



**UNIVERSIDADE DA CORUÑA**  
**FACULTADE CIENCIAS DO TRABALLO**

**MÁSTER EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN LABORAL,  
ESPECIALIDAD EN RECURSOS HUMANOS.**

***EL CONTRATO TEMPORAL: UN ESTUDIO COMPARADO EN EL ÁMBITO  
EUROPEO.***

***O CONTRATO TEMPORAL: UN ESTUDO COMPARADO NO ÁMBITO  
EUROPEO.***

***THE TEMPORARY CONTRACT: A COMPARATIVE STUDY ON THE  
EUROPEAN LEVEL.***

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**CURSO ACADÉMICO: 2014-2015**

**AUTORA: MEIZOSO MAZÁS, SANDRA**

**DNI: [REDACTED]**

**DIRECTOR: LÓPEZ COIRA, JOSÉ**

## **AGRADECIMIENTOS.**

Mi más sincero agradecimiento a todos aquellos que han colaborado en el desarrollo del presente Trabajo Fin de Máster.

Especialmente a las Embajadas y Consulados por su aportación desde el punto de vista legislativo y jurídico. A la Embajada Española en Roma, a la Embajada Italiana en España, al Consulado Británico de Madrid, al Consulado Italiano de Zaragoza, a la Consejería de Empleo y Seguridad Social en Italia, a la Consejería de Empleo y Seguridad Social de Londres, al Vice-Consulado de Portugal en Vigo, Consulado de Portugal en Sevilla, y a la Consejería de Empleo y Seguridad Social de Portugal.

Seguidamente, y no menos importante, a la ETT Nortempo Ferrol, a los sindicatos UGT y CCOO, y a la Confederación de Empresario de Ourense (CEO), que se han prestado a la realización de encuestas y entrevistas de forma desinteresada.

A Jesús Martínez Girón y a Alberto Arufe, por su aportación como expertos en la materia sobre el Derecho Comparado de la temporalidad en los países europeos estudiados.

Gracias, del mismo modo, al Director de este Trabajo Fin de Máster, José López Coira, por la ayuda y el apoyo prestado.

## **EL CONTRATO TEMPORAL: UN ESTUDIO COMPARADO EN EL ÁMBITO EUROPEO.**

### **RESUMEN:**

En este documento se analiza e indaga acerca de la contratación temporal, tanto en España como en la UE. En concreto, será objeto de investigación la legislación española vigente sobre esta modalidad contractual y, además, se realizará una comparación de ésta con cinco países europeos (Alemania, Francia, Reino Unido, Italia y Portugal). Una de las debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales es el enorme peso que tienen en él los contratos de duración determinada, que implica una distorsión de su finalidad y se convierte en una anomalía en el conjunto europeo. Asimismo, las legislaciones que rigen el ámbito laboral de los países citados son reflejo, sin lugar a dudas, de las diversas características culturales e históricas de cada Estado. Un análisis comparado, como el que aquí se pretende, nos permitirá constatar si España se aproxima a las legislaciones vigentes de otros países de su entorno europeo.

**Palabras clave:** Contratación temporal; España; UE; Alemania; Francia; Reino Unido; Italia; Portugal.

### **ABSTRACT:**

This paper analyzes and investigates on temporary contracts, both in Spain and in the EU. Specifically, it will be investigated the current Spanish legislation on this type of contract, and also a comparison of this with five European countries (Germany, France, UK, Italy and Portugal) will be performed. One weakness of our model of labor relations is the huge weight that workers with temporary contracts, which is an anomaly in the European context. Also, the laws governing the labor market in these countries undoubtedly reflect the diverse cultural and historical characteristics of each state. So, this comparative analysis will allow us to verify if our country is approaching, or not, with current laws of the protagonists European countries.

**Keywords:** Temporary contracts; Spain; EU; Germany; France; UK; Italy; Portugal.

## ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.	1
2. MARCO TEÓRICO.	2
3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.	3
4. LOS ANTECEDENTES DE LA TEMPORALIDAD.	4
4.1. Las primeras Regulaciones Comunitarias de la contratación temporal.	4
4.2. La proyección de la normativa comunitaria al caso Español.	5
5. DIRECTIVAS EUROPEAS SOBRE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	6
6. RÉGIMEN JURÍDICO Y CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE ESPAÑA: EL PREDOMINIO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.	8
7. RÉGIMEN JURÍDICO Y CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN OTROS 5 ESTADOS DE EUROPA.	10
7.1. FRANCIA: “Una relación tripartita”.	10
7.2. REINO UNIDO: “El modelo liberalista”.	12
7.3. ALEMANIA: “El sistema causal complejo”.	14
7.4. ITALIA: “De la casuística limitada a la ampliación de la causa”.	16
7.5. PORTUGAL: “La similitud con el modelo Español”.	19
8. UN DIAGNÓSTICO EN CIFRAS DE LA TEMPORALIDAD EN EL MODELO ESPAÑOL.	21
9. EL CONTEXTO EUROPEO EN CIFRAS: ALEMANIA, REINO UNIDO, ESPAÑA, FRANCIA, ITALIA Y PORTUGAL.	28
10. LA TEMPORALIDAD IMPULSADA POR SECTORES ECONÓMICOS.	36
11. OPINIÓN DE LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS.	39
11.1. Sindicatos: UGT y CCOO.	39
11.2. Organizaciones Empresariales: Confederación de Empresarios de Ourense (CEO).	40
11.3. ETT's: Nortempo.	41
11.4. Expertos en Economía y Derecho Comparado.	41
12. CONCLUSIONES.	42
13. BIBLIOGRAFÍA.	44
14. ANEXOS.	49

## **1. INTRODUCCIÓN.**

El presente estudio pretende profundizar en la evolución de la temporalidad de la contratación en seis países europeos: Alemania, Francia, Italia, Reino Unido, Portugal y España. Cabe destacar que, aunque la situación geográfica de estos países sea próxima a la del nuestro, presentan unas características y circunstancias diferentes. Así, desde una perspectiva especialmente jurídica, se analizan en el presente trabajo los resultados y la evolución de la contratación temporal, lo cual es reflejo fiel de la situación económica y de las reformas legislativas efectuadas en materia de empleo por cada país.

La dimensión adquirida por el fenómeno de la contratación temporal, en las últimas décadas, en el ámbito de la Unión Europea trajo consigo, de forma generalizada, no solo un aumento en sí del volumen de la temporalidad, sino, también, como consecuencia, efectos sobre la falta de protección del empleo estable en algunas legislaciones.

La recurrida contratación temporal ha precisado, no obstante, un periodo dilatado de tiempo, en el cual las propias instituciones comunitarias han sido objeto de una importante evolución que ha permitido, precisamente, abordar esta materia. En este sentido, a nivel europeo, ha marcado un hito la aprobación de la Directiva 1999/70/CE, gracias al binomio de la ampliación competencial de la Unión Europea en materia social y la intervención de los interlocutores sociales. En este contexto, tal y como se estudiará más adelante, las diferentes regulaciones de cada país analizado sobre la contratación temporal poseen diferentes características y peculiaridades, a pesar de pertenecer todos ellos a un mismo marco comunitario.

Junto a este análisis del contenido legislativo que se aplica en los diferentes países objeto del estudio (como se dijo, Alemania, Francia, Italia, Reino Unido, Portugal y la propia España,), es preciso abordar de forma complementaria la temporalidad en cifras, cuyo diagnóstico puede ser útil no solo para contextualizar el análisis de la regulación, sino, también, para valorar el alcance de sus efectos. Por otro lado, es imprescindible realizar un análisis de la proyección de esta regulación sobre el caso concreto español, ya que la temporalidad constituye, precisamente, uno de los aspectos más patológicos de nuestro modelo de relaciones laborales.

## **2. MARCO TEÓRICO.**

El análisis de “La contratación temporal: un estudio comparado en el ámbito europeo” parece aludir a la necesidad de contextualizar las acciones de los estados miembros en referencia a la contratación temporal. Ésta ha estado sujeta a múltiples polémicas, y ha sido gestionada de diferentes formas desde sus inicios, dependiendo de los países y de sus necesidades laborales y económicas de cada momento.

### **La regulación laboral de la contratación temporal en Europa.**

Desde hace unos años, el trabajo inestable ha brotado en el mercado laboral de los países europeos, favorecido principalmente por el impulso legislativo de los Estados, y para favorecer un mercado flexible y adaptable a las decadentes circunstancias económicas. El instrumento de la contratación temporal ha cobrado un papel fundamental en Europa, bien es cierto que en unos países más que en otros, como medida de fomento del empleo a un ritmo relativamente rápido, algo que, inevitablemente, trae consigo una serie de consecuencias.

### **Las cifras de la temporalidad en Europa, la singularidad del mercado laboral español.**

A pesar de pertenecer al mismo contexto comunitario, paradójicamente España se desmarca gravemente del resto de Europa en cuanto a las cifras de la temporalidad se refiere. Sus datos han llegado a triplicar a la media europea, y su evolución a lo largo de los años ha seguido la misma tendencia, ostentando actualmente una de las tasas de temporalidad más altas de la UE.

### **Del modelo limitado a la ampliación de la causa.**

La sensibilidad del mercado laboral en épocas de crisis económica y el aumento del desempleo han propiciado que las regulaciones europeas hayan ampliado, de forma progresiva y generalizada, la casuística de la temporalidad. Por lo que se pretende flexibilizar la contratación temporal, ampliando su casuística y favoreciendo la creación de empleo.

### **3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.**

El objetivo principal de este trabajo es descubrir las diferentes regulaciones europeas sobre la contratación de duración determinada, en concreto la regulación alemana, francesa, británica, italiana y portuguesa, poniéndolas en comparación con la española. La razón de estudiar estos seis Estados europeos ha sido: en primer lugar, el ansia de conocer la regulación temporal de los países en este momento hegemónicos, como Alemania, Francia o Reino Unido, este último con sus correspondientes peculiaridades; y, en segundo lugar, la comparación de éstos con los países del sur de Europa, tan cuestionados en la actualidad, como Italia, Portugal y España.

Desde estas consideraciones, se trata de conocer, definir y descubrir la importancia de la temporalidad en Europa y, además, si estos países comunitarios siguen una trayectoria común en cuanto a la temporalidad, prestando especial atención al Estado Español. Por tanto, dentro de este contexto se presentan las siguientes hipótesis de estudio:

- I. Las regulaciones de Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, Portugal y España son bastante similares a la hora de legislar la contratación temporal, ya que pertenecen al mismo contorno económico.
- II. El fenómeno de la temporalidad ha aumentado en los últimos años en los países estudiados.
- III. La contratación temporal suele afectar a trabajadores de sexo femenino, jóvenes y sin cualificación.

La metodología que se ha seguido para elaborar este trabajo ha sido, principalmente, el análisis jurídico y el estudio de la normativa en esta materia, como soporte interpretativo. Además de la consulta de fuentes escritas, y la evolución de los datos estadísticos de la temporalidad en los países investigados. Por otra parte, como fuentes complementarias, se ha contactado con 19 embajadas y consulados, además de con 4 sindicatos, 7 organizaciones empresariales, 6 Empresas de Trabajo Temporal, algunos expertos en la materia como Alberto Arufe y Jesús Martínez Girón (Profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Coruña, expertos del Derecho Comparado), y otras instituciones y organismos con el fin de delimitar, definir y analizar esta modalidad contractual (ver Anexo 1).

## **4. LOS ANTECEDENTES DE LA TEMPORALIDAD.**

### **4.1. Las primeras Regulaciones Comunitarias de la contratación temporal.**

Las formas del trabajo temporal nunca han estado ausentes de los sistemas europeos de empleo, pero el marco institucional regulador del ámbito de trabajo dio lugar en los años 1945-1973 a la generalización en Europa del empleo estable como consecuencia del desarrollo de mercados y estructuras productivas estables. En contraste, durante este periodo la contratación de duración determinada no desapareció, sino que quedó limitada a la cobertura de circunstancias meramente excepcionales, o a ciertas actividades estacionales o temporales. Sin embargo, los cambios económicos a partir de la crisis de 1973 empezaron a cambiar este contexto, cobrando especial importancia la proliferación de la contratación temporal, pasando de ser un mecanismo limitado a un instrumento de adaptación flexible a las circunstancias económicas (Morón, R, 2000). Así, simultáneamente, la contratación temporal se convierte en un instrumento de los ordenamientos jurídicos de la práctica totalidad de los países de la Unión Europea para luchar contra el desempleo masivo. Esto tiene, desde luego, una proyección sobre el empleo en el conjunto de los países de la Unión, siendo en las tres últimas décadas el crecimiento constante de la contratación temporal.

Esta situación fue definida por el Parlamento Europeo como preocupante ya en 1981 (Resolución de 17 septiembre de 1981, JO C 260, de 12-10-1981, pág.54), y lo cierto es que se hicieron muchos intentos fracasados de regulación de la contratación temporal. La propuesta más exitosa fue la Directiva 91/383/CEE, del Consejo, de medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de duración determinada o de empresas de trabajo temporal. En esta Directiva, se realiza, de una parte, y por vez primera, una definición con efectos jurídicos del empleo temporal y de la contratación de duración determinada y, de otra, trata en conjunto sobre la contratación temporal. Posteriormente se ha ido aumentando el marco de competencias comunitarias y la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de la normativa comunitaria, surgiendo la Directiva 1999/70/CE, la cual tuvo por objeto mejorar la calidad del trabajo de duración determinada y garantizar límites al abuso de la utilización de esta modalidad contractual. Además, aplicado por esta Directiva, nace el Acuerdo Marco sobre contratación de duración determinada que

entre sus consideraciones destaca que *“los trabajos de duración indefinida son la forma más común de la relación laboral, y que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada deben estar basados en razones objetivas”*.

#### **4.2. La proyección de la normativa comunitaria al caso Español.**

En 1980 nace lo que hoy en día es nuestro pilar de las relaciones laborales, la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). En concreto, su art. 15, en su redacción primigenia, admitía la contratación temporal bajo ciertas causas justificativas. No obstante, a pesar de su carácter excepcional, estas modalidades contractuales gozaron de una generosa y flexible configuración, que atenuaba, en ocasiones, su carácter causal (Morón, R, 2000).

Este panorama cambió en 1984, con la reforma de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por la necesidad de estimular el empleo. La modificación de mayor relevancia que introdujo la Ley 32/1984 fue la regulación del llamado, a partir de ese momento, *“contrato temporal para el fomento del empleo”*. Su objetivo principal era la creación de empleo, pues se trataba de incentivar *“que las empresas funcionasen con el mayor volumen de empleo posible, y al mismo tiempo incorporar al mercado laboral a los jóvenes y a las personas desempleadas que hubiesen perdido su empleo”* (Ley 32/1984).

*“No existía ninguna limitación en el número máximo de contratos celebrados, Por lo que era posible la contratación temporal de cualquier trabajador, porque en el caso hipotético de que éste no estuviera inscrito en la Oficina de Empleo bastaba con la inscripción en el momento previo a la contratación, al no exigirse periodo de carencia mínimo”* (Toharia, L. 2005). Pudiendo celebrarse este tipo de contrato para el desarrollo de cualquier tarea, incluso permanente (Morón, R. 2000). Por ello, dicha Ley supuso un verdadero punto de inflexión, incluso calificado por muchos como el más profundo de nuestras relaciones laborales, por cuanto *“se abre la puerta a la contratación temporal “descausalizada”, al arbitrio del empleador, y se inicia así la senda hacia la dualización del mercado de trabajo en España, y a una intensa rotación en la contratación”* (Informe Fundación 1º de Mayo, 2012).

Este marco jurídico fue objeto de una importante revisión en 1994, creándose una serie de medidas legislativas de gran calado, que profundizan en la limitación del contrato temporal, ya que la temporalidad continúa siendo el elemento central de las distintas

normas. En estos años se empieza a tener constancia de las consecuencias que trajo consigo el sistema de contratación temporal como fomento del empleo de 1984 (mano de obra con escasa cualificación, aumento de la siniestralidad laboral, desigualdades etc.), que había sido la principal figura contractual usada por las empresas durante esta primera fase. La Ley 10/1994, de 19 de mayo, buscaba cambios estructurales profundos, pues se produjo la derogación parcial del contrato de fomento del empleo, y reguló, además, las empresas de trabajo temporal. El eje fundamental de esta Ley es el *“restablecimiento del principio de causalidad en la contratación, de forma que los contratos de duración determinada tengan por objeto satisfacer necesidades de la empresa que por su propia naturaleza sean temporales”*(Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número 33). Con esto se pretende introducir rigidez al sistema. Desde ese momento y en estos términos la contratación temporal parece condenada, en nuestro modelo de relaciones laborales, a progresivas modificaciones en su normativa.

## **5. DIRECTIVAS EUROPEAS SOBRE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.**

Las legislaciones nacionales europeas sobre contratos de trabajo de duración determinada proyectan sus sombras en tres Directivas básicas: la Directiva 91/533/CEE, de 14 de octubre, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral; la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, sobre el trabajo de duración determinada; y la Directiva 2008/104/CE, de 19 noviembre, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

La regulación jurídica en el ámbito comunitario de la contratación temporal ha supuesto el establecimiento de garantías formales y sustanciales para la tutela de los derechos de los trabajadores temporales.

En primer lugar, la Directiva 91/533/CEE obliga al empresario a informar al trabajador sobre las condiciones aplicables al contrato o a la relación laboral y establece los elementos fundamentales que deben comunicarse respectivamente en el caso de trabajadores nacionales y de trabajadores expatriados. Por otra parte, esta Directiva

también especifica los medios de información autorizados y los plazos que deben respetarse.

Posteriormente, la Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajo de duración determinada, afirma con rotundidad que *“los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral.”* Con esta propuesta la UE alienta a los Estados miembros a desalojar a la contratación temporal de sus mercados, e incentivar la contratación indefinida como principal forma de contratación. A su vez, con esta Directiva, la UE pretende evitar el fraude de ley de los contratos temporales ocasionado en algunos países comunitarios, ya que existe una cierta huida de las organizaciones empresariales a realizar contratos de duración determinada cuando sus razones son dudosas o discutibles. A estos efectos, *“Francia es el país de la UE que ejemplifica con sus medidas el modelo más eficaz contra el fraude de ley en la contratación temporal”* (ver Anexo 2). (Martínez Giron, J. y Arufe Varela, A, 2014):

Además, la legislación Europea mejora la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal garantizando la igualdad de trato relativa a las condiciones esenciales de trabajo y empleo a través de la Directiva 2008/104/CE y, al mismo tiempo, establece un marco de utilización de la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal.

