

MÁSTER INTERUNIVERSITARIO EN
GESTIÓN Y DIRECCIÓN LABORAL: ESPECIALIDAD EN
RECURSOS HUMANOS

*CONTRATACIÓN TEMPORAL: LA PRECARIZACIÓN DEL MERCADO DE
TRABAJO*

*CONTRATACIÓN TEMPORAL: A PRECARIZACIÓN DO MERCADO DE
TRABALLO*

*TEMPORARY CONTRACTING: THE PRECARIOUSNESS OF THE LABOUR
MARKET*

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CURSO ACADÉMICO: 2016/2017

AUTORA: BARRIENTOS SAMBAD, ELISA

DNI: [REDACTED]

DIRECTOR: RON LATAS, RICARDO PEDRO

RESUMEN

La realización del trabajo consiste en el estudio de la contratación temporal en España, haciendo una apreciación comparativa con otros tres países de la Unión Europea como son Portugal, Alemania y Reino Unido. Se analiza la evolución de la normativa reguladora del empleo temporal en España desde la perspectiva de la incidencia de las reformas, así como la influencia del fenómeno de la temporalidad en determinados colectivos específicos. Se tratará de exponer la repercusión de la flexibilidad en las relaciones laborales, la persistente de la «cultura» de la temporalidad, la presencia de las Empresas de Trabajo Temporal en el mercado laboral y la trascendencia de las fuentes normativas comunitarias vinculantes en materia de contratación temporal.

Palabras clave: asalariados, contratación temporal, flexibilización, mercado de trabajo, precarización.

ABSTRACT

The accomplishment of the work consists of the study of the temporary contracting of Spain doing a comparative appraisal with other three countries of the European Union, since it are Portugal, Germany and United Kingdom. There is analyzed the evolution of the regulatory regulation of the temporary employment in Spain from the perspective of the incident of the reforms, as well as the influence of the phenomenon of the temporality in certain specific groups. It will be a question of exposing the repercussion of the flexibility in the labor relations, the persistent one of the «culture» of the temporality, the presence of the Temporary Work Agencies on the labor market and the importance of the community legislation binding sources on temporary contracting.

Keywords: employees, temporary contract, flexibility, labour market, precariousness.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
MARCO TEÓRICO.....	5
OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	6
1. EL EMPLEO TEMPORAL EN ESPAÑA.....	7
1.1. La evolución de la contratación temporal en la regulación normativa.....	7
1.2. La incidencia de las reformas sobre el fenómeno de la temporalidad	10
1.2.1. La temporalidad en el empleo público.....	13
1.3. La «cultura» de la temporalidad.....	14
2. EL MODELO DE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA	15
2.1. Características del modelo español de contratación temporal	15
2.1.1. Causas de la temporalidad.....	18
2.1.2. Costes de la temporalidad	20
2.2. Empresas de Trabajo Temporal	21
2.3. Temporalidad como forma de flexibilidad	23
3. EL CONTRATO TEMPORAL EN EL MARCO COMPARADO EUROPEO	24
3.1. La regulación de la contratación temporal en el Derecho de la Unión Europea..	24
3.2. La contratación temporal en los países de la Unión Europea.....	25
3.2.1. La contratación temporal en Portugal.....	25
3.2.2. La contratación temporal en Alemania	26
3.2.3. La contratación temporal en Reino Unido	28
3.3. La tasa de temporalidad en España, Portugal, Alemania y Reino Unido	29
4. MEDIDAS A ADOPTAR PARA REDUCIR LA TASA DE TEMPORALIDAD....	30
CONCLUSIÓN.....	33
BIBLIOGRAFÍA	36
ANEXOS.....	41

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objeto el estudio de la contratación temporal en España y la incidencia de la temporalidad sobre el mercado de trabajo, lo que ha dado lugar a la precarización del empleo de colectivos específicos. Se analizarán las normas nacionales así como las normas comunitarias vinculantes en el ámbito de la contratación temporal, haciendo una apreciación comparativa con otros países de la Unión Europea para conocer los fundamentos jurídicos sobre los que se asienta el empleo temporal.

La elección del tema del estudio radica en el peso que tiene la contratación temporal en nuestro país, pues el volumen de contratación temporal en España se ha incrementado a raíz de la flexibilización del mercado laboral. Tras la problemática derivada de la falta de trabajo, la situación de precariedad de los trabajadores que prestan sus servicios en virtud de un contrato temporal supone un lastre en el sistema de relaciones laborales. En la actualidad los trabajadores temporales han tenido que enfrentarse a la insuficiente adecuación de la estabilidad en el empleo, en gran medida supeditada por la legislación laboral española y por el comportamiento empresarial y, por ende, es relevante conocer cómo evoluciona la tasa de temporalidad en diferentes etapas económicas.

La estructura del análisis de la contratación temporal, como forma de precarización del mercado de trabajo consta de cuatro bloques y de conclusiones. En primer lugar como primer bloque, *El empleo temporal en España*, desglosado en tres apartados en los que se expondrá la evolución de la regulación normativa de la contratación temporal, la incidencia de las reformas y el asentamiento de la costumbre empresarial por el empleo precario. En el segundo bloque, *El modelo de temporalidad en España*, distribuido en tres apartados, se hablará de las características, causas y costes derivados del empleo temporal, la influencia de las Empresas de Trabajo Temporal, para rematar con el debate de la flexibilidad. En el tercer bloque, *El contrato temporal en el marco comparado europeo* se realizará una investigación de las normas de la Unión Europea, un análisis de la normativa reguladora de la contratación temporal en Portugal, Alemania y Reino Unido y un análisis comparativo con España. Y un cuarto bloque, relacionado con las *Medidas a adoptar para reducir la tasa de temporalidad*. Por último, se expondrán las conclusiones obtenidas tras la investigación realizada.

MARCO TEÓRICO

La regulación normativa de la contratación temporal en España ha estado sujeta a la situación económica del país y a la necesidad de medidas que flexibilizaran el mercado, para poder adaptarlo a los procesos productivos de las empresas. Aún con todo, la crisis económica de principios del siglo XXI marcó el futuro de las relaciones laborales en cuanto al uso abusivo de la contratación temporal.

La política económica desarrollada, a consecuencia de la crisis, ha exigido una reforma laboral que la complementara y que contribuyese a la creación de empleo. Bajo un enfoque neoclásico, se han desarrollado diferentes instrumentos de política económica que han impactado de forma intensiva en el nivel general de empleo (García y Ruesga, 2014), dado que la cambiante dinámica de la demanda a la que se enfrentaban las empresas exigía unos sistemas de producción sensibles como pilar básico de las estrategias empresariales de competitividad.

A finales del siglo pasado al menos un cuarto de la población asalariada ha estado sometida a un alto grado de rotación, configurándose así una intensa dualidad en el mercado laboral: por un lado, un colectivo cuyo empleo es estable, y, por otro lado, un colectivo con un empleo flexible e inestable. Sin embargo, la propia crisis y los mecanismos de flexibilización han conducido a un mercado laboral con una elevada y creciente rotación de la mano de obra.

De esta forma, la contratación temporal, establecida principalmente para flexibilizar la entrada al mercado de trabajo de colectivos más «vulnerables», ha provocado la flexibilización en la salida de trabajadores. La amplia tipología de contratos temporales ha permitido el uso de los mismos, en muchas ocasiones sin causa objetiva, simplemente bajo el objetivo de fomentar el empleo.

Las altas cifras de temporalidad han caracterizado a España en el entorno de los países miembros de la Unión Europea. La tendencia evolutiva de la temporalidad en España refleja una situación problemática que debe ser enmendada con reformas eficientes y por un marco comunitario eficaz.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo del trabajo es analizar la evolución de la contratación temporal en España, tanto las normas vinculantes en esta cuestión como la repercusión de la crisis económica en el mercado laboral. Las características del modelo de contratación temporal en España permiten determinar qué factores influyen sobre la flexibilización en la modalidad del contrato de trabajo temporal y los costes que conllevan, principalmente, para los trabajadores. Por otra parte, el estudio de la contratación temporal en el marco comparado permite evidenciar de forma más clara el porqué de la alta tasa de temporalidad en España y determinar si la regulación nacional y comunitaria ampara a los asalariados temporales.

Para disponer si el elevado volumen de contratación temporal en España se debe a la situación económica que atraviesa, a la estructura productiva o a otras causas se detallan unas hipótesis, relacionadas con los objetivos planteados:

1. El empleo temporal en España se ha incrementado a lo largo de los años a causa de la falta de adecuación entre las modificaciones legislativas y la realidad económica, lo que provoca la posterior transgresión de las normas por parte de los empresarios.
2. La flexibilidad en el mercado laboral ha ocasionado una mayor vulnerabilidad de determinados colectivos, los cuales se muestren más indefensos ante la protección de sus derechos, tales como las mujeres, los jóvenes y trabajadores de sectores específicos.
3. La estructura productiva española no favorece a los empleados temporales, así como en Portugal al tratarse de un país cuyas características del mercado son similares a las españolas, al contrario que en Alemania y Reino Unido.

Para la elaboración de la presente investigación el método de trabajo utilizado se ha baso en el manejo de fuentes secundarias, entre las que cabe destacar los artículos de revistas, libros y capítulos de libros, búsqueda de información en las principales bases de datos –Instituto Nacional de Estadística, Eurostat y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico– y consulta de la normativa vinculante –a través del Boletín Oficial del Estado–.

1. EL EMPLEO TEMPORAL EN ESPAÑA

1.1. La evolución de la contratación temporal en la regulación normativa

La persistencia de una elevada tasa de temporalidad es una de las principales características del mercado de trabajo español, junto con las altas cifras de paro. La dualidad en el mercado laboral trae consigo el aumento de la precarización del empleo de aquellos trabajadores que prestan sus servicios en virtud de un contrato temporal.

El marco normativo de la contratación temporal ha ido introduciendo sucesivas modificaciones que tenían como finalidad el fomento y la estabilidad del empleo, no obstante, dichas modificaciones normativas han provocado una mayor flexibilización en las relaciones laborales. «La contratación laboral en España se caracteriza por la consagración del principio de causalidad de la contratación temporal» (Aragón, Calado y Rocha 2006, p. 30), pues ha de existir una causa tipificada en la norma –en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) o mediante regulación específica–.

