

2008



Andalucía



[EL RECURSO A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE SERVICIOS PRIVADOS DE ANDALUCÍA]

Acciones Experimentales y de Estudio y Difusión del Mercado de Trabajo

AUTORÍA:

Juan Carlos Rodríguez Cohard (Director)

Profesor Titular de Economía Aplicada

Manuel García Jiménez

Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Olimpia Molina Hermosilla

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Marta Teresa Muñoz Guarasa

Profesora Titular de Economía Aplicada

María Isabel Ortega Díaz

Profesora Titular de Economía Aplicada

José Rodríguez Avi

Profesor Titular de Estadística e Investigación Operativa

Coordinación Técnica:

María José Linde Estrella

Coordinación de trabajo de campo y análisis estadístico:

M^a del Rosario Ortiz Valderrama

0 | ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Ideas de partida	11
1.1.1. Sobre estudios precedentes en esta materia	11
1.1.2. Sobre el empleo en el sector de servicios privados en Andalucía y la política de empleo	12
1.1.3. Sobre tipos de contratos temporales y la negociación colectiva.	15
1.1.4. Sobre la forma en la que se gobiernan los acuerdos entre los actores: la temporalidad como institución del mercado de trabajo	17
1.2. Hipótesis y objetivos	20
1.3. Método de investigación	21
1.3.1. Fases de la investigación.	21
1.3.2. Determinación de la muestra y trabajo de campo	22
1.3.3. Análisis estadísticos realizados	23
1.4. Estructura del texto	24
2. EL SECTOR DE SERVICIOS EN ANDALUCÍA	26
2.1. Introducción	26
2.2. Estructura productiva	28
2.3. Importancia relativa del sector servicios	30
2.4. Evolución	35
2.5. Especialización productiva	39
2.6. Eficiencia productiva	43
2.7. Conclusiones	50
3. EL MERCADO DE TRABAJO: ESPECIAL REFERENCIA A LA TEMPORALIDAD	52
3.1. Introducción	52
3.2. Evolución comparada del empleo andaluz por sectores económicos	53
3.3. Comparación regional del proceso de terciarización del empleo	61

3.4. Temporalidad del empleo terciario en Andalucía	64
3.5. Causas de la temporalidad del empleo terciario andaluz relacionadas con el perfil del asalariado	68
3.6. Análisis de la temporalidad a través de los contratos registrados	78
3.7. Conclusiones	86
4. EL MARCO REGULADOR DEL EMPLEO	89
4.1. Introducción	89
4.2. La política de empleo	90
4.3. Configuración jurídica de la política de empleo: la insistencia en el objetivo de la calidad	93
4.3.1. El actual Programa de Fomento del Empleo	94
4.3.2. Límites cuantitativos al encadenamiento de los contratos temporales	97
4.3.2.1. Atribución legal de la condición de indefinido en el empleo por el mero transcurso del tiempo	97
4.3.2.2. Límites a la rotación en los mismos puestos de trabajo	99
4.4. La política de empleo en Andalucía: especial referencia al sector servicios	100
4.5. Los espacios de regulación de la negociación colectiva en materia de contratación temporal	102
4.6. Tratamiento de la contratación temporal en la negociación colectiva	106
4.7. Conclusiones	115
5. LAS CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD EXTRAÍDAS DE LOS EMPRESARIOS	119
5.1. Introducción	119
5.2. La cultura de la temporalidad	121
5.2.1. Aspectos generales	121
5.2.2. La cultura de la temporalidad y el proceso de toma de decisiones	130
5.2.2.1. Sobre la preferencia en el tipo de contrato	131
5.2.2.2. Sobre los motivos por los que se contrata temporalmente aunque el trabajo sea indefinido	132
5.2.2.3. Sobre la información con que se cuenta a la hora de contratar	132

5.3. La incertidumbre	133
5.3.1. Análisis general	133
5.3.2. La incertidumbre y el proceso de toma de decisiones sobre la contratación	137
5.4. La estacionalidad	138
5.5. Conclusiones	141
6. CONCLUSIONES	144
6.1. Introducción	144
6.2. El sector servicios: eficiencia y temporalidad	146
6.3. El mercado de trabajo: características de la temporalidad	147
6.4. La política de empleo y la negociación colectiva	149
6.5. De las razones extraídas de los empresarios	152
6.6. Árbol de causas de la temporalidad	154
6.7. Comentarios finales	156
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES ESTADÍSTICAS	158

SIGLAS UTILIZADAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

BOJA: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía

C.E. Constitución Española

E.T.: Estatuto de los Trabajadores

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

T.C.: Tribunal Constitucional

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1. Distribución sectorial del VAB (2000-2007). Porcentaje

Cuadro 2.2. Participación del VAB del sector servicios sobre el valor añadido bruto total de las comunidades autónomas (2007)

Cuadro 2.3. Distribución del VAB de los servicios por ramas de actividad (2000-2005). Porcentaje

Cuadro 2.4. Participación del VAB de servicios de no mercado sobre el VAB total de servicios de las comunidades autónomas (2005)

Cuadro 2.5. Tasa de crecimiento del VAB de los servicios por comunidades autónomas (2001-2007). Porcentaje

Cuadro 2.6. Tasa de crecimiento del VAB en Andalucía (2001-2007). Porcentaje

Cuadro 2.7. Índice de especialización productiva de Andalucía con respecto a España (2005). Porcentaje

Cuadro 2.8. Índice de especialización de la producción de las actividades de servicios en Andalucía respecto a otras comunidades autónomas (2005). Porcentaje

Cuadro 2.9. Productividad del factor trabajo en Andalucía (España=100)

Cuadro 2.10. Producción, empleo y productividad de los servicios de mercado (2001-2005). Tasa media de variación anual. Porcentaje

- Cuadro 2.11. Clasificación de servicios en Andalucía de acuerdo con el comportamiento de la productividad
- Cuadro 3.1. Composición del empleo por sectores económicos en Andalucía y España
- Cuadro 3.2. Sueldos y salarios por ocupado en las distintas ramas del sector servicios. Año 2006
- Cuadro 3.3. Tasas de temporalidad según sexo por sector económico en Andalucía. Porcentaje
- Cuadro 3.4. Tasas de salarización por sexo en ramas de actividad del sector servicios en Andalucía. Año 2007. Porcentaje.
- Cuadro 3.5. Ocupados/as en ramas del sector servicios según grupo de edad en Andalucía. Año 2007. Porcentaje
- Cuadro 3.6. Ocupados/as en ramas del sector servicios según sexo en Andalucía. Año 2007. Porcentaje
- Cuadro 3.7. Ocupados/as en servicios según grupo de edad y sexo en Andalucía. Año 2007. Porcentaje
- Cuadro 3.8. Nivel de formación de los/as ocupados/as en las ramas del sector terciario en Andalucía. Año 2007. Porcentaje
- Cuadro 3.9. Ocupados/as según tiempo en el empleo actual por rama de actividad del sector servicios en Andalucía. Año 2007. Porcentaje
- Cuadro 3.10. Porcentaje de ocupados/as a tiempo completo en Andalucía. Año 2007
- Cuadro 3.11. Porcentaje de contratos registrados en el sector servicios sobre el total de contratos. Año 2007
- Cuadro 3.12. Porcentaje de contratos iniciales temporales registrados en cada sector económico. Año 2007
- Cuadro 3.13. Distribución por sectores económicos de los contratos temporales iniciales registrados. Año 2007
- Cuadro 3.14. Distribución porcentual de las principales modalidades de contratos temporales iniciales registrados. Sector servicios. Año 2007
- Cuadro 3.15. Distribución por género de los contratos iniciales registrados en el sector servicios. Año 2007
- Cuadro 3.16. Distribución porcentual de los contratos de trabajo convertidos en indefinidos del sector servicios según sección de actividad económica. Año 2007

- Cuadro 4.1. Tratamiento convencional sobre modalidades contractuales
- Cuadro 5.1. Razones por las que contrata temporalmente aunque el trabajo sea indefinido
- Cuadro 5.2. Empresas con departamento de personal
- Cuadro 5.3. Persona que toma las decisiones respecto a la política de personal
- Cuadro 5.4. Influencia de la toma de decisiones sobre el tipo de contrato
- Cuadro 5.5. Asesoramiento a la persona que toma la decisión de contratar
- Cuadro 5.6. Influencia de la incertidumbre en la elección del tipo de contrato
- Cuadro 5.7. Contrato temporalmente para reducir riesgos
- Cuadro 5.8. Decisiones de contratación ante una situación de incertidumbre económica
- Cuadro 5.9. Empresas que contratarían temporalmente de forma causal

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 2.1. Tasa de crecimiento del VAB del sector servicios (2001-2007). Porcentaje
- Gráfico 3.1. Evolución de la población activa andaluza en el sector de los servicios
- Gráfico 3.2. Evolución del empleo por sectores económicos en Andalucía
- Gráfico 3.3. Evolución tendencial del empleo por sectores económicos en Andalucía (base=3^{er} trimestre de 1976)
- Gráfico 3.4. Distribución del empleo por sectores económicos en Andalucía. Porcentaje
- Gráfico 3.5. Distribución del empleo por sectores económicos en España. Porcentaje
- Gráfico 3.6. Distribución por ramas de actividad del empleo terciario en Andalucía (1^{er} trimestre de 2008)
- Gráfico 3.7. Distribución por ramas de actividad del empleo terciario en España (1^{er} trimestre de 2008)
- Gráfico 3.8. Clasificación de las comunidades autónomas en función del empleo en los servicios

Gráfico 3.9. Evaluación de la tasa de temporalidad por sectores económicos en Andalucía

Gráfico 3.10. Relación entre tasas de temporalidad y tasa de desempleo en los servicios por comunidades autónomas

Gráfico 3.11. Evolución estacional de nuevos contratos temporales de servicios registrados en Andalucía. Año 2007

Gráfico 4.1. Tratamiento convencional sobre modalidades contractuales afectadas por actividad económica y tipos de convenios vigentes

Gráfico 5.1. Ante una nueva contratación ¿qué tipo de contrato prefiere?

Gráfico 5.2. Si es temporal, ¿cuáles son sus razones?

Gráfico 5.3. Prefiero probar un tiempo la valía de la persona trabajadora

Gráfico 5.4. El/a trabajador/a no quiere un contrato indefinido

Gráfico 5.5. No me lo planteo; se hace porque es la costumbre

Gráfico 5.6. Se necesita experiencia en el puesto de trabajo antes de ser indefinido

Gráfico 5.7. Depende del momento de mi empresa en el mercado

Gráfico 5.8. Resulta más barato que el indefinido

Gráfico 5.9. Porque reduzco riesgos

Gráfico 5.10. Si prefiere probar un tiempo la valía de la persona trabajadora, ¿cuánto tiempo?

Gráfico 5.11. Tipos de programas de formación en las empresas

Gráfico 5.12. ¿Tiene su empresa oscilaciones importantes a lo largo del año?

Gráfico 5.12. ¿Tienen que ver las circunstancias de la producción por las que contrata a alguien temporal con un aumento extraordinario de su actividad?

Gráfico 6.1. Hipótesis. Causas de la temporalidad

Gráfico 6.2. Árbol de causas de la temporalidad

1 | INTRODUCCIÓN

1.1. IDEAS DE PARTIDA

1.1.1. Sobre estudios precedentes en esta materia

Frente al intenso proceso de creación de empleo que se ha producido en España en la última década, con tasas superiores a la media de la Unión Europea, destaca, sin embargo, un elemento percibido como negativo por la sociedad, que es el elevado volumen de contratación temporal: el 30,15 por ciento de las personas ocupadas (INE, 2008), que supera con creces el nivel medio de la Unión Europea: el 11 por ciento (Berkout y otros, 2007) y que sitúa a España como el país con la mayor tasa de temporalidad del mundo¹ (Torres, 2008). Hacer frente a esta situación constituye un reto de crucial importancia, tanto en su dimensión cuantitativa como cualitativa, al que están llamados, entre otros sujetos, los agentes sociales, pudiendo en cierta forma y con diferente alcance influir sobre la plural causalidad económica, jurídica y sociológica de este fenómeno.

El análisis de la temporalidad en España ha sido estudiado abundantemente en los últimos años desde diferentes ópticas (Toharia, 2005; Toharia y Cebrián, 2007, Rodríguez-Piñero, 2005; Laparra, 2006), algunas de ellas con marcado interés en profundizar en la diferente casuística de las regiones españolas (Herranz, 2003, García-Pérez y Rebollo, 2007; Motellón, 2008). En general, todas las aportaciones admiten que el recurso a la contratación temporal que realizan los/as empresarios/as españoles/as tan profusamente se debe a una búsqueda de la flexibilidad laboral que no consiguen alcanzar utilizando la contratación indefinida: lo que se ha venido a llamar “la flexibilidad en el margen”.

Andalucía se encuentra, de manera continuada, a la cabeza de la temporalidad en España, junto con otras regiones del Sur, como Extremadura y Murcia. Frente a ellas, Madrid, Navarra, Cataluña, Aragón y La Rioja cuentan con las menores tasas

¹ Los países que toma en consideración son los de la OCDE y los del Este de Europa.

de España (Motellón, 2008). Este hecho ha llevado a algunos autores a preguntarse cuáles son las causas que motivan estas diferencias regionales. Herranz (2003) y Toharia (2001 y 2005) muestran que sólo un pequeño porcentaje de las tasas de temporalidad -en torno a 3 ó 4 puntos- puede explicarse por la diferente estructura productiva que presentan las regiones españolas, mientras que los datos arrojan situaciones de gran dispersión regional.

En consecuencia, parece ser que existen diferencias regionales importantes en el uso de la temporalidad que se deben a formas distintas de utilizar este recurso para gestionar más flexiblemente la fuerza laboral de cada empresa. A esta conclusión llegan Toharia (2005) y Motellón (2008) cuando aluden a la “cultura de la temporalidad” como elemento diferenciador de España frente al mundo y de las regiones españolas entre sí. Agrupando bajo este concepto una serie de mecanismos de actuación empresarial que reúnen la inercia en el uso de los contratos temporales, diferencias en el funcionamiento de los organismos públicos regionales sobre la materia o diferencias en los diferentes niveles de productividad de las empresas ubicadas en cada región donde profundizan (García-Pérez y Rebollo, 2007).

Es decir que para la gestión flexible de las plantillas las empresas eligen el contrato que les parece más barato: el temporal, lo que se incrementa con la incertidumbre. A ello hay que añadir el elemento “cultura de la temporalidad”, que se relaciona con la información disponible sobre la materia en cuestión por parte de las empresas y que lleva aparejada la relación a menor tamaño empresarial mayor temporalidad (Toharia, 2005).

1.1.2. Sobre el empleo en el sector de servicios privados en Andalucía y la política de empleo

El sector servicios parece mostrar evidentes signos de debilidad en su capacidad para generar empleo, pero no sólo de carácter indefinido sino también de carácter temporal. Y es que uno de los principales efectos que la actual situación económica está evidenciando es un incremento del temor del empresariado de nuestro país en general y de nuestra Comunidad Autónoma en particular al compromiso, materializado en el recurso a la contratación, pero no ya sólo de carácter indefinido como venía siendo tradicional en nuestro país, sino ahora también de carácter temporal. Así, en los primeros seis meses del año 2008 se celebraron 7.499.471 contratos de carácter temporal, lo que en cifras absolutas, significa un descenso de 557.976 respecto al mismo periodo de 2007, o lo que es

lo mismo, un recorte del 6,92 por ciento. La tasa de temporalidad registrada en este segundo trimestre del año en este sector ha sido del 26,7 por ciento.

Por tanto, uno de los rasgos más característicos que presenta nuestro mercado de trabajo andaluz es su elevada tasa de temporalidad contractual, que se sitúa muy por encima de la media nacional, y que responde, también aunque no solamente, a las peculiaridades de la especialización productiva regional, y a la mayor importancia que tiene el trabajo no cualificado a escala autonómica.

Derivado de ello, es necesario igualmente advertir la mayor exposición y afectación que nuestro mercado autonómico de trabajo va a presentar ante la actual situación económica, siendo sus consecuencias más graves que las registradas a escala nacional, dado el mayor peso relativo que en Andalucía presenta el sector de la construcción y el de los servicios personales y tradicionales.

En efecto, en la actualidad nos encontramos sometidos a una vorágine de datos y estudios económicos, propia del cambio de ciclo que está experimentando nuestra economía y cuyas repercusiones en términos básicamente de destrucción de empleo no se han hecho esperar.

Por tanto, la realización de este estudio, en el concreto contexto temporal en el que se ha abordado, ha de estar necesariamente marcada por esta especial coyuntura y por las consecuencias que de ella se hacen derivar para el mercado de trabajo en general, y de forma particular para el sector servicios en Andalucía. Y es que, esta situación económica y sus consiguientes efectos sobre el mercado de trabajo parecía inicialmente que podía quedar limitada a los sectores más directamente relacionados con el mercado inmobiliario de nuestro país, sin embargo, los escasos meses transcurridos desde que la misma ha empezado a ser evidente y las considerables dimensiones que está adquiriendo, nos permite afirmar que sus efectos no van a quedar reducidos únicamente a estos sectores, sino que igualmente otros, y de manera particular el sector servicios, están siguiendo y seguirán en los próximos meses esta misma suerte².

En un contexto económico como el que acabamos de dibujar, nuestra política de empleo se enfrenta en la actualidad a un nuevo desafío, como es el de intentar contrarrestar o minimizar los efectos que esta actual situación económica está provocando sobre nuestro mercado de trabajo. El problema estriba en que la

² En concreto y por lo que al objeto de este estudio interesa, en el sector servicios se han destruido 77.500 empleos en el primer trimestre del presente año 2008, mientras que la tasa interanual de creación de empleo en este mismo sector se reduce al 3,8%, la más baja de los últimos tiempos, por tanto, desaparece la fuerte tendencia caracterizada por la generación de empleo registrada en otros momentos en este sector, para dejarse también éste arrastrar por la destrucción de empleo en términos globales. (Ruesga Benito, Martín Navarro y Pérez Ortiz, 2008).

misma se enfrenta a este difícil reto sin haber cumplido previamente el objetivo que se viene formulando de manera insistente en nuestro país desde el año 1993, y que parecía recobrar fuerza en la última reforma laboral llevada a cabo en el año 2006, que no es otro que el de proceder a una profunda modernización de nuestra política de empleo, con el fin de lograr su mayor eficacia y eficiencia posible.

En efecto, hemos de recordar que el compromiso asumido en la última gran reforma laboral llevada a cabo en nuestro país en el año 2006, consistía además de alcanzar mayores dosis de calidad en el empleo, en revisar en profundidad las políticas de empleo que se han venido desarrollando en los últimos veinticinco años en España, con el fin de procurar su modernización. En este sentido, la Ley 43/2006 contenía varios mandatos dirigidos al Ejecutivo para que presentara, antes de que finalizara la pasada legislatura, un conjunto de planes, estrategias, y medidas tendentes a ofrecer una imagen más renovada de estas políticas de empleo (Sempere Navarro, A. Luján Alcaráz, J., 2007), como forma de lograr por un lado, una mayor eficacia de las mismas, a través de un incremento de la presencia en el mercado de servicios de intermediación y colocación, y por otro, una mayor eficiencia, mediante la optimización de sus recursos, todo ello guiado por el enfoque preventivo con el que se pretendía inspirar su actuación. Lo que no cabe duda es que ello conllevaba además la necesidad de proceder a una reordenación global de los agentes que intervienen en el mercado de la colocación, con vistas a ajustar nuestro sistema al previsto en el Convenio número 181 Organización Internacional del Trabajo, al que no se adecua en todos sus términos.

La principal consecuencia que de esta falta de cumplimiento del objetivo de modernización se hace derivar en nuestros días es que las respuestas que desde esta política pública de empleo caben esperar y que ya se están empezando a arbitrar, van a responder en esencia, a los mismos planteamientos en que viene inspirándose ésta desde hace veinticinco años, y cuyos resultados han sido muy escasos.

Pese a ello, no menos cierto es que la política de empleo reclama una sustantividad propia que no puede quedar subsumida en una política económica general, con el pretexto de que pudiera quedar incluida en ella, cualquier instrumento perteneciente a la esfera propia de otras intervenciones públicas, con la sola justificación de que pudiera obtenerse efectos, claramente indirectos, sobre los niveles o la calidad del empleo³.

³ En este grupo se encontrarían por ejemplo, distintos instrumentos propios de la política crediticia, tales como créditos y avales públicos, de la política presupuestaria, entre ellos, consumo e inversiones públicas, impuestos sobre renta y sociedades, sobre comercio exterior, sobre capital y tantos otros. (Molina Hermosilla. O., 2005).

Por el contrario, debemos retener la idea de que no toda la política económica entra dentro de los contornos de la política de empleo, sino sólo aquellas actuaciones que se propongan como fin contribuir de manera directa, a la consecución de sus objetivos tanto cuantitativos como cualitativos.

1.1.3. Sobre tipos de contratos temporales y la negociación colectiva

La consideración de la temporalidad puede hacerse atendiendo al tipo de contrato que se realice entre el trabajador y el empresario o bien atendiendo a la llamada “temporalidad empírica”, es decir aquella que se mide en función del tiempo que se está en un empleo aunque la relación contractual sea de carácter indefinido. En este estudio, aunque se realizarán referencias a la temporalidad empírica en el capítulo III, se ha optado por estudiar en la encuesta solamente la temporalidad contractual, a la que habría que ceñir los resultados del trabajo de campo realizado.

Las modalidades de contratos englobadas en este estudio en la categoría de temporales son las siguientes, de las cuales recogemos a continuación una breve descripción de sus principales características tomada de la metodología de la Estadística de Contratos del INEM, seguida de la normativa básica por la que se rigen⁴:

1. **Obra o servicio:** Son los concertados para la realización de obras o servicios determinados, en jornada completa o parcial, en la actividad de la empresa y cuya duración es temporal. (Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2720/98 y Ley 12/2001).
2. **Eventual por circunstancias de la producción:** Contratos de duración temporal, en jornada completa o parcial, para atender las exigencias circunstanciales del mercado. (Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2720/98 y Ley 12/2001).
3. **Interinidad:** Contrato de duración temporal para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto, en jornada completa o parcial. (Artº 15 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2720/98 y Ley 12/2001).
4. **Temporal para minusválidos:** Contrato temporal de doce meses a tres años, con jornada completa o parcial, para trabajadores minusválidos. (Ley 42/94, Real Decreto-Ley 13/96, Disposición Adicional Sexta y Ley 12/2001).

⁴ Una información más amplia se puede obtener en el servidor de internet del INEM o en la Guía Laboral y de Asuntos Sociales.

5. **De Relevo:** Contrato de duración indefinida o hasta el momento de la jubilación del trabajador al que sustituye por jubilación parcial, con jornada parcial o completa (Ley 14/00 y Ley 12/01).
6. **Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años:** Para trabajadores desempleados que sustituyan a otros trabajadores que anticipan la edad de jubilación en un año. (R.D. 1194/85, Ley 14/00 y Ley 12/2001).
7. **Contrato en prácticas:** Destinados a completar la formación de trabajadores con títulos universitarios o de formación profesional. Son contratos de duración temporal, con jornada a tiempo parcial o completa, indistintamente. (Artº 11 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 488/98).
8. **Contrato para la formación:** Destinado a los jóvenes de 16 a 21 años, o mayores incluidos en alguno de los colectivos detallados en el Artículo Primero de la Ley 12/2001, para la adquisición por parte del trabajador de la cualificación necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo concreto. (Artº 11 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 488/98 y Ley 12/2001).

El papel normativo o regulador que la negociación colectiva tiene en materia de contratación temporal, o más concretamente, en la determinación de concretos aspectos del marco jurídico de los contratos laborales de carácter temporal, se ha de entender como una de las variables a tener en cuenta a fin de evaluar el aspecto crítico de la temporalidad en la evolución del mercado de trabajo en España a partir de los años noventa.

El análisis de la multiplicidad y heterogeneidad en las causas de este fenómeno se conforma como elemento primario y central a tener en todo caso presente para poder comprender en su real dimensión el fenómeno de la temporalidad de la contratación laboral en España. Y partiendo de ello, entendemos que se está en condiciones de poder conformar, o al menos esbozar, las medidas a adoptar para hacer frente a tal circunstancia. En consecuencia, no cabe más que un enfoque múltiple con medidas de igual diversidad y a diferentes niveles de intervención para acometer de manera decidida una acción desde todos los ámbitos contra la temporalidad en la contratación laboral.

En este plano analítico, instrumental y de propuestas, juega la negociación colectiva un papel de especial calado, puesto que a ella se han diferido desde las instancias normativas heterónomas competencias reguladoras en materia de contratación temporal. De manera sistemática, las mismas se podrían agrupar en tres bloques:

1. Determinación de las causas que habilitan al recurso de los contratos temporales.
2. Control de uso de dichos contratos.
3. Limitación en la utilización de las modalidades contractuales estructurales de duración temporal.

1.1.4. Sobre la forma en la que se gobiernan los acuerdos entre los actores: la temporalidad como institución del mercado de trabajo

En el ámbito económico se entiende por instituciones el conjunto de normas, leyes, acuerdos, formas de actuar, creencias, prejuicios y costumbres que se dan entre los diferentes agentes que integran un mercado, sean éstos personas u organizaciones, que determinan o influyen en la regulación de sus relaciones y transacciones sociales, económicas, políticas o culturales. North (1990) distingue claramente entre instituciones y organismos: aquéllas son el conjunto de reglas, ya sean formales o informales, que permiten, y condicionan también, el intercambio de productos y servicios, así como las relaciones de trabajo. Los organismos son las estructuras de interacción entre los individuos, sean del tipo que sean, por tanto los principales actores. Distingue entre ellos los de carácter público –como podrían ser los partidos políticos o los servicios públicos de empleo-, los de carácter económico –como las empresas, los sindicatos o las organizaciones patronales- los de carácter social –como las escuelas, universidades, iglesias o clubes.

Las instituciones formales como las leyes o los acuerdos rigen el mercado de trabajo y los organismos que las promulgan y otorgan se manifiestan de manera expresa. Pero también existen instituciones informales, como los códigos de conducta y las convenciones, que surgen de manera espontánea para hacer frente a nuevas demandas generadas por la sociedad o el mercado, en algunos casos para compensar restricciones de las normas formales y en otros por falta de mandamiento legal expreso.

La temporalidad se ha erigido como una institución en el mercado de trabajo andaluz –y español- que está teniendo desde algunos años consecuencias indeseadas (Toharia, 2005 y 2007; Rodríguez-Piñero, 2005). Sin embargo, como se sabe, los elevados niveles de contratación temporal que presenta Andalucía son consecuencia directa de los cambios en las instituciones formales que se produjeron en 1984 para fomentar el empleo, en un entorno económico de

reestructuración productiva y organizativa de las empresas. Así, y pese a que posteriormente se han establecido nuevas normas para reducir la temporalidad – reformas de 1997, 2001 y 2006- ésta sigue estando muy por encima de los países de nuestro entorno.

La doctrina sobre la materia establece diferentes causas posibles de la temporalidad de una manera general. Entre ellas destacan que la actividad económica del país o de la región se realice fundamentalmente de forma estacional, como es el caso de los servicios de hostelería en destinos turísticos o de la agricultura, otra razón es el mayor peso de la construcción, ya que los contratos que se suelen realizar para trabajar en este sector están ligados al tiempo de duración de la obra o servicio a prestar. Sin embargo, en el caso español sólo se pueden explicar, como ya indicamos, 3 puntos porcentuales de la tasa de temporalidad por disponer de una estructura productiva con más presencia de agricultura, construcción y turismo (Toharia, 2005). Y, aunque en el caso andaluz no disponemos de estudios para realizar esta afirmación, podemos suponer que la estructura productiva regional podría explicar quizá algún punto más la temporalidad, pero en ningún caso puede este hecho justificar niveles de temporalidad más de 30 puntos porcentuales por encima de la media de la Unión Europea. Por tanto, las explicaciones hay que buscarlas en mecanismos informales, ya sean por falta de dispositivos legales que permitan adaptar la normativa a la realidad –en el caso de que se recurra a la contratación temporal como medida para garantizar una mayor flexibilidad- o por una forma de actuar de los agentes sociales que está utilizando este recurso de una manera ya tradicional bajo motivaciones diversas, pero que no encuentran un fundamento económico ni jurídico válido para llevarse a cabo, esto es lo que se ha venido llamando, como dijimos, “la cultura de la temporalidad”.

Sea por una u otra causa, estamos obligados a buscar una explicación en institucionales formales -la falta de mecanismos que faciliten el despido libre sin derechos de indemnización, por ejemplo- o instituciones informales -el interés de los/as empresarios/as en utilizar la contratación temporal como mecanismo de flexibilidad más general, que les permita también incluirlo como prueba de la persona empleada ante diferentes situaciones de la empresa, que puedan ir desde la fidelidad o la sumisión al buen funcionamiento profesional en la empresa. De todos es sabido que la relación indefinida entre el/a trabajador/a y el/a empresario/a tiende a ofrecer mayores niveles de productividad en el trabajo y, por lo tanto, mayores beneficios al patrón y también más oportunidades de desarrollo profesional a la persona trabajadora, así como sueldos más altos, como

consecuencia. Y, sin embargo, pese a los cambios legislativos de los últimos años, la temporalidad persiste.

Podría argumentarse, entonces, que si el contrato temporal efectivamente se usa principalmente como medio de flexibilidad, estaríamos ante un mecanismo de entrada en la empresa a la manera de “periodo de prueba”, pero esta posibilidad no es la única ya que algunos estudios han puesto de manifiesto contrataciones temporales durante largos periodos de tiempo a lo que se ha venido a llamar “el atrapamiento en la temporalidad” (Toharia, 2007).

Para el uso de la temporalidad como mecanismo de flexibilidad podría argumentarse que ha sido utilizada de la misma manera que en el Reino Unido se ha recurrido en mayor medida al trabajo a tiempo parcial o en Italia al empleo autónomo -también en este país estaríamos hablando de utilizaciones inadecuadas de acuerdos, porque la mayoría de las relaciones que se acogen a este procedimiento cubren una relación laboral de patrón y empleado/a⁵-, en cualquiera de estos casos son procedimientos informales para hacer frente a situaciones de incertidumbre.

Además, se viene reiterando desde hace años, fundamentalmente desde fuentes patronales, la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo, pensando sobre todo -en el límite- en la eliminación de los costes de despido: una de las razones más sólidas que podrían utilizarse para justificar el alto grado de temporalidad en España. Sin embargo, los costes de despido de una persona trabajadora indefinida pueden no llegar a materializarse nunca si no se produce el despido, situación siempre indeseable tanto para el/a trabajador/a como para el/a empresario/a⁶. Por otra parte, de ser necesaria la rescisión del contrato, ésta se realizará en el futuro por lo que los costes deberían ser descontados al momento de la contratación, siendo de esta manera muy inferiores a lo que se puede suponer en principio, especialmente si se comparasen con los beneficios que aporta un contrato indefinido a un buen profesional. Pero este modo de pensar es un modo típico de empresario teórico dentro de un modelo neoclásico de comportamiento, lo que en el mundo real no se produce tal cual, ya que existen las interferencias institucionales ya comentadas, materializadas en prejuicios y convenciones establecidas en la sociedad que se imponen como forma de comportamiento, y que en España, y en Andalucía en mayor medida, parece ser que han institucionalizado la temporalidad como un mecanismo de reducción de la incertidumbre del empresario en las relaciones laborales.

⁵ Para una mayor profundización véase Cerezo y Ciriza (2004).

⁶ Esta situación indeseable es resuelta siempre más fácilmente con un contrato temporal que con uno indefinido, porque siempre es menos duro no renovar un contrato que rescindirlo. El empresario preferirá siempre terminar un compromiso llegado su plazo de vencimiento, de forma natural, que mediante una ruptura del acuerdo laboral.

1.2. HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

Tras la revisión bibliográfica, estadística y del resto de fuentes, así como del debate entre los miembros del equipo de investigación hemos establecido las siguientes hipótesis sobre las causas de la temporalidad.

La variable dependiente del estudio, por tanto, es la temporalidad. Ésta, tal y como hoy la entendemos, aparece tras la reforma de la legislación laboral de 1984 y está motivada por la búsqueda de la flexibilidad empresarial para adaptar con bajos costes las plantillas de las empresas a las circunstancias del entorno de reestructuración productiva vigente en ese momento.

La búsqueda de la flexibilidad empresarial, por tanto, sería la variable que causa la temporalidad, pero la consideramos una variable intermedia. Es decir, existen otros condicionantes que originan la búsqueda de la flexibilidad. Estos son:

1. La creencia de que los contratos temporales tienen menores costes que los indefinidos y un conjunto de factores que, vistos en común, han sido denominados por los autores que se han dedicado previamente al estudio de esta cuestión como “la cultura de la temporalidad”.
2. La incertidumbre económica.
3. El grado de estacionalidad de la actividad económica.

Por tanto, la investigación se va a centrar, a partir de aquí, además de en realizar un estudio del sector servicios y de su mercado de trabajo desde una perspectiva económica y jurídica, en la verificación o rechazo de las hipótesis anteriores, mediante la realización de una encuesta basada en un cuestionario que tratará de averiguar las motivos que barajan los empresarios a la hora de decidir una nueva contratación.

Así los objetivos de la investigación son obtener la percepción de los empresarios sobre las variables anteriores que les llevan a usar la contratación temporal de una manera más extendida que en otras regiones europeas. En este sentido, el estudio aportará información relevante para contribuir a la comprensión de la temporalidad en el sector servicios privados de Andalucía, con un **árbol de causas**

subjectivas que llevan a los empresarios a optar en mayor medida por los contratos temporales.

1.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación ha sido una combinación de análisis cuantitativo y cualitativo. La elaboración de la información basada en fuentes secundarias ha permitido elaborar un estado de la cuestión y preparar un cuestionario, pensado principalmente en la obtención de información cualitativa. A partir de aquí se presenta el proceso de diseño de la investigación.

1.3.1. Fases de la Investigación

1. Preparación del estudio a realizar. Enfoque del estudio y análisis previos de información por parte del director del mismo.
2. Constitución del equipo de trabajo. En función de los requerimientos del análisis se constituye un equipo de trabajo multidisciplinar formado por investigadores de las áreas de Economía Aplicada, Derecho del Trabajo y Estadística e Investigación Operativa, todos ellos de la Universidad de Jaén, según recoge la autoría del trabajo.
3. Preparación del método de trabajo. Se diseña el método de investigación de acuerdo a los objetivos que se pretenden alcanzar.
4. Revisión bibliográfica, estadística y del resto de fuentes.
5. Preparación de hipótesis de trabajo y objetivos del mismo.
6. Elaboración de un cuestionario –que se recoge en el anexo 1- para captar relaciones causa-efecto no objetivables previamente.
7. Entrega del cuestionario a la empresa contratante para la realización del trabajo de campo.
8. Trabajo de campo. Realización de la encuesta según se describe más adelante.
9. Tratamiento de los datos.
10. Análisis de la información estadística.
11. Redacción del informe.

1.3.2. Determinación de la muestra y trabajo de campo

La población objeto de estudio está constituida por empresas que ejercen su actividad productiva en Andalucía dentro del sector de servicios privados.

La encuesta se ha llevado a cabo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2008.

Para poder extraer una muestra representativa de toda la población y, como consecuencia, extraer conclusiones para comprender cuáles son las razones subjetivas en las que se basan las empresas privadas del sector servicios en Andalucía para contratar, hemos seleccionado una muestra total de 555 empresas. Se ha optado por un muestreo estratificado por tamaños con afijación proporcional con un nivel de error del 5 por ciento y un nivel de confianza del 95 por ciento (para el caso de $p=q=1/2$). Así el resultado de cada estrato es el siguiente:

1. Las empresas de 1 a 5 trabajadores/as, donde hemos seleccionado 324.
2. Las empresas de 6 a 10 trabajadores/as, donde hemos seleccionado 95.
3. Las empresas de 11 a 25 trabajadores/as, donde hemos seleccionado 62.
4. Las empresas de 26 a 100 trabajadores/as, donde hemos seleccionado 32.
5. Las empresas de 101 a 499 trabajadores/as, donde hemos seleccionado 12.
6. Las empresas de 500 en adelante, donde hemos seleccionado 30.

La muestra se ha obtenido de un listado de empresas andaluzas del sector servicios ordenado por tamaños de empresas según el número de trabajadores/as, para atender los requerimientos de estimación requeridos. El procedimiento de extracción de las empresas encuestadas ha sido aleatorio, obtenido mediante la hoja de cálculo Excel.

Para la recogida de información, se ha contado con un equipo de entre 12 y 15 encuestadores/as, distribuidos/as por las ocho provincias andaluzas. Como primer paso, se concertaban citas telefónicas con los gerentes o responsables de las empresas y se realizaban las encuestas de modo presencial el día establecido. Como último paso, los/as encuestadores/as entregaban los cuestionarios rellenos semanalmente.

Una vez generado el fichero de datos de la encuesta, se lleva a cabo la detección y depuración de errores e inconsistencias en las variables de identificación de cada

registro y a continuación se ejecutan diferentes fases de depuración e imputación de errores de contenido.

1.3.3. Análisis estadísticos realizados

Tras la recogida de la información, tabulación, introducción y procesamiento de los datos se han realizado los siguientes análisis estadísticos:

1. Análisis descriptivo completo de cada variable. Dado que la mayor parte de las variables son cualitativas, y muchas de ellas dicotómicas, se ha optado por tabular las frecuencias de cada categoría y se ha presentado un diagrama de sectores o de barras. Las preguntas multirespuesta (18 y 20) se acompañan también de diagramas de barras multinivel que permiten comparar las frecuencias de las respuestas para cada subpregunta.
2. Análisis multivariantes. Se ha empleado el método de análisis de tablas de contingencia a la hora de determinar la relación existente entre las variables. A la hora de hacer las tablas se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:
 - a) Tras analizar los resultados ha quedado claro que no se ha entendido, generalmente, el significado de la pregunta 16, en lo referente a trabajos por obra y servicios. Por ello, se ha optado por no incluirla en este análisis.
 - b) Para la pregunta 10 se han utilizado sólo las respuestas Gerente y Director/a de personal.
 - c) En el caso de tablas 2x2 –preguntas con dos categorías de respuesta– se ha empleado el estadístico exacto, en vez del usual estadístico de contraste χ^2 . En los demás casos se ha procurado respetar la condición de que todas las frecuencias esperadas han de ser mayores de 5.
 - d) En las preguntas 18 y 20, con respuestas ordinales –de 1 a 5– para realizar los cruces de significación, se han agrupado las respuestas en 3 categorías: En desacuerdo (respuestas 1 y 2), indiferente (3) y de acuerdo (4 y 5). En los comentarios se han tenido en cuenta, principalmente, diferencias significativas entre acuerdo y desacuerdo, más que en indiferentes.

- e) En la pregunta 12 se ha eliminado la respuesta –Capital extranjero y nacional- dado que hay solo 4 respuestas en este sentido.
 - f) La pregunta 19 se ha reducido a 3 categorías: Menos de 3 meses, entre 3 y 6 meses y más de 6 meses.
3. En los casos de tablas de contingencia con más de 2 niveles por factor se ha realizado también un Análisis de Correspondencias para interpretar las diferencias significativas encontradas.
 4. Se ha usado, como complemento de los análisis anteriores, la regresión logística con variables categóricas, que consiste en asociarles variables cuantitativas, que reciben el nombre de variables del diseño. De este modo la estimación de parámetros y la inferencia sobre ellos se llevan a cabo mediante las técnicas conocidas para variables explicativas cuantitativas. El método parcial, también conocido como codificación respecto a un grupo de referencia, consiste en elegir una categoría de referencia, de modo que todas las variables del diseño asignan el valor cero a dicha categoría de referencia. Asociada a cada una de las restantes categorías se define una variable del diseño binaria que toma el valor 1 para su categoría asociada y el valor 0 para todas las demás. Se ha considerado como variable dependiente la pregunta 14, que es una variable dicotómica. Se ha utilizado el método parcial, utilizando *stepwise* como método de selección por pasos. Así el modelo logra explicar el 78,2 por ciento de los datos. Sin embargo, en el caso de que la respuesta a la pregunta 14: “¿Ante una nueva contratación qué tipo de contrato prefiere?” sea “temporal” logra explicar el 92,1 por ciento de los datos.
 5. Todos los cálculos se han realizado empleando el programa estadístico SPSS versión 15.0

1.4. ESTRUCTURA DEL TEXTO

Este informe se ha dividido en seis capítulos. Éste, de carácter introductorio, donde hemos planteado la hipótesis y los objetivos del trabajo, así como el método de investigación empleado. Todo ello tras explicar cuáles han sido las ideas previas que han orientado el trabajo del equipo de investigación.

El capítulo II, realizado por Marta Muñoz Guarasa, tiene como objetivo analizar el sector servicios en Andalucía respecto al conjunto nacional -y a otras comunidades

autónomas-, para conocer sus características y aquellos aspectos diferenciales que nos puedan ayudar a vislumbrar algunas de las causas de la mayor tasa de temporalidad en el empleo en esta región. Para ello, tras una introducción, se aborda la estructura productiva por sectores de Andalucía y sus cambios a lo largo del tiempo. Posteriormente se analiza la importancia relativa del sector servicios y su distribución por ramas de actividad para continuar con el estudio de la evolución de la producción terciaria durante el período objeto de análisis. Seguidamente se hace referencia a la especialización productiva de las actividades de servicios en Andalucía con relación a España y a las diferentes comunidades autónomas. A continuación se aborda la eficiencia productiva mediante el estudio de la productividad del trabajo.

El capítulo III, realizado por Maribel Ortega Díaz, y titulado el mercado de trabajo en el sector terciario andaluz: especial referencia a la temporalidad, aborda la cuestión desde dos partes claramente diferenciadas. En la primera analiza la evolución reciente y la configuración actual del mercado de trabajo vinculado al sector de los servicios en Andalucía, estableciendo comparaciones con el entorno. En la segunda se centra en la temporalidad que caracteriza a dicho sector. Para ello utiliza diversas pero complementarias fuentes de información, entre las que destaca la Encuesta de Población Activa que proporciona el INE, así como el registro de contratos que realiza el INEM, lo que nos permitirá extraer conclusiones, no sólo acerca de la evolución de la inestabilidad del empleo en este sector y las ramas que lo integran, sino también de algunas de sus causas relacionadas con el perfil de los/as trabajadores/as que la favorecen y sobre las modalidades de contratos registrados.

El capítulo IV ha sido preparado por Olimpia Molina Hermosilla y Manuel García Jiménez para tratar la cuestión del marco regulador de la contratación, así como la influencia de la política de empleo, especialmente redactado por Molina, y de la negociación colectiva en cuanto afecta a la temporalidad en el sector de servicios privados de Andalucía, donde se ha centrado más García. En definitiva, se trata de estudiar el marco institucional del mercado de trabajo.

En el capítulo V, donde se presentan los resultados del estudio empírico realizado, han trabajado José Rodríguez Avi y Juan Carlos Rodríguez Cohard. En él se ofrecen cuáles son las razones que influyen en los/as empresarios/as a la hora de decidir el tipo de contrato que se emplea para una nueva persona trabajadora.

Finalmente en el capítulo VI se vierten las conclusiones del estudio realizado y se sugieren algunas posibilidades de actuación. Además al final del informe se recoge la bibliografía utilizada y un anexo con el cuestionario con que ha encuestado a los/as empresarios/as de Andalucía.

2 | EL SECTOR SERVICIOS

2.1. INTRODUCCIÓN

Uno de los hechos más evidentes en las sociedades desarrolladas es la consolidación de las economías de servicios. Con el paso del tiempo, especialmente durante la segunda mitad del siglo XX, la agricultura y la industria manufacturera han ido perdiendo importancia en la composición del empleo y del valor añadido en favor del sector terciario. El crecimiento económico ha coincidido con el proceso de terciarización de las economías. Este cambio estructural va unido a una creciente interdependencia entre todas las actividades productivas (Cuadrado Roura, 1999b, p. 175).

En los últimos años el sector servicios ha experimentado un gran impulso a tenor de algunos factores como la aparición de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC); los procesos de desregulación en algunas ramas que han permitido incrementar la competencia nacional e internacional y favorecer la creación de empresas pertenecientes a este sector; las estrategias de algunas compañías de externalización u *outsourcing* de actividades terciarias que han favorecido el desarrollo de los servicios a las empresas; el proceso de internacionalización del sector (Muñoz Guarasa, 2005 y 2007).

