



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

ANÁLISIS ACTUAL DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA.

Alumno: Rodríguez García, Natalia

Mayo, 2020

ÍNDICE

RESUMEN

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LA NORMATIVA DEL MERCADO LABORAL EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	6
3. TEMPORALES FRENTE A INDEFINIDOS	12
4. PRINCIPALES CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA	14
5. TIPOLOGÍA DE CONTRATOS TEMPORALES	16
5.1 Contrato temporal por obra o servicio determinado.....	17
5.2 Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.	18
5.3 Contrato de interinidad.	18
6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA ...	20
6.1 Temporalidad según sexo.	20
6.2 Diferencias entre comunidades autónomas.....	21
6.3 Temporalidad por grupo de edades.	23
6.4 Temporalidad según el nivel de formación.....	24
6.5 Temporalidad por tipo de sector.	26
6.6 Salario en función del tipo de contrato.....	27
7. FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	29
8. CONCLUSIONES	31
9. BIBLIOGRAFÍA.....	33

RESUMEN

En este trabajo se pretende analizar el uso del contrato temporal en el mercado de trabajo español, con el fin de entender su excesivo auge, y cómo a pesar de las reformas laborales llevadas a cabo en los últimos años, España sigue siendo el país con más precariedad laboral en comparación con el resto de los países de la Unión Europea.

Tras analizar la tasa de temporalidad según distintos factores que inciden en ella, podemos observar a lo largo del contenido del trabajo, cómo es más elevada entre las mujeres, entre los más jóvenes y los trabajadores con estudios básicos, destacando las diferencias existentes entre comunidades autónomas y su aumento en el sector público.

Uno de los principales problemas por los que existe un elevado número de contratos temporales es por el uso incorrecto que le dan las empresas, debido al menor coste que les supone no realizar un contrato indefinido, existiendo en ciertas ocasiones fraude de ley en la contratación temporal.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the use of the temporary contract in the Spanish labor market, in order to understand its excessive growth, and how despite the reforms carried out in recent years, Spain remains the country with more precarious employment compared to other European Union countries.

After analysing the rate of temporary employment according to the different factors that affect it, we can see that it is higher among women, among the youngest and among workers with basic studies, highlighting the differences between Autonomous Communities and the increase in the public sector.

One of the main problems with the high number of temporary contracts is the incorrect use of them by companies, due to the lower cost of not having an indefinite contract, and the existence of legal fraud in temporary contracts.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes problemas que obstaculiza el crecimiento de la economía española es el comportamiento poco eficiente del mercado de trabajo español, con su excesiva rigidez, y una segmentación muy acusada en las condiciones de trabajo entre contratados indefinidos y temporales.

El contrato temporal se caracteriza por ser *“aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado”*.

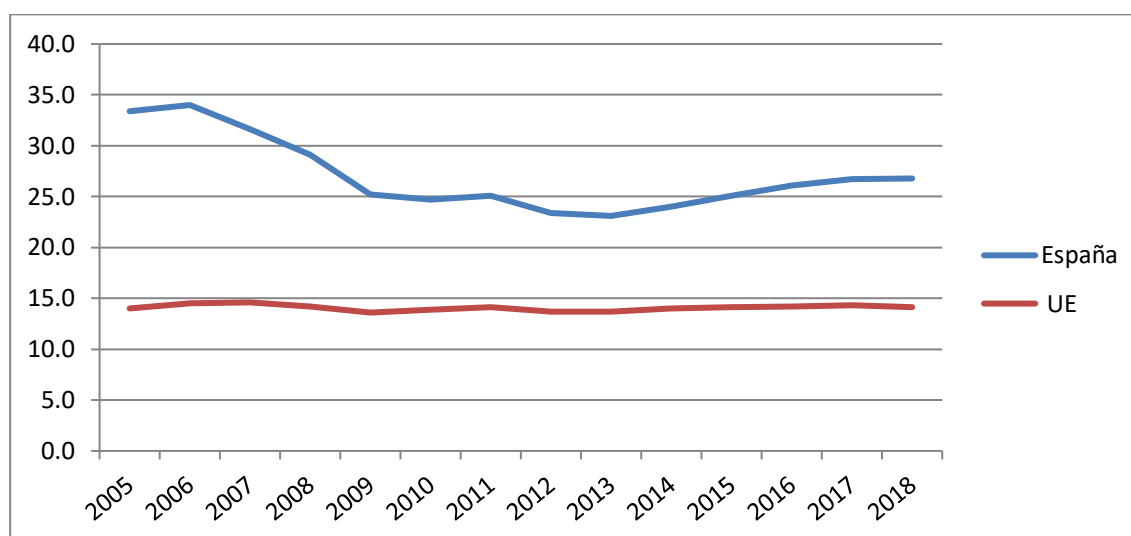
España, ha tenido tradicionalmente una elevada tasa de temporalidad, siendo esto uno de los principales problemas de nuestro mercado laboral, la mayor parte de los contratos que se firman son temporales, llegando en muchas ocasiones incluso a abusar de estos, existiendo fraude de ley.

La temporalidad en los contratos de trabajo tiene efectos negativos tanto para los trabajadores impidiendo ostentar una vida laboral ascendente, como para el conjunto de la economía, en términos de productividad y competitividad.

Casi 4 décadas hace desde que se produjeron las primeras reformas laborales en España, habiendo experimentado posteriores, hasta el año 2012. Esta última crisis económica y financiera, ha ocasionado una multitud de reformas laborales con el fin de crear empleo y reducir la precariedad del ya existente. La cuestión se centra en si estas reformas han servido para aliviar estas desigualdades o para acusarlas aún más.

La diferencia entre la población española contratada a partir de un contrato temporal en comparación con el de la UE es bastante elevada, tradicionalmente se ha mantenido con una diferencia de 20 puntos porcentuales, disminuyendo a partir de 2008 con el comienzo de la crisis económica. Esta situación es característica del caso español, ya que la reducción en la tasa de temporalidad no fue debida a un aumento en la calidad de los contratos de trabajo, si no que este tipo fue el más perjudicado en cuanto a la destrucción de empleo. La situación a partir de 2017 se vuelve más negativa tras una mejora en esta última crisis, aumentando de nuevo el número de trabajadores temporales a un ritmo más acelerado de lo que lo ha hecho la Unión Europea, posicionándonos de nuevo lejos de la media europea, con un descenso del número de contratos indefinidos.

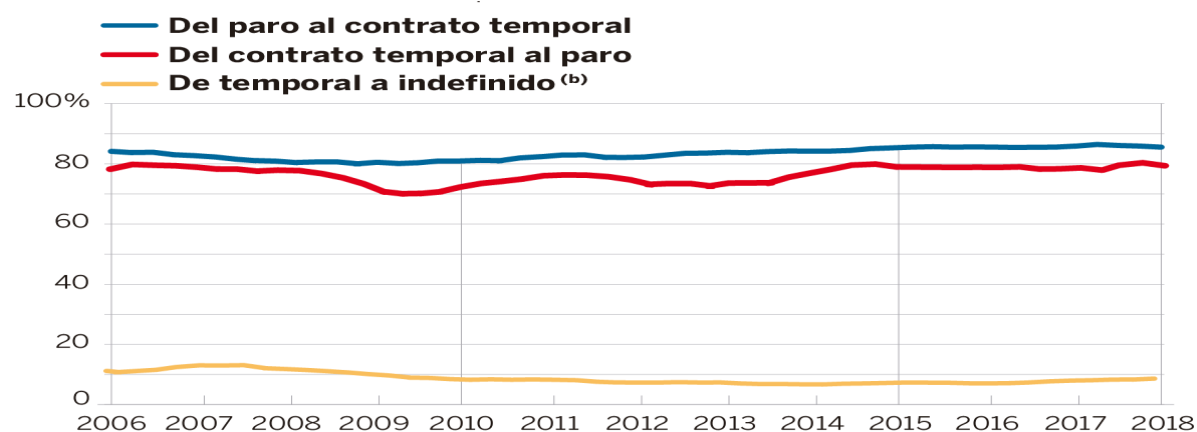
Gráfico 1. Evolución de la tasa de temporalidad en España y la UE (en %).



Fuente: Eurostat. Elaboración propia.

Por lo que cabe destacar que el contrato temporal es uno de los motivos que abocan al desempleo cada cierto tiempo a miles de trabajadores en España, ya que las probabilidades de convertir un contrato temporal en indefinido son mínimas. Actualmente, el número de parados en España es de 14,2 por 100, de los cuales un porcentaje elevado proviene de la no renovación de los contratos temporales. Si en 2006 solo un 13 por 100, de los contratos se convertían en indefinidos, en 2018 apenas alcanzaba el 8 por 100. En el siguiente gráfico podemos observar como el porcentaje de trabajadores que pasan de un contrato temporal al paro es mucho más elevado de los que se convierten en indefinidos. Así como la evolución del mercado laboral antes y después de la Gran Recesión donde el patrón apenas cambia, a pesar de la actual mejora de la economía y la cantidad de reformas que tenían como finalidad reducir la temporalidad.

Gráfico 2. Porcentaje de contratos temporales que pasan al paro.



Fuente: El País (2019).