Es con la Ley de Relaciones Laborales 16/1976, de 8 de abril, cuando se consagra el principio de estabilidad en el empleo, concretamente en su artículo 14, pues los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido, cabiendo tres excepciones detalladas en su artículo 15, cuya causa debe corresponder a una necesidad temporal, a saber contratos de obra o servicio determinado, eventuales e interinos para sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo. A pesar de ello, Monereo y Serrano (2010) destacan que las ulteriores medidas, entre 1976 y 1979, no seguirán el cauce causal, pues se comienza a descausalizar la contratación temporal, incluso incentivándose económicamente.

La Ley 80/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores mantiene el principio de estabilidad y el de presunción del contrato de duración indefinida y la tipología de contratación de duración determinada. Sin embargo, para hacer más flexible y moderno el sistema de relaciones laborales se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo de determinados colectivos, lo que promovió la contratación temporal no causal. Con la posterior Ley 32/1984 de 2 de agosto, por medio de la cual se reforma el ET, cuya intención era fomentar la creación del empleo impulsando la contratación temporal, se establece el contrato temporal de lanzamiento

de nueva actividad, se flexibiliza la contratación temporal coyuntural y se eliminan los límites temporales contemplados en relación al tamaño de la plantilla.

La reforma que limita el uso de la contratación temporal no causal es el Real Decreto Ley 1/1992 de 3 de abril, incrementando la duración del contrato de fomento del empleo de seis a doce meses de duración. También se fomenta la moderación del uso de contratos temporales mediante la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación al exigir entrega de copia básica de los contratos a los representantes de los trabajadores, a excepción de los contratos de corta duración.

Los cambios legislativos llevados a cabo entre 1993 y 1994 reducen la contratación temporal como medida de fomento del empleo a determinados colectivos pero, de todos modos, se induce a la contratación temporal. Se «permitió un mayor margen de actuación a la negociación colectiva, lo que provocó en la práctica en cierto tipo de convenios colectivos una mayor relativización de la causalidad» (Toharia, 2005, p. 30) y un uso fraudulento, por parte de la negociación colectiva, de la autorización conferida por la ley (Aguilera, 2001). Y lo más significativo, se legalizan las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETTs), por requerimiento de la Unión Europea (en adelante, UE), en la Ley 14/1994, de 1 de junio permitiendo celebrarse los contratos temporales por medio de la contratación directa o recurriendo a las ETTs –ley modificada para adecuarla a la casuística del ET–.

En 1997 se produce una reforma en el seno de la concertación con los agentes sociales. El «*Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo*», pactado por los agentes sociales más representativos en el ámbito estatal, desembocó en el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo y en la consiguiente Ley 63/1997, de 26 de diciembre. En el Real Decreto-Ley se desarrollan medidas de fomento de la contratación indefinida procediendo a abaratar las indemnizaciones por despido objetivo improcedente e incentivando dicha contratación, suprimiendo el contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad e impulsando el principio de causalidad.

La transposición de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio sobre contratos de duración determinada se fundamenta en la Ley 12/2001, de 9 de julio. Reducir la alta tasa de temporalidad es lo que procura el gobierno y para ello, se promueve el contrato de fomento de la contratación indefinida, ampliándose su ámbito subjetivo y se

incorpora una nueva modalidad estructural –el contrato de inserción– destinado al sector público y a las entidades sin ánimo de lucro (Aragón et al., 2006).

Se aprueba una reforma por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre donde se apuesta por el abaratamiento del despido improcedente de los trabajadores indefinidos, reforma que vino acompañada de cambios normativos en los años siguientes, pues los agentes sociales llegan a un consenso en el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, de 9 de mayo de 2006, el cual remata en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio y en la ulterior Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Lo que se persigue es impulsar la contratación indefinida, obstaculizar la concatenación de contratos temporales –derogando el contrato de inserción– fomentar la importancia de la negociación colectiva para limitar el uso de contratos temporales.

La situación económica de nuestro país entre los años 2007 y 2008 trajo consigo la reforma del mercado de trabajo de la mano del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que perseguía lograr *«reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable»* frenando el abuso de la contratación temporal. El contrato por obra o servicio se fundamenta con una duración máxima de tres años ampliable doce meses por convenio, la indemnización por fin de contrato temporal pasa de ocho a doce días por año trabajado y se fijan restricciones al encadenamiento de contratos temporales.

La última reforma del mercado de trabajo del año 2012 se lleva a cabo en un contexto de crisis persistente donde se cuestiona la reforma «por su retórica e inutilidad para conseguir algunos de los objetivos perseguidos, frenar la temporalidad del mercado de trabajo español y crear empleo» (Ortíz, 2013, p. 154). Con el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, se deroga el contrato de fomento de la contratación indefinida y surge el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, aunque la problemática se manifiesta en el año de duración del período de prueba, pues cabría la posibilidad de descausalizar el despido. Se prohíbe el encadenamiento de contratos temporales durante más de veinticuatro meses, se reduce la indemnización del despido improcedente y se flexibiliza el despido.

«De nuevo, este cambio normativo intenta sentar las bases para una mayor contratación indefinida y un empleo más estable, (...) sin apenas modificar las causas y las reglas de la contratación temporal del artículo 15 ET» (Lahera, 2012, p. 210).

En la actualidad, el Estatuto de los Trabajadores de 2015 regula en su artículo 15 los contratos que se podrán concertar por duración determinada, siendo estos:

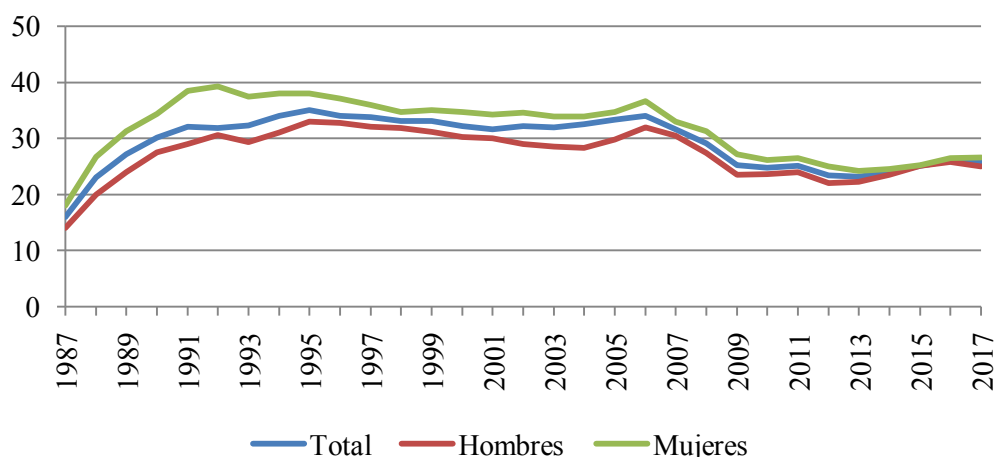
- a) El contrato por obra o servicio determinado, el cual tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución no puede tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior (SEPE, 2017).
- b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, pudiéndose modificar por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. *«En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses»* (artículo 15.1.b) del ET).
- c) El contrato de interinidad tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (SEPE, 2017).

1.2. La incidencia de las reformas sobre el fenómeno de la temporalidad

Las considerables reformas en el ámbito laboral en nuestro país han ido orientadas a la creación de empleo estable y a la limitación del uso de la contratación temporal, no obstante no todos los propósitos perseguidos han logrado tener el éxito esperado. España es uno de los países con más empleo temporal de la UE y esto se ve reflejado en la tasa de temporalidad a lo largo de los años.

El gráfico 1 muestra la tasa de temporalidad española; esto es el porcentaje de asalariados que declaran que su contrato tiene carácter temporal en un determinado momento, diferenciando entre sexos. Hay que destacar que la EPA solo facilita datos fiables desde el año 1987.

Gráfico 1. Tasa de temporalidad por sexo en España, 1987-2017.



Fuente: EPA. Elaboración propia, 2017. En porcentaje. Segundos trimestres, excepto 2017 primer trimestre.

La evolución del empleo temporal en España ha registrado diferentes fases en el periodo analizado. El inicio de la serie temporal se sitúa en una fase de recuperación económica tras una crisis, coincidiendo con los efectos de la reforma de 1984. Entre finales de los años 80 y principios de los 90 la temporalidad se incrementó como respuesta a la creación de empleo suscitada por la reforma amparando la creciente segmentación del mercado. En consecuencia, se habla de la «flexibilidad en el margen», el modelo de flexibilidad español se fundamenta en la facilitación de uso extendido de los contratos temporales no causales (Rocha, 2009).

A partir del año 1992 el porcentaje de trabajadores temporales permanece estable, destaca el alto porcentaje de empleo temporal femenino, llegando a alcanzar cerca de un 40 %, sin embargo en los años sucesivos desciende levemente. Ello puede deberse a la crisis, lo que concluye en un descenso del porcentaje de trabajadores temporales, con especial atención al sexo masculino. Entre 1992 y 1996 la tasa de temporalidad sigue creciendo –pudiendo deberse a la contratación a través de las ETTs– pero es en el año 1997, tras los Acuerdos Interconfederales, cuando se ralentiza y tiende a la baja hasta mediados del 2003.

Entre 2003 y el 2006 se incrementa la temporalidad, puesto que crece en el sector público a causa del uso del contrato de inserción. Las reformas no limitan las causas de la temporalidad en los contratos acogiendo interpretaciones amplias y fracasando las restricciones (Gorelli y Ojeda, 2006). Es en el 2006 cuando la

temporalidad desciende por la grave crisis económica, en el período de 2006 a 2008 puede manifestarse dicho descenso a causa del acuerdo efectuado en el 2006 y la relevancia de la negociación colectiva en este ámbito. Y en el período de 2008 a 2012, el descenso se explicaría por la destrucción de empleo de aquellos sectores con elevado volumen de temporalidad.

Las reformas laborales de los años 2010 y 2012 no posibilitaron una menor flexibilidad, pues los datos exponen que la precarización en el empleo sigue vigente en nuestro país aunque un descenso de las cifras de parados ha producido un crecimiento en el porcentaje de trabajadores que tienen un contrato temporal.

Hay que destacar que las normas que se han ido incorporando a las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores en materia laboral permanecen imperantes, pues es lo que se denomina técnica de «la mochila». «Quiere nuestra tradición jurídica que las modalidades de contratos temporales se regulen, en cuanto a los aspectos que les son peculiares, por las normas vigentes en el momento de su celebración» (Arias, Cardenal, Charro y Quintanilla, 2004, p. 64). Es lo que sucede con las indemnizaciones por finalización del contrato temporal (ver anexo 1).

