

O contrato temporal: un estudo comparado no ámbito europeo*

*The Temporary Contract:
A Comparative Study on the European Level*



SANDRA MEIZOSO MAZÁS

Universidade da Coruña, Facultade de Ciencias do Traballo,
Esteiro, 15471 Ferrol, España

Recibido: 30/06/2015

Aceptado: 20/07/2015

* Traballo de fin de grao dirixido por José López Coira, profesor do Departamento de Dereito Público Especial da Universidade da Coruña. Foi seleccionado para a súa publicación neste anuario por obter a maior cualificación da promoción 2014/2015.

Resumo

Neste documento analízase a contratación temporal en España e na Unión Europea. En concreto, o obxecto de investigación é a lexislación española vixente sobre esta modalidade contractual, a cal, ademais, se compara coa de cinco países europeos como son Alemaña, Francia, o Reino Unido, Italia e Portugal.

Unha das debilidades do noso modelo de relacións laborais é o enorme peso que teñen os contratos de duración determinada, o que implica unha distorsión da súa finalidade e os converte nunha anomalía no conxunto europeo. Por outra banda, a lexislación laboral dos países citados reflicte, sen dúbida, as súas diversas características culturais e históricas propias. Unha análise comparada como a que aquí se pretende permitíranos constatar se España se aproxima ás lexislacións vixentes noutros países da contorna europea.

Palabras chave: contratación temporal en España, Alemaña, Francia, Reino Unido, Italia e Portugal.

Abstract

This paper analyses temporary contracts both in Spain and the European Union. The object of research, in particular, is the current Spanish legislation on this type of contract, which is also compared with that of five European countries such as Germany, France, the UK, Italy and Portugal.

One of the weaknesses of our labour relations model is the enormous weight that fixed-term contracts, which implies a distortion of its purpose and becomes an anomaly in Europe as a whole. Moreover, the laws governing the workplace of the countries listed reflect undoubtedly the various cultural characteristics and historical characteristics of each state. A comparative analysis such as this is to allow us to determine whether Spain approaches existing laws in other countries in the European context.

Keywords: *Temporary contracts in Spain, Germany, France, United Kingdom, Italy and Portugal.*

1. Introducción

Este estudo pretende afondar desde unha perspectiva eminentemente xurídica na evolución da temporalidade dos contratos laborais en seis países europeos como Alemaña, Francia, Italia, o Reino Unido, Portugal e España, os cales, malia que próximos no xeográfico, presentan características e circunstancias diferentes. Así, como se verá, os resultados e a evolución da contratación temporal nestes países constitúen un reflexo fiel da súa situación económica e das reformas lexislativas en materia de emprego por eles efectuadas.

A dimensión adquirida polo fenómeno da contratación temporal nas últimas décadas no ámbito da Unión Europea (UE) non só implicou un aumento do volume da temporalidade de forma xeneralizada, senón que tamén, como consecuencia, tivo efectos sobre a protección do emprego estable nalgúñas lexislacións. Con todo, tivo que transcorrer un período dilatado de tempo, durante o cal as propias institucións comunitarias foron obxecto dunha importante transformación que permitiu, precisamente, abordar esta materia. Neste sentido, no ámbito europeo marcou un fito a aprobación da Directiva 1999/70/CE do Consello, do 28 de xuño de 1999, relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada, grazas ao binomio da ampliación competencial da UE en materia social e a intervención dos interlocutores sociais. Neste contexto, tal e como se estudará, a regulación de cada un dos países de que nos ocupamos sobre a contratación temporal posúe diferentes características e peculiaridades, a pesar de pertenceren todos eles a un mesmo marco comunitario.

Acompañando esta análise do contido lexislativo que se aplica nos diferentes países obxecto de estudo, é preciso abordarmos de forma complementaria a temporalidade en cifras, pois o seu diagnóstico pode ser útil, alén de para contextualizarmos a análise da regulación, para valorarmos o alcance dos seus efectos. Paralelamente, entendemos imprescindible realizar unha análise da regulación no caso concreto español, xa que «a temporalidade constitúe, precisamente, un dos aspectos máis patolóxicos do noso modelo de relacións laborais» (Morón, 2000).

2. Marco teórico

«A análise da contratación temporal: un estudo comparado no ámbito europeo» é un título que parece aludir á obriga de contextualizarmos as accións dos estados mem-

bros da UE no tocante á contratación temporal, unha modalidade que estivo suxeita a múltiples polémicas e foi xestionada de diferentes formas desde os seus inicios, dependendo dos países e das súas necesidades laborais e económicas en cada momento. Así, velaquí os piares do noso marco teórico:

a) A regulación dos contratos laborais temporais na UE

Hai uns anos que o traballo inestable abrollou no mercado laboral dos países europeos, favorecido principalmente polo impulso legislativo dos estados, cuxa finalidade era facilitar un mercado flexible e adaptable ás circunstancias económicas. O instrumento da contratación temporal cobrou desde aquela un papel fundamental na EU –ben é certo que nuns países máis que noutros– como medida de fomento do emprego a un ritmo relativamente rápido, algo que, de xeito inevitable, trouxo consigo unha serie de consecuencias.

b) As cifras da temporalidade na UE e a singularidade do mercado laboral español

A pesar de pertencer ao mesmo contexto comunitario, España desmárcase claramente do resto de Europa en canto ás cifras da temporalidade se refire. O número de contratos temporais chegou a triplicar a media europea no noso país, e a súa evolución ao longo dos anos seguiu a mesma tendencia até a actualidade, en que se conta cunha das taxas de temporalidade máis altas da UE.

c) O paso do modelo limitado á ampliación da causa

A sensibilidade do mercado laboral en épocas de crise económica e o aumento do desemprego propiciaron que as regulacións europeas ampliasen, de forma progresiva e xeneralizada, a casuística da temporalidade. Así, procurouse flexibilizar a contratación temporal estendendo a súa casuística co fin de potenciar a creación de emprego.

3. Obxectivos e metodoloxía

O obxectivo principal deste traballo é explorarmos a variada regulación europea sobre a contratación de duración determinada –para o que nos centraremos nos casos alemán, francés, británico, italiano e portugués– en comparación coa española. A razón desta escolla foi, en primeiro lugar, o desexo de coñecer a regulación temporal dos estados neste momento hexemónicos no marco da UE, como Alemaña, Francia ou

o Reino Unido, este último coas súas peculiaridades; e, en segundo lugar, o interese de establecer unha comparación da normativa destes países coa daqueles do sur de Europa tan cuestionados na actualidade como Italia, Portugal e España. Desde estas consideracións, trátase, dunha parte, de coñecer, definir e descubrir a importancia da temporalidade na UE; e, da outra, de observar se estes países comunitarios seguen unha traxectoria común canto á temporalidade, con especial atención ao Estado español. Por tanto, dentro deste contexto preséntanse as seguintes hipóteses de estudo:

- a) As regulacións sobre a contratación temporal de Alemaña, Francia, o Reino Unido, Italia, Portugal e España presentan bastantes semellanzas, xa que pertencen ao mesmo ámbito económico.
- b) O fenómeno da temporalidade aumentou nos últimos anos nos países estudados.
- c) O tipo de traballadores a que adoita afectar a contratación temporal ten estas características: de sexo feminino, xente nova e sen cualificación.

A metodoloxía que se seguiu consistiu na análise xurídica e o estudo da normativa propia de cada estado nesta materia como soporte interpretativo. De igual maneira, consultáronse distintas fontes escritas, alén da evolución dos datos estatísticos da temporalidade nos países investigados. Como fontes complementarias, contactouse con dezanove embaixadas e consulados, catro sindicatos, sete organizacións empresariais, seis empresas de traballo temporal, algúns expertos na materia como Alberto Arufe e Jesús Martínez Girón (profesores da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña e expertos en dereito comparado) e outras institucións e organismos, co fin de delimitar, definir e analizar esta modalidade contractual.

4. Os antecedentes da temporalidade

4.1. As primeiras regulacións comunitarias da contratación temporal

De acordo con Morón (2000), «as formas do traballo temporal nunca estiveron ausentes dos sistemas europeos de emprego, pero o marco institucional regulador do ámbito de traballo deu lugar nos anos 1945-1973 á xeneralización en Europa do emprego estable como consecuencia do desenvolvemento de mercados e estruturas produtivas estables. En contraste, durante este período a contratación de duración determinada non desapareceu, senón que quedou limitada á cobertura de circunstancias meramente excepcionais, ou a certas actividades estacionais ou temporais. Porén, os cambios

económicos a partir da crise de 1973 empezaron a transformar este contexto, ao tempo que cobraba especial importancia a proliferación da contratación temporal, que pasou de ser un mecanismo limitado a un instrumento de adaptación flexible ás circunstancias económicas». Asemade, a contratación temporal converteuse nunha valiosa ferramenta para afrontar o desemprego masivo en practicamente todas as regulacións europeas.

Isto, como é evidente, tivo unha proxección sobre o emprego no conxunto dos países da UE, en que nas tres últimas décadas se produciu un crecemento constante e progresivo da contratación temporal. A situación foi definida polo Parlamento Europeo como preocupante xa en 1981¹, mais os intentos de regular a contratación temporal non acadaron o resultado previsto. A proposta máis exitosa foi a Directiva 91/383/CEE do Consello, do 21 de xuño de 1991, pola que se completan as medidas tendentes a promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo dos traballadores cunha relación laboral de duración determinada ou de empresas de traballo temporal. Nesta directiva realízase por vez primeira unha definición con efectos xurídicos do emprego temporal, á vez que se lles dá un tratamento conxunto á contratación de duración determinada e as empresas de traballo temporal (ETT).

Máis adiante, co acrecentamento do marco de competencias comunitario e a participación dos interlocutores sociais na elaboración da normativa comunitaria, xurdiría a xa mencionada Directiva 1999/70/CE, co obxecto de mellorar a calidade do traballo de duración determinada e de lle establecer límites ao abuso desta modalidade contractual. Esta directiva naceu para aplicar o «Acordo marco sobre contratación de duración determinada [subscrito o 18 de marzo de 1999 entre as organizacións interprofesionais de carácter xeral UNICE, CEEP e CES,] que entre as súas consideracións destaca que os traballos de duración indefinida son a forma máis común da relación laboral, e que a utilización de contratos de traballo de duración determinada debe estar baseada en razóns obxectivas» (Morón, 2000).

4.2. A proxección da normativa comunitaria ao caso español

En 1980 apróbbase o que hoxe en día é o alicerce das relacións laborais en España, a Lei do Estatuto dos traballadores (ET), que no seu art. 15 admitía a contratación

¹ Resolución do 17 de setembro de 1981, sobre emprego e a adaptación do tempo de traballo. *Diario Oficial das Comunidades Europeas* C260, do 12 de outubro de 1981.

temporal só en certos casos xustificados². Ora ben, este escenario reformulouse catro anos máis tarde coa aprobación da Lei 32/1984, do 2 de agosto, sobre a modificación de determinados artigos da Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores, pola necesidade de estimular o emprego. O cambio máis importante que introduciu a Lei 32/1984 foi a regulación do chamado, a partir dese momento, contrato temporal para o fomento do emprego, cuxo obxectivo principal, de acordo co preámbulo do texto, era incorporar ao mercado laboral os mozos e as persoas desempregadas, e incentivar que as empresas funcionasen co maior volume de emprego posible.

