

EL COMPORTAMIENTO DE LOS EMPLEADORES ANTE EL FENÓMENO DE LA TEMPORALIDAD

Por Anna Laborda, Instituto de Estudios Laborales y Departamento de Economía de ESADE (Univ. Ramon Llull)

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se desarrolla a partir de las conclusiones del estudio previo “El fenómeno de la temporalidad en el mercado laboral español”, publicado en el *Informe Económico* nº 2, del Departamento de Economía de ESADE. Tal y como allá se indicaba, no sólo la tasa de temporalidad española sigue siendo la más alta de la UE, sino que además empezamos a asistir a fenómenos nuevos, que rompen el paradigma de la estacionalidad, como el hecho de que en los años 2.005 y 2006 el desempleo aumentara en junio, al inicio de la campaña de verano, y disminuyera en septiembre, coincidiendo con el final de la misma.

A pesar de que existen numerosos estudios sobre el fenómeno de la temporalidad en España, todos de gran calidad¹, creemos que existen todavía muchas lagunas por llenar, y que la razón de ello es que la información disponible no alcanza a cubrir todas las cuestiones relevantes para la explicación del problema. Este *lag* de información se da en más de un aspecto, pero el que creo que presenta mayor interés para el avance en la comprensión del fenómeno es el del comportamiento de los empleadores.

Es cierto que la ley establece el marco en el cual se permiten o no se permiten ciertos tipos de comportamientos, y que parece que el nuevo marco legal está incentivando la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales a indefinidos, pero ¿se mantendrá la tendencia cuando se reduzcan las ayudas? ¿Los incentivos suministrados provocarán un verdadero cambio de comportamiento de las personas que toman las decisiones de contratación? Para resolver estas cuestiones me parece de gran interés dedicar parte del esfuerzo investigador en recabar información que provenga directamente de los empleadores y que nos permita dar respuesta a la pregunta “¿por qué los empleadores utilizan el contrato temporal?”, respuesta que considero esencial para la comprensión de la situación.

2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA

El objetivo del presente estudio es el de conocer las prácticas utilizadas en la contratación y averiguar cuáles son las motivaciones que inducen al uso de la contratación temporal como forma de relación laboral por parte de los empleadores.

La metodología utilizada requiere especificar tanto la forma utilizada en la obtención de la información como el modelo conceptual de análisis de la misma.

¹ Ver, entre otros, Aguirregabiria et al. (2004); Dolado et al. (2002); Fernández-Huerta (2003); Herranz (2003); Jimeno y Toharia (1993); Polavieja (2004); Rodríguez-Gutiérrez (2003); Segura et al. (1991); Toharia et al. (2005)

2.1. Obtención de la información

Se ha utilizado la metodología utilizada de la “entrevista personal” para recoger información directamente de la fuente indicada. Esta metodología es adecuada para obtener un primer conjunto de información, que conformaría los resultados de una investigación cualitativa, que son los que se presentan en este trabajo². La investigación cualitativa debe considerarse una primera parte de trabajo científico completo, ya que sin lugar a dudas los resultados que se pueden obtener no son representativos de la población a la que pertenecen las personas entrevistadas. A pesar de ello, la investigación cualitativa presenta una clara utilidad, ya que permite, con presupuesto limitado, acceder a resultados que, posteriormente, se utilizan para diseñar de forma eficiente la segunda fase, cuantitativa, de la investigación basada en encuesta cerrada dirigida a una muestra representativa.

Para la selección de los filtros de captación de las personas entrevistadas se han tenido en cuenta las características de la tasa de temporalidad del mercado laboral español. Por ello, y dado que algunos de los resultados de estudios ya realizados confirman la heterogeneidad de la tasa de temporalidad en las diferentes Comunidades Autónomas que forman el estado español, entonces el ámbito de estudio no habría estado completo si no se hubieran incluido en él más de una Comunidad Autónoma.

Se han utilizado tres criterios de selección de CC.AA. El primero, la tasa de temporalidad. Según este criterio, deberán incluirse al menos tres tipos de CC.AA: las de mayor tasa de temporalidad, las de menor tasa de temporalidad, las que tengan una tasa de temporalidad en línea con la media estatal. El segundo criterio ha sido la evolución de la tasa de temporalidad, distinguiendo las CC.AA. que han sufrido incrementos en los últimos tres años, de las que hayan conseguido decrementos y de aquellas en las cuales la tasa de temporalidad parezca haberse estabilizado en un cierto valor. Finalmente, el tercer criterio fue la proximidad: ante características similares, se priorizaron las CC.AA. que supusieran un menor coste, debida cuenta del limitado presupuesto de investigación disponible. Las Comunidades seleccionadas fueron: Cataluña (criterio 1: baja; criterio 2: baja), Baleares (criterio 1: media; criterio 2: estable), Andalucía (criterio 1: alta; criterio 2: sube), Madrid (criterio 1: baja; criterio 2: sube), Murcia (criterio 1: alta; criterio 2: baja).

Dentro de cada comunidad, se seleccionaron empresas que fueran representativas del perfil empresarial de la zona para dos aspectos básicos: actividad y tamaño. Además se incluyeron algunas empresas representativas del perfil diferencial de la comunidad en relación a otras comunidades, a pesar de que la actividad en sí misma no sea mayoritaria en la región. Las actividades económicas seleccionadas fueron: Construcción, Hostelería, Industrias manufactureras, Agricultura y Administración pública.

² No se ha descartado utilizar la información cualitativa para diseñar y ejecutar una segunda fase de investigación cuantitativa que permita generalizar los resultados.

En cuanto al interlocutor, la investigación cualitativa requiere que las entrevistas en profundidad se dirijan a *“aquellas personas que, por la posición que ocupan, por la acción que realizan o por la responsabilidad que tienen, conocen bien el problema.”*³

La limitación del presupuesto limitó el estudio a la realización de 22 entrevistas, que se distribuyeron tal y como indica la tabla 1.

Tabla 1: Distribución de las entrevistas según CCAA y actividad económica⁴

	Construcción	Hostelería	Ind. Manuf.	Agricultura	Admón.. Pub.
Cataluña	1	1	4	0	1
Andalucía	0	1	2 ⁵	1	1
Baleares	1	1	1	0	0
Madrid	1	0	1	0	1
Murcia	1	1	1	1	0

Para garantizar la fiabilidad del resultado, punto siempre crucial cuando la investigación se limita al aspecto cualitativo, consideré oportuno realizar personalmente todas las entrevistas. Se partía de un guión semiestructurado⁶ —que adjuntamos en el anexo— y la entrevista se adaptaba a las características del interlocutor.

La información que se ha pretendido recoger con este instrumento, se puede dividir en los siguientes bloques:

- Bloque 1: Introducción. Objetivo: confirmar los datos de la empresa. Descriptiva de la actividad, o de las actividades. Nº de trabajadores. Confirmar que la persona entrevistada es la indicada.
- Bloque 2: Datos sobre contratación. Objetivo: establecer el perfil de uso de los contratos temporales. Cantidad, lugar de trabajo, estacionalidad...
- Bloque 3: Datos sobre motivaciones. Objetivo: conseguir información sobre cuáles son las verdaderas causas que influyen o que condicionan el uso del contrato temporal por el empleador. Las hipótesis a confirmar o descartar eran dos. En primer lugar, averiguar (sobretudo en las pymes) si la contratación se considera un tema

³ Quivy y Campenhoudt (1997), pag. 68.

⁴ Las entrevistas se realizaron entre los meses de enero a marzo de 2007.

⁵ A pesar de que inicialmente se había programado realizar 1 entrevista a empresas del sector de la construcción y 1 entrevista a empresas del sector manufacturero, finalmente se realizó una entrevista a una empresa del sector eléctrico pero cuya labor principal es el montaje eléctrico en obra pública y privada. Dada su relación con el sector de la construcción se consideró una entrevista válida.

⁶ Diversos autores (ver, por ejemplo, Quivy y Campenhoudt (1997) o Strauss y Corbin (1998)) señalan la importancia de que el entrevistador o entrevistadora no formule demasiadas preguntas, ni que éstas sean demasiado concretas.

administrativo y por tanto susceptible de ser controlado por los servicios externos de las empresas (gestorías). En segundo lugar, averiguar si existe una “optimización a corto plazo” con información limitada y con aversión al riesgo, y por ese motivo se priorizan este tipo de contratos aún considerando que a largo plazo pueden repercutir en pérdidas de productividad.

- Bloque 4: Valoración de las ETT. Objetivo: conseguir información sobre si el mecanismo utilizado para realizar contratación temporal es el que proveen las ETT, o no. En cada caso, averiguar por qué sí o por qué no.
- Bloque 5: Modelo de etapas. Objetivo: obtener información que permita clasificar a cada persona entrevistada según el modelo por etapas, que se explica en el siguiente subapartado. Brevemente, en este modelo se trata de considerar en qué etapa se encuentra un individuo con respecto al conocimiento de un problema y las acciones que se pueden realizar para prevenir ese problema. Por ejemplo, una persona puede fumar porque desconoce que fumar mata, o bien puede fumar porque aún sabiéndolo, su valoración coste – beneficio le hace decantarse hacia mantener el hábito. En nuestro caso consideraremos como hipótesis cierta que la tasa de temporalidad elevada es un problema para la sociedad y la economía ya que a largo plazo provocará pérdidas de productividad y también una menor acumulación de capital humano. Ante esta problemática, el interés principal del estudio radica en conocer si los empleadores están de acuerdo con la afirmación de que “la tasa de temporalidad elevada es un problema a largo plazo para España”, y caso de estar de acuerdo con ella, como racionalizan el hecho del uso en su propia empresa de contratos temporales. La recogida de información de este bloque debe incluir seis tipos diferentes de cuestiones:
 - 1) Primer tipo: las cuestiones relacionadas con la percepción global de la temporalidad como problema.
 - 2) Segundo tipo: las cuestiones relacionadas con la percepción individual de la temporalidad como problema.
 - 3) Tercer tipo: en caso que la temporalidad se considere un problema, tanto a nivel global como individual, se debería averiguar si se ha decidido emprender algún tipo de acción para abordar el problema.
 - 4) Cuarto tipo: caso de que no se haya emprendido ningún tipo de acción, averiguar el porqué.
 - 5) Quinto tipo: si, en cambio, existen acciones encaminadas a la resolución del problema, concretar qué tipo de acciones son (o serán, en el caso de que se haya pensado abordar el problema pero aún no se haya realizado efectivamente ningún tipo de acción) y qué ventajas/inconvenientes presentan con respecto a otro tipo posible de acción.

- 6) Sexto tipo: en el caso que las acciones efectivas existan (o hayan existido, en el caso en que la empresa, por algún motivo, haya dejado de implementarlas) averiguar cuál es la actitud hacia el mantenimiento a largo plazo del uso de esas medidas, y si se han dejado de utilizar, cuál fue el motivo.

El instrumento de la entrevista personal debe ser, por definición, flexible, y adaptarse a las circunstancias del interlocutor, ello significa que dicha estructura de bloques es el referente que debe tener presente el entrevistador, pero no impone su estructura rígida a la dinámica de la entrevista. El guión semiestructurado fue testado en dos entrevistas piloto, que por el interés de sus resultados se añadieron a la muestra de las 20 entrevistas posteriores del estudio.

2.2 Modelos en etapas para el estudio de la actitud y el comportamiento

Los modelos por etapas tienen su origen en la psicología de la salud, y se han enfocado principalmente a estudiar el comportamiento preventivo. Un enfoque que se ha impuesto en los últimos años, con gran soporte teórico y empírico, es el de etapas propuesto por autores como Prochaska y DiClemente (1983), Weinstein (1988) o Kotler y Andreasen (1991).

Los modelos de etapas suponen cambios de comportamiento en función de la etapa donde se sitúe el sujeto, asumiendo que:

1. la adopción de precauciones es un proceso formado por una serie de fases cualitativamente diferentes;
2. las intervenciones para propiciar el avance en este proceso deben adaptarse a cada fase.