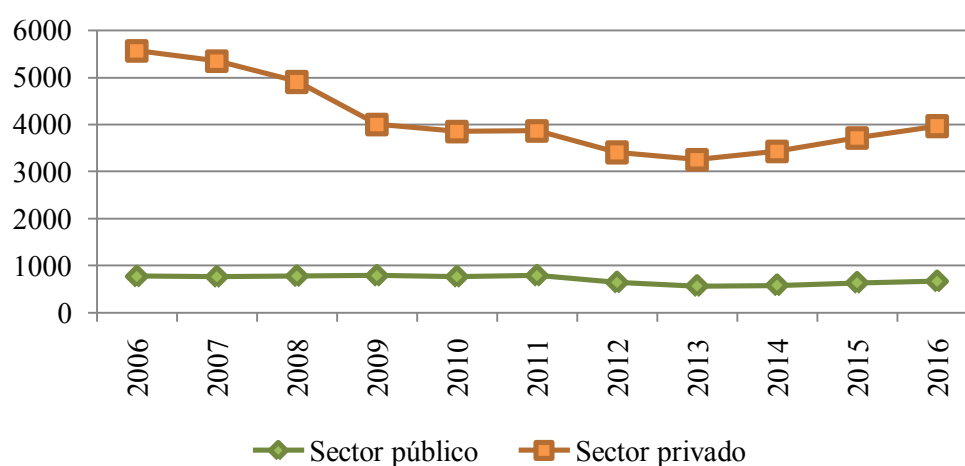
Del análisis de la tasa de temporalidad podemos destacar la persistencia de empleos temporales, las reformas y medidas orientadas a la estabilidad del empleo no han conseguido alcanzar los resultados esperados. La tasa de temporalidad femenina ha sido, en lo general, más alta que la masculina, aspecto que se ha ido atenuando pues en el primer trimestre de 2017 la tasa de temporalidad femenina es de un 26,60 %, solo 1,63 puntos más que la masculina.

Por otra parte, si consideramos la distribución de los contratos en la población asalariada (ver anexo 2) los contratos de obra o servicio determinado han sido la modalidad contractual más recurrida, seguida de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, aunque se ha visto reducido su uso entre el año 2006 y el año 2016. Es importante destacar que el número de contratos que se realizan de forma verbal ha descendido casi en la misma cifra que los contratos de obra o servicio determinado. En conjunto, los contratos indefinidos se han incrementado desde el inicio de la crisis y los temporales han decrecido, no obstante también se puede deber a los ajustes en los sectores con mayor temporalidad y no a la eficacia de las reformas.

1.2.1. La temporalidad en el empleo público

La flexibilidad en el margen llevada a cabo por la regulación normativa trajo consigo la dualidad del mercado de trabajo en todos los ámbitos. La temporalidad no es exclusiva del sector privado, sino también del empleo público, pues tiende a converger por la intensidad de la temporalidad en el sector público en los últimos años.

Gráfico 2. Asalariados con contrato temporal por sector, 2006-2016.



Fuente: INE. Elaboración propia, 2017. En miles de personas.

Los datos que se detallan en el gráfico 2, muestran la evolución de la temporalidad tras la incidencia de la crisis económica en el mercado laboral español. En el año 2006 la temporalidad de los asalariados del sector privado era superior a la de los asalariados del sector público. No obstante, el incremento de la temporalidad en el sector público, en contraposición a la variación sufrida en el sector privado ha alterado la inclinación hacia la convergencia de ambos sectores. En el año 2012 el total de asalariados temporales en el sector privado era 2.762.000 y en el sector público 650.000, mientras que el año 2016 aumentan las dos cifras alcanzando 3.294.000 y 674.000 asalariados temporales, respectivamente.

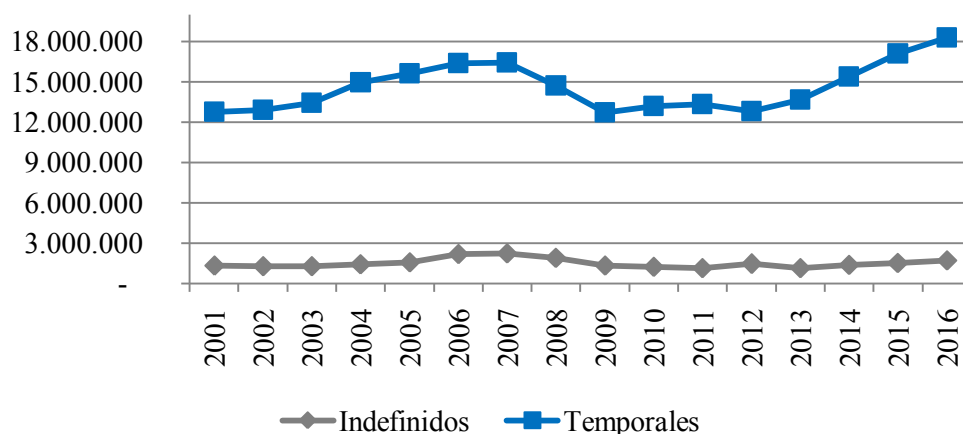
Si bien, la temporalidad en el sector privado es mucho más elevada que en el sector público, la tendencia de los asalariados temporales en el empleo público aumenta progresivamente. «Paradójicamente, el sector público, como demandante de empleo, ha desempeñado un papel contrario a los objetivos generales de las políticas, no cumpliendo con su papel ejemplificador» (Díaz-Fuentes y Fernández-Gutiérrez, 2009, p. 80). El problema de la precariedad en el Administración Pública y del uso fraudulento

de la contratación temporal, pueden verse acentuados por el uso de la contratación mediante ETTs, la externalización de la mano de obra y la subcontratación de servicios.

1.3. La «cultura» de la temporalidad

El ordenamiento jurídico español se ha inclinado hacia la contratación indefinida como regular o típica en oposición a la contratación por tiempo determinado, siendo esta excepcional o atípica (Arias et al., 2004). A pesar de ello, la falta de limitación de la ley en relación a la regulación de los contratos temporales ha incitado a los empresarios a recurrir a esta modalidad contractual y a asentar la «cultura» de la temporalidad en España. Los empresarios tienden a usar los contratos temporales amparados por las reformas, como se puede observar en el número de contratos registrados, lo que impediría a los empresarios tomar las decisiones sin tener en cuenta todos los beneficios que podría ofrecer la contratación indefinida.

Gráfico 3. Número de contratos registrados, según modalidad, 2001-2016.



Fuente: SEPE. Elaboración propia, 2017 (datos acumulados). En miles de personas.

En la clasificación contractual según la duración de contrato se encuentra una de las controversias más significativas, pues convergen los intereses opuestos de los trabajadores y de los empresarios. Como menciona Toharia (2005) se emplea la temporalidad porque todo el mundo la usa –ya sea por cálculo económico erróneo o por la costumbre, lo que podría explicar las diferencias regionales en España–.

La «descausalización» se produce tanto desde la jurisprudencia como desde los espacios de intervención permitidos por ley a la negociación colectiva, asentándose la cultura de la temporalidad basada en los costes de extinción de los contratos indefinidos

y en la incertidumbre del futuro económico de la empresa. «El proceso de desintoxicación de la cultura de la temporalidad va a exigir su tiempo hasta que pueda afirmarse seriamente su desaparición» (Sala, 2005, p. 265).

A la cuestión mencionada hay que añadir los contratos precarios celebrados en fraude de ley «*respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva*» (artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto). El fraude de ley empleado más comúnmente es el encadenamiento de sucesivos contratos precarios con el fin último de evitar que el contrato se convierta en indefinido, el cual debe ser probado ante los tribunales (Arufe, 2006).

En relación a la presunción por tiempo indefinido de aquellos contratos temporales celebrados en fraude de ley, la doctrina ha indicado que no puede existir una presunción «*iuris tantum*» pues son puestos de trabajo permanentes desde el inicio de la relación laboral pero que se celebran mediante contrato temporal (Nicolás, 2008). Son los empresarios, tanto privados como públicos, los que han transgredido la estabilidad en el empleo eludiendo el uso de la contratación indefinida.

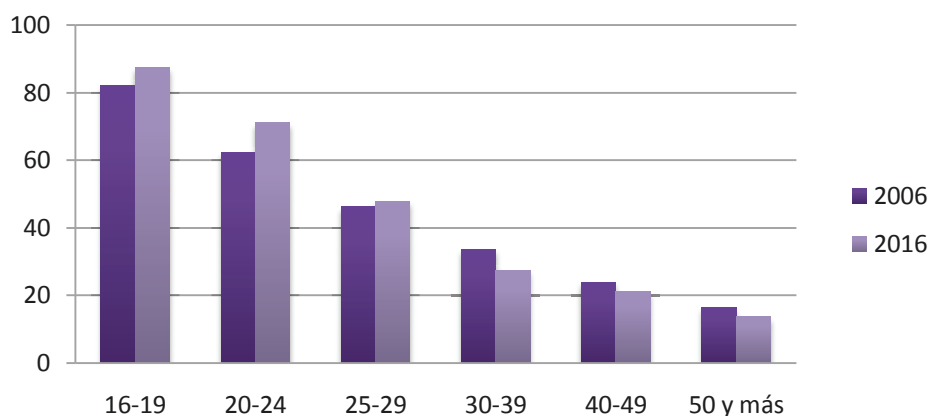
2. EL MODELO DE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA

2.1. Características del modelo español de contratación temporal

La alta tasa de temporalidad ha sido un elemento diferenciador en nuestro país y es esencial estudiar las características de la contratación temporal para analizar si este fenómeno perjudica al conjunto de la población asalariada o de forma más específica a determinados trabajadores.

Como ya hemos analizado previamente (ver anexo 3), la tasa de temporalidad femenina es mayor que la masculina, por ello la temporalidad en el empleo se caracteriza porque incide de forma diferente en función de las características personales de los trabajadores, del sector de ocupación o de la comunidad autónoma donde prestan servicios.

Gráfico 4. Tasa de temporalidad según grupos de edad, en los años 2006 y 2016.



Fuente: INE. Elaboración propia, 2017. En porcentaje.

Una de las variables más significativas a la hora de hablar de la discriminación en la contratación temporal es la edad. Los mecanismos dirigidos a las políticas de empleo juvenil no son eficaces para frenar la alta tasa de temporalidad del año 2016, puesto que se ha incrementado entre las tres primeras franjas de edad en el período de diez años analizado. El colectivo más afectado, los jóvenes asalariados comprendidos en el tramo de 20 a 24 años, ha alcanzado un incremento de la tasa de un 8,8 %. Este hecho se debe principalmente a la concertación de contratos de aprendizaje, formación o práctica. Por otro lado, entre los asalariados de 30 a más años la tasa de temporalidad ha descendido, aunque no de forma significativa.

