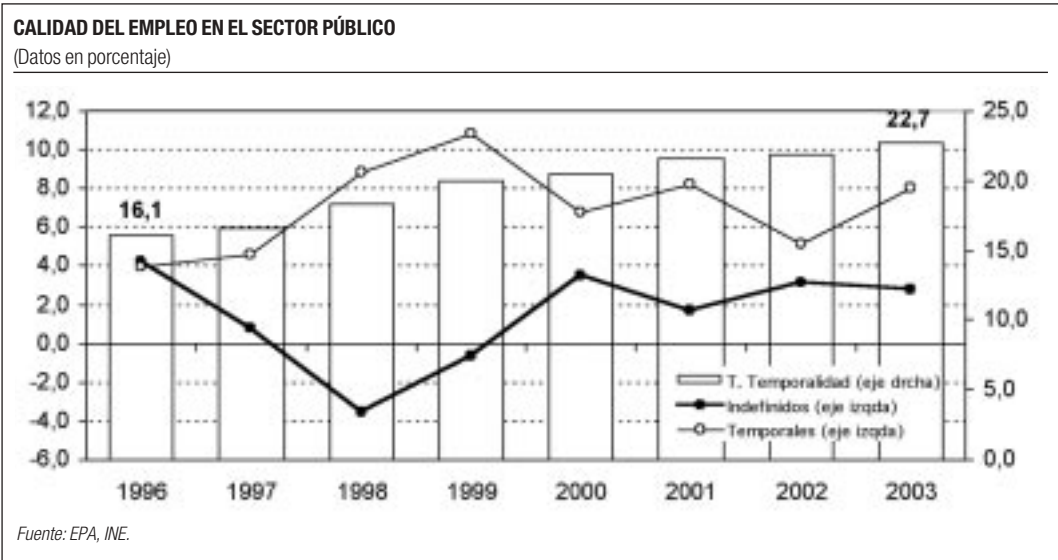
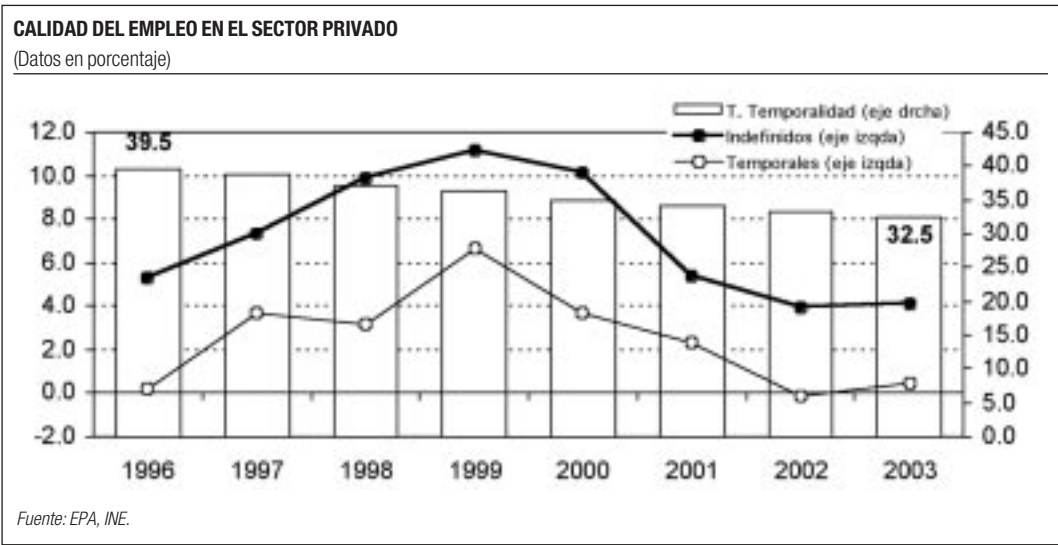
Como consecuencia de ambos comportamientos, la tasa de temporalidad rompe su tendencia al alza y flexiona a la baja, pero muy lentamente. Si en 1996 se situaba en el 33,9%, en 2003 está 3,3 puntos por debajo, en el 30,6%.

Sector público y sector privado

Esta evolución general de la tasa de temporalidad esconde, sin embargo, comportamientos dispares entre sectores. La temporalidad se reduce más intensamente en el *sector privado*. Si en 1996 su tasa de temporalidad se sitúa en 39,5%, en 2003 se ha reducido 7 puntos, hasta el 32,5% (ver gráfico).

En cambio, en el *sector público* la tendencia es la inversa. La temporalidad no ha dejado de crecer en este sector desde 1996, como consecuencia de un intenso incre-

mento del empleo temporal, superior al del empleo indefinido, que sufre, incluso, un recorte en 1998 y 1999. La tasa de temporalidad del sector público aumenta 6,6 puntos porcentuales en el sector público, pasando del 16,1% 1996 al 22,7% en 2003 (ver gráfico).



Detrás de esta evolución está la restricción establecida desde los Presupuestos Generales del Estado de 1998 para las Administraciones Públicas, donde se limita a una de cada cuatro, las plazas permanentes que pueden ser cubiertas por la oferta de empleo pública. En los PGE 2000 se libera de esta restricción a las corporaciones loca-

les de menos de 50.000 habitantes, lo que atempera la evolución del empleo temporal en el sector público.

Aunque la principal responsabilidad en la rebaja de la temporalidad corresponde al sector privado (pues concentra 3,5 millones de los algo más de cuatro millones de trabajadores temporales), el sector público ha generado el 28% del empleo temporal neto creado desde 1996.

Sectores de actividad y ramas de actividad

La *construcción* es el sector que más reduce su temporalidad a lo largo de los últimos ocho años (6,7 puntos porcentuales, ver tabla adjunta). No obstante, con cerca de 900.000 temporales (de un total de algo más de cuatro millones), sigue siendo la actividad con la tasa de temporalidad más alta (56,2%, frente al 20% de la UE) y es responsable en un 37% del aumento del empleo de duración determinada desde 1996.

Le sigue la *industria*, con una reducción de 6,5 puntos porcentuales, hasta situarse la tasa de temporalidad en el 22,3% en 2003, el ratio más bajo de los cuatro grandes sectores. En los últimos años, la rebaja se consigue de manera «pasiva» por la destrucción de empleo temporal, resultado de la crisis internacional.

TASA TEMPORALIDAD POR SECTORES				
(Datos en %)				
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1996	59,2	28,8	62,9	29,9
1997	60,4	29,8	62,1	28,9
1998	61,0	28,7	62,9	28,2
1999	61,1	27,9	61,8	28,1
2000	59,1	26,5	59,4	27,7
2001	61,8	24,8	57,8	27,6
2002	58,3	23,7	56,4	27,5
2003	58,7	22,3	56,2	27,2

Fuente: EPA, INE.

La *agricultura* prácticamente mantiene igual su tasa de temporalidad entre 1996 y 2003.

Los *servicios*, donde se ubica el grueso de los asalariados con contrato temporal, recortan la temporalidad en 2,7 puntos. No obstante, en el sector servicios conviven realidades muy dispares.

Los *servicios públicos*, por ejemplo, han mostrado una constante tendencia al alza en la temporalidad a lo largo de estos últimos ocho años. En este mismo período, el ser-

vicio doméstico ha incrementado su temporalidad en 16 puntos porcentuales, siendo actualmente la mitad de sus empleados/as temporales (ver tabla adjunta).

El comercio y la hostelería, en el lado opuesto, han registrado importantes rebajas de la temporalidad, al tiempo que su empleo crecía por encima de la media, incluso durante la desaceleración de los últimos años.