Ahora bien, los Estados miembros pueden decidir sobre la aplicación de las presentes Directivas, y cada uno de ellos actúa como crea conveniente en referencia a su aplicación. En España, por ejemplo, tal y como declaran Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela, *“el incumplimiento por parte del empresario de su deber de informar por escrito al trabajador, impuesto por la primera de dichas Directivas, se considera sólo una infracción administrativa del empresario de carácter leve, lo que en la práctica equivale a una invitación al empresario para que incumpla tal Directiva”*.

## 6. REGIMEN JURÍDICO Y CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE ESPAÑA: EL PREDOMINIO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

España, en los últimos veinticinco años, es el país de la Unión Europea en que se aplica por excelencia la contratación temporal. Los altos porcentajes de temporalidad, superan en gran medida a la media de la Eurozona, algo que, sin duda, hace peculiar nuestro sistema laboral. Dicha modalidad está recogida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la cuna de la legislación laboral española, pero, también, en otras normas diferentes.

En la legislación española, el contrato temporal tiene una serie de requisitos y de condiciones para su realización, por ello, la ley recoge que el establecimiento de esta relación contractual debe tener una duración determinada en el tiempo, la cual estará en función de cada tipo de contrato temporal. Y, a su vez, unos requisitos de forma, que generalmente deben producirse por escrito, salvo en los casos de duración inferior a cuatro semanas, que podrá formalizarse de forma verbal. (Lex España, 2015).

El artículo 15.1 ET es muy claro al permitir únicamente la celebración de contratos de duración determinada en los siguientes casos: “ *a) cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; b) cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa c) cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo*” (artículo 15.1 ET).

A mayores, la legislación Española recoge diferentes modalidades de contratos de duración determinada, entre ellos:

- **Contrato por obra o servicio determinado:** “Es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. La duración alcanzará por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. No obstante, los contratos suscritos a partir de 18 de junio de 2010 no podrán tener una duración superior a 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio

colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurrido estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015.)

- **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** “Cuando por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo sectorial o estatal, o por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos. En tal supuesto el periodo máximo dentro del cual se podrá realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las  $\frac{3}{4}$  partes del periodo de referencia establecido, ni como máximo 12 meses.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse una única vez, sin que la duración total supere dicha duración máxima establecida”. (López, J, 2014).

- **Contrato de interinidad:** se podrán celebrar contratos temporales que tengan por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. A su vez, se considera contrato de interinidad el que se utiliza para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. ”Su duración será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a reserva de puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que, en este último, la duración pueda ser superior a 3 meses” (López, J, 2014).

En este contexto, la concatenación de contratos es posible, pero dentro de unos límites, aunque no para todas las modalidades. De este modo, está permitido concatenar hasta dos contratos temporales sucesivos y en el caso de que en un plazo de 30 meses, el trabajador hubiera estado contratado durante más de 24 meses en la misma empresa, con dos o más contratos temporales se convertirá en un empleado fijo de la empresa.

Por otra parte, no hay que olvidarse de que en España los trabajadores con contratos temporales o de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales. Además, el empresario tiene la obligación de informar a los trabajadores de la empresa con contrato temporal, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, para garantizarles así las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Por lo general, los contratos temporales suelen extinguirse no mediante despido, si no cuando el contrato alcanza la duración pactada, es decir, cuando llega a su término. Por esta razón, al finaliza el contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa (ver Anexo 3).

## **7. RÉGIMEN JURÍDICO Y CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN OTROS 5 ESTADOS DE EUROPA.**

### **7.1. FRANCIA: “*Una relación tripartita*”.**

En el país vecino, los contratos laborales se recogen en el Código del Trabajo. El contrato de trabajo temporal (*Contrat temporaire*) no puede tener por objeto en ningún caso la contratación duradera, y tiene ciertas peculiaridades, contemplado tres partes protagonistas en la relación laboral: el empleado, la agencia de empleo y la empresa empleadora. Es decir, entra en juego y adoptando un papel fundamental las empresas de trabajo temporal, o ETT, a diferencia de lo que ocurre en otros países de la Eurozona.

*“El Estado Francés establece una serie de medidas con el fin de restar atractivo a la contratación temporal frente a la indefinida. Existe un periodo de duración máxima tras el cual el trabajador pasa a ser fijo. Además, la legislación francesa considera que los trabajadores temporales se encuentran en una situación precaria, por eso cobran un bonus del 10% del salario bruto percibido si no se convierten en indefinidos”* (Pin, J.R; Plaza, S; Stein, G. 2011).

La regulación de este contrato se encuentra, fundamentalmente en el Código de Trabajo, artículos L. 1.251, L. 1254, L.4154, D.125, D. 4154 y R.2151.

Su legislación es muy clara en cuanto a su aplicación: las empresas solo pueden tener empleados temporales para el desarrollo de una actividad de corto plazo. No hay leyes que recojan que una organización o empresa contrate directamente a un empleado temporal, por lo que en este país el trabajador con contrato temporal es contratado y remunerado por una empresa de trabajo temporal que lo pone a disposición de una empresa usuaria por una duración limitada, lo que se denomina misión. La misión finalizará en la fecha fijada o cuando se realice el objeto de la misma, como, por ejemplo, la vuelta del trabajador que se ha sustituido o fin de la temporada (*Actualidad Internacional Sociolaboral*, nº 175).

La formalización de este tipo de contrato, al igual que ocurre en el caso español, se formalizará por escrito según ordena el Código del Trabajo Francés (Martínez, J, 2015). Además, este deberá contener a mayores: la cualificación profesional del trabajador temporal; modalidades de su remuneración; modalidades del periodo de prueba; en caso de que la misión se produzca en el extranjero, una cláusula indicando si la repatriación es a cargo de la ETT; nombre y dirección de la caja complementaria y del organismo de previsión social que corresponde a la ETT.

Esta modalidad de contrato puede renovarse tan solo una sola vez, siempre y cuando se detallan las condiciones para su renovación o si se añade una enmienda a éste con el acuerdo del trabajador. En todo caso, la duración, incluida su renovación, no puede sobrepasar el máximo previsto para la misión encomendada, esta duración máxima varía entre 9 meses en el supuesto de ocupar un puesto en espera de que lo ocupe un trabajador con contrato de duración indefinida o de trabajos urgentes por motivos de necesidad, a 24 meses en el supuesto de un pedido excepcional destinado a la exportación. En el caso de que la duración laboral continúe transcurridos los distintos plazos, el trabajador adquirirá la condición de fijo. Además, como ya se ha mencionado, la legislación francesa considera que los trabajadores temporales se encuentran en una situación precaria, por ello deben abonar, el 10% del salario bruto percibido a los trabajadores que no pasen a ser fijos.

No hay que olvidar, que la legislación francesa reconoce a los trabajadores temporales los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria y, además, en lo que

conciene a la remuneración, éstos deben percibir, como mínimo, una remuneración igual a la que percibiría un trabajador de la empresa con contrato de duración indefinida de cualificación equivalente, ocupando el mismo puesto de trabajo.

Las causas del contrato temporal recogidas en la legislación francesa son: la sustitución de un trabajador ausente, ocupar un puesto en espera de que lo ocupe un nuevo trabajador, ocupar un puesto en espera de su supresión, sustitución de un trabajador que ha pasado provisionalmente a tiempo parcial, aumento temporal de la actividad de la empresa, trabajos de temporada, o bien empleos en los que se debe recurrir a este contrato porque no es de uso recurrir a un contrato de duración indeterminada, y por último, casos particulares, como trabajos urgentes para prevenir accidentes inminentes.

Además, como nota característica, la legislación francesa recoge en su artículo L1242-5 que dentro de los seis meses siguientes a un despido por causas económicas, está prohibido realizar un contrato de trabajo de duración determinada en virtud de un aumento temporal de la actividad o la realización de una tarea ocasional.

La indemnización por fin de contrato, denominada indemnización “*précarité*”, supone una cantidad equivalente al 10% de la remuneración total bruta percibida por el trabajador, según lo dispuesto en el artículo L1243-8 del Código del Trabajo.

## **7.2. REINO UNIDO: “*El modelo liberalista*”.**

Es destacable que el marco jurídico laboral en Inglaterra difiera notablemente del modelo continental europeo. En el Reino Unido existen dos tipos de legislación, la *Common Law*, que consiste en leyes desarrolladas a lo largo de los años por jueces en base a las sentencias, y por otro lado, *Statutory Law* o leyes promulgadas por el parlamento. La contratación temporal está regulada en el Reglamento de Trabajadores a Plazo Fijo (*Fixed-term Employee*) de 2002, aprobado por Decreto Legislativo (*Statutory Instrument*) 2002/2034 y promulgado con la finalidad de transponer en Inglaterra, Escocia y Gales la Directiva 1999/70/CE, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada respecto a la legislación laboral, esta última, la *Statutory Law* es la principal protagonista en este ámbito (Martínez, J, 2015).

*“El modelo británico de regulación de los contratos de duración determinada nada tiene que ver con lo reflejado en el resto de países comunitarios, ya que se caracteriza por su falta de estabilidad en el empleo. Primeramente, porque empresario y trabajador tienen completa libertad para acordar la duración del contrato (siempre que no exceda de 4 años). En segundo lugar, este término resolutorio puede ser ampliado por convenio colectivo y, en tercer lugar puede haber continuidad varios contratos de duración determinada. Además, no existe una regulación jurídica general del tiempo de trabajo, lo que proporciona el contexto para una variedad de formas trabajo flexible”* (Arufe, A y Martínez, J. 2010).

Las condiciones del empleo dependen en gran medida del acuerdo que se establezca entre el empleador y el trabajador (página web oficial Gobierno UK). Por lo que, el liberalismo tradicional del Reino Unido marca notablemente la legislación laboral inglesa, algo que se hace notar también a la hora de formalizar el contrato de trabajo, ya la regla general es la libertad de forma. Pero eso sí, una serie de mínimos deben ser cumplidos, como el salario mínimo o el límite de horas trabajadas. En este caso, el salario mínimo interprofesional fijado para 2015 en este país es lo equivalente a 1.379 euros mes, y la jornada laboral varía dependiendo de la edad del trabajador (40 horas semanales para menores de 18 años y de 48 horas semanales para mayores de 18 años). Por ello, tal liberalismo provoca que en los contratos temporales no exista prácticamente ningún tipo de regulación, de forma que es el propio mercado quien determina las condiciones.

Al igual que ocurre en otros países estudiados, el requisito fundamental para la realización de un contrato de duración determinada en Reino Unido es que este tenga una fecha determinada en el tiempo, o bien que tenga el objeto de realizar una tarea específica. Por lo que las causas reflejadas en la legislación británica para la celebración de dicha modalidad contractual son las siguientes: estudiante en un puesto en el que esté trabajando y aprendiendo; miembros de las fuerzas armadas; trabajos temporales; empleados especialistas para cualquier tipo de proyecto; cubrir una maternidad; o personas que sean consideradas como aprendices. (Página web oficial Gobierno UK).

Además, los empleados con contrato de duración determinada deben de tener el mismo trato que el personal permanente o fijo.

Si nos centramos en la duración máxima del contrato temporal en Reino Unido, la regla general es la libertad de pacto sobre la duración del contrato según especifica el Reglamento de Trabajadores a Plazo Fijo, o el *Fixed-term Employees* de 2002. Eso sí, “el contrato puede ser declarado indefinido si se encadenan contratos temporales durante 4 años”. (Álvarez, A. 2009).

En cuanto a la indemnización por fin de contrato, tiene lugar cuando un contrato temporal de dos años o más expira. La cantidad del pago se puede obtener dependiendo del tiempo que se haya trabajado, la edad y el salario semanal. De esta forma, se crean los siguientes parámetros: media paga de una semana por cada año completo de empleo cuando se trate de menores de 22 años; la paga de una semana completa por cada año completo de empleo entre las edades de 22 y 40, inclusive; una semana y media de paga por cada año completo de empleo cuando se trate de empleados entre 41 o más años de edad (Citizens Advise, England)

### **7.3.ALEMANIA: “El sistema causal complejo”.**

La contratación temporal (*Zeitarbeitsvertrag*), siempre ha sido un pilar fundamental en el mercado laboral alemán. En este caso, la contratación temporal constituyó tradicionalmente un importante hilo conductor a la hora de conseguir un contrato indefinido.

A diferencia de lo que ocurre en otras legislaciones europeas, la legislación alemana carece de un cuerpo normativo único, y en especial la regulación de la contratación temporal se encuentra dispersa en los siguientes textos: en el Código Civil (BGB), en la Ley de Protección del Despido (KSchG) y en la Ley de contratos a tiempo parcial y contratos temporales (TzBfG).

El procedimiento para celebrar un contrato temporal se realiza de forma que el empleador lleve a cabo el contrato a través de una empresa de trabajo temporal y no directamente con el empleado. Por lo que la agencia de trabajo temporal es la que contrata al profesional, cediéndolo a la empresa usuaria durante el período que se ha solicitado.

A su vez, la duración máxima de este tipo de contrato es de 2 años, y es admisible la concatenación de esta modalidad contractual, pero solo hasta 3 ocasiones (artículo 14 TzBfG). A mayores, este mismo artículo, en concreto, el 14.4 TzBfG exige que el contrato temporal sea celebrado de forma escrita, de forma que si se realiza verbalmente trae como consecuencia la consideración del mismo por tiempo indefinido (Ley de contratos a tiempo parcial y contratos temporales TzBfG).

Las causas objetivas establecidas por ley para celebrar esta modalidad contractual son: necesidad de mano de obra de forma transitoria; primer empleo tras haber acabado la formación profesional o los estudios universitarios; contrato de interinidad o sustitución; por naturaleza de la prestación de servicios (como periodismo; deporte y cultura); periodo de prueba; causas en la persona del trabajador que justifican la temporalidad (como por propia voluntad del trabajador); trabajadores que son remunerados a través de presupuestos públicos destinados a contratos de duración determinada (por ejemplo proyectos de investigación) o por temporalidad alcanzada en la conciliación judicial.

Además, la legislación alemana recoge otra serie de causas, que se podrían definir como contratos temporales sin causas específica, que son los destinados a fomentar el empleo.

A través de la llamada "*Ley para el Fomento del Empleo*" (*Beschäftigungsförderungsgesetz*), se permite a los empresarios celebrar contratos de trabajo temporal con una duración máxima de hasta 2 años sin indicar los motivos. Por lo que dentro de este período se acepta la prolongación por escrito de un contrato de trabajo temporal en tres ocasiones. A su vez, en el caso de las empresas de nueva creación, éstas podrán hacer uso de los contratos de duración determinada sin motivos objetivos que lo justifiquen durante sus primeros 4 años de actividad. Por otra parte, el plazo se extiende hasta los 5 años como máximo, para las personas que sean mayores de 52 años y que hayan permanecido en desempleo al menos durante 4 meses.

La mayoría de los contratos temporales son ocupados por jóvenes, "*obviando el grupo de los trabajadores hasta 24 años (en gran parte aprendices con un contrato que es temporal por imperativo legal), la tasa de contratos temporales de los trabajadores entre 25-34 años es del 17,9% frente a un 7,4% de los trabajadores entre 34-44 años y a un 4,2% de los trabajadores entre 55-64 años, y se observa de nuevo un aumento de la tasa a partir de los 65 y hasta 74 años al 6,9%.*" (Molina, J y Erlebach, G, 2014).

Por otra parte, en la República Federal de Alemania, el TzBfG no establece ninguna indemnización por fin de contrato.

La contratación temporal en Alemania está disminuyendo, según datos de finales de año de 2014. Una de las razones principales es que, desde 2010 aproximadamente, la opinión pública no tiene una buena imagen de los trabajos temporales, debido a que algunas empresas utilizaban a estos trabajadores para sustituir a la plantilla fija, lo que dio lugar a salarios más bajos y un empeoramiento de la calidad laboral. A raíz de estas prácticas, se estableció en 2012 una tarifa mínima<sup>1</sup> para estos contratos, además de suplementos o extras en ciertos sectores en los que las diferencias entre la plantilla fija y la temporal eran mayores (Portal Alemania, 2015).

En 2014, uno de cada once contratos fue temporal y la mayoría de los contratados a corto plazo fueron nuevas incorporaciones al mundo laboral. Por otra parte, los sueldos de una misma profesión pueden variar bastante, dependiendo del tipo de contrato: en el caso de los contratos temporales, el sueldo medio está un 20% por debajo de los salarios medios en los puestos fijos (Portal Alemania, 2015).

#### **7.4. ITALIA: “De la casuística limitada a la ampliación de la causa”.**

*“La regulación de la contratación temporal en la normativa laboral italiana no es, a diferencia de España, un tema central del debate político y social. La explicación reside en que, dada la estricta regulación de este tipo de contratación en el Estatuto de los trabajadores italiano y dada la interpretación restrictiva que ha venido haciendo de la misma la jurisprudencia italiana, las empresas italianas han venido recurriendo a la utilización de fórmulas atípicas de contrato, que constituye una forma de relación laboral como semiautónomos muy similar a la figura española del autónomo dependiente, que han tenido un gran desarrollo en los últimos años. La utilización de estas fórmulas está más extendida, en términos generales, que la utilización de los contratos temporales. Esta es una de las especificidades más claras del modelo laboral italiano de los últimos años respecto a otros modelos europeos.”* (Información proporcionada por la Embajada Española en Italia, 2015).

Desde 1962 la legislación italiana ha sufrido numerosas reformas con el fin de regular la contratación temporal, desde un modelo más bien restrictivo en los primeros años, con una casuística muy limitada para poder recurrir a este tipo de contrato, a un modelo

---

<sup>1</sup> 7,80€ brutos por hora en los Estados federados del Este y de 8,50€ brutos en los del Oeste (Portal Alemania, 2015)

flexibilizador con las últimas leyes incorporadas. Por ello, hasta el año 2001 la contratación temporal estaba regulada por Ley 230/1962 y la Ley 56/1987, y posteriormente, se han introducido numerosas modificaciones, la última realizada se debe al Gobierno actual, con la Ley 78/2014.

Los contratos de trabajo temporales están justificados por los siguientes motivos: trabajo de temporada, sustitución de trabajadores debido a licencia por enfermedad o maternidad y por acumulación puntual de trabajo. Desde 1897, en virtud de la Ley 56/1987, los convenios colectivos pueden autorizar otros casos que justifiquen la creación de contratos de trabajo temporales.

Dentro de los contratos temporales, o por tiempo determinado (*contratto a termine* en la terminología italiana), se distinguen tres formas contractuales: el contrato temporal ordinario o “tradicional”, el contrato por razones predeterminadas y el contrato acausal.