Según el modelo establecido por Weinstein (1988; Weinstein y Sandman, 1992) la evolución hacia el seguimiento sostenido de cualquier actividad preventiva pasa por las siguientes etapas:

- Etapa 1 de Ignorancia del problema: El individuo desconoce que exista un cierto problema. Por ejemplo, el individuo desconoce que fumar provoca cáncer, o el individuo desconoce que el uso excesivo de la temporalidad es causa probable de una menor productividad. Evidentemente, en esta etapa existe un *lag* de información. En el ámbito de esta investigación se podría verbalizar esta etapa con la expresión: “La temporalidad no es un problema”.
- Etapa 2 de Reconocimiento del problema: En esta etapa el individuo está de acuerdo con sentencias de enfoque global. Reconoce que el tabaco, en general, es perjudicial para la salud, o acepta que una tasa de temporalidad excesiva pueda acabar perjudicando a las propias empresas que abusan de

ese tipo de contratos. La podríamos verbalizar como: “Sí, es cierto, la temporalidad, en general, es un problema para España”

- Etapa 3 de Reconocimiento de la propia vulnerabilidad: Esta etapa debe entenderse como una progresión de la etapa 2. En ella el individuo no sólo es consciente del problema de forma global, sino que es capaz de interiorizarlo y ser consciente de que puede afectarle a él personalmente. Es decir, no es que el tabaco sea perjudicial o provoque cáncer, en general, sino que “yo” puedo desarrollar un cáncer debido al hecho de que “yo” fumo. Es “mi” empresa la que puede estar perdiendo productividad. Verbalizado por: “Sí, es cierto, la temporalidad puede representar un problema en mi propia empresa”
- Etapa 4 de Decisión de no usar la medida preventiva. Situamos en esta etapa a aquellos individuos que, siendo conscientes individualmente del problema, su racionalidad particular les lleva a no realizar ningún acto de prevención, incluyendo aquí un cambio de comportamiento. Por ejemplo, aunque un fumador empedernido sea consciente de que es su propia salud la que pone en peligro, puede considerar que el placer que deriva de la acción de fumar le compensa el riesgo y por lo tanto no deja el hábito. De igual forma, un empresario puede pensar que el coste de la temporalidad (la pérdida de la productividad) es incierto y a largo plazo, mientras que los beneficios (menores costes salariales, menores costes de despido) son ciertos y a corto plazo. En esta etapa y en la siguiente (etapa 5) es donde se elabora un argumento racional basado en el análisis coste – beneficio para realizar o no un cambio de comportamiento. La verbalización que correspondería a esta etapa del comportamiento sería: “A pesar de ello, vamos a seguir usando contratación temporal porque...”
- Etapa 5 de Decisión de usar la medida preventiva. En esta etapa situaríamos a los individuos que, después de realizar el mismo cálculo coste – beneficio que los de la etapa 4, en su caso el resultado les incentiva a cambiar de comportamiento para protegerse del riesgo o del problema. Incluiríamos aquí a aquellas personas que, una vez informadas y con la consciencia que el riesgo o problema les puede afectar a ellos personalmente, deciden dejar de fumar, o deciden limitar el uso de los contratos temporales a los casos en los que sea compatible con una maximización a largo plazo (incluyendo por tanto las variaciones de productividad). En la etapa 4 podríamos hablar de decisión tomada con “racionalidad limitada”, lo que sería lo mismo que hablar de “optimización a corto plazo”. En esta etapa el comportamiento se podría verbalizar por la frase: “Estamos decididos, en nuestra empresa, a limitar el uso de la contratación temporal”

- Etapa 6 de Actuación preventiva. La diferencia entre esta etapa y la etapa anterior es muy sutil. En la etapa cinco, el individuo toma la decisión de protegerse del riesgo pero aún no ha decidido en qué forma hacerlo. En la etapa 6 se considera que el individuo ha realizado un cálculo racional entre las diferentes medidas preventivas y se ha decantado por una de ellas. Esta distinción es útil en el caso en que haya más de una forma de protegerse del peligro o de evitar el problema. También es útil cuando se pretende distinguir lo que serían “buenas intenciones” de decisiones efectivas. En el ajuste del modelo a un caso concreto de riesgo o de problema, esta etapa puede obviarse, en función de la utilidad que presente para el estudio la diferenciación entre 5 y 6. Verbalización: “En nuestra empresa la contratación temporal se limita a casos concretos, como...”
- Etapa 7 de Mantenimiento de la actuación preventiva. Los individuos en esta etapa son aquellos que, después de tomada la decisión de actuar para prevenir el riesgo o el problema, y de obtener más información (costes y beneficios) de la implementación de esa decisión, los nuevos cálculos racionales a partir de aquí les siguen incentivando a mantenerse en ese comportamiento. Imaginemos el caso de la persona fumadora que llega a la etapa 6 y decide dejar de fumar mediante acupuntura, pero deja sin finalizar el tratamiento porque se da cuenta de que le dan miedo las agujas o, alternativamente, porque al dejar de fumar gana peso y eso le deprime. La nueva información acumulada revierte el cambio inicial de comportamiento. Psicológicamente es una etapa muy interesante de analizar. Este comportamiento vendría ilustrado por la frase: “Estamos convencidos de que limitar el uso de la contratación temporal nos ha favorecido y vamos a seguir haciéndolo”

Conocer en qué etapa del proceso se encuentran los responsables de la contratación en España nos permitiría establecer medidas de cambio de comportamiento orientadas específicamente, con lo que los resultados de la investigación podrían ser utilizados para desarrollar actuaciones específicas que sensibilizaran a los responsables de la contratación en España sobre el problema de la temporalidad en España.

3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Este apartado se estructurará de la siguiente forma: en primer lugar, se describirá la información recogida según la estructura de bloques referida anteriormente; en segundo lugar, se aplicará el modelo por etapas para establecer cuál es la actitud más habitual de los empleadores con respecto al problema de la temporalidad, y en tercer lugar se realizará un breve comentario sobre otros resultados de las entrevistas, considerados de interés, pero que no eran el objetivo inicial del estudio.

3.1. Información recogida mediante las entrevistas en profundidad y otros datos de los entrevistados

3.1.1. Bloque 1: Datos de la empresa y de la persona entrevistada

Uno de los requisitos necesarios para que las entrevistas en profundidad proporcionaran datos e información fiable era que las personas entrevistadas fueran responsables de la contratación de sus empresas, para lo cual se estableció ese filtro en la contactación. En la tabla siguiente se presenta la distribución de los cargos de las personas entrevistadas que se han cruzado con el tamaño de la empresa, para destacar una característica que parece interesante y que puede tener un papel explicativo en algunos de los comportamientos. Se observa que en empresas de hasta 25 trabajadores no es habitual que separe la responsabilidad de la contratación de la gerencia, o bien está gestionada desde la parte administrativa de la empresa, como un trámite más dentro de los procesos de los que se ocupa esa área habitualmente. También es muy importante el peso de la gerencia como responsable directa en empresas de entre 26 y 50 trabajadores, ya que de las 11 empresas u organismos entrevistados de ese tamaño, en 6 casos la contratación es una de las tareas de la gerencia. En cambio, en empresas de más de 50 trabajadores se podría hablar de una mayor especialización / profesionalización, al recaer esta labor en, o bien la Dirección de Recursos Humanos, o bien, dentro del departamento de recursos humanos, en la Jefatura de Personal, aunque hay que destacar que esta última figura, la del Jefe de Personal, también es característica de la Administración Pública (2 de los 3 casos), debido a su propia idiosincrasia.

Tabla 2: Cargo de la persona entrevistada según tamaño de la empresa

		Tamaño de la empresa		
		<i>De 1 a 25 empleados</i>	<i>De 26 a 50 empleados</i>	<i>Más de 50 empleados</i>
Cargo persona entrevistada	<i>Director RR.HH.</i>		1	4
	<i>Gerente / Propietario</i>	4	6	
	<i>Jefe de personal</i>			3
	<i>Director Administrativo</i>	1	2	
	<i>Otros (Admón.. Publ.)</i>		1	

En cuanto a las actividades desarrolladas por las empresas y organismos entrevistados, muestran una gran diversidad, cubriendo la mayoría de aspectos diferenciales dentro de cada uno de los sectores. En el caso de hostelería, se ha entrevistado tanto a una gran empresa de ámbito internacional que posee diversos hoteles, como a un pequeño establecimiento de restauración o a una franquicia de comida a domicilio. En Administración Pública, se han cubierto los ámbitos de la enseñanza, la sanidad y la administración del estado. En manufacturas se ha cubierto un amplio espectro, desde unos grandes laboratorios farmacéuticos, pasando por medianas empresas del sector electrónico o mecánico, hasta una

pequeña empresa del sector del mueble. En construcción se ha entrevistado a empresas constructoras, a empresas de mantenimiento de obras y a empresas cuya actividad se centra en las reformas⁷.

3.1.2 Datos sobre contratación: características y tipología de los contratos

El primer dato importante de este segundo bloque de información era cuantificar el uso de la contratación temporal por parte de las empresas u organismos entrevistados. En las tablas que siguen se muestra dicha información, desglosada de tres formas diferentes: según tamaño de empresa, según sector de actividad y según Comunidad Autónoma.

Tabla 3: Porcentaje de trabajadores con contrato temporal según tamaño de empresa

		Tamaño de la empresa		
		<i>De 1 a 25 empleados</i>	<i>De 26 a 50 empleados</i>	<i>Más de 50 empleados</i>
Porcentaje de trabajadores con contrato temporal	<i>Hasta el 15%</i>	2	3	1
	<i>Del 15% al 20%</i>		1	1
	<i>Del 21% al 25%</i>	1	1	1
	<i>Del 26% al 30%</i>	1	1	2
	<i>Más del 30%</i>	1	4	2

El primer aspecto a destacar, de la tabla anterior, es la dispersión existente entre microtasas de temporalidad según el tamaño de la empresa. No parece haber evidencia, siempre con todo el cuidado con el que deben ser interpretados los datos cualitativos, para considerar que esta variable como elemento caracterizador, aunque este primer análisis podrá ser matizado posteriormente cuando se profundice en los motivos que llevan a las personas entrevistadas a utilizar el contrato temporal. También hay que destacar que en algunas de las empresas más pequeñas entrevistadas, un solo trabajador temporal supone un porcentaje elevado, como el caso de un establecimiento del sector “hostelería” que, con 4 trabajadores siendo uno de ellos temporal, tiene una microtasa de temporalidad del 25%. En todo caso se podría destacar que la moda para las empresas de menos de 25 trabajadores es de menos del 15%, mientras que la moda para las empresas de más de 25 trabajadores es de más del 30%.

Tabla 4: Porcentaje de trabajadores con contrato temporal según sector de actividad

		Sector de actividad				
		<i>Construcción</i>	<i>Hostelería</i>	<i>Ind. Manuf.</i>	<i>Agricultura</i>	<i>Admón.. Pub.</i>
Porcentaje de	<i>Hasta el 15%</i>	2	1	3		
	<i>Del 15% al 20%</i>		1	1		

⁷ Las reformas suponían el 80% de la actividad de la empresa entrevistada.

trabajadores con contrato temporal	<i>Del 21% al 25%</i>		1	2		
	<i>Del 26% al 30%</i>	1			1	2
	<i>Más del 30%</i>	1	1	3	1	1

Un segundo mito parece romperse con los datos presentados en la tabla 4. Observamos como tanto el sector de la construcción como el de la hostelería presentan un número de casos con microtasas de temporalidad bajas relevante, mientras que el sector manufacturero y la administración pública destacan con un número de casos de temporalidad alta también relevantes, especialmente en la administración pública donde todos los organismos entrevistados reconocieron tasas de temporalidad superiores al 25%. No hay sorpresas en la agricultura, aunque de nuevo me remito al estudio de los motivos para matizar el presente resultado.

Tabla 5: Porcentaje de trabajadores con contrato temporal según Comunidad Autónoma

		Comunidad Autónoma				
		<i>Andalucía</i>	<i>Baleares</i>	<i>Cataluña</i>	<i>Madrid</i>	<i>Múrcia</i>
Porcentaje de trabajadores con contrato temporal	<i>Hasta el 15%</i>		1	3		2
	<i>Del 15% al 20%</i>		2			
	<i>Del 21% al 25%</i>	1		2		
	<i>Del 26% al 30%</i>	1			2	1
	<i>Más del 30%</i>	3		2	1	1

Finalmente, y por Comunidades Autónomas, los datos obtenidos parecen coincidir con los datos agregados a nivel estatal que se pueden obtener de la EPA y que se utilizaron como filtro para seleccionar las CCAA en las que se realizaron las entrevistas, como ya se ha explicado en el apartado anterior.