EVOLUCIÓN DE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD					
(Datos referidos al IV trimestre de 1996 y 2003. Datos en porcentaje)					
	Crecimiento anual acumulado		Tasa de temporalidad		
	Indefinidos	Temporales	1996	2003	Dif. 03-96
TOTAL	5,6	3,5	33,7	30,7	-3,0
01 AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SERVICIOS RELACIONADOS	3,3	3,8	61,8	62,5	0,7
02 SILVICULTURA, EXP. FORESTAL Y SERVICIOS RELACIONADOS	-1,9	-11,7	58,7	40,5	-18,2
05 PESCA, ACUICULTURA Y SERVICIOS RELACIONADOS	-4,7	-0,2	26,7	33,6	6,9
14 EXTR. MINERALES NO METÁLICOS NI ENERGÉTICOS	2,2	-1,7	38,0	31,7	-6,3
15 PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS	2,4	2,0	28,0	27,5	-0,5
17 INDUS. TEXTIL	-1,5	-12,1	26,4	13,9	-12,5
18 CONFECCIÓN Y PELETERÍA	-0,3	-7,8	40,4	28,2	-12,3
19 CUERO, MARROQUINERÍA Y ZAPATERÍA	4,5	-7,6	64,0	42,9	-21,1
20 MADERA Y CORCHO	8,8	-3,9	44,3	25,0	-19,2
21 PAPEL	5,1	0,2	24,3	18,7	-5,6
22 EDICIÓN, ARTES GRÁFICAS	5,1	-5,0	28,5	16,5	-12,0
24 INDUS. QUÍMICA	2,2	-2,9	18,7	13,8	-4,9
25 CAUCHO Y MATERIAS PLÁSTICAS	6,6	2,3	28,3	22,8	-5,5
26 OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS	6,7	-1,9	31,8	20,6	-11,2
27 METALURGIA	5,0	2,6	19,2	16,8	-2,5
28 PRODUCTOS METÁLICOS, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO	7,7	0,1	39,6	28,2	-11,4
29 MAQUINARIA Y EQUIPO MECÁNICO	4,8	-0,5	24,1	18,1	-6,0
30 MÁQUINAS DE OFICINA Y EQUIPOS INFORMÁTICOS	9,5	-10,3	50,4	20,1	-30,3
31 MAQUINARIA Y MATERIAL ELÉCTRICO	2,7	-3,7	28,5	20,3	-8,2
32 MATERIAL ELECTRONICO, RADIO, TV	6,6	2,2	28,6	22,9	-5,7
33 INSTR. MÉDICO-QUIRÚRGICOS, DE PRECISIÓN, ÓPTICA Y RELOJERÍA	2,8	-14,2	20,2	6,7	-13,5
34 VEHÍCULOS DE MOTOR, REMOLQUES Y SEMIREMOLQUES	4,9	0,7	22,0	17,5	-4,5
35 OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE	2,0	5,5	18,7	22,5	3,8
36 MUEBLES Y OTRAS INDUS. MANUFACTURERAS	6,6	-2,2	34,0	22,0	-12,0
40 PROD. Y DISTR. DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AGUA	-1,0	9,2	9,1	16,7	7,6
45 CONSTRUCCIÓN	10,2	5,8	62,9	56,0	-6,9
50 VENTA, MANTEN. Y REPAR. DE VEHÍCULOS DE MOTOR	7,2	-1,4	31,4	20,3	-11,1
51 COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO	5,5	-1,6	35,6	25,3	-10,3
52 COMERCIO AL POR MENOR	9,9	0,5	42,5	28,3	-14,2
55 HOSTELERÍA	9,5	2,4	47,2	35,8	-11,4
60 TRANSPORTE TERRESTRE Y POR TUBERÍA	6,6	1,0	27,4	20,5	-6,9
62 TRANSPORTE AÉREO Y ESPACIAL	6,6	7,2	25,2	26,0	0,8
63 ACTIVIDADES ANEXAS A LOS TRANSPORTES; AGENCIAS DE VIAJES	7,5	2,3	30,9	24,0	-6,9
64 CORREOS Y TELECOMUNICACIONES	5,6	12,1	18,4	25,5	7,1
65 INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	0,0	7,6	6,8	10,8	4,0
66 SEGUROS Y PLANES DE PENSIONES	2,1	-5,1	18,0	11,7	-6,4
70 ACTIV. INMOBILIARIAS	14,6	12,0	34,2	30,6	-3,5

EVOLUCIÓN DE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD (continuación)

(Datos referidos al IV trimestre de 1996 y 2003. Datos en porcentaje)

	Crecimiento anual acumulado		Tasa de temporalidad		
	Indefinidos	Temporales	1996	2003	Dif. 03-96
71 ALQUILER DE MAQUINARIA Y EQUIPO	19,5	4,9	50,0	28,7	-21,3
72 ACTIV. INFORMÁTICAS	18,2	4,0	42,0	22,8	-19,2
74 OTRAS ACTIV. EMPRESARIALES	11,9	3,2	40,3	27,7	-12,7
75 ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	2,9	10,6	12,3	18,9	6,6
80 EDUCACIÓN	3,1	6,9	20,4	24,9	4,5
85 ACTIV. SANITARIAS Y VETERINARIAS; SERVICIOS SOCIALES	3,6	7,2	25,7	30,4	4,8
90 ACTIV. SANEAMIENTO PÚBLICO	7,2	-0,3	38,1	27,1	-11,0
91 ACTIV. ASOCIATIVAS	5,7	6,2	27,8	28,4	0,7
92 ACTIV. RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS	6,2	5,2	35,6	34,0	-1,6
93 ACTIV. DIVERSAS DE SERVICIOS PERSONALES	11,8	6,7	46,1	38,2	-7,9
95 HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO	0,6	10,7	34,7	50,9	16,2

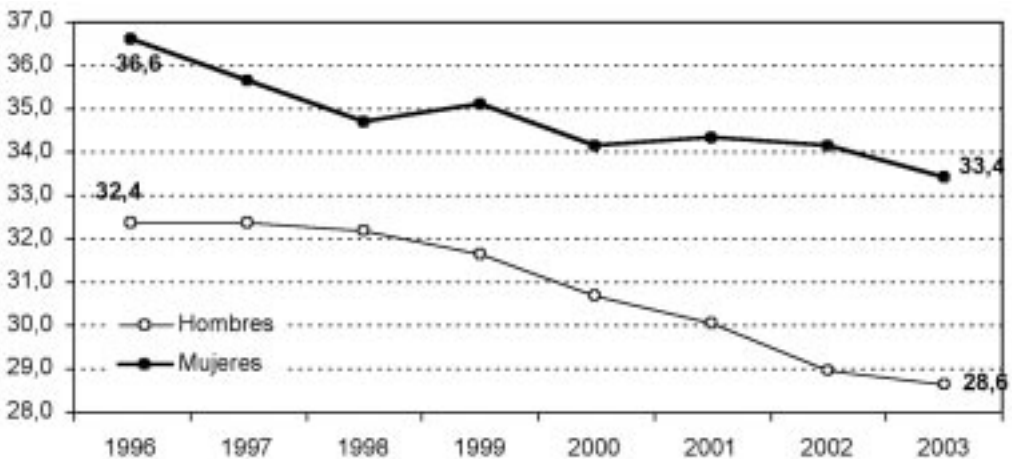
Fuente: EPA, INE.

Mujeres y jóvenes: el «peaje» de la temporalidad

La temporalidad afecta más a las mujeres (33,4%) que a los hombres (28,6%). A pesar de ello, ésta se ha reducido más entre los hombres desde 1996. La tasa de temporalidad ha caído 3,8 puntos porcentuales entre los hombres y 3,2 puntos entre las mujeres. Adicionalmente, en 2003 la diferencia entre ambas tasas es mayor que en 1996 (ver gráfico).

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD POR SEXOS

(Datos en porcentaje)



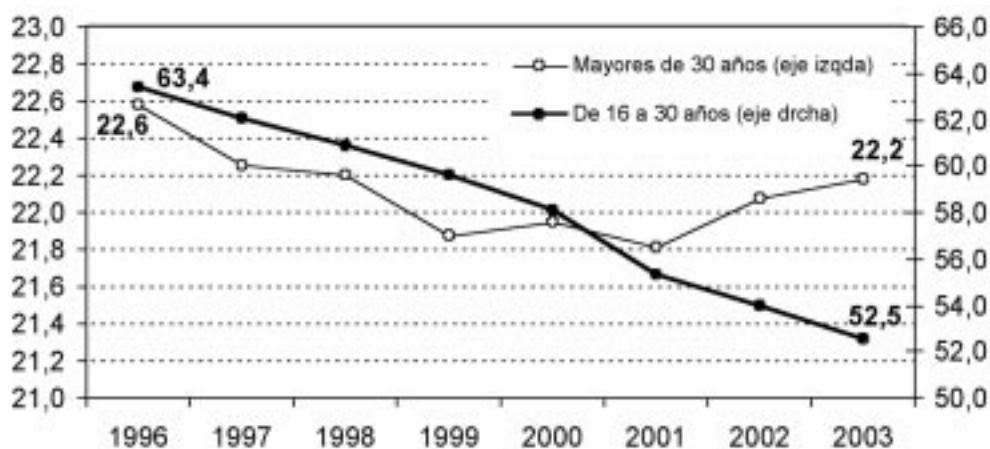
Fuente: EPA, INE.

La evolución de la temporalidad femenina es más positiva que la masculina hasta el año 2000. Con la desaceleración de la actividad económica cobran relevancia –en la ahora más débil creación de empleo– ramas del sector servicios que hacen un mayor uso del empleo femenino y de la contratación temporal. Paralelamente, la crisis internacional afecta, sobre todo, a la industria, un sector más masculinizado, que recorta su empleo temporal, lo cual ayuda a la rebaja «pasiva» de su tasa.

La temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres, porque se concentran más en el sector servicios y se han incorporado más tarde al mercado de trabajo.

TASA DE TEMPORALIDAD POR EDADES

(Datos en porcentaje)



Fuente: EPA, INE.

La temporalidad se ha reducido de manera muy importante entre los jóvenes desde 1996, casi once puntos porcentuales. Esta evolución entra dentro de lo esperado, dado que era el colectivo más afectado por la inestabilidad laboral (ver gráfico).

No obstante, todavía hoy más de la mitad de los menores de 30 años asalariados tienen un contrato temporal y la mitad de los algo más de cuatro millones de temporales son jóvenes, lo que evidencia el grave problema laboral de este colectivo.

Este elevado nivel de inestabilidad se debe al uso que hacen las empresas del temporal como «contrato de entrada», a pesar de no ser ésta una de sus *causas legales*. Es decir, no hay ningún artículo en el Estatuto de los Trabajadores que establezca como causa del contrato temporal el ingreso en la empresa.

Por otro lado, la temporalidad prácticamente se mantiene constante entre los mayores de 30 años desde 1996, aunque evoluciona a la baja hasta que se inicia la desaceleración económica (ver gráfico).

Comunidades autónomas

Se diferencian dos grupos en la evolución de la temporalidad por comunidades autónomas desde 1996. Por un lado, aquellas donde mejora, que son la mayoría. En Cataluña, Valencia y La Rioja, donde trabaja uno de cada cuatro temporales, la reducción ha sido muy importante (ver tabla).

EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS					
(Datos referidos al IV trimestre de 1996 y 2003. Datos en %)					
TOTAL SECTORES					
	Crecimiento anual acumulado		Tasa de temporalidad		
	Indefinidos	Temporales	1996	2003	Dif. 03-96
TOTAL	5,6	3,5	33,7	30,7	-3,0
ANDALUCÍA	5,3	6,7	42,3	44,6	2,3
ARAGÓN	4,6	0,3	29,5	23,8	-5,7
ASTURIAS	3,7	5,7	26,0	28,7	2,7
BALEARES	4,4	3,3	28,5	26,9	-1,5
CANARIAS	7,8	5,4	41,2	37,6	-3,6
CANTABRIA	7,0	5,0	30,5	27,8	-2,7
CASTILLA-LA MANCHA	5,6	2,7	40,5	35,9	-4,6
CASTILLA Y LEÓN	4,8	2,2	31,5	28,0	-3,6
CATALUÑA	6,1	-0,5	31,3	22,5	-8,8
VALENCIA	6,9	2,4	42,3	35,2	-7,1
EXTREMADURA	4,1	5,8	36,2	38,9	2,8
GALICIA	5,4	5,3	34,6	34,4	-0,2
MADRID	5,0	4,6	21,1	20,7	-0,4
MURCIA	6,9	3,7	42,5	37,5	-5,0
NAVARRA	4,9	1,1	26,2	21,5	-4,7
PAÍS VASCO	5,1	1,4	32,6	27,4	-5,2
LA RIOJA	6,5	-1,6	32,1	21,3	-10,8
CEUTA Y MELILLA	3,8	8,4	26,4	32,7	6,3

Fuente: EPA, INE.

Por otro lado, están las comunidades autónomas donde la temporalidad crece o se mantiene estable. Andalucía, a la cabeza de este grupo, es la comunidad donde la tasa de temporalidad alcanza su nivel más alto (44,6%) y agrupa al mayor volumen de trabajadores temporales (23% del total). Le siguen Extremadura, Asturias, Ceuta y Melilla. Galicia y Madrid prácticamente mantienen su tasa a lo largo del período. Madrid, con un 10% del total de trabajadores temporales, es la comunidad con la tasa de temporalidad más baja (20,7%).

CALIDAD DEL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO POR CC.AA.

(Datos referidos al IV trimestre de 1996 y 2003. Datos en %)

	Crecimiento anual acumulado		Tasa de temporalidad		
	Indefinidos	Temporales	1996	2003	Dif. 03-96
TOTAL	1,2	7,6	16,0	22,6	6,6
ANDALUCÍA	1,5	8,0	18,8	26,3	7,5
ARAGÓN	-0,2	3,3	17,4	21,1	3,7
ASTURIAS	-0,9	11,6	10,9	22,0	11,1
BALEARES	0,5	13,7	10,5	21,7	11,2
CANARIAS	3,3	11,4	19,9	29,7	9,8
CANTABRIA	1,9	6,8	16,0	21,0	4,9
CASTILLA-LA MANCHA	0,9	6,1	21,9	28,4	6,5
CASTILLA Y LEÓN	1,0	6,5	16,0	21,6	5,6
CATALUÑA	3,1	6,4	14,3	17,2	2,9
VALENCIA	1,6	4,4	21,9	25,3	3,4
EXTREMADURA	2,4	8,1	25,0	32,9	7,9
GALICIA	2,0	10,8	15,1	24,1	9,0
MADRID	-0,1	8,2	8,2	13,5	5,3
MURCIA	0,1	8,3	14,1	22,1	8,1
NAVARRA	1,8	4,4	20,7	23,7	3,1
PAÍS VASCO	-1,0	6,1	19,4	28,1	8,7
LA RIOJA	3,1	5,7	14,4	16,7	2,3
CEUTA Y MELILLA	3,0	13,7	15,2	26,4	11,2

Fuente: EPA, INE.

El nivel y evolución de la tasa de temporalidad están muy relacionados con el tipo de tejido productivo. A mayor peso de la industria y menor de la agricultura y la construcción menos temporalidad, y viceversa.

CALIDAD DEL EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO POR CC.AA.

(Datos referidos al IV trimestre de 1996 y 2003. Datos en %)

	Crecimiento anual acumulado		Tasa de temporalidad		
	Indefinidos	Temporales	1996	2003	Dif. 03-96
TOTAL	1,2	7,6	16,0	22,6	6,6
ANDALUCÍA	7,4	6,5	51,7	50,2	-1,5
ARAGÓN	6,4	-0,3	33,8	24,5	-9,3
ASTURIAS	6,0	4,7	32,7	30,9	-1,8
BALEARES	5,5	2,1	32,9	28,0	-4,9
CANARIAS	9,7	4,5	48,2	39,9	-8,4
CANTABRIA	8,8	4,7	35,4	29,5	-5,9
CASTILLA-LA MANCHA	7,8	2,0	47,9	38,3	-9,6
CASTILLA Y LEÓN	6,5	1,4	37,8	30,1	-7,7
CATALUÑA	6,7	-1,1	34,2	23,4	-10,8
VALENCIA	8,2	2,2	46,7	36,9	-9,8
EXTREMADURA	5,2	5,0	42,1	41,9	-0,2
GALICIA	6,9	4,5	41,2	37,4	-3,8

CALIDAD DEL EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO POR CC.AA. (continuación)

(Datos referidos al IV trimestre de 1996 y 2003. Datos en %)

	Crecimiento anual acumulado		Tasa de temporalidad		
	Indefinidos	Temporales	1996	2003	Dif. 03-96
MADRID	6,9	4,1	25,9	22,5	-3,4
MURCIA	10,0	3,3	52,1	41,1	-10,9
NAVARRA	5,6	0,3	27,7	21,0	-6,6
PAÍS VASCO	6,9	0,6	36,4	27,3	-9,1
LA RIOJA	7,4	-2,5	36,1	22,3	-13,8
CEUTA Y MELILLA	5,4	5,3	41,5	41,2	-0,2

Fuente: EPA, INE.

La evolución de la temporalidad también se explica en las comunidades autónomas por el comportamiento distinto del sector público y privado. Baleares, Asturias, Ceuta y Melilla, Canarias, Galicia y el País Vasco muestran un crecimiento muy intenso de la temporalidad desde 1996, en el sector público. En cambio en La Rioja, Cataluña, Navarra, Valencia y Aragón, la tasa de temporalidad también crece, pero de manera moderada.

En Extremadura, Canarias, Castilla-La Mancha y País Vasco es muy elevada la tasa de temporalidad del sector público y se mueve en torno al 30%. En cambio en Madrid, La Rioja y Cataluña está por debajo del 20%.

En el sector privado hay una rebaja de la temporalidad en todas las comunidades autónomas desde 1996. No obstante, es muy ligera en Extremadura, Andalucía, Asturias y Ceuta y Melilla. Y muy intensa, por el contrario, en La Rioja, Murcia, Cataluña, Valencia y Aragón.

La tasa de temporalidad en el sector privado alcanza niveles en torno al 40% en Andalucía (50%), Extremadura, Murcia, Canarias, Ceuta y Melilla.

Rotación laboral y encadenamiento de contratos

La temporalidad en el empleo va acompañada de una alta rotación laboral. Es decir, se trata de una «temporalidad inestable», porque no se articula a través de contratos temporales de larga duración, sino a través de contratos breves, en muchos casos de días.

Así, mientras que el porcentaje de empleo temporal es del 31%, el de contratos temporales que se registran al año se eleva hasta el 90%. Esta desproporción se explica porque los trabajadores temporales habitualmente firman más de un contrato a lo largo del año.

En muchos casos esos contratos distintos se firman sucesivamente dentro de una misma empresa, formando cadenas de contratos. Según la Encuesta de Población Activa, un millón¹⁰ de los algo más de cuatro millones de trabajadores temporales declara una antigüedad en la empresa superior a la del último contrato que han suscrito; es decir, declara que su empresa les encadena los contratos, práctica que constituye un fraude de ley.

1.2.2. Causas de la contratación temporal

La causa principal de la temporalidad son los *usos y costumbres* de las empresas en materia de contratación, lo que a veces se ha denominado *cultura de la precariedad*.

Estos usos y costumbres tienen su origen en el fomento de la contratación temporal no causal, que se produjo a partir de mediados de los ochenta hasta principios de los noventa.

Hoy continúa empleándose el contrato temporal en un alto porcentaje sin atender a sus causas legales, no tanto por una mala regulación sino por la falta de voluntad política y medios en la Inspección de Trabajo para hacer cumplir la regulación.

Pruebas de ello:

1. Uno de los principales usos que hacen las empresas de la contratación temporal es como «contrato de entrada», a pesar de no ser ésta una *causa legal* para celebrar este tipo de contratos.

Evidencian este uso:

- Que la mitad de los trabajadores temporales sean jóvenes menores de 30 años.
 - Que la temporalidad afecte más a los inmigrantes, pues están recién llegados al mercado de trabajo español.
 - Que afecte tanto a licenciados como a trabajadores con un bajo nivel de formación académica.
2. Otra prueba de la cultura de la precariedad en la contratación es el uso sistemático que suelen hacer las empresas de servicios de la contratación temporal a tiempo parcial.

¹⁰ Sólo la construcción y el comercio al por menor agrupan el 25% del total de trabajadores afectados por el encadenamiento de contratos.

3. Asimismo, las diferencias con la UE en la tasa de temporalidad entre sectores tecnológicamente homogéneos son otra prueba de esos usos y costumbres. Por ejemplo, la tasa de temporalidad en la Administración Pública española es del 18%, mientras que en la europea es del 11%.