De acordo con Toharia Cortés (2005), «non existía ningunha limitación no número máximo de contratos subscritos [...] [e] era posible a contratación temporal de calquera traballador, porque no caso hipotético de que este non estivese inscrito nunha oficina de emprego abundaba coa inscrición no momento previo á contratación, ao non esixirse un período de carencia mínimo». Ademais, como apunta Morón (2000), este tipo de contrato podía subcribirse «para o desenvolvemento de calquera tarefa, mesmo permanente». Por iso, a devandita lei supuxo un verdadeiro punto de inflexión nas relacións laborais en España, cualificado por moitos como o máis profundo, por canto se abriu a porta «á contratación temporal “descausalizada”, ao arbitrio do empregador, iniciando así a senda cara á dualización do mercado de traballo en España, e a unha intensa rotación na contratación» (Fundación 1.º de Maio, 2012).

Anos máis tarde, este marco xurídico foi obxecto dunha importante revisión, «creándose unha serie de medidas legislativas de gran calado, que afondan na limitación do contrato temporal, xa que a temporalidade continúa sendo o elemento central das distintas normas. Nestes anos empézase a ter constancia das consecuencias que trouxo consigo o sistema de contratación temporal como fomento do emprego de 1984 (man de obra con escasa cualificación, aumento da sinistralidade laboral, desigualdades etc.), aquela que fora a principal figura contractual usada polas empresas durante esta primeira fase» (Aguilera Izquierdo, 2001).

Así, a Lei 10/1994, do 19 de maio, sobre medidas urxentes de fomento da ocupación, procuraba cambios estruturais profundos, coa derogación parcial do contrato de fomento do emprego e a regulación, ademais, das ETT. O eixe fundamental desta lei

² Así e todo, en palabras de Morón (2000), «a pesar do seu carácter excepcional, estas modalidades contractuais gozaron dunha xenerosa e flexible configuración, que atenuaba, en ocasións, o seu carácter causal».

foi o «reestablecemento do principio de causalidade na contratación, de forma que os contratos de duración determinada teñan por obxecto satisfacer necesidades da empresa que pola súa propia natureza sexan temporais» (Aguilera Izquierdo, 2001). Con todo, o que fixo foi dotar rixidez o sistema, e a partir dese momento a contratación temporal, no noso modelo de relacións laborais, semella estar sentenciada a progresivas modificacións.

5. Directivas europeas sobre a contratación temporal

As lexislacións nacionais europeas sobre os contratos de traballo de duración determinada proxectan as súas sombras en tres directivas básicas: a Directiva 91/533/CEE do Consello, do 14 de outubro de 1991, relativa á obriga do empresario de informar o traballador acerca das condicións aplicables ao contrato de traballo ou á relación laboral; a Directiva 1999/70/CE do Consello, do 28 de xuño de 1999, relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada; e a Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 19 novembro de 2008, relativa ao traballo a través de empresas de traballo temporal. Esta regulación xurídica da contratación temporal no ámbito comunitario supuxo o establecemento de garantías formais e substanciais para a tutela dos dereitos dos traballadores temporais.

En primeiro lugar, a Directiva 91/533/CEE, que obriga os empresarios a informaren os traballadores sobre as condicións aplicables ao contrato ou á relación laboral, establece os elementos fundamentais que deben comunicarse respectivamente no caso de traballadores nacionais e de traballadores expatriados. Por outra banda, esta directiva tamén especifica os medios de información autorizados e os prazos que deben respectarse.

Posteriormente, coa Directiva 1999/70/CE, sobre o traballo de duración determinada, en que se afirma con rotundidade que «os contratos de traballo de duración indefinida son a forma máis común de relación laboral», a UE alenta os estados membros a desaloxar a contratación temporal dos seus mercados e incentivar a contratación indefinida como principal forma de contratación. Do mesmo xeito, con esta directiva a UE pretende evitar a fraude de lei dos contratos temporais que se producira nalgúns países comunitarios por se realizaren contratos de duración determinada cando as súas razóns eran dúbidasas ou discutibles. Para estes efectos, «Francia é o país da UE que exemplifica coas súas medidas o modelo máis eficaz [de loita] contra a fraude de lei na contratación temporal» (Martínez e Arufe, 2014).

Ademais, a lexislación europea mellora a protección dos traballadores cedidos por ETT ao lles garantir a igualdade de tratamento no tocante ás condicións esenciais de traballo e emprego por medio da Directiva 2008/104/CE, coa cal, ao mesmo tempo, establece un marco de utilización da cesión de traballadores por ETT.

No entanto, os estados membros poden decidir sobre a aplicación das directivas mencionadas, e cada un deles actúa como cre conveniente a este respecto. En España, por exemplo, tal e como consideran Jesús Martínez Girón e Alberto Arufe Varela (información persoal), «o incumprimento por parte do empresario do seu deber de informar por escrito o traballador, imposto pola primeira das devanditas directivas, considérase só unha infracción administrativa do empresario de carácter leve, o que na práctica equivale a unha invitación ao empresario para que incumpra tal directiva».

6. Réxime xurídico e principais características en España da contratación temporal

España converteuse nos últimos vinte e cinco anos no país da UE en que se aplica por excelencia a contratación temporal. As altas porcentaxes de temporalidade superan amplamente a media da Eurozona, algo que, sen dúbida, caracteriza o noso sistema laboral. Como comentamos, a modalidade está recollida no ET, o berce da lexislación laboral española, mais tamén noutras normas diferentes que configuran unha serie de requisitos para a súa realización: a lei recolle que o establecemento desta relación contractual debe ter unha duración determinada no tempo, a cal estará en función de cada tipo de contrato temporal. E, á súa vez, uns requisitos de forma, que xeralmente deben producirse por escrito, salvo nos casos de duración inferior ás catro semanas, en que poderá formalizarse de forma verbal (consúltese vLex España, <http://vlex.es>).

O art. 15.1 do ET é moi claro ao permitir principalmente a subscrición de contratos de duración determinada nos seguintes casos: cando se contrate os traballadores para efectuaren unha obra ou un servizo determinados, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta; cando as circunstancias do mercado, a acumulación de tarefas ou o exceso de pedidos o esixan, mesmo tratándose da actividade normal da empresa; e cando se trate de substituír traballadores con dereito á reserva do posto de traballo. En consonancia, a lexislación española recolle tales modalidades de contratos de duración determinada:

a) Contrato por obra ou servizo determinados

De acordo co Ministerio de Emprego e Seguridade Social (2015), o contrato temporal por obra ou servizo determinados é o que se concerta para a realización de obras ou servizos con autonomía e substantividade propias dentro da actividade da empresa, cuxa execución, aínda que limitada no tempo, é en principio de duración incerta. Se no contrato se fixase unha duración ou unha data de finalización, estas deberán entenderse de carácter orientativo. No entanto, o contrato non poderá ter unha duración superior aos tres anos, ampliable doce meses máis por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal ou, se este non existe, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Superados estes prazos, os traballadores adquirirán a condición de fixos da empresa.

b) Contrato eventual por circunstancias da produción

Segundo López (s. d.):

En tales casos [cando as circunstancias do mercado, a acumulación de tarefas ou o exceso de pedidos o esixiren] os contratos poderán ter unha duración máxima de seis meses dentro dun período de doce meses, contados a partir do momento en que se produzan as devanditas causas. Por convenio colectivo sectorial ou estatal, ou por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, poderá modificarse a duración máxima destes contratos. En tal suposto, o período máximo dentro do cal se poderá realizar será de dezoito meses, non podendo superar a duración do contrato as $\frac{3}{4}$ partes do período de referencia establecido nin como máximo os doce meses.

No caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal, poderá prorrogarse unha única vez, sen que a duración total supere a duración máxima establecida.

c) Contrato de interinidade

Os contratos temporais que teñan por obxecto substituír traballadores con dereito á reserva do posto de traballo poderán ser subscritos sempre que no contrato de traballo se especifique o nome da persoa substituída e a causa da substitución. Tamén se considera contrato de interinidade o que se utiliza para cubrir temporalmente un posto de traballo durante un proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva. De acordo con López (s. d.):

A súa duración será a do tempo durante o cal subsista o dereito do traballador substituído á reserva de posto de traballo, ou a do tempo que dure o proceso de selección ou promoción para a cobertura definitiva do posto de traballo, sen que, neste último [caso], a duración poida ser superior a tres meses.

Neste contexto, a concatenación de contratos é posible, mais dentro duns límites, aínda que non para todas as modalidades. Así, o art. 15.5 do ET dispón textualmente:

[...] os traballadores que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta á disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.

Por outra banda, non hai que esquecerse de que en España os traballadores con contratos temporais ou de duración determinada teñen os mesmos dereitos que aqueles con contratos de duración indefinida, sen prexuízo das particularidades específicas de cada modalidade contractual. Ademais, os empresarios están obrigados a informaren os traballadores da empresa con contrato temporal, incluídos os contratos formativos, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, para lles garantir así as mesmas oportunidades de accederen a postos permanentes que aos demais traballadores.

Polo xeral, os contratos temporais adoitan extinguirse cando o contrato alcanza a duración pactada, é dicir, cando chegan ao seu termo, e non mediante despedimento. Por esta razón, ao finalizar o contrato, o/a traballador/a terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, de ser o caso, na normativa.

7. Réxime xurídico e principais características da contratación temporal noutros cinco estados de Europa

7.1. Francia: unha relación tripartita

De acordo coa información do Ministerio de Emprego e Seguridade Social (2014a), a regulación do contrato de traballo temporal (*contrat temporaire*) en Francia atópase

nos artigos do Código de traballo L. 1251, L. 1254, L. 4154, D. 125, D. 4154 e R. 2151. De por parte, a lexislación é moi nítida no tocante á súa aplicación: as empresas só poden ter empregados temporais para o desenvolvemento dunha actividade no curto prazo. Así, as causas dun contrato temporal serán estas: substituír de traballadores ausentes; ocupar un posto mentres non teña un/ha traballador/a fixo/a asignado/a; cubrir un posto que está previsto suprimir; substituír un/ha traballador/a que pasou provisionalmente a tempo parcial; facerlle fronte a un aumento temporal da actividade da empresa; realizar traballos de tempada, e, por último, atender casos particulares, como traballos urxentes para prever accidentes inminentes.

Outra peculiaridade do contrato temporal en Francia é que se consideran tres partes protagonistas na relación laboral: o/a empregado/a, a axencia de emprego temporal e a empresa empregadora ou usuaria; é dicir, as ETT adoptan un papel fundamental, a diferenza do que ocorre noutros países da Eurozona. Segundo o Ministerio de Emprego e Seguridade Social (2014a) neste país o/a traballador/a con contrato temporal é contratado/a e remunerado/a por unha ETT que o/a pon á disposición dunha empresa empregadora ou usuaria por unha duración limitada, o que se denomina «misión». A misión finalizará na data fixada ou cando se realice o seu obxecto, por exemplo, á volta do/a traballador/ que se substituíu ou na fin da tempada.

En calquera caso, como indica Jesús Martínez Girón (información persoal) «este tipo de contrato, do mesmo xeito que ocorre no caso español, formalizárase por escrito segundo ordena o Código do traballo francés». O documento conterá, entre outros datos, a cualificación profesional do/a traballador/a temporal; o modo de remuneración; o tipo de período de proba; no caso de que a misión teña lugar no estranxeiro, unha cláusula en que se indique se, de ser necesaria, a repatriación correrá a cargo da ETT; e o nome e o enderezo da caixa complementaria e do organismo de previsión social que corresponde á ETT.