- a) **Contrato temporal ordinario o “tradicional”:** la normativa establece que puede estipularse este tipo de contrato cuando existan razones de carácter técnico, productivo u organizativo o para la sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo (equivalente a nuestro contrato de interinidad). La normativa no establece un límite numérico para los contratos por tiempo determinado que puedan estipularse en la empresa, remitiendo esta facultad a la negociación colectiva. La mayor parte de los Convenios nacionales de sector establecen un porcentaje máximo de contratos temporales que diferente según el tamaño de la empresa. Pero si el convenio colectivo aplicable no establece límites numéricos, el empresario puede recurrir a todas las contrataciones temporales que considere.
- b) **Contrato temporal por razones predeterminadas:** la legislación permite a la negociación colectiva regular otra forma de contrato de tiempo determinado que esté justificado por las siguientes razones: comienzo de una nueva actividad; lanzamiento de un nuevo producto o servicio; implementación de un relevante cambio tecnológico; período complementario de un proyecto de investigación o desarrollo; o bien, renovación o prórroga de un encargo importante. Además, sólo puede utilizarse este tipo de contratación cuando esté específicamente contemplada en el convenio colectivo del sector, igualmente se debe fijar su duración máxima y el porcentaje de trabajadores que pueden ser contratados. En cualquier caso la Ley establece el límite de que no pueden ser contratados con esta modalidad un número superior al 6% de la plantilla total de la unidad productiva de que se trate.
- c) **Contrato acausal:** como gran novedad de la “Reforma Fornero de 2012” del mercado de trabajo se estableció la posibilidad de realizar contratos temporales sin necesidad de la causa que lo justifique, por eso la denominación de contrato acausal, cuando se trate del primer contrato de trabajo por cuenta ajena de la empresa con un trabajador. El contrato debe realizarse por escrito, no puede exceder de una duración máxima de doce meses, y no puede ser objeto de prórroga.

Los contratos de trabajo temporales deben realizarse obligatoriamente en forma escrita, con una excepción: no es necesaria la forma escrita para los contratos ocasionales de duración no superior a 12 días. En ausencia de esa forma escrita, el contrato se considera nulo y se transforma automáticamente en un contrato a tiempo indeterminado. Además, el contrato temporal puede ser prorrogado por una sola vez, siempre que existan las razones iniciales, si bien la duración máxima de una relación laboral a tiempo determinado, comprendida la eventual prórroga, no podrá exceder de 36 meses.

Por otra parte, la ley establece un intervalo mínimo entre la finalización de un contrato temporal y la realización de un nuevo contrato de esta modalidad con el mismo trabajador. El intervalo está establecido actualmente en 10 días para los contratos de duración inferior a seis meses y 20 días para los de duración superior.

Según la Ley 78/2014, el número contratos de duración determinada celebrados por cada empleador o empresario, no puede superar el límite del 20% del número de trabajadores fijos, a fecha de 1 de enero del año de admisión. Sin embargo, para aquellos empresarios que poseen hasta cinco empleados se permite un contrato de trabajo de duración determinada sin más requisitos. En caso de violación de este límite para la contratación temporal, se aplica una sanción administrativa por trabajador, que consisten en: 20% del salario, por cada mes de duración del empleo, si el número de trabajadores empleados en violación, que superan el límite del porcentaje, no es más de uno; 50% del salario, por cada mes de duración del empleo, si el número de trabajadores empleados en violación, que supera el límite del porcentaje, es más de uno.

*“En el ordenamiento italiano, la finalización del contrato temporal generan una indemnización denominada “trattamento di fine rapporto”, que tiene un carácter de retribución diferida, que en algunos casos se puede anticipar, y su finalidad es afrontar la expiración del contrato. Su cuantía es el resultante de dividir por 13’5 la retribución de cada año, considerado la inflación, por lo que podría calificarse como equivalente, a efectos de la comparación con el sistema español, a una indemnización de 27 días por año de servicio” (Álvarez, A. 2009).*

## **7.5. PORTUGAL: “La similitud con el modelo español”.**

El legislador portugués califica el contrato de trabajo temporal como un contrato limitado en el tiempo, el cual se celebra entre una empresa de trabajo temporal y el trabajador, con el fin de desarrollar una actividad a un tercero, es decir, a una empresa.

*“La duración del contrato laboral portugués no puede exceder el límite fijado o del plazo de duración de la causa que lo justifica. (ACEIP Portugal global, 2011). Además, según recoge su Código del Trabajo, el contrato que no haga mención a su término se celebrará por un período de un mes, sin que se permita renovar.*

En caso de que transcurridos estos plazos de duración, y el trabajador temporal permanece al servicio del empleador transcurridos 10 días después de la finalización del contrato temporal sin celebrar ningún otro tipo de contrato que lo fundamente, se considera que el trabajador pasa a tener un contrato indefinido (Código do Trabalho Portugués, artículo 178).

Su formalización debe producirse siempre por escrito y sólo puede celebrarse en los casos de vacantes en el lugar de trabajo o ausencia del trabajador; necesidad intermitente de mano de obra, determinada por fluctuaciones en la actividad por días o partes del día, siempre que el uso no exceda la mitad de las horas normales de trabajo semanales; necesidad intermitente para proporcionar apoyo directo familiar o social; la realización de un proyecto temporal, incluyendo la instalación o reestructuración de la empresa o establecimiento, instalación o reparación industria, lo que se considera excepcional aumento de la actividad de la empresa, que tiene un máximo de 12 meses; la duración del contrato no podrá exceder el tiempo necesario para satisfacer las necesidades del usuario; no está permitido el uso de trabajadores temporales en trabajos particularmente peligrosos para su seguridad o su salud, a menos que lo acredite su cualificación profesional; además, no está permitido celebrar un contrato de trabajo temporal para satisfacer necesidades que fueran aseguradas por trabajadores cuyo contrato haya sido extinguido en los 12 meses anteriores por despido colectivo o despido por extinción del puesto de trabajo (Código do Trabalho Portugués, artículo 175).

Las condiciones del trabajo temporal están reflejadas en el artículo 185 del Código del Trabajo. Una de las peculiaridades portuguesas es que se puede apreciar una cierta

flexibilidad en el empleo temporal, pues cabe la posibilidad de que el trabajador temporal pueda estar a disposición de más de un empresario, quien debe establecer un horario de trabajo y fijar un periodo de vacaciones durante el servicio del trabajador. Además, en el caso de contratos a través de empresas de trabajo temporal, durante la su vigencia, el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde a la ETT y no a la empresa contratante. Al mismo tiempo, en cuanto a la retribución, los empleados temporales tienen derecho a un salario mínimo de la regulación colectiva del trabajo aplicable a la agencia de empleo temporal o bien, a aquella que coincida con sus funciones, la opción que resulte más favorable. De igual forma, transcurridos 60 días en la realización del trabajo, será aplicable al trabajador temporal el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa que ejercen las mismas funciones.

Por otra parte, al igual que en otras legislaciones, el empresario está obligado a informar al trabajador temporal de los puestos de trabajo disponibles en la empresa, o de las vacantes con funciones similares a las realizadas por éste.

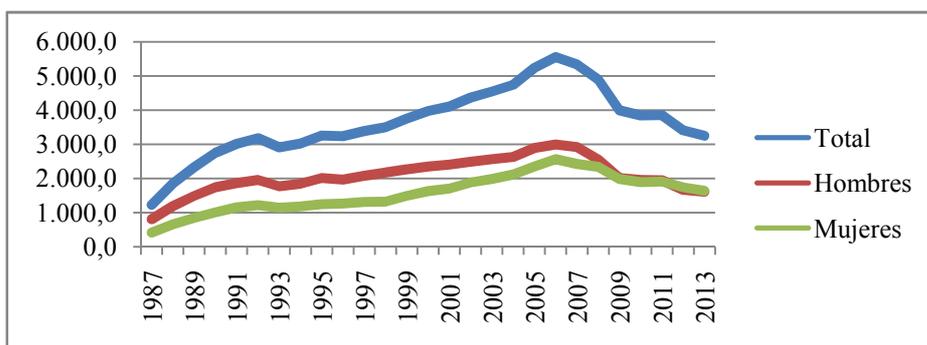
El contrato de trabajo temporal puede ser renovado hasta 3 veces, y su duración no puede exceder de un total de 18 meses cuando se trata de personas que buscan su primer empleo; 2 años, en el caso de lanzamiento de una nueva actividad de duración incierta, empresas de menos de 750 trabajadores o empleados de larga duración; y, por último, 3 años, en los casos restantes (artículo 148).

A su vez, el artículo 344 del Código del Trabajo recoge la correspondiente indemnización por fin de contrato temporal, una indemnización correspondiente a 3 o 2 días, según el caso, de salario base más la antigüedad por cada mes de duración del contrato, sin ésta que pueda exceder más de 6 meses.

## 8. UN DIAGNÓSTICO EN CIFRAS DE LA TEMPORALIDAD EN EL MODELO ESPAÑOL.

Si hablamos de cifras, lamentablemente las más fiables sobre la importancia de la contratación temporal son relativamente recientes, desde 1987. “Existen algunos datos que indican que la temporalidad llegó a ser elevada en varios sectores durante las décadas de 1950 y 1960, pero la práctica tanto jurídica como sindical (encubierta e ilegal) tendió a limitar el uso de los contratos temporales y a primar el contrato indefinido, de tal forma que, a la llegada del periodo democrático, es probable que el porcentaje de trabajadores que, en un momento dado, tenían un contrato temporal no llegara al 10 %.” (Toharia, L. 2002). En cambio, a partir del año 1987, y basándose en la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, existen una serie de datos fiables sobre la evolución de la temporalidad en nuestro país.

Cuadro 1: Empleos temporales por sexo en España. 1987-2013.



Fuente: Eurostat, 2015. En miles.

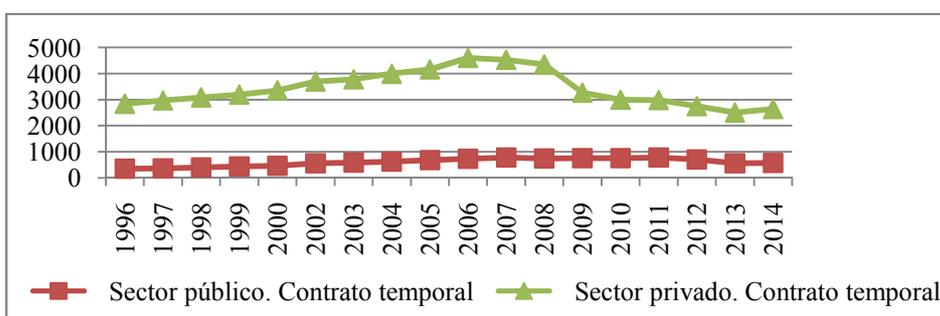
El comienzo del continuado incremento desde el año 1987, los años 90 y hasta 2006, se puede explicar porque la economía había entrado en un gran periodo de expansión y creación de empleo (especialmente en sectores estratégicos como la construcción). Además, en este periodo coincide inmediatamente después de una de las reformas más significativa en cuanto a contratación temporal, la de 1984, que canalizó la creación de empleo hacia los contratos temporales.

Según se aprecia, resulta indiscutible que la cifra total de temporalidad en España se ha disparado desde el comienzo del análisis, 1987, hasta el año 2006, donde alcanza su tope máximo con 5.555.400 empleos temporales, lo que podríamos denominar primera

fase. A partir de ahí, las cifras comienzan a descender, en una segunda fase, a raíz del asentamiento de la crisis económica del país, llegando en el 2013 a los 3.246.100 empleos temporales, una cifra similar a la registrada en 1996. A su vez, si disgregamos y analizamos los datos por sexos apreciamos que tradicionalmente los hombres poseen una mayor cantidad de empleos temporales, especialmente en los primeros años analizados, algo que puede ser debido al mayor peso que estos ocupaban en el mercado laboral. Por lo que este sexo es el que más sufre la reducción de la contratación temporal. En cuanto a las mujeres, tradicionalmente poseen unas cifras más bajas de temporalidad que los hombres, pero su reducción se ha visto menos perjudicada.

Especialmente llamativo resulta como a partir de aproximadamente 2008, la temporalidad comienza a no distinguir entre sexos, y la cifra de contratos temporales entre hombres y mujeres prácticamente se iguala, siguiendo la misma tendencia, a la baja.

*Cuadro 2: Asalariados en el sector público y privado con contrato temporal.*



Fuente: EPA, 2015. En miles

Por otra parte, la temporalidad no es una seña de identidad exclusiva del sector privado o las actividades estacionales, sino que también el empleo público se suma con contundencia a esta fórmula de contratación. Hasta la década de 2000, la temporalidad entre asalariados del sector privado era superior, para ambos sexos, a la de los asalariados del sector público de forma progresiva. A partir del año 2000 la temporalidad en el sector público comienza a despuntar hasta aproximadamente el año 2012, cuando comienza a decaer. Sin embargo, el sector privado ha notado el descenso de asalariados con contrato temporal cinco años antes que el sector público, es decir, ya en el año 2007, donde se alcanzaban los 4.500.000 empleados asalariados temporales y

en 2014 su número se ha visto reducido a cerca de 2.500.000. Por lo que estos datos reflejan que a pesar de que la contratación temporal en el sector público es reducida si se compara con el sector privado, su tendencia ha sido al alza en los últimos años, y se ha visto menos perjudicada a la hora de reducir empleos temporales.

*Cuadro 3: Participación de los asalariados por sexo con contrato temporal respecto a los asalariados con contrato indefinido.*

	Hombres		Mujeres	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
<b>Total</b>				
<b>2014</b>	5.710,9	1.790,4	5.261,1	1.720,7
<b>2013</b>	5.634,8	1.665,8	5.124,4	1.668,4
<b>2012</b>	5.794,1	1.609,0	5.234,6	1.651,0
<b>2011</b>	6.081,9	1.898,5	5.311,7	1.858,4
<b>2010</b>	6.295,4	1.941,1	5.423,8	1.894,3
<b>2009</b>	6.441,6	2.001,2	5.361,1	1.920,7
<b>2008</b>	6.692,0	2.309,0	5.215,4	2.260,8

Fuente: INE, 2015. En miles de personas.

A pesar del alto número de contratación temporal presente en nuestro país, si se compara con la contratación indefinida, observamos que esta última modalidad cobra un papel fundamental en cuanto al total de asalariados.

Por lo general, como consecuencia de la crisis económica, ambas modalidades contractuales se han visto reducidas, pero con algunas connotaciones. El número de asalariados hombres con contrato indefinido se ha visto reducido desde el comienzo de la crisis económica en 2008 (6.692.000) hasta el último año analizado, 2014 (5.710.900). Lo mismo ocurre en la contratación temporal de este mismo sexo, de 2008 con 2.309.000 de hombres con contratos temporales a 2014 con 1.790.400.

En cambio, si el objeto de análisis es el sexo femenino, se aprecia que estas tienen un menor peso en el mercado laboral, pero su reducción es menos acusada. Por este motivo, a pesar de las escasas variaciones, todos los años analizados las mujeres con contrato indefinido se mantienen alrededor de las 5.000.000. En la contratación temporal prácticamente ocurre lo mismo que en el caso de los hombres, para este tipo de modalidad, se aprecia un descenso en cuanto al número de mujeres ocupadas que poseen un contrato temporal, de 2.260.800 en 2008 a 1.720.700 en 2014.

Por lo que se puede confirmar que la contratación temporal, respecto al resto de asalariados, ha sufrido gravemente la llegada de la crisis económica para ambos sexos.

Cuadro 4: Asalariados con contrato temporal según grupos de edad.

	2014	2010	2006	2002
<b>Ambos sexos</b>				
<b>De 16 a 19 años</b>	59,7	84,5	273,9	251,4
<b>De 20 a 24 años</b>	420,6	538,4	939,4	868,9
<b>De 25 a 29 años</b>	642,1	747,0	1.206,6	1.018,7
<b>De 30 a 39 años</b>	1.145,8	1.271,5	1.747,0	1.280,7
<b>De 40 a 49 años</b>	792,7	809,9	957,4	666,1
<b>De 50 a 59 años</b>	401,1	322,6	410,9	282,9
<b>De 60 a 69 años</b>	47,0	58,8	71,4	46,9
<b>De 70 y más años</b>	1,9	2,7	1,4	0,7

Fuente: INE, 2015. En miles de personas.

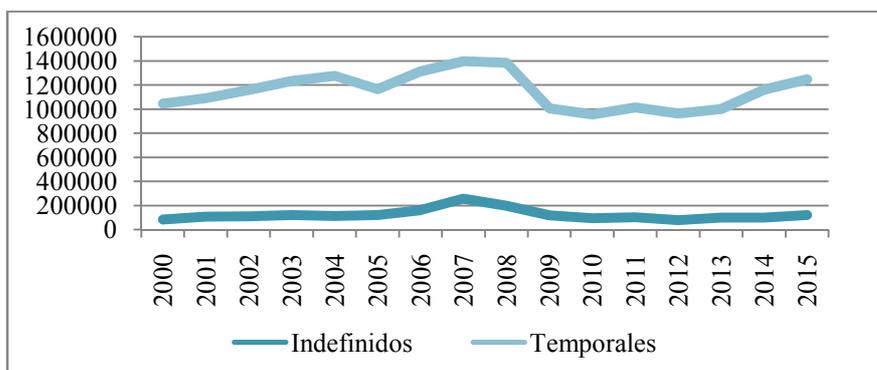
Centrando la atención en un primer momento en el mayor número de contratos temporales, observamos que en todos los años analizados el grupo de edad con mayor importancia es el de 30 a 39 años, es decir, jóvenes, pero ya en un nivel de madurez. Es especialmente llamativo, a su vez, que a pesar del alto número de personas con contratos temporales para este grupo de edad, tal cantidad ha ido disminuyendo desde el año 2002 (1.280.700) al año 2014 (1.145.800), tan solo originando un repunte en el año 2006. Este descenso se puede achacar al descenso que se origina en algunos sectores económicos propios de esta modalidad, como el sector de la construcción, que se ha visto dañado por la crisis económica.

En cuanto al segundo grupo de edad con mayor cantidad de contratos temporales, se aprecia que cambia la tendencia desde el año 2006 (en los primeros años analizados la edad que ocupada el segundo puesto era de 25 a 29 años). A partir de 2010, hasta el último año estudiado, 2014, la tendencia se invierte y pasa a cobrar importancia el grupo de edad de 40 a 49 años.

De forma peculiar, destaca la gran disminución de la contratación temporal en los jóvenes de 16 a 19 años. En los dos primeros años, 2002 y 2006, unas 200.000 personas de este grupo de edad poseían un contrato de duración determinada, posteriormente, en 2010 y 2014, esta cantidad se reduce hasta las 84.500 y las 59.700 personas respectivamente. A estos datos la responsable de empleo de CCOO Galicia argumenta que *“los trabajadores jóvenes se incorporaron al mercado laboral en sectores precarios y con contratos temporales que fueron los primeros en desaparecer con la crisis; o dicho de otra manera, fueron despedidos mediante la fórmula de no renovación de sus contratos”*. Este razonamiento es apoyado por UGT Galicia, a lo que añade *“el problema demográfico de población, cada vez más avejentada”*.