La segunda causa importante de la temporalidad es la estructura empresarial y el tipo de tejido industrial.

- El sector de la construcción se organiza en España a través de un esquema de división del trabajo basado en la *subcontratación en cascada*. Este esquema propicia la atomización empresarial, la temporalidad, la precariedad, la siniestralidad, la economía informal y marca una importante diferencia con el modelo europeo, donde la tasa de temporalidad es del 20%, mientras que en España es del 56%.

No obstante, lo que hoy puede parecer la causa de la temporalidad en el sector de la construcción («la atomización empresarial provocada por la subcontratación sin control ni límites») es sólo un elemento que la ha retroalimentado. El origen de la contratación temporal excesiva en la construcción se encuentra nuevamente en el fomento de la contratación temporal no causal (en los usos y costumbres). Prueba de ello es que en 1988 su tasa de temporalidad era del 16%.

Preocupa, sin embargo, que se asimile que la temporalidad tiene en este caso su origen en un determinado tipo de estructura empresarial y no a la inversa. Esta idea puede servir para fundamentar cambios en la legislación o en su interpretación jurisprudencial, bajo el bienintencionado argumento de adaptarla a la realidad empresarial del sector, que, por otro lado, ya refleja su práctica comercial a través del *contrato de fijo de obra*.

Todo ello sólo puede contribuir a extender el nocivo modelo laboral del sector de construcción a otros lugares, como de hecho ha ocurrido con el *agujero* legal abierto en el contrato de obra en las contratas.

- La temporalidad también puede originarse por la especialización de las empresas industriales en actividades que crean poco valor añadido. En éstas, la competitividad se explica fundamentalmente por el ajuste constante de los costes, y no por el cambio tecnológico y la formación continua de la mano de obra.
- La especialización en actividades estacionales o de temporada, como la agricultura o el turismo, puede explicar una parte del diferencial de temporalidad. No obstante, como se comentó para el caso español, la diferencia con la UE se mantiene cuando se eliminan este tipo de actividades.

1.2.3. Consecuencias de la precariedad en el empleo

Para los trabajadores:

- Los trabajadores temporales sufren un índice mayor de siniestralidad laboral.
- Las retribuciones de los trabajadores temporales están por debajo de las percibidas por los indefinidos.
- Los trabajadores temporales suelen estar excluidos de los cursos de formación de las empresas.
- El empleo indefinido es una condición necesaria exigida por las entidades financieras para acceder a un crédito hipotecario.

Para la competitividad empresarial y la modernización del aparato productivo:

- Se ha señalado que la temporalidad es un factor de competencia para las empresas españolas. Sin embargo, las diferencias entre las tasas de temporalidad española y de la UE se concentran en los sectores no abiertos a la competencia. La construcción y los servicios explican el 76% de la diferencia entre ambas tasas¹¹.
- Por otro lado, seguir defendiendo en la industria la temporalidad como factor de competencia puede retrasar o minar las bases de su modernización. Como de hecho ya ocurriera a lo largo de los ochenta con el fomento de la contratación no causal, que propició que actividades maduras pudiesen disputar los escasos recursos para la inversión a las actividades de más valor añadido.

El europeo es un mercado de alto poder adquisitivo. Hacia él las empresas industriales españolas dirigen la mayor parte de sus exportaciones. En este mercado único de 300 millones de consumidores, el precio no es la única variable que se toma como referencia a la hora de decantar las decisiones de consumo.

Es más, según aumenta el nivel de renta, el precio pierde peso como determinante a la hora de discriminar los consumos a favor de otros elementos que sirven para diferenciar los productos en el mercado frente a los competidores.

El proceso de diferenciación se produce a través del aumento de la calidad (creación de valor añadido), gracias a la inversión tecnológica, organizativa (servicios post-venta) o publicitaria (fidelidad a la marca).

¹¹ Ver pág. 61 *Situación de la economía española. Presupuestos Generales del Estado 2004*. Confederación Sindical de CC.OO. Noviembre, 2003.

Estas inversiones van necesariamente acompañadas de inversiones en mejora de la cualificación de la mano de obra. Bajo este modelo de competencia, la estabilidad en el empleo se convierte en un valor empresarial.

1.2.4. El empleo a tiempo parcial

El peso del empleo a tiempo parcial sobre el total de la ocupación ha permanecido inalterado a lo largo de los últimos años, en el entorno del 8% (en la UE representa el 16%), pese a las sucesivas reformas del contrato a tiempo parcial (1998 y 2001).

La razón se encuentra en que la flexibilidad que el tiempo parcial facilita a los empresarios europeos, los españoles la obtienen de la precariedad que se deriva de la contratación temporal a tiempo completo (mayor movilidad funcional y disponibilidad horaria). De ahí que, a la inversa de lo que ocurre con el tiempo parcial, la temporalidad española duplique a la media europea. Este resultado también se constata en el ámbito sectorial.

La mayoría de los empleos a tiempo parcial los cubren mujeres (80%) y tienen un carácter temporal (55%). Esto se explica porque la mayoría del empleo a tiempo parcial se localiza en los servicios, en ramas donde la presencia femenina es mayor y donde se hace un mayor uso de la contratación temporal.

El grado de voluntariedad del trabajador a la hora de aceptar un empleo a tiempo parcial es bajo. Por lo general, se asume porque no se ha podido encontrar un empleo a jornada completa y no, como ocurre en Europa, para compatibilizar la vida laboral y personal.

La evolución del tiempo parcial a lo largo del ciclo tiene dos etapas diferenciadas por el año 2001:

- En la primera etapa crece con el auge de la actividad y a partir del año 1999, gracias a la reforma, se produce un brusco recorte del empleo temporal a tiempo parcial; al tiempo que el indefinido muestra un crecimiento vigoroso, lo que deviene en un importante recorte de la tasa de temporalidad.
- En la segunda etapa, la reforma alienta el crecimiento del contrato temporal a tiempo parcial, y el restablecimiento de la bonificación por conversión mantiene el ritmo de crecimiento de la contratación indefinida. Todo lo cual ralentiza la rebaja de la tasa de temporalidad.

1.2.5. Evolución de la contratación

Contratación indefinida

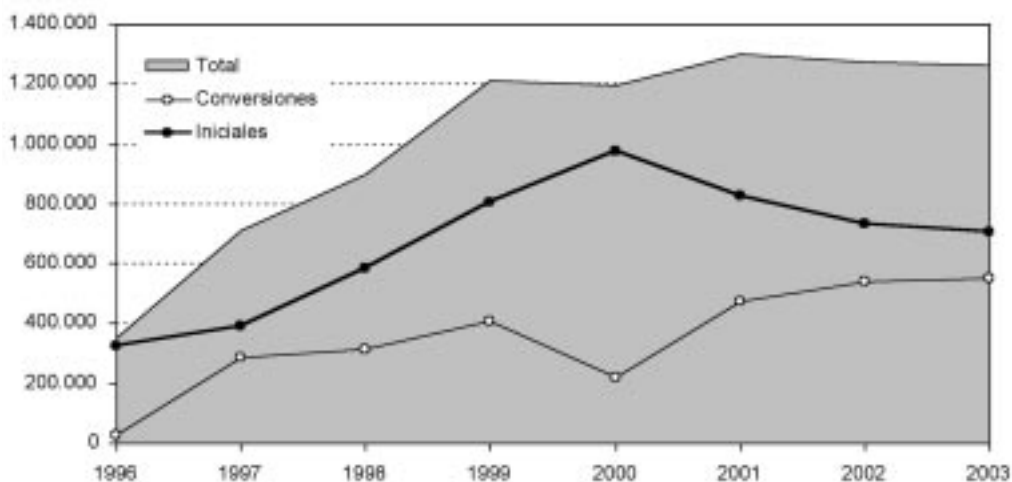
La evolución de la contratación indefinida entre 1996 y 2003 tiene dos etapas. Hasta 2000 aumenta impulsada por el ciclo económico al alza, el AIEE suscrito en marzo de 1997, las bonificaciones a la contratación estable y la reforma del tiempo parcial de finales de 1998 (ver gráfico adjunto).

A partir del año 2000, incluido, la contratación indefinida, a pesar de la caída en el ritmo de crecimiento de la actividad económica, se estabiliza gracias al mantenimiento del crecimiento de las conversiones al contrato de fomento, que, a su vez, se produce porque se vuelve a llenar la bolsa de contratos temporales susceptibles de ser convertidos al nuevo contrato de fomento del empleo indefinido, que se estableció en mayo de 1997.

En 2000 se produce una caída puntual en las conversiones, debido a que se elimina ese año su bonificación. No obstante, este recorte es compensado por la contratación inicial (la celebrada con parados) que ese año alcanza, junto con el ciclo económico, su máximo. En concreto, es el contrato indefinido ordinario el principal responsable de esta compensación.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA POR PROCEDENCIA

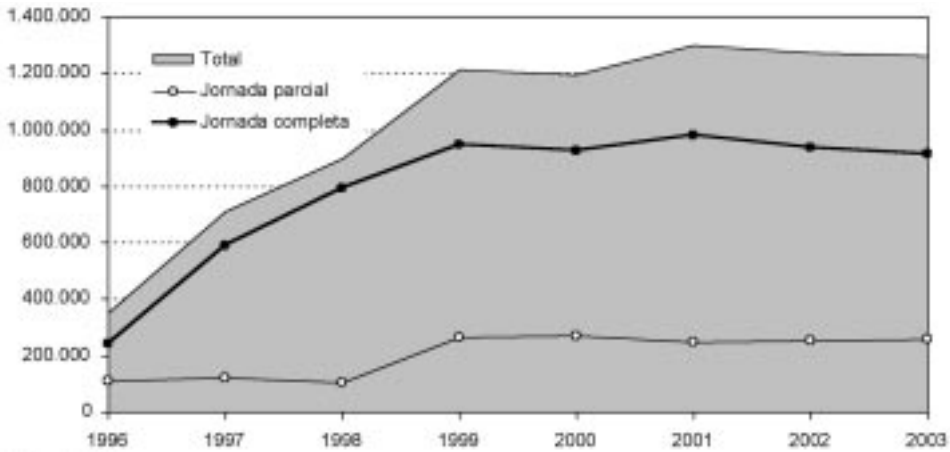
(Número de contratos)



Fuente: INEM.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA POR TIPO DE JORNADA

(Número de contratos)



Fuente: INEM.