Este trabajo tiene por finalidad analizar el uso de la contratación temporal en España, empezando, después de esta introducción, en el apartado dos, a detallar las distintas reformas laborales que se han ido acometiendo desde 1984 hasta la actualidad en materia de contratación temporal. Posteriormente, en el apartado tres, analizaremos la dualidad en el mercado de trabajo español, destacando las diferencias en las condiciones de trabajo entre contratos temporales e indefinidos. En el apartado cuarto, nos centramos en intentar visualizar las causas que llevan a los empresarios o contratantes a decantarse por el uso del contrato temporal. En el siguiente apartado se exponen los diferentes tipos de contratos temporales existentes. Además, en el apartado sexto tiene a lugar una descripción en profundidad de la situación actual de la temporalidad en España, estudiando la tasa de temporalidad en función a algunos factores (sexo, comunidades autónomas, edad, nivel de formación, sector público o privado), así como el salario según el tipo de contrato, pasando en el siguiente a analizar cuando existe fraude de ley en este tipo de contratos. En el séptimo apartado destacamos las principales conclusiones que hemos obtenido en nuestro estudio para, finalmente, cerrar con las referencias bibliográficas utilizadas.

2. LA NORMATIVA DEL MERCADO LABORAL EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Este apartado tiene por finalidad el análisis de la evolución de la normativa que ha ido experimentando la contratación temporal en España desde sus inicios hasta la actualidad, sustentando las reformas laborales más importantes que se han ido produciendo hasta llegar a su situación actual.

Se pueden distinguir tres grandes etapas, en el análisis y resultados de las reformas laborales, la primera que va desde 1984 a 1992 y tendrá como objetivo principal la reducción del paro, algo que se consiguió en cierta medida pero que tendrá grandes repercusiones en el futuro debido al desmesurado aumento de la temporalidad. La segunda etapa conllevada desde 1994 a 2001, y para finalizar, las reformas llevadas a cabo desde 2006 hasta la actualidad.

La crisis que tuvo a lugar en los años 60, la llamada crisis energética o del petróleo que en 1973 ya perjudicaba a España, llevó a tomar una serie de medidas para confrontarla que tuvo su punto de inflexión en materia de flexibilidad y temporalidad laboral. Se optó por una

medida de fomento de empleo como era el uso de contratos temporales, acogida en la idea de que era la única política eficaz para luchar contra la crisis del momento.

Periodo 1984-1992

La primera reforma laboral importante sucede el 2 de agosto de 1984 (Ley 32/1984), reforma de gobierno pactada con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), con la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y con la Unión General de Trabajadores (UGT). Esta reforma modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores de 1980, encaminada a disminuir las rigideces del mercado laboral, aprobando la contratación temporal como una medida para fomentar el empleo. España sufría unas elevadas tasas de desempleo con aproximadamente un 16,55 por 100 para hombres y 27,69 por 100 para mujeres, por aquellos entonces el único objetivo del Gobierno era hacer frente a la crisis, y reducir el paro, así se expone en la exposición de motivos de dicha ley *“la creación del mayor número de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno”*.

Esta reforma tuvo su mayor énfasis en el paro juvenil, regulando los contratos en prácticas, ampliando su máximo de duración a tres años, y, se disminuyó el tiempo de contratos dedicados a la formación. Además, se impulsa el contrato temporal de fomento de empleo, éste se podrá llevar a cabo según el artículo 17.3 ET: *“con trabajadores desempleados que figuren inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas”*. Su duración será de entre 6 meses hasta 3 años, prorrogables por periodos no inferiores a 6 meses hasta un límite máximo establecido. Se otorga una indemnización por despido equivalente a 12 días por año trabajado. En cuanto a la ampliación de la diversidad de contratos de trabajos, se crea un nuevo contrato de *“lanzamiento de nueva actividad”*.

En 1992 tiene a lugar la siguiente Reforma Laboral del Gobierno (Ley 22/1992), en este caso no pactada, donde el objetivo era la reducción de la tasa de temporalidad, aumentando la duración mínima del contrato temporal de fomento de empleo de 6 meses a 12 meses, así se argumenta en la exposición de motivos de dicha ley *“La duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo será de doce meses. Esta modificación supondrá una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y el correlativo descenso del índice de rotación en la contratación temporal; sin que ello implique introducir rigideces en el mercado de trabajo, si se tiene en cuenta la permanencia de las restantes modalidades contractuales de*

duración determinada que permiten satisfacer adecuadamente las necesidades existentes en el mercado de trabajo.”

La gravedad de la situación económica y el gran elevado número de parados en España hace necesario emprender, de manera audaz y urgente, reformas laborales con el fin de potenciar nuestra capacidad generadora de empleo.

Periodo 1994 - 2001

La siguiente reforma laboral se da el 19 de mayo de 1994 (Ley 10/1994), en esta se origina un cambio de tendencia en la temporalidad, se manifestó una limitación, hasta la casi rescisión de los contratos temporales de fomento de empleo, quedando reducido únicamente a ciertos colectivos como a trabajadores mayores de 45 años, personas con discapacidad y beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Se pretende a partir de 1994 reducir la excesiva temporalidad que se venía dando en esta última década, a partir de aquí empieza la segunda gran etapa donde los resultados de esta última reforma estarán considerados como de fracaso, ya que no logrará la reducción de la temporalidad ni la creación de empleo.

En este año se introdujeron y legalizaron las Empresas de Trabajo Temporal, el BOE las define así en el artículo 1 *“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley”*. Con la inserción de agencias de colocación, se anula la obligación que tenía el empresario de contratar a trabajadores a través del Instituto Nacional de Empleo.

Tres años más tarde, en 1997 se procede a otra reforma laboral (Ley 63/1997), esta vez por consenso entre sindicatos y empresarios, con el apoyo del gobierno tras la comunicación de un «Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo», el cual afecta a normas vigentes y propone modificaciones de las mismas, con el fin de responder a los graves problemas de paro, precariedad y alta rotación de empleo. Así se narra en la exposición de motivos de la (Ley 63/1997) *“En el mencionado Acuerdo Interconfederal se reconoce explícitamente que el contexto actual se caracteriza por la alta tasa de desempleo existente en*

nuestro país (22 por 100 de la población activa), así como por la temporalidad (34 por 100) y rotación de la contratación laboral que tiene graves efectos sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social”. “Asimismo se indica en el Acuerdo Interconfederal que la actual tasa de desempleo juvenil (42 por 100 de la población menor de veinticinco años) aconseja la adopción de medidas específicas para este colectivo que, por una parte, posibiliten recibir o complementar la formación adquirida y aplicar dichos conocimientos a través de los contratos de formación y prácticas y, de otra parte, permitan que puedan incorporarse al mercado laboral en términos de mayor estabilidad que hasta ahora”.

Ante las altas cifras preocupantes narradas anteriormente, en materia de contratación indefinida se crea un nuevo contrato de trabajo “de fomento de la contratación indefinida” dirigido a jóvenes de 18 a 24 años, menores de 45 años, parados de larga duración y personas con discapacidad. La principal peculiaridad que se encontraba en este era la reducción de la indemnización por despido situándose ahora en 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, frente a los 45 días y un máximo de 42 mensualidades del contrato indefinido.

Así mismo, se elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad, aprobado en 1984, el cual en la práctica no había sido usado en gran medida.

Una nueva reforma laboral sucederá en 2001, sin acuerdo con los interlocutores sociales, que tendrá por objetivo fundamental desarrollar en profundidad las últimas reformas llevadas a cabo. Se prolonga la vigencia del contrato de fomento de la contratación indefinida que la Ley de 1997 en principio limitaba hasta 2001, así como, se amplía su uso a jóvenes de 16 a 30 años (antes entre 18 y 25), mujeres contratadas en sectores donde estén poco representadas y a parados inscritos más de 6 meses (antes 1 año).

Esta reforma intenta también penalizar los contratos de duración inferior a 7 días, aumentando en un 36 por 100 la cuota empresarial por contingencias comunes. Además con esta reforma se amplía la línea de contratos, apareciendo el de inserción para la realización de obras y servicios de interés general.

En esta última fase aumentó en cierta medida la contratación, tanto indefinida como temporal, el número de contratos indefinidos se elevó debido en gran parte al nuevo contrato de fomento legitimado en 1997.

Periodo 2006- actualidad

El año 2006, fue uno de los años con mejor crecimiento económico, la economía española creció en un 3,8 por 100, pero debido a las reformas laborales acometidas con anterioridad, era inconcebible que se pudieran corregir las diferencias en el mercado laboral existentes. Surge entonces en este año una reforma en consenso entre el Gobierno, empresarios y sindicatos, con el fin de disminuir la temporalidad y lograr un impulso y apoyo de la contratación indefinida.

Con esta reforma se eliminan los contratos de inserción, aprobados en 2001. Además, se limita el encadenamiento de contratos temporales, a 24 meses dentro de un periodo de 30 meses. Es importante resaltar que esta ley se refiere para *“el mismo puesto de trabajo”*, pues las empresas tenían un modo de escape fácil, únicamente tenían que cambiar al trabajador de puesto de trabajo, y así poder continuar con el encadenamiento de contratos temporales.

En 2007 empezaban a aparecer signos de una gran inestabilidad económica internacional, lo que daría inicio a una gran crisis económica a nivel mundial que afectó a España de forma tardía, pero lo hizo en una medida mayor debido a la diferencia en la estructura productiva de crecimiento de nuestro país en comparación con otros países de la UE, así como a nuestra singularidad en el mercado de trabajo. Cayó el PIB de forma desmedida y el desempleo aumentaba a pasos agigantados por lo que el Gobierno se vio obligado a impulsar una nueva reforma laboral como respuesta a esta crisis.

La Ley 35/2010, de medidas urgentes para la corrección del mercado de trabajo se produjo sin consenso entre los interlocutores sociales. Esta reforma como expone la exposición de motivos de dicha ley tiene por objetivo prioritario contribuir a la reducción del desempleo y a mejorar la productividad de la economía española, así como subsanar la dualidad de nuestro mercado de trabajo, fomentando la estabilidad en el empleo y la flexibilidad interna de las empresas.