Tabla 1. Asalariados con contrato temporal por sector económico, en los años 2008 y 2017.

SECTOR	2008	2017	Tasa de variación interanual
Agricultura	276,7	314,1	13,5
Industria	649,1	485,1	-25,3
Construcción	1093,3	318,2	-70,9
Servicios	3084,4	2832,9	-8,2
Total	5103,5	3950,3	-22,6

Fuente: INE. Elaboración propia, 2017. En miles de personas. Primer trimestre de cada año.

El sector económico, es una de las variables que más influye en el volumen de contratación temporal, pudiéndose observar en la tabla los contratos temporales celebrados en los cuatro principales sectores de actividad y la tasa de variación interanual. Esto es la variación que experimentó la contratación temporal en el 2017 con respecto al año 2008. El incremento del empleo temporal fue indudable hasta el año 2007, dónde la creación de empleo se ralentizó dejando paso a un periodo de crisis económica que perjudicó más a determinados sectores.

El sector con mayor número de asalariados con contrato temporal, tanto en el año 2008 como en el 2017, fue el sector servicios, pues es un sector que tiene mucho peso en España y aunque sí se ha reducido el número de asalariados no lo ha hecho de forma significativa.

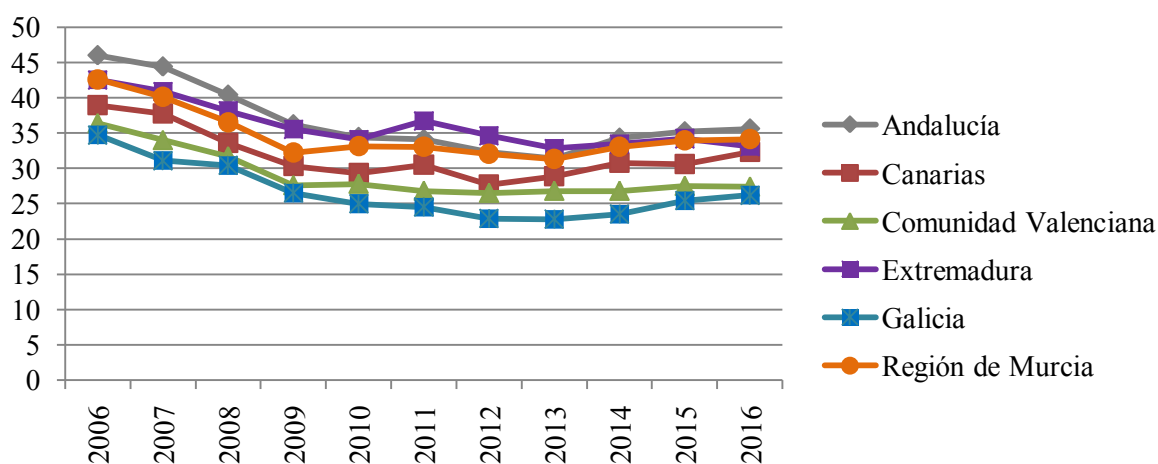
Por otra parte, el sector que más ha visto reducida la cifra de asalariados temporales ha sido la construcción, cuya variación interanual es negativa, de -70,9. Cabe destacar que la crisis dañó mucho el sector, pues la mayor parte de los asalariados lo hacen en virtud de un contrato temporal.

Los sectores de la agricultura y la industria toman variaciones inversas, pues la agricultura ha visto incrementado el número de asalariados temporales, siendo el único sector que crece, mientras que en la industria ha visto reducido en una cuarta parte los asalariados temporales.

De esta forma, el empresario opta por la contratación temporal en mayor medida en el sector servicios y en la construcción porque el trabajador temporal es menos reivindicativo que el fijo, menos proclive a la sindicación, más adaptable a la movilidad en la empresa. Además, la extinción del contrato es menos costosa que la del contratado indefinido (Gorelli y Ojeda, 2006).

Por último, uno de los elementos a destacar del elevado volumen de temporalidad en España es la realidad que muestra las diferentes tasas de contratación temporal registradas en las comunidades autónomas (ver anexo 4). El gráfico 5 muestra las comunidades autónomas que superan la tasa de temporalidad nacional en el periodo analizado.

Gráfico 5. Tasa de temporalidad por comunidades autónomas, 2006-2016. Comunidades cuya tasa supera la media nacional en el periodo.



Fuente: INE. Elaboración propia, 2017. En porcentaje.

Toharia (2005) afirma que la tasa de temporalidad alcanza esas cifras en las comunidades autónomas de Murcia, Extremadura, Canarias, Andalucía y Comunidad Valencia porque es dónde se encuentra más asentada la agricultura y el turismo a causa de la estructura productiva de las cinco comunidades mencionadas. Por otra parte, en Galicia la tasa de temporalidad ha decrecido desde el año 2006, encontrándose en niveles más elevados entre 2006 y 2010, permaneciendo constante en los años correlativos y alcanzando la tasa media anual española en el último año analizado.

A pesar de que se atribuye como motivo las características de la estructura productiva en relación a la tasa de temporalidad de las comunidades autónomas, también interviene «las diferencias en el arraigo territorial de la “cultura de la temporalidad” junto a diferencias en la estructura de costes y en el nivel de productividad de las empresas ubicadas en cada región» (Motellón, 2008, p. 130). Por este motivo es importante tener en consideración las causas de la temporalidad para entender la razón de dicha semejanza.

2.1.1. Causas de la temporalidad

El volumen de contratación temporal en España sigue siendo una de las cuestiones más preocupantes del mercado laboral. La normativa reguladora ha procurado reducir la tasa de temporalidad sin alcanzar el resultado esperado, pues las

diferencias entre sexos, edades, sectores y regiones están presentes. Las causas de la temporalidad pueden explicarse en concordancia con motivos en clave económica y los que abordan este fenómeno desde una óptica jurídica (Aragón et al., 2006).

Factores económicos de la tasa de temporalidad

La temporalidad responde a la necesidad que impera en los empresarios al maximizar los beneficios y minimizar los costes derivados de la contratación. Los mecanismos legislativos no han podido limitar la contratación temporal indebida y acrecentada por los factores técnicos y organizativos de las empresas.

La inseguridad de los empresarios de cara al futuro económico de su empresa es uno de los factores que motiva a acudir a la contratación temporal. A ello hay que sumar el coste derivado de la indemnización del trabajador temporal frente al indefinido, pues es un coste incierto. En consecuencia, habrá empresas tendentes a optar por contratos indefinidos y otras más reticentes a hacerlo, inclinándose por la contratación temporal.

De manera que las empresas que emplean a trabajadores en virtud de un contrato indefinido, siendo esta según la normativa la forma más común de relaciones laborales, contribuyen a la calidad del trabajo y a la mejora de su rendimiento. En cambio, los empresarios persiguen la maximización de sus beneficios, es por eso que la decisión podrá depender de dos factores: los costes que le supone al empresario despedir a un trabajador y las ventajas que ofrece cada modalidad contractual.

Por un lado, los costes derivados del despido de un trabajador dependerán del tipo de contrato por el que está vinculado a la empresa, lo que a la vez obedece a consideraciones económicas y de relaciones laborales inciertas. Sin embargo, el menor coste de indemnización del trabajador temporal, por despido o extinción indebida, no es «convinciente» para eludir dicha práctica contractual (Herrador y Rivera, 2010).

Y, por otro lado, los menores costes derivados de las entradas y salidas de los trabajadores temporales, frente a las ventajas de ofrecer un contrato indefinido, facilitaría la decisión del empresario a optar por este último (Toharia, 2005).

Será el empresario el que tome la decisión, así el elevado nivel de temporalidad se debe, en parte, a los factores económicos mencionados, lo que sumado a la «cultura» de la temporalidad, permitiría hablar de las diferencias regionales y sectoriales

existentes. Así como también, la convergencia de la temporalidad en sector público y en el privado puede deberse a causas económicas y presupuestarias.

Factores jurídicos de la tasa de temporalidad

La incidencia de las modificaciones legislativas orientadas a recuperar el principio de causalidad, incentivar la contratación indefinida y eliminar la concatenación de contratos temporales se evidencia, con limitaciones, en la evolución de la tasa de temporalidad. Los factores jurídicos vinculados a la precarización en el empleo, ya existentes una vez se instaura el modelo de contratación dual con el ET de 1980, continúan hasta la fecha, pues la tasa de temporalidad en el primer trimestre de 2017 alcanza el 25,8 %.

La regulación del artículo 15 del ET en relación a los contratos de obra o servicio determinado no se ha modificado, pues en la actualidad se «posibilita» su uso indebido por parte del sector de la construcción, las contrataciones o concesiones administrativas, al mismo tiempo que se facilita la prestación de servicios de trabajadores por cuenta propia a través de esta modalidad contractual (Lahera y Valdés, 2004).

A ello hay que añadirle, entre otros factores, la interpretación de la legislación en lo relativo a la contratación por parte de las Administraciones Públicas, flexibilizando el contrato de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

2.1.2. Costes de la temporalidad

Como hemos visto, la temporalidad en el empleo es un fenómeno que se caracteriza por la diversidad de factores, cuyo análisis necesita una perspectiva multidimensional. Las altas cifras que singularizan la contratación temporal en España traen consigo una serie de costes sociales para los trabajadores con contrato temporal.

Los trabajadores con contrato de duración determinada reciben menos formación, no dedicando las empresas los recursos convenientes, aunque esto dependerá de la intención con la que se contrate al trabajar, si es una necesidad temporal o se le contrata con la intención de que permanezca en la empresa. Toharia (2005) destaca que los medios destinados a formación dependerán a su vez del tamaño de la empresa y del sector del que se trate.

Otro de los costes sociales se encuentra en la diferencia salarial negativa de los contratados temporales respecto de los indefinidos, así como la excesiva rotación en los contratos temporales y la corta duración de los contrato temporales (ver anexo 5). La trayectoria laboral de la mayor parte de trabajadores temporales se fundamenta en las continuas entradas y salidas al mercado laboral y las escasas perspectivas de encontrar un empleo estable, lo que se conoce como «trampa de la temporalidad» (Rebollo, 2007). La flexibilización del mercado de trabajo propicia este fenómeno y las consiguientes resultados negativas en la renta del trabajador.