Actualmente los servicios es el sector más importante en las economías desarrolladas, puesto que representa entre el 60 y 70 por ciento de la producción y el empleo, respectivamente. Asimismo, su importancia radica en el relevante papel que juega en el sistema productivo puesto que muchos de ellos constituyen inputs de las empresas, no solamente industriales sino también de servicios, por lo que su eficiencia estará contribuyendo a la eficiencia del conjunto de la economía, a la competitividad y, por lo tanto, al crecimiento de la misma.

España es hoy una economía terciarizada. En Andalucía, de la misma forma, el sector más importante son los servicios, alcanzando más del 60 por ciento en términos de producción y de empleo. En el año 2007 aporta un 14,4 por ciento a la producción terciaria nacional.

Hemos de poner de manifiesto la enorme dificultad que conlleva el análisis de los servicios. Las razones principales estriban en la heterogeneidad del sector y en los problemas para medir algunas variables económicas, lo que se traduce en una falta de estadísticas disponibles y en numerosas limitaciones en las existentes. Respecto a la heterogeneidad hay que señalar que tradicionalmente se han considerado los servicios como un conjunto, cuando dentro de estos se encuentran un gran número de actividades y muy diferentes entre sí, de forma que los resultados del estudio de alguna de ellas no pueden ser generalizables, ni al contrario, los resultados del estudio del conjunto no se pueden extrapolar a cada una de las actividades. Así, por ejemplo, no existe ni una definición, ni una única clasificación generalmente aceptada sobre los servicios. Por otra parte, algunas de las dificultades en la medición del sector proceden fundamentalmente de la valoración del output, de la calidad, etc., lo que limita el cálculo de la productividad¹.

Cuando el análisis del sector servicios se aborda desde un ámbito regional, las dificultades se agravan. En general, debido a la mayor escasez de estadísticas y, en especial, al poco nivel de desagregación por ramas de actividad². Por otro lado, si bien a nivel nacional el sector servicios desde una visión de conjunto ha sido ampliamente estudiado (Cuadrado Roura, 1992, 1999a, 1999b, 2003 y 2004, Del Río, 1992, 2000, González Moreno, 1997, Picazo, 2007, etc.), en el caso de la economía andaluza estos estudios han sido más escasos (Asián Chaves, 2000, Genaro Moya y González Gómez, 1997, González Guerrero y Martínez Sánchez, 1997, Martín Mesa. y Duro Cobo, 2001, etc.).

En los siguientes epígrafes resaltaremos la importancia de los servicios en Andalucía, analizando su estructura productiva. Desde una perspectiva dinámica veremos cuál es la evolución que ha experimentado en los últimos años y cómo ha variado su grado de especialización y su nivel de eficiencia. Por último, ofreceremos algunas conclusiones del análisis realizado en este capítulo.

¹ Este aspecto será ampliado en la sección 6.

² La información estadística utilizada proviene de la *Contabilidad Regional de España. Base 2000, (Enfoque funcional. PIB y sus componentes). Serie contable 2000-2007* elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. Hubiéramos querido analizar un período de tiempo más largo, pero esto no ha sido posible, puesto que la información disponible presenta una serie de limitaciones que se muestran a continuación. Por una parte, existe una información más amplia, *Serie homogénea 1995-2007*, pero los sectores no están desagregados por ramas. Por otra parte, están publicadas dos series de datos históricos: *Serie 1980-1996, Base 1996 y Serie 1995-2004, Base 1995*. Si bien éstas proporcionan un mayor número de años, son poco actuales, por lo que hemos preferido perder en número de años y ganar en actualidad. Todo ello justifica la decisión de analizar el período 2000-2007. No obstante, hay que poner de manifiesto que cuando se estudian las diferentes ramas de actividad, los últimos datos disponibles alcanzan sólo hasta 2005, por lo que en este tipo de análisis el período se restringirá a los años 2000-2005.



2.2. ESTRUCTURA PRODUCTIVA

Los servicios son el sector más importante en Andalucía en consonancia con lo que ocurre en los países desarrollados. Asimismo, en general, el peso de este sector suele ser mayor a medida que aumenta el nivel de desarrollo de las economías. De acuerdo con el cuadro 2.1, en el año 2007, el Valor Añadido Bruto (VAB) en los servicios supone un 67,9 por ciento del VAB total, 1,1 punto porcentual superior a su homólogo en España. El sector de la construcción, que le sigue en importancia, representa un 14,7 por ciento del total, 2,5 puntos por encima del relativo a España. Por otra parte, la economía andaluza está menos industrializada que la española, siendo los pesos del sector en la producción total de un 9,2 por ciento, y un 15,1 por ciento, respectivamente. Por el contrario, la participación de la producción agraria es mucho más importante, alcanzando 4,9 por ciento, 2 puntos por encima de la española.

En definitiva, la estructura productiva de la economía andaluza se caracteriza con relación a la española por tener:

- Mayor importancia de la agricultura
- Menor peso de la industria
- Mayor peso de la construcción
- Mayor nivel de terciarización

Cuadro 2.1. Distribución sectorial del VAB (2000-2007). Porcentaje

Actividad	Andalucía		España	
	2000	2007	2000	2007
Agricultura, Ganadería y Pesca	8,0	4,9	4,4	2,9
Energía	2,7	3,4	2,8	3,0
Industria	11,0	9,2	18,1	15,1
Construcción	9,4	14,7	8,3	12,2
Servicios	68,9	67,9	66,4	66,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: PIB a precios de mercado. Precios corrientes (Serie Contable 2000-2007). VAB: PIB a precios de mercados detraídos impuestos sobre los productos.

Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia

Durante el período 2000-2007 se aprecian algunos cambios en la estructura productiva andaluza que deben ser mencionados. En primer lugar, se ha producido una pérdida de peso en el sector agrícola (3,1 puntos), de acuerdo con lo acontecido a nivel nacional (1,5 puntos), siendo en el primer caso más acentuada debido, probablemente, a la mayor importancia relativa que caracteriza a la agricultura andaluza. Igualmente, ha caído el peso relativo de la industria, en consonancia con lo ocurrido en la economía española, pero con menor intensidad (1,8 puntos frente a 3).

El peso de la construcción en la producción total ha experimentado un fuerte aumento como consecuencia de la gran expansión de este sector en estos últimos años y que ha sido propiciado por la fuerte demanda, derivada, entre otras causas, por los bajos tipos de interés, la facilidad en la obtención de financiación ajena, la bonanza económica y las perspectivas de revalorización de los bienes inmuebles. Es destacable que este aumento ha sido de 5,3 puntos porcentuales, superando de forma amplia al de España que ha sido de 3,9. Por último, el peso relativo en el sector servicios ha experimentado una caída, de un 1 punto porcentual, contrariamente a lo ocurrido en la economía española, que ha ganado 0,4.

En definitiva, los cambios en la estructura productiva de Andalucía durante estos últimos años tienen el mismo sentido que en el caso nacional, con la excepción del sector servicios en el que se ha producido una pérdida de peso, mientras que en España ha aumentado. No obstante, hay que apuntar que el peso de la agricultura ha caído con más intensidad, el de la industria con menos y el de la construcción ha aumentado en mayor medida. Así, la diferencia más notable es la relativa al sector servicios, si bien hay que anotar que la caída en Andalucía ha sido de 1 punto y la subida en España tan sólo ha sido de 0,4 puntos porcentuales, de forma que si bien hay divergencias en el sentido de la tendencia, las diferencias cuantitativas no son tan importantes.

No obstante, no podemos olvidar que el sector de la construcción, que ha ganado tanto peso como consecuencia de su extraordinario crecimiento en el período objeto de estudio, ha restado importancia al sector servicios. Sin embargo, actualmente, ante la negativa coyuntura que se presenta, se está produciendo una caída del mismo lo que podrá dar lugar a un aumento en la importancia relativa de los servicios en los próximos años.

2.3. IMPORTANCIA RELATIVA DEL SECTOR SERVICIOS

El siguiente paso consistirá en conocer por qué el sector servicios es más importante en la economía andaluza que en la española. Con tal fin, en primer lugar, haremos un análisis comparativo del peso relativo que tiene dicho sector en Andalucía con respecto al del resto de comunidades autónomas para lo que se presenta el cuadro 2.2. En segundo lugar, trataremos de averiguar cuáles son las actividades en las que Andalucía tiene mayor peso que a nivel nacional y que, por tanto, justifican la mayor terciarización de esta región.

Andalucía es la sexta región con mayor peso de la producción de los servicios sobre el total de la producción. Tras Ceuta y Melilla –con escaso y nulo nivel de industrialización, respectivamente-, los archipiélagos -regiones muy turísticas- y Madrid –región de servicios por excelencia, puesto que es el centro político y financiero-, Andalucía es la región más terciarizada. No obstante, hay que apuntar que las diferencias son bastante notables. Así, Madrid, la más cercana por encima, presenta un indicador que supera al de Andalucía en 7,8 puntos porcentuales. Por el contrario, las más cercanas por debajo, Comunidad Valenciana y Cataluña, muestran un peso muy similar al de Andalucía, difiriendo de éste tan sólo 1,4 y 2,6 puntos, respectivamente.

Cuadro 2.2. Participación del VAB del sector servicios sobre el Valor Añadido Bruto Total de las Comunidades Autónomas (2007)

Comunidad Autónoma	%
Melilla	85,0
Ceuta	84,8
Baleares	80,6
Canarias	78,9
Madrid	75,7
Andalucía	67,9
Comunidad Valenciana	66,5
Cataluña	65,3
Murcia	64,5
Extremadura	64,1
Cantabria	61,8
Galicia	61,4
Asturias	61,1
Castilla- León	60,8
Aragón	59,5
País Vasco	58,4
Navarra	57,0
Castilla-La Mancha	55,6
La Rioja	55,4

Nota: PIB a precios de mercado. Precios corrientes (Serie Contable 2000-2007).
Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia.

En el cuadro 2.3 se presenta el destino del VAB de los servicios por ramas de actividad de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 a nivel de sección. Se presenta el año 2005 porque es el más reciente que hemos podido obtener a nivel desagregado por ramas de actividad en la Serie Contable 2000-2007 sobre PIB a precios de mercado, que estamos utilizando a lo

largo del presente trabajo. En el año 2005 el nivel de terciarización de la economía andaluza alcanza el 67,5 por ciento, superior al español que ha sido de 66,8 por ciento. Esto obedece, fundamentalmente, al mayor peso que muestra en las ramas de Administración pública; Educación; Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales. Estas ramas coinciden, en gran parte, con los servicios de no mercado o no destinados a la venta, que son aquellos proporcionados –al margen de los mecanismos del mercado- por el sector público gratuitamente o a un precio no relacionado con los costes de producción. No se dispone de información desagregada de estas ramas según la clasificación de servicios de mercado y de no mercado. Sin embargo, sí contamos con información sobre estos últimos por comunidades autónomas y a partir de la misma hemos calculado la ratio de VAB de servicios de no mercado sobre el VAB del total de servicios que se presenta en el cuadro 2.4. De esta forma, podemos corroborar la mayor participación de los servicios de no mercado que Andalucía tiene sobre el total respecto al conjunto español, siendo de 26,1 por ciento frente al 21,7 del país. Esto se evidencia igualmente cuando comparamos este indicador con el del resto de comunidades autónomas. Así, la región andaluza ocupa el sexto puesto, tras Melilla, Ceuta, Extremadura, Castilla-La Mancha y Castilla-León, todas ellas caracterizadas por no gozar de un elevado nivel de desarrollo económico.

**Cuadro 2.3. Distribución del VAB de los servicios por ramas de actividad
(2000-2005). Porcentaje**

Actividad	Andalucía		España	
	2000	2005	2000	2005
Comercio y reparación	17,3	16,1	16,9	16,0
Hostelería	10,0	10,5	11,5	11,2
Transporte y comunicaciones	9,5	8,3	11,0	10,3
Intermediación financiera	5,6	5,6	6,9	6,9
Inmobiliarias y servicios empresariales	21,8	24,5	22,4	24,3
Administración pública	11,3	10,6	9,4	8,9
Educación	9,2	8,7	7,4	7,2
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	8,7	8,9	7,7	8,3
Otros servicios y actividades sociales; servicios personales	5,0	5,5	5,4	5,6
Hogares que emplean personal doméstico	1,6	1,3	1,4	1,3
	100,0	100,0	100,0	100,0
Nota: PIB a precios de mercado. Precios corrientes (Serie Contable 2000-2007).				
Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia				

Por otra parte, algunos servicios de mercado como Inmobiliarias y servicios empresariales también muestran un peso algo mayor en la producción total de servicios en la región andaluza. Sin embargo, otros como Hostelería presentan un menor grado de participación que en el conjunto español -hecho que contrasta con la creencia generalizada de que Andalucía tiene un gran índice de especialización³ en el sector turístico en el contexto español. Igualmente ocurre con Transporte y comunicaciones e Intermediación financiera.

³ $IEsr = (VAB_{sr} / VAB_{Tr}) / (VAB_{sp} / VAB_{Tp})$; s= sector s; T=Total sectores; r=región; p=páís. El índice de especialización mide el tamaño relativo de un sector determinado en una región con relación al de ese mismo sector a nivel nacional.

Cuadro 2.4. Participación del VAB de servicios de no mercado sobre el VAB del total de servicios de las Comunidades Autónomas (2005)

Comunidad Autónoma	%
Melilla	56,8
Ceuta	55,8
Extremadura	37,2
Castilla-La Mancha	32,0
Castilla- León	28,2
Andalucía	26,1
Galicia	25,7
Aragón	25,2
Navarra	25,2
Asturias	24,5
Murcia	24,5
La Rioja	24,5
País Vasco	22,4
Cantabria	21,9
Canarias	21,2
C. Valenciana	19,5
Madrid	18,4
Baleares	16,1
Cataluña	15,3
España	21,7

Nota: PIB a precios de mercado. Precios corrientes (Serie Contable 2000-2007).

Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia.

Por último, nos interesará conocer las causas por las cuales Andalucía ha perdido peso relativo del sector servicios sobre el total, mientras España ha ganado⁴. La

⁴ En Andalucía ha pasado del 68,9 en 2000 al 67,5 por ciento en 2005, mientras que en España ha aumentado desde 66,4 a 66,8 por ciento en esos mismos años.

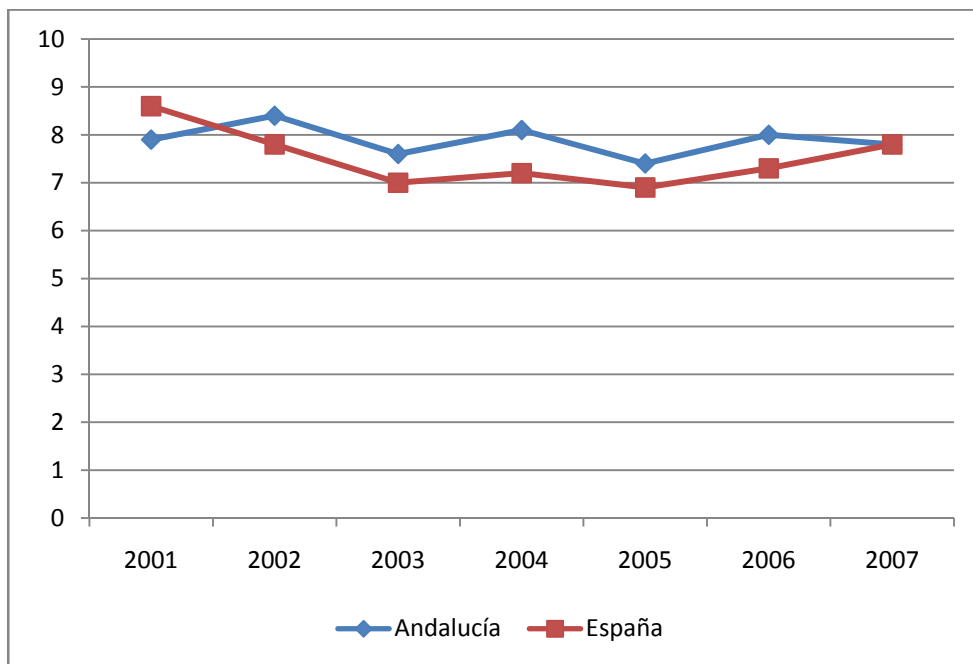
pérdida en el caso de la región se debe, fundamentalmente, a la caída de peso del Comercio y reparación, Transporte y comunicaciones, Administración Pública y Educación, de acuerdo con lo ocurrido en el conjunto del país, pero en este último ámbito ha sido en menor medida. Por el contrario, el aumento de las Inmobiliarias y servicios empresariales –que ha sido mayor al de España- ha colaborado en el freno de esta pérdida. Asimismo, tal como señala Picazo (2007, p. 221) el sector terciario suele mantener o incluso reducir su participación en etapas de expansión económica al tiempo que acostumbra a aumentarla en las fases de crisis y este es un ajuste que recae en mayor medida en el sector público. El hecho de que el período objeto de estudio coincida con una fase expansiva y de que la región andaluza se caracterice por un gran peso del sector público justifica también la pérdida de peso de los servicios durante estos años.

2.4. EVOLUCIÓN

La evolución de la producción del sector servicios en Andalucía en el período 2001-2007 presenta los siguientes rasgos (gráfico 2.1):

1. Crece por encima del conjunto nacional. La tasa de crecimiento medio anual en Andalucía ha sido de 7,8 por ciento frente al 7,5 de España.
2. Sigue una evolución paralela a la del sector en España.
3. Se muestra bastante estable a lo largo del período.

**Gráfico 2.1. Tasa de Crecimiento del VAB del Sector Servicios (2001-2007).
Porcentaje**



Nota: PIB a precios de mercado. Precios corrientes (Serie Contable 2000-2007).

Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia.

Si se compara la producción terciaria por comunidades autónomas se puede comprobar que la andaluza ha sido la quinta con mayor crecimiento tras Murcia, Ceuta, Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana. Asimismo las más dinámicas también se caracterizan por tener un gran peso del sector servicios con relación al resto, con la única excepción de la castellano-manchega en la que ocurre lo contrario.

Cuadro 2.5. Tasa de Crecimiento del VAB de los Servicios por Comunidades Autónomas (2001-2007). Porcentaje

Comunidad Autónoma	%
Murcia	8,9
Ceuta	8,1
Castilla-La Mancha	8,1
C. Valenciana	8,0
Andalucía	7,8
La Rioja	7,7
Cataluña	7,7
Cantabria	7,6
Aragón	7,6
Galicia	7,4
Navarra	7,0
Extremadura	7,3
Castilla- León	7,3
Melilla	7,1
Madrid	7,0
Canarias	7,0
País Vasco	6,9
Asturias	6,8
Baleares	6,6
España	7,5

Nota: PIB a precios de mercado. Precios corrientes (Serie Contable 2000-2007). Tasa de crecimiento medio anual acumulativo

Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia.

Por otro lado, hay que poner de manifiesto que el sector servicios en Andalucía ha crecido durante este periodo expansivo por encima del conjunto de su economía (cuadro 2.6). Esto es un hecho constatado a nivel nacional e internacional y puede tener su fundamento en que cuando aumenta la renta, la población tiende a

aumentar más la demanda de servicios que la demanda de bienes. No obstante, algunos autores no están de acuerdo con esta afirmación (Picazo, 2007, p. 223) puesto que la misma está basada en que los bienes satisfacen necesidades básicas y los servicios necesidades superiores y, por tanto, la elasticidad renta de la demanda⁵ de servicios es superior a la de bienes. Pero los últimos estudios muestran que ambas son similares y que alcanzan el valor de 1, de forma que ante un aumento de renta, la demanda de bienes y de servicios debe crecer al mismo ritmo. Por otra parte, otros trabajos sobre España muestran una gran divergencia entre las elasticidades renta de la demanda de los diferentes servicios (Mañas Alcón, 1997; Camacho Ballesta y Hernández Peinado, 2006, etc.). Así, tal como pone de manifiesto Cuadrado Roura (2003, p. 286), en este sentido, la evolución de las economías industriales más avanzadas hacia lo que se han dado en llamar «economías de servicios» presenta una complejidad que no puede explicarse mediante argumentos simples.

**Cuadro 2.6. Tasa de Crecimiento del VAB en Andalucía. (2001 a 2007).
Porcentaje**

Año	Servicios	Total
2001	7,9	8,4
2002	8,4	7,0
2003	7,6	6,9
2004	8,1	7,0
2005	7,4	7,5
2006	8,0	7,4
2007	7,8	7,7
Tasa de crecim. medio	7,8	7,4
Nota: PIB a precios de mercado. Precios corrientes (Serie Contable 2000-2007).		
Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia		

⁵ Mide la magnitud de la variación en la cantidad demandada ante una variación en la renta del consumidor.

2.5. ESPECIALIZACIÓN PRODUCTIVA

La estructura de la producción andaluza muestra una especialización en el sector servicios algo mayor a la española⁶. Por ramas de actividad (cuadro 2.7), la región está muy especializada en servicios no destinados a la venta como Educación, Administración pública y Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales. Este rasgo no parece obedecer a causas coyunturales, puesto que fue observado ya en las décadas anteriores como se puede ver en un estudio para el período 1980-1994 (Asián Chaves, 2000, pp. 101 y 104).

Respecto a los servicios destinados a la venta, objeto de nuestra investigación, presenta una especialización similar en Comercio y reparación e Inmobiliarias y servicios empresariales. No disponemos de información desagregada de esta última actividad, pero sería muy interesante porque nos permitiría detectar la relevancia que tienen los servicios empresariales en Andalucía comparativamente. Esta rama es muy importante ya que la existencia de este tipo de servicios, y sobre todo su calidad, contribuye a mejorar la competitividad de otras empresas no sólo terciarias, sino también industriales, repercutiendo ello positivamente en la competitividad general de la economía. A este respecto Asián Chaves (2004, p. 37) señala que la región andaluza no presenta unos niveles de especialización en los Servicios avanzados comparables al de otras regiones españolas consideradas más desarrolladas -Madrid, Cataluña y País Vasco. Por otro lado, Andalucía tiene una menor especialización en Hostelería y, particularmente, en Transporte y comunicaciones e Intermediación financiera.

El sector turístico tiene una gran relevancia en Andalucía, puesto que es la segunda comunidad de acuerdo con el número de establecimientos hoteleros, tras Cataluña, y la cuarta según el número de plazas, detrás de Cataluña, Canarias y Baleares⁷. Sin embargo, esto no se traduce en una mayor especialización productiva. Esto puede deberse a la menor productividad que han presentado en el pasado las empresas hoteleras de la región frente al conjunto nacional resultado, entre otras causas, del menor tamaño relativo de los establecimientos y del déficit en la formación de capital humano (Véase Rastrollo Horrillo, 2000).

⁶ Índice de especialización de 101,04.

⁷ Andalucía cuenta con 3.655 establecimientos en 2006 y Cataluña 4.702. Las plazas hoteleras son de 404.841, siendo las de Cataluña, Canarias y Baleares, 512.978, 416.144 y 423.259, respectivamente.

Cuadro 2.7. Índice de Especialización Productiva de Andalucía con respecto a España (2005). Porcentaje

Actividad	Índice de Especialización
Comercio y Reparación	100,3
Hostelería	93,7
Transporte y comunicaciones	80,9
Intermediación financiera	80,7
Inmobiliarias y servicios empresariales	100,8
Administración pública	118,5
Educación	122,2
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	107,5
Otros servicios y actividades sociales; servicios personales	98,0
Hogares que emplean personal doméstico	101,8
<p>Nota: PIB a precios de mercado. Precios corrientes (Serie Contable 2000-2007). $IE_{sr} = (VAB_{sr} / VAB_{Tr}) / (VAB_{sp} / VAB_{Tp})$; s= sector; T=Total sectores; r=región; p=país. El índice de especialización mide el tamaño relativo de un sector determinado en una región con relación al de ese mismo sector a nivel nacional.</p> <p>Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia.</p>	

A continuación, analizaremos el índice de especialización productiva de Andalucía por ramas de actividad con respecto al resto de comunidades autónomas para lo que se presenta el cuadro 2.8.

La Hostelería ocupa un lugar importante en la estructura de la producción de servicios en España, lo que refleja la gran relevancia que el turismo tiene en nuestro país, el cual se configura como la segunda potencia turística mundial, tras Francia. En Andalucía esta actividad tiene un gran peso sobre el conjunto del sector. Sin embargo, el índice de especialización es más bajo que a nivel nacional. Esto se puede deber, además de a las causas aducidas anteriormente, a la gran inferioridad en el índice de especialización que presenta nuestra región respecto a

otras eminentemente turísticas tales como Baleares (37%), Canarias (52,3%), Cataluña (94,9%) e incluso otras menos turísticas como Cantabria (72,2%)⁸.

La Administración pública es la actividad terciaria que presenta un mayor índice de especialización en Andalucía respecto a España después de la Educación. Cuando se compara este índice por comunidades autónomas se puede observar que Andalucía presenta una mayor especialización que el resto con la excepción de Ceuta (25) y Melilla (25,1), Extremadura (67,2), Castilla-La Mancha (83,7), Castilla-León (85,3) y La Rioja (98,8). Hay que resaltar que éstas, en general, tienen comparativamente un bajo nivel de desarrollo, lo que puede justificar ese gran peso del sector público.

Con respecto a la Educación, igualmente, Andalucía está más especializada que las demás comunidades autónomas excepto que Extremadura (74,3), Castilla-La Mancha (81,9), Galicia (97,1) y Murcia (98,9).

Cuadro 2.8. Índice de Especialización de la Producción de las Actividades de Servicios en Andalucía respecto a Otras Comunidades Autónomas (2005). Porcentaje

	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria
Comercio y reparación	98,4	98,9	140,5	111,7	117,0
Hostelería	88,9	113,0	37,0	52,3	72,2
Transporte y comunicaciones	94,0	94,0	82,6	74,5	101,3
Intermediación financiera	78,0	89,5	114,5	132,7	96,4
Inmobiliarias y servicios empresariales	115,5	97,5	115,1	114,9	93,3
Administración pública	103,6	120,5	167,0	120,2	140,0
Educación	119,8	104,4	175,3	128,9	111,5
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	89,1	91,9	128,1	117,5	95,7
Otros servicios y actividades sociales; servicios personales	90,8	88,6	121,7	111,2	99,7
Hogares que emplean personal doméstico	117,4	109,0	109,3	167,2	103,4

⁸ Cantabria cuenta en 2006 con 1225 establecimientos hoteleros y 68.359 plazas, cifras muy por debajo de sus homólogas en Andalucía.

	C. y León	C. La Mancha	Cataluña	C. Valenciana	Extremadura
Comercio y reparación	119,1	105,1	89,8	85,2	96,4
Hostelería	98,1	109,5	94,9	95,4	139,4
Transporte y comunicaciones	103,0	102,0	76,9	91,6	134,4
Intermediación financiera	84,0	77,9	75,0	85,9	83,0
Inmobiliarias y servicios empresariales	104,4	131,6	93,7	97,2	152,0
Administración pública	85,3	83,7	170,8	162,7	67,2
Educación	102,6	81,9	147,6	119,2	74,3
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	86,8	84,5	114,3	109,8	69,2
Otros servicios y actividades sociales; servicios personales	101,7	90,9	97,5	89,4	104,5
Hogares que emplean personal doméstico	126,5	101,5	117,9	103,7	113,8
	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	P. Vasco
Comercio y reparación	98,7	110,3	87,8	97,0	101,0
Hostelería	106,3	119,1	118,4	108,3	99,6
Transporte y comunicaciones	96,1	59,1	99,4	86,6	81,2
Intermediación financiera	87,9	62,2	99,6	90,1	74,9
Inmobiliarias y servicios empresariales	106,9	92,6	98,2	113,9	108,9
Administración pública	104,9	126,0	114,0	106,5	120,0
Educación	97,1	172,5	98,9	107,2	104,3
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	93,6	142,3	100,2	75,9	94,2
Otros servicios y actividades sociales; servicios personales	94,0	97,7	98,9	99,6	97,4
Hogares que emplean personal doméstico	89,6	75,8	99,5	118,8	124,6

	Rioja	Ceuta	Melilla		
Comercio y reparación	108,1	162,3	141,1		
Hostelería	92,0	201,3	201,6		
Transporte y comunicaciones	117,6	117,7	138,2		
Intermediación financiera	72,9	208,6	201,7		
Inmobiliarias y servicios empresariales	99,9	202,2	207,3		
Administración pública	98,8	25,0	25,1		
Educación	112,7	109,1	106,6		
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	102,6	109,5	110,7		
Otros servicios y actividades sociales; servicios personales	89,0	139,5	161,6		
Hogares que emplean personal doméstico	112,9	186,7	130,0		
Nota: PIB a precios de mercado. Precios corrientes (Serie Contable 2000-2007).					
Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia					

2.6. EFICIENCIA PRODUCTIVA

Vamos a estudiar la eficiencia mediante la productividad del factor trabajo. Esta variable se define como la relación entre la cantidad de valor añadido y la de factor trabajo y también es denominada como productividad aparente del trabajo o productividad relativa del trabajo (OCDE, 2001). La medición de la productividad en el sector servicios presenta importantes problemas derivados principalmente de la falta de estadísticas. Wölfl (2003) clasifica dichos problemas en tres tipos, según tengan que ver con la elección de los inputs, con la elección de los outputs a precios corrientes o constantes y con el método de agregación entre sectores⁹. El primero de ellos surge de la opción entre medir el factor trabajo en términos de número total de ocupados o número total de horas trabajadas. El segundo nace de la dificultad de definir el output en algunos servicios tales como los financieros, educativos, sanitarios, etc., y del cálculo del VAB a precios constantes puesto que es difícil aislar los cambios en los precios debidos a cambios en la calidad de los

⁹ Para una amplia explicación del concepto y medición de la productividad en los servicios se puede ver Cuadrado Roura y Maroto Sánchez (2006, p. 96).

servicios. La medición de la calidad es una dificultad que aparece también en la valoración de los bienes, aunque algunos autores afirman que sus implicaciones quizá sean más relevantes en algunos servicios cuya calidad está más vinculada a la valoración subjetiva del consumidor que a sus características objetivas. Con respecto al método de agregación uno de los problemas radica en el papel que juegan algunas actividades terciarias como los servicios financieros y servicios a empresas, transportes y comunicaciones, etc., como demanda intermedia de otros sectores.

Se ha afirmado tradicionalmente que los servicios tienen un nivel de productividad del factor trabajo más bajo que el resto de los sectores y que su avance es siempre muy lento. En general, esta afirmación parece ser cierta, la cual se ha justificado por diversas causas, entre las que podemos destacar las siguientes:

1. El carácter personalista de algunos servicios. Tal como señala Cuadrado Roura (1992, p. 269) hay un gran número de servicios en los que el aumento de la oferta pasa inapelablemente por un incremento del factor trabajo -servicios profesionales y personales, hostelería, sanidad y educación, etc.- que no pueden sustituirse por capital. Es decir, el carácter esencialmente personal de una serie de servicios no permite plantearse -como en las manufacturas- la sustitución del trabajo por el capital, aunque los costes laborales se eleven.
2. Mayor dificultad para incorporar el progreso técnico. Baumol (1967, 1985) establecía que la mayor parte de las innovaciones tecnológicas se incorporan al factor capital, factor productivo que se utiliza de forma menos intensiva en la rama de servicios. Por ello, una misma perturbación tecnológica tendrá efectos más rápidos y más intensos, tanto en la productividad total de los factores como en la del trabajo, para la rama de manufacturas.
3. El sector servicios ha estado menos expuesto a la competencia nacional e internacional que la industria. Esta menor competencia -interna y externa- como consecuencia de las políticas tradicionales reguladoras se ha traducido en unos menores incentivos por parte de los empresarios para innovar y mejorar y, por tanto, para lograr ganancias de productividad.
4. La estructura organizativa con mayor presencia de empresas pequeñas. Se argumenta que, en aquellos procesos productivos caracterizados por

economías de escala y con acceso a mercados de capitales imperfectos, el tamaño de una empresa puede ser un factor relevante a la hora de explicar resultados económicos tales como la producción y la productividad. Así, en la medida en que el proceso productivo presente economías de escala, la productividad de las pequeñas empresas registrará un nivel más reducido que el de las grandes. Por otra parte, la existencia de restricciones de financiación ajena más acusadas que las que experimentan las empresas de mayor tamaño podría determinar una inversión relativa menor en las pequeñas empresas y, con ello, un nivel y tasa de crecimiento de la productividad más reducidos. Por consiguiente, la estructura por tamaño de las empresas integrantes de una determinada rama de actividad puede ser uno de los factores explicativos del nivel y crecimiento de la productividad observada en el conjunto de la misma, de forma que puede ayudar a explicar los diferenciales de productividad entre distintas ramas de actividad, y dentro de una de ellas, entre diferentes economías.

5. Hay servicios que, en realidad, se ofrecen en condiciones de escasa o nula concurrencia (Cuadrado Roura, 2003, p. 283). Algunos de ellos pueden ser inmobiliarias, comercios, servicios a empresas, etc.

La productividad de los servicios en los años noventa en la economía andaluza ha sido inferior a la de la industria tal como ha ocurrido en el caso español (Cuadrado Roura, 2003, p.282, Maroto Sánchez y Cuadrado Roura, 2006, p.159). Sin embargo, en la presente década la productividad de los servicios es mayor a la de la industria – tal como muestra el cuadro 2.9-, lo cual puede obedecer a diferentes factores como el cambio en la naturaleza de algunos servicios, el proceso de desregulación nacional e internacional que ha permitido incrementar la competencia y, por tanto, incentivar la eficiencia, la intensificación del capital e incorporación de innovaciones tecnológicas en algunas de las actividades terciarias.

Cuadro 2.9. Productividad del Factor Trabajo en Andalucía (España=100)

	Agricultura	Energía	Industria	Construcción	Servicios	Total VAB
1995	134,2	88,0	94,0	104,1	92,8	94,6
1996	129,7	92,1	93,6	99,4	91,5	93,6
1997	123,1	95,3	93,1	99,1	90,6	92,6
1998	116,5	91,3	92,0	96,9	91,5	92,4
1999	106,1	82,0	91,5	97,7	92,2	91,7
2000	101,8	90,4	90,3	98,6	92,8	92,0
2001	99,9	92,5	88,7	100,3	92,7	91,9
2002	97,2	95,9	89,7	100,7	93,7	92,9
2003	99,1	97,9	88,8	102,5	93,8	93,5
2004	99,2	99,8	90,2	102,0	94,1	94,1
2005	99,9	103,8	91,5	98,1	95,1	94,7
2006	97,4	100,8	92,6	97,7	96,0	95,3

Fuente: Analistas Económicos de Andalucía, Contabilidad Regional de España y Encuesta de Población Activa (INE). Tomado de *Previsiones Económicas de Andalucía. Verano 2008*. (<https://www.unicaja.es/resources/1213100179543.pdf>).

El nivel de productividad de los servicios en la región es inferior a su homólogo nacional durante todo el período mostrado. Para profundizar en este aspecto nos adentraremos en el análisis de la eficiencia productiva de los servicios por ramas de actividad para lo que se presenta el cuadro 2.10 que recoge las tasas de variación anual de la producción, el empleo y la productividad para el período 2001-2005 en Andalucía y en España.

La información estadística para el cálculo de la productividad procede de la Contabilidad Regional de España elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. La producción se ha medido mediante el Valor Añadido Bruto a precios constantes y los empleos a través del número de puestos de trabajo. Analizaremos únicamente los servicios de mercado que son el objeto de estudio del presente trabajo.

Cuadro 2.10. Producción, Empleo y Productividad de los Servicios de Mercado (2001-2005). Tasa Media de Variación Anual. Porcentaje

	Andalucía			España		
	Producción	Empleo	Productividad	Producción	Empleo	Productividad
Comercio y reparación	2,8	2,7	0,1	2,8	3,0	-0,2
Hostelería	3,3	6,9	-3,6	1,7	5,0	-3,3
Transporte y comunicaciones	2,5	3,4	-0,9	3,2	4,4	-1,2
Intermediación financiera	9,0	1,7	7,3	8,5	0,9	7,6
Inmobiliarias y serv. empresariales	4,4	6,6	-2,2	3,4	5,7	-2,3
Total servicios	3,8	3,7	0,1	3,5	3,9	-0,4

Fuente: Contabilidad Regional, INE. Elaboración propia

Se ha producido un estancamiento de la productividad del sector servicios en Andalucía en el período objeto de estudio, si bien el comportamiento es más favorable que el correspondiente a la economía española donde la productividad ha caído a una tasa media anual de 0,4 por ciento. Así, este mejor comportamiento de esta variable en la región puede justificar el mayor crecimiento de la producción del sector servicios respecto al del país en estos años -que habíamos observado en la sección 4 (véase gráfico 2.1).

Hay que destacar que el estancamiento en la productividad en el sector servicios en Andalucía se ha debido a que el alto crecimiento de la producción ha venido acompañado por un aumento similar en el empleo. Por su parte, en España el crecimiento del empleo ha sido mayor que el crecimiento de la producción.

Cuando se analiza la productividad por ramas de actividad se observa una gran heterogeneidad. Mientras que el Comercio y reparación muestra un estancamiento, la Intermediación financiera obtiene grandes ganancias de productividad. Por su parte, la Hostelería, el Transporte y comunicaciones e Inmobiliarias y servicios empresariales presentan tasas de crecimiento negativas. Así, la baja productividad del sector servicios no es generalizable a todas sus ramas, tal como ya han mostrado otros trabajos recientes para diferentes países (Oulton, 1999, Wöfl, 2005, Pilat, 2005, Cuadrado Roura y Maroto Sánchez, 2006). Por lo tanto, las razones aducidas en páginas anteriores para justificar la menor

eficiencia en los servicios pueden ser válidas para el conjunto del sector, pero pierden fuerza cuando se trata de cada una de las ramas terciarias. Como señalan Cuadrado Roura y Maroto Sánchez (2006, p. 110) al respecto, las afirmaciones de carácter general sobre los servicios no son aceptables.

El Comercio y reparación presenta un estancamiento de la productividad debido a que el crecimiento de la producción ha venido acompañada por un crecimiento similar del empleo.

La Hostelería muestra una caída de la productividad del 3,6 por ciento motivada porque la mano de obra ha crecido más del doble que la producción.

En el caso del Transporte y comunicaciones se esperaba un crecimiento sustantivo de la productividad como consecuencia de la liberalización de estas actividades y de la incorporación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Sin embargo, esto no sólo no ha ocurrido sino que se ha producido una caída de la misma¹⁰.

La Intermediación financiera ha sido la rama con mayores ganancias de productividad. Ha alcanzando una tasa de crecimiento del 7,3 por ciento, resultado de un importantísimo aumento de la producción y un bajo crecimiento del empleo. La incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han sido determinantes en este elevado crecimiento de la productividad del sector. Asimismo, ha sido de gran importancia la reestructuración laboral tras el proceso de fusiones y adquisiciones que ha tenido lugar en el sector bancario.

Las Inmobiliarias y servicios empresariales muestran una tasa de productividad negativa como consecuencia de que el elevado crecimiento de la producción ha necesitado un mayor crecimiento del empleo.

Así, podemos realizar la siguiente clasificación de las actividades: *Estancadas*, que son aquellas que ante un crecimiento de la producción requieren un similar crecimiento del empleo. *Regresivas*: Aquellas que ante un aumento de la producción necesitan un mayor aumento del empleo. Estos dos grupos suelen contener actividades intensivas en mano de obra. Las *Progresivas* son aquellas que las mejoras en la producción no necesitan ser satisfechas con un crecimiento igual o superior de la mano de obra; estas suelen ser más intensivas en capital y en cualificación del/a trabajador/a. De acuerdo con el comportamiento que presentan estas ramas en Andalucía, las Estancadas están formadas por el

¹⁰ Es difícil de explicar cómo las actividades pueden tener productividades negativas a largo plazo, hecho que puede justificarse en el caso de las ramas intensivas en mano de obra (hostelería, servicios a empresas, etc.), pero en otros en los que se están incorporando nuevas tecnologías y funcionan en régimen de elevada competencia no tiene sentido, por lo que como apunta Cuadrado Roura (2004, pp. 229-230) se podría pensar en una deficiente estimación del valor añadido.

Comercio y reparación, las Regresivas incluyen Hostelería, Transporte y comunicaciones e Inmobiliarias y servicios empresariales. Por último, entre las Progresivas se encontraría la Intermediación financiera.

Cuadro 2.11. Clasificación de Servicios en Andalucía de Acuerdo con el Comportamiento de la Productividad

Tipos	Definición	Actividades
Regresivas	Ante un aumento de la producción necesitan un mayor aumento del empleo	Hostelería Transporte y comunicaciones Inmobiliarias y s. empresariales
Estancadas	Ante un crecimiento de la producción requieren un similar aumento del empleo	Comercio y reparación
Progresivas	Las mejoras en la producción no necesitan ser satisfechas con un crecimiento igual o superior del empleo	Intermediación financiera

Fuente: Elaboración propia.

Las divergencias de productividad entre las ramas pueden obedecer, además de a las diferencias en las dotaciones de capital y trabajo, a otros factores como las posibilidades de innovación, el grado de formación y cualificación del personal empleado, el tamaño de las empresas o el papel de las regulaciones, y otras características del mercado laboral tales como el uso del empleo temporal o empleo a tiempo parcial.

Finalmente, hay que poner de manifiesto que no se aprecian grandes diferencias entre el comportamiento de la productividad por ramas de actividad del sector servicios en la región respecto al del conjunto nacional¹¹, si bien sí que se observan algunas en el de la producción y del empleo en determinadas ramas. Por ejemplo, en la Hostelería, Intermediación financiera e Inmobiliarias y servicios empresariales el crecimiento de la producción y del empleo ha sido bastante más

¹¹ Ha tenido un comportamiento más favorable en Andalucía que en España en Comercio y reparación, Transporte y comunicaciones e Inmobiliarias y servicios empresariales, con un diferencial de 0,3, 0,3 y 0,1, respectivamente y peor en Hostelería e Intermediación financiera, con 0,3 y 0,1, respectivamente.

alto en Andalucía que en España, ocurriendo lo contrario en Transporte y comunicaciones.

2.7. CONCLUSIONES

El análisis realizado permite destacar algunos resultados relevantes:

1. Los servicios son el sector más importante en Andalucía en consonancia con lo que ocurre en los países desarrollados.
2. La estructura productiva andaluza se caracteriza por tener un mayor nivel de terciarización que la española. Así, en el año 2007, el VAB en los servicios regional supone un 67,9 por ciento del VAB frente al 66,8 por ciento nacional.
3. Andalucía es la sexta región con mayor importancia relativa de la producción de los servicios. Esta es una posición importante, si tenemos en cuenta que las que la preceden son Ceuta y Melilla, con casi nulo nivel de industrialización, Baleares y Canarias, regiones eminentemente turísticas y Madrid, centro político y financiero del país.
4. El peso de la producción de los servicios sobre el total en el período 2000-2005 ha experimentado una caída de 1,4 puntos porcentuales, contrariamente a lo ocurrido en la economía española que ha ganado 0,4 puntos. Ello se ha debido, fundamentalmente, a la caída del peso del Comercio y reparación, Transporte y comunicaciones, Administración Pública y Educación, de acuerdo con lo ocurrido en el conjunto del país, pero en este último ámbito en menor medida, y al incremento de la construcción.
5. El mayor nivel de terciarización de la economía andaluza sobre la española obedece al mayor peso que tienen las ramas Inmobiliarias y servicios empresariales, Administración pública, Educación, Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales. Es decir, en general, al mayor peso que tienen los servicios no destinados a la venta respecto a su homólogo nacional en consonancia con lo que ocurre en otras comunidades con bajo nivel de desarrollo económico. Asimismo, hay que tener en cuenta que la región andaluza tiene un alto nivel de población, lo que puede justificar también el gran peso de los servicios no destinados a la venta.