Pretendiendo superar las deficiencias de la reforma de 2006, se continúa con la limitación del encadenamiento de contratos temporales, se modifica el artículo 15.5 ET diciendo ahora *“para el mismo o diferente puesto”*, y así evitar conflictos. Además, se establece un límite temporal en los contratos de obra a un máximo de 3 años, pudiendo ser prorrogados 12 meses más por negociación colectiva, y *“transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.”* Así lo afirma el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El objetivo era promover el acceso a contratos indefinidos, reduciendo las cantidades a abonar por las empresas ante la extinción de un contrato indefinido, mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Social, únicamente será obligado por parte del Gobierno a subvencionar las extinciones económicas, excluyendo los despidos disciplinarios.

En 2011 se suprimió el límite al encadenamiento de los contratos temporales durante dos años por impulsar un gran número de contratos excesivamente cortos y una elevada rotación de trabajadores, y no fomentar la contratación indefinida.

En este mismo año se aprueba el Real Decreto-Ley 7/2011 sobre la negociación colectiva que tendrá especial trascendencia para las condiciones laborales.

Un año más tarde, en 2012 se produce la última y una de las más importantes reformas laborales por parte del Gobierno. La situación en España era insostenible, así se justifica en la exposición de motivos de la nueva ley *“la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura, que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas.”*

En este párrafo se expresa lo insostenible que es nuestro modelo laboral y el fracaso de las anteriores reformas llevadas a cabo.

Una de las nuevas medidas a adoptar fue la introducción de un nuevo tipo de contrato indefinido “contrato de apoyo a emprendedores” para ser empleado por empresas de menos de 50 trabajadores. Estos contratos consistían en un periodo de prueba de un año, y su extinción pasado este año era gratuito para los empresarios, por lo que de indefinido tenía poco.

En cuanto a los contratos de formación y aprendizaje que han ido sufriendo cambios durante en casi todas las reformas, en esta se modifica su regulación totalmente, permitiendo su uso hasta los 30 años, siempre que el desempleo se mantenga por encima del 15 por 100. Se establece una duración mínima de 1 año y máxima de 3 años. Y se permite poder volver a ser

contratado por esta modalidad, lo que antes estaba prohibido tras haber cumplido el plazo, no permitiéndose *“para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato pero si para una distinta”*.

También se intenta motivar el uso de los contratos a tiempo parcial, poco empleado en los últimos años, a pesar de los significantes beneficios que aporta en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Durante los más de 30 años de continuas reformas laborales podemos concluir que pocas han tenido efectos positivos para el mercado laboral español. En casi todas las reformas no se han alcanzado los objetivos proyectados por lo que no se ha llegado a solventar los problemas laborales en los que estamos inmersos. La última reforma llevada a cabo en 2012, todavía hoy se espera ver sus efectos, ya que no se observan grandes avances, pues siguen dominando más de lo que deberían los contratos temporales entre el número de asalariados españoles.

3. TEMPORALES FRENTE A INDEFINIDOS

El empleo indefinido sigue siendo mayoritario en España. Aunque cada vez, es más difícil formalizar este tipo de contrato, debido al uso excesivo que se está produciendo en los contratos temporales. Un estudio afirma que *“en España, tres de cada cuatro trabajadores temporales declara haber aceptado un contrato temporal por no haber podido acceder a un contrato indefinido”*, (Hernanz et al, 2009), proporción muy superior al del resto de los países de la Unión Europea.

Como podemos observar en el gráfico 3, la evolución de la tasa de temporalidad es ascendente en los años previos a la gran recesión, la cual fue una época de expansión económica para nuestro país, siendo en 2006, cuando se produce uno de los datos más altos de temporalidad. El número de contratos temporales empieza a disminuir en 2007 con el inicio de la crisis económica y su conllevada destrucción de empleo, ya que estos tipos de contratos fueron los más afectados por la inestabilidad económica del país. Sin embargo, los contratos de carácter indefinido no empiezan a disminuir hasta 2009. En 2011 se empieza a observar un punto de inflexión en la evolución de contratos temporales, lo que parece expresar que se empieza a detener en cierta medida la destrucción de empleo.

Desde esta fecha, la tasa de temporalidad presenta una evolución ascendente, de nuevo, sobre todo en los últimos años, donde según los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, el porcentaje de contratos temporales va aumentando en torno a 3 puntos porcentuales por año, a diferencia de la tasa de contratos indefinidos, la cual presenta una evolución ligeramente descendente.

Gráfico 3 .Tasa de contratos indefinidos frente a temporales (en %).



Fuente: INE. Elaboración propia.

Diversos autores, afirman que el uso cada vez más considerable de contratos temporales tiene efectos negativos en términos de productividad, tanto en el corto como en el largo plazo. La escasa motivación de los trabajadores temporales ante la menor aspiración a diversos beneficios hace que su productividad no sea la esperada por la empresa contratante. Algunas entidades utilizan como instrumento de motivación la posibilidad de conversión de un contrato temporal en indefinido, pero *“la mayoría de los trabajadores no esperan ser recontractados una vez que expire el contrato temporal, cuando tendrían que convertirse en trabajadores permanentes. Esto actúa como un fuerte desincentivo para el esfuerzo y la productividad.”* (Sánchez y Toharia, 2000)

A parte del efecto negativo que supone para la productividad del trabajador la incertidumbre de su futuro, otro aspecto que también influye en este término, es la no inversión en formación por parte de las empresas en este grupo de trabajadores. Es decir, los trabajadores temporales son menos proclives a beneficiarse de las actividades de formación ofertadas por las empresas, ya que estas prefieren invertir en trabajadores que van a estar el tiempo suficiente en la empresa, como para recuperar lo invertido en capital humano. Según un

análisis elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), *“tener un contrato temporal reduce la probabilidad de recibir formación en un 14 por 100 en un conjunto de 20 países y en un 18 por 100 en el caso de España”*.

La menor retribución salarial que perciben los trabajadores temporales también tiene sus efectos negativos, tanto es así que, algunos estudios alegan la importancia y beneficios que un salario más elevado puede tener tanto para el trabajador como para la empresa, *“la percepción de un salario más elevado también puede suscitar un mayor compromiso y un aumento de la productividad por parte de los trabajadores ya empleados por las empresas”* (Ehrenberg y Smith, 2009).

Asimismo, autores como Hernanz y Toharia (2006), observaron que *“la probabilidad de tener un accidente laboral es superior si el trabajador ocupa un puesto de carácter temporal.”* Esta hipótesis está mayormente relacionada con la más alta presencia de trabajadores temporales en actividades clasificadas como de mayor riesgo.

Estas desventajas ponen de manifiesto que ambos grupos de trabajadores no se encuentran en igualdad de condiciones, suscitando los empleados temporales a una menor calidad de vida laboral y personal, pudiendo afectar en ciertas ocasiones al estado emocional del trabajador, al no sentirse lo suficientemente valorado para obtener ciertos “privilegios” a los que solo ostenta otro trabajador por su tipo de contrato.

Aun así, existen beneficios que llevan a los empresarios a decantarse por el uso de un contrato temporal a la hora de cubrir un puesto vacante.

4. PRINCIPALES CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA

Entre las diversas causas que llevan al elevado uso de la temporalidad en España como puede ser la estructura sectorial del país, una de las principales razones que llevan a los contratantes al uso de este tipo de contratos es claramente la económica. Las diferencias entre costes que supone para un empresario la rescisión de un trabajador temporal frente a la de un indefinido constituye el elemento crucial de la temporalidad. La menor indemnización por despido, supone una reducción de costes para los empresarios, pasando a ser los contratos temporales una sustitución de los indefinidos, provocando así una mayor rotación laboral, generando

trabajos poco estables y en consecuencia una menor calidad de vida social y laboral para los trabajadores.

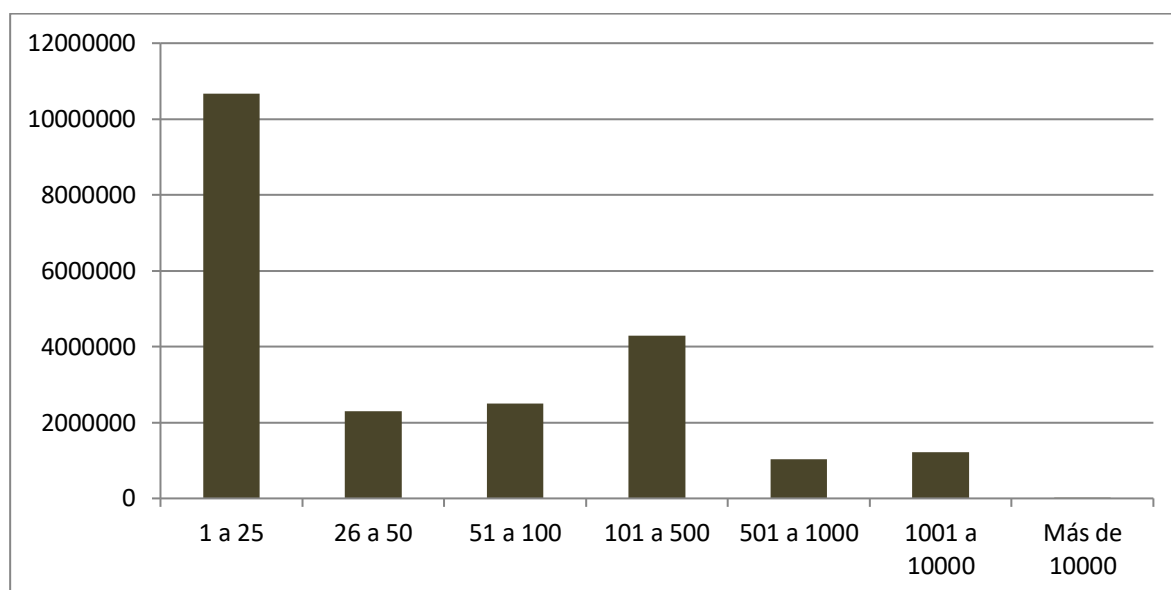
Cuando se cancela un contrato de tipo indefinido por causas generalmente económicas, de producción, técnicas, u organizativas, la empresa está obligada por ley a indemnizar al trabajador con una cuantía correspondiente a 20 días por año trabajado. En cambio, la rescisión de un contrato temporal por finalización del mismo, no supone ningún coste para el empresario en el caso de contratos de interinidad o de formación, así lo regula el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores *“a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.”* Por lo que si se trata de la finalización de un contrato temporal de obra o servicio, o de tipo eventual, en estos casos la entidad tendrá que abonar al trabajador con una cuantía de 12 días por año trabajado.