Por outra parte, o contrato temporal en Francia só pode ser renovado unha vez, coa condición de que se detallen as condicións da súa renovación ou se engada unha emenda, e sempre co acordo dos traballadores. Así e todo, a duración do contrato, incluída a súa renovación, non pode exceder o máximo previsto para a tarefa encomendada, que vai dos nove meses no suposto de ocupar un posto mentres non se lle outorga a un/ha traballador/a con contrato de duración indefinida ou de traballos urxentes por motivos de necesidade; aos vinte e catro meses no suposto dun pedido excepcional destinado á exportación. No caso de que o contrato continúe transcorridos

os distintos prazos, os traballadores adquirirán a condición de indefinidos. En palabras de Pin, Plaza e Stein (2011):

O Estado francés establece unha serie de medidas co fin de lle restar atractivo á contratación temporal fronte á indefinida. Existe un período de duración máxima tras o cal o traballador pasa a ser fixo. Ademais, a lexislación francesa considera que os traballadores temporais se atopan nunha situación precaria, [e] por iso cobran un *bonus* do 10% do salario bruto percibido se non se transforman en indefinidos.

Cómpre non esquecermos que a lexislación francesa lles reconece aos traballadores temporais os mesmos dereitos que aos traballadores da empresa usuaria, e estes deben percibir, como mínimo, unha remuneración equivalente á dun/ha traballador/a da empresa con contrato de duración indefinida de igual cualificación, que ocupe o mesmo posto de traballo.

Ademais, como nota característica, o Código do traballo recolle no seu art. L 1242-5 que está prohibido realizar un contrato de traballo de duración determinada motivado por un aumento temporal da actividade ou a realización dunha tarefa ocasional dentro dos seis meses seguintes a un despedimento por causas económicas. En canto á indemnización por fin de contrato, denominada indemnización *précarité*, supón unha cantidade equivalente ao 10% da remuneración total bruta percibida polo traballador, segundo o disposto no art. L 1243-8 do Código do traballo.

7.2. Reino Unido: o modelo liberal

É destacable que o marco xurídico laboral do Reino Unido difira notablemente do modelo continental europeo. Como apunta Jesús Martínez Girón (información persoal):

No Reino Unido existen dous tipos de lexislación, a *Common Law*, que consiste en leis desenvolvidas ao longo dos anos polos xuíces con base en sentenzas; e, doutra banda, a *Statutory Law* ou as leis promulgadas polo Parlamento. A contratación temporal está regulada no Regulamento de traballadores a prazo fixo (*fixed-term employees*) de 2002, aprobado polo Decreto lexislativo (*Statutory Instrument*) 2002/2034 e promulgado coa finalidade de traspoñer en Inglaterra, Escocia e Gales a Directiva 1999/70/CE, relativa ao acordo marco sobre o traballo de duración determinada respecto da lexislación laboral. Esta última, a *Statutory Law* é a principal protagonista neste ámbito.

Por outra banda, de acordo con Arufe e Martínez (2010):

O modelo británico de regulación dos contratos de traballo de duración determinada nada ten a ver cos modelos continentais europeos [...]. En primeiro lugar, porque o empresario e o traballador teñen completa liberdade para acordar a duración do contrato de traballo, sempre e cando o termo resolutorio acordado non exceda de catro anos [...]. En segundo lugar, porque esta liberdade de estipulación do termo resolutorio pode mesmo ser ampliada por convenio colectivo [...]. En terceiro lugar, [...] porque [...] se hai solución de continuidade entre contrato de traballo precario e contrato de traballo precario, cabe volver empregar outra vez o traballador mediante un novo contrato de traballo de duración determinada de até catro anos (se non a houbese, o traballador pasaría entón, suposto que non existise razón obxectiva que xustificase a estipulación do novo contrato precario, a converterse nun «traballador permanente [*permanent employee*]»).

Así, de acordo coa Regulación dos contratos de duración determinada británica (*The Fixed-term Employees [Prevention of Less Favourable Treatment] Regulations 2002*), as condicións do emprego dependen en gran medida do acordo que establezan os empregadores e os traballadores, xa que a regra xeral á hora de subscribir un contrato é a liberdade de pacto en todos os aspectos, de xeito que o liberalismo tradicional do Reino Unido se proxecta notablemente sobre a súa lexislación laboral. Isto non quere dicir, no entanto, que non exista unha serie de requisitos que deben ser cumpridos, como o salario mínimo ou o límite de horas traballadas.

No tocante en concreto ao contrato de duración determinada, o requisito fundamental, como noutros estados, é que este teña unha data de finalización fixada no tempo ou ben que o seu obxecto sexa unha tarefa específica. En consecuencia, as causas reflectidas na lexislación británica para contratar na devandita modalidade son as seguintes: estudante nun posto en que estea a traballar e aprendendo; membros das Forzas Armadas; traballos temporais; empregados especialistas para calquera tipo de proxecto; cobertura dunha maternidade ou traballos como aprendices.

Canto á indemnización por fin de contrato, obtense cando un contrato temporal de dous anos ou máis expira. A cantidade que se percibe depende do tempo que se traballou, a idade e o salario semanal: é media paga dunha semana por cada ano completo de emprego para os menores de vinte e dous anos; a paga dunha semana enteira por cada ano completo de emprego para as persoas con idades comprendidas entre os vinte e dous anos e os corenta; e unha semana e media de paga por cada ano completo

de emprego cando se trate de empregados de corenta e un ou máis anos de idade (Citizens Advice, s. d.).

7.3. Alemaña: o sistema causal complexo

A contratación temporal (*zeitarbeitsvertrag*) sempre foi un alicerce do mercado laboral alemán, ademais de constituír tradicionalmente un importante fío condutor á hora de atinxir un contrato indefinido. Así e todo, a lexislación alemá carece dun corpo normativo único, e en especial a regulación da contratación temporal atópase dispersa nos seguintes textos: o Código civil (BGB), a Lei de protección fronte ao despedimento (KSchG) e a Lei sobre o traballo a tempo parcial e o traballo de duración determinada (TzBfG).

O procedemento para subscribir un contrato temporal realízase de forma que «o empregador leve a cabo o contrato a través dunha empresa de traballo temporal e non directamente co empregado. Polo que a empresa de traballo temporal é a que contrata o traballador, que despois cede á empresa usuaria» (Portal Alemaña, 2014). A duración máxima deste tipo de contrato é de dous anos, aínda que se admite a concatenación de contratos temporais até en tres ocasións, de acordo co art. 14 da TzBfG. O art. 14.4 da TzBfG, pola súa vez, esixe que o contrato temporal se formalice por escrito, de maneira que de ter lugar verbalmente pasará a considerarse como indefinido.

As causas obxectivas establecidas pola lei para subscribir un contrato temporal son estas: a necesidade de man de obra de forma transitoria; conseguir un primeiro emprego tras acabar a formación profesional ou os estudos universitarios; causas persoais dos traballadores que xustifiquen a temporalidade, é dicir, que sexa así por vontade dos traballadores; pola natureza da prestación de servizos; no caso do período de proba de traballadores que son remunerados a través de orzamentos públicos; pola temporalidade fixada na conciliación xudicial ou pola substitución dun posto de traballo.

A maiores, a través da Lei para o fomento do emprego (BeschFG), permíteselles aos empresarios subscribir contratos de traballo temporal cunha duración máxima de até dous anos sen especificar ningún motivo, para os cales tamén se acepta a prolongación por escrito por un máximo de tres veces. Do mesmo modo, as empresas de nova creación poderán facer uso dos contratos de duración determinada sen motivos obxectivos que o xustifiquen durante os primeiros catro anos de actividade. O prazo esténdese até os cinco anos como máximo para as persoas que sexan maiores de cincuenta e dous

anos e que permanecesen en situación de desemprego cando menos durante catro meses.

Por último, cabe notarmos que a TzBfG non establece ningunha indemnización por fin de contrato para esta modalidade contractual.

7.4. Italia: da casuística limitada á ampliación da causa

En palabras do técnico da Consellaría de Emprego e Seguridade Social da Embaixada de España en Italia Luis Gerardo Rodríguez (información persoal):

A regulación da contratación temporal na normativa laboral italiana non é, a diferenza de [en] España, un tema central do debate político e social. A explicación reside en que, dada a estrita regulación deste tipo de contratación no Estatuto dos traballadores italiano, e dada a interpretación restritiva que veu facendo dela a xurisprudencia italiana, as empresas foron recorrendo á utilización de fórmulas atípicas de contratación, o que constitúe unha forma de relación laboral como semiautónomos, moi similar á figura española do autónomo dependente, que tiveron un gran desenvolvemento nos últimos anos. O uso destas fórmulas está máis estendido, en termos xerais, que o dos contratos temporais. Esta é unha das especificidades máis claras do modelo laboral italiano dos últimos anos respecto a outros modelos europeos.

O certo é que desde 1962 a lexislación italiana sufriu numerosas reformas co fin de regular a contratación temporal. Ao longo delas pasouse dun modelo máis ben restritivo nos primeiros anos, cunha casuística moi limitada establecida polas leis n.º 230, do 18 de abril de 1962, sobre a regulación do contrato de traballo por tempo determinado, e n.º 56, do 28 de febreiro de 1987, de normas sobre a organización do mercado de traballo; ao modelo flexibilizador cuxo último expoñente é a Lei n.º 78, do 16 de maio de 2014, pola que se converte en lei o Decreto lei n.º 34, do 20 de marzo de 2014, polo que se establecen medidas urxentes para promover o aumento do emprego e se simplifican as obrigas impostas ás empresas, aprobada polo Goberno actual.

Os contratos de traballo temporais están xustificados polos seguintes motivos: traballo de tempada, substitución de traballadores por enfermidade ou maternidade e acumulación ocasional de traballo. Dentro dos contratos temporais ou por tempo determinado (*contratto a termine* na terminoloxía italiana), distínguense tres formas contractuais: o contrato temporal ordinario ou «tradicional», o contrato por razóns predeterminadas e o contrato acausal.

a) Contrato temporal ordinario ou «tradicional»

De acordo con Luis Gerardo Rodríguez Val (información persoal), este tipo de contrato pode estipularse cando existan razóns de carácter técnico, produtivo ou organizativo que o xustifiquen ou ben para a substitución de traballadores con reserva do posto de traballo (o que sería equivalente ao noso contrato de interinidade). A normativa non sinala un límite numérico para os contratos por tempo determinado que unha empresa poida subscribir, senón que remite a facultade de establecelo á negociación colectiva. De feito, a maior parte dos convenios sectoriais de ámbito nacional establece unha porcentaxe máxima de contratos temporais que difire segundo o tamaño da empresa. Ora ben, se o convenio colectivo aplicable non fixa límites numéricos, os empresarios poden recorrer a todas as contratacións temporais que consideren oportunas.

b) Contrato temporal por razóns predeterminadas

De novo segundo a Embaixada Española en Italia (información persoal), a lexislación deixa en mans da negociación colectiva a posibilidade de regular outra modalidade de contrato por tempo determinado que estea xustificada polas seguintes razóns: o comezo dunha nova actividade; o lanzamento dun novo produto ou servizo; a implementación dun cambio tecnolóxico de relevancia; o período complementario dun proxecto de investigación ou desenvolvemento, ou a renovación ou prórroga dunha encarga importante.