6. Cuando se analizan los índices de especialización con respecto al conjunto nacional se corrobora lo expuesto anteriormente. Andalucía muestra una especialización productiva en el sector servicios algo superior a la española -el índice de especialización de los servicios en Andalucía en el año 2005 es de 101,4 por ciento. Por ramas de actividad, la región está más especializada en servicios no destinados a la venta como Educación, Administración pública y Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales. Respecto a los servicios destinados a la venta, presenta una especialización similar en Comercio y reparación e Inmobiliarias y servicios empresariales. Sin embargo, es menor en Hostelería y, particularmente, en Transporte y comunicaciones e Intermediación financiera.
7. El sector servicios ha crecido en Andalucía por encima del conjunto nacional. En el período 2001-2007 la tasa de crecimiento medio anual ha sido de 7,8 por ciento frente al 7,5 por ciento de España. Ha sido la quinta con mayor crecimiento tras Murcia, Ceuta, Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana.
8. El sector servicios en Andalucía ha crecido durante estos años por encima del conjunto de su economía.
9. La productividad del trabajo en el sector servicios andaluz es inferior al español. Sin embargo en los últimos años sus tasas de crecimiento son superiores. El mayor crecimiento de la producción terciaria en Andalucía frente a España puede obedecer al mejor comportamiento que muestra la productividad del trabajo del sector frente a su homólogo nacional en los últimos años.
10. La productividad ha permanecido estancada durante estos años -mientras que en España ha sufrido una caída- como consecuencia de que el alto crecimiento de la producción ha venido acompañado por un aumento similar en el empleo.
11. El comportamiento de la productividad por ramas de actividad es bastante heterogéneo. Intermediación financiera obtiene grandes ganancias, mientras que el Comercio y reparación muestra un estancamiento. Por su parte, Hostelería, Transporte y comunicaciones e Inmobiliarias y servicios empresariales sufren pérdidas de productividad.

3 | EL MERCADO DE TRABAJO: ESPECIAL REFERENCIA A LA TEMPORALIDAD

3.1. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, y de una forma más intensa a partir de la segunda mitad de los ochenta, se ha producido en Andalucía una importante expansión de la ocupación en el sector servicios como consecuencia del proceso de terciarización imperante. Junto a ello ha venido reduciéndose el empleo vinculado a los sectores agrario e industrial. Es lo que se conoce como cambio estructural del empleo. Paralelamente, a lo largo de las dos últimas décadas la proporción de personas empleadas temporales se ha situado en niveles tan elevados en todos los sectores de actividad, que se considera un factor indicativo de deterioro de las condiciones de trabajo y se ha convertido en un motivo de preocupación y reflexión importante por las consecuencias tanto económicas como sociales que conlleva. Las modificaciones de la regulación laboral nacional que se han realizado para intentar reducirla no han tenido el efecto esperado.

Así, la elevada temporalidad es, en la actualidad, el rasgo más característico del mercado de trabajo en España en comparación con el conjunto de la UE, si bien el sector terciario muestra, junto al sector industrial, una tasa claramente inferior que el resto de sectores de actividad económica. En este contexto general, Andalucía es la comunidad autónoma que registra la mayor temporalidad dentro del sector terciario, con una tasa que supera en más de ocho puntos porcentuales a la del conjunto del país.

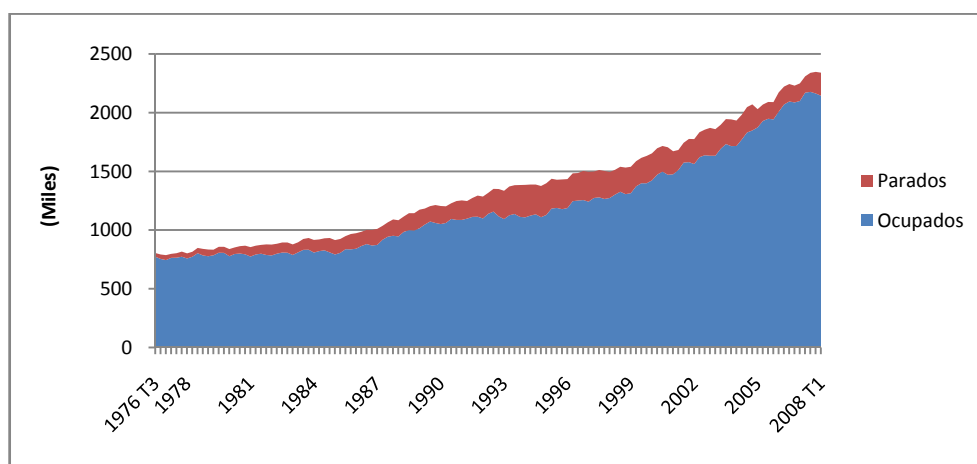
Dentro de este contexto, este capítulo consta de dos partes claramente diferenciadas. En la primera analizaremos la evolución reciente y la configuración actual del mercado de trabajo vinculado al sector de los servicios en Andalucía, estableciendo comparaciones con el entorno. En la segunda nos centraremos en la temporalidad que caracteriza a dicho sector. Para ello utilizaremos diversas pero complementarias fuentes de información, entre las que destacan la Encuesta de Población Activa que proporciona el INE, así como el registro de contratos que

realiza el INEM. Esto nos permitirá extraer conclusiones, no sólo acerca de la evolución de la inestabilidad del empleo en este sector y las ramas que lo integran, sino también de algunas de sus causas relacionadas con el perfil de los/as trabajadores/as que la favorecen y sobre las modalidades de contratos registrados.

3.2. EVOLUCIÓN COMPARADA DEL EMPLEO ANDALUZ POR SECTORES ECONÓMICOS

La distribución de la población activa andaluza vinculada al sector terciario ha mostrado recientemente unos altos niveles de ocupación, intensificados a lo largo del tiempo (gráfico 3.1). De tal modo, durante el primer trimestre de 2008, el 91,66 por ciento de aquélla se encontraba empleada. Tal proporción justifica que se centre este análisis fundamentalmente en la evolución y características del empleo, por tratarse de la variable clave en el mercado laboral dentro del ámbito de los servicios. No obstante, de manera puntual, también estableceremos algunas consideraciones sobre el desempleo asociado.

Gráfico 3.1. Evolución de la población activa andaluza en el sector de los servicios

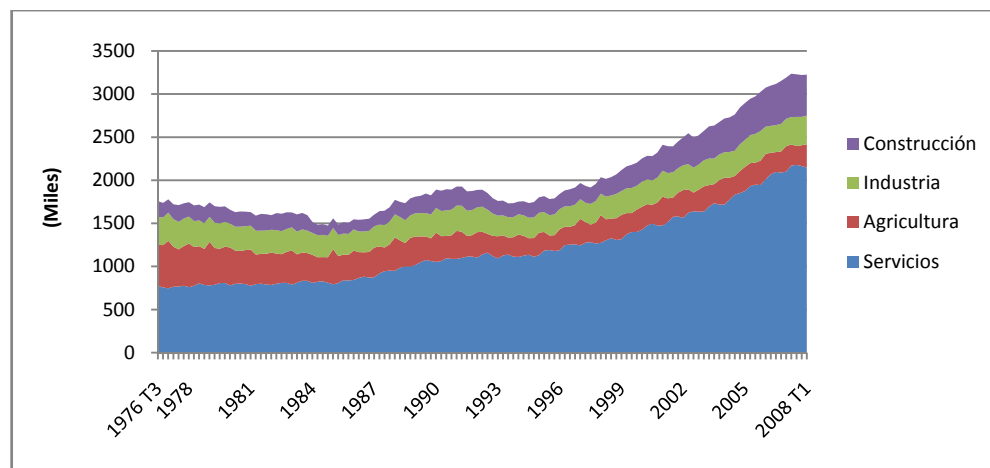


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

La evolución del empleo en Andalucía a lo largo de las tres últimas décadas se ha traducido en una importante reestructuración de la distribución de éste por

sectores económicos¹ (gráfico 3.2), donde lo más significativo ha sido el crecimiento de la ocupación vinculada a los servicios en casi 25 puntos porcentuales. En concreto, el porcentaje de la población ocupada en este sector frente al total ha ascendido del 41,93 al 66,56 por ciento, cifras registradas al comienzo de 1977 y 2008, respectivamente. A tenor de la información estadística disponible, podemos afirmar que Andalucía se transformó en una economía de servicios a partir de 1983, tres años antes que la media española, al superar el empleo correspondiente a estas actividades el 50 por ciento del total. No obstante, queda patente un grado diferente de terciarización entre las provincias andaluzas. Así, Málaga, Cádiz y Sevilla son las que presentan en la actualidad un nivel superior (con unas tasas de 73,39; 71,95 y 70,97 por ciento, respectivamente, al comenzar 2008). En el extremo opuesto se posicionan Almería (54,89%) y Jaén (55,39%). En todo caso, tal comportamiento de la terciarización del empleo se debe tanto al ascenso del número de empleados/as en este sector, como al continuo retroceso de la cifra de trabajadores/as dedicados/as a tareas agrarias -especialmente intenso- e industriales, como se evidencia en el cuadro 3.1. De manera paralela, el porcentaje correspondiente a la construcción se mantuvo en una tendencia al estancamiento -si bien mostrando oscilaciones- hasta la última década en que ha experimentado una subida significativa debido a la proliferación de esta actividad.

Gráfico 3.2. Evolución del empleo por sectores económicos en Andalucía



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

¹ El INE suministra información de la EPA desde el tercer trimestre de 1976.

Cuadro 3.1. Composición del empleo por sectores económicos en Andalucía y España

	ANDALUCÍA					ESPAÑA				
	Total (miles)	Servicios (%)	Agricultura (%)	Industria (%)	Construcción (%)	Total (miles)	Servicios (%)	Agricultura (%)	Industria (%)	Construcción (%)
1976TIV	1.737,40	43,47	28,30	18,50	9,73	12.655,30	41,35	21,27	27,42	9,97
1977TIV	1.732,50	44,73	26,66	18,44	10,17	12.582,70	41,98	20,16	27,67	10,18
1978TIV	1.686,50	46,58	24,73	17,78	10,92	12.320,80	42,88	19,61	27,65	9,85
1979TIV	1.696,90	47,58	24,85	16,98	10,59	12.155,80	44,31	19,10	27,17	9,43
1980TIV	1.636,10	48,54	24,14	17,06	10,26	11.781,20	45,12	18,58	27,27	9,03
1981TIV	1.606,20	49,17	22,20	16,76	11,87	11.507,90	46,90	17,86	26,28	8,96
1982TIV	1.628,70	49,63	22,13	16,37	11,87	11.466,50	47,93	18,10	25,22	8,75
1983TIV	1.594,10	52,29	20,14	16,26	11,30	11.395,50	48,46	17,90	25,15	8,48
1984TIV	1.474,40	55,05	19,96	16,90	8,08	11.017,00	49,20	17,97	25,19	7,63
1985TIV	1.505,70	55,60	19,73	16,11	8,56	11.034,30	50,92	17,08	24,39	7,61
1986TIV	1.553,10	56,04	19,10	15,83	9,03	11.343,60	52,35	15,19	24,35	8,11
1987TIV	1.688,20	56,42	17,97	15,71	9,90	12.011,10	52,92	14,34	24,29	8,45
1988TIV	1.789,70	55,77	18,59	14,66	10,98	12.371,30	53,49	13,59	23,70	9,22
1986TIV	1.824,70	58,22	14,39	15,22	12,16	12.781,60	54,69	12,05	23,68	9,58
1987TIV	1.891,20	57,53	14,40	15,70	12,36	13.041,80	55,52	10,89	23,52	10,07
1988TIV	1.874,20	59,51	13,18	15,57	11,73	13.015,20	57,10	9,74	22,94	10,22
1989TIV	1.790,60	62,45	13,17	14,46	9,91	12.616,70	58,21	9,75	22,32	9,72
1990TIV	1.734,40	64,21	12,92	13,41	9,46	12.203,30	60,09	9,65	21,27	8,99
1991TIV	1.746,20	63,66	12,49	13,63	10,22	12.278,10	60,43	9,05	21,11	9,41
1992TIV	1.790,10	65,85	10,25	13,46	10,44	12.589,90	61,47	8,52	20,51	9,50
1993TIV	1.914,80	65,64	11,60	12,47	10,29	13.064,40	61,88	8,13	20,15	9,84
1994TIV	1.955,80	64,75	12,23	12,94	10,09	13.534,60	61,90	7,84	20,62	9,64
1995TIV	2.068,60	63,20	12,19	13,60	11,01	14.122,00	61,54	7,49	20,68	10,29
1996TIV	2.203,20	63,53	11,76	12,62	12,08	14.959,70	61,99	6,96	19,99	11,07
1997TIV	2.323,20	63,39	11,64	12,37	12,60	15.782,30	62,18	6,57	19,99	11,26
1998TIV	2.450,50	64,48	11,25	11,63	12,64	16.348,20	62,52	6,32	19,37	11,79
1999TIV	2.521,70	64,83	10,14	11,56	13,47	16.825,50	63,19	5,78	19,18	11,85
2000TIV	2.675,80	64,16	10,58	11,20	14,06	17.559,70	64,13	5,76	18,02	12,09
2001TIV	2.844,60	65,05	9,04	10,88	15,03	18.288,10	64,14	5,36	17,75	12,75
2002TIV	3.025,10	64,23	9,37	11,35	15,05	19.314,20	65,22	5,21	17,03	12,54
2003TIV	3.151,60	66,26	7,75	10,16	15,83	20.001,80	65,68	4,61	16,60	13,11
2004TIV	3.220,90	67,22	7,47	10,23	15,07	20.476,90	66,41	4,42	16,01	13,15
2005TIV	3.224,10	66,56	8,43	10,30	14,71	20.402,30	66,25	4,52	16,38	12,84
2006TIV	1.636,10	48,54	24,14	17,06	10,26	11.781,20	45,12	18,58	27,27	9,03
2007TIV	1.606,20	49,17	22,20	16,76	11,87	11.507,90	46,90	17,86	26,28	8,96
2008TI	1.628,70	49,63	22,13	16,37	11,87	11.466,50	47,93	18,10	25,22	8,75

FUENTE: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia

La distribución por sectores de la ocupación presenta diferencias en los marcos nacional y autonómico debido a las disparidades existentes en sus respectivas estructuras productivas y a la percepción de subsidios agrarios. De este modo, en Andalucía es superior el porcentaje de población ocupada vinculada a la agricultura e inferior el correspondiente a la industria. En el caso de la construcción el porcentaje se muestra en Andalucía algo superior. En cambio, los niveles son bastante similares en lo relativo a los servicios en la actualidad, a pesar de que tradicionalmente la proporción que representaba la ocupación del sector de servicios siempre se había mantenido algo superior en Andalucía que en España, dada su orientación hacia los servicios turísticos.

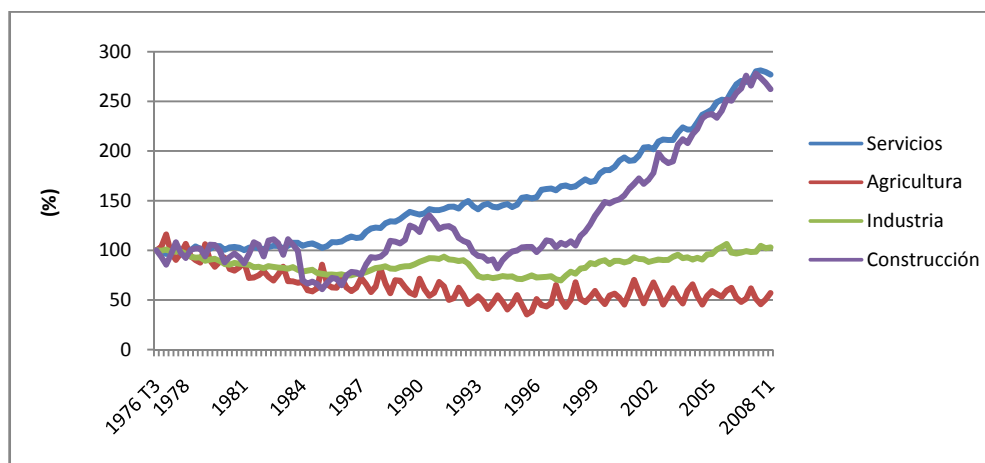
La comparación de la distribución observada del empleo por sectores económicos con la que se aprecia en Europa muestra evidencias muy reveladoras, aunque deban tomarse con cautela dado que las cifras correspondientes proceden de distintos marcos institucionales y normativos. Se ha producido claramente un proceso de convergencia tanto de Andalucía como España con la media de la Unión Europea, en materia del porcentaje que sobre la población ocupada total representan los vinculados a los servicios, no obstante, aún quedan notables diferencias que, previsiblemente, irán suavizándose en los próximos años. En concreto, el 69,76 por ciento de los/as ocupados/as en la UE-15 en 2005 pertenecían a los servicios, mientras que un 18,54 por ciento lo hacían a la industria, un 7,96 por ciento a la construcción y sólo un 3,71 por ciento lo hacían a la agricultura (Jouhette y Romans, 2006). De este modo, a pesar del intenso proceso de terciarización experimentado, aún nos situamos aproximadamente a tres puntos porcentuales por debajo del nivel europeo, si bien es el sector donde constatamos más semejanzas. Por el contrario, contrasta el reducido nivel del empleo español en la industria así como el elevado volumen de empleados/as en los sectores de la construcción y agricultura, en términos comparativos.

Al objeto de poner de manifiesto la incidencia que la coyuntura económica ha ejercido sobre la evolución del empleo sectorial, el gráfico 3.3 nos muestra que el mantenimiento de la evolución positiva de la ocupación vinculada a los servicios -a través de la tendencia experimentada a partir de un período base-, junto con el de la construcción, son los principales responsables del comportamiento del volumen global de empleo registrado durante las fases de recuperación económica -1985 a 1990 y a partir de 1994. Sin embargo, durante los períodos recesivos -en especial desde 1990 a 1994-, en los que el empleo agrícola, industrial y de la construcción atravesaron una fase contractiva, el terciario ejerció un papel parcialmente compensador al mostrarse permanentemente creciente². El elevado peso de la contratación pública en ramas como la educación o la sanidad implica una estabilidad laboral en estos colectivos que favorece la menor vulnerabilidad del sector económico terciario en su conjunto durante las recesiones económicas. El perfil descrito de comportamiento del empleo a lo largo de las etapas económicas es muy similar al registrado en España, si bien en Andalucía la reducción del empleo agrario e industrial ha sido más suave, a la vez que más intenso el desarrollo de la ocupación en la construcción y servicios.

² Sólo se produce una excepción a este patrón de comportamiento durante 1993 y 1994, años en que en Andalucía se comenzó a expulsar mano de obra terciaria, al verse influida por las restricciones presupuestarias que establecieron el Tratado de Maastricht (1992) y los elevados niveles de inversión realizados de cara a los acontecimientos culturales y deportivos acontecidos en España en 1992, los efectos de la crisis sobre el gasto de familias y empresas, la contención del turismo extranjero presa de los efectos de la crisis económica a nivel mundial, etc.



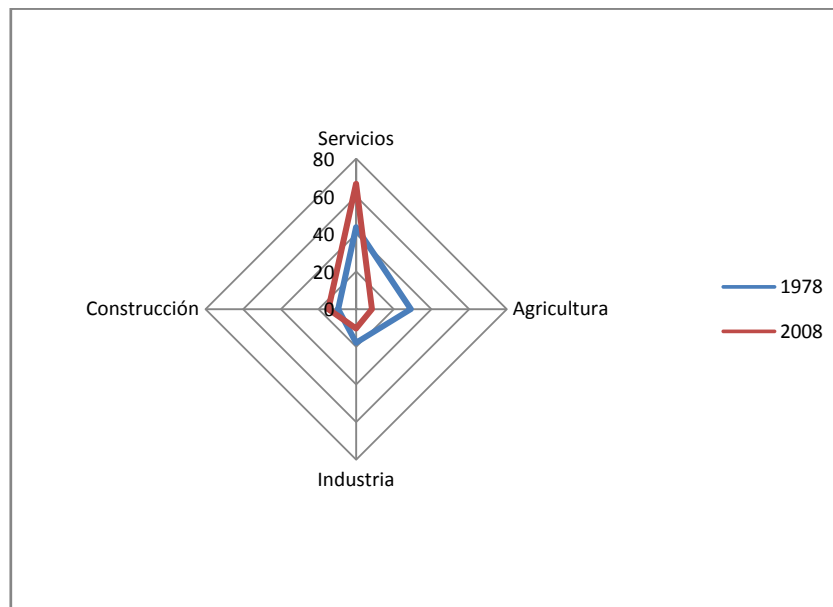
Gráfico 3.3. Evolución tendencial del empleo por sectores económicos en Andalucía (base=3er trimestre de 1976)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

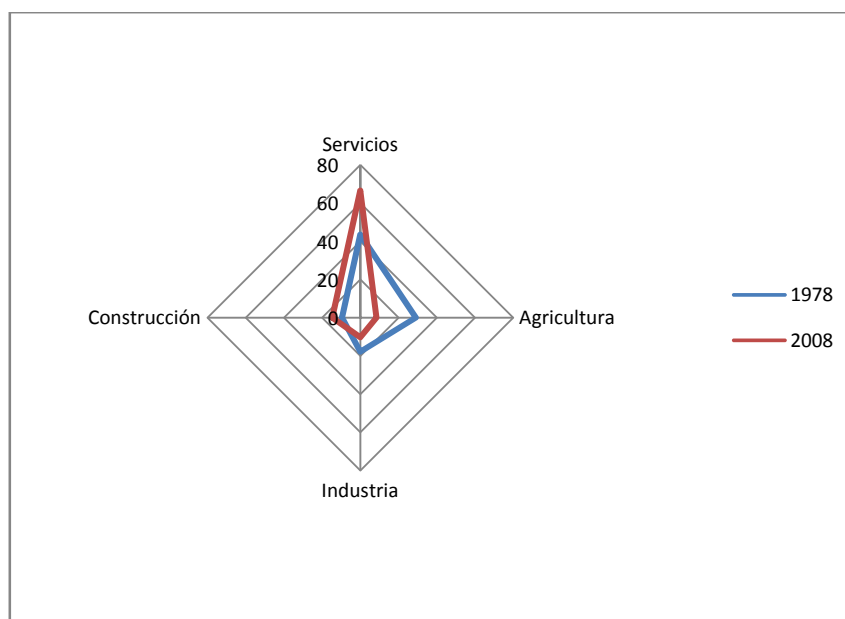
En Andalucía se viene produciendo un hecho diferencial en el trasvase de trabajadores/as hacia el sector terciario. La menor participación del empleo industrial que ha caracterizado permanentemente su economía frente al conjunto del país, supone que esta comunidad autónoma se ha transformado directamente de una economía agrícola a una economía de servicios (gráficos 3.4 y 3.5). En concreto, el flujo de mano de obra hacia el sector terciario se produce, fundamentalmente, como un refugio ante el desempleo en el sector primario, cuya aportación al total de la ocupación actualmente ha llegado a reducirse a menos de la tercera parte de la registrada a finales de la década de los 70'. Sin duda, la mayor proporción comparativa inicial de trabajadores/as en este sector dentro del entorno andaluz se ha traducido en que la desagrarización o destrucción del empleo agrícola se manifieste de un modo más intenso, aunque el porcentaje que representa el empleo agrícola frente al total siga siendo claramente superior en Andalucía a la media nacional -aproximadamente el doble. Como factores que han propiciado esta reducción de los/as ocupados/as agrarios/as podemos citar la mecanización de los procedimientos, el éxodo rural, etc.

Gráfico 3.4. Distribución del empleo por sectores económicos en Andalucía.
Porcentaje



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

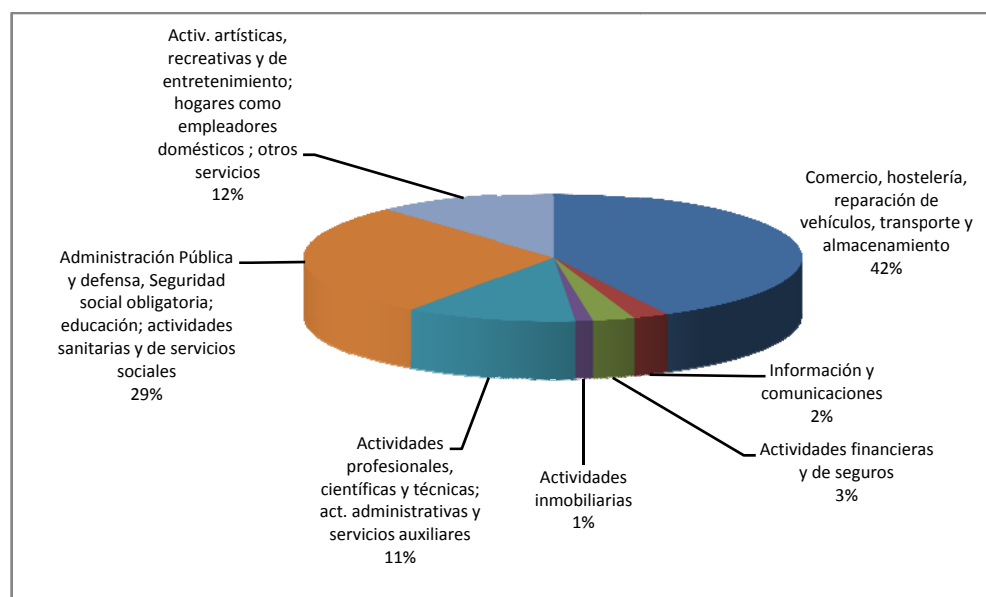
Gráfico 3.5. Distribución del empleo por sectores económicos en España.
Porcentaje



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

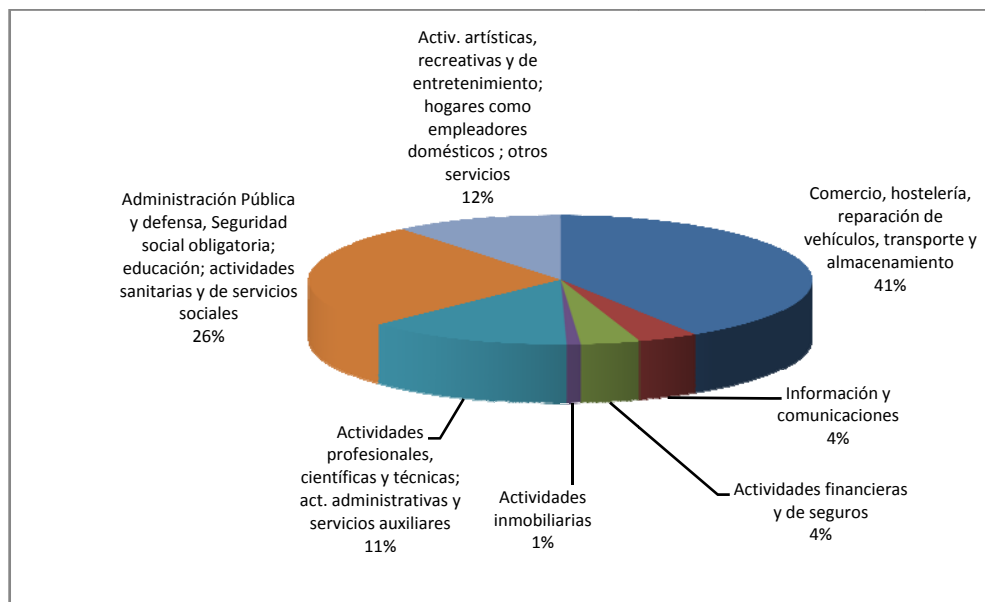
En la actualidad la información estadística que proporciona el INE a partir de la EPA diferencia siete agrupaciones dentro del empleo vinculado a los servicios. Los gráficos 3.6 y 3.7 referidos, respectivamente, a los ámbitos autonómico y nacional, nos permiten analizarlo de forma desagregada por ramas de actividad. En Andalucía se aprecia un desglose muy semejante de la contribución del empleo por ramas a la española. En ambos casos la rama del comercio y la hostelería claramente aporta el mayor volumen de ocupación del sector analizado, situándose a continuación la rama que comprende un conjunto de actividades tales como la Administración Pública, defensa, educación o las actividades sanitarias entre otras (a ambas ramas les corresponden, respectivamente, el 42 por ciento y el 29 por ciento de los/as ocupados/as del sector terciario andaluz registrados al comienzo de 2008 y el 41 por ciento y el 26 por ciento de los/as ocupados/as del sector terciario español en la misma fecha).

Gráfico 3.6. Distribución por ramas de actividad del empleo terciario en Andalucía (1er trimestre de 2008)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

Gráfico 3.7. Distribución por ramas de actividad del empleo terciario en España (1^{er} trimestre de 2008)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

De manera sucinta nos referiremos también a las diferencias constatadas en la distribución del desempleo por sectores económicos. Comparando los porcentajes registrados en Andalucía y España se aprecian diferencias significativas relacionadas con su distribución sectorial. El porcentaje sobre el total registrado de parados/as³ que corresponden al sector terciario durante el primer trimestre de 2008 recaba seis puntos porcentuales más en Andalucía (59%) que en España, lo que se traduce en menores niveles en los porcentajes del resto de sectores económicos. En segundo lugar se posicionan los/as desempleados/as vinculados/as a la construcción, que en Andalucía representan el 21 por ciento frente al 23 por ciento del conjunto de España. Es especialmente destacable que la proporción de personas desempleadas agrarias en Andalucía (8%) es justo la mitad que en el ámbito nacional, al caracterizarse dicha región por un mayor peso relativo del sector primario.

³ Excluimos a los que buscan un primer empleo o llevan buscando un nuevo empleo más de un año.

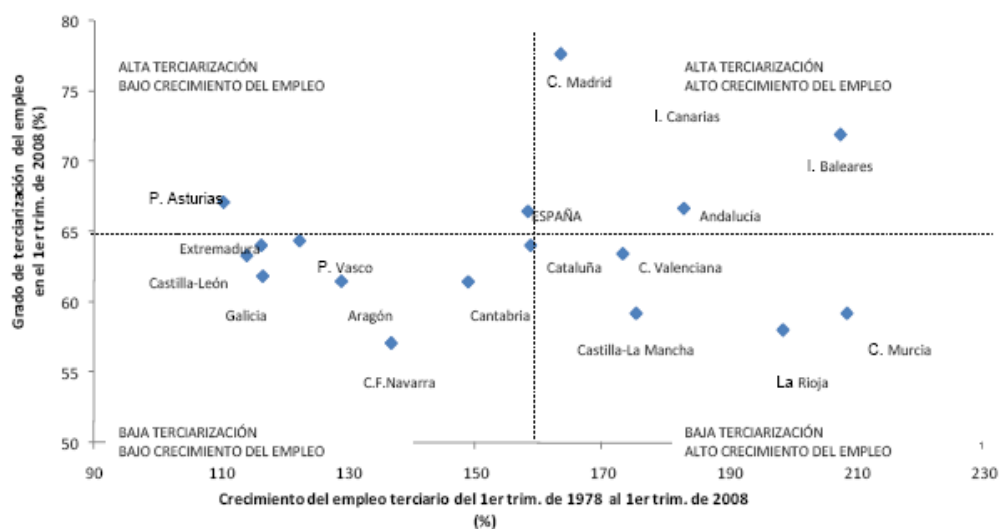
3.3. COMPARACIÓN REGIONAL DEL PROCESO DE TERCIARIZACIÓN DEL EMPLEO

Al objeto de obtener algunas conclusiones en torno a la diferente intensidad que ha mostrado en cada comunidad autónoma la tendencia de terciarización del empleo, realizamos una comparativa de la misma entre los diferentes territorios españoles. Con tal finalidad, el gráfico 3.8 realiza una clasificación de las diferentes comunidades en función de dos variables. El eje vertical representa el grado de terciarización del empleo alcanzado en el primer trimestre de 2008, entendido como la relación entre el volumen de ocupados/as en los servicios y el total de la ocupación. Por su parte, el eje horizontal recoge los diferentes niveles de crecimiento del empleo de los servicios a lo largo de las últimas tres décadas. En ambos ejes se han señalado los valores correspondientes al conjunto de España, lo que nos permite discriminar entre los ámbitos geográficos que no han alcanzado los anteriores o los han superado. En concreto, en la parte superior e inferior se encuentran las zonas con un porcentaje de su empleo dedicado a los servicios mayor o menor a la media nacional (66,44%), mientras que en las zonas de la derecha e izquierda se recogen las que han experimentado un crecimiento del empleo terciario mayor o menor a la anterior (158,34%).

Combinando los argumentos señalados anteriormente, obtenemos cuatro grupos de comunidades autónomas, tal como se muestra en el citado gráfico. Puede apreciarse que el empleo en los servicios ha registrado una evolución dispar entre ellas, aunque mantiene en todas como nota común una clara tendencia al alza a lo largo del período. Este comportamiento se encuadra dentro de la trayectoria que se viene apreciando hacia la convergencia progresiva entre las estructuras sectoriales del empleo de las diferentes regiones, a partir del marco presente a finales de los años setenta, donde se observaba una gran dispersión. El objetivo de este estudio no es el análisis comparativo y justificación de la dinámica sectorial del empleo por regiones, sino el estudio de la posición comparativa que ocupa la comunidad andaluza. No obstante, brevemente debemos subrayar que en la actualidad sólo hay cuatro comunidades con un grado de terciarización del empleo inferior al 60 por ciento (Navarra, La Rioja, Murcia y Castilla-La Mancha), aunque en todos los casos superiores al 55 por ciento. Esto pone de relieve la clara tendencia de terciarización del empleo español, dado que a comienzos de los

ochenta, salvo la Comunidad Autónoma de Madrid y las zonas insulares, ninguna región presentaba un empleo terciario que superara el 50 por ciento del global.

Gráfico 3.8. Clasificación de las Comunidades Autónomas en función del empleo en los servicios



En este contexto, Andalucía se encuentra posicionada, junto a las Baleares y Canarias, aunque en menor medida que éstas, entre las tres comunidades cuyo empleo en los servicios ha aumentado en una cuantía superior en las últimas décadas y que, a la vez, presentan en la actualidad un grado de terciarización más elevado. Las tres ya se situaban tradicionalmente en este segmento, por lo tanto, se confirma que no se ha producido ninguna forma de relevo en este liderazgo a lo largo del período referido. El reclamo turístico de las dos zonas insulares y, aunque no tan intenso, de Andalucía constituye un claro elemento justificativo. En el extremo contrario, con un menor crecimiento del empleo terciario se sitúan Castilla-León, Asturias, Extremadura o Galicia, que presentan una especialización agraria y altas tasas de desempleo.

Son patentes las claras diferencias existentes entre los salarios percibidos por los empleados terciarios en función de la comunidad autónoma en que desempeñan su actividad, como evidencian los resultados de la Encuesta Anual de Servicios realizada por el INE. Estas diferencias, recogidas en el cuadro 3.2, se mantienen desfavorables para Andalucía, donde se registran niveles claramente inferiores a la media nacional. No obstante, dentro de Andalucía se evidencian notables disparidades en función de la rama de actividad terciaria. Concretamente, la rama

relacionada con la sociedad de la información, en primer lugar y con gran diferencia sobre el resto, y las ramas de los servicios de transporte, inmobiliarias y alquileres ofrecen a sus empleados/as los niveles más altos de remuneración por individuo, superando con claridad la media registrada del sector económico. En el extremo opuesto destacan la rama del turismo y, especialmente, la de los servicios personales y domésticos, en este último caso con niveles que representan la mitad de la media del sector. La Encuesta Anual de Estructura Salarial complementa las conclusiones anteriores apuntando que las ganancias de empleados/as con contratos indefinidos son claramente superiores a las de los/as contratados/as con carácter temporal, si bien no suministra estos datos de manera detallada por sectores económicos. Así, para el año 2005 (último año disponible) esta fuente recoge en Andalucía un salario bruto anual medio de 19.690,28 euros para la modalidad de contrato indefinido y de 13.976,56 en el caso de la duración determinada, lo cual se alza como un elemento incentivador para la contratación temporal por parte del empresariado.

Cuadro 3.2. Sueldos y salarios por ocupado en las distintas ramas del sector de servicios. Año 2006

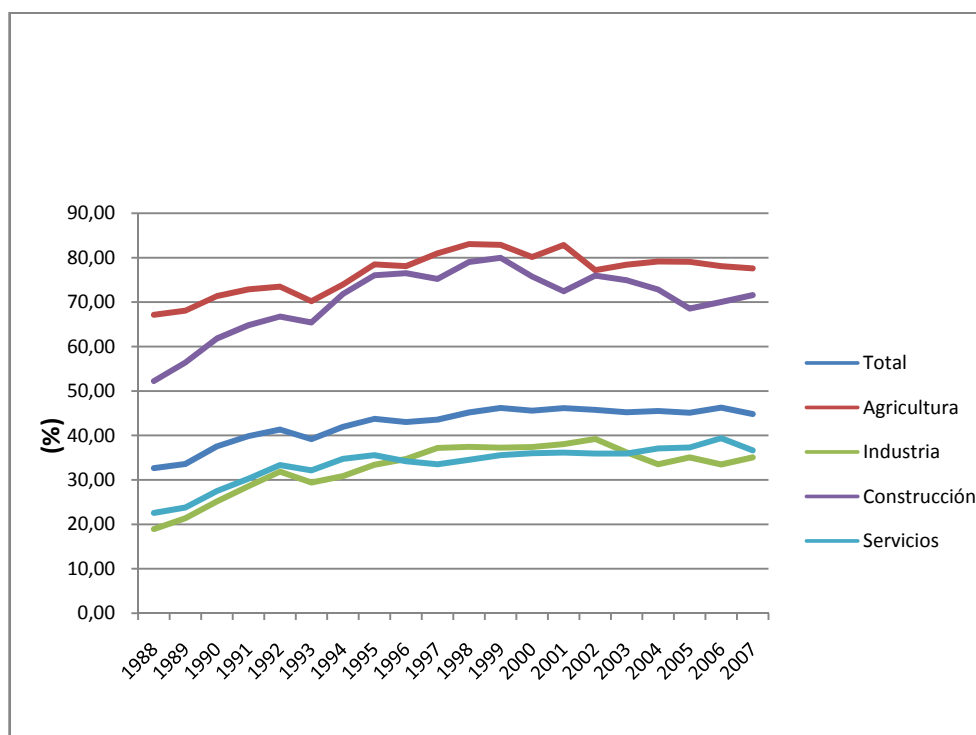
	Total	Turismo	Transporte	Sociedad de la Información	Inmobiliarias y alquileres	Servicios a empresas	Servicios personales
Andalucía, Ceuta y Melilla	1.170,81	927,49	1.618,09	2.295,15	1.294,72	1.057,48	566,98
Aragón	1.268,41	939,81	1.659,81	2.571,26	1.513,11	1.159,37	576,66
Asturias (Principado de)	1.122,75	782,61	1.600,26	2.346,74	1.300,25	1.082,94	566,27
Baleares (Islas)	1.348,18	1.222,16	2.267,42	2.176,54	1.086,44	1.182,38	704,20
Canarias	1.325,79	1.275,52	1.780,91	2.001,84	1.339,61	1.131,12	601,56
Cantabria	1.086,36	820,25	1.594,42	2.158,23	1.149,27	1.037,57	603,04
Castilla y León	1.070,42	755,06	1.461,48	2.348,82	1.187,83	1.061,00	549,23
Castilla-La Mancha	1.110,75	813,71	1.422,54	2.409,44	1.295,99	1.070,58	550,57
Cataluña	1.483,06	1.110,53	1.848,87	2.829,37	1.544,29	1.390,84	748,97
Comunidad Valenciana	1.255,19	931,04	1.702,12	2.275,25	1.322,48	1.216,92	589,59
Extremadura	925,69	672,53	1.129,53	2.124,85	962,20	961,91	406,94
Galicia	1.048,86	688,49	1.378,41	2.279,93	1.198,03	1.039,53	558,23
Madrid (Comunidad de)	1.882,55	1.155,41	2.236,09	3.253,51	1.839,92	1.690,66	816,23
Murcia (Región de)	1.129,08	840,86	1.600,66	1.858,85	1.214,85	1.063,73	483,56
Navarra (Comun. Floral de)	1.393,29	1.169,78	1.465,73	2.398,33	1.504,03	1.468,69	694,46
País Vasco	1.529,44	962,62	1.863,97	2.707,24	1.543,68	1.592,24	623,01
Rioja (La)	1.156,30	841,25	1.708,34	2.225,35	1.471,57	1.102,03	523,32
Total	1.409,15	1.010,38	1.794,69	2.836,43	1.449,08	1.333,30	646,41

Fuente: INE. Encuesta Anual de Servicios. Elaboración propia

3.4. TEMPORALIDAD DEL EMPLEO TERCIARIO EN ANDALUCÍA

La temporalidad afecta a aquellas personas empleadas asalariadas que no disfrutan de un contrato laboral por tiempo indefinido, es decir, establece un plazo o condición que cuando se cumple da lugar a la extinción de esa relación laboral de la persona empleada con la empleadora. La alta tasa de temporalidad se ha convertido en España, y especialmente en Andalucía, junto con el desempleo, en uno de los principales problemas relacionados con el mercado de trabajo. Una temporalidad excesiva podría traducirse en una mayor precariedad del empleo, especialmente centrada en algunos colectivos que tendrían dificultades comparativamente superiores para insertarse de forma estable en el mercado profesional.

Gráfico 3.9. Evaluación de la tasa de temporalidad por sectores económicos de Andalucía



Fuente: INE. Explotación de microdatos de la EPA. Elaboración propia.

El gráfico 3.9 muestra la evolución comparada de la tasa de temporalidad por sectores económicos en Andalucía⁴. En la última década, la tasa de temporalidad del sector terciario andaluz ha ascendido desde el 22,56 al 36,66 por ciento, si bien se muestra junto con la del sector industrial en niveles muy inferiores a la del resto de los sectores de actividad económica en Andalucía. De este modo, ninguna de las sucesivas reformas realizadas en el mercado de trabajo recientemente (en los años 1994, 1997, 2001 y 2006) al objeto de fomentar la contratación permanente, se ha traducido en los resultados esperados en ninguno de los sectores.

El mercado de trabajo español y, dentro del mismo, el andaluz ya no se caracterizan dentro del entorno internacional tanto por su elevada tasa de desempleo, sino por su elevada tasa de temporalidad, a considerable distancia del resto de países integrantes de la UE. A modo ilustrativo podemos referirnos a la información genérica que proporciona el *Eurostat Yearbook* de 2008, que recoge una tasa de temporalidad correspondiente a la UE de la zona euro del 16,7 por ciento, algo superior a la de la UE de los 27, la cual sólo alcanzaría el 14,3 por ciento para 2006. De este modo España se erigiría como el país integrante con una mayor tasa de temporalidad en el empleo, situándose a continuación Polonia y Portugal, a notable distancia.

El sector económico al que se vincule el/a trabajador/a es un elemento altamente relacionado con la tasa de temporalidad. En concreto, la agricultura y la construcción son dos sectores caracterizados por una elevadísima temporalidad en Andalucía, con tasas del 77,57 y 71,57 por ciento en 2007, respectivamente. Lógicamente la población asalariada que trabaja en actividades que presentan un carácter cíclico o estacional, como son las anteriores, tiene más probabilidades de ser contratada bajo la fórmula temporal. En general, debemos considerar que la estructura productiva española está más concentrada en cierto tipo de actividades económicas caracterizadas por su estacionalidad o carácter cíclico que la UE. Por ejemplo, el nivel de actividad y ocupación relativos a los sectores de la construcción, turismo, agricultura o transformación de productos agrarios es notablemente superior en España a su entorno europeo más próximo. Asimismo, las empresas de servicios que proporcionan actividades de apoyo o complemento a las anteriores también se verían contagiadas por la temporalidad de las primeras.

El sector servicios se caracteriza en su conjunto por una temporalidad notablemente inferior en términos comparativos (tasa de 36,66% en 2007), como refleja el cuadro 3.3. Dentro del mismo, el Instituto de Estadística de Andalucía proporciona, a partir de una explotación propia realizada con la información de la

⁴ El INE no proporciona esta información referida al sector terciario andaluz de forma pública. Se ha obtenido a partir de la explotación de los microdatos de la EPA, sin embargo, éstos sólo están disponibles a partir de 1988.