No obstante, existen algunas empresas las cuales pactan una indemnización de mayor valor con sus trabajadores temporales, con el fin de que no decaiga su productividad, aunque no estén obligados por ley.

Según los datos aportados por el Servicio Público de Empleo Estatal, hay una diferencia significativa en el comportamiento de las empresas en función de su tamaño, con respecto al uso de la temporalidad. En el siguiente gráfico, se expresa en miles de personas, la correlación existente entre el empleo de contratos de duración determinada y el número de trabajadores por empresa. El gráfico se encuentra dividido en 7 grupos, de menor a mayor número de empleados, pudiendo observar como existe una mayor proporción de temporales contratados por empresas que no exceden de los 25 trabajadores, por lo que, las pequeñas y medianas entidades son empleadoras más significativas de este tipo de contrato. Observando la evolución, podemos llegar a la hipótesis de que a mayor tamaño de la empresa menor es la dependencia que se tiene por el uso del contrato temporal.

Una de las razones que pueden llevar a las pequeñas empresas a usar este tipo de contrato, es el miedo a afrontar los futuros costes si fueran necesarios, de despido, ya que suelen ser entidades con un sistema financiero más débil a diferencia de las grandes empresas.

Gráfico 4. Temporalidad según el tamaño de la empresa por número de empleados (en miles de personas) 2019.



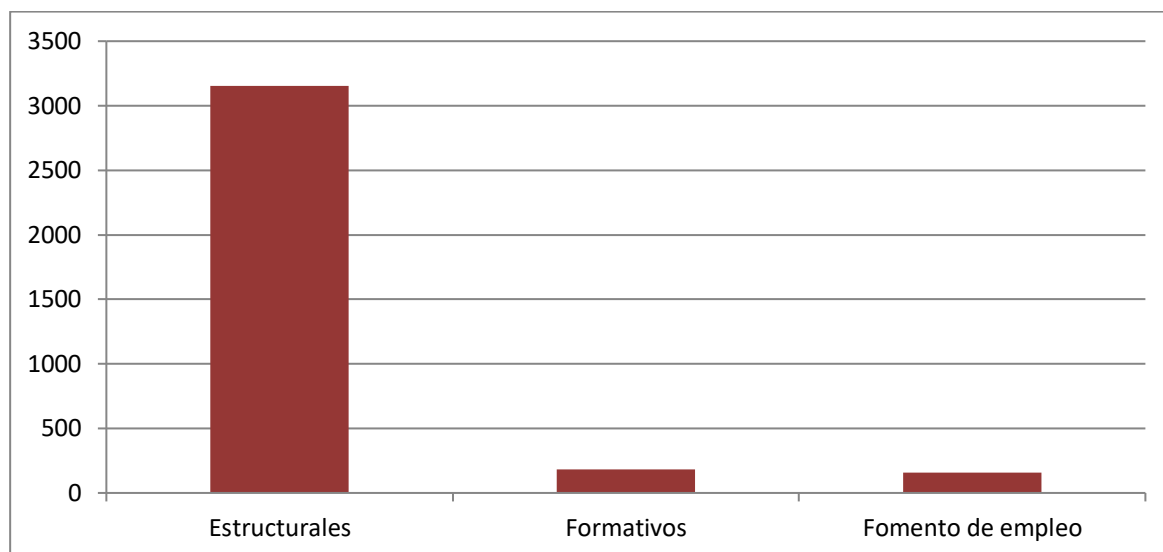
Fuente: SEPE. Elaboración propia.

5. TIPOLOGÍA DE CONTRATOS TEMPORALES

Como ya hicimos referencia en la introducción, un contrato temporal es aquel que el Servicio Público de Empleo Estatal, define como “*contrato que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado*”, el cual se puede celebrar a “*jornada completa o parcial*”.

Entre los contratos de duración determinada que recoge la legislación vigente, podemos distinguir los más destacados y cotidianos, como son los estructurales, los de formación, o los de fomento de empleo.

Gráfico 5. Uso de los diferentes tipos de contratos temporales (en miles de personas) 2019.



Fuente: INE. Elaboración propia.

En este apartado, y en el resto del trabajo nos vamos a limitar a la primera modalidad de contratación temporal, es decir, a los contratos estructurales, ya que como hemos podido observar en el gráfico 5, son los más representativos, aproximadamente, el 90 por 100 de los contratos temporales en España pertenecen a esta categoría. Estos, a su vez, son regulados por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y pueden ser de tres tipos:

- Contrato temporal de obra o servicio determinado.
- Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.
- Contrato de interinidad.

5.1 Contrato temporal por obra o servicio determinado.

El primero de los supuestos tiene por finalidad la realización de un contrato para la efectucción de una obra o servicio. Este, es definido por el BOE como aquel que *“tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”*. Su duración será la necesaria para la realización de la obra o servicio, que como máximo no podrá exceder los tres años, *“ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior”* (Artículo 15, ET). El contrato de obra o servicio es apropiado para actividades que tienen un principio y fin, aunque en primer momento sea incierto.

Este tipo de contrato podrá concertarse a tiempo parcial o completo, y deberá formalizarse por escrito, especificando con claridad, la causa que constituya su objeto.

Asimismo, *“el contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato”* (SEPE, 2019).

5.2 Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.

El contrato temporal eventual por circunstancias de la producción es definido por el BOE como aquel que *“se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.”*

La duración máxima de este tipo de contrato no podrá exceder los 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Debido al carácter estacional que pueden presentar las actividades para dicho contrato, los convenios colectivos pueden modificar: la duración máxima del contrato, así como el periodo dentro del cual puede celebrarse, o ambas. *“En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses”* (SEPE, 2019).

Este tipo de contrato se formalizará por escrito cuando su duración exceda las cuatro semanas y tenga carácter a tiempo parcial. En el contrato se debe especificar con claridad la causa por el cual se lleva a cabo.

Asimismo, se extinguirá *“previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido”* (SEPE, 2019).

5.3 Contrato de interinidad.

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, 2019)

Según el artículo 4 del RD 2720/1998, la duración del contrato será la necesaria para sustituir la ausencia del trabajador o en el segundo caso, la duración será del tipo que dure el proceso de selección para la cobertura final del puesto. El contrato *“deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, en el caso del segundo supuesto, el contrato “deberá*

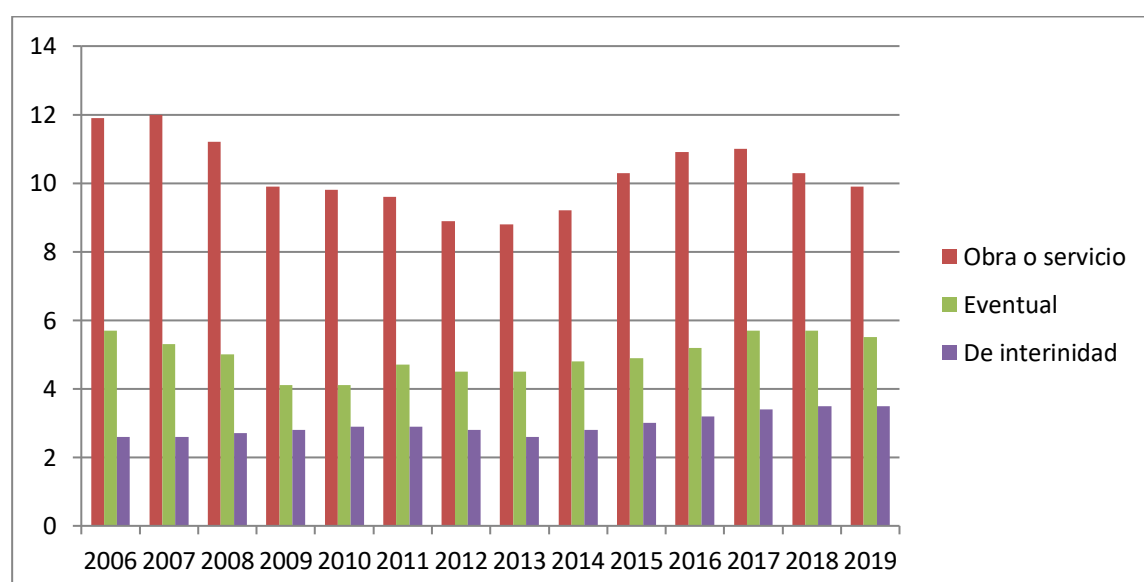
identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.”