En cambio, ocurre lo contrario en el grupo de edad de 70 y más años, su tendencia es al alza. En el 2002, apenas 700 personas poseían un contrato temporal, pero en el 2014 ya eran 1.900 personas. Teniendo un repunte en el año 2010, con su número más alto, 2.700 personas. Este aumento puede ser explicado en base a dos cuestiones “*pueden incidir: por un lado, un cambio legislativo, más o menos por el 2010, que incentivaba la prolongación de la vida laboral al hacer desaparecer las cotizaciones y, por otro, los cambios en el acceso a las pensiones que pueden provocar que la gente prolongue su vida laboral para completar su cotización*”. (Bouza, M, 2015. Responsable empleo CCOO Galicia).

Cuadro 5: Contratos registrados, 2000-2015.

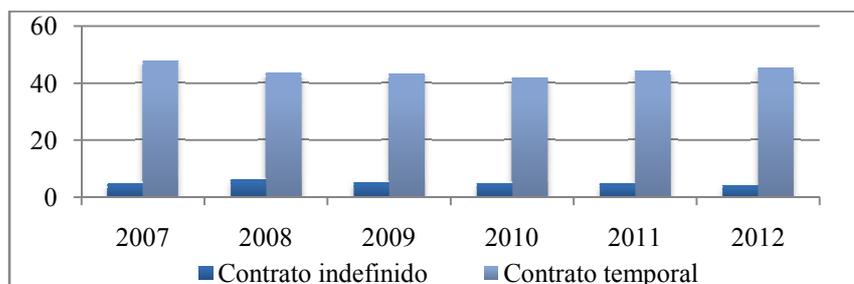


Fuente: INE, 2015.

Teniendo en cuenta el análisis sobre el número de contratos registrados, tanto indefinidos como temporales, se pone de manifiesto la presencia de la temporalidad en el empleo español. Es decir, a la hora de realizar un contrato, se realizan un mayor número de contratos temporales que de contratos indefinidos. Y lo cierto es que el diferencial es abrumador. El número de contratos temporales oscila entre 1.397.728 (2007) y 955.638 (2010), mientras que el número de contratos indefinidos varía entre 255.422 (2007) y 78.364 (2012). Por lo que el año de mayor contratación tanto temporal como indefinida coincide, ambas en el año 2007. Pero es a partir del 2008 cuando los contratos indefinidos y temporales comienzan a decaer gravemente, con algún síntoma de recuperación fallido, como puede ser para los contratos indefinidos los años 2011 y 2013, y para los contratos temporales el año 2011. Tan solo se puede afirmar que existe una recuperación continuada de dos años consecutivos a partir de 2014 para los

contratos indefinidos, e incluso de tres años consecutivos de crecimiento para los contratos temporales a partir de 2013. Ambos, alcanzando sus mejores resultados en el año 2015 desde 2008.

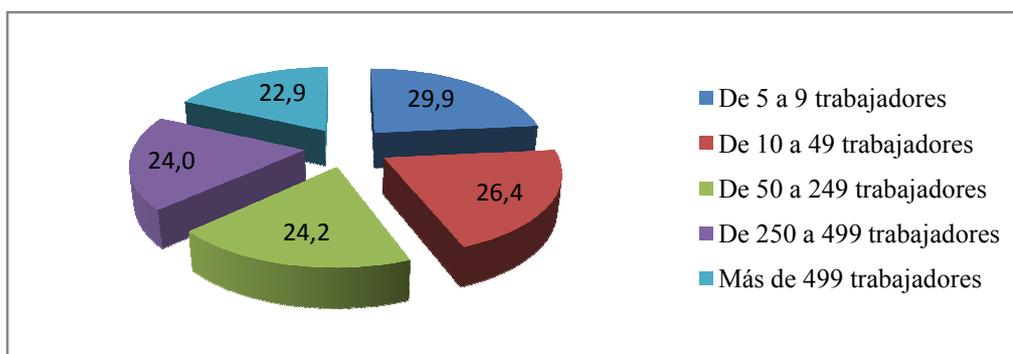
*Cuadro 6: Porcentaje de bajas por tipo de contrato, tanto indefinido como temporal.*



Fuente: Elaboración propia a partir de os datos de MEYSS ,2015.

La destrucción de empleo supone un importante problema para la contratación temporal, según el gráfico descrito anteriormente, la mayoría de bajas que se producen en los contratos de nuestro país abarca a la contratación temporal, frente a una minoría de contratos indefinidos. Esta evidencia tiene sus razones, ya que bien es cierto que el empleo temporal es el primero en crearse, pero también el primero en destruirse en épocas de ajustes de empleo, o bien, por meras razones productivas o estacionales.

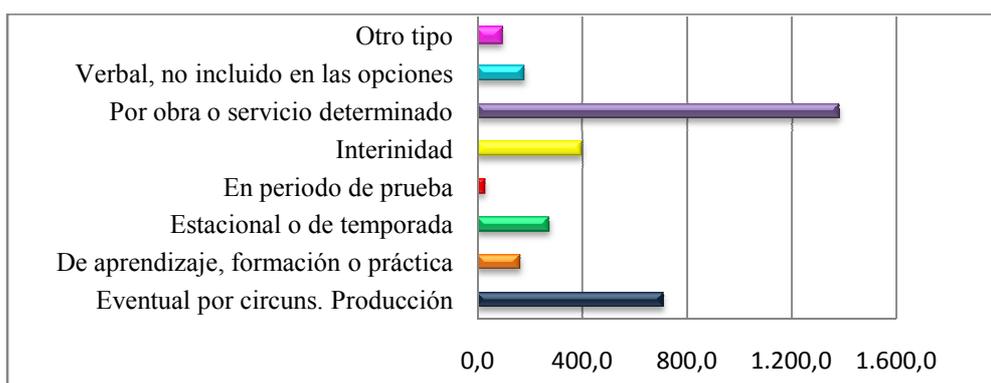
*Cuadro 7: Porcentaje de temporalidad por tamaño de empresa.*



Fuente: MEYSS , 2015.

Se evidencia que las empresas que más recurren a la contratación temporal son las pequeñas empresas, de 5 a 9 trabajadores, con un total de 29,9%. Seguidamente se puede apreciar que a medida que aumenta el tamaño de la empresa va disminuyendo el porcentaje de contratación temporal. Algo que el entrevistado Domingo Barros, de UGT Galicia justifica en que *“la mayoría de las empresas españolas son pequeñas empresas”*, y además asegura que *“En las empresas pequeñas la intervención e influencia de los sindicatos es reducida. En cambio, en las empresas grandes los sindicatos están más organizados, por lo tanto en estas últimas existe menos precariedad”*. En cambio, la responsable de empleo de CCOO Galicia lo relaciona con el tejido productivo, y a una gestión menos profesional según el tamaño de la empresa.

Cuadro 8: Asalariados según modalidad de contrato temporal, 2014.



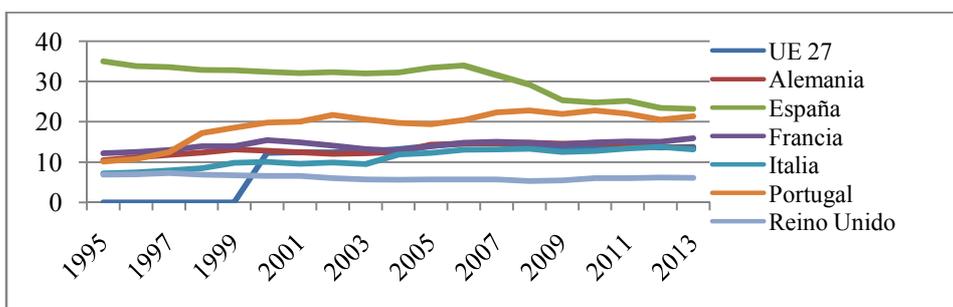
Fuente: INE, 2015. En miles de personas.

Las diferentes modalidades contractuales de contratos temporales protagonizan diferentes intensidades en el mercado español. En el último año, es decir, en el año 2014, los contratos por obra o servicio determinado juegan un papel fundamental, siendo el tipo de contrato temporal más recurrido. En segundo lugar se encuentra el contrato eventual por circunstancias de la producción y en tercera posición en contrato de interinidad. El resto de modalidades ya se encuentran en posiciones mucho más alejadas, pero destaca, de forma anecdótica, el elevado número de contratos temporales verbales que se realiza en nuestro país.

## 9. EL CONTEXTO EUROPEO EN CIFRAS: ALEMANIA, REINO UNIDO, ESPAÑA, FRANCIA, ITALIA Y PORTUGAL.

Las dispersas regulaciones europeas traen consigo una serie de consecuencias que se traducen en cifras. Además, la necesidad de generar empleo desemboca en una mayor contratación temporal y una mayor flexibilidad. Esto provoca que desde la década de los ochenta y los noventa la temporalidad se establezca en sectores y actividades que hasta el momento era impensable y se incremente el protagonismo de tal contratación en Europa.

*Cuadro 9: Evolución del porcentaje de contratos temporales de la UE y de Alemania; Reino Unido, España, Francia; Italia y Portugal. 1995-2013.*



Fuente: Eurostat , 2015.

Si nos adentramos unos años en la historia, concretamente a partir de 1995, ratificamos que tradicionalmente la eventualidad en el empleo ha sido una peculiaridad fundamental del mercado laboral. La tendencia evolutiva característica de la mayoría de los seis países europeos analizados es al alza, es decir, se puede apreciar como los países han ido introduciendo cada vez más la contratación temporal en sus mercados laborales. A esta regla genérica, podemos excluir a dos países, Reino Unido y España. En el caso de Reino Unido se observa como el país británico se ha mantenido prácticamente estable en la evolución de la temporalidad a lo largo de estos 18 años, ocupando el porcentaje más bajo de la UE. Sin embargo, España, pone la nota llamativa a la tendencia del análisis. Mientras el resto de países se situaban en 1995 en torno a un 10% de contratación temporal, España casi alcanzaba el 40%. Con el paso de los años, su porcentaje se ha visto reducido hasta cerca del 20%, pero aún así en todos los años analizados, nuestro país sigue encabezando el porcentaje de temporalidad de forma hegemónica.

Pero, ¿a qué se debe este despunte abrumador, si estamos hablando de países del continente europeo? Como consecuencia de los análisis empíricos realizados Rodríguez, y Toharia, en 2005, en un informe emitido para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la respuesta que se plantea es que “*puede que lo que suceda es que los países optan por distintas vías de contratación laboral para satisfacer esas necesidades de la flexibilidad. Pero la interpretación de estos resultados cobra mayor credibilidad si analizamos los distintos patrones de empleo que utilizan estos países de la UE. Por ello, se ha constatado que Reino Unido parece haber apostado por los contratos a tiempo parcial, a la vez que Alemania por los contratos de formación, Italia por el trabajo autónomo y Francia por un porcentaje más o menos equilibrado entre los distintos tipos de empleo atípico<sup>2</sup>, optando España por una mayor implantación del empleo temporal*”. (Rodríguez, G y Toharia, L. 2005).

*Cuadro 10: Porcentaje de contratos temporales de la UE: Alemania; Reino Unido, España, Francia; Italia y Portugal. 2005-2013.*

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

Fuente: Eurostat , 2015.

Como se puede apreciar, el porcentaje de contratos temporales en el conjunto de la UE, desde el año 2005 hasta el año 2013, abarca siempre el 11%, aunque con ciertas variaciones decimales. Si se toma como referencia ese porcentaje se puede observar como algunos de los países sí se encontrarían, incluso, por debajo de ese porcentaje, como Reino Unido (rondando el 4% durante todos los años analizados) e Italia (variaciones entre el 9% y el 10% durante todos los años analizados). Por otro lado, otra serie de países se situarían próximos a la media de la UE, pero superándola en apenas unos puntos, como el caso de Alemania (sobre el 12% en todos los años analizados) y

<sup>2</sup>Se entiende como trabajo atípico aquel en el cual el trabajo contratado se da en condiciones diferentes a lo que son las condiciones estándares de trabajo, ya sea en términos de duración del contrato que tiene el empleado (Akhtar, S. 2010).

Francia, la cual ha sufrido un especial aumento de la contratación temporal de 2005 a 2013 (de un 12% en el primer año analizado se pasa a un 14% en el año 2013). Sin embargo, España y Portugal son la excepción a la regla de las cifras europeas, y se puede observar como estos dos países se encuentran con un porcentaje muy superior a la media de la UE. Portugal ha aumentando casi dos puntos porcentuales su porcentaje de temporalidad a lo largo del análisis, y España, aunque ha visto reducido casi siete puntos porcentuales su porcentaje de temporalidad en el año 2013, posee unas cifras que llegan a duplicar a la media de la UE. Sin duda un panorama situacional que sitúa a España y a Portugal como los grandes países en cuanto a temporalidad se refiere.

*Cuadro 11: Porcentaje por sexo de hombres y mujeres entre 15 y 64 años con contrato temporal en Europa.*

<b>% Hombres</b>							
<b>PAÍS/AÑO</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>UE 27</b>	13,9	13,3	12,7	13,3	13,5	13,2	13,2
<b>Alemania</b>	14,7	14,7	14,4	14,5	14,5	13,8	13,3
<b>España</b>	30,6	27,5	23,6	23,6	24,0	22,1	22,2
<b>Francia</b>	14,0	13,7	12,9	14,0	14,5	14,2	15,1
<b>Italia</b>	11,1	11,5	10,8	11,3	12,2	12,9	12,4
<b>Portugal</b>	21,6	21,5	20,7	22,2	21,7	20,7	21,2
<b>Reino Unido</b>	5,1	4,7	5,0	5,6	5,6	5,7	5,6
<b>% Mujeres</b>							
<b>PAÍS/AÑO</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>UE 27</b>	15,3	15,0	14,5	14,6	14,5	14,2	14,2
<b>Alemania</b>	14,7	14,8	14,8	15,0	14,8	13,8	13,5
<b>España</b>	32,9	31,2	27,2	26,1	26,5	25,0	24,2
<b>Francia</b>	16,1	16,1	15,7	15,8	15,7	15,8	16,7
<b>Italia</b>	15,9	15,6	14,6	14,4	14,6	14,9	14,2
<b>Portugal</b>	23,0	24,1	23,3	23,5	22,2	20,4	21,6
<b>Reino Unido</b>	6,4	5,9	5,9	6,4	6,4	6,7	6,5

Fuente: Eurostat, 2015.

En el conjunto de Europa, se mantiene la misma tendencia en cuanto al sexo en todo el periodo analizado; las mujeres son el sexo que más abunda en cuanto a contratación temporal (14,2% en 2013), frente al sexo masculino (13,2% en 2013). Si se analizan de forma individual cada estado miembro, se aprecia que tan solo un país, Alemania, mantiene sus porcentajes de contratación temporal equilibrados para ambos sexos (de alrededor de un 14% en 2007 ambos sexos descienden a un 13% en el 2013). Cerca de esta situación está Reino Unido, con variaciones entre hombres y mujeres de apenas un

punto porcentual de diferencia. Más alejados se encuentran Francia, Italia, Portugal y España, todos ellos con una diferencia entre hombres y mujeres de unos dos puntos porcentuales. Por lo que se podría afirmar, que tradicionalmente en Europa las mujeres sufren mucho más que los hombres la contratación temporal.

Además, si se aprecia el porcentaje de los contratos temporales por edad (ver Anexo 11), se aprecia que en Europa el mayor porcentaje es ocupado por jóvenes entre 15 y 24 años, descendiendo bruscamente si se analiza el grupo de 25 a 49 años o el grupo de 50 a 64 años. Pero bien es cierto, que se está produciendo un ligero aumento de la contratación temporal en los grupos de edad maduros, si comparamos los resultados del 2012 con los resultados de 2014.

*Cuadro12 (ver Anexo): Número de contratos temporales según duración en Europa.*

La forma más común de duración de la contratación temporal es de 7 a 12 meses (5.798.700 en 2013), seguido por los contratos de 1 a 3 meses (3.675.400 en 2013). A su vez, se aprecia que en los contratos temporales de menos de 1 mes tienen mayor presencia en el estado Francés (457.000 en 2013) con una amplia diferencia respecto a los otros países analizados. El protagonismo de los contratos de 1 a 3 meses lo ocupa España (1.554.500 en 2013), también con una gran diferencia respecto al resto de países. A medida que se va aumentando la duración del contrato temporal se observa como los números entre países se van equilibrando. En los contratos con una duración de 4 a 6 meses se aprecia como al principio del análisis, año 2007, la hegemonía contractual para esta duración correspondía a España (965.100), sin embargo, si observamos los resultados del último año analizado, el mayor número de contratos corresponde a Alemania (535.900). En cuanto a los contratos de mayor duración, es decir, de 7 a 12 meses no hay ningún tipo de duda, Alemania, con amplia diferencia, es el país europeo analizado que más contratos temporales realiza acorde a tal duración (1.284.400 en 2013).

Es destacable mencionar, que si se observa todos los grupos de duración contractual temporal la tendencia general es a la baja desde el año 2007 al 2013.

*Cuadro 13: Media de ingresos anuales (en euros) de trabajadores con contrato indefinido y contrato temporal según sexo (2006, último año registrado).*

Contrato indefinido				Contrato temporal			
	Total	Hombres	Mujeres		Total	Hombres	Mujeres
<b>UE 27</b>	30.482	34.407	25.750	<b>UE 27</b>	21.468	22.143	20.728
<b>Alemania</b>	38.951	43.931	32.430	<b>Alemania</b>	29.393	30.903	27.770
<b>España</b>	25.015	27.871	20.797	<b>España</b>	18.363	18.994	17.343
<b>Francia</b>	32.214	35.139	28.489	<b>Francia</b>	27.257	30.752	25.021
<b>Italia</b>	30.230	31.682	28.188	<b>Italia</b>	24.028	23.583	24.386
<b>Portugal</b>	17.785	19.160	16.354	<b>Portugal</b>	12.647	12.960	12.292
<b>Reino Unido</b>	41.826	49.774	33.703	<b>Reino Unido</b>	39.848	40.359	39.518

Fuente: Eurostat, 2015.

Los trabajadores con contratos indefinidos perciben una mayor cantidad de ingresos anuales que los trabajadores con contratos temporales en todos los países estudiados. Ahora bien, si se centra la atención en los ingresos de los contratos temporales se observa que la media de la UE se encuentra en un total de 21.468 € anuales, pero hay países que no llegan a alcanzar tal cantidad, como es el caso de Italia, España y Portugal, este último sufriendo la cantidad más reducida de ingresos anuales de todos los países comparados (12.647 €). A su vez, la media de ingresos sigue siendo diferencial en cuanto al sexo se refiere. Las mujeres siguen percibiendo menos ingresos anuales por su trabajo si las comparamos con los hombres, indiferentemente del tipo de contrato que posean. Pero esta regla generalizada se ve corrompida en los contratos temporales del país italiano, ya que la media de ingresos de mujeres con contrato temporal es de 24.386 € frente a los 23.583 € que perciben los hombres con un contrato de duración determinada.