EPA, las tasas de temporalidad de cuatro categorías de servicios: tradicionales, avanzados, públicos y personales⁵. Son estos últimos los que reflejan una mayor temporalidad con una tasa del 56,30 por ciento (debido fundamentalmente a la elevadísima temporalidad que caracteriza a la contratación femenina para realizar trabajos domésticos) seguidos de los tradicionales (dentro de los que se ubica la hostelería, de evidente carácter estacional) que alcanzan el 38,41 por ciento. El resto quedan por debajo de la temporalidad media del sector. En todo caso, a la luz de los indicios que proporciona la EPA, la inmensa mayoría de los/as trabajadores/as temporales de los distintos ámbitos geográficos o sectoriales aceptan tal situación laboral sólo porque no les ha sido posible acceder a un contrato indefinido y no por ningún otro tipo de motivación de carácter voluntario. Esto nos conduce a la conclusión de que la relación laboral de tipo temporal se trata prácticamente de una forma involuntaria de empleo por parte de los/as trabajadores/as.

Cuadro 3.3. Tasas de temporalidad de según sexo por sector económico en Andalucía. Porcentaje

	2005			2006			2007		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Agricultura	74,00	87,83	79,08	73,12	86,38	78,07	72,65	86,59	77,57
Industria	32,84	44,72	35,06	30,94	45,84	33,47	33,80	40,54	35,07
Construcción	68,78	62,24	68,54	70,87	47,27	70,02	72,64	42,24	71,57
Servicios	30,59	44,13	37,29	30,99	47,41	39,38	28,76	43,92	36,66
Servicios tradicionales	34,77	47,28	39,97	36,40	50,58	42,44	32,77	45,60	38,41
Servicios avanzados	30,17	43,78	37,03	31,02	41,67	36,53	27,85	36,44	32,38
Servicios públicos	24,15	34,41	29,49	22,81	36,37	30,06	20,85	34,76	28,32
Servicios personales	34,29	59,83	51,12	32,78	68,39	58,05	38,51	63,51	56,30
Total sectores	43,47	47,77	45,10	43,87	49,92	46,24	43,83	46,29	44,81

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.

En todos los sectores a excepción de la construcción (donde tradicionalmente la población ocupada es en su mayoría masculina), la tasa de temporalidad femenina

⁵ Los servicios tradicionales incluyen: comercio, hostelería, transporte, correos, telecomunicaciones (códigos 50 a 64 de CNAE93). Los servicios avanzados comprenden: intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales (códigos 65 a 74 de CNAE93). Los servicios públicos incluyen: administración pública, defensa y seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y organismos extraterritoriales (códigos 75 a 85 y 99 de CNAE93). Los servicios personales incluyen: actividades de saneamiento público, asociativas, recreativas, culturales, deportivas y hogares que emplean personal doméstico (códigos 90 a 95 de CNAE93).

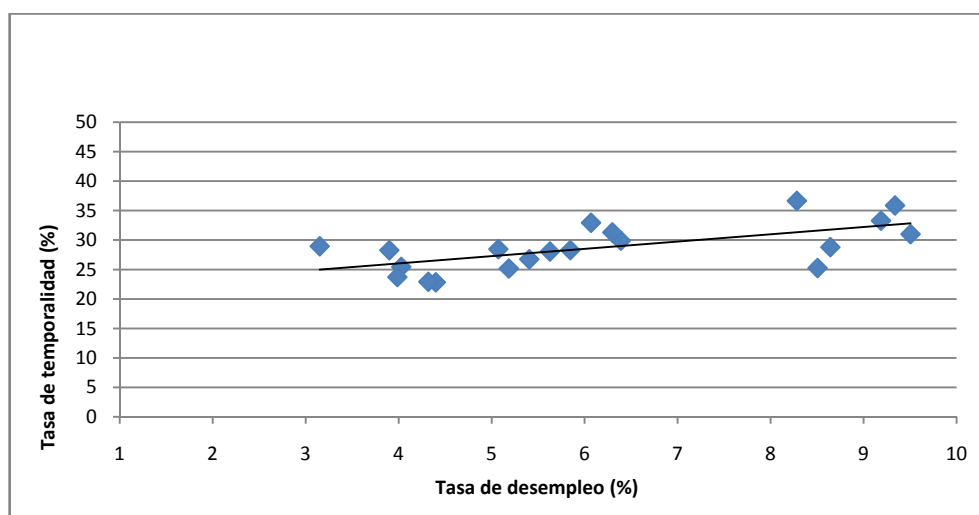
es claramente superior a la masculina, especialmente en el terciario y en el agrícola, donde la supera en 15,16 y 13,94 puntos porcentuales en 2007, respectivamente. En general, la temporalidad femenina es más elevada, como se desprende de la tasa de temporalidad para el conjunto de los sectores (46,29% frente a 43,83%). Probablemente la incertidumbre que representa el mayor número de interrupciones previsibles en la trayectoria profesional de una mujer, relacionadas con circunstancias familiares, genera en el empresario una percepción de mayor riesgo a la hora de contratarla con carácter indefinido. Dentro del sector terciario las diferencias de género se intensifican en determinadas ramas de actividad, siendo especialmente elevadas en los servicios personales, públicos y tradicionales.

Con frecuencia se relaciona una mayor tasa de temporalidad con la existencia de una mayor tasa de desempleo (gráfico 3.10). Esta idea se fundamenta en que un volumen superior de paro fomenta el que los/as trabajadores/as deban resignarse a aceptar unas peores condiciones laborales al tiempo que una mayor incertidumbre económica favorece un menor deseo de contratación indefinida por parte del empresariado. Los resultados del ajuste lineal aplicado a los datos del gráfico 3.10 muestran la siguiente ecuación:

$$\text{Tasa de temporalidad} = 21,11 + 1,23 \text{ Tasa de desempleo}$$

Si bien en la literatura existente no existe unanimidad respecto a que se haya confirmado empíricamente la relación entre estas dos variables, con los datos que hemos empleado se obtiene un estadístico R^2 que indica que el modelo explica un 40,45 por ciento de la variabilidad en la tasa de temporalidad en el sector terciario andaluz durante 2007 y un coeficiente de correlación de 0,636013, mostrando con ello una relación moderadamente fuerte entre las variables. No hay indicio de autocorrelación serial en los residuos.

Gráfico 3.10. Relación entre tasas de temporalidad y tasa de desempleo en los servicios por Comunidades Autónomas



Fuente: INE. Explotación de microdatos de la EPA. Elaboración propia.

3.5. CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO TERCIARIO ANDALUZ RELACIONADAS CON EL PERFIL DEL ASALARIADO

Existe abundante bibliografía que recoge las conclusiones de la investigación realizada durante los últimos años y desde diferentes enfoques sobre las causas determinantes y consecuencias de la temporalidad. Los principales estudios empíricos se centran en las características del/a trabajador/a temporal desde una perspectiva microeconómica⁶, señalan que la probabilidad de tener un contrato temporal es claramente superior en los colectivos más jóvenes, con menor formación, entre las mujeres o entre los/as asalariados/as que trabajan en los sectores agrícola y de la construcción, así como dentro del sector privado frente al

⁶ En relación con otros enfoques, González Barrio, M.I. y Cuello de Oro, C. (2007), entre otros autores, realizan un repaso por la literatura internacional que analiza los factores explicativos de la temporalidad desde la óptica de la empresa.

público⁷. Estas conclusiones son similares a las que ofrecen diferentes publicaciones realizadas en diversos ámbitos internacionales⁸.

A continuación haremos referencia específicamente al perfil de la población trabajadora temporal empleada dentro del sector terciario andaluz comparándolo con el que presenta la población trabajadora de otros sectores económicos de la misma comunidad autónoma. Utilizaremos a tal fin información referente a 2007, al tratarse del último año completo del que se dispone de datos del INE, y con la intención de suavizar el carácter estacional presente en algunas de las actividades terciarias. El objetivo es poder comprobar el grado en el que se encuentran en el sector terciario de la actividad económica andaluza los principales determinantes de la temporalidad que han sido identificados desde la perspectiva de los/as trabajadores/as. No obstante, el carácter heterogéneo de la ocupación terciaria requiere que también tratemos de apreciar diferencias a través de la comparación de las diferentes ramas de actividad que conforman el propio sector de los servicios en Andalucía.

Dada la disponibilidad de información, y teniendo en cuenta que los/as asalariados/as representan un gran porcentaje de la ocupación (la tasa de salarización correspondiente al sector terciario en Andalucía alcanzó el 82,19 por ciento en 2007, tal como se muestra en el cuadro 3.4), nos centraremos a continuación en el análisis de las características de los/as ocupados/as. Cabe reseñar los niveles superiores de salarización registrados en el colectivo femenino en la mayoría de las ramas de actividad terciaria y que supera los seis puntos porcentuales para el conjunto del sector de los servicios. Teniendo en cuenta que el porcentaje de ocupación terciaria se reparte por igual entre mujeres y hombres (50,10 y 49,89 por ciento, respectivamente, en el primer trimestre de 2008) esto evidenciaría una mayor inclinación masculina por el trabajo por cuenta propia dentro de este sector.

⁷ Pueden consultarse, entre otras fuentes, Alba-Ramírez, A (1998), Amuedo-Dorantes, C. (2000), Güell, M. y Petrongolo, B. (2000), Alcaide Castro, M. y Flórez Saborido, I. (2001) y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2005). En este estudio nos basamos en sus conclusiones.

⁸ Así, por ejemplo, se desprende de la información suministrada por el *Current Population Survey* en Estados Unidos. Puede consultarse <http://www.bls.gov>

Cuadro 3.4. Tasas de salarización por sexo en ramas de actividad del sector servicios en Andalucía. Año 2007. Porcentaje

	Tasa de salarización		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Comercio: reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	66,64	74,84	70,25
Hostelería	69,62	82,68	76,11
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	76,06	86,35	77,93
Intermediación financiera	79,23	84,26	81,45
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	69,42	84,51	76,91
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	100	100	100
Educación	96,55	95,53	95,93
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	90,54	93,39	92,59
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	81,17	71,58	76,45
Hogares que emplean personal doméstico	100	100	100
Total	79,88	85,94	82,19

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.

No existen grandes diferencias en la estructura por edades entre los/as ocupados/as del sector terciario andaluz y el conjunto de los sectores económicos, si bien podemos afirmar que la edad de los/as ocupados/as en aquel es ligeramente superior a la edad del conjunto de la población ocupada andaluza. Así, por ejemplo, mientras el 25,44 por ciento de los/as ocupados/as del sector terciario tiene menos de 29 años, en el caso del total de la actividad económica este porcentaje alcanza el 26,60 por ciento. En el resto de las franjas de mayor edad, el porcentaje correspondiente al sector de los servicios es algo superior al global, aunque en todos los casos la diferencia es menor a un punto porcentual. En general puede afirmarse que el perfil más frecuente de la persona empleada en servicios es el de una persona de mediana edad.

Cuadro 3.5. Ocupados/as en ramas del sector servicios según grupo de edad en Andalucía. Año 2007. Porcentaje

	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	Mayores de 64	Total	Media de edad de la rama
Comercio y hostelería	33,02	43,18	23,44	0,35	100,00	36,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20,14	48,65	30,71	0,49	100,00	39,4
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	25,42	48,30	25,27	1,01	100,00	37,8
Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	14,92	43,34	41,22	0,52	100,00	41,6
Otros servicios; hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales	30,18	40,95	27,92	0,95	100,00	37,6
Total ramas terciarias	25,44	44,16	29,81	0,59	100,00	n.d.
Total ramas	26,60	43,94	28,92	0,53	100,00	38,0

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.

La probabilidad de que una persona trabajadora deba aceptar un contrato temporal disminuye con la edad por varios motivos. Como recogen Alcaide Castro, M. y Flórez Saborido, I. (2001, pág. 163), las razones en las que se fundamenta este hecho son las siguientes:

1. En España la reforma laboral que facilita de forma determinante la contratación temporal se produce en 1984, por lo que las personas que empezaron a trabajar antes de esa fecha es más probable que disfruten en la actualidad de un contrato indefinido que las que se incorporaron al mercado laboral con posterioridad a dicha fecha, salvo las que se hayan reinsertado laboralmente con posterioridad.
2. Se ha extendido la utilización de esta fórmula de contratación como sustituto del período de prueba y de otros instrumentos de selección. De ahí que sea un acceso mayoritario para personas sin experiencia laboral previa y los jóvenes, en general.

3. Existen modalidades de contratos temporales de carácter formativo dirigidos fundamentalmente a los más jóvenes. Además, éstos, al tener una mayor debilidad en el mercado de trabajo cuando intentan acceder a su primer empleo son menos selectivos a la hora de aceptar las condiciones de trabajo que ofertan los empresarios.

Se aprecia una importante diferencia entre el sector terciario y el resto de sectores económicos en relación con la contratación de hombres y mujeres. Lenta, pero progresivamente, la proporción femenina ha ido avanzando dentro de la población ocupada en este sector desde la década de los ochenta hasta la actualidad. Mientras existe una clara concentración de la ocupación en el sexo masculino, dado que el porcentaje de varones andaluces ocupados supera en casi 24 puntos porcentuales al porcentaje femenino, en el caso del sector de los servicios esta diferencia prácticamente desaparece, de forma que el 50,48 por ciento de los ocupados en 2007 en Andalucía son hombres en este ámbito mientras que el 49,52 por ciento son mujeres. Este reparto casi homogéneo por sexos es también patente en el ámbito nacional, si bien en éste el porcentaje correspondiente al colectivo femenino supera ligeramente (53%) al masculino. Es decir, en el sector terciario, frente a la tendencia general, existe la equiparación. No obstante existen grandes diferencias en algunas ramas de actividad (como pone de relieve el cuadro 3.6), fundamentalmente la rama de transporte, almacenamiento y comunicaciones (a favor de los hombres con un 81,83% frente al 18,17%) y la de otros servicios y hogares que emplean personal doméstico (a favor de las mujeres con un 69,77% frente a un 30,23%). Esto muestra la pervivencia de ramas con empleo tradicionalmente de varones o de mujeres. Probablemente, la tendencia a desempeñar por parte de éstas determinadas tareas en los campos de la enseñanza, sanidad, etc., represente un puntal importante que contrarresta la menor integración en otras áreas. Se tratarían éstos, por lo tanto, de puestos englobados fundamentalmente en el sector público, donde no existe el mismo grado de discriminación en los procesos de contratación que en el ámbito privado.

Otro fenómeno que se observa es una mayor entrada de mujeres a este sector dentro del colectivo de los jóvenes menores de 29 años, el 29,02 por ciento de las mujeres ocupadas se encuentran en este segmento de edad frente al 21,93 por ciento de los varones que también lo están, al contrario de los colectivos de ocupados de una edad superior en que se observa mayoría masculina, con lo cual en el caso de que esta tendencia permanezca, finalmente se producirá una renovación y será mayor la ocupación femenina. En todo caso, la contratación temporal (con la carga de precariedad laboral que comporta) se centra en mayor

medida en estas mujeres jóvenes que en los varones. Por otra parte, mientras en el segmento de mayores de 45 la superioridad masculina queda patente, en el de 30 a 44 años esa diferencia se hace notablemente menor, todo lo cual refleja la incorporación de la mujer al mercado laboral que se ha producido en las últimas décadas.

Cuadro 3.6. Ocupados/as en ramas del sector servicios según sexo en Andalucía. Año 2007. Porcentaje

	Hombres	Mujeres	Ambos
Comercio y hostelería	54,14	45,86	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	81,83	18,17	100,00
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	51,42	48,58	100,00
Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	45,90	54,10	100,00
Otros servicios; hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales	30,23	69,77	100,00
Total ramas terciarias	50,48	49,52	100,00
Total ramas	61,90	38,10	100,00

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.

Cuadro 3.7. Ocupados/as en servicios según grupo de edad y sexo en Andalucía. Año 2007. Porcentaje

	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 y más años	Total
Total hombres	21,93	44,38	32,93	0,77	100,00
Total mujeres	29,02	43,94	26,62	0,41	100,00
Total ramas terciarias	25,44	44,16	29,81	0,59	100,00

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.

Se ha comprobado empíricamente en diversas ocasiones⁹ que a mayor nivel de estudios y formación, la probabilidad de tener un contrato temporal es menor para el/a empleado/a, no sólo porque éste/a será más selectivo/a a la hora de

⁹ Consultar, entre otras fuentes, Alcaide Castro, M. y Flórez Saborido, I. (2001).

buscar y aceptar un empleo sino porque, al tener mayor nivel de instrucción, el/a empresario/a le ofrecerá mejores condiciones laborales y, entre ellas, mayor estabilidad profesional.

En el sector terciario andaluz el nivel académico de la población ocupada es superior al nivel medio registrado en el conjunto de la actividad (cuadro 3.8). En concreto, mientras un 34,97 por ciento de los/as ocupados/as en este sector de la actividad disfrutan de una educación superior o doctorado, sólo un 28,03 por ciento lo hacen en el conjunto. Asimismo, un 23,26 por ciento de los/as ocupados/as en el sector terciario han cursado la segunda etapa de la educación secundaria o similar, cifra que es ligeramente inferior en el ámbito laboral global (con un 20,28%).

No obstante, se aprecia una variabilidad muy intensa en los niveles de formación de la población ocupada en las diferentes ramas de la actividad terciaria. Así, por ejemplo, mientras el 48,42 por ciento de los/as ocupados/as en 2007 en la rama andaluza de intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales o el 59,16 por ciento de los/as ocupados/as en el ámbito de la administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias o servicios sociales, poseen formación universitaria, este porcentaje desciende al 18,72 por ciento en comercio y hostelería o al 17,88 por ciento en otros servicios u hogares que emplean personal doméstico.

Cuadro 3.8. Nivel de formación de los/as ocupados/as en las ramas del sector terciario en Andalucía. Año 2007. Porcentaje

	Analfabetos	Educación primaria	Educación secundaria 1º etapa y formación e inserción laboral correspondiente	Educación secundaria 2º etapa y formación e inserción laboral que precisa título de 1º o 2º etapa de secundaria	Educación superior y doctorado	Total
Comercio y hostelería	0,24	16,43	38,58	26,03	18,72	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,00	17,43	35,45	23,33	23,79	100,00
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	0,21	9,00	20,48	21,71	48,58	100,00
Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	0,09	6,55	14,28	19,92	59,16	100,00
Otros servicios; hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales	0,78	21,93	34,77	24,63	17,88	100,00
Total ramas terciarias	0,25	13,28	28,23	23,26	34,97	100,00
Total ramas	0,43	18,47	32,27	20,80	28,03	100,00

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.

El cuadro 3.9 muestra la estabilidad en el empleo medida como el tiempo de permanencia de los/as ocupados/as en la empresa a través del concepto de antigüedad en el empleo: la temporalidad empírica. La comparación de este cuadro con el anterior nos permite apreciar como la distribución de la formación justificará las diferencias constatadas por ramas de actividad de la temporalidad empírica registrada. De hecho, como podemos comprobar, en las dos ramas citadas por poseer mayor formación sus empleados/as, un alto porcentaje de los anteriores llevan trabajando en el empleo actual más de 6 años (39,99 y 59,16%, respectivamente). Es destacable también la estabilidad laboral mostrada en la rama de transporte, almacenamiento y comunicaciones, donde un 43,23 por ciento de sus ocupados/as han permanecido en su trabajo actual más de 6 años,

debido a la necesidad de especialización que se requiere en este ámbito. En el extremo opuesto destaca la rama de otros servicios y hogares que emplean personal doméstico donde casi el 55 por ciento de los/as ocupados/as no han alcanzado ni tres años de permanencia en el empleo actual.

Cuadro 3.9. Ocupados/as según tiempo en el empleo actual por rama de actividad del sector servicios en Andalucía. Año 2007 Porcentaje

	Menos de 1 año	De 1 a menos de 3 años	De 3 a menos de 6 años	6 años o más	Total
Comercio y hostelería	25,38	20,09	17,52	37,00	100,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	22,88	17,81	16,07	43,23	100,00
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	22,68	20,05	17,28	39,99	100,00
Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	14,53	11,06	10,73	63,67	100,00
Otros servicios; hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales	30,43	24,40	16,25	28,92	100,00
Total ramas terciarias	22,38	17,94	15,32	44,36	100,00
Total ramas	25,92	18,69	14,97	40,41	100,00

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.

En el sector de los servicios el 15,09 por ciento de la población ocupada en Andalucía trabaja a tiempo parcial, mientras que en el total de los sectores la cifra es del 12,15 por ciento (cuadro 3.10). Los/as trabajadores/as que desempeñan su actividad profesional a tiempo parcial cuentan con más probabilidades de obtener un empleo temporal. Las tareas que se realizan bajo esta fórmula de contratación no suelen ser estratégicamente importantes en las empresas, por lo que más difícilmente el/a empresario/a optará por la contratación indefinida para las mismas. Además, en el caso de que se tratara de una opción libremente elegida por las personas trabajadoras para compatibilizar el empleo con otras tareas, los/as trabajadores/as presentarán una situación personal condicionante que les hace más vulnerables, con lo que con mayor probabilidad aceptarían un contrato temporal. No obstante hay ramas concretas dentro del sector terciario donde el porcentaje de ocupados/as a tiempo parcial es especialmente intenso. Así, en la

rama de otros servicios y trabajo doméstico, el 37,94 por ciento de los/as ocupados/as no disfrutaban de un contrato a tiempo completo, porcentaje que se incrementa sustancialmente en el caso de las mujeres ocupadas en dicha rama donde el 48,53 por ciento desempeñan una actividad profesional a tiempo parcial. En general comprobamos como las mujeres son las que prácticamente acaparan todo el trabajo que no es a tiempo completo, dado que trabajan en estas condiciones un 25,8 por ciento de las mujeres ocupadas en las ramas terciarias frente a sólo un 6,17 por ciento de los ocupados varones de las mismas actividades.

Cuadro 3.10. Porcentaje de ocupados/as a tiempo completo en Andalucía. Año 2007

	Hombres	Mujeres	Ambos
Comercio y hostelería	92,53	75,45	84,70
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	97,44	79,26	94,13
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	94,45	70,55	82,84
Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	95,86	87,54	91,36
Otros servicios; hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales	86,50	51,47	62,06
Total ramas terciarias	93,83	74,20	84,11
Total ramas	95,56	75,33	87,85

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Elaboración propia.

Una vez enumeradas algunas de las causas relacionadas con el perfil de la persona empleada que podrían justificar el diferencial registrado en la temporalidad del empleo de los distintos sectores económicos andaluces, cabe referirnos a un conjunto de indicios que apuntan a que en Andalucía tenga más arraigo que en otras comunidades autónomas lo que se viene denominando “cultura de la temporalidad”. Como señala Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2005, págs. 95-96), empíricamente ha quedado evidenciado que la probabilidad de tener un contrato temporal en Andalucía, al margen de otras variables relacionadas con el sector económico o las características de los/as empleados/as, es mayor que en el resto de comunidades autónomas, lo cual constituye un indicio de la importancia que la cultura de la temporalidad ha alcanzado en dicho ámbito geográfico, la cual

será analizada detenidamente en posteriores capítulos. De este modo, para dicha autora *“la mayor juventud relativa de los asalariados andaluces, las características de la especialización de Andalucía, la mayor importancia relativa del trabajo no cualificado, todo ello, en un contexto en el que tiene un mayor arraigo la cultura de la temporalidad, son las razones fundamentales que explican el diferencial entre España y Andalucía en lo relativo a la contratación temporal”*.

La elevada rotación a la que la temporalidad da lugar, comporta en muchos casos la necesidad de reiterar en las empresas los costes de formación de los/as nuevos/as empleados/as y la pérdida de ventajas competitivas basadas en una mayor productividad y un mayor compromiso de los/as trabajadores/as con el proyecto empresarial. Paralelamente, se encuentra muy extendida la idea entre el empresariado de que la estabilidad laboral puede actuar en detrimento de la motivación de la persona empleada. En todo caso estos argumentos constituyen una controvertida materia sobre la que no existen conclusiones definitivas en un sentido u otro. No obstante, dado que en las organizaciones empresariales coexisten varios tipos de capital humano, recientemente en el campo de los recursos humanos parece imponerse la teoría de que no se puede generalizar la conveniencia de unas prácticas de contratación sobre otras para todo tipo de empresas, características del empleo y valor estratégico del capital humano implicado¹⁰.

3.6. ANÁLISIS DE LA TEMPORALIDAD A TRAVÉS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS

Las diferencias de peso relativo de los sectores económicos en Andalucía y España justifican las disparidades constatadas en el reparto sectorial de la contratación entre ambos ámbitos. Así, mientras que en España el 68,48 por ciento de los contratos registrados durante 2007 se vinculan al sector terciario, en Andalucía sólo lo hace el 48,94 por ciento¹¹ (cuadro 3.11). No obstante el reparto dentro de la comunidad autónoma andaluza no es homogéneo, dado que cinco provincias andaluzas superan la media, entre las que destaca Málaga con un 64,76 por ciento seguida de Cádiz con un 59,07 por ciento. En cambio a Jaén y Córdoba les corresponde un porcentaje de contratos registrados en este sector muy reducido en términos comparativos: sólo un 27,28 y 30,99 por ciento, respectivamente.

¹⁰ Consultar Lepak, D.P. y Snell, S.A. (1999) o Bendapudi, V. y otros (2003).

¹¹ Esta diferencia es ocasionada por el mayor peso comparativo de la agricultura y construcción en Andalucía.

Cuadro 3.11. Porcentaje de contratos registrados en el sector servicios sobre el total de contratos. Año 2007

	%
Almería	55,06
Cádiz	59,07
Córdoba	30,99
Granada	52,13
Huelva	39,20
Jaén	27,28
Málaga	64,76
Sevilla	50,43
Andalucía	48,94
España	68,48

Fuente: INEM. Estadística de Contratos Registrados. Elaboración propia.

El estudio de los contratos registrados en Andalucía a partir de la información proporcionada por el INEM¹² muestra un carácter claramente mayoritario de los temporales, característica común a todos los sectores económicos, aún en mayor proporción que la registrada para el conjunto nacional. Para este análisis empleamos las cifras referentes a contratos iniciales, es decir, aquellos que representan un inicio en la relación laboral. Concretamente, el 94,51 por ciento de los registrados en el sector de servicios andaluz durante el año 2007 revestían esta temporalidad frente al 90,77 por ciento de los registrados en el mismo sector en el conjunto de España (cuadro 3.12), por lo que puede afirmarse que los contratos temporales son usados como forma de entrada de los empleados a la empresa en la gran mayoría de las ocasiones. Este mismo porcentaje no presenta prácticamente diferencias entre las provincias andaluzas, siendo en todos los casos superior en varios puntos porcentuales a la cifra nacional. Los sectores agrícola y de construcción registraron unos porcentajes aún más elevados de contratación temporal en todos los ámbitos geográficos estudiados a los alcanzados en el sector

¹² La Estadística de Contratos se obtiene de la información contenida en la base de datos corporativa de los Servicios Públicos de Empleo alimentada por las Oficinas de Empleo y los registros efectuados directamente por las empresas a través de Internet.

terciario, de forma que sólo la industria ha generado un porcentaje ligeramente inferior de contratos temporales que los servicios.

Paralelamente, la distribución porcentual del volumen de contratos temporales formalizados en Andalucía durante 2007 muestra una clara concentración en torno al ámbito terciario (cuadro 3.13), dado que el 48 por ciento de los mismos estaban vinculados a dicho sector, seguidos por un 28,25 por ciento realizados en el sector agrícola, un 19,47 por ciento en la construcción y únicamente un 4,27 por ciento en la industria. Es de destacar la notable diferencia que se registra entre Andalucía y España en esta distribución. Así, por ejemplo, en el conjunto del país el porcentaje de los contratos del sector servicios se elevan casi en 20 puntos (hasta el 67,68%). También se evidencian diferencias reseñables dentro de las provincias andaluzas, cuyo porcentaje de contratos temporales vinculados a los servicios oscila entre el 63,82 por ciento alcanzado en Málaga y el 26,71 y 30,17 por ciento registrado en Jaén y Córdoba, respectivamente. De esta forma, la cifra nacional supera en más del doble a la alcanzada en varias de las provincias andaluzas.

Podemos utilizar como indicador de rotación laboral el cociente entre el número registrado de contratos temporales y el número de asalariados/as temporales. En el sector terciario fue durante 2007 sensiblemente superior la rotación en España que en Andalucía (con un 3,81 y 3,06%, respectivamente).

Cuadro 3.12. Porcentaje de contratos iniciales temporales registrados en casa sector económico. Año 2007

	Servicios		Agricultura		Industria		Construcción	
	Contratos totales	% contratos temporales	Contratos totales	% contratos temporales	Contratos totales	% contratos temporales	Contratos totales	% contratos temporales
Almería	159.905	94,54	58.966	98,94	10.634	91,40	60.893	97,91
Cádiz	311.740	95,79	70.083	99,02	30.869	96,19	115.096	98,64
Córdoba	138.963	94,64	220.715	98,88	22.733	92,32	66.049	98,70
Huelva	207.324	94,71	98.865	99,02	13.724	91,34	77.764	98,36
Granada	125.984	95,29	125.469	99,60	13.776	95,53	56.168	99,16
Jaén	115.107	94,88	233.633	97,75	18.701	92,56	54.574	98,99
Málaga	427.588	93,94	71.871	99,47	20.540	91,27	140.303	97,97
Sevilla	504.830	93,78	243.450	98,19	48.965	92,83	203.874	98,74
Andalucía	1.991.441	94,51	1.123.052	98,64	179.942	93,15	774.721	98,52
España	12.133.858	90,77	1.738.828	96,53	1.159.930	87,71	2.687.282	95,37

Fuente: Estadística de Contratos Registrados. INEM. Elaboración propia.

Cuadro 3.13. Distribución por sectores económicos de los contratos temporales iniciales registrados. Año 2007

	Total contratos temporales	% Agricultura	% Industria	%Servicios	% Construcción
Almería	278.853	20,92	3,49	54,21	21,38
Cádiz	511.232	13,57	5,81	58,41	22,21
Córdoba	435.930	50,06	4,81	30,17	14,95
Huelva	383.271	25,54	3,27	51,23	19,96
Granada	313.871	39,82	4,19	38,25	17,74
Jaén	408.932	55,85	4,23	26,71	13,21
Málaga	629.375	11,36	2,98	63,82	21,84
Sevilla	959.236	24,92	4,74	49,35	20,99
Andalucía	3.920.700	28,25	4,27	48,00	19,47
España	16.272.393	10,32	6,25	67,68	15,75

Fuente: Estadística de Contratos Registrados. INEM. Elaboración propia.

Para detallar la distribución de los contratos temporales registrados en el sector de los servicios por modalidades hemos empleado también la Estadística de Contratos Registrados que proporciona el INEM (cuadro 3.14). La modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción junto con la de por obra y servicio (especialmente habituales en las actividades sometidas a una fuerte estacionalidad) representan el grueso de los contratos temporales registrados en el sector terciario andaluz con un 52,23 y 34,90 por ciento, respectivamente, durante 2007, en porcentajes muy similares a los registrados en el conjunto de España. En tercer lugar, aunque a gran distancia, se encontraría la modalidad de interinidad con un 10,99 por ciento, quedando el resto relegados a unos porcentajes muy reducidos. Cabe reseñar la casi inexistente utilización de las modalidades de formación o de prácticas que, entre las dos, no alcanzan siquiera el 2 por ciento del total.

Cuadro 3.14. Distribución porcentual de las principales modalidades de contratos temporales iniciales registrados. Sector servicios. Año 2007.

	Contratos temporales totales	C. obra o servicio (%)	C. event. circuns. Producción (%)	C. interinidad	C. temporal minusválidos	C. relevo	C. sustitución jubilación 64 años	C. prácticas	C. formación
Almería	151.175	39,97	47,36	11,13	0,08	0,07	0,00	0,47	0,92
Cádiz	298.619	28,63	58,16	11,27	0,11	0,08	0,02	0,40	1,33
Córdoba	131.509	38,39	47,40	11,37	0,08	0,15	0,00	0,52	2,08
Huelva	196.349	28,77	57,38	11,49	0,12	0,08	0,00	0,73	1,43
Granada	120.047	44,85	44,76	9,08	0,10	0,06	0,01	0,25	0,88
Jaén	109.219	43,86	39,04	14,78	0,11	0,06	0,01	0,41	1,75
Málaga	401.690	30,81	56,42	11,29	0,14	0,09	0,00	0,37	0,88
Sevilla	473.427	37,67	50,64	9,79	0,13	0,10	0,00	0,66	1,00
Andalucía	1.882.035	34,90	52,23	10,99	0,12	0,09	0,01	0,50	1,18
España	11.013.603	33,92	51,66	12,95	0,12	0,16	0,01	0,55	0,63

Fuente: Estadística de Contratos Registrados. INEM. Elaboración propia.

Cuadro 3.15. Distribución por género de los contratos iniciales registrados en el sector servicios. Año 2007

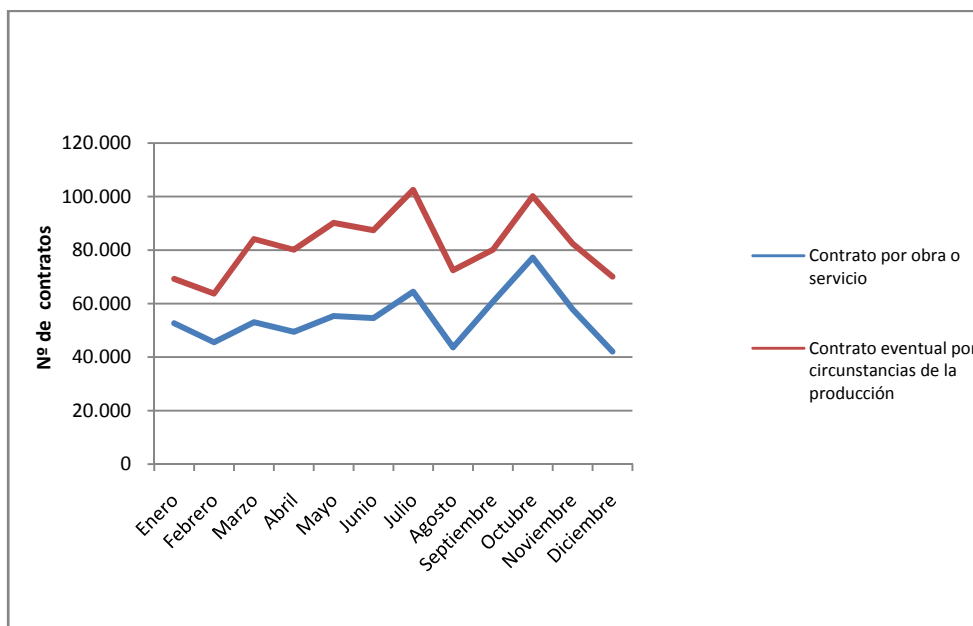
	Total contratos		Contratos hombres		Contratos mujeres		Total contratos temporales		Contratos temporales hombres		Contratos temporales mujeres	
	Unidades	% sobre total contratos	Unidades	% sobre total contratos	Unidades	% sobre total contratos	Unidades	% sobre total contratos temporales	Unidades	% sobre total contratos temporales	Unidades	% sobre total contratos temporales
Almería	159.905	100,00	65.763	41,13	94.142	58,87	151.175	100,00	62.005	41,02	89.170	58,98
Cádiz	311.740	100,00	135.020	43,31	176.720	56,69	298.619	100,00	128.632	43,08	169.987	56,92
Córdoba	138.963	100,00	59.822	43,05	79.141	56,95	131.509	100,00	56.173	42,71	75.336	57,29
Huelva	207.324	100,00	93.065	44,89	114.259	55,11	196.349	100,00	87.711	44,67	108.638	55,33
Granada	125.984	100,00	54.540	43,29	71.444	56,71	120.047	100,00	52.215	43,50	67.832	56,50
Jaén	115.107	100,00	49.360	42,88	65.747	57,12	109.219	100,00	46.277	42,37	62.942	57,63
Málaga	427.588	100,00	184.905	43,24	242.683	56,76	401.690	100,00	172.908	43,05	228.782	56,95
Sevilla	504.830	100,00	224.700	44,51	280.130	55,49	473.427	100,00	208.950	44,14	264.477	55,86
Andalucía	1.991.441	100,00	867.175	43,55	1.124.266	56,45	1.882.035	100,00	814.871	43,30	1.067.164	56,70
España	12.133.858	100,00	5.286.135	43,57	6.847.723	56,43	11.013.603	100,00	4.773.107	43,34	6.240.496	56,66

Fuente: Estadística de Contratos Registrados. INEM. Elaboración propia.

Dada la mayor tasa de temporalidad femenina constatada es razonable esperar un mayor porcentaje de contratos temporales realizados a mujeres que a varones. Así, analizando la contratación por sexo (cuadro 3.15), en el sector terciario un 56,45 por ciento de los nuevos contratos firmados en 2007 en Andalucía lo han sido por mujeres frente al 43,55 por ciento refrendado por varones. Descendiendo a la categoría de contratos temporales del mismo sector se mantienen prácticamente estas mismas cifras, con un 56,70 y 43,30 por ciento, respectivamente. Se tratan de porcentajes prácticamente idénticos a los correspondientes al conjunto del país, no obstante se observan algunas tenues diferencias por provincias que, en todo caso, nunca superan una diferencia de tres puntos respecto a las cifras de la comunidad autónoma.

En todo caso debemos tener en cuenta que a lo largo de un año determinado, la contratación temporal experimenta un patrón de oscilaciones en función de la evolución de la actividad. En concreto, los meses de julio y octubre suelen representar los momentos en que la contratación temporal experimenta una subida muy importante debido a la estacionalidad que caracteriza a la hostelería y comercio en estas épocas. A modo ilustrativo, el gráfico 3.11 recoge las oscilaciones de la contratación a través de las dos fórmulas temporales más utilizadas a lo largo del año 2007 dentro del sector económico terciario en Andalucía, las cuales experimentan un comportamiento prácticamente paralelo, siendo la modalidad más frecuente el contrato eventual por circunstancias de la producción.

Gráfico 3.11. Evolución estacional de nuevos contratos temporales de servicios registrados en Andalucía. Año 2007



Fuente: INEM. Estadística de Contratos Registrados. Elaboración propia.

Como Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2005, pág. 97) recoge: “los aspectos negativos de la temporalidad tendrían un menor impacto si el tránsito de la temporalidad al empleo indefinido fuera relativamente fácil, si no tardara un tiempo excesivo en producirse, y por ello, si la temporalidad más que un estado duradero fuera un estado transitorio y corto hacia el empleo indefinido”. Sin embargo, los contratos temporales del sector servicios que se convirtieron en indefinidos en Andalucía representaron únicamente un 10,77 por ciento de los primeros durante 2007, siendo esta cifra de 13,11 por ciento para el sector terciario español. Su distribución por secciones de actividad económica dentro del sector servicios se recoge en el cuadro 3.16. Las actividades donde se produce la mayor parte de las conversiones de contratos temporales en indefinidos son el comercio (35,53 por ciento de las conversiones registradas dentro del sector servicios en Andalucía durante 2007), la actividad inmobiliaria (20,14%) y la hostelería (16,14%). La distribución nacional en este ámbito se muestra muy similar a la andaluza.

Cuadro 3.16. Distribución porcentual de los contratos de trabajo convertidos en indefinidos del sector servicios según sección de actividad económica. Año 2007

	(1) P.DIST.EL.,G AS Y AGUA	(2) COMERCIO Y REPARAC.	(3) HOSTELER.	(4) TTES.,ALM. Y COMUNIC.	(5) INTERMED. FINANC.	(6) ACT. INMOB. Y ALQUILER	(7) EDUCACIÓ N	(8) ACT.SANIT. Y SER. SOC	(9) OTRAS ACT. SOCI.	(10) PERSONAL DOMÉSTICO
Almería	0,70	37,22	15,25	8,40	3,36	19,39	0,51	1,12	6,23	7,81
Cádiz	0,31	35,38	18,15	7,80	2,07	16,98	2,62	2,85	5,22	8,63
Córdoba	0,57	39,78	12,03	8,37	2,71	17,31	0,39	2,50	10,02	6,32
Huelva	0,60	37,01	16,04	7,99	2,18	16,43	0,67	3,99	6,89	8,21
Granada	0,86	42,22	15,08	7,62	1,94	16,17	5,27	2,22	3,86	4,77
Jaén	0,53	41,92	11,95	9,66	2,63	15,77	1,24	2,43	8,01	5,86
Málaga	0,26	32,95	18,42	8,23	2,37	22,01	0,79	2,64	5,39	6,96
Sevilla	0,48	33,63	15,11	9,18	2,06	23,87	1,02	2,95	4,94	6,77
Andalucía	0,45	35,53	16,14	8,46	2,33	20,14	1,28	2,71	5,82	7,15
España	0,41	33,22	15,62	10,17	2,33	20,57	0,71	2,50	7,12	7,34

(1) Producción y Distribución de energía eléctrica, gas y agua
(2) Comercio, Reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico
(3) Hostelería
(4) Transporte, almacenamiento y comunicaciones
(5) Intermediación financiera
(6) Actividades inmobiliarias
(7) Educación
(8) Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales
(9) Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad. Servicios personales
(10) Personal doméstico en los hogares

Fuente: Estadística de Contratos Registrados. INEM. Elaboración propia.

Son diversos los factores que facilitarían el tránsito de la contratación temporal hacia la indefinida. No sólo influye el sector económico de actividad (por ejemplo, el trabajar en los servicios o industria favorece el tránsito al empleo indefinido más que trabajar en la agricultura o construcción), sino que existen algunos otros elementos que también afectan a este hecho. Algunos de los colectivos que encuentran mayores facilidades en el tránsito del contrato temporal hacia el indefinido serían los siguientes (Caparrós Ruiz, A. y Navarro Gómez, M.L., 2007 y González-Rendón, M., Alcaide-Castro, M. y Flórez-Saborido, I., 2005):

1. Los jóvenes frente a los asalariados de mayor edad.

2. Las personas sustentadoras principales de la familia, dado que en general están más estimuladas para desarrollar los esfuerzos y habilidades necesarias para alcanzar la estabilidad laboral.
3. Los varones frente a las mujeres.
4. Los asalariados que trabajan para un empresario privado, al ser mayores las formalidades y requisitos que habría de satisfacer en el sector público.
5. Los trabajadores a tiempo completo frente a los que desarrollan su actividad a tiempo parcial.
6. Los trabajadores que cuentan con un mayor nivel de instrucción.
7. Los trabajadores que ocupan puestos que requieren un alto nivel de cualificación profesional y especialización.
8. Los trabajadores temporales que han mantenido ya una relación contractual duradera y han demostrado su productividad.

3.7. CONCLUSIONES

El empleo generado en los servicios dentro de Andalucía, como en el conjunto de España y el resto de las economías avanzadas, se ha visto afectado en profundidad por las transformaciones socioeconómicas que han tenido lugar y que han conducido a la generalización del proceso de terciarización de la ocupación, especialmente a lo largo de las dos últimas décadas. Andalucía, tras Baleares y Canarias, es la tercera comunidad autónoma española cuyo empleo en los servicios ha aumentado en una cuantía superior en las últimas décadas y que, a la vez, presenta un grado de terciarización superior a la media nacional. Las actividades terciarias relacionadas con el turismo justifican en gran medida este comportamiento diferencial respecto al resto de España.

Este crecimiento neto del empleo en el sector terciario andaluz ha permitido aminorar los efectos desfavorables de la reducción del mismo registrado en otros ámbitos de la actividad productiva, especialmente en épocas de desfavorable coyuntura económica. Se trata de un sector económico poco vulnerable en su conjunto a las recesiones económicas, en lo que influye el elevado peso de la contratación pública en las ramas de educación y sanidad, de clara estabilidad laboral.

La inestabilidad del empleo se ha convertido en un problema de gran gravedad dentro del mercado de trabajo en Andalucía por la intensidad de la misma, las consecuencias socioeconómicas que implica y el carácter involuntario para los/as



asalariados/as que reviste este fenómeno. Concretamente la tasa de temporalidad en 2007 alcanzó el 44,81 por ciento en el conjunto de su actividad económica, que contrasta de modo importante con la tasa de la UE de la zona euro (16,7%), y que encuentra su origen en una estructura productiva centrada en actividades económicas estacionales o cíclicas en un grado muy superior al presente en el conjunto de Europa y en unos niveles tradicionalmente superiores de desempleo. Si bien en el sector terciario andaluz la citada tasa se redujo al 36,66 por ciento, aún así ésta superó en más de ocho puntos porcentuales a la correspondiente para el mismo ámbito en España (28,31%). Puede afirmarse, por lo tanto, que las sucesivas reformas laborales puestas en marcha al objeto de atajar la inestabilidad del empleo no han logrado alcanzar los objetivos esperados y que este fenómeno se acentúa en Andalucía. En todo caso, dentro del sector de los servicios la temporalidad reviste grados muy diferentes entre las ramas integrantes. Los denominados servicios personales se caracterizan, especialmente en el colectivo de las mujeres asalariadas, por una gran inestabilidad del empleo.