En cuanto al uso concreto del contrato temporal, de las entrevistas realizadas se podría obtener una clasificación en 3 tipologías diferenciadas:

- a) Empresas que tiene una actividad económica irregular, estacional o con puntas como puede ser la construcción, la agricultura y algunas manufactureras. En este grupo, el contrato temporal se utiliza para ajustar la carga del personal a los momentos de actividad, y poder descargarse cuando esta finaliza. Al no existir una actividad garantizada y continuada en el tiempo, el contrato temporal —en sentido amplio— se ve como la forma casi obligada de comportamiento. En el caso de las manufactureras, se cubren con contratos temporales las puntas de demanda de producción en fábrica y también tareas específicas como la descarga de contenedores o la limpieza de almacén. Es habitual, en este último caso, recurrir a las ETT.

- b) Empresas que tienen una actividad económica regular, como algunas de las empresas manufactureras y la Administración Pública. En este grupo, y siempre según las personas entrevistadas, el contrato temporal se utiliza a modo de “contrato prueba”. Sólo una de las empresas entrevistadas manifestó utilizar el periodo de prueba correspondiente de un contrato indefinido. También puede ser utilizado para algún tipo específico de puesto de trabajo dentro de la empresa, como limpieza o para cubrir bajas por maternidad y similares. En este último caso, las empresas no utilizan el contrato temporal de forma habitual, excepto en los casos indicados y la razón suele ser a que tienen plantilla fija y con poca variación. El caso de la Administración Pública es un caso aparte, ya que la temporalidad está muy relacionada con el hecho de que el contrato “indefinido” conllevaría la plaza de funcionario, y la salida a concurso de éstas está influida, no sólo por las necesidades laborales, sino también por las políticas de gasto de los diferentes entes.
- c) Empresas que tienen una actividad estacional previsible, como hostelería o agricultura. Cuando la actividad económica presenta estacionalidad, pero ésta es conocida por repetirse cíclicamente, las empresas pueden adaptarse a la misma utilizando el contrato de “fijo discontinuo”. Algunas de las empresas entrevistadas preferían utilizar dicho tipo de contrato al temporal. La característica que las distinguía de otras parecía ser que, a pesar de tener una actividad económica repartida de forma irregular a lo largo del año, ésta sigue un cierto patrón que se repite, de esta forma puede programarse.

En el 70% de los casos (15 de las 22 entrevistas) se manifestó una preferencia de uso del contrato temporal para lugares de trabajo de poca cualificación. Concretamente, en las empresas de sectores de actividad económica irregular como la construcción, los contratos fijos pertenecían a los “encargados”, según palabras textuales de una de las personas entrevistadas: *“Los fijos son los que llevan la obra; los oficiales y gente más cualificada. Se carga con estas personas aunque haya poco trabajo porque la puedes necesitar en un futuro. Acabas reteniendo a los que más dinero ganan”*. Otra cita textual, correspondiente a una de las empresas entrevistadas del sector agrícola, apoya la línea desarrollada por la anterior, al afirmar: *“Los fijos son nacionales, capataces, conocen la zona, el campo y el producto.”*

Incluso en aquellas empresas en las que la contratación temporal puede ser el paso previo a la incorporación a la plantilla de forma indefinida, si el lugar a cubrir era de alta cualificación, se optaba por la búsqueda del perfil idóneo mediante *head hunters*.

Se entrevistó a dos grandes empresas, del sector manufacturero pero de actividades económicas diferentes, que eran, cada una de ellas, líderes a nivel estatal y europeo. En una de ellas los contratos temporales se utilizaban exclusivamente en fábrica, para cubrir puntas de demanda. En la otra, los contratos temporales se utilizaban también en fábrica, pero en este caso la voluntad de la empresa era la de limitarlos exclusivamente por los acuerdos tomados con el comité de empresa o según estipulara el convenio, es decir utilizar al máximo la

temporalidad manteniéndose dentro de la legalidad vigente y de la no conflictividad interna de la empresa. La persona entrevistada explicaba la preferencia de la empresa por el contrato temporal por la vía de los costes y la poca especialización necesaria para realizar el trabajo: *“Sale barato. Los requisitos del personal, operarios, se forman en dos semanas. La persona no es importante.”*

Otra característica a destacar, en cierta forma complementaria a la anterior, es la menor preferencia hacia los contratos temporales que tienen empresas que ofrecen servicios a clientes. Por ejemplo, de las empresas de hostelería entrevistadas, aquellas preocupadas por la atención al cliente preferían personal fijo (o fijo discontinuo caso de estacionalidad) porque la rotación de las personas perjudica la percepción que de la calidad del servicio tiene el cliente final. En el caso de un pequeño restaurante (4 trabajadores, además de los propietarios), se reconocía tener una clientela fija, la cual no se sentía a gusto, y se quejaba, si el personal rotaba con una cierta frecuencia. Pero también en el caso de una gran empresa de ámbito internacional, con cadena de hoteles y servicios de tour operador, se habían analizado las encuestas de satisfacción de los clientes, y se constataba que el nivel de satisfacción bajaba coincidiendo con la rotación de personal que provoca cambio en los equipos, tardando en recuperar los anteriores niveles unas dos semanas.

En conclusión, la tasa de temporalidad para las empresas de menos de 25 trabajadores presenta una moda de menos del 15%, mientras que la moda para las empresas de más de 25 trabajadores es de más del 30%; sectorialmente, tanto construcción como hostelería presentan un número de casos con microtasas de temporalidad bajas relevante, mientras que el sector manufacturero y la administración pública destacan con un número de casos de temporalidad alta también relevantes; el uso de los contratos temporales parece responder a dos lógicas complementarias: la adaptación al mercado y el paso previo a la contratación indefinida; en la mayoría de los casos se considera el contrato temporal más adecuado para los puestos de trabajo de menor cualificación, y finalmente son las empresas de servicios las más preocupadas por evitar la rotación de su personal mientras que las empresas manufactureras, para aquellos lugares de trabajo que precisan poca formación, consideran que los contratos temporales son más adecuados dado el ahorro de costes que les representan.

3.1.3. Bloque 3: Motivaciones en el uso de la contratación temporal

Tres características de las empresas parecen sustentar las diferentes motivaciones transmitidas por las personas entrevistadas, y que se desarrollan a continuación.

Una primera característica sería el tipo de actividad económica, más allá del encasillamiento en un cierto sector productivo. Se han entrevistados empresas de sectores que habitualmente son citados como sectores de alta tasa de temporalidad, cuyo porcentaje de trabajadores con ese tipo de contrato era reducido, como por ejemplo la hostelería o la construcción. En ambos casos existía una lógica hacia el uso prioritario del contrato indefinido basada en la regularidad de la demanda similar a la que podría existir en una empresa

manufacturera. Bajo condiciones de regularidad de la actividad económica, existe una clara preferencia por el contrato indefinido, quedando el contrato temporal relegado a situaciones extraordinarias, como cubrir una baja por maternidad, o bien, como “contrato prueba” previa la contratación indefinida.

Una segunda característica sería la antigüedad de la empresa y la antigüedad media de su plantilla fija. Las empresas con decenas de años a sus espaldas, especialmente del sector manufacturero, podían presentar una preferencia hacia el contrato temporal basado en experiencias propias que las han convertido en más adversas al riesgo de lo que la coyuntura económica justificaría. Así, uno de los entrevistados verbalizaba esta característica de la siguiente forma: *“Nos encontramos con personal de cualificación baja haciendo tareas de almacén, con sueldos astronómicos. Le hablo de 300.000 pts. netas por quince pagas. La productividad de un sueldo tan alto no existe. Lo que podría ser una barrera de entrada para una empresa nueva que se incorporara a nuestro sector, es completamente al revés. Ellas contratan personal inmigrante o a sueldos muy bajos. (Son ellas las que) tienen una ventaja competitiva porque nosotros tenemos que asumir los trabajadores estos que hace tantos y tantos años que están (en la empresa).”* Otra de las empresas que se encontraba en una situación prácticamente igual a la anterior, presentaba las mismas características: Pyme (entre 25 y 50 trabajadores), del sector manufacturero, con antigüedad superior a los 30 años (empresa y trabajadores), con trabajadores de sueldos elevados (por acumulación de antigüedad, subidas de convenio, etc.) en lugares de trabajo poco cualificados de baja productividad. La empresa los asume como coste fijo y, al mismo tiempo, aumenta su percepción del riesgo que conlleva un contrato indefinido. En cambio, en general (75% de los casos, excluyendo las 3 entrevistas a organismos de la Administración Pública), las personas entrevistadas manifestaron ser conscientes de que, hoy en día, se puede despedir con la misma facilidad a una persona con contrato indefinido que con otro tipo de contrato. Los costes del despido, si la antigüedad del trabajador es poca, no se consideran importantes. Por ello, este freno a la contratación indefinida de este tipo de empresas “decanas” podría considerarse “irracional”, ya que se basa en asimilar los costes de despedir a un trabajador de nueva incorporación con los costes de despedir a un trabajador con treinta años de antigüedad. Sí tendría más base argumental si se analizara desde la perspectiva de la ventaja comparativa: las empresas nuevas, con menores costes, representan una amenaza competitiva para empresas con tradición que no pueden capitalizar su “gestión del conocimiento” al pertenecer a sectores en los que no hay demasiada acumulación de capital humano, o bien en los que las condiciones de producción han cambiado mucho en los últimos años⁸. Bajo estas circunstancias, la temporalidad se percibe como *“(…) una solución, no un problema”*, ya que les permite adaptarse a las nuevas circunstancias tanto productivas como competitivas, alejándose de un modelo de relaciones laborales que ya les ha fallado a lo largo de su historia como empresa.

⁸ Este último era el caso de una de las dos empresas citadas, que empezó su andadura con un producto cuyo proceso de fabricación era mecánico y en la actualidad es electrónico.

La tercera característica que influye en el uso del contrato temporal es la percepción — real o falsa, pero cierta— de que el mercado de trabajo español se define, hoy en día, por la falta de trabajadores que respondan al nivel de cualificación que la empresa necesita, y esto se percibe así para todo sector —excepto parcialmente para la Administración Pública— y sea cual sea el puesto de trabajo, incluso si éste responde a niveles bajos de cualificación. Prácticamente todas las personas entrevistadas (20 de los 22 casos) coinciden en señalar como principal problema en el día a día de la empresa, en relación al mercado laboral, las dificultades para encontrar mano de obra. Frases como *“no se encuentra gente”, “Falta mano de obra, es un problema muy acuciante.”*, *“aquí no se encuentran personas del perfil que necesitamos”, “cuesta encontrar personas realmente cualificadas”, “tenemos puntas de necesidad de personal, y no lo hay, nadie quiere trabajar en el campo”, “problema: muy poca mano de obra”, “no hay profesionales y cuestan de fidelizar”, “faltan profesionales, cuando llegan al puesto no son profesionales”, “la mano artesana ha desaparecido”, “el principal problema es la dificultad en encontrar mano de obra, la que hay es poco cualificada”, “(el principal problema es) encontrar personas con capacidad y actitudes, predispuestas”, “la gente no está suficientemente formada, y los jóvenes menos”, “nos cuesta encontrar personal porque hay mucha derivación de personal cualificado hacia la construcción por mejores salarios”, “el campo nadie lo quiere”, “el sueño de la vida de nadie no es ser camarero”, “hay mucho trabajo y poca gente buena”,* reflejan claramente la opinión mayoritaria de los responsables de contratación entrevistados. Este hecho parece influirles de dos formas que *a priori* parecen opuestas. En primer lugar, ante el temor a que el trabajador de nueva contratación no cubra adecuadamente las necesidades de la empresa, se tiende a ofrecer, en primera instancia, un contrato temporal⁹. Mas que de cualificación laboral, sería más preciso referirse a las necesidades de la empresa ya que en algunos casos (6 de 22) se consideraba que no es sólo la falta de formación o de experiencia, sino también la falta de predisposición a aceptar horarios inconvenientes o movilidad geográfica, aunque ésta sea de forma puntual. Al profundizar en estas percepciones los entrevistados, en un porcentaje relevante (14 de 22, algo más del 60%) consideraban que el problema es más grave cuando se buscan trabajadores entre la población joven autóctona, tanto a nivel de actitud (poca predisposición a aceptar condiciones laborales “incómodas”), como de formación (falta de adecuación de los estudios, principalmente de FP, a las demandas de la empresa).