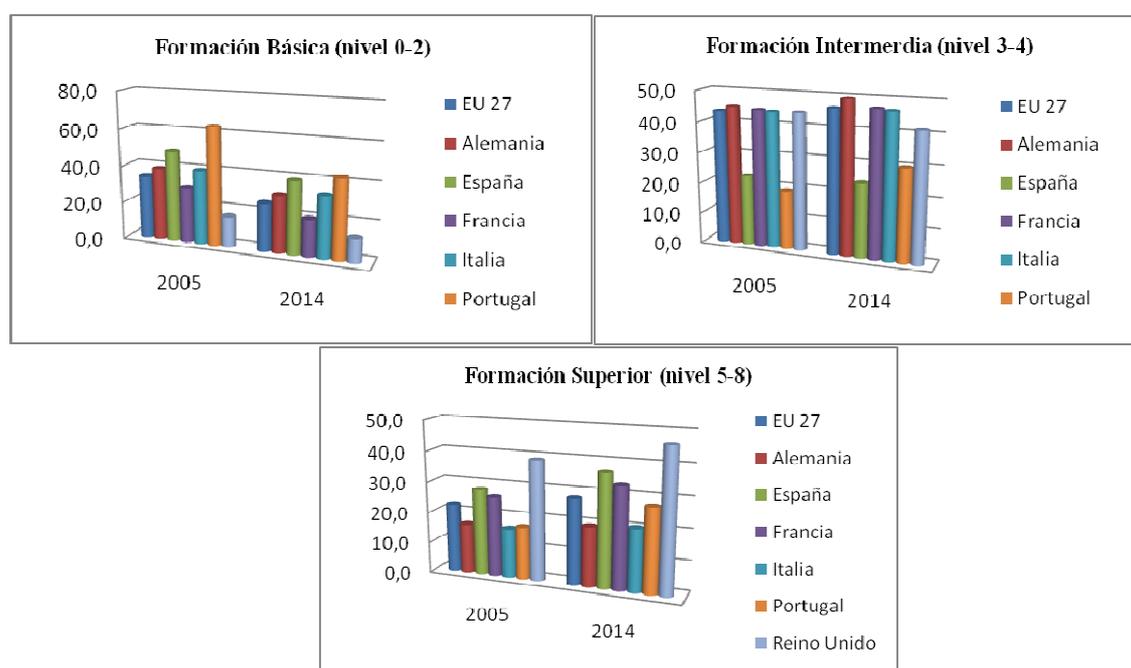
*Cuadro 14: Principales razones de empleo temporal en Europa.*

Motivos	No encontraron trabajo con contrato indefinido	No querían un contrato indefinido	Por razones de formación	Periodo de prueba
PAÍS/AÑO	2014	2014	2014	2014
<b>EU 27</b>	62,3	11,6	17,2	8,8
<b>Alemania</b>	21,7*	2,7*	61,1*	14,5*
<b>España</b>	91,5	2,9	4,9	0,7
<b>Francia</b>	60,4	19,5	17,7	2,4
<b>Italia</b>	72,7	2,3	15,8	9,2
<b>Portugal</b>	83,9	4,3	6,6	5,1

Fuente: Eurostat, 2015. \*Último año registrado 2009. Reino Unido no se refleja en el Estudio.

En el conjunto de la Unión Europea el principal motivo de la temporalidad en el año 2014 ha sido por la ausencia de la posibilidad de encontrar un empleo con contrato indefinido (62,3%). Sin embargo, en Alemania, el motivo mayoritario radica por razones meramente formativas. Francia, Italia, Portugal y España coinciden en que la razón primordial de la temporalidad es, al igual que en la mayoría de la UE, por la imposibilidad de encontrar un empleo con contrato indefinido, con porcentajes bastante elevados.

*Cuadro 15: Contratos temporales por nivel de formación, comparativa de 2005 y 2014.*

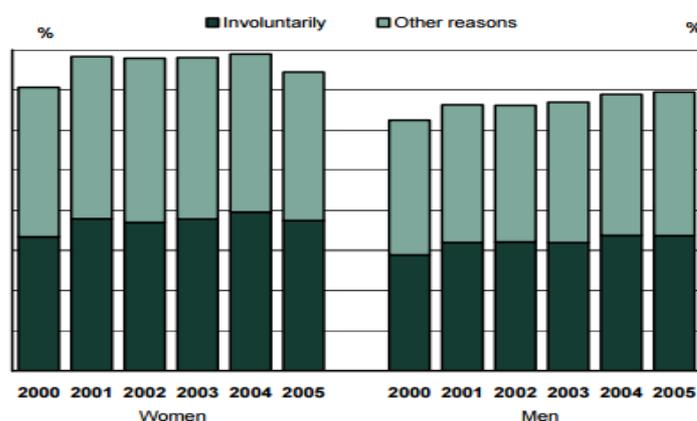


Fuente: Eurostat, 2015.

Según el nivel de formación se puede distinguir formación básica correspondiente a estudios primarios o menos que eso, formación intermedia, lo que supondrían estudios secundarios, y por último formación superior, equivalente a los estudios universitarios. La evolución de la contratación temporal ha variado según el nivel de estudios o de formación de los empleados. Curiosamente, el análisis demuestra que en un primer momento, es decir, si se analizan los contratos temporales con un nivel de formación básico, se aprecia que en todos los países se produce un descenso de este grupo desde el año 2005 hasta el 2014. Sin embargo, y al contrario de lo que dicta la lógica, si se va aumentando el nivel formativo aumenta la ocupación con un contrato temporal. Así se aprecia que las personas que poseen un contrato temporal, mayoritariamente tienen un nivel formativo intermedio, esta situación se produce en todos los países estudiados,

excepto en Reino Unido, cuya cifra ha descendido. Los contratos temporales con un nivel de formación superior, es decir, con estudios universitarios o de posgrado siguen la misma tendencia al alza, por lo que tanto en Alemania, España, Francia, Italia, Portugal y Reino Unido cada vez es más común que personas con un nivel de formación alto ocupen puestos con contratos de duración determinada. Algo desde luego paradójico, pero real en todo el conjunto de la Unión Europea.

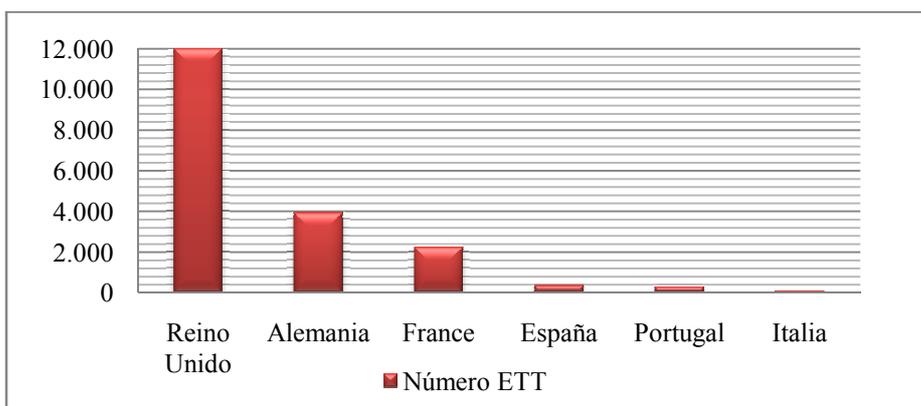
*Cuadro 16: Hombres y mujeres empleados con contratos temporales de forma involuntaria en Europa entre 2000 y 2005.*



*Fuente: Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily, 2007.*

En el año 2007, fue publicado un informe de Eurostat “Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily”, elaborado por Omar Hardarson, sobre los hombres y mujeres empleados con contratos temporales de forma involuntaria. Dicho estudio reveló que el 7,5% de todas las mujeres empleadas y el 6,7% de los hombres, en 2005, fueron empleados en trabajos de duración determinada involuntariamente. Contando que en ese momento el porcentaje de temporalidad en la UE era de 15% de las mujeres empleadas y alrededor de 14% de los hombres, supone un porcentaje bastante elevado. Además, se afirma que un 40% de los jóvenes menores de 30 años empleados con contrato temporal en tal año fueron contratos “no deseados”. Por otra parte, las actividades que mayor involuntariedad poseían eran las agrícolas y las de trabajos en hogares. Y en cuanto a la duración, el 43% de las mujeres y el 48% de los hombres empleados en puestos de trabajo de duración determinada involuntariamente tenían contratos de menos de 6 meses.

Cuadro 17: Número de Empresas de Trabajo Temporal en Reino Unido, Alemania, Francia, España Portugal e Italia según Structural Business Statistics (SBS).



Fuente: *The Role and Activities of Employment Agencies, European Parliament*, 2013.

De acuerdo con un estudio realizado por Structural Business Statistics en el año 2010 (último año analizado), las empresas de trabajo temporal no poseen la misma importancia en todos los países miembros, tal y como se ha apreciado en la legislación. Según tal estadística, el Reino Unido supera con creces el número de empresas de trabajo temporal (12.006), si se compara con el resto de países analizados, y sin embargo es el país de la UE con menor temporalidad. El segundo puesto del ranking lo ocupa Alemania con cerca de 4.000 empresas y el Estado Francés se sitúa en tercer lugar, con prácticamente 2.000 empresas. La razón que justifica estas cifras es principalmente histórica, ya que tradicionalmente se ha optado más por la contratación temporal a través de las ETTs y, por supuesto, normativa. A su vez, acorde con estos datos, los países que más temporalidad sufren, como es el caso de España o Portugal poseen un número muy reducido de ETTs, pero la justificación es sencilla, a la hora de realizar un contrato temporal, los empleadores no recurren a este tipo de organizaciones, además, la ley de empresas de trabajo temporal existe en España desde 1994, y utilizar esta vía para cubrir alguna vacante supone para las empresas un coste extra al tener que pagar también sus servicios.

## 10. LA TEMPORALIDAD IMPULSADA POR SECTORES ECONOMICOS.

El fuerte crecimiento que experimentó la economía desde principios de 1990 hasta aproximadamente el año 2007, vino acompañado de un alto ritmo de creación de empleo, sobre todo en sectores muy intensivos en mano de obra, como el sector de la construcción. Pese a este fuerte crecimiento del empleo, el mercado de trabajo mostró signos de ineficiencia, como la alta tasa de temporalidad o el escaso funcionamiento de las políticas activas de empleo. Especialmente, al estallar la crisis en 2008, todas estas debilidades se pusieron de manifiesto.

*Cuadro 18: Cuadro comparativo de asalariados de ambos sexos con contrato temporal, por sector económico en España (2014 y 2008)*

<b>Asalariados con contrato temporal</b>		
<b>Sectores</b>	<b>2014</b>	<b>2008</b>
<b>Total</b>	3.221,9	5.103,4
<b>Agricultura</b>	331,5	276,7
<b>Industria</b>	340,0	649,1
<b>Construcción</b>	214,1	1.093,3
<b>Servicios</b>	2.336,3	3.084,4

Fuente: INE, 2015. Resultados en miles de personas

La actividad de la construcción ha supuesto un verdadero achaque para la economía del país. Como se puede apreciar en la tabla anterior, la construcción proporcionaba empleo en el año 2008 a 1.093.300 asalariados con contrato temporal, reduciéndose de forma abismal a tan solo 214.100 asalariados en el primer trimestre de 2014. Por lo que la contratación temporal se ha visto fuertemente golpeada en dicho sector, perdiendo un gran número de asalariados en tal periodo.

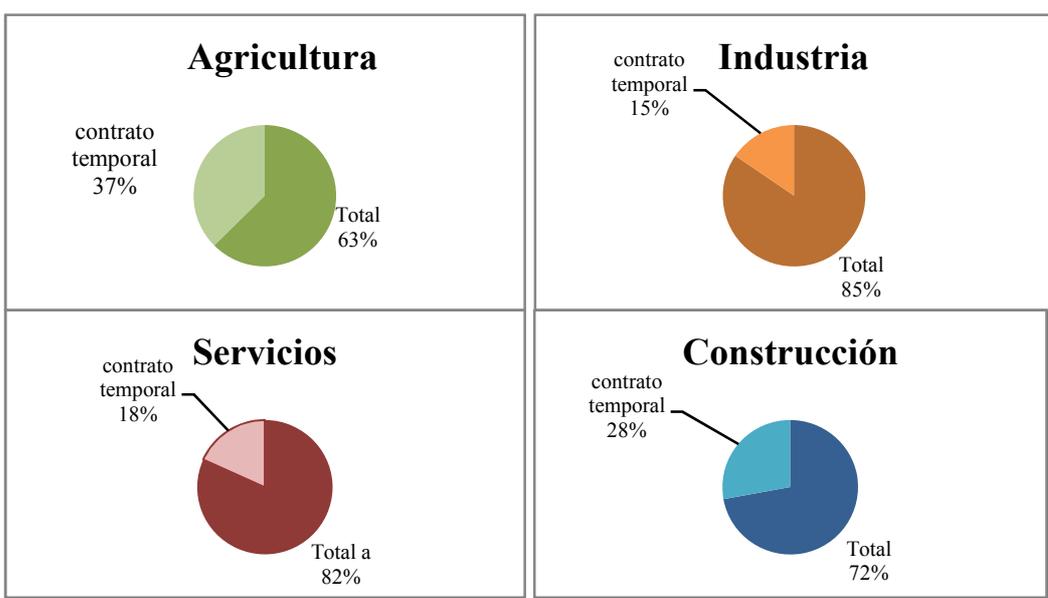
Además, la utilización tan elevada de la contratación temporal en el sector de la construcción está vinculada a la expansión de la utilización del contrato por obra o servicio determinado. Este es un contrato característico de tal actividad, pero no sólo de este sector, ya que en los últimos años este tipo de contrato se ha extendido por el conjunto de las actividades económicas, muchas veces en fraude de ley. Por este motivo, *“se puede observar la incidencia de esta figura contractual en relación al conjunto de fórmulas eventuales, creciendo de forma continuada desde suponer un 10%*

de la contratación temporal en 1992 hasta el 40% en 2011” según asegura un estudio realizado por la Universidad de Valencia en el año 2012.

Otro hecho característico de nuestro país, es la gran importancia del sector servicios en la economía española, el cual ocupa un puesto primordial. A pesar de la crisis económica, este sector ha mantenido su hegemonía, evidentemente con algún tipo de descenso, pero si lo comparamos con otros sectores potentes, como el descrito anteriormente, su descenso es de escasa relevancia. Este sector tiene un peso muy grande en el PIB español y en el volumen de empleo que genera, como corresponde a un país turístico y con unas pautas de comportamiento social de la población que impulsan su desarrollo. Es el sector que empuja de la economía, y en él tiene gran importancia la contratación temporal (2.336.300 asalariados temporales en el 2014). Sus principales motores son la restauración, la hostelería y el comercio.

La industria no se ha queda exenta del golpe de la crisis económica, ya que el número de asalariados de este sector desde 2008 hasta el año 2014 se ha reducido prácticamente a la mitad, de 649.100 a 340.000 asalariados. Por el contrario, la agricultura se presenta como la única actividad al alza, incrementando así el número de asalariados (de 276.700 en 2008 se pasa a 331.500 en 2014) lo que podría significar que el sector agrícola ha resultado el refugio de la fuga de asalariados de otros sectores a lo largo de estos años.

*Cuadro 19: Asalariados con contrato temporal respecto al total de asalariados por sector económico en España, primer trimestre 2015.*



Fuente: INE, 2015.

Analizando los datos proporcionados por el INE para el primer trimestres de 2015, se aprecia que el sector de la agricultura es el sector económico que más porcentaje de asalariados temporales recoge respecto al total de asalariados, prácticamente más de la mitad de los empleados en tal sector, posee un contrato temporal, 37%. En cambio en el sector de la construcción el porcentaje de temporalidad respecto al total de asalariados ya disminuye, y un 28% de los asalariados posee un contrato temporal. En la industria y en el sector servicios se propicia la misma tendencia, registrando datos muy similares entre sí. Los asalariados industriales con contrato temporal ocupan un 15% del total de asalariados y en el sector servicios tal porcentaje aumenta tres puntos, por lo que el 18% de los empleados en tal sector posee un contrato temporal.

Con tales datos se puede apreciar que si se analiza la temporalidad respecto al total de asalariados en España, la mayor parte del empleo es ocupada por otra modalidad contractual que no es la temporal, pero aún así, la temporalidad ocupa un papel fundamental en todos los sectores, especialmente en la agricultura.

*Cuadro 20: Número de empleados con contrato temporal en la Unión Europea por actividad económica 2010.*

	<b>Industria</b>	<b>Construcción</b>	<b>Servicios</b>	<b>Agricultura</b>
<b>UE 27</b>	2.162.543	718.742	9.729.123	-
<b>Alemania</b>	254.881	33.610	1.326.359	300.000
<b>Francia</b>	56.419	21.628	1.032.213	1.170.079
<b>Italia</b>	102.507	36.198	694.038	850.000
<b>Portugal</b>	87.269	59.883	407.072	105.000
<b>Reino Unido</b>	47.548	12.967	1.544.099	120.000

Fuente: Eurostat y elaboración propia a partir de los datos de agri-info.eu , 2015.

Si bien en todos los países comparados el sector servicios es el sector que mayor cantidad de empleo ocupa, excepto en Alemania e Italia, cuyo peso del empleo se reparte entre el sector servicios y el industrial, si se estudia la cantidad de contratos temporales por actividad o sector económico la cosa cambia. Tal y como se aprecia en la representación, en el conjunto de Europa el sector servicios es el que tiene un mayor número de contratos de duración determinada, esta tendencia se confirma en Alemania, Portugal y Reino Unido. Pero en el caso de Francia e Italia la actividad que emplea más contratos temporales es la actividad agrícola. Esto puede ser debido al importante peso

de la agricultura en ambos países, especialmente en Francia, ya que es el segundo exportador mundial de productos alimenticios, y la primera potencia agrícola de la UE.

## **11. OPINIÓN DE LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS.**

Con la finalidad de construir un marco de conocimiento en mayor profundidad sobre la temporalidad en Europa, se han realizado encuestas y entrevistas a los grupos de interés como pueden ser Sindicatos, Organizaciones Empresariales, ETT's, y recogido la opinión de expertos en Economía y Derecho Comparado.