Cabe mencionar, las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales en relación a mayor grado de vulnerabilidad e inseguridad en el trabajo (Rocha, 2009). El artículo 15.6 del ET indica que «*los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida*», sin embargo la precarización del empleo a través de la contratación temporal se evidencia en la calidad en el trabajo de los trabajadores temporales.

La propensión a mayores riesgos laborales, por parte de los trabajadores temporales, es otro de los costes ciertos. La precariedad laboral y la temporalidad inciden en mayores índices de accidentes de trabajo, a pesar de estar condicionado por la experiencia o el nivel de estudios del trabajador, el incremento de la siniestralidad en trabajadores temporales se ha producido durante años sucesivos y en distintas situaciones económicas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).

No obstante, también existen costes asociados a las empresas en relación a los costes de rotación y los derivados de la búsqueda de nuevos trabajadores y, en consecuencia, costes por la pérdida de productividad.

2.2. Empresas de Trabajo Temporal

Las Empresas de Trabajo Temporal se establecen como uno de los medios de inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo, para impulsar la flexibilidad que requerían las empresas a través de la concertación de contratos de duración determinada. Las ETTs «son empresas privadas dedicadas a satisfacer las necesidades temporales y urgentes de mano de obra de otros empresarios, mediante la cesión

temporal a los mismos de trabajadores que tienen en retén» (Arufe, 2006, p. 113). Se establece una relación triangular entre la ETT, la empresa usuaria y el trabajador:

- a) La relación entre la ETT y la empresa usuaria es mercantil. Se encuentran vinculadas a través de un contrato de puesta a disposición, *«teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel»* (art. 6.1 de la Ley 14/1994).
- b) La relación laboral vincula a la ETT y el trabajador cedido, en virtud de un contrato de trabajo indefinido o de duración determinada, haciéndose cargo la ETT de las obligaciones y responsabilidades pertinentes.
- c) La relación entre la empresa usuaria y el trabajador cedido no es una relación contractual, a pesar de ello la empresa usuaria es la encargada de la protección de seguridad e higiene y del recargo de prestaciones a la Seguridad Social.

En España se autorizan las ETTs en 1994 con el propósito de canalizar un elevado volumen de empleo que no era posible gestionar por los mecanismos existentes. Tras la rectificación que exigió la modificación del artículo 43 del ET de 1980 –artículo que establecía la prohibición de esta figura– por requerimiento de la Directiva 91/383/CEE, se legalizan las ETTs mediante la Ley 14/1994, de 1 de julio, norma que se dictó con rapidez y que regula actualmente la actividad de las ETTs.

Los abusos de las ETTs con respecto a las bajas condiciones laborales de los trabajadores cedidos frente a los trabajadores de las empresas usuarias han inducido modificaciones de la norma reguladora en varias ocasiones. La Ley 29/1999 consolidó los acuerdos llevados a cabo por negociación colectiva para la convergencia salarial entre los trabajadores cedidos y el personal de las empresas usuarias según condiciones dispuestas en el convenio aplicable a la empresa usuaria.

La influencia de esta figura en el mercado de trabajo en nuestro país ha sido relevante por lo que respecta a la cobertura de necesidades urgentes de las empresas en un mercado cambiante donde los procesos productivos demandan mayor flexibilidad. La problemática surge cuando los empresarios acuden a las ETTs para conseguir otros fines, como es la intención de disponer de forma fraudulenta de contratos temporales a través de la simulación (Gorelli y Ojeda, 2006).

A través de la última reforma del mercado de trabajo, en el año 2012, las ETTs se constituyen como un instrumento para facilitar la intermediación en el mercado de trabajo, conformándose como agencias globales de empleo.

No obstante, las ETTs contribuyen a incorporar al mercado de trabajo a personal de forma temporal, con mayor flexibilidad pero su gestión no es la principal causa de la alta tasa de temporalidad española. La presencia de las ETTs está más asentada en otros países de la UE, donde las cifras de contratación temporal son inferiores a las de España, de esta forma la contratación temporal en España se está gestionando a través de otras fórmulas de intermediación con menos garantías y no a causa de las ETTs.

2.3. Temporalidad como forma de flexibilidad

La flexibilidad en las relaciones laborales en España está ligada a la evolución de la tasa de desempleo, pues muchas de las reformas han requerido una mayor flexibilidad, lo que converge con un mayor recurso a la contratación temporal. En las recesiones económicas la necesaria creación de empleo, junto con la problemática derivada de la estacionalidad, conducen a la reducción de los costes de los despidos y a una mayor tolerancia, por parte de la legislación, a los contratos temporales.

El modelo de mercado de trabajo español tiende a la precariedad laboral, al transformar en estructural la contratación temporal, pues destaca como uno de los modelos con mayor nivel de rigidez de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (Mercader, 2014).

La reforma laboral de 2012 no ha alcanzado los resultados esperados y desde Europa, se ha planteado un nuevo modelo de contrato único mediante el cual se pretende acabar con la dualidad contractual y minorar las cifras de desempleados. De esta forma este nuevo contrato se aplicaría a todas las contrataciones y estará caracterizado por coste indemnizatorio por despido creciente con la antigüedad. Conde (2016) justifica el uso de la contratación temporal como el instrumento de ajuste de los empresarios frente a las incertidumbres y con la medida del «contrato único para la igualdad de oportunidades» se suprime la brecha en el coste que fomentaba la temporalidad, se reduciría la rotación aumentando la estabilidad, así como las desigualdades entre determinados colectivos.

A pesar de ello, la implantación del contrato único trae consigo ventajas pero también desventajas. Supone un cambio drástico introducir un modelo único en un país con una amplia variedad contractual, asimismo implica redistribuir el coste de la inseguridad laboral a todos los trabajadores y la problemática del uso de la temporalidad por concretos sectores económicos.

3. EL CONTRATO TEMPORAL EN EL MARCO COMPARADO EUROPEO

3.1. La regulación de la contratación temporal en el Derecho de la Unión Europea

La temporalidad en el empleo es una cuestión que en el ámbito europeo se convirtió en respuesta a las elevadas cifras de desempleo, cuya finalidad era facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas desempleadas. A pesar de ello, se trató de establecer una respuesta coyuntural a un problema con raíces estructurales (Lahera y Valdés, 2004).

El Derecho de la Unión Europea ha perseguido constituir una regulación sólida, mediante Directivas, que acabara con el alto volumen de contratación temporal. La preocupación de la Unión Europea por la situación de los trabajadores temporales se plasma en una serie de Directivas vinculantes en el marco de los países miembros.

Por medio de la Directiva 91/383/CEE, cuyo fin era la protección de la salud de los trabajadores temporales, se reconocen dos modalidades contractuales de trabajo temporal: los contratos de duración determinada celebrados directamente entre empresario y trabajador y los contratos a través de las ETTs. En el mismo año se fundamenta la Directiva 91/533/CEE, por medio de la cual se dispone la obligación del empresario a informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, así como *«en caso de que se trate de un contrato o de una relación laboral temporal: la duración previsible del contrato o de la relación laboral»* (artículo 1.2.e) de la Directiva).

Con posterioridad, y tras una propuesta de Directiva en materia de contrato temporal y contratos de duración determinada, se concreta la Directiva 1999/70/CE. El objetivo de esta Directiva es la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y el establecimiento de un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de

sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (cláusula 1 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada). El recurso a formas atípicas de contratación conlleva la discriminación indirecta de determinados colectivos con trabajos precarios y mediante la Directiva se procura garantizar la igualdad y evitar la precarización de los asalariados temporales.

Cabe destacar, también, la Directiva 2008/104/CE por la que se procura constituir un marco armonizado de protección para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, en la legislación laboral de los Estados miembros.

En los últimos tiempos, según afirman Monereo y Serrano (2010) el marco de la UE «trae propósito de cambio en el Derecho del Trabajo, enmarcándolo en el debate de la flexibilidad» (p. 15) reformulando los términos de la configuración contractual para evitar la segmentación a través del contrato único.

3.2. La contratación temporal en los países de la Unión Europea

El Derecho de la UE procura asentar las bases de la regulación normativa en los Estados miembros en lo referente a la contratación temporal. Las disposiciones normativas comunitarias vinculan a los Estados miembros, no obstante al tratarse las Directivas de un instrumento flexible, se establece una obligación de aplicación en los países de la UE pero no una obligación respecto a los medios para alcanzar los objetivos que estas persiguen. Por ello, tras el análisis pormenorizado de las normas reguladoras de la contratación temporal en España es importante estudiar la legislación laboral en algunos países de la UE con respecto al fenómeno de la temporalidad.

3.2.1. La contratación temporal en Portugal

La Ley básica en el ámbito del Derecho Laboral es el Código del Trabajo [*Código do Trabalho*] de 2009, en la cual se regula el régimen de trabajo temporal [*trabalho temporário*]. El contrato temporales un contrato limitado en el tiempo, aunque de duración cierta o incierta, el cual establece la relación de trabajo triangular en la que un empleador (ETT) contrata, remunera y ejerce el poder disciplinario sobre un trabajador (trabajador temporal), poniéndolo a prestar su actividad a otra parte (usuario) que lo recibe y ejerce, de forma delegada, los poderes de autoridad y dirección. Como elemento característico del modelo portugués, el trabajador puede ser cedido a más de

una empresa usuaria, cuyas condiciones específicas aparecen detalladas en el artículo 185 del Código de Trabajo.

El contrato de trabajo temporal está sujeto a forma escrita y su duración se podrá celebrar a término resolutorio cierto o incierto. El artículo 178 del Código del Trabajo establece que la duración del contrato temporal no podrá exceder del límite de dos años, incluidas renovaciones *«o de seis o doce meses en caso de, respectivamente, vacante de puesto de trabajo una vez iniciado el proceso de selección para su cobertura o en caso de incremento excepcional de la actividad de la empresa»* [«ou 12 meses em caso de, respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa»]. La duración del contrato de trabajo temporal no puede exceder la del contrato de utilización de trabajo temporal, pues si excede, transcurridos diez días el trabajador queda vinculado por medio de un contrato indefinido.

Por otra parte, el contrato de duración determinada se podrá renovar hasta en tres ocasiones, estableciendo el Código una serie de excepciones en su artículo 148: en relación a las personas que buscan el primer empleo, en cuyo caso la duración no podrá ser superior a dieciocho meses; en el caso de lanzamiento de una nueva actividad de duración incierta no podrá ser superior a los dos años; tres años en los demás casos e inferior a seis meses en casos específicos (Aicep Portugal Global, 2011).