El contrato de interinidad se extinguirá, cuando se produzcan algunas de las siguientes causas:

1. *“La reincorporación del trabajador sustituido”.*
2. *“El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación”.*
3. *“La Extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo”.*
4. *“El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas”.* (SEPE, 2019)

En el siguiente gráfico podemos observar que la forma más utilizada dentro de esta categoría de contratación temporal, ha sido y es en España, la de obra o servicio. Podemos ver como durante todo el periodo de estudio, siempre ha predominado la mayor existencia de este tipo de contratos, seguida de la eventual por circunstancias de la producción. No obstante, su evolución sufre un importante descenso en los años de crisis económica, por lo que parece indicar que este tipo de contrato ha sido el más perjudicado por la destrucción de empleo, a diferencia del contrato eventual o de interinidad, donde su curva de evolución se mantiene casi constante durante esos años, incluso con ligeros aumentos.

Gráfico 6. Uso de los contratos temporales estructurales (en %).



Fuente: INE. Elaboración propia.

6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA

Tras la última reforma laboral de 2012, el mercado de trabajo español sigue igualmente atascado en las más elevadas tasas de temporalidad de la Unión Europea, y con una rotación mayor que nunca.

Según el Instituto Nacional de Estadística, el número de trabajadores temporales en España en el último trimestre de 2019 asciende a 4.397,9 miles de personas, de los cuales 2.185,1 pertenecen al sexo masculino, mientras que 2.212,8 al sexo femenino. Una de las problemáticas actuales es la gran preocupación por los 601.752 de trabajadores que tienen contratos laborales muy cortos, de duración menor a 7 días, existiendo un cierto abuso de este tipo de contratos.

Podemos constatar que según los datos ofrecidos por las diferentes fuentes estadísticas, hay variables que inciden en la temporalidad, como puede ser el sexo, el nivel de formación, la edad o estar contratado por el sector público o privado. Además, el nivel de temporalidad es variable en función de la comunidad autónoma en la que se estudie. El salario, es un factor clave que suele variar en función del tipo de contrato.

6.1 Temporalidad según sexo.

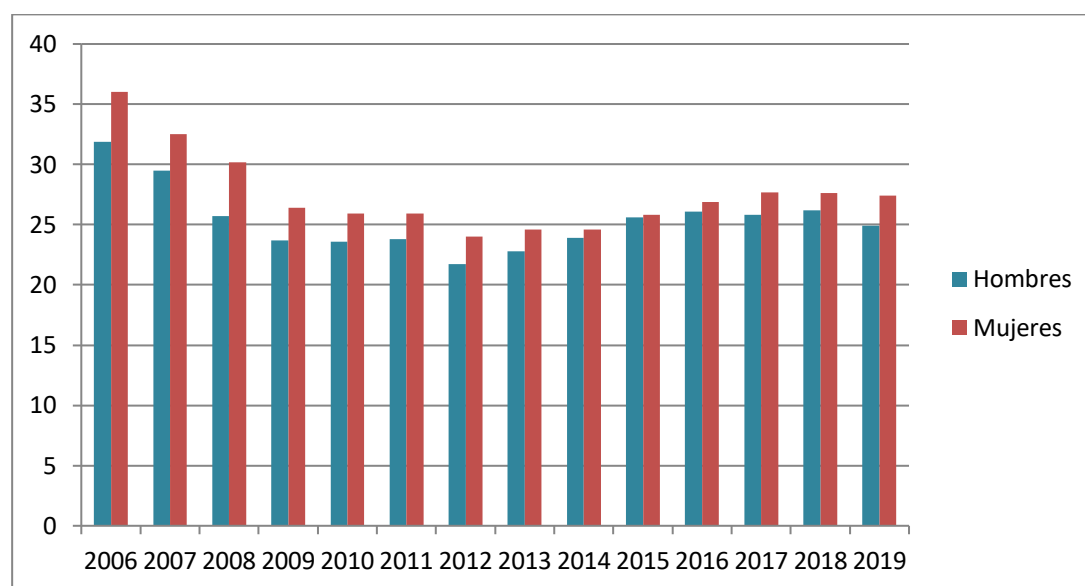
La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral es uno de los aspectos más discutidos en la actualidad. La temporalidad suele afectar a los grupos más vulnerables, por lo que esto nos puede adelantar a que género afecta en mayor medida.

Desde la incorporación de la mujer en el mercado laboral, una de las grandes preocupaciones ha sido la elevada precariedad de los puestos que han ido ocupando.

En el gráfico 7, se representan la totalidad de asalariados temporales, en porcentaje, distinguiendo entre hombres y mujeres. Podemos observar cómo el número de mujeres con un contrato temporal siempre ha sido superior al número de hombres con este tipo de contrato. Ambas tasas presentan una evolución descendente hasta 2012, donde alcanzan el mínimo, a partir de este momento, comienza un periodo de crecimiento que continua hasta la actualidad. La tasa de temporalidad en las mujeres siempre se ha mantenido por encima a la de los hombres, destacando la mayor brecha en el año 2006, con el paso de los años y la mayor reivindicación por la igualdad de género, las tasas se han ido aproximando hasta reducir considerablemente la brecha actual con respecto a la de hace más de 12 años.

Los posibles motivos por los que en 2006 procede a disminuir la tasa de temporalidad en ambos sexos, puede deberse a la reforma laboral llevada a cabo por el Gobierno en ese año, con el objetivo principal de reducir la excesiva temporalidad, o el hecho más crucial, la crisis económica que tuvo sus comienzos en España en el año 2007, y que afectó en gran medida a la destrucción de este tipo de contratos.

Gráfico 7. Asalariados temporales según sexo (en %).



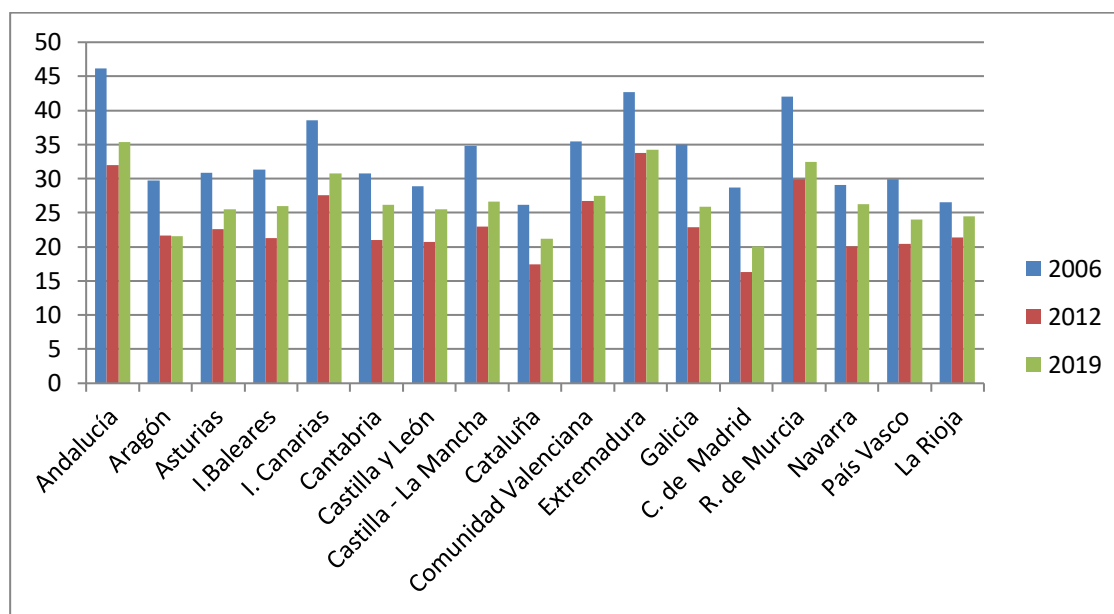
Fuente: INE. Elaboración propia.

6.2 Diferencias entre comunidades autónomas.

El análisis por comunidades autónomas (CC.AA) muestra importantes diferencias. En 2019, la tasa de temporalidad más baja, se observa en Madrid, apenas superando el 20 por 100 (con un 20,1), le siguen por debajo del 25 por 100, Cataluña (21,2), Aragón (21,6) y La Rioja (24,5). En el extremo opuesto se sitúan Andalucía (35,4) y Extremadura (34,2), ambas oscilando entorno al 35 por 100, aproximadamente 15 puntos porcentuales por encima de Madrid.

Casi todas las comunidades autónomas muestran una disminución sustancial en sus tasas de temporalidad de 2019 con respecto a la de 2006, sobre todo en Madrid donde la temporalidad se ha reducido en torno a 10 puntos porcentuales. Son regiones como La Rioja o Navarra donde esta reducción no se encuentra tan acentuada.

Gráfico 8. Tasa de temporalidad por comunidades autónomas (en %).

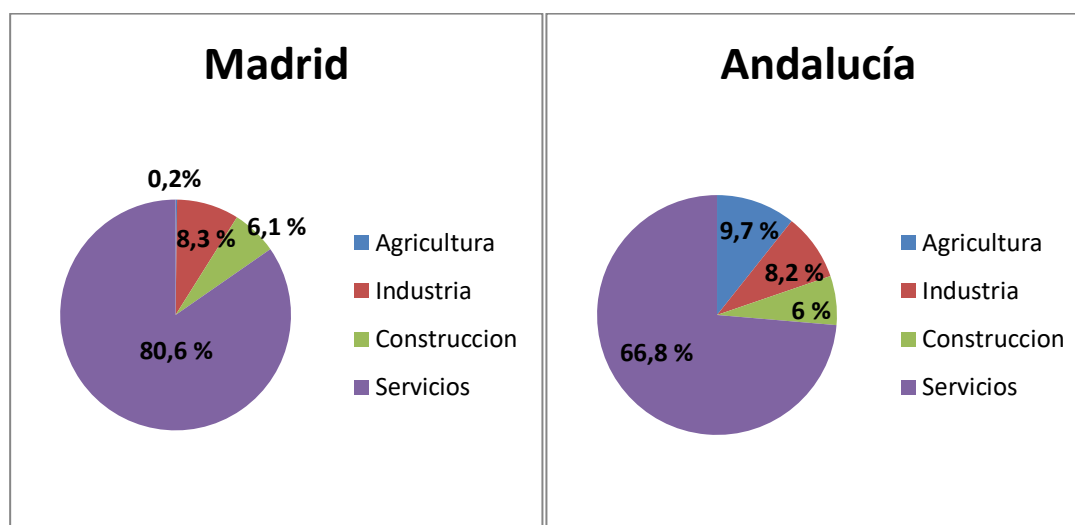


Fuente: INE. Elaboración propia.