### ***11.1.Sindicatos: UGT y CCOO.***

Primeramente la pregunta que se le ha planteado a ambos sindicatos es que si en los últimos años habían apreciado un aumento de la contratación temporal. Ambas respuestas fueron afirmativas, añadiendo que *“En los últimos años el grueso de la contratación que se hace es temporal. Por encima de 9 de cada 10 contratos que se registran”* (Bouza, M, 2015. Responsable empleo de CCOO en Galicia). Además, los sindicatos consideran que la contratación temporal no es una medida que ayude a fomentar el empleo, si no que en propias palabras *“No es una medida de acceso al empleo adecuada. A un trabajo de carácter estable le corresponde un contrato estable y a un trabajo temporal, uno temporal. La vulneración de este principio es mala para las empresas, ya que lleva implícito a trabajadores poco vinculados, poco formados, menos seguros, y para los trabajadores precariedad en toda su extensión”*. (Bouza, M, 2015. Responsable empleo de CCOO en Galicia).

Además, ambos sindicatos afirmaron que el Estado Español se desmarcaba claramente de la trayectoria Europea, “principalmente por el mayor empleo en el sector servicios y también por la influencia de otros factores como la pequeña dimensión de nuestras empresas con gestión poco profesionalizada”. (CCOO y UGT, 2015). A su vez, A la hora de plantearles por que los pequeños empresarios optan por la contratación temporal, sus respuestas han sido discordantes. CCOO afirma que es simplemente por desconocimiento, y UGT está de acuerdo con la teoría se debe a la incertidumbre por la evolución futura de la economía.

## ***11.2. Organizaciones Empresariales: Confederación de Empresarios de Ourense (CEO).***

A la hora de plantearle la cuestión de la temporalidad a la CEO (Confederación de Empresarios de Ourense) para conocer el punto de vista de los empresarios, se ratifica que se ha apreciado un aumento de la temporalidad en los últimos años y recalcan que *“cuanto más pequeñas sean las empresas, más contratos temporales”*. A esto último, es decir a que las pequeñas y medianas empresas recurran mayoritariamente a la contratación temporal, tiene su razonamiento lógico en que *“la mayoría de las veces no se puede hacer frente a las indemnizaciones por despido, y cuando las empresas están realizando el contrato ya están pensando en las consecuencias que acarrea un contrato indefinido”* (representante CEO). La explicación que propone la CEO para los elevados datos de temporalidad en España, en comparación con la Unión Europea se sostiene básicamente en que *“España las indemnizaciones por despido son más elevadas que en el resto de países de la UE”*. A este razonamiento la CEO reconoce que la contratación temporal ha llegado a adentrarse en *“un fraude de ley”*, de forma ocasional, y añade que *“se abusa de contratos temporales y del encadenamiento de contratos para evitar tal coste de despido”*

A su vez, la Confederación de Empresarios de Ourense considera que el supuesto de fomentar la contratación temporal tan solo sería una medida eficaz a corto plazo para el crecimiento del empleo, y sostener tal fomento a medio o largo plazo no resultaría beneficioso. Conforme a esto, se le ha planteado a dicho grupo de empresarios una noticia publicada en el diario "20 minutos", en febrero de 2015, en la cual se afirma que la CEOE propone impulsar los contratos temporales sin causa, así como recuperar el contrato de fomento del empleo de 1984. La respuesta proporcionada ha sido que *“la propuesta de CEOE es unificar el contrato de obra con el fomento de empleo, y que la duración máxima sean 36 meses con una indemnización máxima de 12 días por año. Esta medida sobre todo para colectivos jóvenes, lo que podría resultar efectivo como medida temporal”*.

### **11.3. ETT's: Nortempo.**

Comúnmente se suele afirmar que las empresas de trabajo temporal son las primeras en notar los declives de la economía y las primeras en apreciar cierta recuperación. A la hora de plantearle tal afirmación a Nortempo aseguró la veracidad de tal hecho. Si se centra la atención en cuanto al sexo y a la edad que más acude a las ETT's en busca de un contrato laboral Nortempo declara que apenas hay distinciones, en cambio, no ocurre así en cuanto a la formación *“Antiguamente los titulados superiores no demandaban trabajos temporales inferiores a su titulación. Actualmente se ofrecen para cualquier oferta independientemente de la rama o nivel”*. Además, aseguran que los perfiles demandados pueden ser muy específicos y concretos *“Nos podemos encontrar con peticiones desde mecánico que hable árabe, telefonista con alemán bilingüe menor de 30 años etc”*. En cuanto al sector que demandan sus servicios destaca que por lo general es la industria, con pedidos concretos, que pueden durar varios días, y el sector servicios, pero con contratos de menor duración. Además, relevan en el desarrollo de su actividad se aprecia cierta incertidumbre del empresario ante el futuro de la economía, por lo que intentan arriesgar lo mínimo posible.

### **11.4. Expertos en Economía y Derecho Comparado.**

Según Juan Ramón Rallo, Doctor en Economía por la Universidad Rey Juan Carlos y Licenciado en Derecho por la Universidad de Valencia, asegura que el empleo está comenzando a apreciar incipientes de recuperación, el empleo que se crea es de menor calidad, por lo que sí, hay más empleo para repartir, pero con peores condiciones laborales. Además, establece 4 características principales de la temporalidad: la primera de ellas sería que esta modalidad contractual se establece por sistema en una serie de ocupaciones; la segunda que el trabajador temporal recibe menos oportunidades que un trabajador fijo, por el motivo de que estos tipos de contratos tienen una duración cierta en el tiempo, y la empresa no invierte en formar a tales trabajadores; En tercer lugar recalca que *“los contratos temporales han disminuido un 40% al comienzo de la crisis económica, frente a un 5% de reducción de empleos indefinidos”*, lo que significaría que los contratos temporales son el eslabón más débil ante las dificultades y poseen menos protección. Y en cuarto y último lugar, la estructura productiva de nuestro país.

De todos modos, Esta situación requiere, la aplicación de algún tipo de medida, para lo que Rallo propone tomar ejemplo de países como Reino Unido, donde se ejecuta la libertad contractual por acuerdo entre las partes. (Rallo,J.R, 2015).

## 12. CONCLUSIONES.

**Primera.-**El análisis comparado a partir de varias fuentes, tanto jurisprudenciales como estadísticas, sobre diversos países de la Eurozona como Alemania, Francia, Italia, Reino Unido, Portugal y España muestra una serie de puntos comunes y puntos discordantes sobre la contratación temporal en un contexto generalizado. Es cierto primeramente, que la regulación europea realiza una legislación común a todos ellos, con la finalidad de legislar la contratación temporal desde una perspectiva justa y equilibrada en el mercado laboral propio de cada Estado. Ahora bien, cada país adopta tales recomendaciones desde su propio punto de vista, y regula su legislación como considera oportuno. Por este motivo, a pesar de que tanto Alemania, Francia, Italia, Reino Unido, Portugal y España pertenecen al mismo contexto económico y continental poseen diferencias significativas a la hora de regular la contratación temporal, con diferentes causas y exigencias.

**Segunda.-** Resulta característico como en algunos países europeos es primordial la existencia de una ETT en la relación contractual temporal, como Francia, Portugal y Alemania, frente a otros países que obvian esta figura, como el Estado Español.

**Tercera.-** En los países analizados, se puede descartar la existencia de un importante diferencial entre Estados en materia de cifras respecto a la temporalidad. Los países estudiados que más recurren a este tipo de contratación son Francia, Portugal y España y los que menos Alemania, Italia y Reino Unido. Además, puede asegurarse que el Estado Español se desmarca claramente de la temporalidad europea, en cuanto a datos se refiere. Aunque bien es cierto que a partir del año 2006 en España comienzan a decaer bruscamente los contratos temporales, a partir de 2014 y comienzos de 2015 se aprecia una leve recuperación de este tipo de contratación. Este nuevo repunte de la temporalidad evidencia claramente que el descenso de los últimos años era transitorio y que la tendencia histórica de temporalidad vuelve a intensificarse hacia el futuro.

**Cuarta.-** En Europa la duración más común de un contrato temporal se sitúa entre 7 y 12 meses, y la posibilidad de la concatenación de contrato depende puramente de cada país.

**Quinta.-** En el caso de que se llegue a incumplir la normativa propia de cada nación, se establecen sanciones o penalizaciones por tal incumplimiento, las cuales pueden ser sanciones meramente administrativas, como en el caso italiano, la conversión del contrato en indefinido, como sucede en España y en Portugal, e incluso la pena privativa de libertad como en Francia.

**Sexta.-** La sintonía de la contratación temporal entre los seis países analizados se encuentra en un “perfil del empleado temporal europeo” caracterizado por tratarse de mujeres, principalmente jóvenes, empleados del sector servicios, en pequeñas empresas, con un nivel de educación intermedio que se contagia a los estudios superiores, que se acogen a la temporalidad por la imposibilidad de encontrar un empleo con contrato indefinido, y con salarios más reducidos que los trabajadores con contrato permanente.

**Séptima.-** En este contexto, los resultados afirman que el escenario que se había planteado acerca de la contratación temporal en Alemania, Francia, Reino Unido, Italia y Portugal sufre algunas distorsiones. Queda descartada la hipótesis de “Las regulaciones de Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, Portugal y España son bastante similares a la hora de legislar la contratación temporal, ya que pertenecen al mismo contorno económico”, cada país tiene sus propias peculiaridades y características. A su vez, la hipótesis de “El fenómeno de la temporalidad ha aumentado en los últimos años en los países estudiados” puede ser aceptada parcialmente, ya que se ha determinado que hay países que sí han aumentado esta modalidad contractual como Francia, Italia, Portugal, y España, esta última en el año 2014 y comienzos del 2015. En cambio Reino Unido y Alemania su tendencia es a la baja. Por último, la tercera hipótesis planteada de “La contratación temporal suele afectar a trabajadores de sexo femenino, jóvenes y sin cualificación”. Tal y como se citó anteriormente, la temporalidad suele afectar a mujeres, principalmente jóvenes, pero con una cualificación intermedia.

En definitiva, lo que sí parece a todas luces claro, es que se requiere que en Europa se equilibren las fuerzas entre legislación, empresarios y trabajadores, así como el respeto a los marcos normativos internacionales, asegurando su cumplimiento. Es decir, se requieren cambios en el derecho normativo de los países, que desincentiven la temporalidad y que contemplen aspectos como asegurar el estricto respeto al principio de causalidad de la contratación temporal.

### 13. BIBLIOGRAFÍA.

#### Fuentes principales:

- ACEIP Portugal Global (2015) <http://www.portugalglobal.pt/ES/Paginas/index.aspx>
- Actualidad Sociolaboral (2011). “Estudio comparativo de los mercados laborales Europeos: evolución de la ocupación y la precariedad laboral”. República Federal de Alemania.
- Agri-info.eu (2015). Empleo: Comparación entre países. [http://www.agri-info.eu/es/tt\\_employment.php](http://www.agri-info.eu/es/tt_employment.php)
- Aguilera, R. “El principio de «causalidad» en la contratación temporal”. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales* nº 33, Pág. 99-121.
- Akhtar, S (2010). “Un nuevo tipo de relaciones laborales: relaciones laborales atípicas”. WeBlogRecursosHumanos <http://blogderecursoshumanos.es/un-nuevo-tipo-de-relaciones-laborales-relaciones-laborales-atipicas/>
- Alujas, J. (2012). “Reformas laborales recientes y contratación indefinida en España”. Universidad de Barcelona.
- Aragónés, V. (2012). “El origen de los derechos laborales”.
- Banco de España (2012). “Análisis de la evolución del desempleo desde una perspectiva de flujos laborales”. *Boletín Económico*, nº 42.
- Bentolila, S. (2011). “¿Por qué han divergido tanto las tasas de paro en España y Francia en la Gran Recesión?” <http://nadaesgratis.es/dolado/%C2%BFpor-que-han-divergido-tanto-las-tasas-de-paro-en-espana-y-francia-en-la-gran-recesion>
- Bentolila, S., P. Cahuc, J. Dolado y T. Le Barbanchon . “Two-tier Labor Markets in the Great Recession: France vs. Spain”. *Revista Centre for Economic Policy Research (CEPR)*, nº 8152.
- Boletín Oficial del Estado (BOE), Ministerio de Trabajo (1944). “Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo”.
- Boronat, C. “Los distintos modos de contratación en Francia”. *L'Agence de Développement du Val-de-Marne*.
- Brunet, F y García J (2014). “Reflexiones sobre el mercado de trabajo: Continuar la reforma”. Fundación para el Análisis y los Asuntos Sociales.

- Caparrós, A y Navarro, L (2007). “La naturaleza de la temporalidad en el empleo: nueva evidencia empírica”. *Estadística Española*, Vol. 49, nº. 164, Pág 59-101.
- Citizens Advise, England (2015) “How much is statutory redundancy pay”
- Código do Trabalho Português [http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)
- Conde, J; Felgueroso, F; García, J (2010). “Las reformas laborales en España: un modelo agotado”. *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea)*, nº 124.
- Council of the European Union, Brussels (2015) “Joint Employment Report”.
- De la Garza, E. “Hacia un concepto ampliado del trabajo”.
- Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, sobre el trabajo de duración determinada.
- Directiva 2008/104/CE, de 19 noviembre, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.
- Directiva 91/533/CEE, de 14 de octubre, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.
- El Mundo (2014). “Alemania bate el récord de empleo por octavo año consecutivo”, enero 2015.
- El País (2015). “La rotación en el empleo indefinido aumenta tras la reforma laboral”, 5 febrero. [http://economia.elpais.com/economia/2015/02/04/actualidad/1423077183\\_428000.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/02/04/actualidad/1423077183_428000.html)
- Embajada de España en Italia. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “El Contrato Temporal”
- Empleo (2015). “Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal”
- Empleo Gobierno. “El contrato temporal y el contrato a tiempo parcial en Francia”. *Revista Actualidad Internacional Sociolaboral* nº 175. Pág. 74-91.
- Eurofound (2015). [http://eurofound.europa.eu/es/search?search\\_block\\_form=temporary+contracts+in+uk&op](http://eurofound.europa.eu/es/search?search_block_form=temporary+contracts+in+uk&op)
- Europa. Síntesis de la legislación de la UE. Directiva 2008/104/CE. [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c11329\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11329_es.htm)
- European Parliament, Directorate General for Internal Policies (2013). “The Role and Activities of Employment Agencies”.

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/documents/empl/dv/empl20141120-study-temp-agencies-/empl20141120-study-temp-agencies-en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141120-study-temp-agencies-/empl20141120-study-temp-agencies-en.pdf)

- Eurostat (2015).
- Expansión (2014). “Dos años de reforma laboral: la doble vertiente del paro en España”, 12 febrero. <http://www.expansion.com/2014/02/12/economia/1392205448.html>.
- Gala, C (2009). “La directiva sobre empresas de trabajo temporal y su impacto en España” *Temas Laborales*, nº 102/2009. Pág. 13-49.
- Hardarson, O (2007). “Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily”. Eurostat.
- Hays Recruiting experts worldwide (2014), “Guía del mercado laboral 2014, un análisis global de tendencias y salarios en España”.
- “El Impacto de la contratación temporal en España”. *Investigaciones Regionales*, nº 12, Pág. 107- 131.
- INE (2015).
- “Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo”. Informe Fundación 1º de Mayo (2012)
- Lahera, J; García, J.C. (2007). “La transformación de la contratación laboral”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol.25, nº 2, Pág. 39- 54.
- Ley 32/1984, 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- Legifrance.gouv.fr, La service public de la diffusion du droit. <http://www.legifrance.gouv.fr/>
- Legislation.gov.uk <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/9-10/65/contents>
- Lex España (2015).
- Lorente, R (2012). “Evolución del empleo temporal en España en las dos últimas crisis”. Universidad de Valencia.
- López, J (2014). Apuntes sobre la tipología contractual en España. Máster en Gestión y Dirección Laboral, Facultad de Ciencias del Trabajo UDC.
- Martínez Girón, J y Arufe Varela, A (2010). *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*. España: Netbiblo.

- Martínez Girón, J y Arufe Varela, A (2014). *Derecho crítico del Trabajo*. España: Atelier Libros Jurídicos.
- Martínez, L. (2012). “España, líder en Europa en salarios bajos, altas tasas de paro y contratos temporales”. [http://www.teinteresa.es/empleo/Espana-Europa-salarios-contratos-temporales\\_0\\_659934623.html](http://www.teinteresa.es/empleo/Espana-Europa-salarios-contratos-temporales_0_659934623.html).
- Ministério Público Portugal <http://www.ministeriopublico.pt/>
- Molina, J y Erlebach, G (2014). “Comparative labor law dossier” IUSlabor.
- 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*, nº 55/00. Pág. 131- 168.
- Morzenti, A (2014) “Contratto a tempo determinato”. Adecco.
- Motellón, E. (2008). “Un análisis de las diferencias regionales en el
- Oliver, E (2014). “España arrincona a las ETT en los contratos temporales”, *Economía Digital*, 16 de abril. [http://www.economiadigital.es/es/notices/2014/04/espana\\_arrincona\\_a\\_las\\_ett\\_en\\_los\\_contratos\\_temporales\\_53227.php](http://www.economiadigital.es/es/notices/2014/04/espana_arrincona_a_las_ett_en_los_contratos_temporales_53227.php)
- Ortiz,P ; García, B; Sanchez, M. “Reformas legislativas y flexibilidad laboral en España”. Universidad de Murcia.
- Pin, J.R; Plaza, S; Stein, G (2011). “La Reforma Laboral de la Ley 35/2010: Cambios en la Contratación Temporal”. IESE Business School, Universidad de Navarra.
- Polavieja, J (2006). “¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada. *European Sociological Review*, nº1, Pág. 61-78.
- Portal Alemania (2014). “Tipos de contratos de trabajo en Alemania”.
- Prieto, M.R. (2012). “Temporalidad en el mercado de trabajo Español”. Universidad de Valladolid.
- Rallo, JR (2015) <http://juanramonrallo.com/>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- SEPE (2015). “Resumen de datos estadísticos. Datos nacionales de contratos registrados”.
- SEPE (2015). Empleo, Trabajar en Reino Unido.

- SEPE (2015). Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual. Últimos 10 años.
- The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002. Legislation.gov.uk  
<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/contents/made>
- Toharia, L (2002). “El modelo Español de contratación laboral”. *Temas laborales*, nº 64, Pág. 117-139.
- Toharia, L (2005). “El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico”. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, nº 61, Pág. 178-181.
- TzBfG. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.
- Universia (2015). “Trabajar en Reino Unido”.
- *Westlaw International*.

#### **Fuentes secundarias:**

- CCOO Galicia.
- CEO (Confederación de Empresarios de Ourense).
- Consejería de Empleo y Seguridad Social de Londres.
- Consejería de Empleo y Seguridad Social de Portugal.
- Consejería de Empleo y Seguridad Social en Italia.
- Consulado Británico de Madrid.
- Consulado de Portugal en Sevilla
- Consulado Italiano de Zaragoza.
- Embajada Española en Roma.
- Embajada Italiana en España.
- Europe Direct.
- Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela (Profesores en la Facultad de Derecho de la Universidad de la Coruña, expertos en Derecho Comparado).
- Nortempo (Ferrol).
- UGT Galicia.
- Vice-Consulado de Portugal en Vigo.