Se prohíbe la concatenación de contratos temporales, suponiendo que se haya completado la duración máxima del contrato de trabajo temporal. La indemnización por despido del contrato de duración determinada será de *«dieciocho días de retribución base y diuturnidades por cada año completo de antigüedad»* [«o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º»] calculada con arreglo a la compensación por despido colectivo (artículo 344 del Código de Trabajo).

3.2.2. La contratación temporal en Alemania

La regulación normativa de la contratación temporal en Alemania ha sufrido importantes modificaciones a raíz de la necesaria transposición de las Directivas, en especial de la Directiva 99/70/CE. Se recalca la importancia de esta modalidad

contractual en el modelo alemán, al constituirse como el medio para lograr la estabilidad en el empleo de los asalariados temporales.

La legislación laboral alemana no se encuentra unificada en una sola norma, pues son tres las normas que conforman la regulación de la contratación temporal [*Zeitarbeitsvertrag*]: el Código Civil [*Bürgerliches Gesetzbuch*] de 1896, la Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Trabajo a Plazo [*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*, en adelante, *TzBfG*] de 2000 y la Ley de Protección contra el Despido [*Kündigungsschutzgesetz*] de 1951 (Erlebach y Molina, 2014).

Previa aprobación de la *TzBfG*, como señala Toharia (2005) el Derecho alemán partía de dos premisas básicas. Por un lado, las normas sobre despidos no se aplicaban a aquellas empresas con menos de diez trabajadores en los supuestos en los que la relación laboral no se prolongara más de seis meses y, por otro lado, se exigía una causa objetiva para celebrar contratos de duración determinada. Sin embargo, la aprobación en 1985 de la Ley de Fomento del Empleo [*Beschäftigungsförderungsgesetz*] altera la causalidad, pues se permite contratar por un período máximo de dieciocho meses, ampliándose posteriormente hasta dos años –desde 1996 hasta 2000–, sin causa objetiva alguna, con el fin de fomentar el empleo, pudiéndose prorrogar el contrato tres veces hasta completar dicho período.

El contrato temporal para su validez requiere forma escrita, pues de lo contrario se establecerá por tiempo indefinido. En relación a los tipos de contrato temporales, se constituye dos tipologías totalmente adversas, ya que preexisten los contratos con base a una causa objetiva tasada por la norma y los contratos sin causa específica para fomentar el empleo. La Ley de 2000 señala, en relación a la «descausalización» de los contratos temporales, que no será posible su celebración si hubiese existido una relación previa entre trabajador y empresario. Hay que destacar que el trabajo temporal en Alemania tiene lugar cuando existe una empresa intermediaria, es decir una ETT contrata a una persona para que trabaje en otra empresa (Arufe, 2007).

La Ley como elemento de flexibilidad permite que los convenios colectivos regulen el número de contratos y la duración máxima, así como concede cierta permisividad a la contratación de personas con dificultades de inserción en el mercado de trabajo. «Esta Ley alemana otorga al empresario muchas más posibilidades de estipular contratos de trabajo precarios, que las que el empresario español tiene en

España» (Arufe, 2007, p. 77). A propósito de la regulación normativa de la indemnización por fin de contrato, la legislación alemana no indica nada al respecto.

3.2.3. La contratación temporal en Reino Unido

El modelo de regulación de los contratos temporales en el Reino Unido está caracterizado por su falta de respeto al principio de estabilidad en el empleo, pues no existen restricciones legales respecto de los motivos o causas justificativas para su uso (Arufe y Martínez, 2010). La regulación de la contratación temporal se encuentra en el Reglamento de Trabajadores a Plazo Fijo (Prevención de Trato Menos Favorable) [*Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations*] del año 2002, ley que se ajusta a la demanda de la Directiva 1999/70/CE.

Los contratos temporales [*fixed-terms contracts*] de duración determinada, concluyen cuando la obra determinada o el evento finalizan. Además de no requerir causa alguna, la duración del contrato se acuerda libremente entre trabajador y empresario, –a excepción de los contratos que excedan de los cuatro años–, pudiendo incluso ser ampliado el término resolutorio por convenio colectivo.

La Ley de 2002 limita la concatenación de contratos, restricción que afecta al uso de la contratación temporal prorrogada o sucesiva a un máximo de cuatro años, aunque sólo es aplicable cuando se renueve un contrato temporal o cuando se acuerde después de un contrato precedente sin ruptura temporal en la relación laboral. La norma también establece algunas exclusiones a la celebración de contratos temporales por parte de los trabajadores de ETTs: a los aprendices aunque tengan un contrato de trabajo, a los miembros de las fuerzas armadas y a aquellos contratos temporales que no excedan de un año y consistan en actividades prácticas como parte de un curso de educación superior (Toharia, 2005).

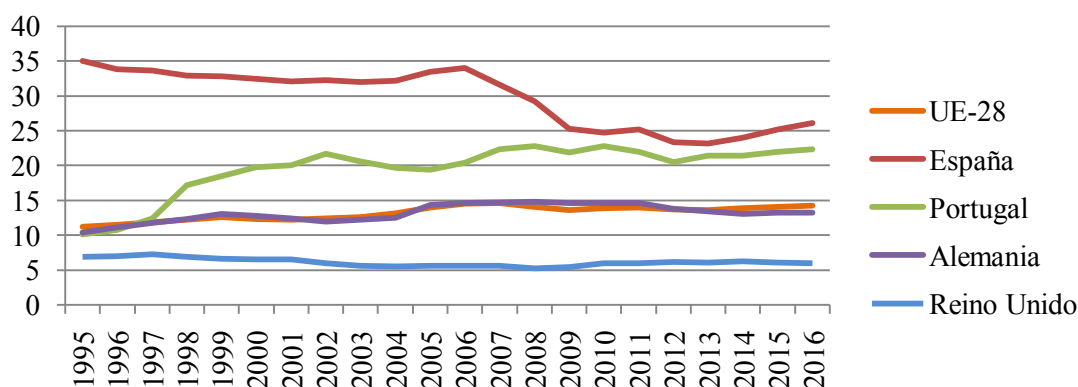
El modelo británico de relaciones laborales destaca por la escasa intervención del legislador en la elección de la modalidad contractual, pues se deja enteramente a la voluntad de las partes, prevaleciendo el «principio de libertad contractual» (Gorelli y Ojeda, 2006). Si el contrato no se renueva sin causa, tras dos años de servicio, el trabajador tendrá derecho al pago indemnizatorio correspondiente. Por otra parte, hay que señalar la posibilidad de extinción anticipada del contrato de duración determinada

mediante preaviso, lo que ha provocado una desnaturalización de esta tipología de contratos (Martínez, 2015).

3.3. La tasa de temporalidad en España, Portugal, Alemania y Reino Unido

Es importante hacer una comparativa de los cuatro países en los que se ha estudiado las normas reguladoras de la contratación temporal. La necesidad de flexibilización para crear empleo se refleja en la legislación de los Estados de la UE, sin embargo los porcentajes de temporalidad varían de forma drástica en determinados países. En el siguiente gráfico se observa el porcentaje de asalariados con contrato temporal en relación al número de asalariados en España, Alemania, Portugal, Reino Unido y la media de los 28 países miembros de la UE.

Gráfico 6. Tasa de temporalidad en UE-28, Alemania, España, Portugal y Reino Unido, 1995-2016.



Fuente: Eurostat. Elaboración propia, 2017. En porcentaje. Datos UE-28 de 1995 a 2001 obtenidos de la base de datos de la OCDE.

Los datos presentados permiten afirmar que España presenta una tasa de temporalidad elevada con respecto a los demás países y a la media de la UE. Lo contradictorio de esta situación radica en que la incidencia de la temporalidad tiene poca concordancia con la legislación de cada país. Los países comunitarios con una inferior tasa de temporalidad muestran una regulación más permisiva del uso del empleo temporal. Más concretamente, el país con mayor permisividad es Reino Unido y es el Estado con menor porcentaje de asalariados temporales.

La flexibilidad de los mercados de trabajo, junto con la reducción del empleo trae consigo una mayor fuerza de los contratos temporales. En general la tendencia del gráfico manifiesta un incremento del uso de la contratación temporal más excesivo en España y Portugal –países con legislación laboral semejante–, con un menor incremento en Alemania y en la media de la UE pero cuya excepción es Reino Unido.

Así también, puede achacarse la alta tasa de temporalidad a las características de la estructura productiva de en España y Portugal. Sin embargo, diversos estudios han concluido que la elevada tasa de temporal en España no puede deberse a esta cuestión pues hay otros factores que predominan, como los factores de la oferta, los costes del despido y el sistema de negociación colectiva (García, 2006).

Desde otra perspectiva, los países con bajas tasas de temporalidad flexibilizan la incorporación de trabajadores al mercado mediante el empleo de los contratos a jornada parcial, ya sean indefinidos o temporales (ver anexo 6). La tasa de parcialidad de Alemania y Reino Unido supera en el año 2016 el 25 %, frente al 15 % en España y el 9,5 % en Portugal. Se refleja, por tanto, que en los países donde la contratación a tiempo parcial es más elevada la tasa de temporalidad decrece y viceversa.

Cabe destacar que a pesar de la alta tasa que presentan España y Portugal la norma en relación a los despidos ampara más a los trabajadores que la legislación laboral británica o alemana. Por ello, es cuestión fundamental preguntarnos cuál puede ser la causa de la alta tasa de temporalidad española. Como afirma Sala (2005) una parte de la temporalidad podrá explicarse por el régimen de despidos pero lo que más resalta es el elevado uso fraudulento de esta modalidad en nuestro país por parte de los empresarios y de la propia Administración Pública, junto con la consolidación de la «cultura» de la temporalidad española.

4. MEDIDAS A ADOPTAR PARA REDUCIR LA TASA DE TEMPORALIDAD

La preocupante tasa de temporalidad en España no viene acompañada de medidas que sean eficaces para combatir el alto volumen de contratación temporal. La normativa reguladora debería adoptar medidas efectivas, seguidamente se exponen ciertas medidas que desincentivarían la contratación temporal.