Este tipo de contratación só pode empregarse cando figura especificamente no convenio colectivo do sector, en que de igual maneira deben fixarse a súa duración máxima e a porcentaxe de traballadores que poden ser contratados. En calquera caso a normativa restrinxe o número de traballadores que poden ser contratados deste xeito a unha cantidade inferior ao 6% do persoal total da unidade produtiva.

c) Contrato acausal

Luis Gerardo Rodríguez Val indicounos (información persoal) que como gran novidade da reforma do mercado de traballo en 2012 (Lei n.º 92, do 28 de xuño de 2012, de disposicións en materia de reforma do mercado de traballo nunha perspectiva de crecemento, coñecida como Reforma Monti-Fornero) estableceuse a posibilidade de realizar contratos temporais sen necesidade de causa que o xustifique sempre e cando se trate do primeiro contrato de traballo por conta allea da empresa cun/ha traballa-

dor/a. O contrato debe formalizarse por escrito, non pode exceder dunha duración máxima de doce meses e non é prorrogable.

En calquera caso, os contratos de traballo temporais en Italia deben subscribirse obrigatoriamente de forma escrita, cunha soa excepción: os contratos ocasionais cuxa duración non supere os doce días; en caso contrario, o contrato considérase nulo e transfórmase automaticamente nun contrato indefinido. Ademais, o contrato temporal pode ser prorrogado por unha soa vez, sempre que existan as razóns iniciais; con todo, a duración máxima dunha relación laboral por tempo determinado, comprendida a eventual prórroga, non poderá exceder de trinta e seis meses. Así mesmo, a lei establece un período mínimo que debe transcorrer entre a finalización dun contrato temporal e a realización doutro novo cos mesmos traballadores. Arestora é de dez días para os contratos de duración inferior a seis meses e de vinte días para os de duración superior.

Segundo a Lei n.º 78, do 16 de maio de 2014, os empregadores ou empresarios non poden subscribir un número contratos de duración determinada que supere o límite do 20% do número de traballadores fixos na data do primeiro de xaneiro do ano de admisión. Porén, aqueles empresarios que contan con até cinco empregados teñen a posibilidade de asinaren un contrato de traballo de duración determinada sen máis requisitos. En caso de violación deste límite para a contratación temporal, aplícase unha sanción administrativa que consiste no 20% do salario por cada mes de duración do emprego, se o número de traballadores empregados fraudulentamente non é máis dun; e no 50% do salario por cada mes de duración do emprego se o número de traballadores empregados de maneira ilegal supera a unidade.

Finalmente, de acordo con Álvarez del Cuvillo (2009), «no ordenamento italiano, a finalización do contrato temporal supón unha indemnización denominada “trattamento dei fine rapporto”, cuxa finalidade é afrontar a expiración do contrato. Deste xeito, a súa contía é o resultante de dividir por 13,5 a retribución anual».

7.5. Portugal: a similitude co modelo español

O lexislador portugués cualifica o contrato de traballo temporal como un contrato limitado no tempo que se establece entre unha ETT e un/ha traballador/a, co fin de desenvolver unha actividade para un terceiro, é dicir, unha empresa usuaria.

De acordo coas informacións que figuran no sitio web da Axencia para o Investimento e Comercio Externo de Portugal (ACEIP Portugal Global, <http://www.portugalglobal.pt/ES/Paginas/index.aspx>), «a duración do contrato laboral portugués non pode exceder o límite fixado ou o prazo de duración da causa que o xustifica». Ademais, segundo recolle o Código do traballo luso, o contrato que non faga mención ao seu termo será subscrito por un período dun mes, sen que se permita renovalo. Transcorridos estes prazos de duración e finalizado o contrato temporal, se logo de dez días o/a traballador/a temporal permanece ao servizo do empregador sen ningún outro tipo de contrato que fundamente a relación laboral que existe entre eles, considérase que pasa a ter un contrato indefinido (art. 178 do Código do traballo).

En calquera caso, o art. 148 do Código do traballo apunta que a duración dun contrato temporal non pode exceder do total de dezaoto meses cando se trate de persoas que buscan o seu primeiro emprego; dous anos cando se trate dunha nova actividade de duración incerta, empresas de menos de setecentos cincuenta traballadores ou empregados de longa duración; e, por último, tres anos nos casos restantes.

Pola súa vez, o art. 175 da mesma norma sinala que a formalización deste tipo de contrato debe producirse sempre por escrito e só nos seguintes casos: cando existan postos de traballo vacantes en espera da súa cobertura definitiva; pola necesidade intermitente de man de obra, determinada por flutuacións na actividade; pola necesidade ocasional de proporcionar apoio familiar directo de natureza social, ou pola realización dun proxecto temporal. Non está permitido o uso de traballadores temporais en traballos perigosos para a súa seguridade ou saúde, agás que esa sexa a súa cualificación profesional; e tampouco se permite asinar un contrato de traballo temporal para satisfacer necesidades que fosen cubertas por traballadores cun contrato que se dese por finalizado nos doce meses anteriores, por despedimento individual ou colectivo. Finalmente, cabe notarmos que o contrato de traballo temporal pode ser renovado até en tres ocasións.

As condicións do traballo temporal están reflectidas no art. 185 do Código do traballo. Unha das peculiaridades portuguesas é que cabe a posibilidade de que os traballadores temporais se poñan á disposición de máis dunha empresa. En canto á retribución, este tipo de empregados teñen dereito ao salario mínimo da regulación colectiva do traballo aplicable á ETT, ou ben daquela que coincida coas súas funcións, a opción que resulte máis favorable. Unha vez transcorridos sesenta días no posto do traballo, seralles aplicable o mesmo convenio colectivo polo que se rexen os traballadores propios da empresa que exercen as mesmas funcións.

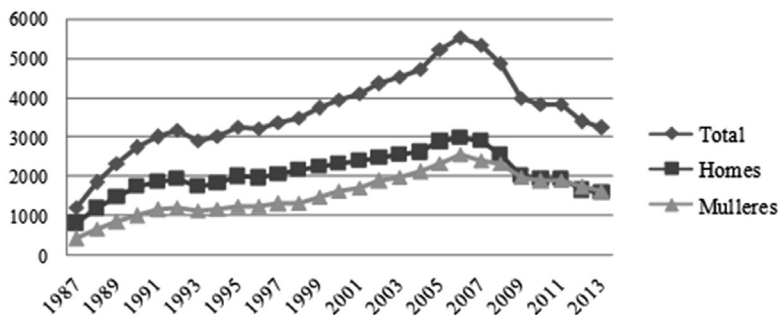
Pola súa vez, o art. 344 recolle que a indemnización por fin de contrato será a correspondente a tres ou dous días, segundo o caso, de salario base máis a antigüidade por cada mes de duración do contrato, a condición de que esta non supere os seis meses.

8. Un diagnóstico en cifras da temporalidade no modelo español

De acordo con Toharia Cortés (2002), «existen algúns datos que indican que a temporalidade chegou a ser elevada en varios sectores durante as décadas de 1950 e 1960, mais a práctica tanto xurídica como sindical, encuberta e ilegal, tendeu a limitar o uso dos contratos temporais e a primar o contrato indefinido, de tal forma que, á chegada do período democrático, é probable que a porcentaxe de traballadores que, nun momento dado, tiñan un contrato temporal non chegase ao 10%».

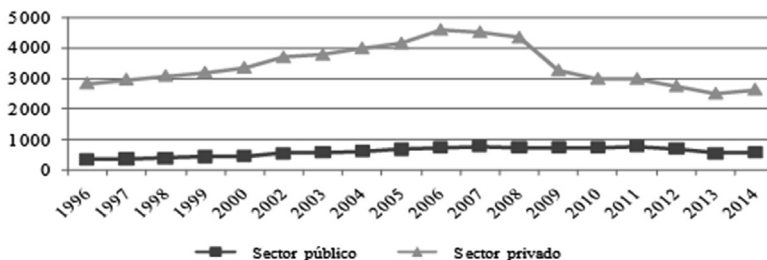
Segundo se aprecia nos datos da Oficina Europea de Estatística (Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat>), reflectidos no Gráfico 1, resulta indiscutible que a cifra total da temporalidade en España se disparou entre 1987 e o ano 2006, onde alcanza o seu tope máximo con 5 555 400 empregos temporais, no que poderíamos considerar como unha primeira fase da súa traxectoria. O continuado incremento dos empregos temporais desde o ano 1987 até 2006 pódese explicar porque a economía entrara nun gran período de expansión e creación de emprego (especialmente en sectores estratéxicos como a construción). Ademais, este período coincide inmediatamente despois dunha das reformas máis significativas canto á contratación temporal, a de 1984, que canalizou a creación de emprego cara aos contratos temporais. A partir de aí, as cifras comezan a descender, nunha posible segunda fase, a raíz do asentamento da crise económica no país. Así, en 2013 chégase aos 3 246 100 empregos temporais, unha cifra similar á rexistrada en 1996.

De por parte, se analizamos os datos por sexos, apreciamos que tradicionalmente os homes teñen unha maior cantidade de empregos temporais, en especial nos primeiros anos deste período, algo que pode ser debido ao seu maior peso no mercado laboral na altura. En consonancia, son os que máis sofren a mingua da contratación temporal. Pola contra, as mulleres, cunhas cifras máis baixas de temporalidade, acusan menos o decrecemento deste tipo de contratos. No entanto, a partir de aproximadamente 2008 os datos son moi similares para ambos os sexos, isto é, a cifra de contratos temporais de homes e mulleres case se iguala, seguindo a mesma tendencia á baixa.

Gráfico 1. Empregos temporais en España por sexo no período 1987-2013 (miles de persoas)

Fonte: elaboración propia con base nos datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

Doutra banda, a temporalidade non é un signo de identidade exclusivo do sector privado ou as actividades estacionais, pois o emprego público tamén pasou a sumarse a esta fórmula de contratación. Como pode observarse no Gráfico 2, os asalariados con contrato temporal figuran sobre todo no sector privado, onde máis prexudicados se viron coa chegada da crise económica e a progresiva destrución do emprego; porén, a partir do ano 2000 a temporalidade no sector público comeza a aumentar até aproximadamente o ano 2012, en que volve decaer. Ademais, os datos da enquisa de poboación activa (EPA) do Instituto Nacional de Estatística (INE, <http://www.ine.es>) reflicten que a pesar de que a contratación temporal no sector público é máis reducida, tendeu á alza nos últimos anos, e resultou menos prexudicada na redución de empregos temporais.

Gráfico 2. Asalariados no sector público e privado con contrato temporal no período 1996-2014 (miles de persoas)

Fonte: elaboración propia con base nos datos do INE (<http://www.ine.es>), enquisa de poboación activa

Así e todo, se as cifras da contratación temporal no noso país se comparan coas da contratación indefinida, como se fai na Táboa 1, observaremos que esta última modalidade ten un papel fundamental no total de asalariados. De feito, mesmo aínda que como consecuencia da crise económica o número de contratos minguou en ambas as modalidades contractuais, en conxunto esta redución foi máis acusada no caso dos contratos temporais. De por parte, se nos fixamos no emprego indefinido, en todos os anos representados o número de contratos femininos se mantén á volta dos cinco millóns, malia ser certo que a baixada é máis notable entre os homes.

Táboa 1. Asalariados con contrato temporal e con contrato indefinido por sexo no período 2008-2014 (miles de persoas)

	Homes		Mulleres	
	Con contrato indefinido	Con contrato temporal	Con contrato indefinido	Con contrato temporal
2014	5710,9	1790,4	5261,1	1720,7
2013	5634,8	1665,8	5124,4	1668,4
2012	5794,1	1609,0	5234,6	1651,0
2011	6081,9	1898,5	5311,7	1858,4
2010	6295,4	1941,1	5423,8	1894,3
2009	6441,6	2001,2	5361,1	1920,7

Fonte: elaboración propia con base nos datos do INE (<http://www.ine.es>), enquisa de poboación activa

Segundo a idade, como pode apreciarse na Táboa 2, en todos os anos analizados o grupo con maior número de contratos temporais é o que corresponde ás persoas de 30 a 39 anos, é dicir, xente nova, mais xa cun certo nivel de madurez. Con todo, os contratos temporais foron diminuindo neste grupo desde o ano 2002 (1 280 700) ao ano 2014 (1 145 800), cunha pequena recuperación en 2006. Este descenso pódese achacar á redución do emprego nalgúns dos sectores económicos que máis se serven desta modalidade contractual, como o da construción, que se viu danado pola crise.