## 14. ANEXOS.

### **Anexo 1: Contacto realizado para el estudio de la temporalidad a las diferentes Embajadas y Consulados, Sindicatos, Organizaciones Empresariales, ETT's, particulares y otras instituciones y organismos.**

<b>Embajadas y Consulados:</b> Embajada de Reino Unido en Madrid, Embajada de España en Londres, Embajada de Italia en Madrid, Embajada de Portugal en Madrid, Consulado de Reino Unido en Madrid, Consulado de Reino Unido en Barcelona, Consulado General de Italia en Barcelona, Consulado Honorario de Italia en Cádiz, Consulado Honorario de Italia en Málaga, Consulado Honorario de Italia en Pamplona, Consulado Honorario de Italia en Santander, Consulado Honorario de Italia en Sevilla, Consulado Honorario de Italia en Valencia, Consulado Honorario de Italia en Zaragoza, Consulado General de Portugal en Barcelona, Consulado General de Portugal en Sevilla, Consulado General de Portugal en Vigo, Consulado Honorario de Portugal en Bilbao.
<b>Sindicatos:</b> Confederación Europea de Sindicatos, UGT (Ferrol y La Coruña), C.C.O.O (Ferrol y La Coruña), CIGA (Ferrol y La Coruña)
<b>Organizaciones Empresariales:</b> CEOE, Confederación de Empresarios de Madrid, Confederación Galega de Empresarios, Confederación de Empresarios de Ferrol, Confederación de Empresarios de Ourense, Confederación de Empresarios de Pontevedra, Confederación de Empresarios de la Coruña.
<b>ETT's:</b> Adecco (Santiago de Compostela y La Coruña), Nortempo (Ferrol), Randstad (La Coruña), Manpower (La Coruña), Faster Ibérica (La Coruña), Eurofirms (La Coruña)
<b>Particulares:</b> Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela (Profesores en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Coruña), José María Gay de Liébana (Doctor en Economía y Derecho), Juan Ramón Rallo (Doctor en Economía y Licenciado en Derecho)
<b>Otros:</b> Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, Europe Direct (Servicio de Información Europeo, Eurostat (Oficina Europea de Estadística), Eures (Servicio de Empleo Europeo), Consejería de Empleo y Seguridad Social de Londres, Consejería de Empleo y Seguridad Social en Portugal.

El método utilizado para contactar con tales organizaciones, instituciones o particulares ha sido tanto por vía telefónica como por correo electrónico. Además, se han elaborado cuestionarios a través del programa Google Drive, los cuales se podrán observar en los Anexos 12,13,14,15 con sus correspondientes preguntas y respuestas obtenidas.

## **Anexo 2: Medidas contra “el fraude de Ley” del Estado Francés.**

1) Ceñir la estipulación lícita de contratos temporales a supuestos coyunturales, pero permitiendo el de “obra o servicio determinado” a actividades estacionales. 2) limitar la duración máxima del contrato, pero imponiendo el tope máximo como regla general de 18 meses en todos los casos. 3) prohibir la extinción anticipada del contrato por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. 4) indemnización por cese del 10% de la remuneración total bruta cobrada por el trabajador durante la vigencia de su contrato. 5) aparato represor de carácter penal que combina la imposición al empresario infractor de multas (de 3.750 a 7.500 euros) y una pena privativa de libertad de 6 meses (Martínez Giron, J y Arufe Varela, A, 2014).

## **Anexo 3: Escala indemnización por fin de contrato en España.**

- 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado hasta el 31 de diciembre de 2011.
- 9 días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se hayan celebrado a partir del 1 de enero de 2012.
- 10 días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- 11 días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- 12 días de salario para cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015

## Anexo 4: Tabla comparativa de las legislaciones estudiadas.

	ESPAÑA	FRANCIA	REINO UNIDO	ALEMANIA	ITALIA	PORTUGAL
<b>Denominación</b>	<i>Contrato temporal</i>	<i>Contrat temporaire</i>	<i>Temporary contract</i>	<i>Zeitarbeitsvertrag</i>	<i>Contratto a termine</i>	<i>Contrato a termo</i>
<b>Legislación</b>	Estatuto de los Trabajadores	Código del Trabajo	Statutory Law	Código Civil, Ley de Protección del Despido y la Ley de contratos a tiempo parcial y contratos temporales.	Statuto dei Lavoratori	Código do Trabalho
<b>Causa</b>	(1) realización de una obra o servicio determinados, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. (2) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. (3) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.	(1) Sustitución trabajador ausente (2) Ocupar puesto en espera de nuevo trabajador (3) Ocupar un puesto en espera supresión (4) Sustitución de un trabajador que ha pasado provisionalmente a tiempo parcial (5) Empleos en los que no se puede recurrir a un indefinido (6) Aumento temporal de la actividad (7) Trabajos de temporada (8) Trabajos urgentes para prevenir accidentes inminentes.	(1) Estudiante en un puesto en el que esté trabajando y aprendiendo (2) Miembros de las fuerzas armadas (3) Trabajos temporales (4) Empleados especialistas para cualquier tipo de proyecto (5) Cubrir una maternidad (6) Aprendices.	(1) Causa objetiva (2) Causa específica (fomento del empleo)	(1) Trabajo de temporada (2) Sustitución de trabajadores por enfermedad o maternidad (3) Acumulación puntual de trabajo.	(1) Vacantes (2) Necesidades intermitentes (3) Proyecto temporal.
<b>Forma contrato</b>	Escrito, excepto los no superiores a 4 semanas	Escrito	Libertad de forma	Escrito	Escrito, excepto los no superiores a 12 días.	Escrito
<b>Tipo contrato temporal</b>	(1) Contrato de obra o servicio determinado (2) Contrato eventual por circunstancias de la producción (3) Contrato de interinidad.	(1) Sustitución de un trabajador (2) Sustitución por paso provisional a tiempo parcial (3) Para ocupar un contrato con CDI de un trabajador que deja definitivamente la empresa, antes de la supresión del puesto (4) Sustitución entre la marcha definitiva de un trabajador con CDI hasta que llega uno nuevo en régimen de CDI (5) Sustitución de un dirigente de empresa (6) Pedidos excepcionales de exportación (7) Trabajos urgentes necesarios por medidas de seguridad (8) Tareas ocasionales (9) Incremento temporal de la actividad (10) Empleos de temporada (11) Empleos temporales por usos.	No	No	(1) Contrato temporal ordinario. (2) Contrato temporal por razones predeterminadas. (3) Contrato acausal.	No
<b>Duración máxima</b>	3 años, ampliable en 12 meses o 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.	De 9 a 24 meses.	Libertad de pacto sobre la duración del contrato	2 años.	36 meses.	3 años, 2 años o 18 meses.
<b>Encadenamiento</b>	Hasta 2 contratos temporales dentro de un determinado periodo	1 vez (siempre y cuando se detallen las condiciones para su renovación).	Hasta 4 años.	3 veces.	1 vez.	3 veces
<b>Indemnización por fin de contrato</b>	12 días de salario (o lo recogido en la norma)	10% de la remuneración bruta total percibida por el empleado.	Depende del tiempo que se haya trabajado, la edad, y el salario semanal.	No se establece ninguna indemnización por fin de contrato.	División por 13'5 la retribución de cada año, considerado la inflación.	3 o 2 días de salario base más la antigüedad por cada mes de duración del contrato.

**Anexo 5: Datos “cuadro 1” de los empleos temporales por sexo en España, 1987-2013.**

Año	Total	Hombres	Mujeres
1983	:	:	:
1984	:	:	:
1985	:	:	:
1986	:	:	:
1987	1.223,8	808,7	415,0
1988	1.848,4	1.188,2	660,2
1989	2.331,0	1.485,9	845,1
1990	2.745,2	1.745,2	1.000,0
1991	3.013,7	1.859,0	1.154,7
1992	3.183,3	1.960,3	1.222,9
1993	2.911,3	1.765,9	1.145,4
1994	3.021,6	1.839,9	1.181,7
1995	3.256,9	2.010,9	1.245,9
1996	3.232,2	1.968,5	1.263,7
1997	3.389,1	2.074,2	1.314,9
1998	3.496,3	2.170,7	1.325,6
1999	3.753,4	2.262,6	1.490,9
2000	3.973,2	2.344,1	1.629,1
2001	4.108,2	2.403,5	1.704,7
2002	4.371,8	2.485,9	1.885,9
2003	4.543,6	2.561,1	1.982,4
2004	4.740,0	2.623,6	2.116,4
2005	5.240,5	2.892,6	2.347,9
2006	5.555,4	2.991,4	2.564,0
2007	5.344,7	2.920,7	2.424,0
2008	4.897,5	2.556,2	2.341,3
2009	3.994,8	2.013,5	1.981,2
2010	3.846,6	1.956,0	1.890,6
2011	3.856,6	1.942,2	1.914,3
2012	3.400,2	1.663,0	1.737,2
2013	3.246,1	1.610,7	1.635,4

**Anexo 6: Datos “cuadro 5” de los contratos registrados en España, 2000-2015.**

Año	Indefinidos	Temporales
2000	83270	1044812
2001	107158	1090553
2002	110318	1159701
2003	121355	1234343
2004	113783	1276370
2005	119535	1165423
2006	159739	1312800
2007	255422	1397728
2008	196763	1384597
2009	119201	1006572
2010	94595	955638
2011	102733	1013286
2012	78364	963830
2013	100609	1001210
2014	98366	1160874
2015	120239	1247556

**Anexo 7: Datos “cuadro 6” porcentaje de bajas por tipo de contrato, tanto indefinidos como temporales.**

AÑO	Contrato indefinido	Contrato temporal
2007	5	48
2008	6,2	43,6
2009	5,3	43,4
2010	5	42,1
2011	4,7	44,4
2012	4,2	45,5

**Anexo 8: Datos “cuadro 8” asalariados por modalidad de contrato temporal, 2014.**

Modalidad de Contrato Temporal	2014
<b>Eventual por circunstancias de la producción</b>	710,3
De aprendizaje, formación o práctica	162,4
Estacional o de temporada	273,3
En periodo de prueba	30,1
<b>Interinidad</b>	398,4
<b>Por obra o servicio determinado</b>	1.382,1
Verbal, no incluido en las opciones anteriores	179,9
Otro tipo	92,0

**Anexo 9: Datos “cuadro 12” número de contratos temporales según duración en Europa.**

MENOS DE 1 MES								DE 1 A 3 MESES							
PAÍS/AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	PAÍS/AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>UE 27</b>	<b>1255,9</b>	<b>1250,4</b>	<b>1167,4</b>	<b>1225,2</b>	<b>1350,5</b>	<b>1331,6</b>	<b>1172,3</b>	<b>UE 27</b>	<b>4.511,90</b>	<b>4.396,90</b>	<b>3.743,70</b>	<b>3.874,90</b>	<b>3.881,20</b>	<b>3.596,80</b>	<b>3.675,40</b>
Alemania	-	-	-	-	-	-	-	Alemania	249,8	238,6	218,9	213,1	217,3	179,7	172,4
España	170,8	151,1	143,4	138	153	152,1	174,3	España	2.367,40	2.275,80	1.849,40	1.808,70	1.748,50	1.521,50	1.554,50
Francia	659,8	639,4	555,9	608,8	644,7	632,4	457	Francia	460,1	444	400,9	436,4	441,4	413,9	465,6
Italia	65,2	56	61,5	59	59,1	60,2	62,1	Italia	333,5	330,6	279,9	298,4	324,8	351,6	341
Portugal	13	10,1	8,7	6,7	65,2	60	58,9	Portugal	32,7	33,3	29,7	34,6	66	61,1	61,6
Reino Unido		39	30,4	33,6	29,7	35	29,7	Reino Unido	-	72	71,1	74,7	63	72,3	70,1
DE 4 A 6 MESES								DE 7 A 12 MESES							
PAÍS/AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	PAÍS/AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>UE 27</b>	<b>3.871,80</b>	<b>3.887,60</b>	<b>3.539,70</b>	<b>3.701,70</b>	<b>3.811,70</b>	<b>3.629,30</b>	<b>3.461,80</b>	<b>UE 27</b>	<b>5.651,40</b>	<b>5.858,60</b>	<b>5.589,10</b>	<b>5.768,90</b>	<b>5.932,40</b>	<b>5.911,10</b>	<b>5.798,70</b>
Alemania	640,5	677,1	627,2	682	633,1	556,9	535,9	Alemania	1.243,60	1.298,90	1.261,50	1.342,90	1.361,70	1.325,80	1.284,40
España	965,1	844,7	650,1	596,7	638,9	505,8	495,8	España	751,4	731,6	609,6	541	538,1	509,3	488,3
Francia	507	516,8	502,3	531,4	569,7	630,8	504,8	Francia	715,2	725,3	715,7	753,5	753,8	743,4	629,9
Italia	439,9	465,6	411,2	431,2	478,6	490,1	467,4	Italia	781,8	791,7	734,2	721,6	753,8	787,6	740,9
Portugal	177,9	193,8	191,2	182,2	200,2	175	180,6	Portugal	208,5	236,6	229,2	249,4	295,3	253	258,7
Reino Unido	-	107,1	110,5	117,3	116,8	124,2	104,3	Reino Unido	-	182,4	193,6	221,7	195,3	203,7	194,9

Fuente: Eurostat (2015). (-): No se dispone de datos. Resultado en miles.

**Anexo 10: Datos “cuadro 15” contratos temporales por nivel de formación en 2005 y 2014.**

PAÍS/AÑO	Básica (nivel 0-2)		Intermedia (nivel 3-4)		Superior ( nivel 5-8)	
	2005	2014	2005	2014	2005	2014
EU 27	34,2	25,7	43,4	46,3	22,4	28,0
Alemania	38,9	30,9	44,9	49,6	16,2	19,5
España	48,8	39,3	23,0	24,0	28,2	36,6
Francia	29,5	20,1	44,4	46,9	26,1	33,1
Italia	39,8	33,1	44,1	46,5	16,1	20,4
Portugal	63,6	42,8	19,2	29,8	17,1	27,4
Reino Unido	16,6	12,7	44,4	41,4	39,0	45,9

**Anexo 11: Porcentaje de edad de los empleados con contrato temporal**

EDAD	De 15 a 24			De 25 a 49			De 50 a 64		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
UE 27	41,8	42,6	43,3	12,1	12,4	12,8	6,7	6,7	6,8
Alemania	53,5	53,5	54,6	10,8	10,4	10,3	4,6	4,1	3,9
España	62,1	66,5	69,3	23,9	24,9	25,4	11,2	11,6	12,3
Francia	55,6	57,2	55,6	12,5	13,2	13,0	7,4	8,2	7,8
Italia	50,3	54,3	57,3	13,5	13,1	14,4	6,9	6,2	6,1
Portugal	55,0	62,4	63,7	20,5	21,3	21,4	9,7	9,6	11,0
Reino Unido	16,0	15,1	16,5	4,9	4,9	4,8	4,7	4,7	4,8

**Anexo 12: Cuestionario de C.C.O.O.**

C.C.O.O

1. CCOO, como uno de los sindicatos mayoritarios de representación de trabajadores, ¿Ha apreciado un aumento de la temporalidad en los últimos años?

*Sin duda ninguna. En los últimos años el grueso de la contratación que se hace es temporal. Por encima de 9 de cada 10 contratos que se registran.*

2. ¿Considera que los contratos temporales son una medida para el fomento del empleo o es una medida que perjudica a las relaciones laborales?

*No creo que sea una medida de fomento de empleo ni una medida de acceso al empleo adecuada. A un trabajo de carácter estable le corresponde un contrato estable y a un trabajo temporal, uno temporal. La vulneración de este principio es mala para las*

*empresas (trabajadores poco vinculados, poco formados, menos seguros..) y para los trabajadores (precariedad en toda su extensión).*

3. ¿La existencia de la temporalidad en el empleo es algo beneficioso?

*No. Creo que ya respondí a esto con la anterior.*

4. Según datos del INE, en 2002 y el 2006 unas 200 mil personas entre 16 y 19 años poseían un contrato temporal, posteriormente en 2014 la cifra desciende a 59,7 mil personas. ¿A qué puede deberse este descenso?

*A que los trabajadores jóvenes se incorporaron al mercado laboral en sectores precarios y con contratos precarios que fueron los primeros en desaparecer con la crisis; o dicho de otra manera, fueron despedidos mediante la fórmula de no renovación de sus contratos.*

5. De acuerdo con los datos del INE, el grupo de edad de 70 y más años muestra una tendencia al alza en temporalidad (en el 2002, apenas 0,7 mil personas poseían un contrato temporal, en el 2014 ya eran 1,9 mil personas. Alcanzando el punto más alto en 2010, con 2,7 mil). ¿Qué motivo puede explicar tal situación?

*Pues la verdad lo desconocía pero me vienen a la cabeza dos cuestiones que pueden incidir: por un lado, un cambio legislativo, más o menos por el 2010, que incentivaba la prolongación de la vida laboral al hacer desaparecer las cotizaciones y, por otro, los cambios también en el acceso a las pensiones que pueden provocar que la gente prolongue su vida laboral para completar sus carreras de cotización.*

6. Desde la experiencia de CCOO, tradicionalmente España se ha caracterizado y diferenciado de la UE por su alto porcentaje de temporalidad. ¿A qué achaca esta situación?

*A nuestra estructura productiva, nuestro modelo de desarrollo bascula sobre sectores de demanda voluble y no sobre sectores estables como la industria o los servicios de mayor desarrollo tecnológico. En menor medida también afectan otros factores como la pequeña dimensión de nuestras empresas con gestión poco profesionalizada y la falta de un verdadero sector empresarial.*

7. En algunos países, como Francia o Alemania, a diferencia de España, recogen en su regulación una relación tripartita entre empresa usuaria- ETT- y trabajador. ¿Considera que es más beneficioso este modelo?

*Desconozco cómo funciona el modelo ETTs en otros países y sus resultados. Aquí hay ETTs pero en muchos casos se equiparan las condiciones a las de la empresas usuaria y, en cualquier caso, con el modelo que nosotros defendemos (trabajo fijo, contrato fijo y trabajo temporal, contrato temporal) los intermediarios no mejoran el sistema ni son necesarios.*

8. Algunos autores critican que la temporalidad se ha desviado de su casuística original, adentrándose en el fraude de ley. ¿Está de acuerdo con esta afirmación? ¿Por qué?

*Estoy de acuerdo. Se está abusando del contrato temporal y se usa para circunstancias que no son temporales, este dato también se confirma con las actuaciones de la inspección de trabajo en materia de fraude en la contratación.*

9. Desde su punto de vista como profesional ¿Qué país Europeo considera que tiene una mejor regulación legislativa de la contratación temporal?