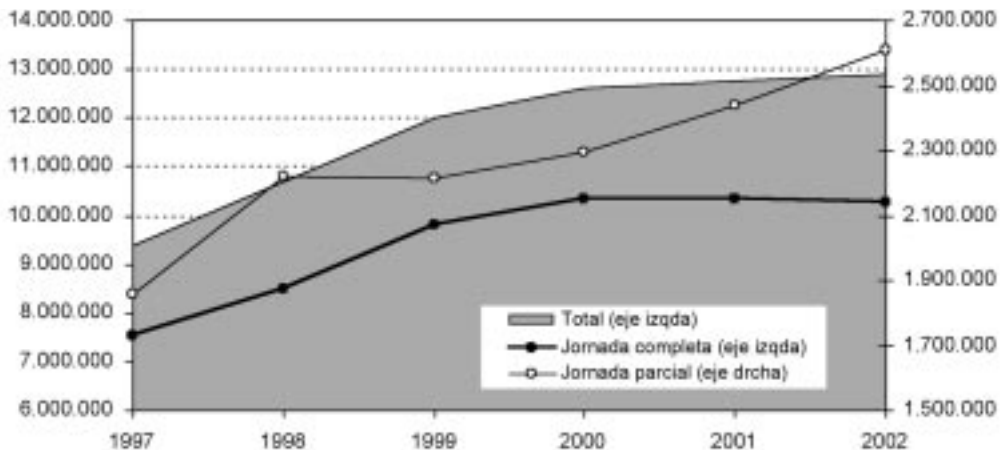
Contratación temporal

La contratación temporal evoluciona con el ciclo. Crece intensamente hasta 2000 y a partir de ese año se estanca (ver gráfico).

Dentro de ésta, la contratación temporal a tiempo parcial sigue una pauta distinta. Se reduce en el año 1999, como consecuencia de la reforma de finales de 1998, para luego volver a crecer a partir de 2001, como resultado de la reforma del tiempo parcial aprobada en marzo de ese año.

CONTRATACIÓN TEMPORAL POR TIPO DE JORNADA

(Número de contratos)



Fuente: INEM.

1.3. El nuevo fenómeno de la inmigración¹²

La inmigración se ha convertido en los últimos años en un importante y creciente fenómeno para la sociedad española, y su mercado de trabajo en particular, pues la mayoría de los inmigrantes que han entrado en el país en los últimos años lo han hecho en busca de un empleo.

Si en 1996 el número de extranjeros era de medio millón de personas, en el año 2000 esta cifra se había duplicado y en los tres años siguientes su crecimiento se intensifica aún más, hasta alcanzar los dos millones y medio de personas¹³.

La naturaleza laboral de la inmigración la convierte en un asunto de máxima relevancia sindical. Los trabajadores extranjeros van a ser una importante baza de futuro para la sociedad en su conjunto. Sin embargo, para que esto sea así, su entrada debe realizarse por cauces regulares y acompañarse con la resolución de los problemas estructurales de la actividad laboral en España; es decir, con la situación nacional del empleo (elevada tasa de paro, baja tasa de actividad y precariedad en la contratación).

La forma y manera en la que se obliga a entrar a los trabajadores extranjeros en el país ha propiciado nuevas formas de desregulación laboral en la construcción, y ha fomentado la cobertura de las demandas de servicios de proximidad a través de alternativas individuales y precarias.

1.3.1. Trabajadores extranjeros en situación regular e irregular, y precariedad laboral

La entrada de gran parte de los dos millones de inmigrantes que han llegado a España desde 1996 se ha producido a través de cauces irregulares. La situación administrativa de irregularidad afecta hoy a un importante colectivo entre los extranjeros, a pesar de la importante política de regularización desarrollada tanto a través de los contingentes, como del Régimen General y las regularizaciones extraordinarias.

Es más, parece que la discrecionalidad con la que se han usado estos mecanismos está, en gran medida, detrás del aumento de la inmigración irregular.

La entrada masiva de inmigrantes ha ampliado el ámbito de la economía informal y ha hecho disminuir los costes laborales medios en aquellos sectores donde fundamentalmente se localizan (servicio doméstico, agricultura, construcción, comercio y hostelería).

¹² Más detalle en Martín, C. (2003): *Trabajadores extranjeros y acción sindical*. Confederación Sindical de CC.OO. Cuadernos de Información Sindical.

¹³ Estas estimaciones proceden del Padrón Municipal, registro del que se obtienen las cifras oficiales de población y que para el caso de los inmigrantes está sujeto a una serie de limitaciones, sobre todo ahora que puede emplearse por las autoridades para perseguir la inmigración irregular.

Esto ha ayudado al Gobierno a sostener el crecimiento económico en un contexto internacional de desaceleración. Por ello, cuando ha surgido algún problema en torno a la inmigración, las autoridades se han empeñado en reducirlo a un problema de orden público, identificando inmigración con delincuencia y olvidando su naturaleza fundamentalmente laboral.

En consecuencia, ningún recurso adicional ha sido destinado a la Inspección de Trabajo para perseguir a los empresarios *irregulares* que emplean trabajadores sin contrato y sin alta en la Seguridad Social, a pesar del cambio sustancial que ha supuesto para las relaciones laborales de algunas zonas, la llegada multitudinaria, y en un espacio de tiempo tan breve, de mano de obra extranjera.

Pero no sólo los trabajadores *irregulares* se ven obligados a negociar sus condiciones de trabajo a la baja, también están abocados a ello los regulares, debido a la doble precariedad que sufren. En efecto, al predominio de la contratación temporal en los sectores donde fundamentalmente se ubican, suman la inestabilidad en la residencia que se deriva de la actual norma. Hasta pasados cinco años no acceden a la residencia permanente, tras un proceso de sucesivas renovaciones.

El fenómeno de la inmigración no puede continuar conformándose por el interés del mercado y de los empresarios, a través de las entradas irregulares o el Régimen General. El contingente (gestionado con mayor agilidad) debe ser, en cambio, la principal vía de acceso, pues sobre él existe supervisión sindical. A esta vía de acceso debe sumarse el reagrupamiento familiar como cauce para asentar la inmigración, pues la evolución demográfica requiere que su estancia no sea pasajera sino permanente.

El mejor desincentivo a la inmigración *sin papeles* no es perseguir al trabajador, sino a los empresarios *irregulares* que ofrecen trabajo sin dar de alta en la Seguridad Social. El sindicato debe trabajar para evitar la competencia desleal con las empresas que cumplen con sus obligaciones. También contra aquellos que alientan la competencia desleal entre las sucesivas oleadas de trabajadores inmigrantes.

El modelo del PP para abordar el fenómeno de la inmigración se basa, por un lado, en la firmeza y la respuesta policial para con las personas *sin papeles*, y, por otro lado, en la permisividad para con los empresarios que los emplean irregularmente.

1.3.2. Características de los trabajadores foráneos

La población extranjera presenta un alto grado de concentración territorial (en Madrid, la costa mediterránea y los archipiélagos) y sectorial, cuando se trata de población extranjera trabajadora (construcción, hostelería, agricultura, servicio doméstico, otras actividades empresariales y comercio).

Es una población más joven que la autóctona con tasas de natalidad, actividad laboral, ocupación, paro y temporalidad por encima de la de los españoles.

El nivel de formación académica de los trabajadores foráneos procedentes de países en vías de desarrollo o de economías con dificultades está por debajo del trabajador autóctono, pero algo más de la mitad de ellos tienen un nivel de formación medio-alto. Por tanto, su nivel de preparación no les condiciona necesariamente a ocupar puestos de baja cualificación, que son los que en la práctica están cubriendo.

No es un colectivo homogéneo. La primera división que se puede hacer es entre nacionales procedentes de países desarrollados (fundamentalmente la UE) y los procedentes de países en vías de desarrollo o con economías en dificultad (que suponen el grueso).

La inmigración se ha hecho más diversa en los últimos años. Si en 1991 la comunidad internacional estaba compuesta por cinco nacionalidades importantes, en 2001 este colectivo se eleva a diecisiete. Ecuatorianos, marroquíes, colombianos, británicos y alemanes constituyen las comunidades más importantes.

La inmigración se reparte prácticamente al 50% entre sexos. Sin embargo, esta proporción varía entre nacionalidades. La inmigración es fundamentalmente masculina entre asiáticos (excepto filipinos) y africanos, y femenina entre latinoamericanos.

2. BALANCE DE LAS REFORMAS LABORALES

Los gobernantes han tenido la tendencia a querer resolver los problemas del empleo a través de la modificación de las normas laborales (negociación colectiva, modalidades de contratación, causas y costes del despido, etcétera).