En canto ao segundo grupo de idade con maior cantidade de contratos temporais, en 2002 e 2006 era o das persoas de entre 25 e 29 anos, mentres que en 2010 e 2014 pasa a ocupar este segundo posto o grupo de idade de 40 a 49 anos.

Por outra parte, cabe salientarmos o gran decrecemento da contratación temporal ao longo dos anos na xente moza de 16 a 19 anos. De acordo con M. B., de CC. OO. Galicia (información persoal). «os traballadores novos incorporáronse ao mercado

laboral en sectores precarios e con contratos temporais que foron os primeiros en desaparecer coa crise; ou dito doutra maneira, foron despedidos mediante a fórmula da non renovación dos seus contratos». Este razoamento é apoiado por D. B., de UXT Galicia (información persoal), que apunta ademais ao «problema demográfico da poboación, cada vez máis avellentada». En cambio, ocorre o contrario no grupo de idade de 70 e máis anos, cunha tendencia á alza malia as cifras seren baixas. Segundo M. B., de CC. OO. Galicia (información persoal), isto pode explicarse con base en dous factores: «por unha banda, un cambio lexislativo, polo ano 2010, que incentivaba a prolongación da vida laboral ao facer desaparecer as cotizacións; e, pola outra, os cambios no acceso ás pensións, que poden provocar que as persoas prolonguen a súa vida laboral para completar a súa cotización».

Táboa 2. Asalariados con contrato temporal por grupos de idade no período 2002-2014 (miles de persoas)

	2014	2010	2006	2002
De 16 a 19 anos	59,7	84,5	273,9	251,4
De 20 a 24 anos	420,6	538,4	939,4	868,9
De 25 a 29 anos	642,1	747,0	1206,6	1018,7
De 30 a 39 anos	1145,8	1271,5	1747,0	1280,7
De 40 a 49 anos	792,7	809,9	957,4	666,1
De 50 a 59 anos	401,1	322,6	410,9	282,9
De 60 a 69 anos	47,0	58,8	71,4	46,9
De 70 e máis anos	1,9	2,7	1,4	0,7

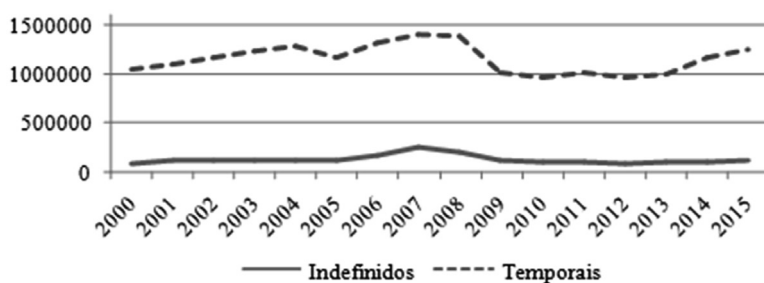
Fonte: elaboración propia con base nos datos do INE (<http://www.ine.es>), enquisa de poboación activa

Se analizarmos o número de contratos rexistrados, indefinidos e temporais, ponse de manifesto a importancia da temporalidade no emprego español, como pode verse no Gráfico 3. É dicir, o número de contratos temporais é maior que o de contratos indefinidos, e o certo é que o diferencial é abafador. No período representado, o número de contratos temporais oscila entre os 1 397 728 (2007, a cifra máis alta) e os 955 638 (2010, a cifra máis baixa), mentres que o número de contratos indefinidos varía entre 255 422 (2007, a cifra máis alta) e 78 364 (2012, a cifra máis baixa).

O ano de maior contratación, tanto temporal como indefinida, é 2007. A partir de 2008 o número de contratos comeza a decaer gravemente, con algún síntoma de recuperación errático nos anos 2011 e 2013 para os contratos indefinidos, e no ano 2011 para os contratos temporais. Existe unha recuperación continuada de dous anos consecuti-

vos a partir de 2014 para os contratos indefinidos, e mesmo de tres anos consecutivos de crecemento para os contratos temporais a partir de 2013. Ambas as modalidades atinxen os seus mellores resultados no ano 2015 desde 2008.

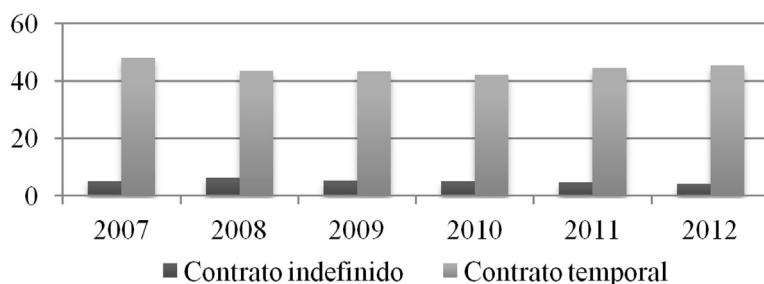
Gráfico 3. Contratos rexistrados no período 2000-2015



Fonte: elaboración propia con base nos datos do INE (<http://www.ine.es>), enquisa de poboación activa

A destrución do emprego supón un importante problema para a contratación temporal, pois é primeira en diminuír en época de axustes, alén de por causas produtivas ou estacionais, como se reflicte no Gráfico 4. Segundo os datos do Ministerio de Emprego e Seguridade Social (2014b), entre 2007 e 2012 a maioría dos contratos que se deron de baixa no noso país era temporal, fronte a unha minoría de contratos indefinidos afectados.

Gráfico 4. Porcentaxe de baixas por tipo de contrato, indefinido ou temporal, no período 2007-2012

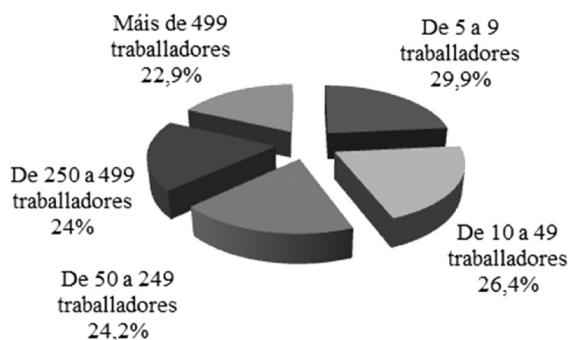


Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Ministerio de Emprego e Seguridade Social (2014b)

Así mesmo, os datos do Ministerio de Emprego e Seguridade Social (2014b) evidencian que as empresas que máis recorren á contratación temporal son as pequenas, que contan con de cinco a nove traballadores (29,9% do total de empresas). No Gráfico 5

pode apreciarse como a medida que aumenta o tamaño da empresa a porcentaxe de temporalidade na contratación vai reducíndose. Para D. B., de UXT Galicia (información persoal), isto vén xustificado porque «a maioría das empresas españolas son pequenas empresas», e porque «nas empresas pequenas a intervención e influencia dos sindicatos é reducida; en cambio, nas empresas grandes os sindicatos están máis organizados, por tanto, nestas últimas existe menos precariedade». En cambio, M. B., de CC. OO. Galicia (información persoal), xulga que isto é debido ao «tecido produtivo, e a unha xestión menos profesional segundo o tamaño da empresa».

Gráfico 5. Porcentaxe de contratos temporais segundo o tamaño da empresa en 2013



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Ministerio de Empleo e Seguridade Social (2014b)

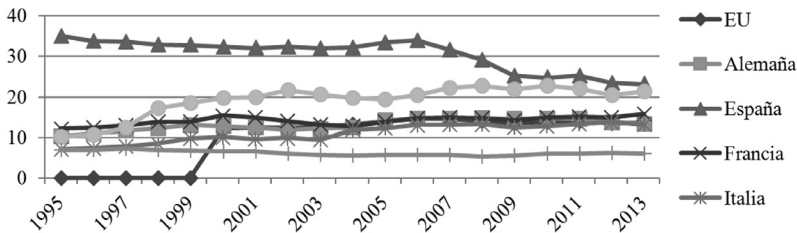
Cabe notarmos que as diferentes clases de contratos temporais teñen tamén distintas intensidades de uso no mercado laboral español. De acordo cos datos do INE (<http://www.ine.es>), en 2014 o contrato por obra ou servizo determinados foi o protagonista, seguido do contrato eventual por circunstancias de produción, e, en terceira posición, o contrato de interinidade. O resto das modalidades xa se atopan en posicións moito máis afastadas. Salienta, en calquera caso, o elevado número de contratos temporais verbais que se realiza no noso país.

9. Europa en cifras: Alemaña, Reino Unido, España, Francia, Italia e Portugal

A necesidade de xerar emprego desemboca nunha maior flexibilidade e unha maior contratación temporal. Así, desde a década dos oitenta a temporalidade establécese en sectores e actividades alleos, até ese momento, a tal modalidade contractual, e o seu protagonismo aumenta no conxunto de Europa. Se viaxamos uns anos atrás, en

concreto a 1995, é posible ratificarmos que a eventualidade no emprego vén sendo unha peculiaridade fundamental do mercado laboral. Se nos fixamos no Gráfico 6, a tendencia evolutiva característica da maioría dos seis países europeos analizados é á alza, é dicir, pódese apreciar como a contratación temporal foi incrementándose nos seus mercados laborais até atinxir entre un 15% e un 20% dos contratos subscritos.

Gráfico 6. Evolución da porcentaxe de contratos temporais na UE e os países estudados no período 1995-2013



Fonte: elaboración propia con base nos datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

No entanto, podemos excluír desta regra xenérica o Reino Unido e España. No primeiro caso, a evolución da temporalidade mantívose practicamente estable ao longo destes últimos anos, coa porcentaxe máis baixa da UE, arredor dun 6%. En España, pola súa vez, a contratación temporal alcanzaba en 1995 unha porcentaxe do 40%, mentres no resto dos países se situaba á volta do 10%. Co paso dos anos, aquela porcentaxe foi reducíndose até chegar preto do 20% en 2013, pero aínda así en todos os anos analizados España segue a encabezar a porcentaxe de temporalidade.

A que se debe este notable despuntamento, se estamos a falar de países do continente europeo? De acordo con Toharia (2005), a resposta é que «pode que o que suceda é que os países optan por distintas vías de contratación laboral para satisfacer esas necesidades de flexibilidade» con que contan no mercado laboral. De feito, nas análises realizadas no mencionado traballo de Toharia «constatouse que o Reino Unido parece apostar polos contratos a tempo parcial, á vez que Alemaña [o fai] polos contratos de formación, Italia polo traballo autónomo e Francia por unha porcentaxe máis ou menos equilibrada entre os distintos tipos de emprego atípico, mentres España opta por unha maior implantación do emprego temporal».

A porcentaxe de contratos temporais no conxunto da UE no período 2005-2013 sitúase sempre á volta do 11%, con certas variacións decimais, como se aprecia na Táboa

3. De tomarmos tal cantidade como referencia, dentro do mesmo período distinguiremos: dunha banda, os países que se atopan por debaixo desa porcentaxe, como o Reino Unido (contra o 4%) e Italia (entre o 9% e o 10% neses anos); da outra, aqueles próximos á media da UE, mais que a superan nuns puntos, como Alemaña (sobre o 12%) e Francia, país este último en que a contratación temporal aumentou de forma visible (dun 12% en 2005 pásase a un 14% no ano 2013); e, por último, aqueles países cunha porcentaxe notablemente superior á do conxunto da UE, España e Portugal.