Hemos observado las diferencias relevantes existentes entre Andalucía y Madrid en términos de temporalidad, autores como Hernanz (2002), relatan que *“las diferencias en temporalidad de estas dos comunidades autónomas tan dispares en niveles de temporalidad, sólo pueden deberse parcialmente a sus divergencias observables en aspectos como su estructura productiva o tamaño empresarial.”*

Por lo que una de las posibles explicaciones a estas diferencias en temporalidad, podría ser la composición sectorial del país. Ciertas actividades económicas como la agricultura, la hostelería o la construcción, son más proclives a presentar una demanda estacional, por lo que la tendencia a contratos temporales es mayor, que por ejemplo en la industria. Haciendo referencia a las dos comunidades autónomas opuestas en términos de temporalidad, podemos observar en el gráfico 9, qué sector económico domina cada región, así en Andalucía un 9,7 por 100 de los activos totales se dedican a la agricultura, frente al 0,2 por 100 en Madrid.

Gráfico 9. Distribución de activos según sector económico y comunidad autónoma (en %) 2019.



Fuente: INE. Elaboración propia.

6.3 Temporalidad por grupo de edades.

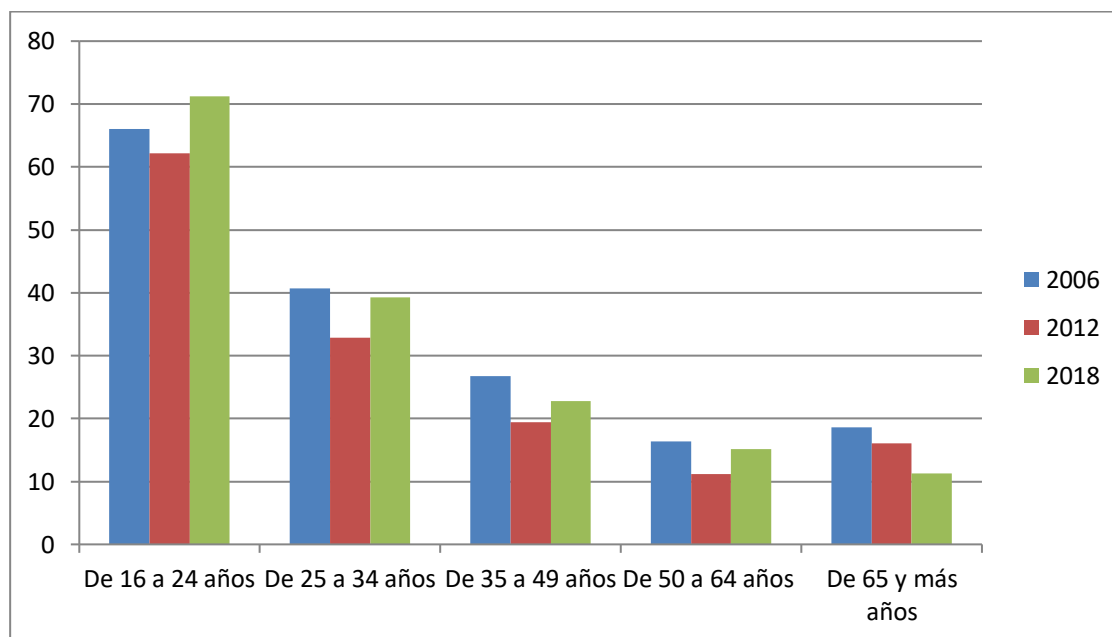
Este apartado tiene por finalidad analizar la incidencia de la temporalidad por edad, para ello he obtenido datos de todos los grupos de edad, en los años 2006, 2012, y del más reciente disponible, el 2018.

Podemos observar que las tasas más elevadas de temporalidad se alcanzan entre los más jóvenes (16 a 24 años), siendo esta en 2018 de un 71,2 por 100. Entre los asalariados de mediana edad (25 a 34 años) la tasa de temporalidad es de un 39, 2 por 100. Son los asalariados de mayor edad los que disfrutan de una menor tasa de temporalidad. De esta visión podemos obtener una hipótesis, y es que la tasa de temporalidad va evolucionando en sentido decreciente a medida que aumenta la edad en los asalariados españoles.

Como podemos observar en el gráfico 10, el porcentaje de contratos temporales es más acusado para el periodo de edad comprendido entre los 16 y los 24 años. Es decir, los jóvenes son los más perjudicados, esto puede ser debido a que son personas que comienzan su vida laboral, tienen poca experiencia, y no resulta extraño que su inicio se produzca mediante este tipo de contrato. El problema viene cuando empieza un encadenamiento de contratos temporales durante un largo periodo de tiempo. En 2018, nuestro dato más reciente, el número de asalariados temporales entre 16 y 24 años en España es del 71,2 por 100, muy superior al de la Unión Europea, varios estudios como el de Quintini y Martin (2006) muestran que *“en un número de países europeos los jóvenes que empiezan en trabajos*

temporales tienden a adquirir permanentemente un puesto de trabajo estable pero en otros países es más probable quedarse atrapado en un trabajo temporal, especialmente en España”. Por lo que afirma que un contrato temporal puede resultar positivo si supone una vía de inicio para el trabajador, así, como un primer paso hacia un contrato estable, en cambio, resulta negativo, si se produce un encadenamiento de contratos temporales y precarios.

Gráfico 10. Asalariados temporales según grupo de edad (en %).



Fuente: INE. Elaboración propia.

6.4 Temporalidad según el nivel de formación.

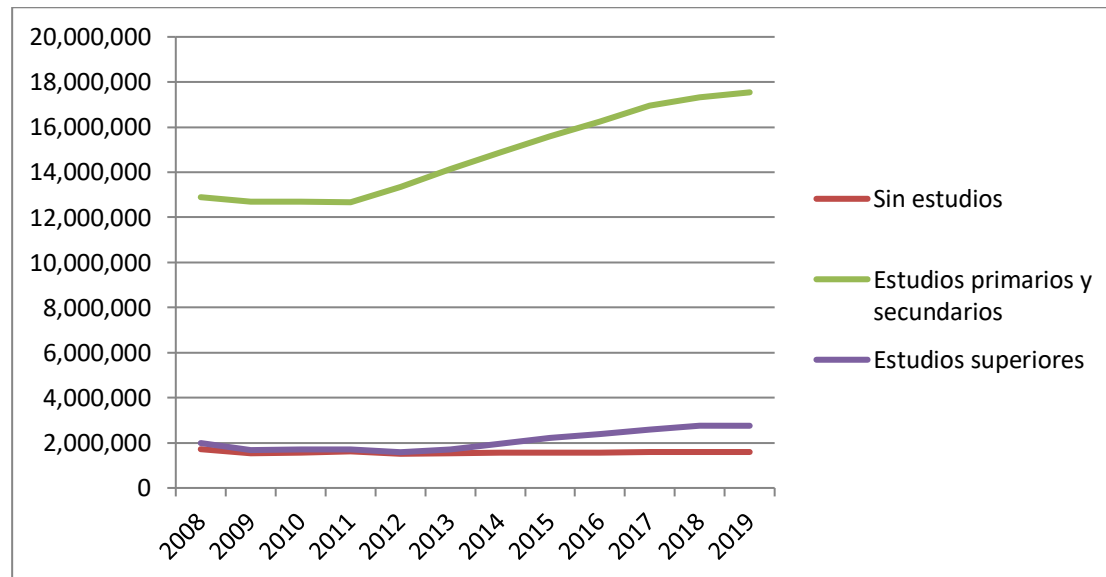
Según autores como Cebrián, Moreno y Pérez Infante (2013), “*todos los estudios sobre temporalidad y empleo indefinido han ilustrado empíricamente que si hay una variable que discrimina entre una y otra situación, esa es la ocupación o la cualificación.*” Constatan que a los trabajadores con una menor cualificación generalmente se les suele hacer un contrato de tipo temporal, mientras que a los más cualificados un contrato de tipo indefinido. Los trabajadores temporales “*son menos productivos*”, por lo que la empresa no tiene intención alguna de retenerlos, en cambio, los segundos, “*son valiosos por ser más productivos y la empresa querrá retenerlos, y una forma de conseguirlo es ofrecerles una prima en forma de contrato indefinido*”. (Cebrián, Moreno y Pérez Infante ,2013)

En el gráfico 11, podemos observar cómo se representan los diferentes datos en valor absoluto, atendiendo a la temporalidad según el nivel de formación, en tres niveles diferentes, sin estudios, estudios primarios y secundarios, y por último, estudios superiores. Se puede observar con cierta claridad que son los trabajadores con estudios primarios y secundarios, es decir con estudios básicos, los que ostentan una mayor presencia en contratos temporales. En los años de la gran crisis económica, se observa un descenso considerable en el número de contratos temporales para este sector educativo. Esto puede tener una cierta explicación, y es que uno de los sectores más perjudicados por la crisis económica fue el de la construcción, el cual estaba formado mayoritariamente por trabajadores poco cualificados.

En el caso de los trabajadores sin estudios (calificados como analfabetos), su nivel de participación se ha mantenido casi constante durante todo el periodo, a niveles altos si lo comparamos con el total de la población española sin estudios.