Pero los problemas de escasez y calidad del empleo no dependen fundamentalmente de la norma, sino del tipo de tejido productivo, del modelo de competencia, de las políticas activas de empleo y de las políticas sectoriales.

Desde 1997 se ha modificado recurrentemente el Estatuto de los Trabajadores con acuerdo unas veces de los interlocutores sociales y sin acuerdo otras. Hay, por tanto, una experiencia acumulada a lo largo de este período que merece ser evaluada. Este ejercicio permite saber hasta qué punto nuevas reformas pueden o no ser efectivas a la hora de resolver los problemas reales del mercado de trabajo.

REFORMAS LABORALES

1997	Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE).
1998	Reforma del tiempo parcial.
1999	Aumento de la cotización de los contratos temporales.
2001	Reforma unilateral del Gobierno.
2002	Se intenta recortar el coste del despido y dificultar el acceso a la prestación por desempleo («Decretazo»).

2.1. La reforma de 1997

Fruto del consenso entre sindicatos (CC.OO. y UGT) y empresarios (CEOE y CEPYME) se firma, en abril de 1997, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE).

El acuerdo nace de un diagnóstico común: el problema de la creciente temporalidad. Su objetivo es, por tanto, reducir la temporalidad en un momento, además, en el que la coyuntura económica y del empleo empiezan a ser cada vez más favorables.

El Gobierno estuvo atento a la negociación, pero no interfirió en ella. Posteriormente la apoyó con una importante batería de bonificaciones a la contratación estable, dirigidas a colectivos específicos, aquellos más castigados por el desempleo.

Medidas adoptadas en materia de contratación por la reforma de 1997¹⁴

1. *Contratación indefinida.* Se crea una nueva modalidad, el contrato de fomento del empleo indefinido, para los próximos cuatro años, con una indemnización por despido improcedente (33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades) inferior a la del contrato indefinido ordinario (45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades). Se puede suscribir con los colectivos más afectados por el desempleo (jóvenes de entre 18 y 29 años, mayores de 45 años, parados inscritos como demandantes de empleo durante más de un año y minusválidos) y con los contratados temporales antes de mayo de 1997 y entre mayo de 1997 y mayo de 1998; a partir de entonces, las conversiones tienen que articularse a través de la negociación colectiva¹⁵.

2. *Contratación temporal:*

- Se elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad y el contrato temporal de fomento.
- Se limita la ampliación que la negociación colectiva podía hacer de la duración máxima del contrato eventual, a 13 meses y medio en un período de 18 meses.
- Se sustituye el contrato de aprendizaje por un nuevo contrato para la formación, que recupera su causa formativa, reduce la edad y duración, y mejora el salario y la formación. Asimismo, en el nuevo contrato se sustituye la sanción por incumplimiento en los requerimientos formativos por la consideración de «contrato realizado en fraude de ley».

3. *Bonificaciones*¹⁶ (Ley 64/97). Se establecen bonificaciones (rebajas) a la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, limitadas¹⁷ y decrecientes en el tiempo, para los contratos indefinidos (de fomento u ordinarios) a tiempo completo, que se suscriban con trabajadores temporales con contrato vigente antes de mayo de 1997¹⁸ (conversiones), parados incluidos dentro de los colectivos del contrato de fomento y mujeres paradas contratadas en actividades donde estén subrepresentadas.

Se eliminan las bonificaciones a la contratación temporal, excepto para los minusválidos.

¹⁴ RDL 8/97, de 16 de mayo, transformado en Ley 63/97, de 26 de diciembre.

¹⁵ Este año de carencia se establece por lo avanzado de la negociación colectiva cuando se suscribe el AIEE en abril de 1997. Asimismo, esta distribución de colectivos susceptibles de acogerse al nuevo contrato de fomento del empleo indefinido dejará muy poca gente fuera de su ámbito.

¹⁶ Ver su evolución en página 43 de Martín, C. et al. (2002): *Los retos del empleo y el paro en España tras la Cumbre de Barcelona*. Confederación Sindical de CC.OO. Cuadernos de Información Sindical.

¹⁷ En principio, se establecieron por dos años, pero fueron prorrogadas otro año más.

¹⁸ Se pudieron convertir hasta mayo de 1999. Los contratos en prácticas, para la formación, relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación estaban bonificados independientemente de su fecha de celebración.

2.1.1. Resultados de la reforma

La reforma impulsa de manera muy importante la creación de empleo indefinido, que llegará a crecer por encima del 8% anual, en el momento más alto del ciclo. No logrará, sin embargo, que el empleo temporal deje de crecer, aunque lo hará a un ritmo menos intenso que el empleo fijo.

Como resultado de ambas evoluciones, el 80% del empleo neto creado es indefinido (88% en el sector privado), lo que supone un vuelco con respecto a la etapa de crecimiento anterior, cuando todo el empleo creado era temporal y por cada cien nuevos empleos netos se destruyeron 17 puestos de trabajo estables.

Este ratio incluso mejora con la desaceleración de la actividad económica, gracias a que la industria recorta su empleo temporal y a pesar de que la actividad se sostiene sobre el empleo creado por la construcción y los servicios. En particular, estos últimos seguirán manteniendo un buen ritmo en la creación de empleo estable a pesar de la desaceleración.

La *tasa de temporalidad* romperá su tendencia al alza y flexionará ligeramente a la baja. Desde un primer momento, la temporalidad tendrá una evolución a la baja en el sector privado y al alza en el sector público.

El *contrato indefinido ordinario* no desaparece como consecuencia de la introducción del contrato de fomento del empleo indefinido. Por el contrario, crecerá con vigor a lo largo de la etapa de auge, representando en torno al 40% del total de la contratación anual.

Parece, por tanto, que más que un efecto sustracción, el nuevo contrato de fomento del empleo indefinido ha añadido más vigor a la creación de empleo estable, como así lo atestigua el fuerte aumento del ritmo de creación de empleo indefinido¹⁹.

Por otro lado, el contrato indefinido ordinario²⁰ sigue una evolución más relacionada con el ciclo económico que el contrato indefinido de fomento, más influido en su evolución por los cambios en la normativa contractual y la política de bonificaciones.

La reforma no reducirá la *rotación laboral*, disminuyendo la duración media de los contratos y el número de prórrogas, así como su encadenamiento.

¹⁹ Sin embargo, esto no implica necesariamente que el empleo indefinido ordinario esté aumentando o incluso manteniéndose en volumen. Esto no se puede asegurar, pues no se dispone de una estadística de stock de contratos que los clasifique por modalidades.

²⁰ El contrato ordinario se ofrece a la mano de obra más cualificada y en muchos casos –sobre todo con el ciclo al alza– se suscribe con trabajadores que cambian de puesto de trabajo para mejorarlo (mejoras de empleo). Esto lo hace menos influyente por la política de bonificaciones.

El carácter selectivo, acotado y decreciente en el tiempo de las bonificaciones será positivo para el impulso de la contratación indefinida. Su diseño permitirá medir sus efectos sobre los colectivos a los que se dirige, a diferencia de lo ocurrido con las rebajas generalizadas de cotizaciones sociales.

Sin embargo, la bonificación a la conversión de contratos temporales en indefinidos seguirá incentivando el uso del temporal como contrato de entrada en las empresas. La siguiente ley de incentivos (Ley 50/98), al menos la rebajará, situándola por debajo de la bonificación a la contratación de parados. Esta misma ley establecerá un plus cuando el contrato se celebre con una mujer desempleada, para intentar de esta manera compensar su menor participación en la contratación indefinida (sobre todo la celebrada con desempleados).

Las CC.AA. establecerán también ayudas a la contratación estable, siguiendo el esquema de las bonificaciones, lo que provocará en algún caso situaciones de «sobreincentivo».

2.2. La reforma del contrato a tiempo parcial de 1998

La reforma de noviembre de 1998 fue fruto del acuerdo entre Gobierno y organizaciones sindicales. Las organizaciones empresariales no quisieron suscribirla.

El objetivo de la reforma era hacer más atractiva la contratación a tiempo parcial para los trabajadores y las empresas, dando mayor seguridad a los primeros (voluntariedad) y estableciendo mecanismos de flexibilidad para las empresas. Se partía de una regulación con una elevada disponibilidad para el empresario.

El poco tiempo que estuvo vigente impide hacer una evaluación concluyente. Sin embargo, cabe constatar que la oposición empresarial la hizo inviable.

Medidas adoptadas por la reforma de finales de 1998

1. Contrato a tiempo parcial:

- Se limita la jornada a tiempo parcial a un 77% de la jornada a tiempo completo, al objeto de permitir la conciliación entre la vida personal y laboral.
- Se abre la posibilidad de pactar una bolsa de «horas complementarias» a la jornada habitual en el contrato indefinido, pero no en el temporal. Se prohíben las horas extraordinarias.
- Se amplía su protección social, mejorando el cálculo del período de cotización necesario para acceder a una pensión contributiva.

2. *Bonificaciones* (Ley 50/98). Los incentivos son menores que los recogidos en la ley anterior y la bonificación a la conversión se sitúa ahora por debajo de la establecida para contratación de parados. Por primera vez se establecen bonificaciones a la contratación indefinida a tiempo parcial, a partir de enero de 1999. Se establece un plus adicional en la bonificación de contratos a jornada completa suscritos con mujeres desempleadas, que se ampliará en el año 2000.