La temporalidad existente genera una notable rotación laboral. Prueba de ello es que, en el caso de los servicios andaluces, el número de contratos temporales registrados triplicó durante 2007 el número de asalariados temporales (rotación del 3,06, siendo la cifra correspondiente para el conjunto de España del 3,81).

Algunas de las características relacionadas con el perfil de los/as empleados/as que podrían justificar las diferencias registradas en la temporalidad del sector terciario andaluz son las siguientes, todo ello en un contexto en el que tiene un mayor arraigo la “cultura de la temporalidad” que en el resto de España:

A diferencia del resto de sectores, en el ámbito terciario existe una equiparación en la contratación de hombres y mujeres, no obstante la misma no se conserva en todas las ramas de actividad que lo componen dado que en algunas de ellas es patente la concentración en un colectivo u otro. En general existen más reticencias por parte del empresariado a la contratación de las mujeres frente a los varones de una forma indefinida, como así muestra el mayor número de contratos temporales firmados durante 2007 por mujeres. Asimismo, en el sector terciario andaluz hay un mayor porcentaje de empleados/as a tiempo parcial que en el resto de actividades. Las tareas asignadas a estos/as asalariados/as suelen ser poco estratégicas para la empresa y más difícilmente el empresario se decantará por las contrataciones indefinidas para su realización.

Por otra parte, la edad de la población trabajadora empleada en los servicios andaluces es ligeramente superior a la edad del conjunto de la población ocupada andaluza. La probabilidad de que un/a asalariado/a tenga que aceptar un contrato temporal disminuye con la edad. Junto a ello debemos reseñar que el nivel

académico de los/as ocupados/as en el sector terciario andaluz es superior al nivel medio registrado en el conjunto de la actividad, aunque también es muy intensa la variabilidad por ramas. Precisamente aquellas en las que el nivel de formación o especialidad requerido a los/as trabajadores/as es menor se observa una menor permanencia de los mismos en sus puestos de trabajo.

Los colectivos con mayores dificultades para acceder a un contrato indefinido y los que trabajan en sectores con mayor temporalidad (agricultura y construcción) son los que, además, con menor probabilidad se beneficiarán del tránsito de una fórmula laboral temporal hacia otra más estable. En todo caso, los contratos temporales del sector servicios que se convirtieron en indefinidos en Andalucía a lo largo de 2007 sólo representaron un 10,77 por ciento de los primeros.

Por último cabe destacar que, si bien el empresariado justifica la existencia de los contratos temporales como una posibilidad durante el período de formación y prueba de la persona trabajadora, las modalidades específicas de contrato en prácticas y de contrato en formación, apenas son utilizadas. Por el contrario son el contrato por circunstancias de la producción junto con el contrato por obra y servicio los que representan el grueso de los contratos temporales registrados en el ámbito analizado.

4 | EL MARCO REGULADOR DEL EMPLEO

4.1. INTRODUCCIÓN

La política de empleo y la negociación colectiva constituyen el marco regulador del mercado de trabajo. En este capítulo se abordan ambas perspectivas en el sector que nos ocupa, tratando como eje vertebrador la cuestión de la temporalidad en el empleo. Así, tras definir la política de empleo y su configuración jurídica, orientada hacia la búsqueda de la calidad en el empleo, con especial enfoque en el uso de los contratos temporales y en los límites a su encadenamiento en el sector servicios privados de Andalucía, analizamos la problemática de la negociación colectiva.

Consideramos necesario abordar sobre dos planos el tratamiento de la contratación y el empleo en la negociación colectiva, de un lado, respecto del marco jurídico y las potencialidades reguladoras que se le abre en la materia a la contratación colectiva y, de otro, respecto de los procesos negociadores efectivos que se vienen produciendo, analizándose los diferentes niveles de negociación: el empresarial, el autonómico andaluz, así como el nacional del sector de los servicios privados¹. Con todo ello consideramos que se podrá llegar a una serie de conclusiones sobre los condicionantes, las posibilidades y los límites de la negociación colectiva sobre el fenómeno de la temporalidad laboral en el sector de servicios privados, pudiendo en fin deducir a la luz de ello cuáles podrían ser catalogadas como buenas prácticas negociales en la materia.

¹ Aún cuando el ámbito de este estudio se centra en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, es necesario recoger las experiencias negociales a nivel estatal a fin de que el análisis de la experiencia negociadora acoja al mayor número de empresarios y trabajadores del sector de servicios privados de Andalucía que en buena parte de las ocasiones estarán cubiertos por instrumentos negociales de nivel nacional. El limitado alcance personal de la negociación sectorial autonómica se destaca por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, indicando que los convenios colectivos sectoriales autonómicos representan sólo el 10 % de trabajadores y empresarios afectados por el conjunto de la negociación colectiva. (Véase el Estudio sobre la Negociación Colectiva 2005-2007, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2008, texto multicopiado, pág. 30.

4.2. LA POLÍTICA DE EMPLEO

Para ofrecer una definición de lo que hemos de entender por política de empleo, un paso obligado ha de ser acudir al concepto que de ésta adopta el legislador. Así, la actual Ley de Empleo 56/2003 ofrece una definición de política de empleo ajustada a su estado evolutivo actual, considerándola como *“el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas que tiene por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como a la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo”* –art. 1º.

Varios son los aspectos que en este sentido resultan destacables de esta normativa. Así, la Ley de Empleo se muestra respetuosa con la esfera de actuación que en este campo vienen desarrollando las comunidades autónomas, considerándolas junto al Estado central, titulares de la facultad de adoptar decisiones sobre el desarrollo de programas y medidas tendentes a conseguir los objetivos de política de empleo.

Por otro lado, esta esfera de actuación pública no aparece ya vinculada en su desarrollo de manera exclusiva al art. 35. de la Constitución Española² – en adelante, C.E- sino que se vincula también a los art. 40º y 41º de nuestra Carta Magna³, lo cual supone el reconocimiento de la superación de los límites que definen la política laboral y el Ordenamiento Jurídico del trabajo en sentido estricto, viniendo a trazar una clara diferenciación respecto a esta última, cuyo

² Según este art. 35: *“1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

2. La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores”

³ Art. 40 C.E 1. *“Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

Art. 41 C.E. *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.*

fundamento constitucional sí se encontraría en el art. 35 C.E.⁴.

La gran amplitud por la que opta el legislador a la hora de definir la política de empleo, obedece a la evidente diversidad y complejidad que rodea a esta esfera de actuación pública, al tratarse de una de las materias respecto a las que el principio de transversalidad adquiere su máxima expresión, con el fin de hacer efectivo el Derecho al empleo de los individuos, entendido como derecho a acceder a todo un complejo sistema de prestaciones y procedimientos, inspirados en el objetivo de facilitar la colocación de los sujetos, hasta alcanzar el objetivo final del pleno empleo, al que se ha de tender por imperativo constitucional -art. 40º.1C.E- y comunitarios (Título VIII Tratado Constitutivo de la Unión Europea). Las circunstancias imperantes en el mercado de trabajo español nos revelan las dificultades a las que se enfrenta nuestra política de empleo para cumplir con este mandato.

En efecto, la presencia de altas tasas de temporalidad representa uno de los rasgos más negativos y persistentes de nuestro mercado de trabajo, y por tanto su reducción es uno de los principales retos a los que se enfrenta nuestra política de empleo. A esta situación han tratado de encontrarle solución las diversas reformas laborales que se han venido realizando desde mediados de la década de los 90 en nuestro país, sin que hasta el momento se haya dado con la fórmula acertada para corregir lo que parece ser una tendencia natural de nuestro mercado de trabajo.

En este contexto reformista, el último por el momento, pero nunca definitivo paso, viene representado por la reforma operada en España en el año 2006, fruto del consenso social plasmado en el Acuerdo de 9 de mayo 2006 entre la patronal, los sindicatos más representativos y el Ejecutivo, el cual encontró su traducción jurídica sólo un mes más tarde, a través de RD 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, y posteriormente fue tramitado en el Parlamento convirtiéndose en Ley 43/2006 de 29 de diciembre.

Fruto en gran parte de esta reforma, en el año 2007, es la primera vez desde la crisis de los primeros años de la década de los noventa, en la que la contratación temporal cae en términos absolutos en España. Como decimos, la combinación de mayores ayudas a la contratación indefinida, la desaparición de bonificaciones por transformación de contratos temporales en indefinidos arbitrada por la ley 43/2006, y la incertidumbre respecto al futuro, están ayudando en parte a superar una especie de “costumbrismo típicamente español” (Ruesga Benito;

⁴ Ello nos permitirá así mismo, la superación de la trasnochada interpretación que a este respecto ha venido presentando nuestro Tribunal Constitucional, que le llevaba a incluir la materia del empleo, dentro del título competencial 149.1.7 C.E, -ejecución de la materia laboral. STC 195/1996 F.J. 3º.

Martín Navarro Resa Nestares, 2008), en que se había convertido el recurso a los contratos de duración determinada.

Esta tendencia al descenso de las tasas de temporalidad ha continuado durante los primeros meses del presente año 2008, registrándose en el segundo semestre de este año, una caída de esta tasa general de temporalidad hasta el 29,4 por ciento, lo que lo sitúa en la cifra más baja registrada en nuestro país desde 1990.

Sin embargo, es necesario hacer constar que este descenso no ha venido propiciado por el éxito de las medidas de política de empleo incorporadas a la reforma 2006, sino por un dato mucho menos positivo, como es el que hace referencia a la actual tendencia a la destrucción general de empleo que estamos viviendo en España, como consecuencia de la situación económica, lo que queda evidenciado en el hecho de que este descenso de la temporalidad se produzca al mismo tiempo en que tiene lugar un aumento de la tasa de desempleo en nuestro país.

Y si se reduce la contratación temporal, también lo hace el empleo estable. Es más, en términos relativos, en el primer semestre su descenso fue más acentuado que en los contratos temporales, con una caída del 9 por ciento respecto al mismo periodo de 2007. Entre enero y junio se celebraron 1.058.764 contratos indefinidos en este sector, con una disminución de 103.297 contratos.

En conjunto y respecto a las cifras de empleo, el sector servicios registra un descenso interanual del 0,1 por ciento en junio de este año. Las actividades que resultan más afectadas son las de Turismo y Servicios a empresas con un -0,7 y -0,6 por ciento, respectivamente (INE, 2008).

Otra consecuencia nada desdeñable que está provocando el hecho de que la incertidumbre económica se haya instalado en las mentes de nuestro empresariado, puede ser el incremento de la contratación temporal fraudulenta o ilegal que se está produciendo en nuestro país, y cuyos efectos se están registrando de manera principal en el sector servicios, sobre todo en las actividades de comercio y hostelería. La fuerte involución que se ha producido de este tipo de contratos responde a la vieja y equívoca creencia empresarial de que extinguir un contrato indefinido resulta más caro que extinguir uno temporal. Por grupos de población los grandes damnificados de esta práctica fraudulenta están siendo los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes y es que no podemos pasar por alto que las crisis producen un efecto dominó y los que primero suelen sufrir sus consecuencias son los/as trabajadores/as que presentan una situación laboral más precaria.

Si esto es así para el conjunto de nuestro país, esta cultura de la temporalidad se

deja aún sentir con mayor intensidad en el caso de Andalucía. En efecto, la tasa de temporalidad en Andalucía ha venido siendo tradicionalmente muy superior a la registrada como media a nivel estatal, situándose a finales del año 2007 en un 42,64% frente a 30,92 por ciento estatal, tasa de temporalidad que además en el caso andaluz afecta en mayor medida a las mujeres (43,35%, frente al 32,65% en España) que a los hombres (42,15%, frente al 29,56% como media a nivel estatal).

4.3. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LA POLÍTICA DE EMPLEO: LA INSISTENCIA EN EL OBJETIVO DE LA CALIDAD

La configuración que actualmente presenta nuestra política estatal de empleo, la hace aparecer, como viene siendo tradicional desde 1997, orientada preferentemente a la consecución de las mayores dosis de calidad en el empleo que sea posible alcanzar, lo cual se ha venido considerando como sinónimo de empleo indefinido en nuestro país. Esta pretensión sitúa a nuestro país entre los países de la OCDE que más porcentaje del producto interior bruto, 0,3 por ciento, dedica a subvencionar el empleo indefinido. Sin embargo este mayor esfuerzo no ha conseguido dotar de mayor estabilidad a este empleo subvencionado (Clemente López, J., 2007).

Para la consecución de este objetivo se arbitraron en la última gran reforma laboral, una serie de medidas e instrumentos que con el paso del tiempo han demostrado arrojar resultados más bien escasos, en cuanto a la pretendida reducción de la temporalidad.

A continuación analizaremos algunos de estos instrumentos y los principales resultados que de ellos se han hecho derivar. La necesidad de proceder a este análisis, en un informe con las características del que pretendemos desarrollar en esta sede, centrado como está en el análisis y detección de las causas subjetivas de la temporalidad en el sector servicios en Andalucía, reside en que es a la política de empleo precisamente, a la que le corresponde contrarrestar la tendencia natural que parece presentar nuestro mercado de trabajo por la contratación de carácter temporal, y que se ha convenido en designar “cultura de la temporalidad”.

Por otro lado, como veremos, esta política de empleo presenta en su configuración una sustancial dimensión territorial que hace necesario que nos acerquemos a su análisis desde un ámbito tanto estatal como autonómico, analizando en nuestro caso tanto la configuración de la actual política de empleo estatal como nuestra política andaluza de empleo, en cuanto que ambas confluyen

en el objetivo de reducir esta temporalidad, resultando sus distintos instrumentos de intervención perfectamente compatibles.

Por lo que se refiere ya al concreto ámbito sectorial que abarca el objeto de este informe, centrado como está en el sector servicios en Andalucía, hemos de tener presente igualmente el carácter general que en términos sectoriales presenta la política de empleo desarrollada a nivel estatal en nuestro país, en cuanto que la misma no presenta variación en función del tipo de sector económico que estemos contemplando, lo cual supone una importante diferencia, como tendremos ocasión de comprobar respecto a nuestra política autonómica de empleo, puesto que esta última sí trata de incidir de forma especial sobre determinados sectores productivos de nuestra economía andaluza, por considerarlos más necesitados de medidas de impulso o incentivación con el fin de lograr la contratación estable de trabajadores/as en los mismos, cuestión ésta a cuyo análisis dedicaremos un epígrafe específico en las páginas siguientes.

Hechas estas salvedades que consideramos necesarias para la correcta comprensión de nuestro análisis, veamos a continuación cuál es la configuración que, a raíz de la última reforma operada por ley 43/2006, presenta nuestra política de empleo estatal y cuáles fueron los principales instrumentos de intervención que se arbitraron en la misma para poner freno a la temporalidad en nuestro mercado de trabajo.

4.3.1. El actual programa de fomento del empleo

Aunque la estructura y contenidos del nuevo programa de fomento de empleo que recoge la Ley 43/2006 son muy similares a los que ha venido presentando este programa en sus versiones anteriores, el actualmente vigente presenta algunas novedades dignas de mención, que encuentran su motivación directa en aquel objetivo de dotar de mayor estabilidad o calidad al empleo, sin atención, por tanto, al importante elemento subjetivo que como viene siendo tradicional en nuestro país, presenta este programa en su configuración (Molina Hermosilla, O. García Jiménez, M. Molina Navarrete, C. 2006).

En cuanto a su objeto (art. 1 Ley 43/2006), la configuración de este programa responde a una pluralidad de objetivos, entre los que destacan:

1. Reconocimiento de bonificaciones a la contratación indefinida de personas desempleadas, ya sea a jornada completa ya a tiempo parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo.
2. Bonificación de contrataciones de carácter temporal que se celebren a favor de personas en situación de especial vulnerabilidad, considerándose como tales, las personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, personas víctimas de violencia doméstica y cualesquiera otras que se encuentren en situación de exclusión social.
3. Bonificaciones destinadas al mantenimiento del empleo de personas de edad avanzada –mayores de 60 años- y para la realización del principio de igualdad de oportunidades, en particular respecto a las mujeres que vean suspendidos sus contratos por maternidad o cuidado de hijos.

Asimismo, destacan dos novedades introducidas en el actual programa, una relativa al modo de cálculo de la bonificación y otra relativa al tiempo de disfrute de la misma.

Respecto al primer aspecto, tradicionalmente la bonificación venía consistiendo en un porcentaje de la cotización a la Seguridad Social, que se incrementaba a medida que crecía la dificultad del colectivo de sujetos cuya contratación pretendía incentivarse, para participar en el mercado de trabajo, oscilando entre un mínimo de un 25 por ciento y una máximo del 100 por cien de esta cotización empresarial. Ahora en cambio, se sustituyen estos porcentajes por módulos fijos de ayuda que oscilan entre los 500 y los 3.200 euros anuales⁵. En aquellos casos en que la contratación se realice a tiempo parcial con carácter indefinido, la norma prevé el establecimiento de tramos de bonificación, en función de la duración de la jornada que se pacte (art. 2.7).

Con este cambio se ha tratado de mejorar la situación de los/as trabajadores/as de baja cualificación que son los que más sufren las consecuencias de la temporalidad y la rotación en el empleo en nuestro país, circunstancias ambas muy presentes en el sector servicios, puesto que al tener estos/as trabajadores/as salarios más bajos, el anterior sistema de incentivo suponía una menor motivación para el empresariado, a la hora de decidir su contratación con carácter indefinido.

⁵ Perduran sin embargo algunas bonificaciones por el anterior sistema de porcentajes, como es el caso de las previstas para trabajadores mayores de 60 años y para contratos de formación para personas con discapacidad.

Respecto al segundo aspecto novedoso enunciado, la duración del incentivo, hasta la entrada en vigor de esta reforma, la duración de estas bonificaciones se extendía en la mayoría de los casos a los 24 meses siguientes a la contratación. Ahora en cambio se ha visto ampliado su periodo de disfrute hasta los cuatro años. Con ello se pretende poner freno a la práctica empresarial consistente en condicionar la vigencia de los contratos celebrados con carácter indefinido, al mantenimiento del disfrute de la bonificación, por lo que una vez desaparecida ésta, aquéllos se extinguían. No obstante, se recogen diversos colectivos de sujetos cuya contratación dará derecho al disfrute de este incentivo durante toda la vigencia del contrato. Así ocurre en concreto, para mayores de 45 años; víctimas de violencia de género y violencia doméstica; personas en exclusión social cuando la contratación sea temporal -si es indefinida, se aplica la regla general de cuatro años- y personas con discapacidad.

Otro de los aspectos novedosos del actual programa de fomento del empleo que nos muestra la insistencia en la consecución del objetivo de estabilidad en el empleo es el llamado *Plan extraordinario de conversión de empleo temporal en fijo* (art. 3 L. 43/2006), por el cual, se incentivaba la conversión de cualquier contrato temporal en indefinido, siempre que dicho contrato se hubiera celebrado antes del 1 de julio del 2006⁶ y la conversión a indefinido tuviera lugar antes del 1 de enero de 2007.

Su carácter extraordinario derivaba en este caso de que el mismo venía a representar una excepción a la regla general que animó esta reforma: tratar de conseguir que las contrataciones se realizasen con carácter indefinido desde el origen, no a posteriori, desterrando para ello el mecanismo de incentivación de la conversión de contratos previamente celebrados con carácter temporal en indefinidos, para evitar el efecto sustitución o desplazamiento que han venido provocando sobre nuestro mercado de trabajo con este tipo de incentivos. Por ello, a partir del 1 de enero del 2007 desaparecieron a nivel estatal los incentivos a esta conversión.

No obstante, en el marco de este plan extraordinario durante el segundo semestre del 2006 se continuaron bonificando, incluso con una mejora económica adicional, la conversión de contratos temporales en indefinidos, lo cual daba derecho a recibir una bonificación de 800 euros anuales durante tres años, siempre que cumpliesen la mencionada doble condición temporal.

⁶ Recordemos en este sentido, que el derogado RD 5/2006 que antecedía a la Ley 43/2006, tomaba como fecha de referencia a estos efectos, el 1 de junio de 2006.

4.3.2. Límites cuantitativos al encadenamiento de los contratos temporales

De forma sucinta podemos clasificar en dos grupos las posibilidades que fueron barajadas por nuestros negociadores en el año 2006 a la hora de poner coto a esta mala práctica contractual consistente en el encadenamiento de contratos temporales: por una parte, las que abogaban por una reordenación y simplificación del régimen de contratación temporal vigente en España⁷, y por otro, los que defendían la posibilidad de fijar límites directos al recurso a la contratación temporal.

La reforma 2006 incorporó medidas inspiradas en una y otra dirección, pero hemos de decir que en ambos casos las novedades fueron tan sólo relativas, pues recordemos que son estas mismas fórmulas en las que, con mayor o menor calado y fortuna, se vienen insistiendo desde la reforma laboral de 1994, respecto a las cuales la autonomía colectiva ya tenía reconocido un importante papel, en orden a limitar el recurso a estas modalidades contractuales. Otra cosa muy distinta es que el balance de su aportación en este aspecto sea más que cuestionable. Pues bien, como decimos, la reforma insiste en esta misma doble dirección, por lo que es posible analizar por separado las medidas introducidas en cada una de las mismas.

4.3.2.1. Atribución legal de la condición de indefinido en el empleo por el mero transcurso del tiempo

Sin duda la medida más innovadora en orden a esta imposición de límites a la contratación temporal es la consistente en atribuir ahora la condición de fijeza al trabajador que *“en un periodo de 30 meses, hubiera estado contratado por un periodo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo, con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o bien a través de su puesta a disposición por Empresas de Trabajo Temporal con las mismas o diferentes modalidades*

⁷ La diversidad de modalidades de contratación existentes en el ordenamiento jurídico laboral español ha hecho que éste venga mereciendo la consideración de *“modelo a la carta”*, lo que le permite optar al empresario por aquella modalidad que más se ajuste a un principio de economía de opción y no tanto por la que resulte más apropiada a los objetivos de política de empleo. La amplia libertad de opción que de esta forma ha venido a configurarse, unido a la amplitud por la que optó nuestro legislador a la hora de definir las causas por las que podría quedar justificado el recurso a la mayor parte de estas modalidades contractuales de carácter temporal, es sin duda uno de los motivos a los que hemos de atribuir la alta temporalidad estructural existente en nuestro mercado de trabajo.

contractuales de duración determinada” modificación que ahora queda recogida en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.).

Los importantes condicionamientos a los que quedó sometida esta medida hacen que dudemos de su efectividad práctica, ya que resulta muy fácil imaginar los mecanismos de elusión de la garantía que trata de establecer.

Así, por ejemplo, la exigencia de que la persona trabajadora desempeñe el mismo puesto de trabajo, supone que no será de aplicación esta garantía en los supuestos en los que haya sido contratado para realizar actividades diferentes. Por ello y para la correcta consecución de los objetivos perseguidos con esta medida, creemos que la misma conlleva un especial deber implícito de vigilancia y control que recaerá tanto sobre los/as representantes de los/as trabajadores/as, como sobre la propia Inspección de Trabajo, para evitar que una mínima variación en la asignación de funciones o tareas, pueda llegar a provocar una elusión indebida de esta garantía, lo que supondría un claro fraude de ley.

No bastará, por otro lado, con que la persona trabajadora haya estado vinculada para *un mismo puesto de trabajo en la misma empresa por más de 24 meses*, sino que este periodo ha de generarse *en un periodo de referencia de 30 meses*. Por tanto, esta garantía también quebrará si se fragmenta en exceso el periodo temporal de las contrataciones, de tal modo que no llegue a alcanzarse ese mínimo requerido -24 meses- en el mencionado periodo de referencia, de lo que puede derivar igualmente una fragmentación artificial de la vigencia de las contrataciones, provocando precisamente el efecto indeseado de temporalidad, que es precisamente lo que trata de desterrarse.

El requisito de que *la actividad se desarrolle en la misma empresa* puede también ser fuente de conflictos en la práctica. Cabe plantearse si sería aplicable a estos casos la doctrina jurisprudencial que entiende que hay que considerar unitariamente el cómputo de tiempo, cuando se trate de una empresa perteneciente a una estructura de grupo empresarial. Creemos que debería computarse unitariamente el tiempo de prestación, cuando se constate que el grupo actúa como unidad económica y empresarial fuertemente integrada, ya que lo contrario supondría dejar abierta la posibilidad a una fácil elusión de esta garantía, por el simple hecho de que el/a trabajador/a vaya rotando en la prestación de sus servicios por las distintas empresas del grupo, sin llegar a cubrir el periodo máximo de 24 meses en ninguna de ellas, evitando de este modo que pase a convertirse en trabajador/a indefinido/a.

Por tanto, el alcance de la medida es el de atribuir la fijeza en el empleo por el sólo transcurso del tiempo, soslayando así que el/a trabajador/a se vea compelido/a a

acudir a la jurisdicción social en demanda de esta calificación, lo cual, dada la diferente posición real que ocupan los sujetos de la relación laboral, sólo se venía produciendo en la práctica, como regla general, en caso de extinciones de contratos de trabajo a efectos de reconocimiento de indemnizaciones a favor de la persona trabajadora.

4.3.2.2. Límites a la rotación en los mismos puestos de trabajo

Respecto al segundo orden de medidas con las que se intenta poner freno al excesivo recurso a la contratación de carácter temporal, destaca la confianza que los artífices de esta reforma, con la posterior convalidación del legislador, siguen manteniendo en la autonomía colectiva⁸ para llevar a cabo la importante labor consistente en establecer límites a este recurso, con el fin de adaptar su utilización a cada concreta actividad y puesto de trabajo, movido ahora por el objetivo principal de evitar la excesiva rotación de trabajadores en los distintos puestos de trabajo.

En este sentido, en el imperante clima de flexibilización y del carácter dispositivo de las normas en el que vivimos inmersos desde hace más de una década, llama la atención el carácter impositivo con que ahora se expresa el apartado segundo del art. 15.5 E.T en el que puede leerse *“la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”*.

Pese a la llamada que en este sentido reciben nuestros negociadores, está por llegar el día en que este objetivo sea una verdadera prioridad de la negociación colectiva en España, cosa que por el momento y como hemos tenido ocasión de analizar en el apartado de este informe dedicado al tratamiento convencional de esta materia, por desgracia no sucede con la intensidad que sería deseable (Consejo Económico y Social, 2007).

⁸ Recordemos que esta facultad esté reconocida en el art. 37.1 C.E: *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*.

4.4. LA POLÍTICA DE EMPLEO EN ANDALUCÍA: ESPECIAL REFERENCIA AL SECTOR SERVICIOS

Nuestro país es quizás uno de los más claros exponentes de lo que se conoce como territorialización o descentralización de la política de empleo, hasta el punto de que el territorio donde reside el individuo y no ya sólo las especiales circunstancias personales, económicas y formativas que rodean al mismo, ejerce una influencia directa a la hora de considerarlo destinatario de unas u otras medidas de política de empleo, poniendo de manifiesto la diversificación temática que este ámbito de actuación presenta en nuestros días, no ya sólo en función del colectivo de sujetos a los que se dirige, sino también del territorio sobre el cual se proyecta.

Es precisamente en esta corriente de territorialización en la que debemos insertar el movimiento de transferencia o delegación que se ha venido produciendo en nuestro país, a favor de las distintas comunidades autónomas, a excepción únicamente del País Vasco, respecto a la materia relativa al empleo, hasta el punto que son las comunidades autónomas precisamente, las consideradas en la actualidad como los espacios más adecuados para llevar a cabo la ordenación y el desarrollo de una política de empleo específica, capaz de tomar en consideración las peculiaridades que presenta el mercado de trabajo en cada una de estas unidades territoriales, con el fin de ofrecer en cada caso la respuesta más eficaz y eficiente posible.

Por lo que respecta a las técnicas utilizadas en el ámbito autonómico y en el caso de Andalucía de manera particular, para conseguir los objetivos cuantitativos y cualitativos a los que ha de responder en la actualidad la política de empleo, comprobamos que la subvención se ha venido erigiendo tradicionalmente en la principal técnica para ello, a lo cual ha contribuido, sin duda, la prohibición que pesa sobre las CCAA de recurrir a la figura de las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, derivada del art. 149.1.17 C. E., por considerarlas de exclusiva competencia estatal.

Por tanto, en la práctica, la celebración de un contrato con carácter indefinido en Andalucía hace posible que el/a empresario/a pueda beneficiarse, junto de las bonificaciones previstas a nivel estatal, también de las subvenciones previstas en nuestra comunidad autónoma andaluza y que actualmente se encuentran recogidas en el Decreto 149/2005 por el que se regulan los incentivos a la

contratación con carácter indefinido -BOJA nº 122 de 2005-⁹ desarrollado por Orden de 21 de julio de 2005, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de estos incentivos -BOJA nº 146 de 2005.

En términos generales, llama la atención la distinción que este Decreto introduce atendiendo a la dimensión que presente la empresa, con el fin de introducir una acción positiva a favor de aquéllas de hasta 250 personas trabajadoras, en cuanto que les permite beneficiarse por la contrataciones de carácter indefinido que realicen, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, de mayores incentivos económicos, que en el caso de que superen esta dimensión.

Asimismo, se mantiene en vigor, para estas empresas, la posibilidad de que puedan beneficiarse de subvenciones por la transformación de contratos temporales en indefinidos, celebrados tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, lo que supone un importante elemento de diferenciación respecto a la política estatal. En esta posibilidad de transformación incentivada de contratos temporales en indefinidos aparece contemplado con carácter específico el sector servicios, en cuanto que estas conversiones, para gozar del incentivo previsto en cada caso por la norma, deberán realizarse a de mujeres y jóvenes menores de 30 años en empresas pertenecientes a la hostelería y el comercio (art. 8. 1 a) y b) Decreto 149/2005).

Por otro parte, y de nuevo como elemento diferenciador respecto a la política estatal de empleo, nuestra actual política andaluza da cabida en su configuración al componente sectorial, con el fin de permitir a determinados sectores de nuestra economía autonómica beneficiarse en determinadas circunstancias de mayores incentivos a la contratación con carácter indefinido, pero ello no con un alcance general sino en estricta conexión con el importante elemento subjetivo que también presenta esta política autonómica de empleo, en cuanto que el disfrute por el/a empresario/a del incentivo económico previsto en cada caso queda condicionado a que la misma se realice a favor de un sujeto perteneciente a alguno de los colectivos que resultan beneficiarios de esta acción positiva.

En concreto, y por lo que se refiere al específico sector servicios, podrán beneficiarse de estos incentivos económicos las contrataciones de carácter indefinido que se realicen por parte de empresas de hasta 250 trabajadores, a favor de jóvenes menores de 30 años, en las actividades de servicios a las empresas, de las nuevas tecnologías, servicios de la vida diaria, sector audiovisual, y actividades medioambientales (art. 4 b) Decreto 149/2005).

⁹ Este Decreto ha sido modificado por Decreto 58/2007, BOJA 17 de abril, por el que se incorpora un nuevo Capítulo, relativo a los incentivos reconocidos por la contratación de personas con discapacidad y a los centros especiales de empleo.

4.5. LOS ESPACIOS DE REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Como se viene destacando, la creación de empleo se ha erigido en los últimos años en un objetivo esencial para los gobiernos y las organizaciones internacionales, objetivo éste a caballo entre la política económica y la política social, el cual también ha terminado siendo asumido por la negociación colectiva. Ésta, de manera progresiva, ha visto modificado su contenido tradicional, pasando a ocuparse de materias tradicionalmente ajenas, o cuando menos marginales, en sede negociadora, como el fomento de la contratación.

De este modo, el papel que ha asumido la negociación colectiva sobre medidas destinadas a incidir de manera directa en el funcionamiento del mercado de trabajo, bien a fin de aumentar o mantener las tasas de empleo, o bien para mantener la calidad del mismo, no constituye ninguna novedad en nuestro sistema de relaciones laborales, puesto que la presencia de cláusulas convencionales con incidencia en cuestiones relacionadas con el empleo viene produciéndose ya desde mediados de la década de los ochenta.

A través de ellas entendemos que se viene a reflejar el compromiso adquirido por los interlocutores sociales con el “fomento del empleo” y la mejora de su “calidad” tanto en su dimensión de Diálogo Social como en el más estricto de la Negociación Colectiva. Y, desde esta óptica, en razón a su trascendencia, se viene a entender y a configurar este objetivo desde una visión o dimensión de “responsabilidad social”, asumiéndose que su consecución va más allá de las competencias exclusivas de los poderes públicos, lo que ha llevado a que en pos de ello se hayan de implicar a este fin tanto aquellos sujetos públicos, como los sujetos sociales y privados.

Los primeros atisbos de tal implicación se han podido apreciar a partir de la década de los 80’, incidiendo nuestra negociación colectiva sobre cuestiones relacionadas con el empleo, aunque si bien de forma limitada, tanto en cuanto al número de instrumentos negociales que las acogen como en cuanto a los resultados obtenidos, de forma que se centró en aquel momento sobre dos materias puntuales y de reducidos o nulos efectos en la creación neta de empleo: la limitación de las horas extraordinarias, por un lado, y la jubilación obligatoria, por otro.

Sin embargo, la extensión, más cuantitativa que cualitativa, del tratamiento de las cuestiones relativas a la contratación y el empleo en la negociación se producirá en la segunda mitad de la década de los 90'.

En este sentido hay que destacar cómo fue a partir de la reforma laboral materializada en la Ley 11/1994 cuando se produjo en el Estatuto de los Trabajadores la aparición de una diversidad de llamamientos a los sujetos negociadores de convenios colectivos a fin de que intervinieran de manera activa sobre cuestiones relacionadas con el empleo, y en específico para lo que aquí se trata, respecto a la regulación de los contratos temporales. Planteamiento político y técnico-jurídico que ha venido a confirmarse, aunque con alcances y proyecciones diferentes, con las reformas que le siguieron en el tiempo a través de la Leyes 63/1997, 12/2001 y, la más reciente por el momento, 43/2006.

Ello sin duda viene a ponernos de relieve cómo para todos los actores implicados en las relaciones laborales se viene contemplando y entendiendo la negociación colectiva como el ámbito singularmente adecuado –aunque en ningún caso único- para llevar a cabo la implementación de una serie de actuaciones que impulsen medidas que mejoren los niveles de empleo -fomento del empleo- y la calidad del mismo.

Tales objetivos en todo caso no se entienden como medidas adoptadas a expensas o con el sacrificio de los requerimientos empresariales, puesto que en la mayor parte de las ocasiones los mismos vienen ligados a otra serie de medidas que atienden sin duda a la vez a los requerimientos de incremento de productividad y competitividad empresarial. No siendo por ello mera casualidad el que los compromisos materializados en medidas de fomento y/o calidad del empleo que vienen a recogerse a menudo en pactos extraestatutarios o acuerdos colectivos informales y atípicos, prevean expresas contrapartidas de ampliación de los poderes empresariales en términos de mayores cotas de flexibilidad en la gestión del personal. Ello, sin duda, desde nuestro punto de vista, constituye un incentivo al que los empleadores otorgan mayor valor que incluso los de naturaleza pública, vía subvenciones y/o bonificaciones económicas, lo cual convierte desde luego a la negociación colectiva en una instancia con tremendas potencialidades para hacer frente a esta lacra de nuestro mercado laboral, como es la temporalidad en el empleo.

En estos términos consideramos oportuno destacar cuál es el marco de remisiones al papel regulador de la negociación colectiva en materia de empleo, de forma que a través de ello se puedan comprobar las posibilidades, la amplitud y la actualidad que estas referencias encierran a favor de los sujetos implicados en las relaciones

laborales, y la incidencia que ello pueda tener tanto en términos cuantitativos – fomento- como cualitativos –calidad- en materia de empleo.

En fin, conforme al esquema de análisis que hemos reseñado, el primero de los planos de observación en el que nos tendremos que centrar será el plano normativo, por el que se atiende al marco jurídico de remisiones que la legislación laboral realiza en esta materia de manera expresa a favor de la negociación colectiva, lo cual nos llevará, sin duda, a poner de relieve el peso, la extensión y la tremenda actualidad que las mismas tienen en el ordenamiento jurídico laboral español y, en fin, el papel que reserva o promueve el legislador respecto de la autonomía colectiva para garantizar la eficacia social de sus reglas –que no olvidemos a su vez han tenido un origen negocial. Y, una vez trazado dicho marco, el segundo hito de este análisis será el plano de observación sociológico o fáctico de la norma, esto es, la proyección que en la práctica negociadora tienen estas remisiones legales, a fin de poder llegar, desde el contraste de resultados de ambos planos, a conclusiones acerca del papel real que la negociación colectiva viene cumpliendo hacia la consecución de los objetivos de fomento y calidad del empleo a través del control de la contratación temporal y el fomento de la contratación indefinida.

Centrándonos pues en el primero de los planos de observación descritos, y yendo desde la llamada más genérica hasta la más concreta, hay que partir de la delimitación que realiza el art. 85.1 ET de los posibles contenidos que pueden regularse en los convenios colectivos. En la relación declarativa de contenidos que en él se prevén destaca, a nuestros efectos, la referencia realizada a todas aquellas materias ligadas a las “condiciones de empleo”.

Con esta concreción legal, dada la tremenda amplitud que encierra esta cláusula, se considera que el legislador otorga plena acogida, normalizando jurídicamente cuantas medidas sobre políticas activas de empleo se pretendan adoptar por los agentes sociales en los procesos de negociación colectiva, más allá de las remisiones legales que eventualmente vengán previstas en la legislación laboral, aunque si bien teniendo en todo caso como límite lo dispuesto en las leyes, un doble contenido en materia de empleo: desde un punto de vista de fomento del empleo y desde una óptica de mejora en la calidad del empleo.

Y, de otro lado, desde el plano más específico, en relación a las concreciones legales que de manera más específica se recogen en la normativa laboral, se aprecian una serie de supuestos de remisión legal a la negociación colectiva para el tratamiento de concretos aspectos de la contratación temporal, bien dispositivizando el contenido legal, bien delegando al convenio colectivo su fijación, lo cual sin duda determinará que en función del uso que se realice incidirá

de manera directa en la consecución de los mencionados objetivos de fomento y calidad del empleo.

En este sentido, habría que destacar los siguientes supuestos:

1. De dispositivización del ET:
 - a. Art. 11.1.b): duración del contrato de trabajo en prácticas.
 - b. Art. 11.1.d): duración del período de prueba del contrato de trabajo en prácticas.
 - c. Art. 11.2.b): establecimiento del número máximo de contratos para la formación a realizar, así como los puestos de trabajo a cubrir con este tipo de contratos.
 - d. Art. 11.2.c): duración máxima y mínima del contrato de formación.
 - e. Art. 15.1: duración máxima y cómputo de la duración de los contratos temporales eventuales.
 - f. Art. 49.1.c): determinación de la cuantía de indemnización por fin del contrato eventual o de obra o servicio determinado.
2. De delegación legal en la regulación de materias en el ET:
 - g. Art. 11.1.a): establecimiento de los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de un contrato de trabajo en prácticas.
 - h. Art. 11.3: regulación de los compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
 - i. Art. 12.6.d): medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.
 - j. Art. 15.1.a): identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado.
 - k. Art. 15.1.b): determinación de las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.
 - l. Art. 15.5: establecimiento de requisitos adicionales para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de este carácter, con o sin solución de

- continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con las ETT.
- m. Art. 15.7: determinación de criterios objetivos y compromisos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
 - n. Art. 15.8: requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos discontinuos.
 - o. D.A. 10ª: que obliga a fijar una concreta y efectiva política de empleo como contrapartida a la cláusula de jubilación obligatoria.

En suma, a la vista de todo ello, podemos afirmar sin duda que la negociación colectiva tiene asignado en la actualidad un papel básico en relación a la contratación temporal, con una doble vertiente: de un lado, la de adaptación de la contratación temporal a las características y necesidades de la organización productiva; y, de otro, de control y limitación del uso excesivo de la contratación temporal. Función normativa negociadora que encierra tremendas posibilidades para cumplir una de las estrategias centrales – el fomento de la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad- que se han marcado los agentes sociales en los sucesivos acuerdos de ámbito interconfederal suscritos por ellos a nivel estatal desde finales de los 90¹⁰, y que, sin embargo, contrasta con la realidad de no corrección de la senda de la temporalidad en la contratación que marca nuestro mercado de trabajo y que lo golpea con especial virulencia.

4.6. TRATAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como destacamos, el segundo hito de este análisis sería el plano de observación sociológica o fáctica de la norma, esto es, la proyección que en la práctica negociadora tienen estas remisiones legales, realizando así un análisis del tratamiento que nuestra práctica negociadora más reciente en el sector servicios privados en Andalucía dispensa al empleo y a las políticas de empleo (Villar Cañada; 2006, págs. 559 y siguientes).

¹⁰ Para el momento actual véase el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 (ANC 2007), Capítulo V, apartado 1, prorrogado en su vigencia para el 2008 por el acta de prórroga suscrita por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal.

Como conclusión adelantada a destacar tenemos que, pese a la importancia que, según hemos visto, se concede a la negociación colectiva como instrumento al servicio de la creación de empleo y a la mejora de su calidad, aún estamos lejos de encontrarnos con un panorama en que de manera mayoritaria nuestros sujetos negociadores introduzcan compromisos realmente significativos en el plano cualitativo, a lo que habría que añadir que no es frecuente el que vengan complementados con adecuadas garantías de efectividad, debilitando, en consecuencia, el alcance de los mismos.

No obstante, con las últimas reformas laborales se sigue remarcando la aquí destacada creciente dimensión convencional de las políticas de empleo, lo que, a nuestro juicio, entendemos que nos permite augurar un mayor avance en el tratamiento seguido hasta el momento.

Desde una visión global en materia de cláusulas de empleo, aunque cuantitativamente las previsiones referidas a las mismas van en aumento, éstas aún no van más allá del 60 por ciento de los convenios a nivel nacional, incrementándose estas cifras considerablemente a nivel autonómico, pues se alcanza un 80 por ciento de tratamientos convencionales sobre tal cuestión. Datos todos ellos que nos ponen de relieve las dificultades que aún encuentran los agentes sociales para que se materialice esta temática en las mesas de negociación.

Como segundo elemento que se desprende del análisis convencional y que ha de ser valorado en orden a la incidencia o no de las previsiones negociales sobre el fenómeno de la temporalidad de la contratación laboral, hay que destacar que nos hallamos ante una materia escasamente sistematizada, donde domina la dispersión y la diversidad de una gran variedad de cláusulas convencionales que se agrupan bajo este epígrafe, lo cual en buena parte de las ocasiones provoca una dificultad aplicativa práctica añadida para los destinatarios de la misma.

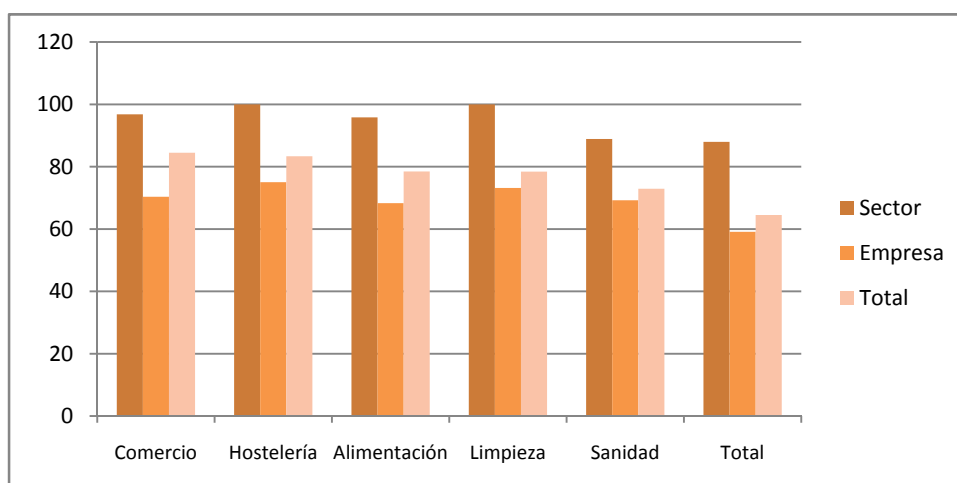
Si dentro de las cláusulas de empleo restringimos nuestro análisis a cuestiones que de manera estricta se refieran al tratamiento de los diferentes aspectos que caben abordarse en las mesas negociadoras sobre el régimen jurídico de la contratación temporal, del estudio de los datos recogidos en las estadísticas y memorias oficiales que se publican sobre la negociación colectiva se desprende que en Andalucía, en el período del año 2007, de media, el 64 por ciento de los convenios vigentes han abordado con mayor o menor detenimiento esta cuestión, siendo mucho más frecuente esta cuestión en los convenios de sector (87,95%) que en los de empresa (59,08%). Estos datos se traducen en una muy alta afectación personal, tanto por lo que se refiere a las empresas (97,58%) como a los/as trabajadores/as (94,73%) (CARL, 2007, pág. 162).