En Portugal a porcentaxe de temporalidade medrou case dous puntos ao longo do período. España, pola súa parte, aínda que viu reducida en oito puntos a porcentaxe de contratos temporais de 2005 a 2013, posúe unhas cifras que chegan a duplicar a media da UE. Sen dúbida estamos diante dun panorama que sitúa a España e Portugal como os grandes países en canto á temporalidade se refire.

Táboa 3. Porcentaxe de contratos temporais na UE e os países estudados no período 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 27	11,5	11,7	11,8	11,5	11,0	11,3	11,4	11,2	11,2
Alemaña	12,6	12,4	12,8	13,0	12,6	13,0	12,9	12,4	12,1
Reino Unido	4,6	4,6	4,7	3,8	3,9	4,2	4,4	4,6	4,4
España	27,3	27,1	25,1	23,9	20,8	20,5	21,2	20,0	19,3
Francia	12,3	13,2	13,5	13,2	12,7	13,2	13,3	13,4	14,0
Italia	9,0	9,7	9,8	9,9	9,4	9,6	10,1	10,4	10,0
Portugal	15,3	16,4	17,9	18,3	17,7	18,7	18,3	16,9	17,6

Fonte: elaboración propia con base nos datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

Doutra banda, de acordo cos datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>), en practicamente todo o conxunto de Europa as mulleres son maioría na contratación temporal, cunha porcentaxe do 14,2% en 2013, fronte ao 13,2% correspondente aos homes neste ano. Se atendemos de forma individual os estados membros estudados, apréciase que tan só Alemaña e Portugal manteñen unhas porcentaxes de contratación temporal equilibradas para os dous sexos, ao redor dun 14% e dun 21% respectivamente. Francia, Italia, o Reino Unido e España posúen un maior diferencial entre homes e mulleres. En Francia a porcentaxe de homes cun contrato temporal sitúase nun 15,1%, fronte ao 16,7% feminino. Do mesmo xeito, os homes italianos sofren en menor medida a temporalidade, cun 12,4%, fronte a un 14,2% das mulleres. No Rei-

no Unido, o país con menos temporalidade rexistrada tanto masculina como feminina, en 2013 a porcentaxe de homes con contrato temporal alcanzaba o 5,6%; en cambio, as mulleres representaban o 6,5%. Por último, no noso país en 2013 a porcentaxe de homes cun contrato temporal era do 22,2%, mentres que a de mulleres se situaba no 24,2%.

No tocante ao período de duración, Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>) clasifica os contratos temporais en catro grupos: de menos dun mes; dun a tres meses; de catro a seis meses; e de sete a doce meses. De acordo cos datos desta entidade, o máis frecuente no conxunto da UE en 2013 era que un contrato temporal tivese unha duración media de sete a doce meses (5 798 700). En segundo lugar os máis importantes eran os contratos dun a tres meses (3 675 400).

Os contratos temporais de menos dun mes teñen maior presenza en Francia (457 000 en 2013), e os contratos dun a tres meses en España (1 554 500 en 2013). Agora ben, ao aumentar a duración do contrato temporal obsérvase como as cifras dos distintos países se van equilibrando, até chegarmos aos contratos de sete a doce meses: Alemaña, cunha ampla diferenza, é o país analizado que máis contratos temporais realiza deste tipo (1 284 400 en 2013). Cabe destacarmos, ademais, que en todos os grupos de duración contractual temporal a tendencia xeral é á baixa desde 2007 a 2013.

Se atendemos agora aos ingresos anuais, segundo os datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>), cuxo último ano rexistrado é 2006, en primeiro lugar cómpre notarmos que en todos os países estudados eran maiores os dos traballadores con contrato indefinido que os dos traballadores con contrato temporal, como se aprecia na Táboa 4. De por parte, os traballadores temporais tiñan uns ingresos anuais medios de 21 468 € na UE, malia que nalgúns estados non se atinxía tal cantidade, como en España e Portugal; este último estado contaba cos traballadores temporais cos ingresos anuais máis baixos de todos os países comparados. Así mesmo, seguía a haber diferenzas por sexo: as mulleres cobraban menos que os homes polo seu traballo con independencia do tipo de contrato, agás en Italia, onde os ingresos medios das traballadoras temporais eran de 24 386 €, fronte aos 23 583 € que percibían os homes cun contrato de duración determinada.

Táboa 4. Media de ingresos anuais (en euros) de traballadores con contrato indefinido e contrato temporal segundo o sexo en 2006

	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	Media	Homes	Mulleres	Media	Homes	Mulleres
UE 27	30 482	34 407	25 750	21 468	22 143	20 728
Alemaña	38 951	43 931	32 430	29 393	30 903	27 770
España	25 015	27 871	20 797	18 363	18 994	17 343
Francia	32 214	35 139	28 489	27 257	30 752	25 021
Italia	30 230	31 682	28 188	24 028	23 583	24 386
Portugal	17 785	19 160	16 354	12 647	12 960	12 292
Reino Unido	41 826	49 774	33 703	39 848	40 359	39 518

Fonte: elaboración propia con base nos datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

No ano 2014 o principal motivo da temporalidade no conxunto da UE foi a imposibilidade de atopar un emprego con contrato indefinido, cunha porcentaxe do 62,3%; nos casos de Francia, Italia, Portugal e España, tal motivo presenta tamén unhas porcentaxes altas, como se recolle na Táboa 5. Alemaña é a excepción, pois a razón principal atópase en razóns meramente formativas. O estudo de Eurostat non incluíu o Reino Unido, polo que non se conta con datos deste estado.

Táboa 5. Principais causas polas que os traballadores teñen un emprego temporal en Europa en 2014

	Non encontraron traballo cun contrato indefinido	Non querían un contrato indefinido	Por razóns de formación	Período de proba
EU 27	62,3	11,6	17,2	8,8
Alemaña	21,7*	2,7*	61,1*	14,5*
España	91,5	2,9	4,9	0,7
Francia	60,4	19,5	17,7	2,4
Italia	72,7	2,3	15,8	9,2
Portugal	83,9	4,3	6,6	5,1

* O último ano rexistrado é 2009.

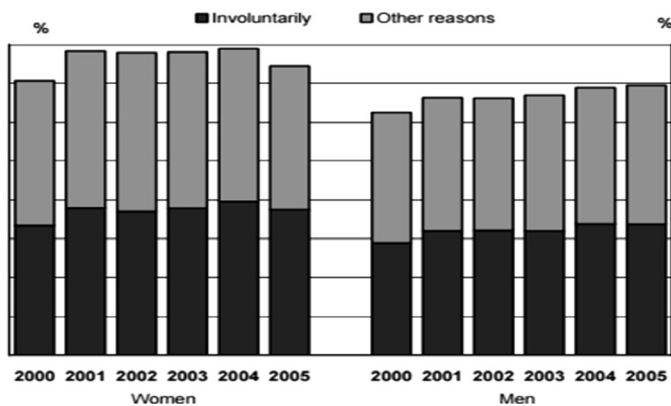
Fonte: elaboración propia con base nos datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

De acordo cos datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>), a evolución da contratación temporal variou segundo os estudos dos traballadores. No período 2005-2014

produciuse en todos os países un descenso dos contratos temporais entre as persoas cunha formación básica; e, ao contrario do que dita a lóxica, a medida que aumenta o nivel formativo tamén se acrecenta a ocupación cun contrato temporal. Deste xeito, en Alemaña, Francia, Italia, Portugal, o Reino Unido e España os traballadores teñen maioritariamente un nivel formativo intermedio. Os contratos temporais seguen a mesma tendencia á alza entre as persoas con estudos universitarios e/ou de posgrao. Trátase dun feito paradoxal, mais real no conxunto da UE.

No ano 2007, Eurostat publicou un informe elaborado por Hardarson (2007) sobre as persoas empregadas con contratos temporais de forma involuntaria. Tal informe revelou que en 2005, dentro do conxunto de traballadores, o 7,5% das mulleres e o 6,7% dos homes foran empregados en traballos de duración determinada involuntariamente. Nese momento a porcentaxe de temporalidade na UE era do 15% para as mulleres e de contra o 14% para os homes, polo que as anteriores porcentaxes son bastante elevadas. Ademais, un 40% dos mozos menores de 30 anos empregados con contrato temporal tiña contratos «non desexados». As actividades cun maior grao de involuntariedade eran as agrícolas e o traballo en fogares. En canto á duración destes contratos, o 43% das mulleres e o 48% dos homes tiñan contratos inferiores a seis meses.

Gráfico 7. Traballadores con contratos temporais involuntarios na EU no período 2000-2005

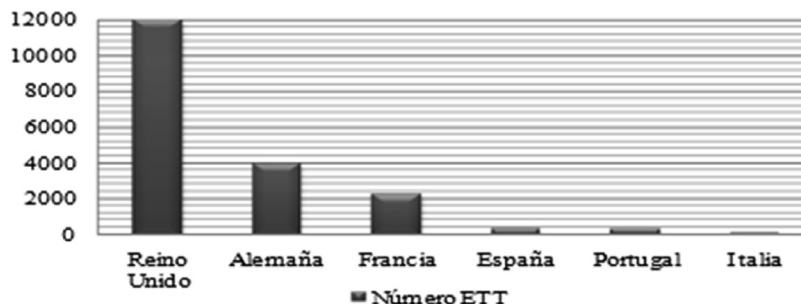


Fonte: Hardarson (2007)

Un estudo encargado pola Comisión de Emprego e Asuntos Sociais do Parlamento Europeo (VV. AA., 2013) revela que as ETT non posúen a mesma importancia en todos os países membros da UE. Segundo este traballo, en 2010, último ano estudado, o

Reino Unido era o estado con maior número de ETT (12 006); porén, tamén é o estado da UE con menor temporalidade. O segundo posto da clasificación ocupáballo Alemaña, con preto de catro mil empresas. O Estado francés situábase en terceiro lugar, con contra dúas mil empresas (véxase o Gráfico 8).

Gráfico 8. Número de ETT nos países estudados en 2010



Fonte: IZA (2013)

Os países que máis sofren a temporalidade, como é o caso de España ou Portugal, posúen un número reducido de ETT, pois á hora de subscribiren un contrato temporal os empregadores non adoitan recorrer a este tipo de organizacións, xa que lles suporía un custo extra ao ter que aboar ademais os seus servizos. A razón destas cifras é daquela sobre todo histórica, e, por suposto, normativa.

10. A temporalidade impulsada polos distintos sectores económicos

De acordo coa Organización Internacional do Traballo (2014), en España o forte crecemento que experimentou a economía desde principios de 1990 até aproximadamente 2007 veu acompañado dun alto ritmo de creación de emprego. No entanto, o mercado de traballo mostrou signos de ineficiencia, como unha alta taxa de temporalidade ou un escaso funcionamento das políticas activas de emprego. Ao estoupar a crise en 2008, todas estas debilidades puxéronse de manifesto, en particular nos sectores da construción e da industria.

Como pode apreciarse na Táboa 6, neste último sector o número de asalariados reduciuse practicamente á metade entre 2008 e 2014, ao pasar de 649 100 a 340 000. No referente á construción, no ano 2008 proporcionaba emprego a 1 093 300 asalariados

con contrato temporal, cifra que diminuíu até os 214 100 asalariados no primeiro trimestre de 2014.