3. *Se limita a una las prórrogas del contrato eventual.*

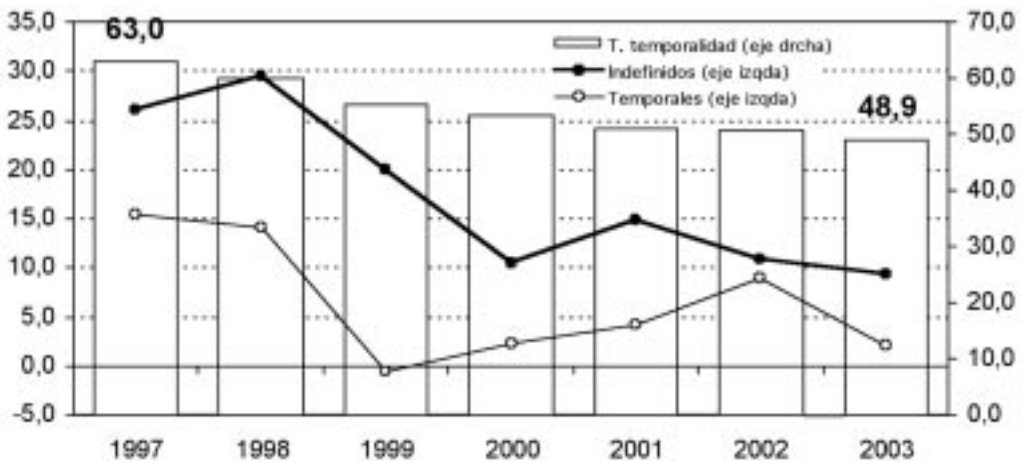
2.2.1. Resultados de la reforma

No se incrementa el peso del empleo a tiempo parcial sobre el total de la ocupación, pero mejora la estabilidad de los asalariados a tiempo parcial.

Su *tasa de temporalidad* se recorta en 1999 en 4,6 puntos con respecto al año anterior. Nunca antes, ni después, había ocurrido una rebaja tan importante. La reforma de 1998 consiguió que el empleo temporal a tiempo parcial dejara de crecer, lo que nunca había conseguido la reforma de 1997 para el tiempo completo (ver gráfico adjunto²¹).

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

(Crecimiento anual y tasa de temporalidad en %)



Fuente: INEM.

²¹ El gráfico se construye con datos procedentes de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), porque las estimaciones de la EPA para 1999 están afectadas por cambios introducidos en la encuesta, que inciden sobre todo en el tiempo parcial temporal. Además, la ECL estima el número de trabajadores que tienen un *contrato* a tiempo parcial, mientras que la EPA no clasifica a los trabajadores a tiempo parcial en función del contrato, sino según una definición establecida internacionalmente.

Los *contratos temporales* a tiempo parcial –en coherencia con la evolución del empleo– disminuyen como consecuencia del establecimiento del límite del 77% de la jornada a tiempo completo, para el tiempo parcial. Como resultado se produce un trasvase de los contratos por encima de este límite (y que antes se suscribían a tiempo parcial) hacia la contratación temporal a tiempo completo.

Los *contratos indefinidos* a tiempo parcial –también en coherencia con la evolución del empleo– repuntan al alza, por un lado, gracias al establecimiento, por primera vez, de bonificaciones a la contratación estable a tiempo parcial y, por otro, debido a la mayor flexibilidad de esta modalidad de contratación frente al tiempo parcial temporal (sin opción al establecimiento de horas complementarias).

El *plus sobre la bonificación* establecido cuando el contrato a jornada completa se celebra con una mujer desempleada irá haciendo más equitativo el reparto de contratos de fomento del empleo indefinido entre hombres y mujeres desempleados. En las conversiones el reparto es más equilibrado.

La limitación a una de las prórrogas del contrato eventual se revela como un éxito para reducir la *rotación laboral*, aumentando la duración media de los contratos iniciales y las prórrogas.

2.3. Mayor cotización para la contratación temporal a partir de 1999

Medidas adoptadas a partir de 1999

1. *Contratación temporal*. Se aumenta medio punto la cotización por desempleo de los contratos temporales (a excepción de los formativos, por interinidad, relevo y los celebrados con minusválidos). Este incremento se eleva hasta el punto y medio en el caso de los contratos suscritos por empresas de trabajo temporal.
2. *Contratación indefinida*. A partir del año 2000, se rebaja en un cuarto de punto la cotización por desempleo de los trabajadores con contrato indefinido.

El *aumento de cotizaciones* de los contratos temporales a partir de 1999 no parece haber introducido ningún cambio apreciable en su evolución más allá de la influencia del ciclo económico. De hecho, en ese año registran un crecimiento del 12,4%.

La *rebaja de cotizaciones* del contrato indefinido rompe la lógica seguida hasta el año 2000 por los incentivos a la contratación estable (selectivos, decrecientes y acotados en el tiempo), y pretende sólo atender las reivindicaciones de la patronal a favor de la rebaja generalizada de cuotas. Además, la medida actúa sobre el stock de contra-

tos realizados y no, como hasta la fecha, sobre el flujo de entrada, es decir, sobre el nuevo empleo que se crea. Es, por tanto, una medida que en la práctica beneficia a la gran empresa en detrimento de las pymes, que son las que están creando empleo.

2.4. La reforma de 2001

La reforma de marzo de 2001²², al contrario que la de 1997, se produce sin acuerdo previo entre patronal y sindicatos. El Gobierno interfirió durante la negociación bilateral anunciando las medidas que aprobaría si no se alcanzaba el acuerdo. Éstas caían del lado de los empresarios, lo que desmotivó su interés por la negociación.

La reforma es un conjunto de medidas dispersas y sin coherencia. Su objetivo principal era, según declaraban los responsables gubernamentales, sustituir empleo temporal por indefinido a tiempo parcial.

Medidas adoptadas por la reforma 2001

1. *Contrato a tiempo parcial.* Se desmonta la lógica de la reforma de 1998. Se vuelve a una jornada a tiempo parcial que prácticamente no se diferencia de la jornada a tiempo completo, al tiempo que se mantiene la flexibilidad que aporta la bolsa de horas complementarias en el contrato indefinido.
2. *Contrato de fomento del empleo indefinido.* Transcurridos los cuatro años de su vigencia inicial, se prorroga indefinidamente, quedando el Gobierno habilitado para determinar la necesidad o no del mantenimiento del contrato de fomento y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan. Se amplían los colectivos con los que se puede celebrar, incluyendo a: los jóvenes de 16 a 30 años, ambos incluidos (antes de 18 a 29 años), las mujeres contratadas en sectores donde estén subrepresentadas y a los parados inscritos como demandantes de empleo durante más de seis meses. Se vuelve a llenar la bolsa de las conversiones con los contratos temporales vigentes antes del 31 de diciembre de 2003.
3. *Contratación temporal:*
 - Se establece una indemnización de 9 días por año trabajado a la finalización de los contratos temporales eventuales, de obra o servicio.
 - Se incrementa un 36% la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos de duración inferior a siete días.

²² RD 5/2001, transformado luego en Ley 12/2001.

4. *Bonificaciones.* (Ley 24/01). Se elimina la bonificación para jóvenes desempleados. Se recupera la bonificación por conversión de contratos temporales en indefinidos, que se había eliminado en el año 2000 y se sitúa por encima de la de los contratos celebrados con hombres parados. Se amplían las bonificaciones a todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años. Se amplía el plus que se añade a la bonificación cuando el contrato a jornada completa se realiza con una mujer desempleada.
5. *Contrato de inserción.* Se crea este nuevo contrato temporal para la realización de obras y servicios de interés general por las Administraciones Públicas.
6. *Contrato para la formación.* Se amplía el colectivo de beneficiarios a trabajadores extranjeros, parados de muy larga duración y personas en situación de exclusión social.
7. *Inmigrantes.* Se fomenta la utilización de los contratos de formación como contratos de inserción para inmigrantes.

2.4.1. Resultados de la reforma

La reforma del *tiempo parcial* de 2001, al igual que la de 1998, tampoco aumentará el peso del empleo a tiempo parcial sobre el total de la ocupación. Sin embargo, a diferencia de esta última, la reforma de 2001 no mejorará sustancialmente la estabilidad del empleo asalariado a tiempo parcial. Es decir, no se producirá el buscado trasvase desde la contratación temporal a tiempo parcial hacia la indefinida.

La contratación temporal a tiempo parcial aumentará de manera muy significativa, al contrario de lo ocurrido en 1999, como resultado de la supresión del límite del 77% de la jornada a tiempo completo, establecido por la anterior reforma para los contratos a tiempo parcial. Paralelamente, la contratación indefinida a tiempo parcial también aumentará, pero a un ritmo menor (por la caída del ciclo). No por los cambios introducidos en la regulación del contrato, sino gracias al restablecimiento de la bonificación a la conversión de contratos temporales en indefinidos y el aumento de contratos temporales convertibles en indefinidos de fomento.

La recuperación de la bonificación por transformación de contratos temporales en indefinidos, junto a la ampliación hasta diciembre de 2003 de los contratos temporales susceptibles de conversión al indefinido de fomento, atenuará, a través del aumento de las conversiones, el ajuste que el ciclo está provocando en la contratación indefinida.

Aumenta la *presencia de mujeres en el contrato de fomento* a partir de 2001. Si en 1997 sólo representaban el 37% de los contratos de fomento, actualmente son la mitad.

Las mujeres ya venían ganando peso en la contratación de fomento gracias a la bonificación a partir de 1999 de la contratación indefinida a tiempo parcial y al plus que se suma a la bonificación, cuando el contrato se celebra con una mujer desempleada.