Por último, podemos percibir, como la evolución de contratos temporales en trabajadores más cualificados, es ascendente en los últimos años, siendo relativamente baja en comparación con otros niveles educativos.

Gráfico 11. Asalariados temporales según el nivel de formación (en valor absoluto).



Fuente: SEPE. Elaboración propia.

6.5 Temporalidad por tipo de sector.

Este apartado tiene por finalidad observar las diferencias en cuanto a la distribución por sectores, público o privado, donde se encuentran las mayores tasas de contratos temporales. A priori, es lógico pensar, que el sector público es el más oferente de puestos de trabajo indefinidos, aunque en la actualidad no es del todo así.

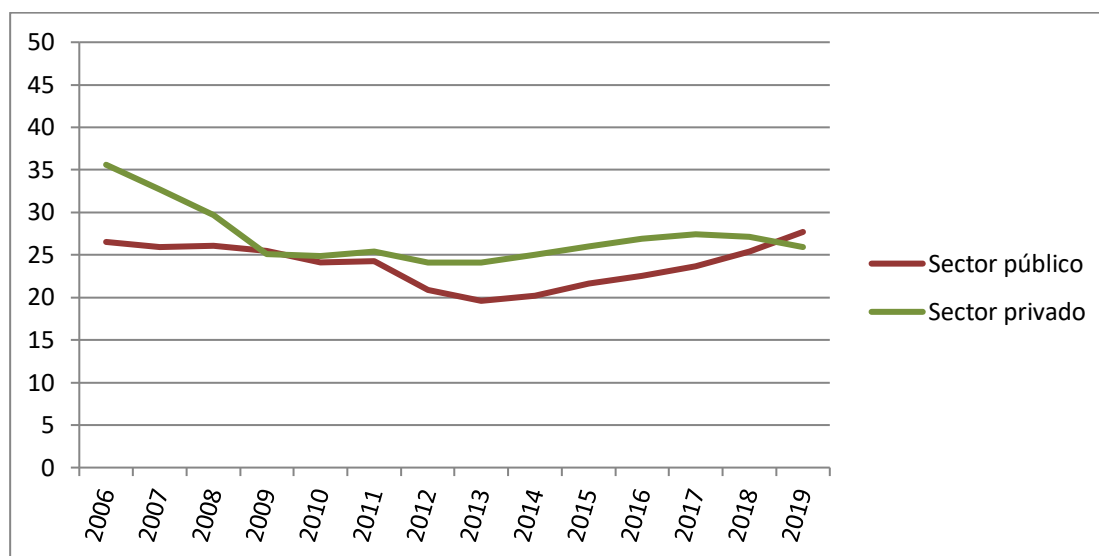
Nuestro periodo de estudio fluctúa entre 2006 y 2019, en los primeros años, podemos observar una tasa de contratos temporales en el sector privado elevada, superior a la observada en el sector público. No obstante, la tasa de temporalidad en el sector público ya era elevada en comparación con la de la UE, en 2008, era del 25,32 por 100 en el conjunto de ramas de la Administración Pública y Defensa, Educación, y destacadamente, en Servicios Sanitarios y Sociales. Diversos autores, afirman que *“se ha estimado que el empleo temporal público justificado por sobrecargas de tareas o circunstancias personales y administrativas no habría de sobrepasar el 8-10 por 100”* (Fernández y Puncel, 2003).

Según los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística, en 2009 empieza una convergencia casi exacta entre las tasas de ambos sectores, a causa de la destrucción de empleo originada por la crisis económica, en mayor medida en el sector privado.

Desde el año 2014, con el inicio de la recuperación del empleo, la temporalidad en el sector privado ha ido creciendo de manera más contenida que en el sector público.

Es en los últimos años, como podemos observar en el gráfico 10, cuando el sector público ostenta la mayor tasa de temporalidad, posicionándose en 2019 en un 27,7 por 100, superando el 25,9 por 100 del sector privado. Por lo que se puede decir que el sector público se ha convertido en un contratante más significativo de trabajadores temporales que el sector privado. Este crecimiento en el sector público se debe a la gran cantidad de trabajadores eventuales, con un contrato temporal o interino, de los 3,11 millones de trabajadores con los que cuentan las administraciones y empresas públicas, aproximadamente 777.100 trabajadores poseen este tipo de contrato.

Gráfico 12. Asalariados temporales según sector público o privado (en %).



Fuente: INE. Elaboración propia.

6.6 Salario en función del tipo de contrato.

El salario es un factor clave para la satisfacción del trabajador, si este se encuentra satisfecho con su retribución, será más productivo en su trabajo. Conocidas son las existencias diferenciales en cuánto al salario entre hombres y mujeres, pero cabe destacar la existencia de desigualdades en el salario entre trabajadores indefinidos y temporales. Diversos estudios han demostrado que esta desigualdad es más significativa en España que en el resto de países de la Unión Europea. Según autores como Jimeno et al. (2001) *“estas diferencias se deben a la escasa homogeneidad en las características de los trabajadores como por ejemplo en el nivel educativo y en otras variables relacionadas con el mercado laboral y el marco institucional español”*, como puede ser el tipo de contrato, o la negociación colectiva.

Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística, *“los trabajadores con un contrato de duración determinada tienen un salario medio anual inferior al 40% al de los contratos indefinidos”*. De una encuesta anual de estructura salarial realizada en 2017, se obtuvo que *“los trabajadores con contrato indefinido tuvieron un salario medio anual de 25.084,76 euros. Para los de contrato de duración determinada fue de 17.033,77 euros.”*

Las diferencias salariales también tienen que ver con la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores. Podemos hacer referencia a los modelos de negociación salarial llamados insiders-outsiders, donde según los primeros estudios realizados, los insiders *“son*

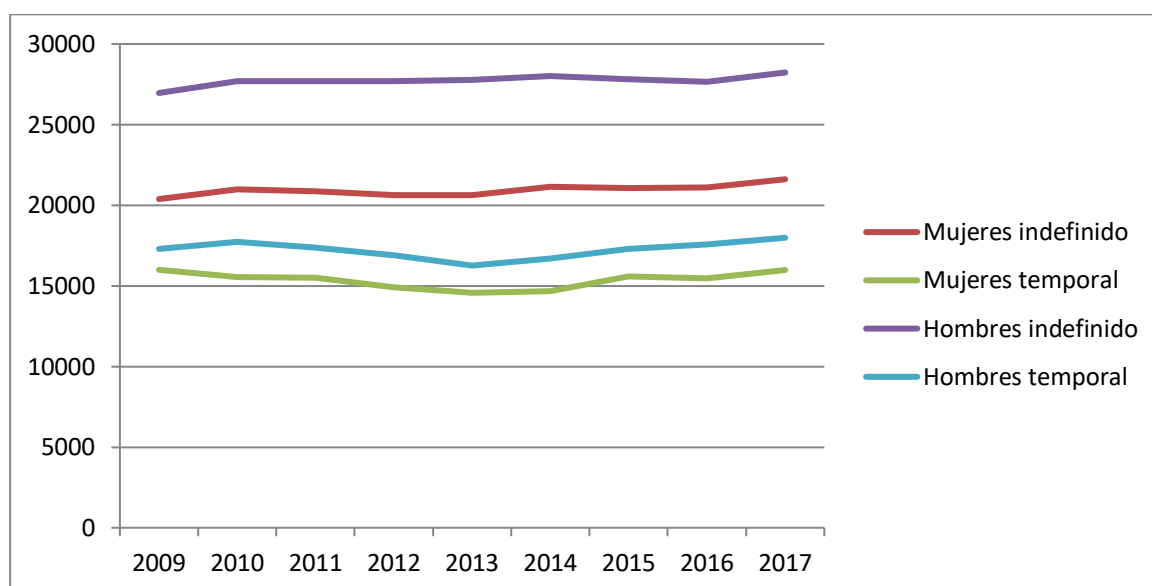
aquellos trabajadores que disfrutan de un empleo relativamente seguro y juegan un papel dominante en la negociación salarial”, mientras que los outsiders “son los trabajadores que no disfrutan de seguridad laboral y que no están presentes en los procesos de negociación salarial”. Una extensión de este modelo considera que “los outsiders son los trabajadores temporales y los insiders los trabajadores con contrato indefinido” (Bentolila y Dolado, 1994).

De este modelo se saca una conclusión relevante, y es que, la existencia de contratos temporales puede aumentar el salario de los trabajadores indefinidos, ya que son estos los que negocian las condiciones laborales para todos los trabajadores, la existencia de elevados costes de despido puede hacer que la presencia de temporales aumente la capacidad de negociación de los insiders. Por ejemplo, con la posibilidad a la que ostentan los trabajadores permanentes de recurrir judicialmente a su despido, y existiendo un elevado nivel de incertidumbre en la decisión judicial, la empresa tenderá a aumentar el salario medio de este trabajador indefinido, recayendo los efectos perjudicables sobre el salario de los temporales. Además, si hacemos referencia a la negociación sindical, los trabajadores mayoritariamente representados serán aquellos que gozan de un contrato indefinido. Por lo que, si las decisiones tomadas por los sindicatos tienden a favorecer a este grupo de trabajadores, los cuales están sujetos a altos costes de despido, elevaran su presión salarial, incurriendo los ajustes de dicha presión sobre los trabajadores temporales con menor coste de despido.

El gráfico 11 representa en euros la media salarial por año, por un lado para un trabajador de sexo masculino con un contrato indefinido frente a un trabajador del mismo sexo, pero con un contrato temporal. Asimismo, podemos observar los mismos dos salarios para el sexo femenino. Se puede apreciar, como existen diferencias en el salario entre hombres y mujeres, tanto para temporales como indefinidos, aunque la brecha salarial por género es más acusada en el caso de contratos permanentes.