Una de las explicaciones que los propios entrevistados daban libremente (respuesta espontánea) fue que la buena situación de la economía española alimenta este comportamiento: los trabajadores, en especial los jóvenes, pueden encontrar trabajo; si se acaba un contrato, no tenían grandes dificultades en conseguir otro, por ello dejan de valorar la seguridad de un contrato indefinido a cambio de repetir un ciclo compuesto de periodos de

⁹ Se encontró que la práctica más común (moda: 11 de 22) era la de ofrecer contrato temporal durante un mínimo de 6 meses, por ejemplo dos contratos de 3 meses, antes de ofrecer el contrato indefinido.

trabajo con contrato temporal seguidos de periodos de cobro de la prestación por desempleo que, en algunos casos, puede simultanearse con economía sumergida¹⁰.

La percepción de los entrevistados está totalmente en línea con el último informe publicado de la OCDE sobre empleo juvenil en nuestro país¹¹. Según los datos presentados en dicho informe, mientras que la creación de empleo en los últimos años, para este segmento de edad, ha sido récord —la proporción de jóvenes que tienen empleo ha aumentado más de un 50%—, la temporalidad sigue afectándolo de forma importante, siendo la tasa de temporalidad del empleo juvenil (entre 16 y 24 años) del 66% en 2006, muy por encima de la media de la OCDE (30%), y también la tasa de desempleo (18%) se sitúa 3 puntos por encima de la media OCDE. El informe dice, textualmente: *“Como en otros países de la OCDE, muchos jóvenes entran en el mercado de trabajo con un contrato temporal. Sin embargo, España es el único país en el que los jóvenes tienden a permanecer con contratos temporales por un largo periodo de tiempo, con frecuentes periodos de desempleo cuando se mueven de un contrato a otro.”*

Además, esta percepción no estaría en desacuerdo con el comportamiento de algunas de las variables macroeconómicas españolas, como el crecimiento del PIB sostenido por la fortaleza del consumo privado. Caso de que la temporalidad provocara sensación de inseguridad o de desconfianza, afectaría a las expectativas futuras de la población y podríamos esperar que el consumo de las familias se viera resentido por ello. Un estudio sociológico profundo sobre cómo están cambiando en nuestro país las actitudes de la población hacia el trabajo y las formas de contratación, sería conveniente.

En segundo lugar, la apreciación de la falta de mano de obra, y especialmente mano de obra de cualificación media¹² —técnicos, operarios de nivel medio, montadores, electricistas, etc.—, provoca que, cuando un trabajador responde a las expectativas de la empresa, ésta no duda en actuar para asegurarse de su permanencia en ella. Esta actitud comportará, por un lado el ofrecimiento de un contrato indefinido, aunque las personas entrevistadas reconocen que éste tipo de contrato parece haber perdido fuerza como incentivo para el trabajador —con significativas diferencias a nivel de Comunidad Autónoma en esta opinión: fue mayoritaria en Andalucía y Murcia, minoritaria en Cataluña y Baleares, e indeterminada en Madrid—, y por otro lado, el posible sobredimensionamiento de la plantilla, que afecta especialmente y de forma puntual a empresas con actividad económica irregular —construcción, por ejemplo—: *“los buenos te cargas con ellos, al no haber gente cualificada tienes que conservarlos aunque no tengas trabajo, porque los puedes necesitar en el futuro, hay que retenerlos y hacerlos hijos”*. También puede afectar a la política salarial, en 10 de los 22 casos (19, si descontamos las 3 entrevistas de la Administración Pública), se reconoció pagar por encima de convenio como

¹⁰ Con todo el cuidado con el que hay que tomar siempre la investigación cualitativa, es de destacar que 5 de las personas entrevistadas, de diferentes comunidades autónomas y sectores, coincidieron en señalar que se suele combinar el cobro de la prestación por desempleo con las “chapuzas” (literal).

¹¹ OCDE: *Jobs for Youth: Spain*, mayo 2007

¹² Para puestos de trabajo de alta cualificación —I+D, altos cargos de gerencia, directores de área,...— parece haber coincidencia en la opinión de que cuesta menos encontrar las personas que los cubran, aunque existe la queja de que en ocasiones se tiene que recurrir a *head hunters* de implantación paneuropea para asegurar el nivel idiomático (inglés o alemán) de las personas.

forma de fidelización: *“pagamos por encima de convenio, tenemos categorías duplicadas y la gratificación se establece en función de la asunción de compromisos”, “pedimos actitud, superar el training; ofrecemos elevar la categoría y tendrán un extra con respecto a los beneficios”, “tenemos problemas para fidelizar a los empleados, estamos mejorando mucho la oferta económica y ofrecemos otras cosas, el treinta por ciento del salario es en especie”, “el problema de no encontrar gente lo solventamos ofreciendo gratificaciones”, “el convenio marca 5,81 € la hora, pero se paga más alto, se pueden sacar 1200 € al mes fácilmente”.*

Si aceptamos la visión de la problemática de las personas entrevistadas, el uso del contrato temporal respondería a un cálculo racional con respecto a la productividad del trabajador: si el trabajador “no supera” el periodo de prueba, finaliza el contrato y la empresa no se lo renueva, mientras que al trabajador que sí cumple con las expectativas de la empresa se le ofrece el contrato indefinido. Las renovaciones del contrato temporal de un trabajador productivo (uno que finalizará pasando a contrato indefinido en la misma empresa) responderían a la costumbre de aprovechar la flexibilidad que ofrece la legislación, especialmente en empresas con aversión al riesgo, como se comentaba anteriormente, pero el objetivo final es la conversión a fijo *“si él (el trabajador) quiere, claro”*. Las empresas que responden a este comportamiento, de hecho tienen un comportamiento muy parecido al que pretende impulsar la última reforma laboral, aunque la mayoría de las entrevistadas no solía utilizar el máximo de renovaciones que la ley permitía, y por tanto esperaríamos que sus decisiones actuales no se vieran influidas por dicha reforma. Por otro lado, las personas con un historial profesional de contratos temporales, encadenados o no, en diferentes empresas, podrían ser vistos como trabajadores poco productivos, por lo que las empresas podrían ser reacias a ofrecerles un contrato indefinido, así se habría caído en un círculo vicioso en el que la temporalidad podría engendrar nueva temporalidad, y en un mercado de información asimétrica, el historial de contratos temporales actuaría como señal informativa para el empleador.

Finalmente destacaríamos dos casos, ambos del sector manufacturero, que aducían como causa principal al uso de la contratación temporal el ahorro de costes que les representa. En uno de los dos casos, la empresa era una pyme (25-50 trabajadores) y consideraba una necesidad el uso de la contratación temporal: *“utilizamos la temporalidad en la medida en que nos dejan por ahorro de costes, (...) nosotros, ahora, no podríamos subsistir sin la subcontratación o los trabajadores que nos envía la ETT (...) si todo volviera a ser rígido tendríamos que cerrar”*. El otro caso se trataba de una gran empresa, líder europea en su sector, con 1200 trabajadores y que consideraba el uso de la contratación temporal vía ETT como absolutamente racional en función del ahorro de costes que le representaba: *“Cada vez es mucho más barato y a las grandes empresas con nuestros volúmenes de facturación con las ETT y las condiciones que nos están poniendo..., es que nos sale muy barato; ellas asumen el gasto de la ropa, el gasto en seguridad, un rúpel de formación, asumen el absentismo... es que me sale muy barato”*. Es importante quizá matizar que también en ambos casos los contratos

temporales se utilizaban para personal de producción en fábrica o para tareas de muy baja cualificación (descarga de contenedores, limpieza).

Otra de las hipótesis a validar en este bloque de información (siempre de forma cualitativa) era si las empresas, en especial las pymes, dejan en manos de servicios externos como gestorías, la decisión sobre el tipo de contrato a utilizar. En 8 de las entrevistas, las empresas disponían de servicios externos de apoyo a la gestión. Sólo en uno de los casos, una pyme de menos de 25 trabajadores, reconoció el entrevistado que se dejaba aconsejar por el tipo de contrato por lo que le indicaban en la gestoría, y ese era el motivo que el único trabajador temporal que tenía en ese momento, cubriendo una baja por accidente, de hecho estaba contratado con contrato indefinido a media jornada, para aprovechar, siguiendo el consejo del gestor, las bonificaciones que ofrecía la reciente reforma. Todos los demás casos decían utilizar a las gestorías u otros servicios externos para dos funciones principales: la primera como fuente de información (en el caso de las empresas más pequeñas o de sectores con mayores reglamentaciones) y la segunda para tareas rutinarias, como la confección de nóminas. Por tanto, no se ha encontrado evidencia que sostenga la hipótesis inicial de un control externo por parte de las gestorías y servicios de asesoría de las políticas contractuales de las pymes.

3.1.4. Bloque 4: Valoración de las ETT

De las 22 entrevistas realizadas, para este bloque de información se deben descontar las correspondientes a la Administración Pública, ya que este sector dispone de sus propias bolsas de trabajo, que deben ser utilizadas por los responsables de contratación de los centros para cubrir las plazas vacantes tanto por sustitución como para cubrir nuevas necesidades. Así nos quedaríamos con los 19 casos de empresas del sector privado.

Sólo 6 de las personas entrevistadas utilizan los servicios de las ETT (un 30%, aproximadamente), pero las valoraciones y las motivaciones son muy diferentes en cada uno de los casos.

Dos de las seis, ambas del sector manufacturero, valoran de forma excelente el servicio que obtienen de las ETT. Estas son las dos empresas que, como ya se verbalizó en el análisis de información del bloque anterior, racionalizan el uso del contrato temporal como una forma de reducción de costes. Una de ellas es una pyme (25-50 trabajadores) mientras que la otra es una gran empresa (1200 trabajadores), líder en su sector.

Una más, también del sector manufacturero (más de 50 trabajadores) afirma utilizar las ETT sólo en casos concretos, que serían dos: para cubrir vacantes en puestos administrativos por bajas de maternidad y similares, y en fábrica, para periodos muy cortos de puntas de trabajo. En este último caso, la empresa preferiría utilizar a sus trabajadores de plantilla pagando horas extras, pero, según manifestó en entrevistado: *“se lo ofrecemos a la plantilla y obtenemos negativas”*. Su valoración de las ETT era positiva, pero siempre circunscrita a los casos citados.

Otra de las empresas que utiliza los servicios de las ETT es una empresa del sector de la hostelería, de más de 50 trabajadores. En este caso se le da un uso vinculado a los procesos de selección. Para la selección de nuevo personal utilizan tres fuentes alternativas: a través de su página web, anuncios en prensa y portales del sector y las ETT. La política de la empresa es la tener una plantilla estable, por lo tanto la ETT no es más que una fuente alternativa de personal, pero con la intención, por su parte, de convertir el contrato a indefinido (o fijo discontinuo) cuando la valoración del trabajador en su periodo de prueba (contrato temporal) sea positiva. Tenían, por tanto, una valoración de las ETT algo neutral, debido a la funcionalidad específica que obtienen de ellas.