Cuadro 4.1. Tratamiento convencional sobre modalidades contractuales

	Convenios (%)	Empresa (%)	Trabajadores/as (%)
Sector	87,95	97,58	94,73
Empresa	59,08	59,08	79,76
Total	64,41	97,46	93,55
Datos: 887 convenios vigentes (166 de sector, 721 de empresa)			
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Memoria sobre Negociación Colectiva en Andalucía, 2007. CARL.			

Si este análisis se realiza por ramas de actividad económica, y ciñéndonos al ámbito de nuestro estudio, nos muestra que el comercio con un 84,48 por ciento, la hostelería con un 83,33 por ciento, la alimentación con un 78,46 por ciento, la limpieza 78,43 por ciento y la sanidad con un 72,92 por ciento superan la media situada en el 64 por ciento para los convenios colectivos vigentes en el año 2007 (CARL, 2007, pág. 163).

Cuadro 4.2. Tratamiento convencional sobre modalidades contractuales. Afectados por actividad económica y tipo de convenios vigentes



Nota: El total viene referido a los convenios colectivos vigentes en el año 2007, 887 convenios vigentes (166 de sector, 721 de empresa).

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Memoria sobre Negociación Colectiva en Andalucía, 2007. CARL

Pero más allá de los datos cuantitativos, lo que a nuestro juicio es más relevante son los planteamientos de fondo de la ordenación convencional, esto es, las cláusulas convencionales sobre empleo que se concretan en las mesas de negociación, las cuales nos darán la medida del grado de incidencia y penetración que tienen o pueden tener en materia de fomento y calidad de empleo.

A estos efectos, y tal como se anticipó, las cláusulas convencionales sobre empleo pueden responder básicamente a una doble tipología que, con diferente proyección, conllevarán expresos efectos sobre el binomio temporalidad/estabilidad de la contratación laboral en el sector económico de las empresas de servicios de ámbito privado en Andalucía:

1. Así, de una parte, aparecen las denominadas **“cláusulas cuantitativas de empleo”**, que se corresponden con aquellas que persiguen bien la creación de empleo neto –que haya más personas contratadas en la empresa tras la vigencia del convenio en comparación con el inicio del mismo-, bien el mantenimiento del volumen de empleo existente. Dentro de ellas destacan:
 - a) Las relativas al “compromiso de contratación de un determinado” número de trabajadores, normalmente fijos, a lo largo de la vigencia del convenio¹¹.
 - b) Bien las relativas al compromiso de mantenimiento del nivel de empleo vigente, a través de diversas fórmulas, como la obligación de cobertura de las bajas que se produzcan en la empresa¹².
 - c) O, en fin, las que plantean un fomento del nivel general de empleo¹³.
2. Y, de otro lado, con un mayor potencial de incidencia sobre el factor de la temporalidad en la contratación temporal, tenemos las calificadas como **“cláusulas cualitativas de empleo”**, con las que se pretende mejorar la calidad del empleo conforme a las políticas de empleo que se han ido concretando en

¹¹ Así, en convenios colectivos (en adelante, CC) publicados en el BOE, entre otros, CC Grupo Iberdrola (art. 25); CC Acumula SA (art. 14); CC Interprovincial de empresas minoristas de droguerías y otros (art. 15); V CC Marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (art. 15); VI CC Unysis España, SL (art. 82.10). Respecto a los publicados en el BOJA: CC de empresa Radio Televisión Andaluza (DA 2ª).

¹² Convenio colectivo de la Compañía Logística Acotral, SA (art. 14); II CC empresa Areva T&D Ibérica, SA (art. 27.2); CC Michelín España-Portugal (art. 34); CC Iberdrola Grupo (art. 26); CC Vips (DA 6ª, párrafo 9).

¹³ CC empresa Clece, SA (art. 28 plantea compromiso efectivo de reducción horas extraordinarias); CC de la Federación Andaluza de Vela (art. 12).

los últimos años, y reactivadas tras la reforma pactada en mayo de 2006, que se materializó, como sabemos, con la aprobación de la Ley 43/2006.

Sus modalidades son múltiples, contando con las más amplias posibilidades convencionales de desarrollo, destacando entre las mismas:

- d) Las cláusulas que fomentan la conversión de trabajadores temporales en fijos, cuyo número ha ido en notable aumento desde 2001¹⁴.
- e) Las cláusulas que limitan la duración máxima de los contratos temporales estableciendo la conversión automática en indefinidos de los contratos temporales que excedan de determinados límites temporales en fórmula similar a la prevista en el artículo 15.5 LET¹⁵.
- f) Las previsiones convencionales que establecen límites a la rotación de contratos temporales con un mismo trabajador¹⁶.
- g) Las que limitan los porcentajes de temporalidad en la empresa¹⁷, o, al contrario, fijando el compromiso de disponer de un determinado porcentaje de empleo fijo¹⁸.
- h) Las que limitan el recurso a la externalización de actividades a través de las ETTs o mediante subcontratación¹⁹.
- i) Las que contienen referencias a modalidades contractuales temporales derogadas o, paradójicamente, fomentan la contratación temporal²⁰.

¹⁴ CC de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (art. 31); CC de perfumerías y afines (art. 12); CC Unysis España, SL (art. 82.9); CC Fundación UNICEF Comité de España (art. 12); CC Provivienda (art. 10); CC Marco de UGT (DT 4ª); XIX CC Sociedades Cooperativas de Crédito (art. 42); CC Interprovincial de empresas minoristas droguería y otros (arts. 14 y 15).

¹⁵ CC empresa de Autotransporte Turístico Español, SA (ATESA) (art. 34); CC The Disney Store Spain (art. 11.6); CC Perfumerías y afines (art. 12.7); CC Uniprex SAU (art. 10); CC Grupo Vips (DA 6ª); CC Mrco estatal de servicios de atención a personas dependientes (art. 15); CC interprovincial empresas minoristas de droguería y otros (art. 14.2).

¹⁶ CC de perfumerías y afines (art. 12.7); CC de la empresa Entrasur, SL (art. 9).

¹⁷ CC de la Compañía Logística Acotral, SA (art. 14); CC de la empresa La Casera (art. 9); CC estatal de ETT (art. 51); CC Acumula, SA (art. 14); CC de la empresa Radio y Televisión Andaluza.

¹⁸ CC de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio.

¹⁹ CC Compañía Logística Acotral, SA (art. 14); CC Repsol, SA (art. 18); CC perfumerías y afines (art. 12.1.2); CC Poligon, SA (art. 23.1); CC Naturalia by Poligon (art. 23.1); CC Verdifresh (art. 19); CC de le Empresa de Turismo de Andalucía (art. 19.4).

²⁰ CC de la empresa BSH Interservice, SA (art. 12).

A la vista de todo ello, se aprecia la extremada diversidad de tipos de cláusulas posibles por las que se establece un “intercambio convencional” a favor del empleo en general y del empleo de calidad en particular. Pero más allá de esta heterogeneidad de los términos convencionales en materia de fomento y calidad del empleo, que en cierto modo no hace sino reflejar las diversas posibilidades que tienen los agentes sociales en esta materia a fin de alcanzar los mencionados objetivos sobre el empleo, nos surge una importante cuestión ligada a la frecuencia con que los negociadores se limitan a meras proclamaciones generales. El empleo aparece como uno de los objetivos principales a conseguir y como uno de los problemas a los que es necesario dar respuesta, pero a esa declaración no le acompaña medida alguna al respecto²¹, o se limita simplemente a remitir a lo previsto en la legislación vigente²².

Por tanto, no nos ha de dejar indiferente el hecho de la extraordinaria escasez de previsiones en las que los compromisos convencionales contraídos por las empresas se han establecido en sede de negociación de manera directa, dando lugar a verdaderos derechos subjetivos de los trabajadores en orden a la conversión de sus contratos temporales en indefinidos²³ e incluso estableciendo procedimientos de control y seguimiento de la transformación pactada²⁴.

Igualmente habría que destacar previsiones convencionales que vienen a establecer supuestos de creación de empleo estable de calidad, asumiendo la empresa la formalización de los contratos de relevo que acompañen a las eventuales situaciones de jubilación parcial siempre por tiempo indefinido,

²¹ II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (art. 16); CC de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (art. 31); CC de perfumerías y afines (art. 12); CC Grupo Zena (DA 5ª); CC Grupo Vips (DA 6ª); CC de la empresa Clece, SA (art. 28); CC de la empresa Puertos de Andalucía (art. 101); CC de la empresa Radio y Televisión Andaluza (art. 14); CC de la Fundación Andaluza para la atención a la drogodependencia (art. 14).

²² Así el art. 16 del V CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio que establece la remisión a las disposiciones previstas en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, para incentivar la formalización de la contratación indefinida y la transformación de los contratos temporales en indefinidos. También el CC de la empresa Frangosa Servicios S.L. que establece la simple posibilidad de transformar en indefinidos los contratos de duración determinada suscritos a partir del 17-5-1997 a los efectos previstos en la Ley 63/1997 y en los términos establecidos en esta disposición (art. 12). En esta misma línea art. 17 II CC de la empresa Peugeot España, S.A. Comercio; o el CC de la Sociedad provincial informática de Sevilla, SA; CC Selección y Servicios Integrales, SA.

²³ Véase el CC de las Cajas de Ahorros (DA 3ª); CC Fundación UNICEF Comité de España (art. 12); CC Provienda (art. 10); CC Marco UGT (DT 4ª); CC Sociedades Cooperativas de Crédito (art. 42); CC interprovincial de empresas minoristas de droguería y otros (arts. 14 y 15); CC The Disney Store Spain (art. 11.6) CC de la Empresa de Turismo de Andalucía (arts. 19.5 y 20); CC de la empresa Radio y Televisión Andaluza (DA 2ª).

²⁴ Así, el I CC del grupo SOGECABLE (DT 7ª) que establece el compromiso de la empresa de transformar en contratos fijos indefinidos hasta un mínimo de 50 de los contratos de duración determinada de los trabajadores en plantilla a la firma del convenio, durante el período de vigencia del mismo. Además de recoger la obligación de la Dirección de informar sobre la relación nominal de los trabajadores afectados. Igualmente el CC de la Hostelería de Granada.

mejorándose, por tanto, las previsiones contenidas en el art. 12.6 ET respecto a la duración de dicha modalidad contractual²⁵. En esta misma línea encontramos los convenios que limitan la duración máxima de los contratos temporales estableciendo la conversión automática en indefinidos de los contratos temporales que excedan de determinados límites temporales²⁶.

Con una mayor asiduidad práctica aparecen las cláusulas convencionales de eficacia indirecta que se dirigen a la consecución del objetivo del aumento de los contratos indefinidos a través de la desincentivación de la contratación temporal. En este sentido, encontramos previsiones que establecen límites -concretados en topes porcentuales fijados en función de la plantilla de la empresa- a la formalización de contratos de duración determinada, los cuales no podrán ser sobrepasados por determinadas modalidades contractuales²⁷. En otros casos las limitaciones a la contratación temporal no son numéricas, sino que se concretan en la línea del establecimiento por los negociadores de requisitos adicionales a los legalmente previstos para la conclusión de dichos contratos, como la necesaria consulta a los representantes de los trabajadores²⁸. Y, por último, también encontramos convenios que fijan límites al empresario sobre la sucesión en el tiempo de determinadas modalidades de contrataciones temporales, lo cual supone una práctica que, sin duda, anticipó los términos que fueron de la reforma de 2006²⁹.

En vista de los términos que se desprenden del presente análisis, se puede destacar que sin duda emerge y se desarrolla una nueva estrategia convencional que contrasta con la seguida desde 1994 hasta el año 2001 en la negociación colectiva: se bascula desde una comprensión del convenio colectivo como instrumento al servicio de una mayor flexibilidad en el recurso a las modalidades de contratación temporal, confiando que de esta manera no sólo se facilitaba la creación de empleo sino que se daba una mayor protección a estos/as

²⁵ Así, el XXI CC de la empresa Repsol Butano S.A. (DT 14ª); el XIX CC Interprovincial de la empresa Domar S.A. (art. 17.5); el CC interprovincial de Renault España S.A. (anexo X); o el CC para el sector de las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (art. 71.1).

²⁶ Véase el CC de la empresa Autotransporte Turístico Español, S.A. (ATESA) (art. 34); III CC de la empresa comercial Mercedes Benz, S.A. (art. 7); CC de la empresa Viajes Ecuador, SA (art. 5); CC para el sector de Perfumería y Afines (art. 13).

²⁷ Véase el VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria (art. 16), que fija ese tope porcentual en un 25 por ciento del total de la plantilla para contratos de obra o servicio determinado o por circunstancias de la producción (de los que excepciona no obstante los concluidos para atender la acumulación de tareas derivada del período de vacaciones) y para los contratos para la formación. En similar sentido, el CC de la empresa Transporte Turístico Español, S.A. (ATESA) (art. 34) que, sin referencia concreta a un tipo de contrato de duración determinada, fija en el 20 por ciento de la plantilla el límite de la contratación temporal, estableciéndose en el caso de que se supere ese tope la conversión en indefinidos de los trabajadores que decida la Comisión de Ascensos y Vacantes.

²⁸ Así CC de la empresa Multiprensa y Más S.L. (art. 16) o el I CC de la empresa Siemens Domatic (art. 18).

²⁹ CC de la empresa Multiprensa y Más S.L. (art. 17) o el CC de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A. (art. 37).

trabajadores/as que si se les dejaba a la pura práctica de gestión empresarial, hacia la asunción por los sujetos negociadores de cuantas recomendaciones se han establecido en los diferentes Acuerdos de Negociación Colectiva, en las que se apuesta por materializar a nivel convencional todas las llamadas legales que se establecen para regular e incidir sobre la contratación temporal.

Ahora bien, conviene tener en cuenta algún elemento más para comprender globalmente el papel de la negociación colectiva en la gestión de la contratación temporal, pues se constata cómo es el nivel sectorial donde se dan con mayor intensidad estas estrategias negociales, lo cual, si bien se podrá explicar por la propia dirección que la ley realiza en la materia, estableciéndose a dicho ámbito como al que le está reservada esta regulación, no obstante, no hay que despreciar la capacidad que al nivel empresarial se le reconoce de adaptación del ámbito sectorial, y al que sin embargo parece renunciar. Y además, se puede concluir que este papel regulador que asume la negociación colectiva se ha centrado en mayor medida sobre una dimensión adaptativa flexible de la materia, más que la de control y limitación del uso y abuso de la contratación temporal. Así sigue siendo frecuente en la vigente negociación colectiva el incorporar cláusulas de delimitación de los contratos temporales, en particular del más conflictivo de todos, el de obra o servicio determinado, que desborda con mucho la delimitación legal y que lo configura como el más “normalizado”³⁰. En este sentido, la negociación colectiva sigue cumpliendo esa función de mantenimiento en “vida” de modalidades contractuales ya fenecidas legalmente, como los contratos para “lanzamiento de nueva actividad”, reactivados para múltiples situaciones³¹. Aunque la jurisprudencia ha venido poniendo cerco a este actuar, reforzando el carácter imperativo de las previsiones legales (STS de 23 de septiembre de 2002) aun cuando se sigue aceptando por la jurisprudencia la presunción de validez del contrato celebrado conforme a las cláusulas convencionales (STS de 8 de junio de 1999).

Por último, hay que destacar otra serie de desajustes entre las previsiones legales en materia de contratación temporal y negociación colectiva, como podrían ser la dejadez que se detecta en los convenios colectivos en cuanto a la posibilidad de concretar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, bien remitiéndose en esta materia a lo dispuesto en la ley o bien vinculándose a supuestos que en ningún caso están pensados para esta modalidad de

³⁰ Véase el CC Telemarketing, CC Empresa Gesser.

³¹ Véase el CC de Grandes almacenes o el CC de Fabricación de Helados.

contratación temporal³². Igualmente se aprecia la falta de uso de la facultad que se reconoce en el art. 15.1.b) ET de establecer un número máximo de personas trabajadoras eventuales según la plantilla. O, en fin, el relativamente poco uso de cláusulas convencionales de penalización económica de la contratación temporal, a través de la vía, por ejemplo, de la fijación de una cuantía de indemnización por finalización del contrato temporal superior a la prevista legalmente.

En conclusión, tal como adelantábamos, pese a la importancia concedida a la negociación colectiva desde todos los ámbitos y por todos los actores implicados en las relaciones laborales, entendiéndola como la instancia e instrumento básico al servicio de la creación de empleo y a la mejora de su calidad, aún se está lejos de que, de forma mayoritaria, nuestros sujetos negociadores introduzcan compromisos realmente significativos en el plano cualitativo, y su paralela complementación con adecuadas garantías de efectividad que evite el débil alcance de los mismos. Aunque cuantitativamente las previsiones convencionales sobre la materia vayan en aumento, son numerosas aún las dificultades y las reticencias que todavía se encuentran los agentes sociales para que se materialice esta temática en las mesas de negociación.

Y, además, como se ha podido comprobar del análisis convencional realizado, es reseñable el tratamiento convencional tan escasamente sistematizado. En él domina la dispersión y la diversidad de una gran variedad de cláusulas convencionales que se agrupan bajo este epígrafe, lo que provoca una dificultad aplicativa práctica añadida para los destinatarios de la misma.

En todo caso, no es posible trasladar a la negociación colectiva toda la responsabilidad, tanto de la excesiva temporalidad de la contratación laboral, como de su reducción, puesto que, como hemos tenido ocasión de señalar, la disminución de la excesiva temporalidad es un problema complejo que reclama, sin duda, la actividad de otros ámbitos de actuación. Y, así, entendemos que debe jugar ante todo un decidido papel racionalizador y de gestión de la contratación temporal en el sector económico de las empresas de servicios radicadas en Andalucía, a cuyo fin se deberían de tener presente por los sujetos negociadores en los diferentes niveles en los que se entablen procesos de negociación colectiva una serie de estrategias y prácticas negociales que, a nuestro juicio, podrían entenderse como especialmente apropiadas para alcanzar el difícil objetivo de la reducción de la temporalidad tanto en éste como en el resto de sectores económicos.

³² Atribuyendo el carácter eventual a determinadas actividades que no son en todo caso estacionales, véase el CC elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio de Córdoba, o el CC de actividades diversas del comercio de Jaén.

4.7. CONCLUSIONES

Tradicionalmente las demandas de flexibilidad que se han venido exigiendo a nuestro mercado de trabajo, han venido encaminadas principalmente a satisfacer los intereses de una de las partes de la relación laboral. Sin embargo, en la actualidad, se detecta un mayor énfasis en la necesidad de que estas cotas de flexibilidad vayan acompañadas al mismo tiempo de niveles de seguridad que permitan dar respuestas simultáneamente a las nuevas necesidades que presentan tanto empleadores/as como trabajadores/as. Para ello, el objetivo prioritario ha de ser crear más y mejores puestos de trabajo, lo que resulta incompatible con las altas tasas de temporalidad que se vienen dando y la falta de seguridad en el empleo que hoy predomina en nuestro mercado de trabajo. Por tanto, las modificaciones que, desde hace tiempo viene reclamando nuestra política de empleo, deben ir dirigidas a reducir la segmentación que presenta este mercado, y con ello, la amplia proporción de empleos temporales y precarios existentes en el mismo, con el fin de potenciar la integración sostenida y la acumulación de capacidades de los sujetos que se acercan a este mercado en busca de una oportunidad de desarrollarse profesionalmente³³.

En concreto, por lo que respecta al sector servicios de Andalucía, a medio y largo plazo la vía más segura y deseable para lograr una significativa reducción de la temporalidad de forma estructural sería aumentar el peso que en la especialización productiva de nuestra comunidad autónoma tienen aquellas actividades empresariales capaces de situar a Andalucía con mayores ventajas competitivas sostenibles, lo cual conlleva necesariamente la inversión en el desarrollo de un capital humano específico y relevante desde el punto de vista estratégico.

No obstante, también a corto plazo existe margen de maniobra para lograr una reducción significativa de la actual tasa de temporalidad, fundamentalmente mediante la puesta en práctica de políticas de transversalidad, el desarrollo concertado de nuevas fórmulas de flexiseguridad laboral, como corriente de actuación compuesta por una doble dirección, capaz de aunar las necesidades de flexibilidad de las empresas con mayores garantía de estabilidad para los trabajadores, que haga posible poner fin a la hegemonía de la “cultura de la temporalidad”.

³³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad. SEC(2007) 861} SEC(2007) 862.

Por otra parte, desde el plano de la negociación colectiva, se ha de considerar ésta como un instrumento básico para la articulación de los medios y medidas oportunas y necesarias para la consecución de mayores niveles de empleo y mayor calidad y estabilidad en el mismo. Las medidas convencionales vinculadas a políticas activas de empleo constituyen una de las materias negociales donde se ha producido mayor apertura en los últimos años dentro del sistema de negociación colectiva de España, superando el tradicional tratamiento que el tema del empleo venía recibiendo por los negociadores (horas extras, jubilación anticipada o forzosa) y buscando mecanismos más eficaces para la obtención de las cotas cuantitativas y cualitativas deseadas en materia de empleo. Y a esta llamada legal vienen respondiendo de manera cada vez más activa los sujetos negociadores desde finales de los años 90', detectándose un incremento de los tratamientos convencionales en la materia especialmente desde el ámbito sectorial, tanto estatal como provincial.

Sin embargo, esta tendencia de expansión, tanto a nivel general, como, en particular, en el sector de las empresas de servicios privados de Andalucía que aquí analizamos, no alcanza los niveles de desarrollo que serían deseables y que corresponden a las previsiones sobre el protagonismo que se atribuye a la negociación colectiva desde los poderes públicos y desde los agentes sociales.

De otro lado, hay que destacar igualmente la necesaria superación de la muy a menudo escasa virtualidad práctica de las cláusulas convencionales sobre empleo, pues es frecuente encontrar meras declaraciones de intenciones o compromisos genéricos, vagos e imprecisos que hacen muy difícil la exigibilidad de su cumplimiento al empresario. Al margen de los problemas de asistematicidad y dispersión, consideramos que en este punto reside uno de los problemas más relevantes que suscita este ámbito convencional, como es el discernir la eficacia obligacional –función ordenadora y de gestión de la actividad empresarial- o normativa –función reguladora de las condiciones de trabajo- de tales cláusulas. La superación de los criterios tradicionales para delimitar el “contenido obligacional”, como evidencia la proliferación de las denominadas “cláusulas mixtas” o “cláusulas obligaciones normativas” explica las dificultades para alcanzar una solución razonablemente cierta a esta importante cuestión.

En todo caso, aceptando estas dificultades en el plano técnico-jurídico, y aun valorando como criterio más determinante la propia voluntad de las partes en cada caso concreto, queda clara la necesidad de reforzar los mecanismos de exigibilidad del cumplimiento de los compromisos de empleo. El eventual carácter obligacional del mismo no significa en modo alguno que no sea exigible jurídicamente.

En consecuencia, es exigible de los sujetos negociadores el que incidan con mayor intensidad en la redacción concreta de la cláusula de empleo de que se trate, a partir de la cual podremos determinar la finalidad buscada por las partes en cada caso.

Paralelamente a esta mayor precisión en las fórmulas elegidas por los sujetos negociadores para delimitar los compromisos de empleo –pactos de empleo-, es necesario que incorporen mecanismos tendentes a garantizar la efectividad práctica de las mismas. La cuestión capital sigue siendo, pues, avanzar en los mecanismos de exigibilidad jurídica, tanto de las cláusulas normativas como de las cláusulas obligacionales, por cuanto las vías para reclamar su cumplimiento son diferentes.

En esta dirección, y por lo que concierne a las cláusulas de eficacia obligacional pura, o mixta, las más difíciles de articular jurídicamente, consideramos que constituye una buena práctica de negociación la de establecer “penas convencionales” para casos de incumplimiento, lo que reduce la conflictividad y hace más fluida la exigibilidad del cumplimiento³⁴. En contrapartida, y evidenciando el carácter transaccional y dinámico del convenio colectivo o acuerdo colectivo de empresa, la parte sindical deberá aceptar negociar cláusulas que faciliten la revisión o modificación de los compromisos de empleo cuando concurren causas que lo justifiquen, por haber cambiado bruscamente las circunstancias de mercado o sobrevenir una situación negativa, sin que ello signifique vaciarla de contenido o dejar la constatación de estas circunstancias unilateralmente a la persona empleadora.

El otro gran reto en materia de políticas convencionales de empleo es solventar las dificultades de aplicación de una cuestión tan importante como es la realización efectiva de mayores niveles de empleo de calidad, con medidas de incentivo de la contratación indefinida, de un lado, y con cláusulas de efecto disuasorio de la contratación temporal, de otro. Y aun más cuando, como hemos visto, los compromisos de empleo vienen generalmente vinculados a contraprestaciones para el empresario cuyo contenido sí se concreta en todo caso, estableciendo instrumentos de flexibilización en la gestión de aspectos fundamentales de las relaciones jurídico laborales en la empresa. Una importante oportunidad para revisar esta cuestión es afrontar con pautas renovadas el cumplimiento de las previsiones de la nueva DA 10ª LET, así como el mandato dado a los sujetos negociadores por el nuevo artículo 15.5 LET. No cabe duda que la eficacia de estos mandatos normativos, y por tanto la efectividad de los importantes derechos e

³⁴ Véase, en este sentido, el CC Grandes Almacenes, que prohíbe el recurso al contrato de obra o servicio en caso de incumplimiento del compromiso de empleo; también el CC Cadenas de Tiendas de Conveniencia.

intereses en juego, no sólo para los trabajadores y las trabajadoras sino también para los/as empleadores/as, pasa por una reordenación global de la regulación convencional de la política de empleo.



Andalucía



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO



FONDO SOCIAL EUROPEO



5 | LAS CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD EXTRAÍDAS DE LOS EMPRESARIOS

5.1. INTRODUCCIÓN

La temporalidad del empleo en el sector de servicios privados de Andalucía, de acuerdo con nuestra hipótesis de trabajo, se debe a la búsqueda de la flexibilidad de las plantillas de personas trabajadoras por parte del empresariado. Esta hipótesis se sustenta en la literatura especializada sobre la materia, así como en las opiniones expresadas por los empresarios en distintos foros y se justifica por las normas legales de acuerdo con los tipos de contratos establecidos que recogen las causas por las que se establecen contratos temporales. En este sentido, nuestro objetivo de análisis descansa en la búsqueda de las causas que llevan a los/as empresarios/as a realizar un uso más extenso de la contratación temporal del que se recoge en la norma y que da, como consecuencia, la mayor tasa de temporalidad del mundo en España¹ (Torres, 2008, pág. 119).

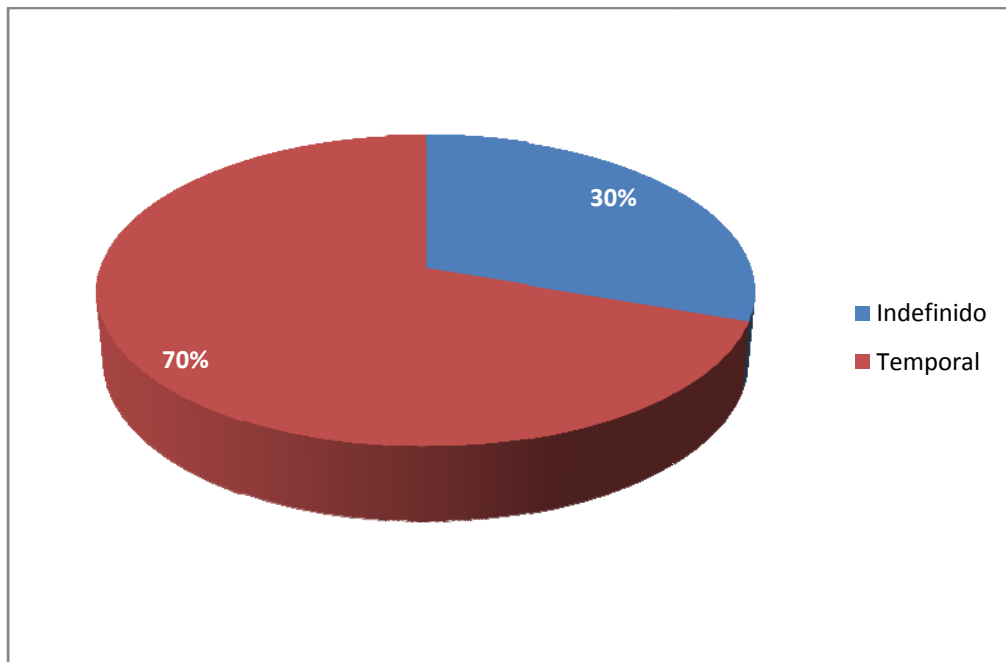
Sin duda, el trabajo empírico que aquí analizamos constata este hecho ya que, en un 70 por ciento de los casos, ante una nueva contratación los/as empresarios/as prefieren un contrato temporal a uno indefinido (gráfico 5.1). Atendiendo a esta preferencia podríamos pensar que las nuevas contrataciones se realizan en un entorno de incertidumbre económica y se encuentran sujetas incluso a algún tipo de estacionalidad, como consecuencia de llevarse a cabo en las empresas que se agrupan dentro del sector de servicios privados. Así que las hipótesis que establecimos al inicio del trabajo nos ayudarán a discernir sus causas, es decir, si se justifica el uso de la contratación temporal como mecanismo de flexibilidad laboral basado en alguna de las siguientes proposiciones:

1. La creencia de que los contratos temporales tienen menores costes asociada a un conjunto de instituciones económicas, como prejuicios, costumbres y otros usos que se han definido como “la cultura de la temporalidad”.

¹ Los países que toma en consideración son los de la OCDE y los países del Este de Europa.

2. La incertidumbre económica.
3. La actividad estacional.

Gráfico 5.1. Ante una nueva contratación, ¿Qué tipo de contrato prefiere?



Fuente: Elaboración propia.

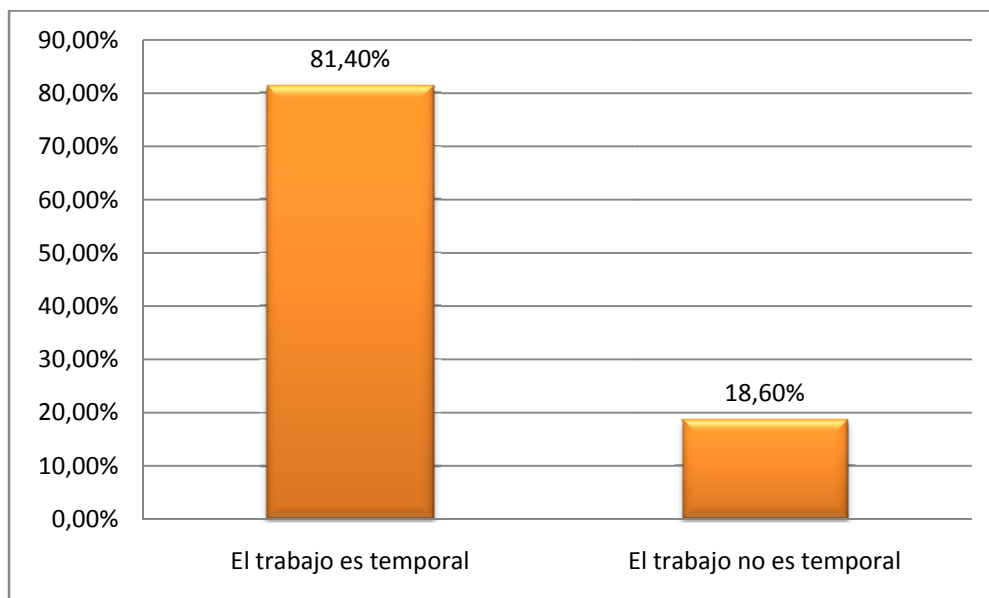
Los datos que se exponen a continuación son producto del análisis estadístico y económico llevado a cabo sobre las entrevistas que se realizaron para comprobar el grado de certeza o error de las hipótesis planteadas.

5.2. LA CULTURA DE LA TEMPORALIDAD

5.2.1. Aspectos generales

La preferencia del contrato temporal en España es generalizada, como ya sabemos. En Andalucía, el 70 por ciento de los/as empresarios/as del sector objeto de estudio prefiere un contrato temporal ante cualquier nueva contratación. Este hecho podría llevarnos a pensar que se trata de actividades estacionales, como hostelería en verano o comercio en la campaña de Navidad. Además, el uso de la contratación temporal es un recurso mayoritariamente empresarial, ya que más del 83 por ciento de las empresas del sector en Andalucía entiende que la persona trabajadora preferiría un contrato indefinido en cualquier caso. Sin embargo, de los/as empresarios/as que prefieren el contrato temporal nos encontramos con más de un 18 por ciento que reconoce que prefiere un contrato temporal aunque el trabajo no sea temporal (gráfico 5.2).

Gráfico 5.2. Si el contrato es temporal, ¿Cuáles son sus motivos?



Fuente: Elaboración propia.

La respuesta esperada ante una preferencia de contratación temporal debería ser la que se recoge en la norma: se prefiere un contrato temporal para actividades temporales y un contrato indefinido para actividades indefinidas. Pero ¿por qué se usa un contrato temporal en más del 18 por ciento de las empresas para cubrir trabajos indefinidos? ¿Qué justificaciones están detrás de esta preferencia?

Del análisis del cuadro 5.1 podemos extraer algunas conclusiones sobre el uso de los contratos temporales para cubrir puestos de trabajo indefinidos:

1. Se usa como periodo de prueba.
2. Se usa como mecanismo de formación.
3. Se usa bajo una decisión unilateral del/la empresario/a.
4. Uso moderado para reducir riesgos.
5. No se utiliza mayoritariamente porque se crea que es más barato.

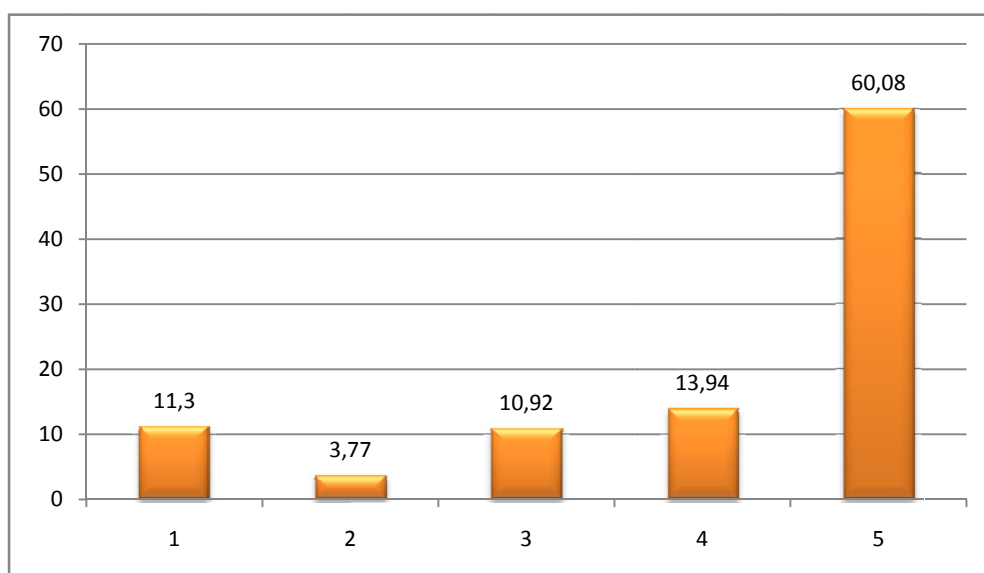
En primer lugar, las empresas consideran al contrato temporal como un mecanismo de prueba, más allá de la consideración legal que los contratos contemplan. Así se desprende de las respuestas de los/as empresarios/as, cuando se muestran de acuerdo o muy de acuerdo en el 74 por ciento de los casos con la preferencia de probar un tiempo la valía del/la trabajador/a. La justificación es que más de la mitad reconoce que se necesita experiencia en el puesto de trabajo antes de ser indefinido. Es decir, que por sistema más de la mitad de los/as empresarios/as que usan un contrato temporal para cubrir necesidades indefinidas lo utilizan como mecanismo de formación. En efecto, se desprende del análisis bivariante que el 87 por ciento de las empresas que realizan contratos temporales para atender trabajos indefinidos consideran que prefieren probar la valía de la persona durante un periodo de hasta 6 meses.

Cuadro 5.1. Razones por las que contrata temporalmente aunque el trabajo sea indefinido

Categorías	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo
Prefiero probar un tiempo la valía del trabajador	15,07%	10,92%	74,02%
El trabajador no quiere un contrato indefinido	83,33%	10,23%	6,44%
No me lo planteo; se hace porque es la costumbre	70,78%	15,94%	13,28%
Para ser indefinido se necesita experiencia en la empresa	29,08%	15,97%	54,94%
Según el momento de mi empresa en el mercado	37,00%	18,60%	44,41%
Resulta más barato que el indefinido	68,76%	16,76%	14,47%
Porque reduzco riesgos	52,11%	18,01%	29,88%

Fuente: Elaboración propia.

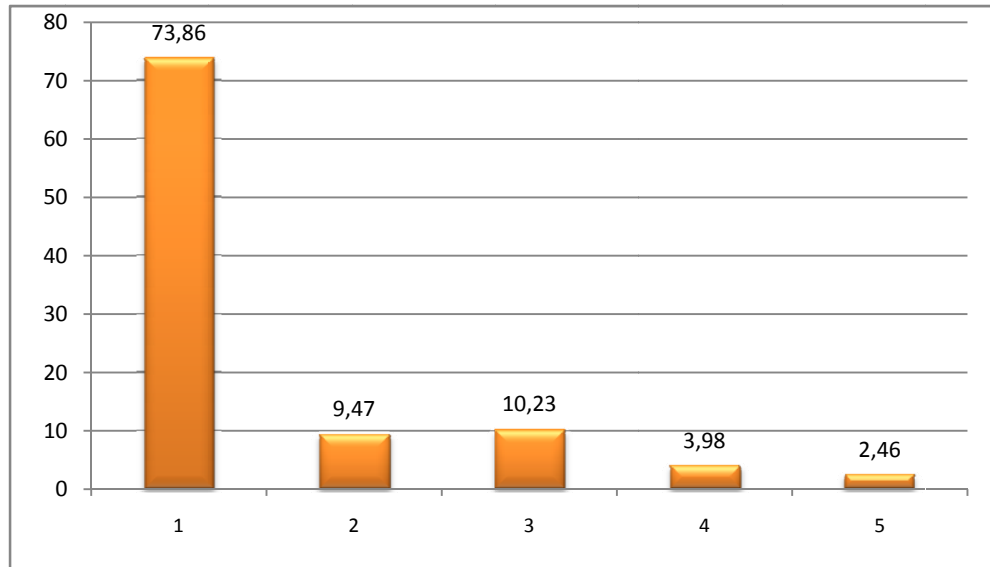
Gráfico 5.3. Prefiero probar un tiempo la valía de la persona trabajadora



Nota: Los valores 1 a 5 responden a una escala en la que 1 es muy en desacuerdo y 5 en muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

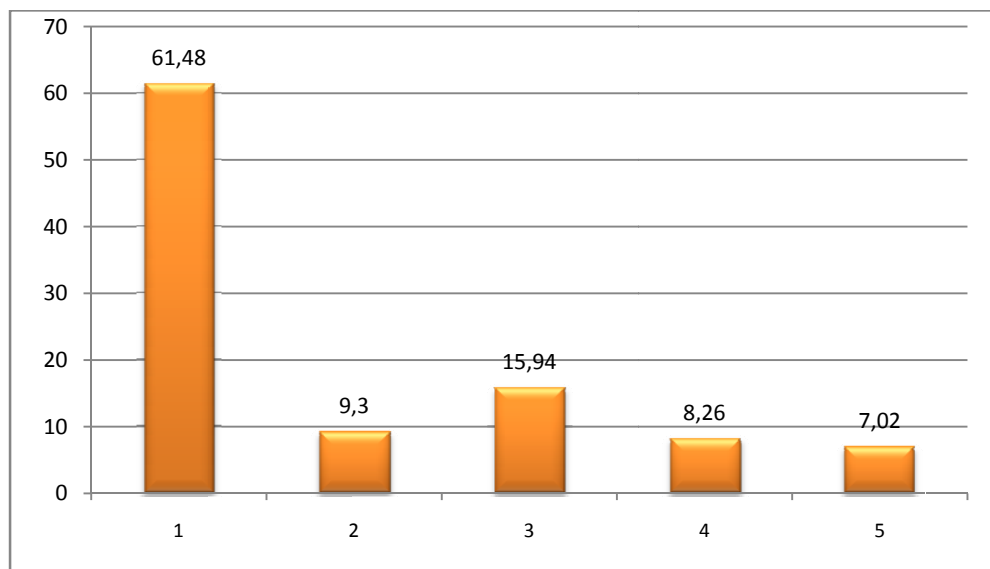
Gráfico 5.4. El/a trabajador/a no quiere un contrato indefinido



Nota: Los valores 1 a 5 responden a una escala en la que 1 es muy en desacuerdo y 5 en muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

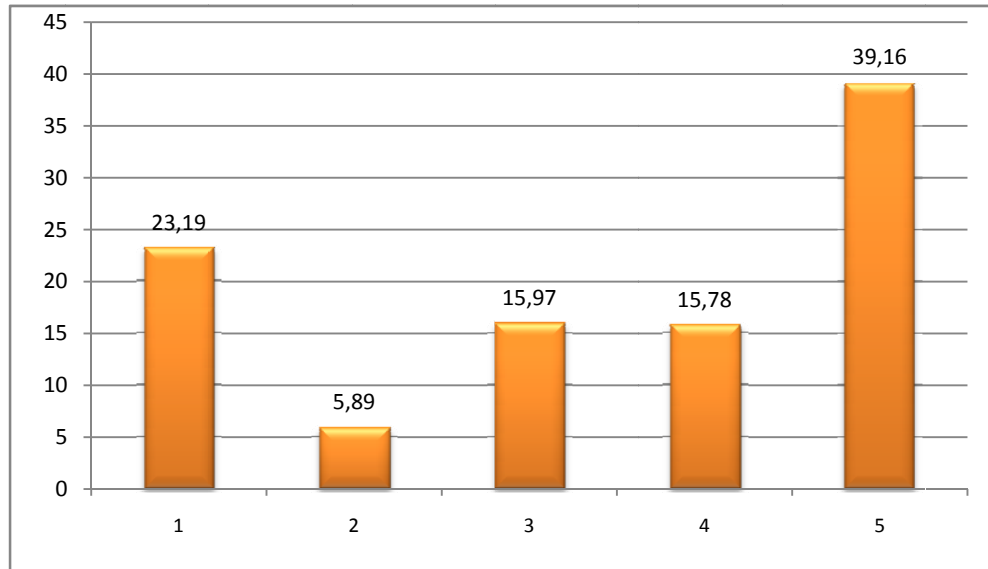
Gráfico 5.5. No me lo planteo; se hace porque es la costumbre



Nota: Los valores 1 a 5 responden a una escala en la que 1 es muy en desacuerdo y 5 en muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

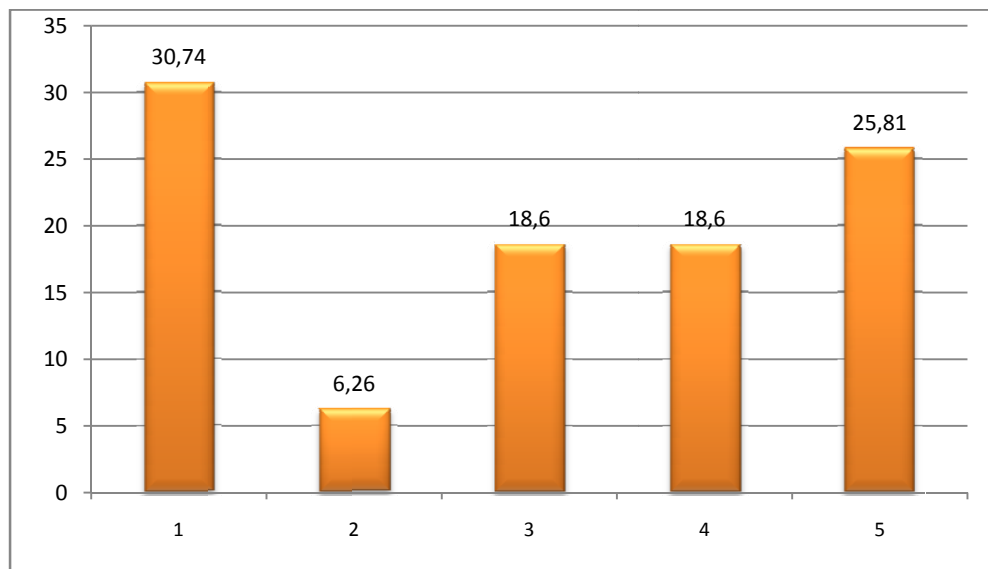
Gráfico 5.6. Se necesita experiencia en el puesto de trabajo antes de ser indefinido



Nota: Los valores 1 a 5 responden a una escala en la que 1 es muy en desacuerdo y 5 en muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

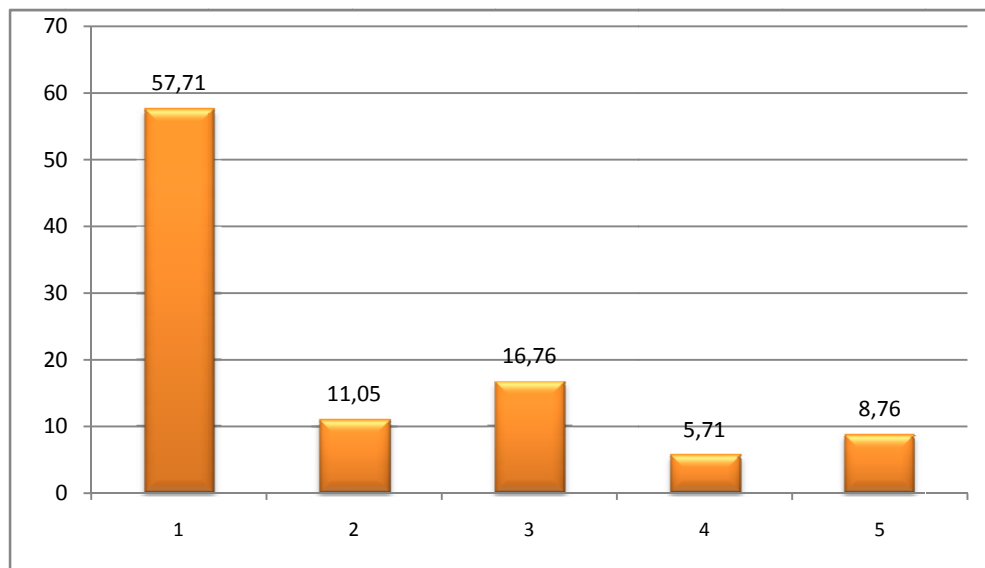
Gráfico 5.7. Depende del momento de mi empresa en el mercado



Nota: Los valores 1 a 5 responden a una escala en la que 1 es muy en desacuerdo y 5 en muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

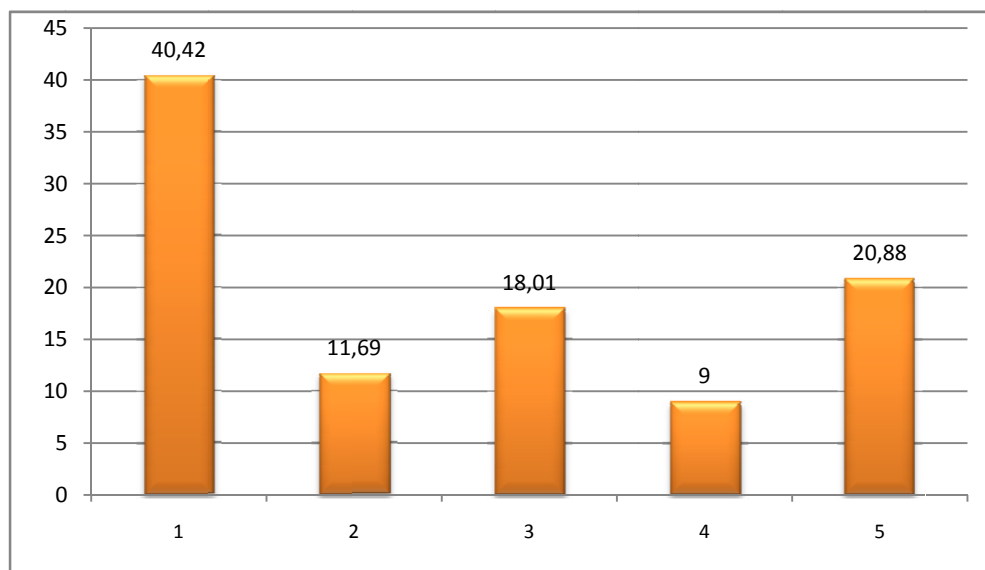
Gráfico 5.8. Resulta más barato que el indefinido



Nota: Los valores 1 a 5 responden a una escala en la que 1 es muy en desacuerdo y 5 en muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.9. Porque reduzco riesgos



Nota: Los valores 1 a 5 responden a una escala en la que 1 es muy en desacuerdo y 5 en muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, se matiza la idea tradicional, bastante extendida en los análisis del mercado de trabajo español, de que el uso de los contratos temporales está provocado por la reducción de riesgos y el coste del despido. Efectivamente, más del 50 por ciento de las empresas del sector servicios de Andalucía no está en absoluto de acuerdo con que su uso reduzca riesgos y casi el 70 por ciento de ellas no está de acuerdo con la afirmación de que el contrato temporal se usa por ser más barato que el indefinido. Estas son por tanto razones importantes, pero no son definitorias del uso tan extendido de la temporalidad, aunque como veremos explican una parte de la hipótesis.