- Sancionar la contratación temporal aumentando las indemnizaciones legales por fin de contrato equiparándola a los veinte días de extinción por causas objetivas. La decisión del empresario no estará amparada por el coste del despido, pues se unificarían los regímenes indemnizatorios de los contratos indefinidos y temporales. A este respecto, hay que destacar la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 2016 en la que se reconoce que la normativa española es discriminatoria, pues establece derechos distintos según la modalidad contractual. Por tanto, la normativa española tendrá que equiparar ambas indemnizaciones.
- También es preciso que se limite la causalidad del contrato por obra o servicio determinado, como afirma Sala (2005) habría que devolver a las dos figuras contractuales temporales más significativas, el contrato de obra o servicio determinado y el contrato eventual, su original y lógico sentido, con el fin de no precarizar el empleo.
- En relación a la contratación eventual, se debería acotar la rotación continua de esta tipología contractual, excluyendo la posibilidad de que el convenio colectivo amplíe la duración sin causa alguna justificada. Así como, impedir la contratación temporal en vacaciones de forma ininterrumpida, evitando la concatenación de contratos en los meses de vacaciones.
- Es esencial que se lleven a cabo medidas para evitar el uso abusivo de los sucesivos contratos temporales, delimitando los motivos objetivos que aleguen la renovación del contrato, su duración máxima o el establecimiento de un número máximo de posibles renovaciones para cada modalidad contractual. Asimismo, se debería exigir que todos los contratos temporales se celebraran por escrito, incluyendo los de duración inferior a cuatro semanas, y la posterior entrega a los representantes de los trabajadores de cada uno de ellos.
- Penalizar la contratación en fraude de ley, a través de políticas legislativas que agraven dicha conducta, por ejemplo tipificando como infracción muy grave, con una sanción mínima. Es esencial que esta medida venga acompañada de un aumento de efectivos por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los representantes de los trabajadores para perseguir los contratos temporales en fraude de ley y desarrollar campañas para controlar el fraude.
- Cabría la posibilidad de ofrecer medidas alternativas a la temporalidad, flexibilizando el tiempo de trabajo mediante la contratación a tiempo parcial. A

pesar de que en España ya se llevaron a cabo medidas destinadas a este propósito, la regulación debe ir acompañada de una modificación en las principales características de los trabajadores a tiempo parcial en la cotización y en el reconocimiento de derechos para que no quepa discriminación alguna.

- La Administración Pública debe dar ejemplo a los empresarios del sector privado mediante el adecuado de las modalidades contractuales temporales, estableciendo la igualdad de trato entre estableciendo un término final al contrato de interinidad por vacante y amparando a los contratado indefinidos no fijos con una indemnización articulada de igual modo que los despidos objetivos.
- Medidas orientadas a la estabilidad en el empleo mediante los acuerdos sociales y el diálogo social. La exigencia de los agentes sociales de adecuar las Directivas de la UE a nuestro ordenamiento jurídico para enmendar la ausencia exigencias de información para «proyectar el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales» (Lahera y Valdés, 2004. p. 161).
- El papel de la negociación colectiva debe ir enfocado en fomentar una gestión más equitativa y controlada de la contratación temporal, en el marco jurídico de referencia establecido por el ordenamiento laboral (Aragón, et al., 2006).
- Reducir el coste de cotización a la Seguridad Social de los contratos indefinidos y encarecer el coste de cotización a la Seguridad Social de los contratos temporales. De esta forma, se fomentaría la contratación indefinida y esto tendría un impacto en la creación de empleo.
- Mejorar la efectividad del Servicio Público de Empleo Estatal para el fomento de la contratación indefinida, así como incentivar la contratación indefinida a través de las ETTs, apostando por un modelo que no regulase la concatenación continua de contratos temporales.

Las medidas deberían ir acompañadas por un asesoramiento a las empresas, a través del cual se intentaría disminuir el impacto de la «cultura» de la temporalidad. Impulsar el modelo de gestión de las empresas no basado en la reducción de costes, sino en las rentabilidades derivadas de la contratación indefinida. El papel de los poderes públicos es vital para el control y la información en el uso adecuado de la regulación normativa, vigilando el incumplimiento de la norma con sanciones y modernizando la legislación laboral.

CONCLUSIÓN

Primera.- La regulación normativa en España ha destacado por las sucesivas normas que pretendía implantar un sistema de relaciones laborales compacto, tendente a fomentar la contratación indefinida en detrimento de la contratación temporal a través de la incentivación de la estabilidad en el empleo, el principio de causalidad objetiva y el abaratamiento de la indemnización por despido. La realidad que muestra la elevada tasa de temporalidad no se hace eco de las pretensiones gubernamentales, pues la flexibilización en la entrada al mercado de trabajo ha estimulado el uso de la contratación temporal, tanto por el sector privado como por el sector público. La contratación temporal como medida de fomento del empleo de determinados colectivos ha resultado contraproducente a lo que perseguían los agentes sociales, convirtiendo la contratación indefinida en excepción y la temporalidad en la característica esencial de la contratación de colectivos, cuyos derechos laborales se encuentran más desprotegidos.

Segunda.- La flexibilidad en el margen ha posibilitado el uso de la contratación temporal sin causa y la incidencia de las reformas en este aspecto, han tenido como resultado una alta tasa de temporalidad en España. Del análisis de la tasa de temporalidad se deduce que los descensos del porcentaje de asalariados temporales se deben más a la situación económica de crisis, con la consiguiente reducción de empleo, que a la eficacia de las medidas llevadas a cabo. No obstante, el peso de los Acuerdos Interconfederales de los años 1997 y 2006 ha remitido los altos niveles de temporalidad. Aun con todo, la contradictoria se encuentra en el papel del sector público cuyo ejemplo promueve, en mayor medida, la contratación temporal en el sector privado.

Tercera.- Los intereses contrapuestos entre los empresarios y los trabajadores impiden que los acuerdos llevados a cabo permitan a los empresarios decidir sin tener en consideración los beneficios que podría ofrecer la contratación indefinida. La normativa con la finalidad de modernizar el sistema de relaciones laborales e implicar a todos los agentes sociales, ha facilitado la intervención de la regulación de la contratación temporal a través de la negociación colectiva, acción que no ha logrado los objetivos perseguidos, pues no se puede trasladar a la negociación colectiva la responsabilidad de la alta tasa de temporalidad.

Cuarta.- La temporalidad es más elevada entre las mujeres, los jóvenes, los trabajadores que desempeñan su trabajo en el sector de la construcción y en el sector servicios y en las comunidades autónomas donde estos sectores tienen un mayor peso. Las características del modelo de temporalidad exponen una mayor vulnerabilidad de colectivos específicos, sobre los que la legislación debería hacer hincapié para mejorar su situación laboral acercándolos a la estabilidad. La «trampa del desempleo» constituye una barrera entre la flexibilidad laboral y la inestabilidad laboral que precariza el empleo. La decisión empresarial, en relación a la tipología contractual, no debería ir siempre supeditada a factores económicos, pues la norma establece como modalidad típica la contratación indefinida.

Quinta.- Las Empresas de Trabajo Temporal se erigen en España como una forma de flexibilización del mercado de trabajo, mediante requerimiento de la UE. Este mecanismo permite una mayor y rápida incorporación de personal a aquellas empresas que lo necesitan con urgencia, aunque el problema reside en el uso fraudulento de la concatenación de contratos por parte de los empresarios a través de las ETTs. Se podría responsabilizar a las ETTs de la alta tasa de temporalidad de nuestro país, pero en la perspectiva comparada la realidad muestra que la mayor presencia de ETTs no viene supeditada a una mayor tasa de temporalidad –véanse los casos de Reino Unido y Alemania–.

Sexta.- La rigidez del mercado de trabajo español, no facilita la incorporación de medidas orientadas al crecimiento y a la estabilidad en el empleo. El propósito que se persigue desde la UE, instaurar un modelo de contrato único, no aclararía la situación que se vive en relación a los contratados temporales, pues a pesar de que se suprimiría esta modalidad contractual, la precarización del empleo aumentaría, así como la inseguridad laboral. Sectores específicos precisan regulaciones más rigurosas, ya que es inevitable la contratación temporal pero no en las condiciones en las que se efectúa.

Séptima.- Desde el Derecho de la UE, se pretende dar respuesta a los preocupantes volúmenes de temporalidad mediante Directivas, aun así, un problema con raíces estructurales es difícilmente solventado con medidas coyunturales. En el Derecho de la UE sería óptimo regular la transposición de las Directivas por los Estados miembros, pues la flexibilidad respecto de los medios a través de los cuales se aplica lo

dispuesto en la Directiva, posibilitan la libre interpretación y la aplicación, en algunos casos, indebida.

Octava.- El estudio de la contratación temporal en Portugal, Alemania y Reino Unido permite observar que no existe una relación entre la permisividad de la norma y el elevado volumen de temporalidad. La diferencia que se puede observar al estudiar los tres países en confrontación con España es que en Reino Unido la escasa intervención del legislador, así como en menor medida en Alemania, no implica el uso abusivo de la contratación temporal por parte de los empresarios, mientras que en España y Portugal la tasa de temporalidad se incrementa, a pesar de la actuación de la legislación.

Novena.- Pese a que las cifras de temporalidad de Reino Unido y Alemania son más reducidas que las de España y Portugal, la tasa de parcialidad es mucho más elevada. La promoción de formas de flexibilidad sobre la jornada ha incidido más en los dos primeros países citados, lo que tiene por objeto dotar a las empresas de una flexibilidad que les permita adaptarse a las exigencias del mercado y que a su vez facilite a los trabajadores alcanzar un equilibrio entre la vida profesional y la personal. Sin embargo, la propia crisis y estos mecanismos de flexibilización han conducido a la precariedad de parte de este colectivo de trabajadores, al igual que la precarización del empleo de los temporales en España.