Dos empresas no estaban muy satisfechas con los servicios que obtenían de las ETT. Una pertenece al sector de la construcción, con menos de 25 trabajadores, la otra al sector agrícola, con 50 trabajadores. En el primer caso se comentó durante la entrevista que, a pesar de que *“estamos a expensas de las ETT”*, no estaban satisfechos con sus servicios por dos motivos. El primero, que las ETT filtraban información, de tal forma que la empresa nunca conocía la aptitud ni la actitud de los trabajadores que les enviaban; el segundo motivo era porque, y siempre según la persona entrevistada, gracias a las ETT los trabajadores, especialmente los peones con baja cualificación, *“(…) no quieren ser fijos porque en las ETT combinan dos trabajos. Se mueven por dinero”*. En el otro caso, la empresa del sector agrícola, su queja era que los trabajadores que les enviaban las ETT les fallaban, no cumplían con las condiciones del trabajo que debían realizar y no había forma de conseguir que la ETT se responsabilizara de ello. Según palabras de la persona entrevistada (gerente – propietario): *“La administración pide que contratemos por la ETT, pero lo que ellos quieren es facturar, los trabajadores no cumplen, (...). No existe una cadena de responsabilidad. No les tenemos confianza.”*

El resto de empresas entrevistadas decían no utilizar los servicios de las ETT por no haberlos necesitado y en todos los casos decían no tener demasiada información respecto a su funcionamiento. En dos casos (empresas sector manufacturero, más de 50 trabajadores; empresas sector de la construcción, 25 trabajadores) consideraban que, aunque ellos no las habían utilizado, las ETT presentan la ventaja de que te facilitan personal de forma inmediata, y valoraban la posibilidad de este servicio, caso que lo necesitaran en el futuro.

La información obtenida es suficientemente dispersa como para no poder alcanzar una conclusión clara con respecto a la valoración y uso que se les da a las ETT en España, si bien hay dos elementos que se podrían destacar. Por un lado, la especialización de algunas ETT en ofrecer servicios a empresas de tamaño grande, del sector manufacturero, ofreciendo condiciones del servicio muy beneficiosas para éstas. Por otro lado, los fallos que se detectan coinciden en sectores donde la temporalidad está justificada por la irregularidad de la actividad económica, y es aquí donde el papel de las ETT debería ser importante. En definitiva, parece que las ETT podrían haberse decantado hacia clientes que ofrecen mayor regularidad en la demanda de sus servicios (empresas manufactureras), que hacia aquellos sectores que

parecen ser los que deberían atender (empresas con actividad económica irregular a lo largo del año, o estacional). Aunque hay que insistir en que la base de información es demasiado pequeña y dispersa como para poder establecer ningún tipo de conclusión.

3.2. Aplicación del modelo por etapas al análisis de a la actitud de los empleadores con respecto a la temporalidad

Como ya se ha comentado en el apartado 2 de este documento, los modelos por etapas tienen su origen en la psicología de la salud, y se han enfocado principalmente a estudiar el comportamiento preventivo. A pesar de que su origen sea éste, estos modelos pueden aplicarse a cualquier aspecto en el que exista un problema (sea salud, de riesgo o de cualquier otro tipo) que pueda afectar a los individuos analizados, y que la actitud y el comportamiento de las personas pueda influir en la ocurrencia del riesgo. De hecho, este modelo ya fue aplicado en Laborda *et al.* (2006) en un ámbito diferente, pero relacionado, como es la prevención de los riesgos laborales. Para poder analizar mediante el modelo un cierto comportamiento o actitud se debe partir de la hipótesis de que existe una cierta problemática respecto a la cual se desea posicionar a los individuos. En este caso dicha problemática es el fenómeno de la temporalidad, y la hipótesis de partida se podría enunciar como sigue: “La temporalidad es un problema porque, a medio y largo plazo, puede ocasionar pérdidas de acumulación de capital humano con la consiguiente merma en productividad”. Esta afirmación, para la que faltaría desarrollar un trabajo empírico de ámbito nacional que abarcara todos los sectores productivos, se discutió en Laborda (2005) y fue la idea que alimentó el desarrollo del presente trabajo.

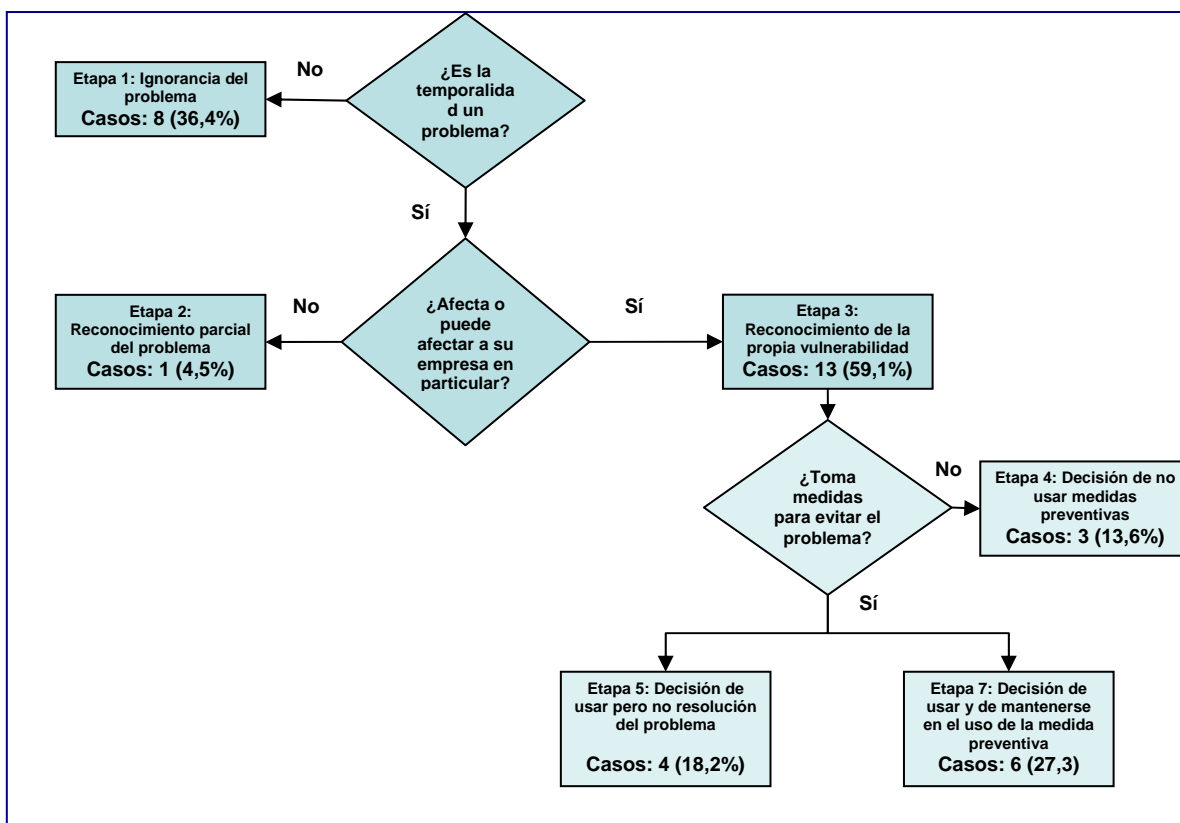
Partimos, por tanto, de la premisa de que “la temporalidad es un problema”, pero también sabemos que es un problema del que las empresas pueden “protegerse”, estableciendo otros tipos de relación laboral. Para hacer efectiva la protección, las empresas deben estar incentivadas a ello, sea por un convencimiento propio —y éste es siempre el mejor incentivo—, sea porque las medidas que desde las diferentes administraciones se implementen les muevan a un cambio de comportamiento. El modelo por etapas lo que pretende es averiguar cuál es la actitud de los individuos para de esta forma establecer cuál es la mejor medida que puede provocar ese cambio de comportamiento. Por ejemplo, si la persona desconoce que la temporalidad puede representar un problema a medio largo plazo por sus posibles efectos negativos sobre la productividad, entonces medidas basadas en la comunicación tenderán a ser efectivas, en cambio no lo serán en absoluto si el responsable en contratación ya es consciente de ese hecho, pero su cálculo coste – beneficio le lleva a concluir que su empresa, individualmente, no se ve perjudicada por ese aspecto. Los mecanismos de incentivos son complejos de diseñar, en ocasiones caros de implementar y suelen tener efectos secundarios no previstos, por lo cual mientras mayor sea el volumen de información disponible, más eficiente podrá ser el diseño y aplicación de los mismos.

Este apartado se organiza como sigue: en el primer apartado se aplica el modelo por etapas para clasificar la información recogida; en un segundo apartado se reunirán las hipótesis —a modo de conclusiones— que sugiere la clasificación previa.

3.2.1. Clasificación de los casos estudiados según el modelo por etapas

La información recogida y analizada presenta los que se muestran en el gráfico 1 y que se comentan a continuación.

Gráfico 1: Clasificación de las entrevistas realizadas según el modelo por etapas



En la etapa 1 definida como de “Ignorancia del problema” —el individuo desconoce que exista un cierto problema— se han clasificado 8 casos de los 22. En 3 de los 8, se afirmaba, verbalizándolo de formas diferentes, que el problema para la empresa lo da la rigidez del mercado laboral, y que la posibilidad de contratar trabajadores temporales, era la solución. En 4 de los casos las personas entrevistadas creían que el problema no radica en el tipo de contrato sino en las personas. Para ellos, existen “buenos” y “malos” trabajadores, de forma innata. Si el trabajador es “bueno”, será productivo bajo cualquier forma de contrato, aunque admitían que en ese caso, lo más probable es que pase a formar parte de la plantilla fija de la empresa. Observamos aquí un cálculo racional, acorde con el hecho del uso del contrato temporal como mecanismo de selección en un entorno de información asimétrica.

Las empresas en etapa 1 respondían a las características que se muestran en las tablas siguientes.

Tabla 6: Características de las empresas en Etapa 1, según sector de actividad y tasa de temporalidad

		Sector de actividad				
		Construcción	Hostelería	Ind. Manuf.	Agricultura	Admón.. Pub.
Porcentaje de trabajadores con contrato temporal	Hasta el 15%	1		2		
	Del 15% al 20%					
	Del 21% al 25%			2		
	Del 26% al 30%					1
	Más del 30%			2		

Tabla 7: Características de las empresas en etapa 1, según CC.AA. y tamaño de empresa

		Comunidad Autónoma				
		Andalucía	Baleares	Cataluña	Madrid	Murcia
Tamaño de la empresa	De 1 a 25 empleados	1	1	1		
	De 26 a 50 empleados	1		1		
	Más de 50 empleados			1	1	1

De los resultados anteriores sería destacable la mayor concentración de empresas en Etapa 1 en el sector manufacturero. Si relacionamos este hecho con otros resultados ya comentados, especialmente con la preferencia del uso de contrato temporal en lugares de poca cualificación, podríamos considerar que la temporalidad puede ser una forma de adaptarse las empresas manufactureras tradicionales a unas nuevas circunstancias de mercado, más globales. En un reciente artículo (Laborda (2007)), se comentaba cómo la globalización del mercado laboral no significa exclusivamente la llegada de inmigrantes al mercado español, también significa que los menores costes laborales en otros países, como China, India o Marruecos, afectan a las condiciones laborales y a los sueldos de los países desarrollados en sectores que no requieren de una gran acumulación de capital humano. Según se indicaba en dicho artículo:

Consideren el siguiente ejemplo. Una gran empresa con sede nacional da trabajo a un número más o menos importante de medianas y pequeñas empresas suministradoras de bienes intermedios, Estas empresas, a su vez, dan ocupación a una cantidad más o menos importante de trabajadores de cualificación media y baja. La apertura de los mercados provoca que otras empresas ubicadas en países en desarrollo, como China o India, puedan ofrecer dichos bienes intermedios a la gran empresa a un precio mucho más asequible, incluidos los

costes del transporte. La gran empresa cambia de proveedor. Las pequeñas y medianas empresas pierden a su cliente y deben realizar un ajuste de plantilla (si no una deslocalización). En consecuencia, la “competencia” de unos costes laborales menores no se ha ejercido en el mercado local, sino a través de los mercados globales de productos. Cuando hablamos, por tanto, de globalización del mercado laboral, no estamos considerando únicamente los flujos de personas, sino, y especialmente, los flujos de bienes y servicios. Y más cuando estos últimos mercados son mucho más libres y menos intervenidos que los mercados laborales nacionales.

La temporalidad española, desde esta perspectiva, podría ser un reflejo de una situación en tránsito, desde formas de producción industriales hacia segmentos productivos de mayor valor añadido y mayor uso del capital humano, transición que necesita nuestra economía sin lugar a dudas. El retraso en este proceso puede ser una de las causas que genera temporalidad como forma de adaptación a corto plazo a un nuevo entorno de las empresas manufactureras: más global, más competitivo y menos seguro.