Al recurso a la contratación temporal en épocas de incertidumbre, por tanto concebido como mecanismo de reducción de riesgos, le dedicamos un apartado de este capítulo más adelante, donde se mostrará que un 31 por ciento de las empresas de capital nacional, mayoritariamente pequeñas, está muy de acuerdo en usar el contrato temporal para cubrir puestos de trabajo indefinidos como mecanismo de reducción de riesgos, mientras que en el caso de las empresas de capital extranjero, mayoritariamente grandes, el porcentaje desciende al 6 por ciento. Este hecho revela una cuestión: ¿influye una cultura de la temporalidad típicamente española en la mayor contratación temporal para reducir riesgos? y ¿existe correlación entre la nacionalidad del capital y el tamaño de la empresa? Nos inclinamos a pensar que la segunda pregunta explica mejor la realidad, ya que el 77 por ciento de las empresas nacionales tiene menos de 10 trabajadores/as. Por tanto, creemos que las empresas que usan el contrato temporal con la justificación de la reducción de riesgos son las pequeñas, donde hay una menor capacidad para gestionar los riesgos, como se demostrará más adelante.

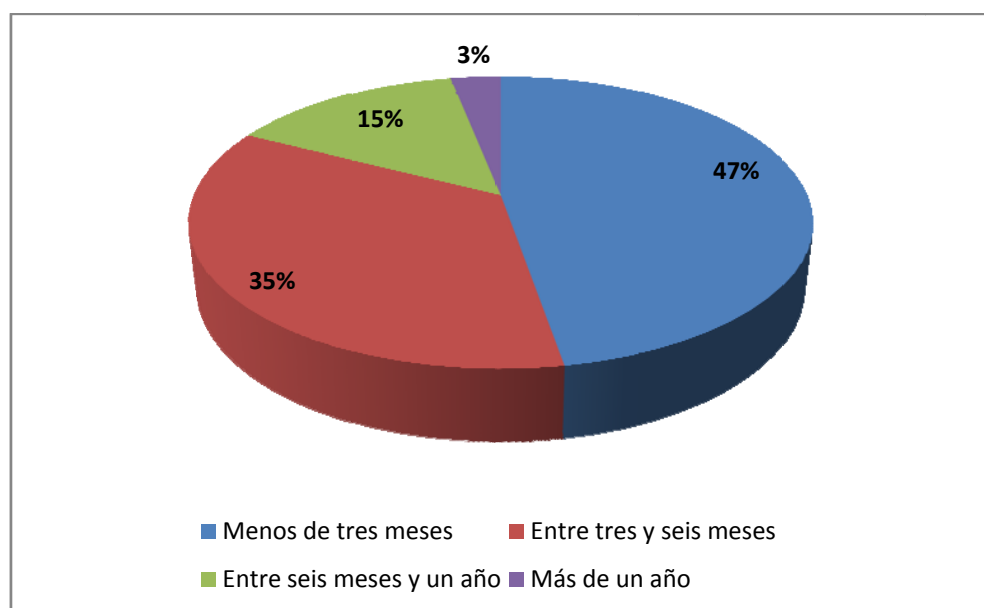
Nos interesa destacar que el término “cultura de la temporalidad” está relacionado con un conjunto de factores reales y claros, no tan difusos como podrían esperarse, al menos en este sector². Tanto es así que las empresas rechazan rotundamente la afirmación de que se contrata temporalmente por “costumbre” en más de un 70 por ciento de los casos y sólo un 7 por ciento de los que usan este contrato de manera no causal piensa que se hace de forma tendencial, sin realizar una reflexión previa sobre su uso.

De los resultados del estudio realizado se desprende que aquellos/as empresarios/as que utilizan el contrato temporal como mecanismo de prueba de la persona trabajadora para cubrir puestos de trabajo fijos estiman en un 82,5 por ciento de los casos que necesitan una prueba de 6 meses o menos y, dentro de ellos, un 35 por ciento prefiere una prueba de entre 3 y 6 meses. Este dato supone

² Para comprender mejor el proceso de toma de decisiones sobre la materia deberían realizarse más estudios al respecto en el ámbito empresarial.

que todos estos empresarios mantienen a un trabajador temporal durante este periodo hasta que consideran si les es válido o no para seguir trabajando en un puesto que necesitan indefinidamente. Sin embargo, los contratos indefinidos cuentan con periodos de prueba. Ante esto se nos plantea la siguiente cuestión ¿es que los/as empresarios/as consideran insuficiente el periodo de prueba de los contratos indefinidos? Actualmente éste se encuentra fijado en 6 meses para los técnicos titulados y en 2 meses para el resto de personas trabajadoras, que asciende a 3 meses en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores/as, y, aunque estos plazos pueden modificarse en los convenios colectivos, no se aprecian variaciones con respecto al Estatuto de los Trabajadores en el caso de las actividades del sector de servicios privados de Andalucía (CARL, 2007).

Gráfico 5.10. Si prefiere probar un tiempo la valía de la persona trabajadora, ¿cuánto tiempo?



Fuente: Elaboración propia.

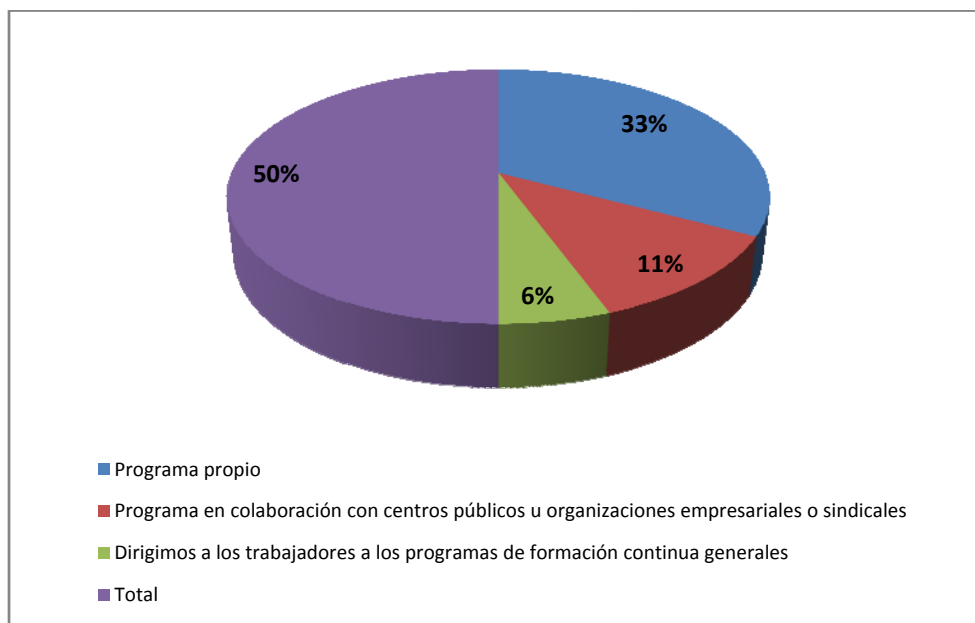
Ante la afirmación de que se prefiere probar un tiempo la valía de la persona trabajadora, nos surge el interés por aclarar qué debe hacer un/a trabajador/a para ser considerado válido/a en ese periodo. Las respuestas son variadas, pero todas coinciden en que se debe asumir la filosofía de la empresa, prestarse a los requerimientos de la misma cuando sea necesario, demostrar que domina su trabajo, cumplir el horario estipulado o no causar absentismo. Se puede intuir que



si una persona trabajadora contratada temporalmente durante 6 meses en una empresa para cubrir un puesto de trabajo indefinido cumple con los requerimientos anteriores pasaría a ser una persona trabajadora indefinida.

En muchos casos la formación en el puesto de trabajo es muy relevante y los empresarios parecen valorarla por encima de otros mecanismos de formación. Así, la mitad de las empresas no cuenta con programas de formación profesional para entrenar a sus empleados/as. Sólo el 33 por ciento tiene programas propios y el 17 por ciento deja esa responsabilidad en manos de programas organizados por organizaciones sindicales o empresariales con o sin colaboración de la empresa en la planificación de la oferta de recursos para la cualificación y el reciclaje profesional. Por tanto, para la mitad de las empresas, las que usan como único mecanismo de formación el tiempo de experiencia en el puesto de trabajo de su empresa, la contratación temporal se convierte en la única herramienta para asegurar que el/a trabajador/a cuenta con la preparación necesaria para confiar en su rendimiento futuro de manera indefinida. Para el resto de empresas esta condición también puede ser relevante, pero para la mitad de ellas es el único mecanismo de formación confiable. De hecho, el 64 por ciento de las empresas que prefiere la contratación temporal para cubrir un puesto de trabajo indefinido no cuenta con un programa de formación para sus empleados.

Gráfico 5.11. Tipos de programas de formación en las empresas



Fuente: Elaboración propia.



5.2.2. La cultura de la temporalidad y el proceso de toma de decisiones

La temporalidad está directamente relacionada con el proceso de toma de decisiones al contratar. Es obvio que la decisión sobre el tipo de contrato que se debe realizar recae en la empresa. Como ya hemos dicho, los/as trabajadores/as tienden a preferir un contrato indefinido en cualquier caso. Así que es interesante profundizar sobre este aspecto, buscando cuáles son los efectos sobre la temporalidad que el proceso de toma de decisiones en las empresas andaluzas de servicios privados conlleva. Para ello se ha utilizado, además del análisis univariante de los resultados estadísticos, un estudio bivalente de contingencia.

A pesar de que el 21 por ciento de las empresas cuenta con departamento de personal, tan solo en un 10 por ciento de ellas las decisiones sobre la contratación recaen en el director de personal. El gerente toma la decisión en el 60 por ciento y el empresario en el 16 por ciento de los casos, respectivamente. Si bien es de esperar que cuanto mayor sea la empresa más posibilidades tiene de tomar la decisión el director de personal y cuanto menor sea el empresario. Existe también una doble personalidad que es muy común en el caso de las pequeñas y medianas empresas, donde el empresario suele ser también el gerente. En principio, podemos pensar que el dato aportado de que en un 11 por ciento de empresas, pese a tener departamento de personal, el director de personal no toma las decisiones de contratación nos lleve a dar más influencia a las decisiones del gerente sobre este aspecto. Por lo tanto, y atendiendo al análisis de contingencia, que ha demostrado relaciones de dependencia estadística significativa entre algunas variables, vamos a analizar las diferencias que existen cuando toma las decisiones el gerente o lo hace el director de personal.

Cuadro 5.2. Empresas con Departamento de Personal

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	116	21,1%
No	435	78,9%
Total	551	100%

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5.3. Persona que toma las decisiones respecto a la política de personal

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Director/a de personal	66	10,78%
Gerente	372	60,78%
Empresario/a	99	16,18%
Otros	75	12,25%
Total	612	100%

Fuente: Elaboración propia.

5.2.2.1. Sobre la preferencia en el tipo de contrato

Si la decisión sobre la política de personal recae en el gerente, en el 74 por ciento de los casos se prefiere un contrato temporal frente al 26 por ciento que preferiría un contrato indefinido. Cuando la decisión no la toma el/la gerente este porcentaje baja hasta el 64 por ciento que prefiere temporal. Es decir, en las empresas donde el/la gerente toma las decisiones de contratación existe una mayor propensión a la contratación temporal, por encima de la media, que se encuentra, como dijimos más arriba, en un 70 por ciento. Esta decisión tiende a tomarse con mayor probabilidad en empresas medianas y pequeñas. Aunque en cualquier caso en un porcentaje muy elevado, por encima del 60 por ciento incluso en las grandes empresas.

Cuadro 5.4. Influencia de la toma de decisiones sobre el tipo de contrato

Persona que toma las decisiones	Preferencia en el contrato	
	Temporal	Indefinido
Director/a de Personal	64%	36%
Gerente	74%	26%

Fuente: Elaboración propia.

5.2.2.2. Sobre los motivos por los que se contrata temporalmente aunque el trabajo sea indefinido.

Si la decisión sobre la política de personal recae en el/a director/a de personal un 60 por ciento de las empresas prefiere probar un tiempo la valía de la persona trabajadora antes de hacerlo indefinido, mientras que si no las toma el/a director/a de personal –porque no existe, es decir porque es una empresa normalmente pequeña o mediana- este porcentaje se eleva al 75 por ciento de las empresas. Es decir, como ya podía inducirse de la lectura del análisis general sobre la cultura de la temporalidad, en aquellas empresas más pequeñas, donde la formación en el puesto de trabajo es más valorada o la única fuente de formación hay una tendencia mayor a considerar la prueba del trabajador como un motivo para la contratación temporal.

Si el análisis lo vemos desde la perspectiva de la procedencia del capital, nacional o extranjero, el 75 por ciento de las empresas nacionales se muestran muy de acuerdo con probar la valía antes de realizar una contratación indefinida, porcentaje que desciende al 55 por ciento si el capital no es nacional. También existe correlación en este caso entre el origen del capital y el tamaño de la empresa³.

5.2.2.3. Sobre la información con que se cuenta a la hora de contratar.

Si la decisión la toma el/a director/a de personal, en el 74 por ciento de los casos se conoce el incentivo que la ley ofrece para cada tipo de contrato, mientras que si la decisión es tomada por otras personas, como el/la gerente o el/a empresario/a, este porcentaje desciende al 43 por ciento. Este resultado responde a la lógica de que el/a empresario/a o gerente se asesora más por gestorías o empresas independientes de recursos humanos, lo que se encuentra relacionado con el tamaño de la empresa y, en la mayoría de los casos, con su consecuente programa de gestión de personal. Efectivamente, en el 72 por ciento de las empresas en que

³ Es decir, una empresa de capital nacional tiende a ser pequeña, mientras que una de capital extranjero tiende a ser grande. De hecho el 77 por ciento de las empresas nacionales tiene menos de 10 trabajadores y este porcentaje desciende al 38 por ciento de las empresas extranjeras, mientras que el 5 por ciento de las nacionales tiene más de 100 trabajadores y este porcentaje aumenta hasta el 48 por ciento en las extranjeras.

decide la gerencia, ésta se deja asesorar por gestorías o empresas especializadas y en el 11 por ciento por personal de la propia empresa.

En el 29 por ciento de empresas donde decide la dirección de personal también se deja asesorar por especialistas externos para las decisiones de contratación, pero este porcentaje sube al 57 por ciento en la asesoría interna. Es claro que el conocimiento sobre la política de personal es mayor cuanto más técnica es la formación y más técnico es el *staff* de la empresa.

Y es que en el 93 por ciento de los casos donde no hay un/a director/a de personal para decidir sobre la contratación se acude a la gestoría o asesoría externa, mientras que sólo en el 6 por ciento de los casos donde hay un/a director/a de personal para decidir se consulta con una asesoría especializada en relaciones laborales.

Cuadro 5.5. Asesoramiento a la persona que toma la decisión de contratar

Persona que toma la decisión	Asesoramiento	
	Externo	Interno
Director/a de Personal	29%	57%
Gerente	72%	11%

Fuente: Elaboración propia.

5.3. LA INCERTIDUMBRE

5.3.1. Análisis general

La incertidumbre sobre la situación económica es uno de los aspectos que más preocupan a los empresarios, y como consecuencia debería afectar a la intención sobre la contratación. Podemos suponer, a priori, que en una situación de incertidumbre económica, como la que vivimos ahora, se tienda a contratar menos, y que en el caso de que se necesitaran contrataciones éstas se realicen de manera temporal, dada la posible variación que podrían experimentar las ventas en un futuro próximo, donde se esperan contracciones generalizadas de la actividad económica.

Los/as empresarios/as de Andalucía, ante la pregunta de si las situaciones de incertidumbre influyen a la hora de decidir sobre si una nueva contratación debería ser fija o temporal, han contestado que sí en más de un 65 por ciento de los casos. El resto, un 35 por ciento, manifiesta que la situación general no influye sobre su decisión, porque está fundamentada en un análisis particular de su empresa. Del análisis de correspondencias entre variables se demuestra que aquellos/as empresarios/as que realizan un análisis de su empresa obviando en mayor medida la incertidumbre general suelen tener más tendencia a contratar de forma indefinida que aquellos que piensan que la incertidumbre influye a la hora de contratar. Podemos decir que ante un temor mayor al riesgo aumenta la tendencia a la contratación temporal, actitud que es mayoritaria entre los/as empresarios/as del sector de servicios privados de Andalucía.

Cuadro 5.6. Influencia de la incertidumbre en la elección del tipo de contrato

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí, pero el tipo de contrato será decisión independiente de la incertidumbre económica	31	13,30%
Sí, pero en un momento de incertidumbre económica no realizo nuevas contrataciones	137	58,80%
Sí, en un momento de incertidumbre económica realizo nuevas contrataciones solamente temporales	47	20,17%
Sí, en un momento de incertidumbre económica realizo contrataciones nuevas mayoritariamente temporales	18	7,73%
Total	233	100%

Fuente: Elaboración propia.

En efecto, de los/as empresarios/as que consideran que les afectan las situaciones de incertidumbre a la hora de una nueva contratación sólo el 13 por ciento afirma que la decisión sobre el tipo de contrato es independiente de la situación económica, mientras que el 28 por ciento afirma que realizaría mayoritariamente contratos temporales. El resto, el 59 por ciento, considera que no contrataría a

nadie. Por tanto la incertidumbre influye sobre la temporalidad. Esto se matiza aún más cuando vemos que un 49 por ciento de los/as empresarios/as que prefieren un contrato temporal están de acuerdo con que esta decisión depende del momento de su empresa en el mercado. Sin embargo entre los que prefieren el contrato indefinido este porcentaje se reduce al 34 por ciento.

Con todo, existe un alto porcentaje de empresas que en cualquier caso prefiere contratar temporal, que habría que añadir a las que tienen tendencia a contratar temporal en tiempos de crisis. Como demuestra el hecho de que entre las empresas que prefieren un contrato temporal para un puesto de trabajo indefinido, el 50 por ciento considera que este hecho no depende del momento de su empresa en el mercado. Más aún, un 39 por ciento de las empresas que prefiere una contratación temporal manifiesta que no influyen las condiciones de incertidumbre en su decisión, es decir que pase lo que pase contrataría temporal. Este porcentaje baja al 29 por ciento en las que prefieren indefinido. Por tanto, las empresas que han pensado utilizar temporal se muestran menos dispuestas a cambiar su decisión en situaciones de incertidumbre. Además, entre el 61 por ciento que prefiere temporal y considera que las situaciones de incertidumbre influyen en su decisión un 31 por ciento contrataría mayoritariamente temporal, mientras que entre el 71 por ciento de los/as empresarios/as que prefiriendo un contrato indefinido consideran que sí influyen las condiciones de incertidumbre en su decisión, sólo contrataría temporal un 20 por ciento. La preferencia por la contratación temporal, una vez que se toma, tiene mayor resistencia al cambio.

Como ya expusimos en el apartado sobre la cultura de la temporalidad, las empresas utilizan el contrato temporal para reducir riesgos de una manera muy moderada, pero que se relaciona en mayor medida con el origen del capital y el tamaño de la empresa⁴. Así el 51 por ciento de las empresas nacionales y el 83 por ciento de las extranjeras se muestran en desacuerdo con el uso del contrato temporal para cubrir puestos de trabajo indefinidos bajo la justificación de la reducción de riesgos. Sin embargo, el 31 por ciento de las empresas nacionales y el 6 por ciento de las extranjeras se muestran muy de acuerdo en hacerlo. Este hecho, además de estar relacionado con el tamaño podría estarlo también con una manera de entender el contrato temporal típicamente española, ya que existen diferencias en cuanto al origen del capital en el uso de la norma, pero nos inclinamos a creer que se debe al tamaño, en la línea de los argumentos de Toharia (2005, p. 132), donde expone que las pequeñas empresas valoran los riesgos de una contratación indefinida por encima de los reales, al disponer de menor información sobre la situación de incertidumbre que las grandes empresas.

⁴ Ver nota anterior.

No obstante, deberían realizarse análisis más directamente relacionados con estas variables para confirmar o rechazar esta idea.

Cuadro 5.7. Contrato temporalmente para reducir riesgos

Origen del capital	No de acuerdo	Indiferente	Muy de acuerdo
Nacional	51%	18%	31%
Extranjero	83%	11%	6%

Fuente: Elaboración propia.

De los análisis realizados se desprende que los/as empresarios/as que prefieren una contratación temporal ante una nueva contratación se muestran más de acuerdo que los que prefieren una contratación indefinida –el 35 por ciento frente al 17 por ciento- en que se elige la opción temporal frente a la indefinida porque se reducen riesgos.

En todo caso, se ha detectado una relación estadística significativa entre la tendencia a conceder mayor importancia a la reducción de riesgos y el mayor acuerdo en otorgar un papel más destacado a las siguientes dimensiones:

1. Probar un tiempo la valía de la persona trabajadora.
2. Contrato temporalmente aunque el trabajo sea indefinido según el momento de mi empresa en el mercado.
3. Para que una persona trabajadora sea válida tiene que demostrar que domina su trabajo.
4. Utilizar la gestoría como asesora sobre el tipo de contrato a realizar.
5. Las situaciones de incertidumbre influyen al decidir sobre el tipo de contrato.

Cuanto menor sea la tendencia a conceder importancia a la reducción de riesgos más en desacuerdo se está con las siguientes dimensiones:

1. Se necesita experiencia antes de ser indefinido.
2. Se hace un contrato temporal porque es la costumbre.

Como resultado podemos inferir que cuanto mayor sea la valoración del riesgo como importante a la hora de decidir sobre un tipo de contrato más importancia

se le va a otorgar a la prueba de la persona trabajadora y a las informaciones que el/a empresario/a pueda recoger al respecto en su entorno. La elección de un tipo de contrato u otro se realiza más reflexivamente cuanto mayor es la consideración del riesgo, pero en esta reflexión la prueba de la persona trabajadora y su dominio influyen en la decisión, así como la preferencia de la contratación temporal si el momento de la empresa en el mercado no es percibido como bueno por el empresario.

5.3.2. La incertidumbre y el proceso de toma de decisiones sobre la contratación

El análisis estadístico bivalente a través de tablas de contingencia ha demostrado que existe asociación estadística significativa entre la incertidumbre económica y el proceso de toma de decisiones.

Si la decisión de la contratación la toma el gerente, en el 25 por ciento de los casos se realizaría una contratación mayoritariamente temporal, mientras que si no decide el gerente la probabilidad se aumenta hasta el 33 por ciento. La diferencia en este caso no es a costa de la contratación indefinida, sino bien al contrario a costa de la ausencia de contratación. Efectivamente, en los casos donde decide el gerente se aprecia un mayor temor al riesgo, ya que un 62 por ciento no contrataría a nadie frente a un 52 por ciento en el caso de que no decida el gerente.

Cuadro 5.8. Decisiones de contratación ante una situación de incertidumbre económica

	Contrata mayoritariamente temporal	No contrata a nadie	Contrata independientemente de la situación
Si decide el/la gerente	25%	62%	13%
Si no decide el/la gerente	33%	52%	15%

Fuente: Elaboración propia.

Es decir, independientemente de quien tome la decisión de contratación, en una época de incertidumbre tiende a reducirse la contratación absoluta, pero en

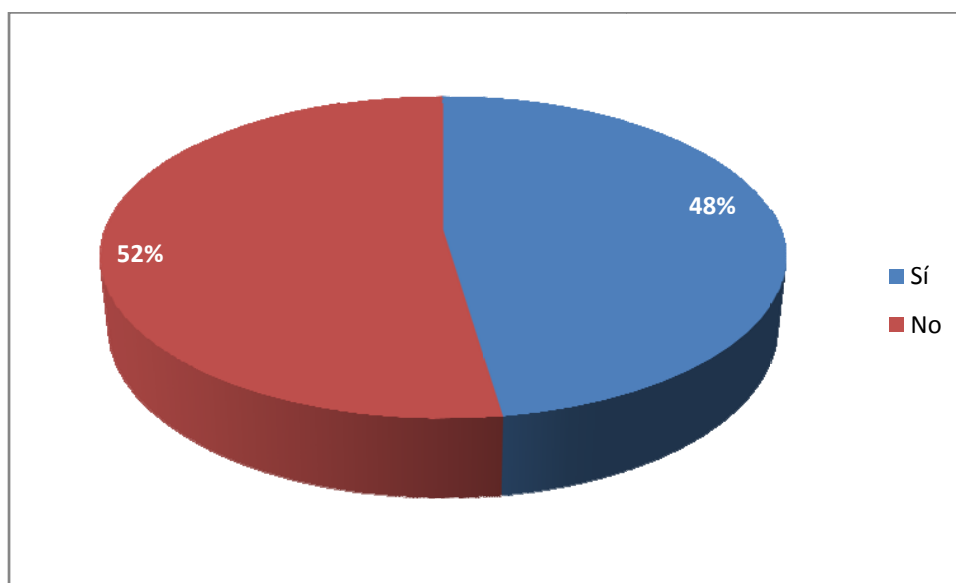
aquellos casos en los que ésta se realiza de una manera más técnica –donde no decide el/la gerente- los contratos que se realicen tienden a producirse mayoritariamente temporales, mientras que donde decide el/la gerente esa propensión, aunque también existe, es menor, ya que hay una mayor conciencia de exposición al riesgo, lo que podría estar relacionado, además de con el tamaño de la empresa, con un mejor conocimiento de los/as gerentes sobre la evolución general del entorno y de su empresa que con el que podrían contar los/as directores/as de personal.

5.4. LA ESTACIONALIDAD

La estacionalidad es una variable determinante en el sector de servicios privados de Andalucía. De hecho, el 48 por ciento de las empresas dice tener oscilaciones importantes de ingresos a lo largo del año, mientras que el 52 presenta unos ingresos sin oscilaciones importantes en los diferentes meses del año.

La temporalidad en el contrato y la estacionalidad de los ingresos de la empresa deberían ser variables correlacionadas. Es decir, en empresas con ingresos estacionales, por tanto con trabajo estacional, debería preferirse la contratación temporal. Sin embargo, existe independencia estadística entre las preguntas “Ante una nueva contratación ¿qué tipo de contrato prefiere” y “¿Tiene su empresa oscilaciones importantes de ingresos a lo largo del año”, lo que quiere decir que no existe relación significativa entre ellas. Este resultado induce a pensar que la estacionalidad tiene menos influencia de lo esperado sobre la intención de uso del contrato temporal que otros aspectos. Resulta llamativo que no se encuentre esta relación ni siquiera en el caso del 25 por ciento de empresas que obtienen más de la mitad de sus ingresos en 3 meses del año o menos.

Gráfico 5.12. ¿Tiene su empresa oscilaciones importantes a lo largo del año?



Fuente: Elaboración propia.

La estacionalidad debería ser la principal razón para la contratación temporal. Entendida ésta en un sentido amplio debería ser la única razón, sea la estacionalidad del trabajo derivada de las circunstancias de la producción de un sector o empresa determinada o sea provocada por una circunstancia temporal de alguna persona trabajadora, baja por enfermedad u otra causa que impida temporalmente atender su empleo habitual y necesite una sustitución.

El estudio realizado pone de manifiesto que en las empresas donde se realizan contratos temporales a nuevos/as trabajadores/as para cubrir temporalmente sus necesidades, éstas vienen provocadas en un 64 por ciento por circunstancias de la producción y en más de un 26 por ciento por realizar obras o servicios concretos, que en sentido amplio podrían considerarse también circunstancias de la producción de la empresa. Sólo algo más de un 3 por ciento de la temporalidad causal está provocado por interinidad.

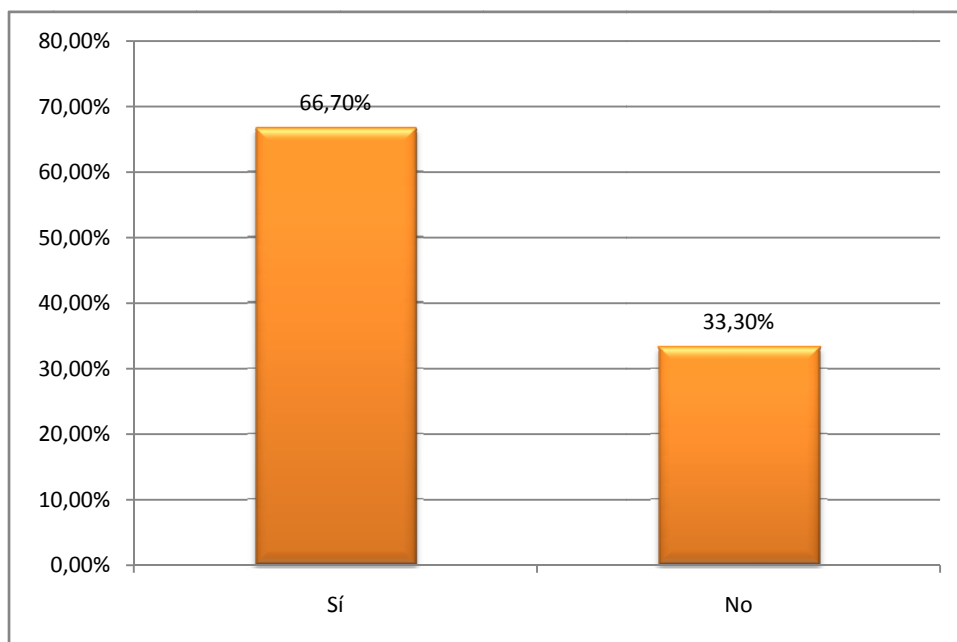
Cuadro 5.9. Empresas que contratarían temporalmente de forma causal

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
El trabajo es temporal por obra y servicio	84	26,8%
El trabajo es temporal por circunstancias de la producción	201	64,2%
El trabajo es temporal por interinidad	12	3,8%
Otros	16	5,1%
Total	313	100%

Fuente: Elaboración propia.

El contrato por circunstancias de la producción puede parecer, a primera vista que responde efectivamente a incrementos extraordinarios de la producción y, por tanto, sería una contratación causal, es decir relacionada con la estacionalidad del trabajo. Sin embargo, resulta más llamativo que este hecho el que más de un 30 por ciento de los empresarios responda que un aumento extraordinario de la actividad no tiene nada que ver con el uso de un contrato temporal por circunstancias de la producción, lo que estaría más relacionado con un uso tendencial, derivado de otros componentes explicativos, como ya expusimos al hablar de la cultura de la temporalidad.

Gráfico 5.12. ¿Tienen que ver las circunstancias de la producción por las que contrata a alguien temporal con un aumento extraordinario de la producción?



Fuente: Elaboración propia.

5.5. CONCLUSIONES

El capítulo ha pretendido recoger qué causas esgrimen los/as empresarios/as de Andalucía del sector de servicios privados para realizar contrataciones temporales. En primer lugar, tenemos que concluir que ante cualquier nueva incorporación de personal los/as empresarios/as prefieren en un 70 por ciento de los casos realizar un contrato temporal. Esto nos llevaría a suponer que en este porcentaje de empresas el trabajo tiene este carácter. Sin embargo no es así, ya que incluso cuando se tiene la certeza de que el trabajo a realizar es de carácter indefinido, más de un 18 por ciento de los encuestados prefiere un contrato temporal.

Del análisis realizado se desprende que la contratación temporal no causal se utiliza entre otros motivos como periodo de prueba. En muchos casos el periodo de prueba de los contratos indefinidos es insuficiente para algunos/as empresarios/as y prefieren probar la valía de la persona antes de convertir la relación laboral en indefinida. Uno de los principales argumentos para este

proceder es que se considera muy importante la formación en el puesto de trabajo.

Los/as empresarios/as han descartado que se use el contrato temporal porque resulte más barato que el indefinido. Entendemos que esta respuesta está relacionada con su coste total, incluyendo el de la posible rescisión de la relación laboral. Incluso matizan su uso como elemento de reducción de riesgos: las empresas pequeñas recurren en mayor medida al contrato temporal por esta razón.

El recurso a la temporalidad no es resultado de una costumbre extendida en el mercado de trabajo español. Al contrario, responde a un análisis reflexivo del/ la empresario/a, que lo utiliza como elemento de flexibilidad laboral hasta que lo convierte en indefinido cuando el trabajador ha demostrado que domina su trabajo, es cumplidor con sus obligaciones, se presta a los requerimientos de la empresa cuando es necesario y asume la filosofía de la empresa. Es decir, si el/a empresario/a observa estas características asume que es más productivo conservar al/a la trabajador/a que arriesgarse a perderlo/a a favor de otra empresa competidora y establece con él una relación permanente. Hasta ese momento el/a trabajador/a se encuentra en la lista de los primeros prescindibles si las necesidades de flexibilidad laboral de la empresa lo requiriesen.

La contratación temporal se realiza en mayor medida en pequeñas empresas que en grandes y está también relacionada con el proceso de toma de decisiones. Así, en aquellas empresas donde las decisiones de contratación las asume la dirección de personal hay una mayor tendencia a contratar indefinido que donde las decisiones las toma la gerencia. En este último caso el asesoramiento de gestorías y agencias especializadas tiene mayor influencia.

Ante una situación de incertidumbre los/as empresarios/as prefieren contratar temporal. Sin embargo, la opción más preferida es no contratar a nadie, cuya preferencia aumenta cuanto menor es la empresa. Lógicamente ante una situación de crisis como la que estamos viviendo actualmente la prudencia se erige en consejera a la hora de realizar nuevas contrataciones y los/as empresarios/as prefieren esperar. Con todo, esta forma de actuar es lógica en un momento como el actual, pero no puede justificar el elevado grado de temporalidad del mercado de trabajo andaluz durante la prolongada fase de expansión económica que ha experimentado Andalucía desde mediados de los años noventa hasta finales del pasado año 2007, sino que, siguiendo el mismo razonamiento, en dicho periodo tendría que haberse preferido un contrato indefinido, si nos atuviésemos sólo a la variable incertidumbre.

Finalmente, una de las conclusiones más sorprendentes es la poca influencia, con respecto a lo que cabría esperar, que tiene la estacionalidad en el ingreso sobre la contratación temporal: variables independientes según el análisis estadístico: más de un 30 por ciento de los/as empresarios/as ha contestado que un aumento extraordinario de la actividad no tiene nada que ver con el uso de un contrato temporal por circunstancias de la producción.

6 | CONCLUSIONES

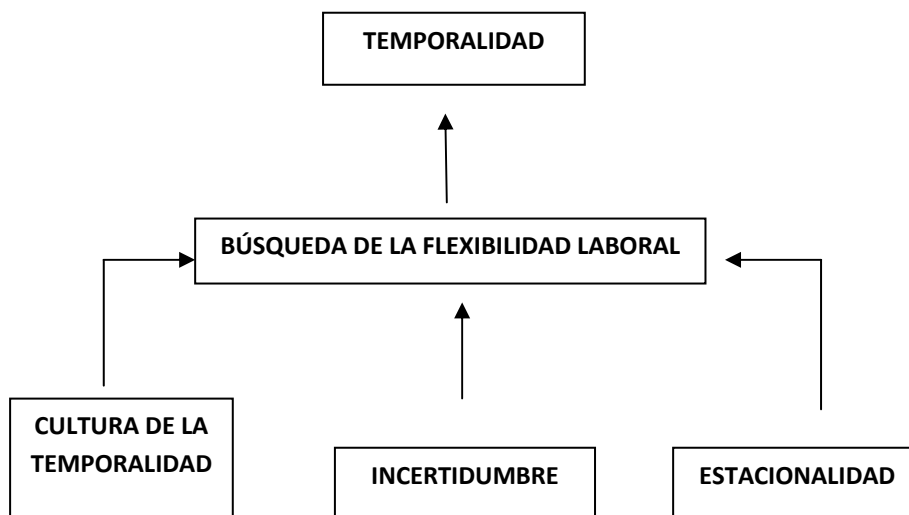
6.1. INTRODUCCIÓN

En el capítulo I, tras exponer las ideas previas con las que contábamos para realizar este estudio, planteamos una hipótesis con la que nos dispusimos a trabajar en este informe, de carácter exploratorio en el ámbito empresarial. Allí establecimos que la temporalidad era consecuencia de la búsqueda por los/as empresarios/as de la flexibilidad laboral que necesitan para llevar a cabo su actividad, según la doctrina había marcado ya en anteriores publicaciones. También guiados por los antecedentes bibliográficos sabíamos que las probables causas que originaban este proceso se encontraban en tres determinantes (gráfico 6.1):

1. La cultura de la temporalidad.
2. La estacionalidad.
3. La incertidumbre.

Esta hipótesis ha marcado el desarrollo de nuestro trabajo y nos ha llevado a realizar un análisis del sector servicios andaluz en su conjunto, en el marco del Estado español, para determinar las características generales de la actividad económica que ocupa a este informe, interesado, si bien, en el ámbito de los servicios privados. Una vez planteadas las líneas fundamentales de la actividad que nos compete, fue el momento de interesarnos por el mercado de trabajo en este sector. En un primer momento con un análisis general, encuadrado no sólo dentro del proceso general del mercado de trabajo andaluz, sino también en un análisis comparativo con el mercado de trabajo español, para después ir entrando a analizar diferentes componentes que influyen sobre la temporalidad en el empleo.

Gráfico 6.1. Hipótesis Causas de la Temporalidad



Fuente: Elaboración propia.

El análisis requirió también, como se dijo, de un estudio del marco regulador del mercado de trabajo, en consonancia con el del resto de España, como es lógico, pues buena parte de las instituciones que lo rigen son estatales, pero haciendo especial hincapié en las características regionales y sectoriales que influyen más directamente en el objetivo de nuestro estudio.

Finalmente, el trabajo se orientó al análisis de la información primaria, extraída de la encuesta realizada al efecto, al que hemos dedicado el capítulo anterior, como ya dijimos.

A partir de ahora vamos a exponer un resumen de cada una de las conclusiones expuestas a lo largo del trabajo y un conjunto de nuevas ideas que surgen de un análisis general tras el conocimiento adquirido con el informe. Además aportaremos algunas reflexiones que podrían contribuir al debate sobre los mecanismos que condicionan la temporalidad, con un tentativo árbol de causas subjetivas, como indicamos al iniciar este estudio, para finalizar con alguna medida que contribuya a plantear posibilidades de mejora de la situación.