No obstante, el aumento de 2001 no se explica por un incremento en la contratación de mujeres, sino por el hundimiento de la contratación de hombres jóvenes desempleados, debido a la eliminación de su bonificación. Las mujeres se mantienen relativamente mejor gracias al incremento de la diferencia en la bonificación frente a los hombres. Aumentan también los contratos indefinidos realizados en sectores donde las mujeres tienen una baja presencia, aunque sólo representan poco más del 3% del total de la contratación inicial.

Como resultado de todo ello, las mujeres tienen una presencia:

- En el contrato ordinario (inicial o procedente de una conversión) entre el 35% y 39%. Este contrato está muy relacionado con las mejoras de empleo, fenómeno en el que las mujeres participan menos debido a su menor, más tardía y más inestable incorporación al empleo.
- En el contrato de fomento celebrado con paradas ha aumentado hasta el 50%, lo que está más en consonancia con su peso en el desempleo (58%).
- En el contrato de fomento procedente de una conversión en torno al 40%, mucho más en consonancia todavía con su peso en el empleo temporal (43%).

La utilización del *contrato para la formación* no se ha visto incrementada, a pesar de que se abrió a nuevos colectivos, entre ellos el colectivo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes y a pesar del fuerte aumento de éstos en nuestro mercado laboral. Este contrato sigue representando apenas el 1% del total de la contratación temporal registrada.

La *indemnización* establecida para los *contratos temporales* no ha tenido ningún efecto en la rebaja de este tipo de contratos. El mayor coste no desincentiva su uso, a pesar de la caída del ciclo de crecimiento económico. Las empresas priman las ventajas de los trabajadores temporales, su disponibilidad y la finalización del contrato sin conflicto, sobre el coste de ésta. No es un problema de coste, sino de poder unilateral respecto a la finalización del contrato.

3. CONCLUSIONES

En los últimos ocho años se han registrado avances significativos en la corrección de los problemas estructurales del mercado de trabajo. Ha aumentado la población activa, el empleo ha crecido, se ha reducido la tasa de desempleo y también lo ha hecho la tasa de temporalidad. No obstante, todavía persisten los problemas en estos mismos indicadores y a ellos se suman otros nuevos, desarrollados bajo el signo de la precariedad, como es el caso de la población trabajadora inmigrante.

Durante estos años hemos venido trabajando en torno a estos problemas. Hoy podemos decir que el mercado laboral español tiene tres retos fundamentales. Por eso, la política económica y de empleo debe tenerlos presentes:

- La incorporación definitiva de las mujeres a la actividad laboral, sobre las bases de la igualdad y de la conciliación entre vida privada y empleo.
- La estabilidad en el empleo, como garantía de seguridad y de mejora de las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, pero también como garantía de otro modelo productivo.
- La regulación de los flujos migratorios laborales y la integración social y en el empleo de estos trabajadores extranjeros.

Los gobernantes han tenido la tendencia de querer resolver los problemas del empleo exclusivamente a través de la modificación de las normas laborales (negociación colectiva, modalidades de contratación, causas y costes del despido, etcétera), pero **los problemas de escasez y calidad del empleo no dependen fundamentalmente de la normativa laboral**, sino del tipo de tejido productivo, del modelo de competencia, de las políticas sectoriales y, aunque en menor medida, de las políticas activas de empleo.

En los últimos siete años se ha modificado recurrentemente el Estatuto de los Trabajadores, unas veces con acuerdo sindical y otras al margen nuestro. De la evaluación de las reformas y de la experiencia de estos años se pueden sacar algunas conclusiones, que necesariamente deberán estar presentes en el trabajo sindical futuro.

Los problemas estructurales señalados (bajos niveles de actividad y de ocupación y altos niveles de desempleo y temporalidad) empiezan a estar concentrados en determinados colectivos de trabajadoras y trabajadores, en ciertos sectores y actividades productivas, y su intensidad es muy desigual en las distintas comunidades autónomas (CC.AA.). Más de la mitad del total de personas desempleadas son mujeres (y no es un problema vinculado a la edad ni al tipo de formación y cualificación adqui-

ridas); casi la mitad de las provincias españolas, 23, tienen pleno empleo masculino; la mitad de las personas que tienen un empleo temporal son jóvenes menores de 30 años; más de la mitad del empleo temporal se concentra en seis ramas de actividad²³; e igual sucede con la contratación, donde el contrato de obra o servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción representan el 90% de todos los contratos temporales.

Esta constatación nos permite afirmar que **las medidas generales de modificación de la norma laboral no sirven para resolver unos problemas que empiezan a estar concentrados en determinados colectivos y sectores de la actividad productiva.** Por este mismo motivo, tampoco sirve una única medida, sino un conjunto de actuaciones de diverso tipo, como las que se han señalado anteriormente.

En cuanto a la **temporalidad**, su causa principal son los *usos y costumbres* de las empresas y Administraciones Públicas en materia de contratación –la «cultura de la temporalidad»–. La utilización de la contratación temporal al margen de su causa legal se constata al ver que actúa como «contrato de entrada» en el caso de los jóvenes, de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, de licenciados y de personas con bajo nivel formativo, y se demuestra también por la elevada temporalidad española, muy superior a la media europea, aun descontando en la comparación las actividades más estacionales. El problema de la temporalidad no es tanto de inadecuación de la norma como de su incumplimiento sistemático.

La segunda causa importante de la temporalidad es la estructura empresarial y el tejido productivo, que a su vez se retroalimenta por la utilización abusiva de la contratación temporal. Es importante retener esta idea para contrarrestar a quienes propugnan cambios legislativos para adaptar la norma a la realidad empresarial sectorial (construcción, automoción...) bajo el argumento de que la temporalidad es un «factor de competencia» para las empresas españolas. Los datos, sin embargo, demuestran que la brecha entre las tasas de temporalidad española y europea se concentra en los sectores no abiertos a la competencia –la construcción y los servicios explican el 76% de la diferencia–. Y la elevada temporalidad es un «desincentivo» para la especialización, la innovación y el desarrollo de actividades de mayor valor añadido.

El **incremento de costes a los contratos temporales**, vía cotizaciones sociales y en la indemnización a la finalización del contrato establecidas en 1999 y 2001 respectivamente, no han desincentivado su uso. La contratación temporal ha continuado aumentando, incluidos los contratos con una duración inferior a 7 días, cuya cotización se incrementó un 36%. Las empresas priman las ventajas de tener una plantilla temporal, su disponibilidad, así como la capacidad de decisión unilateral respecto a

²³ Construcción, agricultura, comercio, hostelería, Administraciones Públicas y servicio doméstico. Sólo la construcción y las Administraciones Públicas son los responsables del 65% del nuevo empleo temporal creado desde 1996. En todas las CC.AA. ha aumentado la temporalidad en el sector público.

la finalización del contrato. Por tanto, la solución no puede estar en equiparar los costes de despido de temporales y fijos (idea del Gobierno y patronal), porque es posible que se acabara con la temporalidad estadística, pero también con las causas de la contratación y el despido. Y también tiene límites el seguir aumentando el diferencial de cotización entre temporales y fijos.

Por el contrario, las **bonificaciones a la contratación indefinida**, cuando son selectivas, decrecientes y limitadas en el tiempo, han sido un instrumento útil para la promoción del empleo estable de los colectivos más castigados por el desempleo. Así, se comprueba que cuando la bonificación se ha concentrado en el colectivo de jóvenes, son éstos los que más se han beneficiado de la contratación indefinida; cuando se ha concentrado en el colectivo de mujeres, son éstas las beneficiarias, sustituyendo al colectivo anterior; y cuando hay incentivo a la conversión de contratos temporales en indefinidos, son las conversiones las que más pesan en el total de los contratos indefinidos registrados. Esta influencia selectiva de las bonificaciones no la tiene la rebaja general de cotizaciones, que actúa sobre el total del empleo indefinido, y no sólo sobre el nuevo que se crea, y no discrimina positivamente a los trabajadores y trabajadoras con mayores problemas de inserción laboral.

Las sucesivas reformas del **contrato a tiempo parcial** (en los últimos diez años se han producido cuatro de distinto signo, unas más garantistas para las trabajadoras y trabajadores y otras más favorables a las empresas por su desregulación) han mostrado que la regulación legal del contrato no influye en la mayor extensión de esta forma de empleo, ni a que sea una alternativa –en su modalidad de indefinido– a la temporalidad general. La tasa de empleo a tiempo parcial se ha mantenido inamovible, en torno al 8%, durante la última década, y su propio nivel de temporalidad supera el 55%. Por tanto, no tiene ninguna lógica volver a insistir en su modificación (cuestión que propugna la Comisión Europea²⁴). Las causas del bajo volumen de empleo a tiempo parcial están en la «competencia» que le hace la contratación temporal –las empresas prefieren gestionar empleo temporal a empleo a tiempo parcial indefinido–; a que no es una forma de empleo querida por las trabajadoras y trabajadores –acceden a este contrato porque no encuentran otra alternativa–; y a la limitada extensión de los servicios sociales y comunitarios existente en nuestro país –servicios que generan una oferta significativa de este tipo de empleo–.

Por último, hay que volver a reiterar la necesidad de la búsqueda del pacto frente a la imposición ante cualquier hipótesis de reforma laboral. Porque el acuerdo sindical garantiza que el resultado de la misma persigue el interés general, porque permite alcanzar un equilibrio aun partiendo de intereses contrapuestos, pero también porque es más eficaz en sus resultados.

²⁴ En las recomendaciones establecidas por la Comisión Europea para España a partir del examen del Plan Nacional de Acción para el Empleo de 2003 se recoge ésta.