En la etapa 2 de “Reconocimiento del problema” se han clasificado a aquellas empresas que no han pasado a la etapa 3, es decir aquellas que reconociendo a la temporalidad como un problema general, para el conjunto del estado, creen que no es un problema en su empresa. Además, aquellas empresas que afirmaban que para ellos no era un problema, pero ejercían una política de contratación tendente a evitar la temporalidad, tampoco se han incluido en este grupo, ya que su comportamiento se corresponde más con el de reconocer el problema e implementar la solución para evitarlo. Tras aplicar los filtros anteriores, queda una única empresa en este grupo. Esta empresa pertenece al sector de la hostelería y tiene un tamaño de entre 25 y 50 trabajadores. Las características específicas de su actividad —reparto a domicilio de comida preparada— parecen influir mucho en su percepción del problema. Reconocían no tener dificultades para encontrar trabajadores, aceptaban que tenían mucha rotación, especialmente en los repartidores, pero esto no afectaba a su productividad. La empresa tenía la política de convertir en fijos a los que así lo desearan, tras un periodo de prueba, pero la persona entrevistada afirmaba que normalmente el personal dejaba el trabajo incluso antes de finalizar el contrato temporal.

El resto de empresas y organismos entrevistados (13 de 22) habrían alcanzado la etapa 3 del modelo en la que se reconoce la propia vulnerabilidad. Es un número suficientemente alto como para orientar posibles y futuras investigaciones a profundizar especialmente en los factores de valoración coste – beneficio que provocan que, a pesar del reconocimiento y la sensibilización hacia la problemática, las empresas continúen utilizando la contratación temporal. No olvidemos que, a pesar de la última reforma y de los avances que se han conseguido en los últimos meses, la tasa de temporalidad en nuestro país aun se sitúa por encima del 30%.

Nos interesa sobretodo diferenciar de las que han alcanzado la etapa 3, cuáles se estancan en la etapa 4 y cuáles prosperan hacia situaciones de resolución de la problemática.

En la etapa 4, de “Decisión de no usar medidas preventivas”, nos encontramos con 3 empresas u organismos. En los tres casos, la decisión de no usar medidas de resolución de la problemática se debe a una cierta impotencia. Dos casos son muy claros, ya que pertenecen al sector Administración Pública. Las personas entrevistadas reconocieron la existencia de la temporalidad en el organismo para el cual trabajaban, y reconocían que la rotación del personal temporal les afectaba en términos de productividad. Pero también reconocían que *“La temporalidad no es elegida ni libre. La temporalidad existe, pero no por nuestra voluntad”*. También la otra empresa, en este caso de la hostelería, que se asignó a esta etapa consideraba que no tenían mecanismos de resolución ya que la rotación de personal y la temporalidad era intrínseca al tipo de actividad: *“Este sector es un sector de paso para los trabajadores. La realidad es que la gente quiere tener dinero y tiempo para gastarlo y en este sector siempre va a faltar tiempo (...) después del éxodo del sector agrícola va a venir el éxodo del sector de la hostelería”*. Así parece como si la permanencia en la etapa 4 se caracterizara por depender de la idiosincrasia del sector o actividad económica específica. En el caso de la Administración Pública es de destacar que existe poca libertad para los responsables de contratación de realizar una política propia para el centro: disponen de sus propias bolsas de trabajo que deben utilizar y no pueden promocionar a un trabajador “temporal” o interino a “fijo” sin que se convoque dicha plaza y en ese caso es la plaza que pasa a ser fija pero la persona, que quizá haya cubierto las expectativas de rendimiento de forma satisfactoria durante su interinaje, puede no ser aquella que ocupe la plaza fija una vez se hayan realizado las oposiciones. La percepción que se ha obtenido de las entrevistas a responsables de contratación de las Administraciones Públicas es que el funcionamiento muy particular y reglado de este sector, a lo que además hay que añadir las diferencias existentes entre organismos de diferentes comunidades autónomas requiere de un estudio específico del sector. No se ha podido averiguar, fehacientemente, porque la temporalidad aumenta en las Administraciones Públicas, pero sí se ha intuido que el problema es de crecimiento global de la plantilla por necesidades nuevas a cubrir (aumento de la demanda de servicios educativos, sanitarios,...).

Las siguientes 3 etapas — Etapa 5 de Decisión de usar la medida preventiva, Etapa 6 de Actuación preventiva y Etapa 7 de Mantenimiento de la actuación preventiva— se han adaptado a las características de la información recogida de la siguiente forma: en la Etapa 5 se han incluido aquellas empresas que a pesar de estar tomando algún tipo de medida preventiva, creen que no obtienen los resultados que desearían por diferentes motivos que se explicarán. Ello les desincentiva, en parte, al mantenimiento de su postura inicial. La Etapa 6 ha quedado desierta, pasando directamente de esta situación de desencanto a la situación de tener establecida una cierta política de contratación que se cree que funciona suficientemente bien y que la empresa piensa continuar aplicando, por lo que ya estaríamos en la Etapa 7 de Mantenimiento de la actuación preventiva.

En la etapa 5 se han clasificado cuatro empresas. La característica fundamental que las distingue es el sector de pertenencia: dos son empresas del sector de la construcción y dos

son del sector agrícola. En los cuatro casos se aceptaba la rotación del personal como un elemento vinculado al tipo de actividad, aunque también en los cuatro casos se manifestaba una clara preferencia por evitar esa rotación: *“Entra y sale gente eventual, pero no nos gusta, tanto movimiento da mucho gasto administrativo y siempre les tienes que estar enseñando, pero son circunstancias del trabajo y hay que lidiar con ellas”, “El personal eventual tendría que ser indefinido, pero no les interesa, el seguro agrario no les compensa, se jubilan con una miseria, el campo es sólo un complemento”, “No nos interesa la rotación de trabajadores, hay que enseñarles y se pierde tiempo y dinero, pero no les motiva el contrato fijo, prefieren dedicarse a la chapuza”, “Desde la administración me dicen que algo falla en la empresa, pero en la última regularización de 78 contratos sólo me quedan 8, todo son bajas voluntarias, no tienen continuidad, la rotación es inevitable”.*

También en los cuatro casos, en parte la problemática se relacionaba con otra diferente: el alto porcentaje de mano de obra inmigrante que debían utilizar. Según la opinión de los entrevistados, los trabajadores inmigrantes no le daban valor al contrato indefinido porque prefieren cambiar de trabajo ante cualquier pequeña mejoría de las condiciones salariales. Esto ocasionaba inconvenientes en la dinámica laboral como el ausentismo, la picaresca para conseguir el despido, las bajas voluntarias a pesar de la posibilidad de conseguir un contrato indefinido o la no asistencia a los cursos de formación de riesgos laborales. En los cuatro casos, las personas entrevistadas manifestaron sentirse poco apoyados por la administración respecto a su realidad concreta y no consideraban que la reforma del mercado laboral les fuera a ser de utilidad para evitar la rotación de su personal, ya que eran los primeros en no desearla.

La hipótesis que sugiere el resultado anterior es la de que para ciertos sectores específicos, en los que la rotación es elevada y que se están nutriendo, en la actualidad, principalmente de mano de obra inmigrante, los incentivos hacia la contratación indefinida, y en definitiva hacia la integración con plenos derechos y deberes en nuestro mercado laboral, deberían orientarse más hacia el trabajador y menos hacia la empresa.

Finalmente, en la etapa 7 (ya se indicó que la etapa 6 se había considerado “desierta”), nos encontramos con seis empresas más, de las que tres son del sector manufacturero, dos son de hostelería y una del sector de la construcción, aunque vale la pena destacar que ésta última se distinguía de las otras en basar la mayor parte de su actividad en la reforma de viviendas, lo que, según la persona entrevistada, comporta una dinámica muy diferente a la de la obra: *“La reforma es diferente a la obra, se necesitan acabados de mayor calidad y hay que tener gente especializada”.*

Las dos de hostelería eran de tamaños muy diferentes (4 trabajadores una, más de 1000 trabajadores la otra), pero aún así ambas valoraban de forma similar la atención al cliente, creían que la rotación no les favorecía y con más o menos dificultades habían conseguido consolidar parte de la plantilla (el 75% en el primer caso, aunque el único trabajador que se consideraba temporal estaba cubriendo una baja de un trabajador indefinido,

así que deberíamos hablar del 100%; un 80% en el segundo caso a pesar de la clara estacionalidad de su actividad).

Las tres empresas del sector manufacturero eran empresas cuya actividad específica limitaba las posibles puntas de producción, por lo que eran de actividad regular a lo largo del año. Los tamaños eran diferentes, variando desde los casi 2000 trabajadores hasta los 30. En función del tamaño, las herramientas de fidelización variaban, pero en los tres casos se ofrecía formación, manifestando además estar convencidos de la necesidad de ofrecerla y satisfechos con el rendimiento obtenido. Por otro lado, consideraban que los trabajadores se sienten valorados por la empresa cuando se les ofrece formación. Las empresas diferían la política de contratación por lo que se refiere al primer contrato: la mayor de las tres, líder en su sector, ofrecía de entrada contrato indefinido, mientras que las otras dos utilizaban el contrato temporal como contrato válido para el periodo de prueba.

En conclusión, la pertenencia a la etapa 7 parece estar determinada por dos aspectos: en el sector manufacturero, la regularidad de la actividad; en servicios y también en construcción, la calidad de la relación con el cliente final.

3.2.2. Conclusiones

En primer lugar es necesario volver a recordar que las conclusiones que aquí se presentan deben ser tomadas con todo el cuidado necesario que requiere la metodología de la investigación cualitativa. En realidad, podrían considerarse hipótesis de trabajo que deberían contrastarse en estudios cuantitativos posteriores, basados en una muestra representativa de la población.

El patrón que el modelo por etapas ha establecido en la clasificación de las entrevistas realizadas sugiere un comportamiento de los empleadores hacia el fenómeno de la temporalidad marcado por la racionalidad de sus decisiones, por la idiosincrasia particular del sector de actividad y por las características globales de la economía española en su vertiente productiva.

La racionalidad de sus decisiones se desprende de los argumentos expresados, tanto por aquellas empresas que consideran que la temporalidad no es un problema, como por las que sí lo creen de ese modo. En todo caso debería matizarse esta idea en el contexto del mercado de información asimétrica y de una aversión al riesgo elevada para algunas empresas en particular, de largo historial productivo y que han sido perjudicadas en algunas de sus etapas por rigideces anteriores del mercado laboral. En este sentido, no es de extrañar que la mayoría de las empresas que responden a este perfil sean del sector manufacturero, el más castigado por crisis económicas anteriores, pero también por el proceso de globalización de la economía y el aumento de la competencia internacional. Es interesante también la constatación de que para las grandes empresas manufactureras, el ahorro en costes que supone la temporalidad no se centra tanto en los costes del despido, sino en aquellos otros costes que, al gestionar la contratación a través de las ETT, son asumidos por estas, en particular el

absentismo. No parece que, para estas empresas, la Ley de Reforma del Mercado Laboral del pasado mes de junio vaya a impactar de forma importante. Para las de mayor tamaño, los pactos internos con el Comité de Empresa pueden propiciar la contención del uso de los contratos temporales. En este caso, la empresa lo racionalizaría como un ahorro en costes por reducción de la conflictividad interna. En el caso de las pymes, se podría aventurar la hipótesis de que la nueva ley las pueda incentivar a copiar el comportamiento de las de mayor tamaño, y pasen a utilizar en mayor medida que hasta la fecha la contratación a través de ETT como forma de protegerse contra la conversión automática de trabajadores temporales en trabajadores indefinidos.