6.2. EL SECTOR SERVICIOS: EFICIENCIA Y TEMPORALIDAD

Como sabemos, los servicios son el sector más importante en Andalucía en consonancia con lo que ocurre en los países desarrollados. La estructura productiva andaluza se caracteriza por tener un mayor nivel de terciarización que la española. Así, en el año 2007, el VAB en los servicios de Andalucía supone un 67,9 por ciento del VAB frente al 66,8 por ciento nacional. Andalucía es la sexta región con mayor importancia relativa de la producción de los servicios. Esta es una posición importante, si tenemos en cuenta que las que la preceden son Ceuta y Melilla, con casi nulo nivel de industrialización, Baleares y Canarias, regiones eminentemente turísticas y Madrid, centro político y financiero del país.

El peso de la producción de los servicios sobre el total en el período 2000-2005 experimentó una caída de 1,4 puntos porcentuales, contrariamente a lo ocurrido en la economía española que ha ganado 0,4 puntos. Ello se ha debido, fundamentalmente, a la caída del peso del Comercio y reparación, Transporte y comunicaciones, Administración Pública y Educación, como consecuencia del mayor protagonismo absoluto de la construcción.

Por consiguiente, en estos últimos años hemos apreciado un mayor volumen de servicios relacionados con el sector de la construcción. Así, el mayor nivel de terciarización de la economía andaluza sobre la española obedece al mayor peso que tienen las ramas Inmobiliarias y servicios empresariales, y también la Administración pública, Educación, Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales.

El mayor peso que tienen los servicios no destinados a la venta respecto a España, en consonancia con lo que ocurre en otras comunidades con bajo nivel de desarrollo económico, puede deberse al alto nivel de población y a la garantía que ofrecen los servicios públicos del Estado español a todos los territorios, independientemente del nivel de actividad económica, lo que puede justificar también el gran peso de los servicios no destinados a la venta en comparación con los servicios privados en Andalucía.

Andalucía muestra una especialización productiva en el sector servicios algo superior a la española. Por ramas de actividad, la región está más especializada en servicios no destinados a la venta como Educación, Administración pública y Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales. Respecto a los servicios destinados a la venta, presenta una especialización similar en Comercio y reparación e Inmobiliarias y servicios empresariales. Sin embargo, es menor en

Hostelería y, particularmente, en Transporte y comunicaciones e Intermediación financiera.

El sector servicios ha crecido en Andalucía por encima del conjunto de su economía y de su homónimo nacional. En el período 2001-2007 la tasa de crecimiento medio anual ha sido de 7,8 por ciento frente al 7,5 por ciento de España. Sin embargo, la productividad del trabajo es inferior a la española y se encuentra estancada, aunque en los últimos años sus tasas de crecimiento sean superiores a las españolas. Por ramas de actividad destaca la Intermediación financiera, con grandes ganancias de productividad, mientras que el Comercio y reparación muestra un estancamiento. Por su parte, Hostelería, Transporte y comunicaciones e Inmobiliarias y servicios empresariales sufren pérdidas de productividad importantes.

En este sentido, es importante reseñar que trabajos anteriores (García-Pérez y Rebollo, 2006) han aportado que existe una relación inversa entre los costes laborales unitarios y la probabilidad de tener un empleo indefinido, lo que está estrechamente relacionado con los niveles de productividad del trabajo. Es decir, que podemos inferir que una de las causas objetivas de los mayores niveles de temporalidad en el empleo podrían ser los menores niveles de productividad del trabajo con que cuentan algunas actividades del sector de servicios privados de Andalucía.

6.3. EL MERCADO DE TRABAJO: CARACTERÍSTICAS DE LA TEMPORALIDAD

El empleo generado en los servicios de Andalucía, como en el conjunto de España y el resto de las economías avanzadas, se ha visto afectado por las transformaciones socioeconómicas que han tenido lugar, y que han conducido a la generalización del proceso de terciarización de la ocupación, especialmente a lo largo de las dos últimas décadas. Andalucía, tras Baleares y Canarias, es la tercera comunidad autónoma española cuyo empleo en los servicios ha aumentado en una cuantía superior.

Este crecimiento neto del empleo en el sector terciario andaluz ha permitido aminorar los efectos desfavorables de la reducción del mismo registrado en otros ámbitos de la actividad productiva, especialmente en épocas de desfavorable coyuntura económica, por el efecto compensador del empleo público en las ramas de educación, sanidad y administración del Estado. Pero no ocurre lo mismo si consideramos sólo el sector de servicios privados.

La tasa de temporalidad en Andalucía en 2007 alcanzó el 44,81 por ciento, lo que contrasta de modo importante con la tasa de la UE de la zona euro (16,7%), y que encuentra su origen -en parte fundamentalmente por la influencia que tienen la agricultura y la construcción- en una estructura productiva centrada en actividades económicas estacionales o cíclicas en un grado muy superior al presente en el conjunto de Europa. Si bien en el sector terciario andaluz la citada tasa se redujo al 36,66 por ciento, aun así ésta superó en más de ocho puntos porcentuales a la correspondiente para el mismo ámbito en España (28,31%)¹. Puede afirmarse, por lo tanto, que las sucesivas reformas laborales puestas en marcha al objeto de atajar la inestabilidad del empleo no han logrado alcanzar los objetivos esperados y que este fenómeno se acentúa en Andalucía. En todo caso, dentro del sector de los servicios, la temporalidad reviste grados muy diferentes entre cada rama. Así en los servicios personales alcanza el 56,30 por ciento, comercio y hostelería el 38,41 por ciento y en servicios avanzados e inmobiliarios el 32,38 por ciento.

Algunas de las características relacionadas con el perfil de las personas empleadas que podrían justificar las diferencias registradas en la temporalidad del sector terciario andaluz son las siguientes, todo ello en un contexto en el que tiene un mayor arraigo la “cultura de la temporalidad” que en el resto de España: por un lado, en general existen más reticencias por parte del empresariado a la contratación de las mujeres frente a los varones de una forma indefinida, como así muestra el mayor número de contratos temporales firmados durante 2007 por mujeres. Además, hay un mayor porcentaje de personas empleadas a tiempo parcial que en el resto de actividades. Las tareas asignadas a estos/as asalariados/as suelen ser poco estratégicas para la empresa y más difícilmente el/la empresario/a se decantará por las contrataciones indefinidas para su realización.

Por el contrario, existen otros factores que deberían contribuir a que la temporalidad en Andalucía fuese menor que en España: por un lado, la edad de las personas trabajadoras empleadas en los servicios andaluces es ligeramente superior a la edad del conjunto de la población ocupada andaluza. La probabilidad de que un/a asalariado/a tenga que aceptar un contrato temporal disminuye con la edad. Junto a ello debemos reseñar que el nivel académico de la población ocupada en el sector terciario andaluz es superior al nivel medio registrado en el conjunto de la actividad, aunque también es muy intensa la variabilidad por ramas.

¹ En el segundo trimestre del 2008 la temporalidad se está reduciendo. La explicación está en la crisis económica. Los primeros empleos que se pierden son los temporales (26,7% en España en el sector servicios).

Precisamente en aquellas en las que el nivel de formación o especialidad requerido a los/as trabajadores/as es menor se observa una menor estabilidad laboral.

Los colectivos con mayores dificultades para acceder a un contrato indefinido y los que trabajan en sectores con mayor temporalidad (agricultura y construcción) son los que, además, con menor probabilidad se beneficiarán del tránsito de una fórmula laboral temporal hacia otra más estable. En todo caso, los contratos temporales del sector servicios que se convirtieron en indefinidos en Andalucía a lo largo de 2007 sólo representaron un 10,77 por ciento de los primeros.

Por último cabe destacar que, si bien el empresariado justifica la existencia de los contratos temporales como una posibilidad durante el período de formación y prueba de la persona trabajadora, las modalidades específicas de contrato en prácticas y de contrato en formación, apenas son utilizadas. Por el contrario son el contrato por circunstancias de la producción junto con el contrato por obra y servicio los que representan el grueso de los contratos temporales registrados en el ámbito analizado.

6.4. LA POLÍTICA DE EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tradicionalmente, las demandas de flexibilidad que se han venido exigiendo a nuestro mercado de trabajo han venido encaminadas principalmente a satisfacer los intereses de una de las partes de la relación laboral. Sin embargo, en la actualidad, se detecta un mayor énfasis en la necesidad de que estas cotas de flexibilidad vayan acompañadas al mismo tiempo de niveles de estabilidad y seguridad, que permitan dar respuestas simultáneamente a las nuevas necesidades que presentan tanto empleadores/as como trabajadores/as. Para ello, el objetivo prioritario ha de ser crear más y mejores puestos de trabajo, lo que resulta incompatible con las altas tasas de temporalidad que se vienen dando y la falta de seguridad en el empleo que hoy predomina en nuestro mercado de trabajo. Por tanto, las modificaciones que, desde hace tiempo, viene reclamando nuestra política de empleo deben ir dirigidas a reducir la segmentación que presenta este mercado y, derivado de ello, la amplia proporción de empleos temporales y precarios existentes en el mismo, con el fin de potenciar la integración sostenida y la acumulación de capacidades de los sujetos que se

acercan a este mercado en busca de una oportunidad de desarrollarse profesionalmente².

En concreto, por lo que respecta al sector servicios de Andalucía, a medio y largo plazo la vía más segura y deseable para lograr una significativa reducción de la temporalidad, de forma estructural, sería aumentar el peso que en la especialización productiva de nuestra comunidad autónoma tienen aquellas actividades empresariales capaces de situar a Andalucía con mayores ventajas competitivas sostenibles, lo cual conlleva necesariamente la inversión en el desarrollo de un capital humano específico y relevante desde el punto de vista estratégico.

No obstante, también a corto plazo existe margen de maniobra para lograr una reducción significativa de la actual tasa de temporalidad, fundamentalmente mediante la puesta en práctica de políticas de transversalidad, el desarrollo concertado de nuevas fórmulas de flexiseguridad laboral, como corriente de actuación compuesta por una doble dirección, capaz de aunar las necesidades de flexibilidad de las empresas con mayores garantía de estabilidad para los/as trabajadores/as, que haga posible poner fin a la hegemonía de la “cultura de la temporalidad”.

Por otra parte, desde el plano de la negociación colectiva, se ha de considerar ésta como un instrumento básico para la articulación de los medios y medidas oportunas y necesarias para la consecución de mayores niveles de empleo y mayor calidad y estabilidad en el mismo. Las medidas convencionales vinculadas a políticas activas de empleo constituyen una de las materias negociales donde se ha producido mayor apertura en los últimos años, superando el tradicional tratamiento que el tema del empleo venía recibiendo por los sujetos negociadores (horas extras, jubilación anticipada o forzosa) y buscando mecanismos más eficaces para la obtención de las cotas cuantitativas y cualitativas deseadas en materia de empleo. Y a esta llamada legal vienen respondiendo de manera cada vez más activa los sujetos negociadores desde finales de los años 90', detectándose un incremento de los tratamientos convencionales en la materia, especialmente desde el ámbito sectorial, tanto estatal como provincial.

Sin embargo, esta tendencia de expansión, tanto a nivel general, como, en particular, en el sector de las empresas de servicios privados de Andalucía que aquí analizamos, no alcanza los niveles de desarrollo que serían deseables y que

² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad. SEC(2007) 861} {SEC(2007) 862.

corresponden a las previsiones sobre el protagonismo que se atribuye a la negociación colectiva desde los poderes públicos y desde los agentes sociales.

De otro lado, hay que destacar igualmente la necesaria superación de la muy a menudo escasa virtualidad práctica de las cláusulas convencionales sobre empleo, pues es frecuente encontrar meras declaraciones de intenciones o compromisos genéricos, vagos e imprecisos que hacen muy difícil la exigibilidad de su cumplimiento al/a la empresario/a. Al margen de los problemas de asistematicidad y dispersión, consideramos que en este punto reside uno de los problemas más relevantes que suscita este ámbito convencional, como es el discernir la eficacia obligacional –función ordenadora y de gestión de la actividad empresarial- o normativa –función reguladora de las condiciones de trabajo- de tales cláusulas. La superación de los criterios tradicionales para delimitar el “contenido obligacional”, como evidencia la proliferación de las denominadas “cláusulas mixtas” o “cláusulas obligacionales normativas”, explica las dificultades para alcanzar una solución razonablemente cierta a esta importante cuestión.

En todo caso, aceptando estas dificultades en el plano técnico-jurídico, y aún valorando como criterio más determinante la propia voluntad de las partes en cada caso concreto, queda clara la necesidad de reforzar los mecanismos de exigibilidad del cumplimiento de los compromisos de empleo. El eventual carácter obligacional del mismo no significa en modo alguno que no sea exigible jurídicamente. En consecuencia, es exigible de los sujetos negociadores el que incidan con mayor intensidad en la redacción concreta de la cláusula de empleo de que se trate, a partir de la cual podremos determinar la finalidad buscada por las partes en cada caso.

Paralelamente a esta mayor precisión en las fórmulas elegidas por los sujetos negociadores para delimitar los compromisos de empleo –pactos de empleo-, es necesario que incorporen mecanismos tendentes a garantizar la efectividad práctica de las mismas. La cuestión capital sigue siendo, pues, avanzar en los mecanismos de exigibilidad jurídica, tanto de las cláusulas normativas como de las cláusulas obligacionales, por cuanto las vías para reclamar su cumplimiento son diferentes.

En esta dirección, y por lo que concierne a las cláusulas de eficacia obligacional pura, o mixta, las más difíciles de articular jurídicamente, consideramos que constituye una buena práctica de negociación la de establecer “penas convencionales” para casos de incumplimiento, lo que reduce la conflictividad y

hace más fluida la exigibilidad del cumplimiento³. En contrapartida, y evidenciando el carácter transaccional y dinámico del convenio colectivo o acuerdo colectivo de empresa, la parte sindical deberá aceptar negociar cláusulas que faciliten la revisión o modificación de los compromisos de empleo cuando concurren causas que lo justifiquen, por haber cambiado bruscamente las circunstancias de mercado o sobrevenir una situación negativa, sin que ello signifique vaciarla de contenido o dejar la constatación de estas circunstancias unilateralmente al/a la empleador/a.

El otro gran reto en materia de políticas convencionales de empleo es solventar las dificultades de aplicación de una cuestión tan importante como es la realización efectiva de mayores niveles de empleo de calidad, con medidas de incentivo de la contratación indefinida, de un lado, y con cláusulas de efecto disuasorio de la contratación temporal, de otro. Y aún más cuando, como hemos visto, los compromisos de empleo vienen generalmente vinculados a contraprestaciones para el/a empresario/a cuyo contenido sí se concreta en todo caso, estableciendo instrumentos de flexibilización en la gestión de aspectos fundamentales de las relaciones jurídico laborales en la empresa. Una importante oportunidad para revisar esta cuestión es afrontar con pautas renovadas el cumplimiento de las previsiones de la nueva DA 10ª LET, así como el mandato dado a los sujetos negociadores por el nuevo artículo 15.5 LET. No cabe duda que la eficacia de estos mandatos normativos, y por tanto la efectividad de los importantes derechos e intereses en juego, no sólo para los/as trabajadores/as sino también para los/as empleadores/as, pasa por una reordenación global de la regulación convencional de la política de empleo.

6.5. DE LAS CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LOS EMPRESARIOS

La contratación temporal no causal se utiliza entre otros motivos como periodo de prueba. En muchos casos el periodo de prueba de los contratos indefinidos es insuficiente para algunos/as empresarios/as y prefieren probar la valía de la persona trabajadora antes de convertir la relación laboral en indefinida. Uno de los principales argumentos para este proceder es que se considera muy importante la formación en el puesto de trabajo. De hecho el 94,51 por ciento de los primeros contratos a trabajadores/as fueron temporales en el sector servicios de Andalucía (un 4% más que en España).

³ Véase en este sentido el CC de Grandes Almacenes, que prohíbe el recurso al contrato de obra o servicio en caso de incumplimiento del compromiso de empleo; también el CC Cadenas de Tiendas de Conveniencia.

Los/as empresarios/as han descartado que se use el contrato temporal porque resulte más barato que el indefinido. Entendemos que esta respuesta está relacionada con su coste total, incluyendo el de la posible rescisión de la relación laboral. Sin embargo, matizan su uso como elemento de reducción de riesgos. Con todo, las empresas pequeñas recurren en mayor medida al contrato temporal por esta razón: un claro elemento para contratar temporal es que un empleado cobra un 30 por ciento menos que si es indefinido.

El recurso a la temporalidad no es resultado de una costumbre extendida en el mercado de trabajo español. Al contrario, responde a un análisis reflexivo del empresario, que lo utiliza como elemento de flexibilidad laboral hasta que lo convierte en indefinido cuando la persona trabajadora ha demostrado que domina su trabajo, es cumplidora con sus obligaciones, se presta a los requerimientos de la empresa cuando es necesario y asume la filosofía de la empresa. Es decir, si el/a empresario/a observa estas características asume que es más productivo conservar a la persona trabajadora que arriesgarse a perderla a favor de otra empresa competidora y establece con ella una relación permanente. Hasta ese momento la persona se encuentra en la lista de los primeros prescindibles si las necesidades de flexibilidad laboral de la empresa lo requiriesen.

La contratación temporal se realiza en mayor medida en pequeñas empresas que en grandes y está también relacionada con el proceso de toma de decisiones. Así, en aquellas empresas donde las decisiones de contratación las asume la dirección de personal hay una mayor tendencia a contratar indefinido que donde las decisiones las toma la gerencia. En este último caso el asesoramiento de gestorías y agencias especializadas tiene mayor influencia.

Ante una situación de incertidumbre los/as empresarios/as prefieren contratar temporal. Sin embargo, la opción más preferida es no contratar a nadie, cuya preferencia aumenta cuanto menor es la empresa. Lógicamente ante una situación de crisis como la que estamos viviendo actualmente la prudencia se erige en consejera a la hora de realizar nuevas contrataciones y los/as empresarios/as prefieren esperar. Con todo, esta forma de actuar es lógica en un momento como el actual, pero no puede justificar el elevado grado de temporalidad del mercado de trabajo andaluz durante la prolongada fase de expansión económica que ha experimentado Andalucía desde mediados de los años noventa hasta finales del pasado año 2007, sino que, siguiendo el mismo razonamiento, en dicho periodo tendría que haberse preferido un contrato indefinido, si nos atuviésemos sólo a la variable incertidumbre.

Finalmente, una de las conclusiones más sorprendentes es la poca influencia -con respecto a lo que cabría esperar- que tiene la estacionalidad en las ventas de la

empresa sobre la contratación temporal: variables independientes según el análisis estadístico: más de un 30 por ciento de los empresarios ha contestado que un aumento extraordinario de la actividad no tiene nada que ver con el uso de un contrato temporal por circunstancias de la producción.

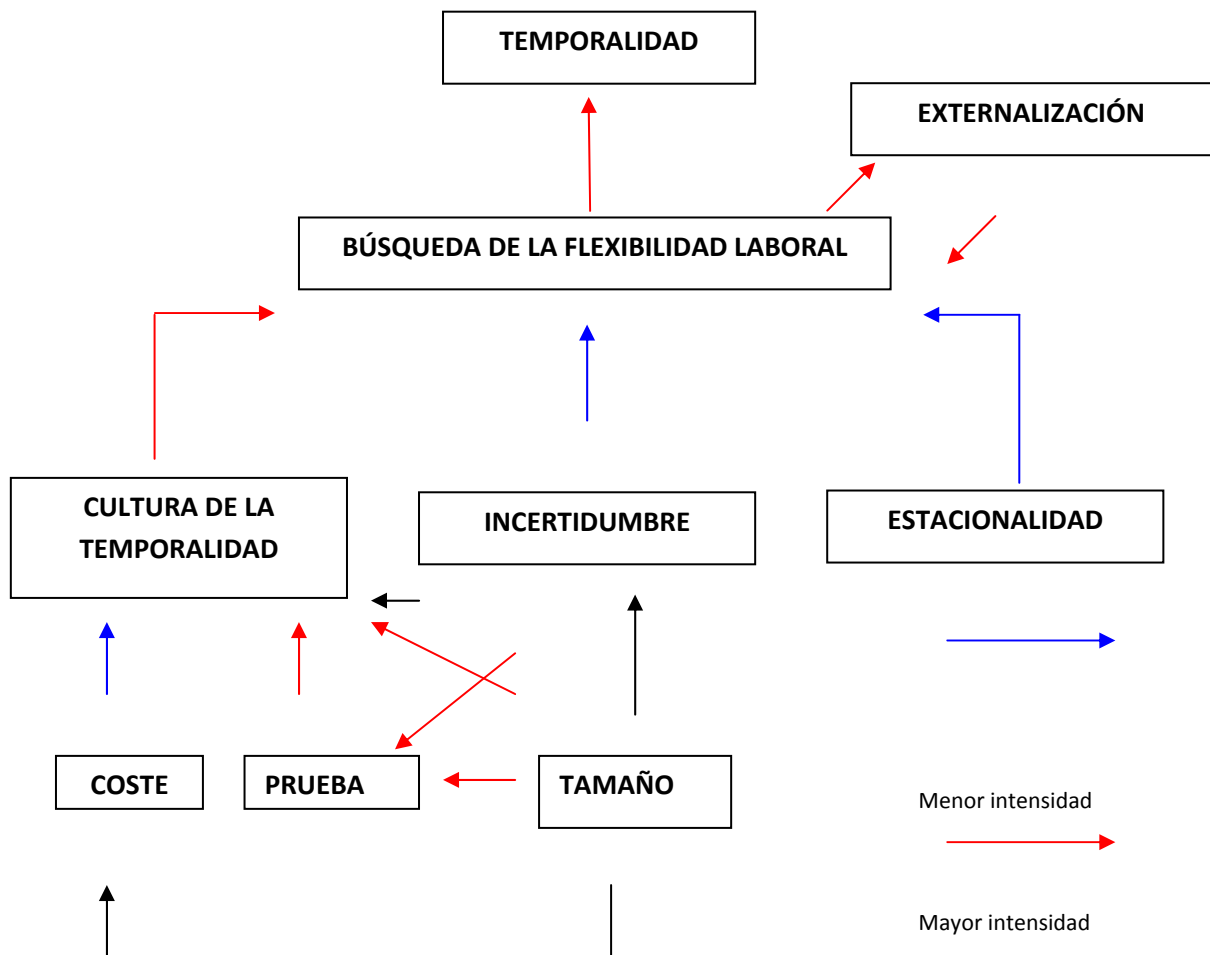
6.6. ÁRBOL DE CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD

La flexibilidad en el margen (Toharia, 2005) se puede definir como el uso de los/as empleados/as con contrato temporal para ajustar las plantillas de las empresas a las necesidades que el entorno de la actividad económica impone a los/as empresarios/as. La búsqueda de esa flexibilidad, por tanto, es lo que causa la temporalidad. Así, planteamos como causa inmediata de la temporalidad la búsqueda de la flexibilidad laboral. Pero ¿qué argumentos esgrimen los/as empresarios/as que originen que la búsqueda de la flexibilidad conduzca a la temporalidad? Propusimos tres determinantes que tras el desarrollo del estudio merecen ser matizados y ponderados al menos cualitativamente (Gráfico 6.2.)

La flexibilidad laboral se alcanza en las empresas del sector de servicios privados de Andalucía mediante la temporalidad. En algunos casos, también se recurre a la externalización, pero en aquellas empresas donde se externalizan servicios también recurren a la temporalidad para buscar la flexibilidad laboral. La responsabilidad de la gestión laboral puede traspasarse en parte a otras empresas, pero no se resuelve la cuestión de la flexibilidad laboral en el sistema ni se elimina la temporalidad.

Así, el determinante que más influye en la temporalidad es lo que hemos denominado, siguiendo a los distintos autores con trabajos precedentes en la materia “la cultura de la temporalidad”. Ésta se encuentra causada por el grado de incertidumbre del entorno e intervienen los factores de coste del contrato y la necesidad de conocer con detenimiento al trabajador que podría ser candidato a indefinido. Ambas variables están influidas a su vez por el tamaño de la empresa, que condiciona el proceso: a menor tamaño mayor importancia de estas variables.

Gráfico 6.2. Árbol de causas de la temporalidad



Fuente: Elaboración propia.

El proceso de reflexión que realiza un empresario tipo está condicionado por los determinantes anteriores. Analicemos en primer lugar la influencia de la incertidumbre, que tiene un efecto directo y otro indirecto. El efecto directo sería la reducción de contratación indefinida en momentos de menor claridad sobre el entorno económico. El efecto indirecto está relacionado con la importancia que se le da a la prueba de la persona trabajadora hasta que es considerada válida para ser indefinida. En las empresas más pequeñas los condicionantes de la incertidumbre se agrandan, porque se tiene una menor conciencia de control de los riesgos en los que se desenvuelve la actividad empresarial, ya que se cuenta con menor información y seguramente en muchos casos con menor preparación

gestora. De ahí que se consulte en mayor medida a la asesoría especializada sobre las diferentes opciones de contratación.

La estacionalidad de la actividad no tiene una influencia determinante en el grado de temporalidad de los servicios privados de Andalucía. Considerando los datos de este estudio exploratorio, podemos decir que en términos generales la temporalidad tiene un efecto menor del que cabría esperar. Quizá sería necesario realizar estudios con un grado mayor de representatividad en el ámbito de todos los sectores para determinar si existe una influencia determinante de la estacionalidad en el grado de temporalidad de algunas ramas del sector de servicios privados de Andalucía. Con todo, esa detección nos estaría explicando un proceso natural y es la temporalidad causal, que no es objeto de preocupación en la sociedad española en general y andaluza en particular.

6.7. COMENTARIOS FINALES

Parece claro que la flexibilidad laboral se consigue mayoritariamente con los trabajadores temporales. En una fase no depresiva del ciclo económico es de esperar que sean éstos los que roten entre el empleo y el desempleo según el momento de cada empresa en el mercado. No obstante, en una fase depresiva como la que vivimos actualmente el nivel de temporalidad en el empleo disminuirá, como consecuencia de la reducción de las contrataciones, en mayor número de las temporales sobre las indefinidas y de la destrucción de empleo temporal en mayor medida que indefinido.

El empresariado viene reclamando contratos más flexibles para hacer frente a la crisis. Sin embargo, mediante la temporalidad, podemos pensar que España cuenta con uno de los mercados de trabajo más flexibles del mundo, sino el más flexible. Sin embargo nos surge una pregunta ante la insistencia empresarial sobre esta medida, cuya reclamación se está agudizando en estos tiempos de crisis: ¿con un contrato sin indemnización y despido libre tendríamos un mercado laboral más estable y con menos desempleo? A nuestro juicio, esta pregunta plantea la siguiente igualdad: a mayor flexibilidad mayor empleo de calidad. Sin embargo, con un mercado laboral donde el 30 por ciento de los/as trabajadores/as no necesitan ser ni siquiera despedidos/as para ajustar las plantillas, encontramos una de las mayores tasas de desempleo de la Unión Europea. En el caso de Andalucía también se cumple que a mayor temporalidad-flexibilidad existe mayor desempleo.

Además de las razones esgrimidas hasta ahora debemos tener en cuenta que ningún/a empresario/a pretende despedir al trabajador que contrata y es menos traumático terminar una relación laboral por fin de contrato que por rescisión del mismo. En todo caso, cualquier empresario valora disponer de buenos/as trabajadores/as cualificados/as, a los/as que les ofrecerá un contrato indefinido para evitar que se marchen a otra empresa competidora en busca de mejores condiciones laborales, pero este paso se da después de un periodo de prueba que es mayor que el que está estipulado en la norma. Del análisis realizado se desprende que para las personas trabajadoras sin titulación quizá fuera conveniente ampliar el periodo de prueba hasta seis meses, ya que éste parece ser un límite buscado por los/as empresarios/as para justificar un grado de conocimiento suficiente sobre la persona trabajadora y para que el mismo haya demostrado su valía para la empresa. Con todo, si la prueba fuera el principal motivo claro de la temporalidad el paso a indefinido sería rápido, pero es lento y tardío. Esto se explica porque no se quiere perder la flexibilidad que implica el contrato temporal, a no ser que se prefiera retener a la persona por su cualificación e implicación en la empresa. Y es que, en las pequeñas empresas la posibilidad de rescisión de un contrato se vuelve algo abrumador, ya que no cuentan con personal especializado que les reduzca el grado de incertidumbre del proceso y tienen que buscarlo fuera de su ámbito de trabajo diario.

El marco regulador viene fracasando a la hora de encontrar la forma de limitar la temporalidad, por un lado la reforma de 2006 no parece que vaya a surtir un efecto considerable en la reducción de la temporalidad, al menos en lo que a los límites al encadenamiento de los contratos temporales se refiere, dados los importantes condicionantes que se aplican para que se considere el contrato indefinido. Y por otro, la negociación colectiva no aborda como una prioridad el problema del elevado grado de temporalidad en el empleo. Con todo, no olvidemos que las subvenciones al empleo indefinido suponen un porcentaje del PIB mayor que en ningún país de la OCDE, lo que contrasta con la mayor temporalidad en ese mismo ámbito.

Tal vez se necesite un decidido impulso normativo para reducir el recurso a la contratación temporal sin reducir el grado de flexibilidad del mercado laboral, algo a lo que los empresarios no están dispuestos a renunciar, pues condiciona la competitividad de las empresas en un entorno cada vez más flexible y que obliga a una rápida adaptación de las mismas, como se está demostrando en esta crisis: las empresas hoy son más flexibles que en ningún otro momento pues llevan adaptándose a ese objetivo más de 30 años.

7 | BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES ESTADÍSTICAS

ALBA-RAMÍREZ, A. (1998): “How temporary is temporary employment in Spain?”, *Journal of Labor Research*, vol.19, nº4, pp. 695-671.

ALCAIDE CASTRO, M. y FLÓREZ SABORIDO, I. (2001): “Los determinantes de la temporalidad en Andalucía”, *Temas Laborales*, nº 62, pp. 157-198.

ALCAIDE INCHAUSTI, J. y ALCAIDE GUINDO, P. (2008): “Avance de las magnitudes económicas españolas en 2007 y serie provisional del Balance Económico Regional. Años 2000 a 2007”, *Cuadernos de Información Económica*, nº 203, pp. 1-64.

AMUEDO-DORANTES, C. (2000): “Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol.53, nº 2, pp. 309-325.

ANALISTAS ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA (2008): *Previsiones Económicas de Andalucía, Verano 208*, Unicaja.

ASIÁN CHAVES, R. (2000): “¿Terciarización de la economía andaluza? La estructura productiva andaluza y los servicios en la globalización”, *Revista de Estudios Regionales*, nº 58, pp. 79-111.

ASIÁN CHAVES, R. (2004): “Las actividades de Servicios a las empresas en Andalucía: un análisis a partir del marco Input-Output de Andalucía 1995” *Revista de Estudios Regionales*, nº 71, pp. 37-58.

BAUMOL, W.J. (1967): “Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis”, *American Economic Review*, vol. 57, nº 3, pp. 415-426.

BAUMOL, W.J. (1985): “Productivity Policy and the Service Sector”, en Inman, R.P., *Managing the Service Economy: Prospects and Problems*, Cambridge University Press, pp. 301-307.

BENDAPUDI, V. y OTROS (2003): “Non-standard employment arrangements: a proposed typology and policy planning framework”, *Human Resource Planning*, vol. 26, nº 1.

BERKHOUT, E., DUSTMANN, C. y EMMER, P. (2007): “*Mind the gap*”, *International Database on Employment & Adaptable Labour*, Randstaad y SEO Economic Research, Amsterdam.

CAMACHO BALLESTA, J. A. y HERNÁNDEZ PEINADO, M. (2006): *Consumo de servicios y ciclo vital: un análisis de los hogares españoles con datos de corte transversal*, Documentos de Trabajo, *SERVILAB*, 04/2006.

CAPARRÓS RUIZ, A. y NAVARRO GÓMEZ, M. L. (2007): “La naturaleza de la temporalidad en el empleo: nueva evidencia empírica”, *Estadística española*, vol. 49, nº 164, pp. 59-101.

CEREZO, J. M. y CIRIZA, J. (2004): *Los falsos autónomos*, Fundación Eurolingua, Jaén.

CLEMENTE LÓPEZ, J. (2007): *Estudio cuantitativo del impacto de las bonificaciones sobre el empleo*. Economic strategies and initiatives S. L., Madrid.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (2008): Estudio sobre la Negociación Colectiva 2005-2007, texto multicopiado.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA (2008): *Informe Económico de Andalucía 2006*, Junta de Andalucía, Sevilla.

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL) (2007): *Memoria sobre la negociación colectiva en Andalucía*, http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/estatico/1_603_0.pdf.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2007). *Memoria socioeconómica y laboral de España 2006*. CES. Madrid.

CUADRADO ROURA, J. R. (1992): “El sector servicios”, *Papeles de Economía Española*, nº, 50, pp. 258-294.

CUADRADO ROURA, J. R. (1999a): *El sector servicios y el empleo en España, Evolución reciente y perspectivas de futuro*, Fundación BBV, Bilbao.

CUADRADO ROURA, J. R. (1999b): “Sector servicios: una visión en conjunto”, en García Delgado, J. L. (dir.), *España Economía ante el siglo XXI*, Espasa, pp. 175-203.

CUADRADO ROURA, J. R. (2003): “Expansión y dinamismo del sector servicios”, *Información Comercial Española*, nº, 811, diciembre, pp. 273-296.

CUADRADO ROURA, J.R. y MAROTO SÁNCHEZ, A. (2006): “La productividad y los servicios. La necesaria revisión de la imagen tradicional”, *Información Comercial Española*, nº, 829, marzo-abril, pp. 93-121.

CUADRADO ROURA, J. R. (2004): “Tres preguntas en torno a los servicios: crecimiento, empleo, productividad”, *Papeles de Economía Española*, nº, 100, pp. 211-237.

ENCABO, I., IGLESIAS, C. y LLORENTE, R. (2007): “Mercado de trabajo: la temporalidad”, *Economistas*, nº, 112, pp. 45-50.

GARCÍA-PÉREZ, I. y REBOLLO, Y. (2006): “The use of permanent and temporary jobs across Spanish regions: do unit labour costs differentials offer an explanation?”, *Moneda y Crédito*, nº 223, pp. 85-126.

GARCÍA-PÉREZ, I. y REBOLLO, Y. (2007): “The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?”, *Documento de Trabajo, Econ. 07.06*, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla.

GENARO MOYA, M. D. (2000): “Los servicios a empresas en Andalucía: relaciones con el sistema productivo y rasgos básicos” *Boletín Económico de Andalucía*, nº, 28, pp. 141-156.

GENARO MOYA, M. D. y GONZÁLEZ GÓMEZ, F. J. (1997): “La terciarización en Andalucía: evolución de la producción y del empleo”, *Actas del I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI*, Jerez de la Frontera (Cádiz), 23-25 de abril.

GÓMEZ GARCÍA, F. y PRIETO RODRÍGUEZ, M. (2003): “Factores explicativos del diferencial del desempleo andaluz”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 46, pp. 143-167.

GONZÁLEZ BARRIO, M. I. y CUELLO DE ORO CELESTINO, D. J. (2007): “Análisis de los factores explicativos del empleo de trabajadores temporales en las empresas españolas”, *Documentos de trabajo “Nuevas tendencias en dirección de empresas”*, nº 16, pp. 1-37.

GONZÁLEZ GUERRERO, E. y MARTÍNEZ SÁNCHEZ, M. (1997): “Los servicios: especial consideración del turismo”, en López Rubio, J. (dir.), *Introducción a la economía andaluza*, Civitas, Madrid, pp. 181-208.

GONZÁLEZ MORENO, M. (1997): *Los servicios de la economía española*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid.

GONZÁLEZ-RENDÓN, M., ALCAIDE-CASTRO, M. y FLÓREZ-SABORIDO, I. (2005): “Is it difficult for temporary workers to get a permanent job? Empirical evidence from Spain”, in Zeytinoglu, I.U. (Ed.), *Flexibility in Workplaces: Effects on Workers, Work Environment and the Unions*, Ginebra, ILO, pp. 22-37.

GÜELL, M. Y PETRONGOLO, B. (2000): "Workers' transitions from temporary to permanent employment: the Spanish case", Discussion Paper 438, Centre for Economic Performance (CEP).

HERCE, J. A., GOICOLEA, A. y MAROTO, R. (2001): "Composición sectorial y productividad", en Herce, J. A., Jimeno, J. F. y Usabiaga, C., *La economía andaluza al inicio del siglo XXI. Orientaciones estratégicas*, FEDEA y CEA, pp. 25-38.

HERNANZ MARTÍN, V. (2003): *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2008): *Encuesta de Población Activa 2º Trimestre*, <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0208.pdf>.

JIMENO, J. F., HERRANZ, V. e IZQUIERDO, M. (2001): "El mercado de trabajo", en Herce, J. A., Jimeno, J. F. y Usabiaga, C., *La economía andaluza al inicio del siglo XXI. Orientaciones estratégicas*, FEDEA y CEA, pp. 39-53.

JOUHETTE, S. y ROMANS, F. (2006): *Population and Social Conditions. Labour market*, Statistics in Focus, nº 13, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

LAPARRA NAVARRO, M. (2006): *La construcción del empleo precario*, Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada y Cáritas, Madrid.

LEPAK, D.P. y SNELL, S.A. (1999): "The human resource architecture toward a theory of human capital allocation and development", *The Academy of Management Review*, vol., 24, nº 1.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, M. C. y SERRANO BEDIA, A. M. (2006): "Cantabria", en López Olivares, D. y Pulido Fernández, J. I. (eds.), *La actividad turística española en 2006*, Editorial Universitaria Ramón Areces, pp. 385-396.

MAÑAS, E. (1997): *Consumo familiar de servicios en las sociedades modernas: análisis empírico del caso español*, Tesis doctoral, Universidad de Alcalá de Henares.

MAROTO SÁNCHEZ, A. Y CUADRADO ROURA, J. R. (2006): *La productividad en la economía española*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid.

MAROTO SÁNCHEZ, A. Y CUADRADO ROURA, J. R. (2008): "Evolución de la productividad en España. Un análisis sectorial 1980-2006", *Economía Industrial*, nº 367, pp. 15- 34.

MARTÍN MESA, A. Y DURO COBO, J. (2001): "El sector servicios en Andalucía" en *La economía andaluza 2000*, Consejo Andaluz de Colegio de Economistas, Córdoba.

MARTÍN RODRÍGUEZ, M (1993): *Estructura económica de Andalucía*, Espasa Calpe, Madrid.

MELCHIOR, M. Y GIL, A. M. (2007): “Canarias”, en López Olivares, D. y Pulido Fernández, J. I. (eds.), *La actividad turística española en 2006*, Editorial Universitaria Ramón Areces, pp. 373-396.

MOLINA HERMOSILLA, O. GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C. (2006): “La nueva reforma laboral para la mejora del crecimiento económico y la calidad del empleo: “¿mucho ruido, pocas nueces?” *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*. nº 280, pp. 3-52.

MOLINA HERMOSILLA, O. (2005): *La dimensión jurídica de la política de empleo. El Derecho del Empleo como nueva categoría sistemática*. CARL. Mergablum. Sevilla.

MOLINA NAVARRETE, C. (2006) (coord.): *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*. UGT-Andalucía, Sevilla.

MOTELLÓN CORRAL, E. (2008): “Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España”, *Investigaciones Regionales*, nº 12, pp. 107-131.

MUÑIZ, D. (2007): “Andalucía”, en López Olivares, D. y Pulido Fernández, J.I., *La actividad turística española en 2006*, Editorial Universitaria Ramón Areces, pp. 313-323.

MUÑOZ GUARASA, M (2005): “La internacionalización de los servicios en los países desarrollados”, *Comercio Exterior*, vol. 55, núm. 8, pp. 692-700.

MUÑOZ GUARASA, M. (2007): “La deslocalización de los servicios: ¿mito o realidad?”, *Revista de Economía Mundial*, núm. 16, pp. 57-78.

NORTH, D. C. (1990): *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Nueva York.

OCDE (2001): *Measuring Productivity. OCDE Manual Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth*, OCDE, Paris.

ORTEGA DÍAZ, M. I. (2000): “El mercado de trabajo en los servicios: especial referencia al caso andaluz”, *Cuadernos económicos de Granada*, nº13, pp.81-108.

OULTON, N. (1999): *Must the Growth Rate Decline? Baumol’s Unbalanced Growth Revisited*, Bank of England, Londres.

PICAZO J. A. (2007): “Sector servicios” en García Delgado, J.L. y Myro, R. (dirs.), *Lecciones de Economía Española*, Thomson-Civitas, pp. 217-236.

- PILAT, D. (2005): "Spain's Productivity Performance in International Perspective", *OECD Workshop on Productivity*, Octubre, Madrid.
- POLAVIEJA, J. G. (2006): "¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal?: España en perspectiva comparada", *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 113, pp. 77-108.
- RASTROLLO HORRILLO, M. A. (2000): "La empresa turística en Andalucía", *Boletín Económico de Andalucía*, nº, 28-29. pp. 127-140.
- REIG MARTÍNEZ, E. (dir.) (2007): *Competitividad, crecimiento y capitalización de las regiones españolas*, Fundación BBVA, Bilbao.
- RÍO, C. DEL (1992): *La evolución de los servicios en España*, Instituto de Estudios y Análisis económicos, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.
- RÍO, C. DEL (1992): "El sector de los servicios en la moderna evolución de la economía española", *Información Comercial Española*, nº 787, septiembre-octubre, pp. 11-31.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (coord.) (2005): *Libro Blanco sobre la calidad en el empleo en Andalucía: estabilidad y seguridad laboral*, Monografías de Temas Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla.
- RUESGA BENITO, S. M., MARTÍN NAVARRO, J. L. y RESA NESTARES, C. (2008): "El mercado de trabajo en el segundo semestre del 2007". *Temas laborales*. nº 95, pp. 163-198.
- RUESGA BENITO, S. M., NAVARRO, J. L y PÉREZ ORTIZ, L. (2008): "Desaceleración económica y crisis. El Mercado de trabajo en el primer trimestre 2008." *Revista Temas Laborales*, nº 96, pp. 185-216.
- SASTRE, F. (2007): "Islas Baleares", en López Olivares, D. y Pulido Fernández, J.I., *La actividad turística española en 2006*, Editorial Universitaria Ramón Areces, pp. 357-372.
- SEMPERE NAVARRO, A. y LUJÁN ALCARÁZ, J. (2007): *La reforma Laboral de 2006*. Análisis de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Aranzadi.
- TOHARIA CORTÉS, L. (2001): "L'evolució de l'ocupació i l'atur a Catalunya i a Espanya l'any 2000", en UGT (2001): *Anuari Sociolaboral de la UGT de Catalunya*, UGT de Catalunya, Barcelona, pp. 105-110.
- TOHARIA CORTÉS, L. (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

TOHARIA CORTES, L. y CEBRIÁN LÓPEZ, I. (2007): *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

TORRES, R. (ed.) (2008): *World of Work Report: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*, International Labour Organization, Ginebra.

VALLÉS FERRER, J. (coord.) (1997): *Economía andaluza*, Algaida, Sevilla.

VILA FERNÁNDEZ-SANTACRUZ, M. (2007): “Cataluña”, en López Olivares, D. y Pulido Fernández, J. I., *La actividad turística española en 2006*, Editorial Universitaria Ramón Areces, pp. 423-435.

VILLAR CAÑADA, I. M. (2006): “El tratamiento del empleo y la contratación en la negociación colectiva: del análisis cuantitativo al cualitativo. Los acuerdos o pactos de competitividad y empleo”, en MOLINA NAVARRETE, C., (coord.) (2006) *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*. UGT-Andalucía, Sevilla.

WÖLFL, A. (2003): “Productivity Growth in Service Industries, An Assessment of Recent Patterns and the Role of Easurement”, *STI Working Papers 2003/7*, OCDE, Paris.

WÖLFL, A. (2005): “The Service Economy In Oecd Countries”, *STI Working Paper 23005/3*, OCDE, PARIS.

PRINCIPALES FUENTES ESTADÍSTICAS

Eurostat, EU Labour Force Survey.

Eurostat, Yearbook.

IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

INE, Encuesta de Población Activa.

INE, Encuesta Anual de Servicios.

INEM, Estadística de Contratos Registrados.