O grande uso da contratación temporal no sector da construción estivo vinculado á expansión do contrato por obra ou servizo determinados, que é característico de tal actividade en España. No entanto, nos últimos anos este tipo de contrato estendeuse polo conxunto das actividades económicas, moitas veces en fraude de lei. Segundo recolle un estudo da Universidade de Valencia (Lorente Campos, 2012), «pódese observar a incidencia desta figura contractual en relación co conxunto de fórmulas eventuais, pois medrou de forma continuada desde supoñer un 10% da contratación temporal en 1992 até o 40% en 2011».

Outra característica do noso país é a importancia do sector servizos na economía, ámbito en que mantivo a súa posición preponderante a pesar da crise económica, evidentemente con certo descenso, mais de escasa relevancia. Este sector ten un peso destacable no PIB español e xera unha parte notable do volume de emprego, como é propio dun país turístico e cunhas pautas de comportamento social que estimulan o seu crecemento: contaba con 2 336 300 asalariados temporais en 2014. Os seus principais motores son a restauración, a hostalaría e o comercio.

Finalmente, a agricultura preséntase como a única actividade en que os cambios se produciron á alza, ao se incrementar o número de traballadores de 276 700 en 2008 a 331 500 en 2014. Isto podería significar que o sector agrícola funcionou como refuxio na fuga de asalariados doutros sectores ao longo destes anos.

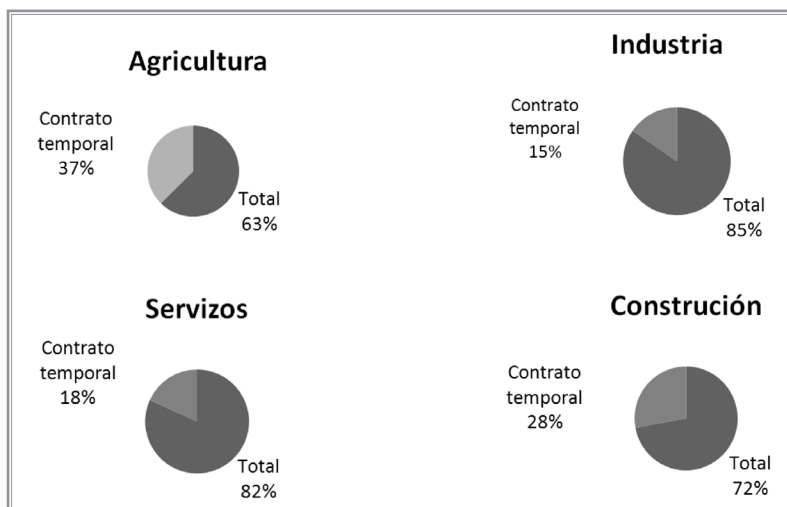
Táboa 6. Asalariados con contrato temporal por sector económico en España en 2014 e 2008 (miles de persoas)

Asalariados con contrato temporal		
Sectores	2014	2008
Agricultura	331,5	276,7
Industria	340,0	649,1
Construción	214,1	1093,3
Servizos	2336,3	3084,4
Total	3221,9	5103,4

Fonte: elaboración propia con base nos datos do INE (<http://www.ine.es>), enquisa de poboación activa

Como queda de relevo no Gráfico 9, os datos proporcionados polo INE (<http://www.ine.es>) para o primeiro trimestre de 2015 demostran que o sector da agricultura é o que conta cunha maior porcentaxe de asalariados temporais, que constitúen un 37% dos traballadores deste sector. En cambio, no sector da construción a porcentaxe de temporalidade sitúase nun 28%. A industria e o sector servizos rexistran datos moi semellantes: os asalariados industriais cun contrato temporal representan un 15% do total dos traballadores, unha porcentaxe que aumenta tres puntos no sector servizos (18%). Dadas estas cifras, podemos dicir que en España a maior parte do emprego non é temporal, mais, con todo, a temporalidade ten un papel fundamental en todos os sectores, en especial na agricultura.

Gráfico 9. Asalariados con contrato temporal respecto ao total de asalariados por sector económico en España no primeiro trimestre de 2015



Fonte: elaboración propia con base nos datos do INE (<http://www.ine.es>), enquisa de poboación activa

O sector servizos é aquel a que pertence a maior cantidade de empregos en todos os países comparados, coa excepción de Alemaña e Italia, onde o total do emprego se reparte entre o sector servizos e a industria. Dito isto, de analizarmos a cantidade de contratos temporais por actividade ou sector económico prodúcense variacións, como se reflicte na Táboa 7. En Alemaña, Portugal e o Reino Unido o sector servizos é o que ten un maior número de contratos de duración determinada, pero no caso de Francia e Italia a actividade que con máis contratos temporais é a agricultura. Isto último pode ser debido ao peso da agricultura en ambos os países, en particular en Francia, xa

que é o segundo exportador mundial de produtos alimentarios e a primeira potencia agrícola da UE.

Táboa 7. Número de empregados con contrato temporal na UE por actividade económica en 2010

	Industria	Construción	Servizos	Agricultura
UE 27	2 162 543	718 742	9 729 123	—
Alemaña	254 881	33 610	1 326 359	300 000
Francia	56 419	21 628	1 032 213	1 170 079
Italia	102 507	36 198	694 038	850 000
Portugal	87 269	59 883	407 072	105 000
Reino Unido	47 548	12 967	1 544 099	120 000

Fonte: elaboración propia a partir dos datos de Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

11. Opinión dos diferentes grupos de interese

Coa finalidade de construírmos un marco de coñecemento sobre a temporalidade en Europa o máis aquilatado posible, realizáronse enquisas e entrevistas a membros de grupos de interese como sindicatos, organizacións empresariais e ETT.

11.1. Sindicatos: UXT e CC. OO.

Primeiramente, a pregunta que se lles formulou aos dous sindicatos foi se nos últimos anos apreciaron un aumento da contratación temporal. Ambas as respostas foron afirmativas, ao que M. B., de CC. OO. Galicia (información persoal), engadiu que «nos últimos anos o groso da contratación que se fai é temporal. Por encima de nove de cada dez contratos que se rexistran». Ademais, os dous sindicatos consideran que a contratación temporal non axuda a fomentar o emprego. De acordo con M. B., de CC. OO. Galicia (información persoal), «a un traballo de carácter estable correspóndelle un contrato estable e a un traballo temporal, un temporal. A vulneración deste principio é mala para as empresas, xa que leva implícito uns traballadores pouco vinculados, pouco formados, menos seguros, e a precariedade en toda a súa extensión».

Así mesmo, as dúas organizacións afirmaron que o Estado español se desmarcaba claramente da traxectoria europea en materia laboral, sobre todo polo maior emprego no sector servizos e tamén pola influencia doutros factores como a pequena dimensión

das empresas, cunha xestión pouco profesionalizada. Á hora de preguntarlles por que os pequenos empresarios optan pola contratación temporal, as respostas foron discordantes. M. B., de CC. OO. Galicia (información persoal), afirma que «é simplemente por descoñecemento», mentres que D. B., de UXT (información persoal) está de acordo coa teoría de que se debe «á incerteza pola evolución futura da economía».

11.2. Organizacións empresariais: Confederación de Empresarios de Ourense (CEO)

A Confederación de Empresarios de Ourense (CEO) considera (información persoal) que nos últimos anos se apreciou un aumento da temporalidade, e recalca que «canto máis pequenas sexan as empresas, máis contratos temporais». Como causa de que empresas recorran maioritariamente á contratación temporal en España, en particular as pequenas e medianas, esta organización sinala que a maioría das veces non se podería facerlles fronte ás indemnizacións por despedimento, máis elevadas que nos demais países da UE, se non fose así, e cando as empresas están a subscribir un contrato xa están a pensar nas consecuencias que carrega un contrato indefinido.

Pola súa vez, a CEO considera que a contratación temporal tan só sería unha medida eficaz para coadxuvar ao crecemento do emprego no curto prazo. Logo de se lle comentar a este grupo unha noticia publicada no diario *El Economista* en febreiro de 2015 (Europa Press, 2015), na cal se afirma que a CEOE propón impulsar os contratos temporais sen causa, así como recuperar o contrato de fomento do emprego de 1984, obtívose a seguinte resposta: «A proposta de CEOE é unificar o contrato de obra co de fomento de emprego, e que a duración máxima [do novo contrato resultante] sexan trinta e seis meses cunha indemnización máxima de doce días por ano. Esta é medida, sobre todo para colectivos novos, que podería resultar efectiva como medida temporal».

11.3. ETT: Nortempo

Comunmente adóitase afirmar que as ETT son as primeiras en palpar os declives da economía e as primeiras en apreciar certa recuperación. De acordo con Alexandra Díaz, directora da Delegación de Nortempo en Ferrol (información persoal), se buscamos un perfil, en canto ao sexo e á idade, das persoas que máis acoden ás ETT en busca dun contrato laboral, apenas hai distincións; en cambio, non ocorre o mesmo coa formación: «Antigamente os titulados superiores non demandaban traballos tem-

porais inferiores á súa titulación. Actualmente ofrécense para calquera oferta independentemente da rama ou nivel».

Canto ao sector que máis demanda os seus servizos, a resposta é que polo xeral é a industria, con pedimentos concretos que poden ser para uns días, seguida do sector servizos, este xa con contratos de menor duración. Na opinión de Alexandra Díaz, apréciase certa incerteza por parte dos empresarios ante o futuro da economía, polo que intentan arriscar o mínimo posible.

12. Conclusións

Primeira. A análise comparada do estado da cuestión canto á contratación temporal en diversos países da Eurozona como Alemaña, Francia, Italia, o Reino Unido, Portugal e España, que realizamos a partir de fontes tanto xurisprudenciais como estatísticas, mostra unha serie de puntos comúns e diferenzas nun contexto globalizado. Isto non é máis que consecuencia de que a UE conta cunha lexislación común que persegue a xustiza e o equilibrio do mercado laboral propio de cada estado membro; agora ben, cada país adopta tales normativas desde o seu propio punto de vista, e regula como considera oportuno.

Segunda. Resulta característico dalgúns países europeos, por exemplo Francia, Portugal e Alemaña, que sexa primordial a mediación dunha ETT na relación contractual temporal; en cambio, outros como España obvian a devandita figura.

Terceira. Existe un importante diferencial entre os estados estudados nas cifras da temporalidade. Francia, Portugal e España son os que máis recorren a esta modalidade contractual; Alemaña, Italia e o Reino Unido son os que menos. Ademais, España despunta claramente. Aínda que ben é certo que a partir do ano 2006 os contratos temporais decaen bruscamente no noso país, a partir de 2014 apréciase unha leve recuperación deste tipo de contratación. Este novo repuntamento da temporalidade evidencia que o descenso dos últimos anos era transitorio e que a tendencia histórica de temporalidade volve intensificarse de cara ao futuro.

Cuarta. En Europa a duración máis común dun contrato temporal sitúase entre sete e doce meses. A posibilidade da concatenación de contratos deste tipo depende de cada país.

Quinta. En todos os casos estudados se establecen penalizacións polos incumprimentos da normativa propia en materia de contratación temporal, as cales poden consistir en sancións meramente administrativas, como no caso italiano; a conversión do contrato en indefinido, como sucede en España e en Portugal; e mesmo a imposición dunha pena privativa da liberdade, como en Francia.

Sexta. A sintonía da contratación temporal entre os seis países analizados atópase nun perfil dos empregados temporais europeos coas seguintes características: mulleres, principalmente novas, empregadas do sector servizos, en pequenas empresas, cun nivel de educación intermedio/superior, que se acollen á temporalidade pola imposibilidade de atoparen un emprego con contrato indefinido, e con salarios máis reducidos que os traballadores cun contrato permanente.