En cuanto a la idiosincrasia particular del sector de actividad económica de la empresa, ha quedado claro que en ciertos subsectores de la hostelería, en la construcción y en la agricultura, las empresas tienen dificultades para poder llevar a cabo su decisión de limitar al máximo la rotación de su personal. Coincide, además, que son actividades que están siendo “abandonadas” por la población autóctona, creándose un exceso de demanda que se cubre con mano de obra de origen extranjero. La falta de integración social de este colectivo; su preferencia clara hacia salarios, antes que hacia condiciones laborales, o su desconocimiento de la legislación vigente en el marco laboral provocan conflictos añadidos que acentúan la problemática. Las empresas que se encuentran en esta situación no se ven afectadas por la reforma del mercado, ya que son ellas las primeras interesadas en disponer de herramientas contractuales que les permitan conservar el mismo equipo de personas, si estas funcionan. Allá donde es posible, se aplica el contrato de fijo discontinuo, o bien, las empresas prefieren sobredimensionar ligeramente su plantilla —con respecto al volumen de trabajo en un momento determinado— a perder trabajadores productivos. Estas empresas coinciden en sentirse poco apoyadas por la administración, por lo que un análisis en detalle que permitiera particularizar la norma general para aplicarla a su caso específico sería deseable.

En tercer lugar, el crecimiento de la economía española ha estado dirigido en los últimos años por sectores que padecen de la dificultad citada anteriormente para conseguir niveles bajos de rotación de sus trabajadores. En muchos casos se citaba la “competencia” de los sueldos ofrecidos por el sector de la construcción como principal obstáculo para conseguir mano de obra para empresas de otros sectores, como la hostelería o incluso el sector manufacturero. Por otro lado, no parece destacar el crecimiento de aquellos sectores económicos en los que más importante es el buen uso del capital humano. El sistema productivo español debería cambiar más rápidamente de lo que lo está haciendo hacia esas producciones de alto valor añadido, basadas en procesos de innovación, que den incentivos a las empresas para apostar por la acumulación de capital humano. Mientras, como decía uno de los entrevistados, *“la persona no sea importante”* va a ser difícil que se generen los incentivos correctos que permitan el cambio de actitud y de comportamiento hacia el problema de la temporalidad.

Finalmente recordar que, a lo largo de las entrevistas, se ha detectado lo que podríamos considerar una desconfianza de las personas responsables de la contratación hacia los jóvenes, en dos aspectos: la validez de su formación por un lado y la actitud hacia el trabajo por otro.

3.3. Otros resultados de interés

A lo largo de las entrevistas surgieron otros temas no relacionados directamente con el motivo principal de esta investigación, pero los cuales son de gran interés por lo que se ha creído oportuno realizar un breve comentario de algunos de los más destacados. Se han escogido tres temas de los que se realizará un breve comentario en este apartado, y que son los siguientes: los fallos del sistema educativo, los fallos de los servicios de empleo de las diferentes comunidades autónomas y finalmente un resumen de todos aquellos aspectos hacia los que los entrevistados mostraban una especial sensibilidad y que podían ser expresados como queja o como sugerencia.

3.3.1. El sistema educativo

La mayoría de las personas entrevistadas (17 de 22) coincidieron en considerar que una parte fundamental de nuestro sistema educativo no está cumpliendo con el papel que debería tener, concretamente los Ciclos Formativos —la antigua Formación Profesional—, y lo expresaban con frases como: *“la FP no forma”, “la FP está infravalorada y todo el mundo se va a la ESO”, “la FP se ha abandonado, no se explica bien lo que es, los chicos salen de FP pensándose que van a trabajar en la oficina como si fueran ingenieros, tienen unas expectativas irreales”, “antes había oficialía, maestría, peritaje... había una cierta vocación, ahora la FP es el recurso de los desahuciados”.*

La sensación de fallo del sistema educativo era mayor en aquellos responsables de contratación de empresas pertenecientes al sector manufacturero.

Esta percepción vendría apoyada por el último informe de la OCDE (2007), en el que se incidía en destacar como hecho negativo el siguiente:

El progreso en la ulterior reducción del desempleo juvenil y en la precariedad del empleo está obstaculizado por distintos factores. El primero de ellos incluye el sistema educativo. Uno de cada cuatro jóvenes deja la escuela con un nivel inferior a la educación secundaria superior (que es considerada como el nivel mínimo de competencias básicas para acceder hoy al mercado de trabajo) una de las tasas más elevadas de abandono entre los países de la OCDE¹³.

En cambio, contrastaría con la opinión de este mismo informe cuando asegura que:

¹³ OCDE: *Jobs for Youth: Spain*. Resumen en español, p.1, Mayo 2007

The very positive labour market outcomes of graduates from middle-level vocational education are probably related to the relevance of the content of this type of education to the needs of employers. In fact, business plays an active role in shaping the curriculum of vocational courses, while also providing in-company training opportunities. (...) The survey evidence (...) contrast with the rather negative image attached to vocational education, which is often considered as a second-best for those who fail in general education. In addition, while government has set objectives to raise the share of tertiary education graduates (...), no objective has been set for secondary vocational education¹⁴.

En conclusión, por un lado el informe de la OCDE asegura que la incorporación al mercado laboral se realiza en mejores condiciones para aquellos jóvenes procedentes de la formación profesional, y en cambio los empleadores entrevistados se quejaban de la falta de preparación y también de actitud hacia el trabajo de esos mismos jóvenes. Tanto la evidencia de la OCDE como la percepción de las personas entrevistadas pueden convivir en un contexto de exceso de demanda de personal de cualificación técnica intermedia.

En todo caso, parece necesario dar una señal de atención sobre esta situación, ya que sin lugar a dudas una buena educación profesional, incluyendo el *training* en el puesto de trabajo, ayuda a mejorar el stock de capital humano de la economía con lo que redundaría en mejoras de productividad futuras.

3.3.2. Servicios Oficiales de Empleo y procesos de selección

Otro de los temas recurrentes a lo largo de las entrevistas realizadas fue la valoración que, de forma espontánea, las personas entrevistadas emitían sobre los Servicios Oficiales de Empleo de cada una de las Comunidades Autónomas a las que pertenecían. Por “forma espontánea” se quiere significar que en ningún momento se le pedía al entrevistado una valoración de estos servicios. Al hablar de los procesos de selección, los que no citaban estos servicios, tampoco se les preguntaba por ellos, por lo que existen muchas respuestas que podríamos llamar “negativas por omisión”: los empleadores no citan los servicios oficiales de empleo como un recurso más en sus procesos de selección, ni realizan ningún comentario al respecto (11 de las 19 entrevistas, descontando la Administración Pública¹⁵).

La opinión mayoritaria, expresada libremente, de aquellos entrevistados que sí emitían una valoración de dichos servicios fue no constituían, en la actualidad, un recurso para la empresa en el momento de realizar un proceso de selección de nueva persona. Los fallos principales que se achacaban a dichos servicios eran: la no adecuación de los perfiles seleccionados a las necesidades de la empresa (“(...) *no hacen buena selección de perfiles, no tienen buenos profesionales. Pides un electricista y aunque ellos tengan diecisiete, ninguno nos sirve, no hacen prospección en el mercado*”, “(...) *lo dejamos de utilizar, no es una oficina de*

¹⁴ OCDE: *Jobs for Youth: Spain*. P. 67, Mayo 2007

¹⁵ Excluimos de esta valoración a la Administración Pública, que posee sus propias bolsas de trabajo de las que se nutre en temas de contratación de personal interino, sustituciones, etc.

ocupación, no están por la labor”), y la frustración al tener que perder el tiempo entrevistando personas que no desean el lugar de trabajo (“(...) ahora ya no les pedimos. Nos enviaban gente, les sellábamos el papel y punto.”, “(...) no merece la pena, viene la gente a que le pongan el sello”).

De las diferentes Comunidades Autónomas seleccionadas para realizar las entrevistas, este tema surgió espontáneamente en todas ellas excepto en Cataluña. De las once entrevistas en las que no se citaba este problema, siete corresponden a las realizadas en esa comunidad autónoma.

En resumen, y como concluyó uno de los entrevistados, consideraban los Servicios Oficiales de Empleo como *“altamente ineficientes”*. En cambio se destacaron, en dos ocasiones, buenas experiencias con servicios de empleo de gestión municipal.

3.3.3. Apuntes de los entrevistados a la situación sectorial y laboral en general

Sin pretender que el resumen que aquí se expondrá sea representativo del sentimiento general de los empleadores de nuestro país, creo que las opiniones de las personas entrevistadas merecen presentar este último apartado, en reconocimiento a su interés en colaborar en el estudio y a su sinceridad en las respuestas a las preguntas realizadas.

Se presenta a continuación un breve listado de estas opiniones.

1. El 70% del beneficio de una pyme se escapa en la “venta de dinero”, especialmente si la actividad es de tipo irregular: *“tienes que contratar para dos meses, pero vas a cobrar a seis meses, como hace seis meses no sabías nada de ese trabajo no puedes tener la previsión y ahora si quieres cogerlo, y a veces por el cliente no le puedes decir que no, tienes que vender dinero, y ahí si que hay abuso, nuestro beneficio se lo lleva el banco sin hacer nada. No necesitamos subvenciones, pero sí algo a cambio de lo vigilados que estamos”*.
2. El Seguro Agrario se percibe como un desincentivo a trabajar en el campo con plena dedicación y se demandaba estudiar el paso al Régimen General: *“El régimen agrario no tendría que haber existido. Se hizo para incentivar en su momento, pero no sirve, al jubilarte te queda una miseria”*.
3. La contratación en origen de trabajadores para el campo conlleva dificultades que son percibidas como un riesgo por parte del empleador: *“sí, contratas en origen, pero ¿cómo controlas luego al personal?”*, *“Contratar en origen es un riesgo (...) que tiene que asumir la empresa”*.
4. Los servicios públicos de empleo deberían implicarse más en el tema de la formación para adecuar los perfiles a las necesidades de la empresa: *“Hay que formar a la gente, y además de las escuelas también desde los servicios de empleo, aunque ya se hacen cosas, todavía falta mucho, sobretudo en reciclaje”*.

5. Se considera que las inspecciones de trabajo también deberían inspeccionar al trabajador y especialmente controlar a aquellas personas que cobran subsidio de desempleo pero están trabajando en economía sumergida: *“Las inspecciones van siempre en contra de la empresa (...) que dediquen más gente a inspección pero a todos, no sólo al patrono”*.
6. Se considera que se podrían conseguir mejoras en productividad a través de cambios de comportamiento con respecto a horarios, jornadas, periodos vacacionales, etc.: *“El horario partido se debería eliminar”*.
7. Como medidas para fomentar la contratación indefinida se consideraban aspectos como la recuperación del contrato de nueva actividad; incentivar los “buenos” comportamientos, penalizando en las cotizaciones sociales los contratos temporales y premiando los indefinidos a través de un sistema de bonus/malus de aplicación a las empresas; o bien modificar el sistema de indemnizaciones por despido basado en demostrar el perjuicio causado por ese despido a la persona en particular, acompañando esta medida de una mayor flexibilidad en el despido cercana al despido libre.
8. Existía preocupación por la gestión de las prestaciones por desempleo que en la actualidad no guarda relación con la actitud de las personas desocupadas hacia la búsqueda activa de empleo: *“Un señor que acaba un contrato temporal y se le ofrece contrato indefinido y lo rechaza, ¿tiene derecho a prestación?”, “Hay que definir mejor lo que se entiende por “situación de desamparo””*.

4. Conclusiones

Dado que las conclusiones se han ido desarrollando en cada uno de los apartados correspondientes, debe entenderse este último apartado del estudio más como un resumen de los principales resultados obtenidos en la investigación cualitativa que se ha llevado a cabo, para acabar con un breve comentario general.

La primera conclusión de interés de este estudio se refiere a la motivación en el uso de los contratos temporales y que parece responder a dos lógicas complementarias. Por un lado, la adaptación a una situación específica de mercado y por el otro, como el paso previo a la contratación indefinida. Así el contrato temporal estaría jugando el *rol* de un contrato de prueba.

También hemos visto que en la mayoría de los casos se considera el contrato temporal más adecuado para los puestos de trabajo de menor cualificación, y que son las empresas de servicios las más preocupadas por evitar la rotación de su personal mientras que las empresas manufactureras, para aquellos lugares de trabajo que precisan poca formación, consideran que los contratos temporales son más adecuados dado el ahorro de costes que les representan.