Décima.- Tras el estudio realizado de la contratación temporal como forma de precarización del mercado de trabajo, se puede decir que dos de las hipótesis planteadas son acordes con los resultados que se han obtenido. La transgresión de las normas por parte de los empresarios viene supeditada, en gran medida, por las modificaciones legislativas, lo que implica que los trabajadores temporales vean desprotegidos sus derechos. Por otra parte, la tercera hipótesis propuesta no presenta la realidad, ya que la estructura productiva no es la cuestión fundamental en la diferencia entre las tasas de temporalidad, sino más bien las características del mercado laboral de cada país.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- Aragón, J., Calado, A. y Rocha F. (2006): *El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal*, España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Arias, A., Cardenal, M., Charro, P. y Quintanilla, R.Y. (2004): *Los Contratos de Trabajo Temporal*, España, Aranzadi, S.A.
- García, J.M y Ruesga, S.M. (2015): *Economía española. Estructura y Regulación*, España, Paraninfo.
- Gorelli, J. y Ojeda, A. (2006): *Los contratos de trabajo temporales*, España, Iustel.
- Lahera, J. y Valdés, F. (2004): *La precariedad laboral en España: por un marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*, España, Comares.
- Martínez, J., Arufe, A. y Carril, X. M. (2006): *Derecho del Trabajo*, España, Netbiblo.
- Martínez, J. y Arufe, A. (2010): *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, España, Netbiblo.
- Mercader, J. (2014): *Se busca: el mercado de trabajo en España*, España, Debate.
- Nicolás, J.A. (2008): *El Fraude de Ley en la Contratación Temporal y su Incidencia en el Contrato de Trabajo para Obra o Servicio Determinado*, España, Aranzadi, S.A.
- Rebollo, Y. (2007): *Influencia de la contratación temporal y las prestaciones por desempleo en el mercado laboral*, España, Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- Toharia, L. (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, España Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Artículos de revistas

Aguilera, R. (2001): "El principio de «causalidad» en la contratación temporal", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 33: 99-122. En http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/estudio5.pdf (consultado el 12 de abril de 2017).

Arufe Varela (2007): "La regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial y a plazo en Alemania. Estudio comparativo con la regulación de los contratos precarios en España", *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 11: 71-80. En <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/2518/AD-11-5.pdf?sequence=1> (consultado el 13 de abril de 2017).

Conde, J.I. (2016): "Contrato único para la Igualdad de Oportunidades", *Derecho de las relaciones laborales*, 3: 224-233. En http://pdfviewer.lefebvreelderecho.com/RDRL_2016003.pdf#p=1 (consultado el 12 de abril de 2017).

Díaz-Fuentes D. y Fernández-Gutiérrez, M. (2009): "Empleo público y temporalidad ¿es el sector público parte del problema?", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 102: 51-87. En <https://dialnet-unirioja.es/accedys.udc.es/servlet/articulo?codigo=3096338> (consultado el 17 de abril de 2017).

Erlebach, G. y Molina, J. (2014): "Contratación temporal en Alemania ", *IUSLabor*, 1. En <https://app.vlex.com/#vid/contratacion-temporal-alemania-566420706> (consultado el 17 de abril de 2017).

García, J. (2006): "¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada", *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 113: 77-105. En <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1993711> (consultado el 17 de abril de 2017).

Herrador, F.M y Rivera, J.M (2010): "Reflexiones sobre el fenómeno de la precariedad laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 86: 75-90. En

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/anyo2010/Revista_Trabajo_86.pdf (consultado el 12 de abril de 2017).

Lahera, J. (2011): "La reforma de la Ley 3/2012 en la contratación laboral y despido", *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 24: 209-223. En https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13750/64469_11.pdf?sequence=1 (consultado el 13 de abril de 2017).

Martínez, J. (2015): "Los contratos de trabajo de duración determinada en el modelo anglosajón", *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 19: 339-349. En http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/16835/AD_2015_19_art_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 15 de abril de 2017).

Motellón, E. (2007): "La distribución regional de la temporalidad en España. Análisis de sus determinantes", *Documents de Treball* (IREA), 19.

Ortíz, P. (2013): "Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol.31, 1: 141-165. En <http://revistas.ucm.es/accedys.udc.es/index.php/CRLA/article/view/41644/39703> (consultado el 21 de abril de 2017).

Sala, T. (2005): "Aspectos críticos de la temporalidad en la contratación laboral", *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 5: 251-266.

Capítulos de libros

Monereo, J.L. y Serrano C. (2010): "El modelo de contratación laboral en España: aspectos generales de la contratación laboral", en Monereo, J.L. (dir.) *Las modalidades de contratación laboral. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, España, pp. 3-23.

Informes

Aicep, Portugal Global (2011): *Portugal - Sistema Laboral*, Portugal, 2011, en <http://www.portugalglobal.pt/EN/Biblioteca/Documents/PortugalSistemaLaboralESP.pdf> (consultado el 24 de abril de 2017).

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015): *Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020*, Madrid, 2015, en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf (consultado el 24 de abril de 2017).

Rocha, F. (2009): *Crisis económica y temporalidad en el empleo, Informes de la Fundación 1º de Mayo*, Madrid, 2009, en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe10.pdf> (consultado el 9 de abril de 2017).

Servicio Público de Empleo Estatal (2017): *Guía de contratos*, Madrid, 2017, en https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf (consultado el 13 de abril de 2017).

Legislación

Directiva 91/383/CEE, de 25 de junio de 1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de ETT.

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.

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.

Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, aprova a revisão do Código do Trabalho.

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Bases de datos

Boletín Oficial del Estado (BOE).

Eurostat.

Instituto Nacional de Estadística (INE).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

ANEXOS

Anexo 1: La disposición transitoria octava, apartado primero, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, enumera la escala indemnizatoria:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

Anexo 2: Tabla 2. Asalariados por tipos de contrato y por sexo, en los años 2006 y 2016.

TIPO DE CONTRATO	2006	2016
De duración indefinida	10825,30	11260,30
Permanente a lo largo del tiempo	10619,50	10946,00
Discontinuo	205,80	314,30
Temporal	5565,30	3968,00
Eventual por circunstancias de la producción	936,60	792,80
De aprendizaje, formación o práctica	202,50	186,40
Estacional o de temporada	342,80	287,40
En periodo de prueba	78,80	38,40
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	425,70	493,60
Para obra o servicio determinado	1954,20	1656,90
Verbal, no incluido en las opciones anteriores	457,70	158,40
Otro tipo	191,00	99,40
No sabe	975,90	254,50
Total asalariados	16390,60	15228,30
Tasa de temporalidad	34,0	26,1

Fuente: EPA. Elaboración propia, 2017. En miles de personas.

Anexo 3: Tabla 3. Asalariados por tipo de contrato y sexo, 2006-2017.

	Hombres		Mujeres	
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
2006	6375,40	2998,10	4449,90	2567,20
2007	6666,30	2925,60	4947,70	2428,50
2008	6780,70	2559,20	5174,10	2347,30
2009	6548,50	2017,20	5329,20	1986,20
2010	6351,80	1960,90	5383,00	1896,60
2011	6186,80	1949,20	5338,00	1920,20
2012	5906,70	1667,80	5255,30	1743,70
2013	5658,70	1615,10	5154,90	1640,40
2014	5668,10	1742,90	5189,00	1685,80
2015	5777,00	1931,30	5282,30	1782,90
2016	5904,70	2046,60	5355,60	1921,30
2017	5996,80	1995,90	5393,70	1954,40

Fuente: INE. Elaboración propia, 2017. En miles de personas. Datos acumulados, excepto 2017 primer trimestre.

Anexo 4: Tabla 4. Tasa de temporalidad por Comunidad Autónoma, en los años 2006, 2011 y 2016.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2006	2011	2016
Andalucía	46	34,1	35,6
Aragón	29,3	23,9	23,5
Principado de Asturias	30,9	24	25,9
Islas Baleares	33,5	26,9	28,1
Canarias	38,9	30,5	32,3
Cantabria	30,7	20,7	23,1
Castilla - La Mancha	35,6	26,5	28,4
Castilla y León	29,7	21,6	25,2
Cataluña	26,4	20,2	21,2
Ceuta	31,9	31,6	19,1
Comunidad Valenciana	36,4	26,8	27,4
Extremadura	42,5	36,7	33,1
Galicia	34,7	24,5	26,2
Comunidad de Madrid	29	19,2	18,3
Melilla	37,5	24,4	28,4
Región de Murcia	42,6	33	34,1
Comunidad Foral de Navarra	30,4	25,8	25,1
País Vasco	29,2	23,2	24,1
La Rioja	28,6	19,9	22,1
Total Nacional	34	25,1	26,1

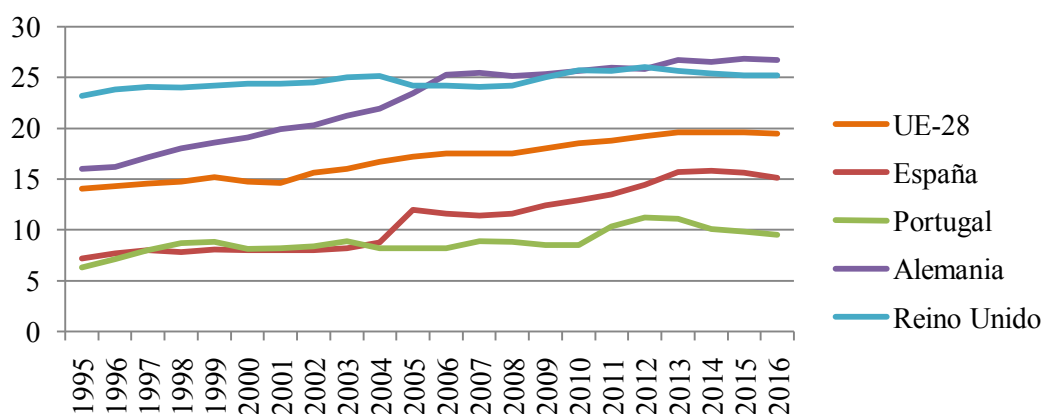
Fuente: INE. Elaboración propia, 2017. En porcentaje.

Anexo 5: Tabla 5. Asalariados con contrato temporal por duración del contrato, en los años 2006, 2011 y 2016.

DURACIÓN DEL CONTRATO	2006	2011	2016
1 día	22,1	21,0	43,5
De 2 días a menos de 1 mes	131,2	119,8	127,5
De 1 a 3 meses	664,1	465,0	434,3
De 4 a 6 meses	1.087,7	684,0	597,7
De 7 a 11 meses	358,0	257,3	268,1
De 1 a menos de 2 años	533,1	334,3	357,2
De 2 a menos de 3 años	73,8	66,6	45,7
3 años o más	171,3	151,2	188,1
No sabe pero menos de 1 mes	46,5	11,4	22,6
No sabe pero más de 1 mes	1.675,5	1.262,7	1.605,0
No sabe la duración	830,9	571,5	216,6

Fuente: INE. Elaboración propia, 2017. En miles de personas. Segundos trimestres.

Anexo 6: Gráfico 7. Tasa de parcialidad en UE-28, Alemania, España, Portugal y Reino Unido, 1995-2016.



Fuente: Eurostat. Elaboración propia, 2017. En porcentaje. Datos UE-28 de 1995 a 2001 obtenidos de la base de datos de la OCDE.