*Obviamente, España no es. Y, probablemente, cualquier país la tiene mejor que España porque en el grueso de los países utilizaron la contratación temporal para atender circunstancias/colectivos no de manera generalizada.*

10. Según Eurostat, las empresas que más recurren a la temporalidad son las pequeñas y medianas. ¿Está de acuerdo con esta afirmación? ¿A qué puede deberse?

*En España esta es la realidad y está relacionada con la composición de nuestro tejido productivo. Puede ser debido a lo ya señalado de la gestión menos profesional cuanto menor es el tamaño de la empresa.*

11. Respecto a Europa, ¿Considera que España sigue el mismo camino en cuanto a la regulación de la temporalidad o bien existe un desmarque de nuestro país?

*Desmarque absoluto. Como ya señalé aquí se utiliza de manera indiscriminada. En Europa, no.*

12. ¿Considera que los pequeños empresarios optan por los contratos temporales por el miedo o la incertidumbre ante la evolución económica futura?

*Personalmente creo que es más por desconocimiento. También se utilizaron, aunque en menor medida, durante el momento alcista del ciclo económico.*

13. En los últimos tiempos ¿Se ha apreciado un aumento de la contratación temporal a personas con estudios superiores?

*No notamos diferencia substancial con otros momentos o con otros colectivos.*

14. Por lo general ¿Cuál es el promedio de duración de los contratos temporales que se realizan?

*Desde la reforma laboral se ha reducido la duración media hasta situarse en poco más de un mes.*

15. Por lo general, ¿Qué trabajadores resultan más productivos, los trabajadores que cuentan con un contrato fijo o con un contrato temporal?

*Por lo general, los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido porque se sienten más vinculados a la empresa y al proyecto. Los que tienen contrato temporal no tienen tiempo a vincularse a la empresa.*

16. Según un estudio Europeo (Structural Business Statistics) existe un alto porcentaje de "trabajadores temporales involuntarios". ¿Está de acuerdo con tal afirmación?

*Complemente. La gente quiere seguridad en la vida. Y para ello es necesaria la seguridad en el empleo.*

17. ¿Cuál se podría decir que es el "perfil ideal" del trabajador temporal?

*El ejemplo es lo que más se aproxima a la realidad de la persona con contrato temporal.*

18. En base a su experiencia, ¿Considera que existe algún tipo de relación entre los contratos temporales y la siniestralidad laboral?

*Los datos estadísticos aunque no reflejan la totalidad de los accidentes muestran claramente esta relación.*

19. En caso de que sea conocedor de la regulación de los contratos de duración determinada en Alemania, Italia, Francia, Reino Unido y Portugal. ¿Qué destacaría de cada uno de ellos?

*No la conozco todos con tanto nivel de detalle como para poder compararlos.*

20. ¿Observa alguna deficiencia en cuanto a la regulación de la contratación temporal en España? En caso afirmativo, ¿Cuál?

*La señalada en la primera pregunta: la ausencia de causalidad.*

21. ¿Desea realizar algún otro análisis de los contratos temporales?

*No. Muchas gracias.*

## Anexo 13: Cuestionario UGT.

### UGT

1. UGT, como uno de los sindicatos mayoritarios de representación de trabajadores, ¿Ha apreciado un aumento de la temporalidad en los últimos años?

*Si, sobre todo en valores relativos. En valores absolutos la caída de población activa es tan significativa los contratos temporales también descienden.*

2. ¿Considera que los contratos temporales son una medida para el fomento del empleo o es una medida que perjudica a las relaciones laborales?

*No son una medida que fomente el empleo. Solo fomentan la precariedad, la inseguridad y el empleo sin derechos. Entre otros aspectos negativos, también está el de dificultar siempre y perjudicar, en muchas ocasiones, las relaciones laborales.*

3. ¿La existencia de la temporalidad en el empleo es algo beneficioso?

*Ni para los trabajadores y trabajadoras ni para los patronos y patronas. Sin empleo fijo los salarios merman o desaparecen. Sin empleos no hay consumo y sin consumo no es posible la recuperación económica que tanto venden algunos en años electorales.*

4. Según datos del INE, en 2002 y el 2006 unas 200 mil personas entre 16 y 19 años poseían un contrato temporal, posteriormente en 2014 la cifra desciende a 59,7 mil personas. ¿A qué puede deberse este descenso?

*Entre el año 2007 y 2014 la gran mayoría de los temporales fueron expulsados de las empresas y especialmente los más jóvenes. Pasamos del 10% de paro al 22% actual y en el caso de paro juvenil ahora se sobrepasa el 50% en algunas comunidades autónomas. Hay que tener en cuenta además, que en España se está reduciendo notablemente el colectivo de personas en edad de trabajar. En los más jóvenes notablemente. El problema demográfico, en Galicia por ejemplo, es notabilísimo.*

5. De acuerdo con los datos del INE, el grupo de edad de 70 y más años muestra una tendencia al alza en temporalidad (en el 2002, apenas 0,7 mil personas poseían un contrato temporal, en el 2014 ya eran 1,9 mil personas. Alcanzando el punto más alto en 2010, con 2,7 mil). ¿Qué motivo puede explicar tal situación?

*Espero que el grupo de "70 y más años" deje de considerarse como variable para estudios de este tipo.*

6. Desde la experiencia de UGT, tradicionalmente España se ha caracterizado y diferenciado de la UE por su alto porcentaje de temporalidad. ¿A qué achaca esta situación?

*Fundamentalmente a la importancia del sector Servicios en nuestro modelo productivo. Especialmente en todo lo que tiene que ver con el Turismo. En zonas del España con más influencia de otros sectores (fundamentalmente la industria) el empleo temporal no está en porcentajes tan vergonzosos. El paro tampoco.*

7. En algunos países, como Francia o Alemania, a diferencia de España, recogen en su regulación una relación tripartita entre empresa usuraria- ETT- y trabajador. ¿Considera que es más beneficioso este modelo?

*La solución tiene que venir dada por el cambio de modelo productivo. Más innovación, más diseño, más investigación,... menos dependencia de la construcción, más industria... más sector primario. Ni una sola de las regulaciones de normativa laboral - sea del tipo que sea- va a provocar mejoras para los intereses de los trabajadores y menos si en el medio aparecen las ETTs y gobiernos que representen únicamente los intereses del empresariado más rancio.*

8. Algunos autores critican que la temporalidad se ha desviado de su casuística original, adentrándose en el fraude de ley. ¿Está de acuerdo con esta afirmación? ¿Por qué?

*Sí, porque las sucesivas reformas laborales favorecen esa desvinculación de causalidad*

9. Desde su punto de vista como profesional ¿Qué país Europeo considera que tiene una mejor regulación legislativa de la contratación temporal?

*No tengo visto análisis comparados actualizados al respecto...*

10. Según Eurostat, las empresas que más recurren a la temporalidad son las pequeñas y medianas. ¿Está de acuerdo con esta afirmación? ¿A qué puede deberse?

*En valores absolutos parece razonable tal afirmación ya que, por ejemplo en España, más del 80% de las empresas corresponden a la categoría de PYMEs... En las empresas pequeñas la intervención e influencia de los sindicatos es muy pequeña. En las empresas medianas o grandes los sindicatos están más organizados. La OIT lo acaba de decir.... sindicatos organizados en la empresa... mejores condiciones de trabajadores, por lo tanto menos precariedad y más derechos*

11. Respecto a Europa, ¿Considera que España sigue el mismo camino en cuanto a la regulación de la temporalidad o bien existe un desmarque de nuestro país?

*Nuestro empresariado no es el europeo y los gobiernos actuales (Estado y Comunidades Autónomas) parecen pensar únicamente en el beneficio empresarial y es evidente que la temporalidad sólo beneficia a quien la propone y propicia.*

12. ¿Considera que los pequeños empresarios optan por los contratos temporales por el miedo o la incertidumbre ante la evolución económica futura?

*Por ambas razones*

13. En los últimos tiempos ¿Se ha apreciado un aumento de la contratación temporal a personas con estudios superiores?

*Sin duda. Los últimos datos de paro registrado y de EPA así lo confirman. No llega al 10% el número de contratos indefinidos que se firman y las personas con más formación no escapan de esa estadística.*

14. Por lo general ¿Cuál es el promedio de duración de los contratos temporales que se realizan?

*No tengo estudios concretos, pero la casuística aparece reflejada en los medios de comunicación cada día.*

15. Por lo general, ¿Qué trabajadores resultan más productivos, los trabajadores que cuentan con un contrato fijo o con un contrato temporal?

*Sin duda los fijos... menos accidentes, más experiencia, más profesionalidad, más conocimiento del contexto, del medio.... etc... y, sobre todo, más vinculación a la empresa.*

16. Según un estudio Europeo (Structural Business Statistics) existe un alto porcentaje de "trabajadores temporales involuntarios". ¿Está de acuerdo con tal afirmación?

*En Galicia y en España sin duda y más aún cuando hablamos de temporales a tiempo parcial.*

17. ¿Cuál se podría decir que es el "perfil ideal" del trabajador temporal?

*Cualquier edad, cualquier sexo, cualquier cualificación del sector servicios. Con un 90% de contratos firmados durante los últimos meses y trimestres parece irrelevante buscar una cara determinada a los y las contratadas temporales.*

18. En base a su experiencia, ¿Considera que existe algún tipo de relación entre los contratos temporales y la siniestralidad laboral?

*Sin duda Menos experiencia, menos conocimiento del medio... mayor siniestralidad*

19. En caso de que sea conocedor de la regulación de los contratos de duración determinada en Alemania, Italia, Francia, Reino Unido y Portugal. ¿Qué destacaría de cada uno de ellos?

*Ya mencioné antes que no conozco análisis comparados actualizados al respecto De todas formas insisto, no depende exclusivamente de la regulación normativa que haya más o menos temporales. En el País Vasco o Navarra tienen las mismas normas*

*laborales que en Canarias, Andalucía o Murcia y el número de temporales, de parados, de contratos a tiempo parcial es bien diferente.... la razón está en la influencia del sector servicios y en la precariedad que genera.*

20. ¿Observa alguna deficiencia en cuanto a la regulación de la contratación temporal en España? En caso afirmativo, ¿Cuál?

*La fundamental es que el empresariado quiere conseguir que la temporalidad laboral sea la norma y la fijeza la excepción y, desde hace algún tiempo, los que legislan al respecto sólo atienden los deseos de una parte bien amplia del empresariado que considera que se es más competitivo con salarios bajos y con trabajadores a los que resulte gratis expulsar si no son de su agrado.*

#### **Anexo 14: Cuestionario Nortempo.**

### Nortempo

1. Comúnmente se suele decir que las ETT son las primeras en apreciar indicios de crisis económica, y las primeras en apreciar la recuperación ¿Está de acuerdo con tal afirmación? ¿Por qué?

*Si. Desde las ETT's vemos por un lado la situación de las empresas (si incorporan gente o no) y la situación de los candidatos (si continúan desempleados o si están ya trabajando en otras empresas)*

2. En Nortempo, ¿Han notado en los últimos meses un incremento de la actividad?

*Desde hace unos años la situación es muy fluctuante y pese a que nosotros vemos repuntes a lo largo del año, no siempre corresponde a los mismos sectores y no siempre son indicativos de mejoría real.*

3. Tradicionalmente, España es el país de la UE con mayor porcentaje de contratos temporales. ¿A qué cree que es debido?

*A la flexibilidad que ofrece a las empresas y los sectores en los cuales nos hemos centrado han sido siempre demandantes de esa flexibilidad*

4. En algunos países, como Francia o Alemania, a diferencia de España, recogen en su regulación una relación tripartita entre empresa usuraria- ETT- y trabajador. ¿Considera que es más beneficioso este modelo? (No respuesta).

5. Desde su experiencia, actualmente, ¿se realizan más contratos temporales a hombres o a mujeres?

*No considero que exista un desequilibrio importante. Si bien es cierto que en función de los sectores se demanda más un sexo que otro, y actualmente la temporalidad está presente en todos ellos.*

6. De forma mayoritaria, ¿Qué grupos de edad demandan más empleo temporal?

*A diferencia de hace unos años, actualmente vienen a la ETT todos los grupos de edad. Desde los 16 acompañados de sus tutores, solicitando una toma de contacto con el mundo laboral, hasta gente que pasa de los 60 buscando las últimas cotizaciones para la jubilación.*

7. ¿Cuál se podría decir que es el "perfil ideal" del trabajador temporal?

*Nosotros lo que más demandamos son hombre/mujer con experiencias muy concretas. Perfiles muy definidos y con características muy concretas. Nos podemos encontrar con peticiones desde "mecánico que hable árabe", "telefonista con alemán bilingüe menor de 30 años", "mozo de almacén con carretilla retráctil experiencia de 5 años remontando a 12m" etc*

8. En los últimos tiempos ¿Ha apreciado un aumento de la contratación temporal a personas con estudios superiores?

*Si. Antiguamente los titulados superiores no demandaban trabajos temporales inferiores a su titulación. Actualmente se ofrecen para cualquier oferta independientemente de la rama o nivel.*

9. Por lo general ¿Cuál es el promedio de duración de los contratos temporales que se realizan?

*Nosotros nos encontramos con contratos desde 1 día hasta un año o algo más. Va en función de los sectores. Hostelería demanda menos días, industria demanda más días...*

10. Según un estudio Europeo (Structural Business Statistics) sobre las ETT, España es uno de los países con menos Agencias de contratación temporal, y sin embargo, es el país donde más contratos de duración determinada se realizan. ¿A qué puede deberse esta situación? (No respuesta)

11. Por lo general, ¿Qué trabajadores resultan más productivos, los trabajadores con un contrato fijo o con un contrato temporal? (No respuesta)

12. Se puede afirmar que "En estos tiempos de crisis económica, los empresarios optan mayoritariamente por contratos temporales debido a la incertidumbre o el miedo al futuro"

*Si, buscan la flexibilidad absoluta, el arriesgar lo mínimo posible.*

13. Mayoritariamente, ¿Qué tipo de empresas demandan sus servicios y a qué sector pertenecen?

*Por lo general, industria en la cual reciben pedidos concretos, que necesitan sacar en un breve espacio de tiempo y que no están seguros de necesitar más adelante.*

14. En base a su experiencia, ¿Considera que existe algún tipo de relación entre los contratos temporales y la siniestralidad laboral? (No respuesta)

15. ¿Observa alguna deficiencia en cuanto a la regulación de la contratación temporal en España? En caso afirmativo, ¿Cuál o cuáles? (No respuesta)

16. Si lo considera, cualquier otra cosa que desee destacar (No respuesta)

#### **Anexo 15: Cuestionario Confederación Empresarios de Ourense (CEO).**

CEO

1. Como organización empresarial, ¿Ha apreciado un aumento de la temporalidad en los últimos años?

*Sí, cuanto más pequeñas sean las empresas, mas contratos temporales.*

2. Desde el punto de vista empresarial ¿Considera que los contratos temporales son una medida eficaz para el fomento del empleo?

*De forma inmediata si, pero a medio largo plazo no.*

3. Según una noticia publicada en el diario "20 minutos" en febrero de 2015, la CEOE propone impulsar los contratos temporales sin causa, así como recuperar el contrato de fomento del empleo de 1984 ¿Podría explicar más en profundidad tal propuesta?

*La propuesta de CEOE es unificar el contrato de obra con el fomento de empleo, y que la duración máxima sean 36 meses con una indemnización máxima de 12 días por año. Esta medida sobre todo para colectivos jóvenes. No se que explicación buskais, como medida temporal puede ser efectiva.*

4. De acuerdo con los datos del INE, el grupo de edad de 70 y más años muestra una tendencia al alza en temporalidad (en el 2002, apenas 0,7 mil personas poseían un contrato temporal, en el 2014 ya eran 1,9 mil personas. Alcanzando el punto más alto en 2010, con 2,7 mil). ¿Qué motivo puede explicar tal situación? (No respuesta)

5. Desde la experiencia de la CEO, tradicionalmente España se ha caracterizado y diferenciado de la UE por su alto porcentaje de temporalidad. ¿A qué achaca esta situación?

*Porque en España las indemnizaciones por despido son mas costosas que en el resto de paises de la UE.*

6. En algunos países, como Francia o Alemania, a diferencia de España, recogen en su regulación una relación tripartita entre empresa usuraria- ETT- y trabajador. ¿Considera que es más beneficioso este modelo? (No respuesta)

7. Algunos autores critican que la temporalidad se ha desviado de su casuística original, adentrándose en el fraude de ley. ¿Está de acuerdo con esta afirmación? ¿Por qué?  
*Ocasionalmente si. Se abusa de contratos temporales y encadenamiento de contratos para evitar el coste del despido.*

8. Desde su punto de vista como profesional ¿Qué país Europeo considera que tiene una mejor regulación legislativa de la contratación temporal? (No respuesta)

9. Según Eurostat, las empresas que más recurren a la temporalidad son las pequeñas y medianas. ¿Está de acuerdo con esta afirmación? ¿A qué puede deberse?

*Si. La malloria de las veces a que no puede hacer frente a las indemnizaciones por despido, y cuando están realizando el contrato ya están pensando en las consecuencias que acarrea un contrato indefinido.*

9. Respecto a Europa, ¿Considera que España sigue el mismo camino en cuanto a la regulación de la temporalidad o bien existe un desmarque de nuestro país? (No respuesta)
10. ¿Considera que los pequeños empresarios optan por los contratos temporales por el miedo o la incertidumbre ante la evolución económica futura? (No respuesta)
11. En los últimos tiempos ¿Se ha apreciado un aumento de la contratación temporal a personas con estudios superiores? (No respuesta)
12. Por lo general, ¿Qué trabajadores resultan más productivos, los trabajadores que cuentan con un contrato fijo o con un contrato temporal? (No respuesta)
13. Según un estudio Europeo (Structural Business Statistics) existe un alto porcentaje de "trabajadores temporales involuntarios". ¿Está de acuerdo con tal afirmación? (No respuesta)
14. En base a su experiencia, ¿Considera que existe algún tipo de relación entre los contratos temporales y la siniestralidad laboral? (No respuesta)
15. ¿Cuál se podría decir que es el "perfil ideal" del trabajador temporal? (No respuesta)
16. En caso de que sea conocedor de la regulación de los contratos de duración determinada en Alemania, Italia, Francia, Reino Unido y Portugal. ¿Qué destacaría de cada uno de ellos? (No respuesta)
17. ¿Observa alguna deficiencia en cuanto a la regulación de la contratación temporal en España? En caso afirmativo, ¿Cuál? (No respuesta)
18. ¿Desea realizar algún otro análisis de los contratos temporales? (No respuesta)