La aplicación del modelo por etapas ha permitido establecer un patrón de comportamiento de los empleadores hacia el fenómeno de la temporalidad marcado por la

racionalidad de sus decisiones, por la idiosincrasia particular del sector de actividad y por las características globales de la economía española en su vertiente productiva. Desde esta perspectiva, la última reforma laboral no conseguiría corregir totalmente actitudes y comportamientos que redundan en uso quizá excesivo de los contratos temporales como forma de relación laboral.

Aun considerando las limitaciones consustanciales a una investigación de tipo cualitativo basada en entrevistas personales, los resultados mostrados revisten el suficiente interés y sobretodo dejan preguntas abiertas que sería de gran interés responder, especialmente por lo que representa la interpretación de los hechos recopilados con la idea de la existencia de una cierta “cultura de la temporalidad”. El comportamiento y las actitudes detectadas en algunos casos lo son “a pesar de” el responsable de la contratación, mientras que en otros casos no podemos considerarlos ajenos a procesos de globalización de los mercados de productos que inciden en el mercado laboral. La adaptación de nuestra industria a estas nuevas condiciones de mercado quizá haya encontrado un “flotador” en el contrato temporal, pero éste no debería ser utilizado como mecanismo para reducir los costes laborales, ya que por un lado provoca una segmentación de nuestro mercado laboral, pero por otro su existencia actúa en contra de los incentivos que nuestras empresas deberían tener para adaptarse a este nuevo entorno, no por la vía de la reducción en costes, sino por la vía de la especialización en productos y servicios con un uso mayor de capital humano, dentro del proceso de adaptación a la Sociedad del Conocimiento. Así, la problemática de la temporalidad parece englobarse dentro de una problemática mayor, que en los últimos tiempos puede haber quedado escondida por los buenos resultados de otros sectores económicos de gran crecimiento, como la construcción. Esta hipótesis de trabajo, caso de confirmarse —para lo cual se requeriría realizar el correspondiente estudio cuantitativo— nos daría información interesante y útil para el diseño de mecanismos de incentivos adaptados tanto a la realidad de nuestro mercado laboral como a la realidad empresarial.

Bibliografía

- Aguirregabiria, V. y Alonso – Borrego, C. (2004): Labor Contracts and Flexibility: Evidence from Labor Market Reform in Spain. *Documento de Trabajo*. (accesible en la dirección de internet http://people.bu.edu/vaguirre/wpapers/lmr20feb05_pt.pdf).
- Bandura, A. (1977), Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- (1982), Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Dolado, J.J., García – Serrano, C. y Jimeno, J.F. (2002): Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain. *The Economic Journal* (2002), 112, pp. 270-295.
- Fernández – Huerga, E. (2003): Causa de la utilización del empleo temporal y la subcontratación: el caso de las industrias extractivas en León. Mimeo. Departamento de Economía. Universidad de León.
- Hernanz, V. (2003), *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales*, Consejo Económico y Social.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1993): The productivity effects of Fixed Term Employment Contracts: Are Temporary Workers Less Productive than Permanent Workers? *Documento de Trabajo de FEDEA*, 93-04
- Kotler, Philip y Alan Andreasen, (1991), *Strategic Marketing for Non Profit Organizations*. Prentice Hall.
- Laborda, A., (2005), El fenómeno de la temporalidad en el mercado laboral español, *Informe Económico*, 2, pp. 50-71, Departamento de Economía de ESADE.
- Laborda, A., (2006), Cambios en el mundo del trabajo, *Informe Económico*, 4, pp. 92-105, Departamento de Economía de ESADE.
- Laborda A., (2007), Evolución de la Renta Nacional e inmigración, *Informe Económico*, 5, pp. 33-45, Departamento de Economía de ESADE.
- Laborda, A., Obeso, C., Portell, M. y Vallés, I., (2006). *Informe Barómetro Mutua Egara sobre Actitudes y comportamientos frente a los riesgos laborales de la empresa*, Instituto de Estudios Laborales de ESADE y Mutua Egara.
- OCDE (2007), *Job for Youths: Spain*. OECD Publications. (accesible en la dirección de internet <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8107081E.PDF>)
- OCDE (2007), *Job for Youths: Spain (resumen en español)*. OECD Publications. (accesible en la dirección de internet <http://www.oecd.org/dataoecd/14/38/38461194.pdf>)
- Polavieja, J.G. (2004): Demand – Side, Supply – Side and Institutional Determinants of Temporary Employment: Spain in a Comparative Context. *CEACS Estudio/Working Paper 2004/212*.
- Portell, M y Solé M.D. (1999), *Riesgo percibido: un procedimiento de evaluación*. NTP 578. MTAS, 1999.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992), In search of how people change. *American Psychologist*, 47, 1102-1114.

- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1983), Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 390-395.
- Quivy, R. y Van Campenhoudt, L. (1997): *Manual de Recerca en Ciències Socials*. Herder.
- Rodríguez – Gutiérrez, César (2003): Una explicación de los cambios recientes en la tasa de temporalidad de las empresas manufactureras españolas. Presentado en las *V Jornadas de Economía Laboral*, Reus, 2003.
- Segura, J., Durán, F., Toharia, L. y Bentolila, S. (1991): *Análisis de la Contratación Temporal en España*. Colección *Economía y Sociología del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Strauss, A. y Corbin, J. (1998): *Basics of Qualitative Research*. Sage Publications Inc. Thousand Oaks.
- Toharia, L. *et al.* (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Velicer, W. F., DiClemente, C. C., Prochaska, J. O., & Brandenburg N. (1985), Decisional balance measure for assessing and predicting smoking status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1279-1289.
- Velicer, W. F., DiClemente, C. C., Rossi, J. S., & Prochaska, J. O. (1990), Relapse situations and self-efficacy: An integrative model. *Addictive Behaviors*, 15, 271-283.
- Weinstein, N.D., (1998a), Stage theories of health behaviour. *Health Psychology*, 17, pp. 290-299.
- (1998b), Using correlation to study relationships between risk perceptions and preventive behavior. *Psychology and Health*, 13, pp. 479-501
- Weinstein, N.D. & Sandman, P.M., (1992), A Model of the Precaution Adoption Process: Evidence From Home Radon Testing, *Health Psychology*, 11(3), pp. 170–180

Anexo: Guión de las entrevistas

Presentación:

Hola, buenos días/tardes...

Soy la profesora Anna Laborda de ESADE, (entregar tarjeta).

Estamos realizando un estudio académico sobre la situación del Mercado Laboral español.

Como se le informó en la contactación telefónica, le realizaré algunas preguntas sobre su opinión respecto a ciertos temas de interés, y para posteriormente clasificar esa información necesitaré de algunos datos concretos de su empresa.

El tratamiento de la información siempre será confidencial. Como ve, su empresa estará solamente identificada por un código y nadie, excepto yo misma, podrá relacionar ese código con su empresa en general ni con usted en particular.

Cuando hayamos finalizado el estudio, una copia del mismo le será enviada para que pueda comprobar que la confidencialidad se ha respetado en todo momento.

¿Le importa si grabo la conversación? Es simplemente para agilizar la entrevista. La cinta, posteriormente, será borrada/destruida.

Gracias.

Si le parece, empezamos.

Introducción:

Según mis datos, su empresa se dedica a _____, ¿es correcto?

¿Y cuantos trabajadores tiene, aproximadamente?

Con respecto al sector, ¿se considera una empresa típica?

¿Cuál es su cargo dentro de la empresa? ¿Funciones?

(Si no cita, insistir): ¿Las decisiones de variación de plantilla pasan por usted?

Aproximación:

Debido a sus funciones se le considera un “experto” en temas referentes a mercado laboral desde la perspectiva de la empresa. Por eso nos interesa su opinión sobre ciertos aspectos que caracterizan el mercado laboral español.

Me gustaría que me dijera cuáles cree usted que son los dos principales problemas que tiene el mercado laboral español.

El objetivo de esta pregunta es que espontáneamente cite el tema de la temporalidad para después poder preguntar sobre él. La estrategia escogida requerirá que se dedique un tiempo a hablar de los otros problemas citados, aunque no sean de nuestro interés. Si no cita espontáneamente, después de hablar de los problemas citados se le debe sugerir:

[¿Y el tema de la temporalidad? ¿Cree usted que es un problema?]

Problema 1:

Si no cita la Temporalidad como uno de los problemas:

De los dos problemas que ha citado vamos a hablar del primero de los dos, y después me gustaría hablar del que los expertos consideran el principal, que es la temporalidad. Empecemos por el que usted ha citado.

Si sí cita la Temporalidad y lo hace en primer lugar, pasar directamente al bloque siguiente de preguntas.

Si cita la Temporalidad pero en segundo lugar:

Pues vamos a hablar ahora de esos dos problemas que usted a citado. Empecemos por el primero de ellos.

El primer problema que ha citado es _____. ¿Por qué cree usted que es un problema?

¿Afecta ese problema al sector al que pertenece su empresa? ¿En qué forma?

¿Le afecta ese problema a su empresa de forma directa? ¿En qué forma?

¿Cree que el Estado está realizando esfuerzos en la dirección correcta?

¿Y los otros agentes sociales: patronal y sindicatos?

¿Cómo abordan ese problema en su empresa?

Dependiendo del tipo de problema, improvisar más preguntas al respecto para que este bloque no quede descompensado del bloque [Problema: Temporalidad].

*Si el problema es "cuantificable" pasar a concretar datos a nivel empresa. Por ejemplo, si Problema1=accidentes, preguntar: **¿cuántos accidentes ha habido en su empresa en los últimos dos años? ¿En qué lugares de trabajo han ocurrido? ¿Afectaron por igual a trabajadores fijos y temporales? ¿qué tipo de medidas se toman en su empresa para reducir la siniestralidad?***

Objetivo, que cuando se concreten datos de temporalidad a nivel empresa, queden justificadas las preguntas por la propia estructura de la entrevista.

Problema Temporalidad:

- **¿Por qué cree usted que es un problema?**
- **Según algunos estudios realizados, se cree que la temporalidad provoca a largo plazo pérdidas de eficiencia, ¿está usted de acuerdo?**
- **¿Qué papel creen que juegan las gestorías en cuanto a la decisión sobre hacer contratos temporales o fijos?**
- **En su empresa, ¿qué uso realizan del contrato temporal? (si no surge, sugerir: para responder a la necesidades estacionales, para cubrir puestos de trabajo poco cualificados, como contrato de prueba y luego pasamos a fijo, para sustituir trabajadores fijos que se jubilan, para cubrir bajas por maternidad, depende de lo que hagan las otras empresas del sector, lo deciden en la gestoría,...)**

- ¿Cuáles cree usted que son las principales ventajas de los contratos temporales?
- ¿Cree que los trabajadores temporales, en general, están menos motivados que los fijos?
- En su empresa, ¿los trabajadores temporales rinden lo mismo que los fijos?
- La patronal insiste en que para bajar la temporalidad hay que reducir los costes de despido de los indefinidos. ¿Está usted de acuerdo? ¿Qué peso le da a usted al coste del despido en su decisión sobre el tipo de contrato.
- ¿Cree usted que el ahorro del coste del despido compensa suficientemente la menor productividad de los trabajadores temporales?
- ¿Contempla usted la posibilidad de tener que realizar una reducción de plantilla, en un futuro? ¿Por qué? ¿Debido a qué?
- ¿Cuántos trabajadores temporales hay en su empresa?
- En los últimos años, ¿la cifra ha aumentado, ha disminuido o se ha mantenido estable?
- ¿Cree que la temporalidad en España es demasiado elevada?
- ¿Cree que debería reducirse?
- ¿Cree que la nueva Ley lo conseguirá?
- ¿Qué cree que debería hacerse?
- En su empresa, ¿cómo enfocan este problema?

Es una lista orientativa de preguntas, en función de cómo se desarrolle la entrevista probablemente no sea necesario realizarlas todas, algunas serán redundantes. La secuencia de preguntas se ha desordenado a propósito con el objetivo de buscar respuestas sinceras a los temas que afectan a la empresa en particular.

Final:

Y ya para acabar, ¿cómo ve el futuro para su sector y para su empresa?

¿Qué acciones concretas cree que le permitirán adaptarse mejor a ese futuro? (si es necesario, poner algún ejemplo)

Y ¿cómo cree que va a evolucionar la situación del mercado laboral español en los próximos años?