La importante diferencia en la menor retribución salarial, puede tener efectos negativos para los trabajadores temporales, presentando una menor calidad de vida, teniendo mayor dificultad para pedir un préstamo o emanciparse, en el caso de los jóvenes.

Gráfico 13. Salario en función del tipo de contrato y sexo (en euros).



Fuente: INE. Elaboración propia.

7. FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Para evitar la elevada temporalidad existente en España la legislación laboral exige unos determinados requisitos para realizar un contrato temporal, el llamado “principio de causalidad” donde además de la aceptación de las partes debe de existir una causa justificada y no permite que las empresas contraten a alguien de manera temporal para cubrir una necesidad permanente.

La legislación determina en su artículo 15 del Estatuto de Trabajadores que solo se podrán acometer contratos temporales en los siguientes supuestos:

- 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 exigieren, 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, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, o hasta la provisión de vacantes en la Administración.”*

Estos supuestos resumen los tres tipos de contratos temporales estructurales. No obstante, además de estos, la legislación también permite el uso de la temporalidad para contratos en prácticas, de tipo formativo, y de fomento de empleo.

El artículo 6.4 del Código Civil, lo recoge así: *“los actos realizados al amparo de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él se considerarán ejecutados en fraude de ley”*. Entre las causas que llevan a cometer fraude de ley en la contratación temporal, es que no se especifique de manera *“concreta, cierta, válida y exclusiva”* la causa que lleva al uso del contrato temporal y con esto, que en numerosas ocasiones destinen el uso de un contrato de duración determinada para responder a una necesidad permanente de la empresa. Esta necesidad permanente, es ocultada en muchas ocasiones a través del encadenamiento de contratos temporales. Existe un principio esencial expuesto en el artículo 15 del ET, denominado principio de *“excepcionalidad”*, frente al principio general, de que el contrato indefinido es el que debe ser usado de manera habitual.

Las consecuencias de un contrato en fraude de ley son claras, el artículo 15.3 del ET indica que *“se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”*. En definitiva todo aquel contrato que no cumpla los requisitos del contrato temporal será considerado como indefinido, a no ser que el empresario demuestre su temporalidad.

8. CONCLUSIONES

El mercado de trabajo español sigue siendo uno de los más débiles a nivel europeo, su comportamiento poco eficiente, con su excesiva rigidez, y una segmentación muy acusada en las condiciones de trabajo entre contratados indefinidos y temporales, no permite una adecuada evolución de nuestro sistema laboral.

En España, el contrato temporal se vio como una medida para fomentar el empleo, con el fin de solucionar las elevadas tasas de paro que se han presentado en los últimos años, convirtiendo nuestra estructura productiva en una de las más débiles debido al uso desmedido de este tipo de contratos. Actualmente, somos el país con mayor tasa de temporalidad de la Unión Europea, a pesar de las numerosas reformas llevadas a cabo, con la intención de reducir esta persistente precariedad laboral.

El contrato indefinido sigue siendo mayoritario en España, aunque cada vez es más complicado llegar a este, debido a su excesiva sustitución por los contratos temporales, que en vez de actuar como trampolín hacia un contrato indefinido o para satisfacer necesidades puntuales de producción, en la mayoría de las ocasiones se usan para cubrir una necesidad permanente de la empresa creando un encadenamiento de estos, con difícil salida.

Los trabajadores temporales pueden llegar a ser menos productivos para la empresa, debido a su escasa motivación de futuro y a sus peores condiciones laborales. El auge que lleva a las entidades a decantarse por ocupar una vacante con un contrato de tipo temporal es principalmente la económica, derivada de los menores costes que supone la rescisión de un trabajador temporal frente a la de un indefinido. Este fue uno de los temas que más se intentó paliar con las últimas reformas laborales llevadas a cabo por el Gobierno, aumentando el coste de despido de los trabajadores temporales y disminuyendo el de los trabajadores indefinidos.

Con los datos obtenidos de las diferentes fuentes estadísticas, y el estudio realizado según diversos factores que inciden en la tasa de temporalidad, podemos concluir que se está produciendo una convergencia de las tasas de temporalidad por género en los últimos años, aunque sigue siendo algo mayor en las mujeres. También es mayor entre los más jóvenes y entre los trabajadores con estudios básicos. Destacando las importantes diferencias existentes entre comunidades autónomas, siendo Andalucía la que mayor porcentaje de asalariados temporales ostenta, seguida de Extremadura, frente a Madrid, siendo esta la que menor tasa presenta, esto puede estar relacionado con la estructura productiva de cada región.

Siempre se han asociado los más elevados datos de temporalidad con el sector privado, no obstante, en 2009, se produjo una convergencia en la tasa de temporalidad de ambos sectores, debido a la destrucción masiva de empleo en el sector privado, a causa de la crisis económica, pero es en la actualidad, cuando los niveles de temporalidad en el sector público han aumentado considerablemente, convirtiéndose en un empleador de contratos temporales más significativo que el sector privado.

Haciendo referencia a las peores condiciones laborales que presentan los trabajadores temporales, un aspecto importante es la diferencia salarial entre ambos grupos de empleados, dejando por debajo la media de la retribución que recibe un trabajador temporal. Con esta diferencia se incapacita la posibilidad de que tiene un trabajador con un contrato determinado de crecer en su vida personal, debido a las mayores dificultades que tiene para emanciparse, en el caso de los jóvenes, por el elevado precio de las viviendas o por la dificultades para pedir un préstamo.

Los contratos temporales en sí, no son perjudiciales, si no el incorrecto uso que se les da. Una mayor concienciación que hiciera reducir el fraude de ley en la contratación temporal, y una legislación con las medidas suficientes para esto, haría de nuestro mercado laboral uno más fuerte, donde no se vieran a los trabajadores con contrato indefinido como a “privilegiados”.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Bentolila, S.; Dolado, J. (1994). "Labor flexibility and wages: lessons from Spain". *Economic Policy*(18), 54-99.
- Cebrián, I.; Moreno, G.; Pérez Infante, J.I. (2013). "Las reformas laborales en obra de Luis Taboria". *Revista de economía laboral*,10,pp.18-47.
- Ministerio de industria, comercio y turismo. Madrid. Disponible on line:
<http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx>
- Ehrenberg R. G.;Smith, R. S.(2009). Modern labor economics: Theory and public policy. 12º Edición.New York: Ed. Pearson Education.
- Eurostat. Disponible on line: <https://ec.europa.eu/eurostat/home?>
- Fernández, M.; Puncel, A. (2003). "El empleo público temporal y la economía valenciana". *Revista de treball, economia y societat*, 28, 1525.
- Gobierno de España. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Madrid. Disponible on line:
<https://www.boe.es/>
- Gómez, S; Contreras, I; García,L. (2008). "Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008". *Documento de investigación DI-764, Cátedra Seat de Relaciones Laborales, IESE Business School*. Barcelona, 11.
- Hernanz Martín, V. (2002). "El Trabajo Temporal y la Segmentación: un estudio de las transiciones laborales". *Universidad de Alcalá*.
- Herrero, C.; Villar, A.; Guillén, Á. S. (2018). *Las facetas del bienestar: una aproximación multidimensional a la calidad de vida en España y sus comunidades autónomas (2006-2015)*: Fundacion BBVA

- Hernanz, V.; Toharia, L. (2006). "Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A Microeconomic Comparison between Italy and Spain". *Labour*, Oxford, 20 (3), pp. 475–504.
- Hernanz, V.; Origo, F.; Samek, M.; Toharia, L. (2009), "Dreaming of a Stable Job: The Transition of Temporary Workers in Italy and Spain", *Associazione Italiana Economist del Lavoro*.
- Instituto Nacional de Estadística. Disponible on line: <https://www.ine.es/>
- Jimeno, JF.; Rodríguez-Palenzuela, D. (2001). "Youth unemployment in the OECD: demographic changes, labour market institutions, and macroeconomic shocks". *ECB Working Paper*, 155, pp.1-62.
- "Los salarios mínimos y la productividad laboral". *Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra. Disponible on line: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_538793.pdf
- Lozano, MJ; Palenzuela, P. (2016). "Trabajo y culturas del trabajo en la globalidad hegemónica". *Revista Andaluza de Antropología*. Sevilla 11, pp. 1-15.
- Munera, I. (2018). Las desventajas de ser un trabajador temporal: menos salario y menor protección al término del contrato. *El Mundo*. Madrid. Disponible on line: <https://www.elmundo.es/economia/2018/01/15/5a5b9bca46163f87448b45b3.html>
- Maqueda, A. (2019). España encalla en un mercado laboral plagado de temporalidad. *El País*. Madrid. Disponible on line: https://elpais.com/economia/2019/03/24/actualidad/1553446933_864827.html
- Ortega Figueras, E (2016). "La concatenación contractual: Aspectos jurídicos y Jurisprudenciales a considerar". *Bufete Ortega*. Circular laboral. Madrid, 16.
- Pérez, I. (2015). "Contratación laboral y empleo en España. Situación actual y propuestas de futuro". *Letras jurídicas: revista de los investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas U. V.* Madrid 31, pp.161-174.

Quintini, G. y S. Martin (2006). “Starting Well or Losing their Way?: The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries”. *OECD*. París, 8.

Sánchez, R. y Toharia, L. (2000). “Temporary workers and productivity: the case of Spain”, *Applied Economics*, 32(5), pp. 583-591.

Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible on line: <http://www.sepe.es/HomeSepe>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2020). Guía de contratos. Ministerio de trabajo y economía social.

Toharia Cortés, L. (2005). “El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, 61, pp.178-180.