Sétima. Queda descartada a hipótese de que as lexislacións de Alemaña, Francia, o Reino Unido, Italia, Portugal e España son bastante similares á hora de regular a contratación temporal, por pertenceren estes países ao mesmo contorno económico; cada país conta coas súas propias peculiaridades. Pola súa vez, a hipótese relativa a que o fenómeno da temporalidade aumentou nos últimos anos nos países estudados pode ser aceptada parcialmente, xa que se determinou que hai países en que aumentou o uso desta modalidade contractual, como Francia, Italia, Portugal, e España, esta última no ano 2014 e comezos do 2015. En cambio, no Reino Unido e Alemaña a tendencia é á baixa. Por último, canto á terceira hipótese exposta, sobre que a contratación temporal adoita afectar a traballadoras novas e sen cualificación, tal e como apuntamos con anterioridade, a temporalidade adoita ser ter a ver coas mulleres, sobre todo coas novas, pero cunha cualificación intermedia.

En definitiva, o que si parece de xeito evidente e claro é que Europa require que se equilibren as forzas entre lexislación, empresarios e traballadores, así como que se respecten os marcos normativos internacionais, de xeito que se asegure o seu cumprimento. É dicir, cómpren cambios no dereito normativo dos países que desincentiven a temporalidade e en que se teñan en conta aspectos como o estrito respecto ao principio de causalidade da contratación temporal.

Referencias bibliográficas

AGENCE DE DÉVELOPPEMENT DU VAL-DE-MARNE (s. d.) [en liña] «Los distintos modos de contratación en Francia». Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/vDkgMz>>.

AGUILERA IZQUIERDO, R. (2001) «El principio de “causalidad” en la contratación temporal» *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 33, pp. 99-122.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. (2009) «Informe sobre la regulación del despido en Europa» *Temas Laborales* 99, pp. 259-297.

BENTOLILA, S.; CAHUC, P.; DOLADO, J. e LE BARBANCHON, T. (2010) «Two-tier Labor Markets in the Great Recession: France vs. Spain». Londres, Centre for Economic Policy Research. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/h9SIZH>>.

CASTILLO, M. e GALERA, C. (2014) «Dos años de reforma laboral: la doble vertiente del paro en España» *Expansión* 12/02/2014.

CITIZENS ADVICE (s. d.) [en liña] «Redundancy pay. How much statutory redundancy pay you get». Consulta para a opción de rexión «England». Disponible no enderezo web <<https://goo.gl/AZu0gL>>.

CONSELLO DA UNIÓN EUROPEA (2015) [en liña] *Joint Employment Report 2015*. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/kn8zkh>>.

EUROPA PRESS (2015) «La CEOE pide al Gobierno contratos temporales sin causa» *El Economista* 22/02/2015.

FUNDACIÓN 1.º DE MAYO (2012) [en liña] *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo*. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/daEEc5>>.

GALA DURÁN, C. (2009) «La directiva sobre empresas de trabajo temporal y su impacto en España» *Temas Laborales* 102, pp. 13-49.

HARDARSON, O. (2007) «Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily» *Statistics on Focus* 98. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/S9aS7r>>.

HAYS (2014) [en liña] *Guía del mercado laboral 2014. Un análisis global de tendencias y salarios en España*. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/ZvKyVi>>.

IZA (2013) [en liña] *The Role and Activities of Employment Agencies*. Disponible no enderezo web <<https://goo.gl/vXKuSw>>.

LORENTE CAMPOS, R. (2012) «Evolución del empleo temporal en España en las dos últimas crisis» en Cairo, H. e Finkel, L. (coords.) *Crisis y cambio: propuestas desde la sociología. Actas del XI Congreso Español de Sociología*, vol. 1. Madrid, Universidade Complutense de Madrid.

LÓPEZ, J. (s. d.) *Tipología contractual en España*. Documentación do Mestrado en Xestión e Dirección Laboral organizado pola Facultade de Ciencias do Traballo da Univesidade da Coruña, curso 2014-2015.

- MARTÍNEZ, J. e ARUFE, A. (2014) *Derecho crítico del trabajo*. Barcelona, Atelier Libros Jurídicos.
- MARTÍNEZ, J. e ARUFE, A. (2010) *Fundamentos de derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del trabajo y de la seguridad social*. Oleiros, Netbiblo.
- MINISTERIO DE EMPREGO E SEGURIDADE SOCIAL (2015) *Guía laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2016*. Madrid, Axencia Estatal Boletín Oficial do Estado.
- MINISTERIO DE EMPREGO E SEGURIDADE SOCIAL (2014a) «Francia. El contrato temporal y el contrato a tiempo parcial» *Actualidad Internacional Sociolaboral* 175, pp. 74-91. Disponible no endereço web <<http://goo.gl/svxDPV>>.
- MINISTERIO DE EMPREGO E SEGURIDADE SOCIAL (2014b) [en liña] *Encuesta anual laboral 2013*. Disponible no endereço web <<https://goo.gl/rEayyR>>.
- MOLINA VEGA, J. e ERLEBACH, G. (2014) [en liña] «Contratación temporal en Alemania» en VV. AA. «Comparative Labor Law Dossier: Temporary work and fixed-term contracts» *IUSlabor* 1. Disponible no endereço web <<https://goo.gl/3cnkqe>>.
- MORÓN, R. (2000) «La regulación comunitaria de la contratación temporal. Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al acuerdo Marco de la CES, la UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada» *Temas Laborales* 55, pp. 131-170.
- MORZENTI, A. (2014) «Contratto a tempo determinato» en VV. AA. *Il lavoro in pillole. Contratti di lavoro e dintorni*. [s. l.], Ufficio Legale di Adecco Italia Holding di Partecipazione e Servizi S.p.A.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO (OIT) (2014) *España: crecimiento con empleo*. Xenebra, OIT. Disponible no endereço web <<http://goo.gl/PNMQfv>>.
- PIN, J. R.; PLAZA, S. e STEIN, G. (2011) *La reforma laboral de la Ley 35/2010: cambios en la contratación temporal. ¿Convergencia hacia Europa? Comparación de las legislaciones vigentes en Reino Unido, Alemania y Francia*. Barcelona/Madrid, IESE Business School. Disponible no endereço web <<http://goo.gl/Zxk0wa>>.
- PORTAL AGRI-INFO.EU (2007) [en liña] «Empleo: comparación entre países». Disponible no endereço web <<http://goo.gl/yNrTuw>>.
- PORTAL ALEMANIA (2014) [en liña] «Tipos de contratos de trabajo en Alemania». Disponible no endereço web <<http://goo.gl/tpG3nx>>.
- SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO ESTATAL (2010) *Trabajar en Italia*. Madrid, Estilo Estugraf Impresores.
- TOHARIA CORTÉS, L. (dir.) (2005) *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais.

TOHARIA CORTÉS, L. (2002) «El modelo español de contratación laboral» *Temas Laborales* 64, pp. 117-139.

VV. AA. (2013) *The Role and Activities of Employment Agencies*. Bruxelas, Parlamento Europeo. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/DBpcen>>.

Normativa de referencia

a) Nacional

– Alemá

Lei sobre o traballo a tempo parcial e o traballo de duración determinada, do 21 de decembro de 2000: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Publicada no sitio web <gesetze-im-internet.de>. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/S0K5IR>>.

Lei de protección fronte ao despedimento, do 10 de agosto de 1951: Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Publicada no sitio web <gesetze-im-internet.de>. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/PGdPxz>>.

Código civil, do 18 de agosto de 1896: Bürgerliches Gesetzbuch. Publicado no sitio web <gesetze-im-internet.de>. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/BQFFg3>>.

– Británica

Regulación dos contratos de duración determinada británica: The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002. Publicada no sitio web <legislation.gov.uk>. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/i6zkNc>>.

– Española

Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores. *Boletín Oficial del Estado* n.º 75, do 29 de marzo.

Lei 10/1994, do 19 de maio, sobre medidas urxentes de fomento da ocupación. *Boletín Oficial del Estado* n.º 122, do 23 de maio de 1994.

Lei 32/1984, do 2 de agosto, sobre modificación de determinados artigos da Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores. *Boletín Oficial del Estado* n.º 186, do 4 de agosto.

Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores. *Boletín Oficial del Estado* n.º 64, do 14 de marzo de 1980.

– Francesa

Código do traballo francés: Code du travail. Version consolidée au 10 août 2016. Publicado no sitio web <legifrance.gouv.fr>. Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/nz1AXh>>.

– Italiana

Lei n.º 78, do 16 de maio de 2014, pola que se converte en lei o Decreto lei n.º 34, do 20 de marzo de 2014, polo que se establecen medidas urxentes para promover o aumento do emprego e se simplifican as obrigas impostas ás empresas: Legge 16 maggio 2014, n. 78. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. Publicada no sitio web <normattiva.it>. Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/nsREMv>>.

Lei n.º 92, do 28 de xuño de 2012, de disposicións en materia de reforma do mercado de traballo nunha perspectiva de crecemento: Legge 28 giugno 2010, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. Publicada no sitio web <normattiva.it>. Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/jQMggO>>

Lei n.º 56, do 28 de febreiro de 1987, de normas sobre a organización do mercado de traballo: Legge 28 febbraio 1987, n. 56. Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro. Publicada no sitio web <normattiva.it>. Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/ycPM5N>>.

Lei n.º 230, do 18 de abril de 1962, sobre a regulación do contrato de traballo por tempo determinado: Legge 18 aprile 1962, n. 230. Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Publicada no sitio web <normattiva.it>. Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/k770io>>.

– Portuguesa

Código do traballo portugués: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República, 1.ª série, n.º 30, 12 de Fevereiro de 2009.

b) Europea

Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 19 novembro de 2008, relativa ao traballo a través de empresas de traballo temporal. *Diario Oficial da Unión Europea* L327, do 5 de decembro de 2008.

Directiva 1999/70/CE do Consello, do 28 de xuño de 1999, relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada. *Diario Oficial das Comunidades Europeas* L175, do 10 de xullo de 1999.

Directiva 91/533/CEE do Consello, do 14 de outubro de 1991, relativa á obriga do empresario de informar o traballador acerca das condicións aplicables ao contrato de traballo ou á relación laboral. *Diario Oficial das Comunidades Europeas* L288, do 18 de outubro de 1991.

Páxinas web de interese

Axencia para o Investimento e Comercio Externo de Portugal (ACEIP Portugal Global)

<<http://www.portugalglobal.pt/ES/Paginas/index.aspx> >

Instituto Nacional de Estatística de España (INE)

<<http://www.ine.es>>

Ministerio de Emprego e Seguridade Social de España

<<http://www.empleo.gob.es/index.htm>>

Ministerio Público de Portugal

<<http://www.ministeriopublico.pt>>

Oficina Europea de Estatística (Eurostat)

<<http://ec.europa.eu/eurostat>>

Fontes secundarias

Consellería de Emprego e Seguridade Social de Londres; Consellería de Emprego e Seguridade Social de Portugal; Consellería de Emprego e Seguridade Social en Italia; Consulado Británico de Madrid; Consulado de Portugal en Sevilla; Viceconsulado de Italia en Zaragoza; Embaixada Española en Roma; Embaixada Italiana en España; Europe Direct; Jesús Martínez Girón e Alberto Arufe Varela (profesores da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, expertos en dereito comparado); CC. OO. Galicia; UXT Galicia; Confederación de Empresarios de Ourense; Nortempo Ferrol.