



Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO **ACTIVO**

Número 1 / 2007





Consejo Rector del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Presidente:
D. Graciano Torre González

Vocales titulares:
Justo Rodríguez Braga
Antonio Pino Cancelo
Ignacio García López
Alberto González Menéndez
Antonio González Fernández
Paloma Sáinz López
Montserrat Bango Amat

Vocales Suplentes:
Pedro García Rodríguez
Miguel Iglesias Ballina
Severino García Vigón
Alejandro Blanco Urizar
Julio González Zapico
Jesús Manuel Muñiz Castro
Pilar Miñón González de Langarica

Director Gerente:
José Luis Álvarez Alonso

Diseño: Santamarina Diseñadores
Fotografías: carlospictures.com y Alberto Morante
Imprime: Gráficas Baraza
Depósito legal: AS-6.435-2006



**GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA
Y EMPLEO

SUMARIO

Introducción	3
Economía y mercado de trabajo en Asturias. Años 2005-2006. <i>José Luis Polledo (SADEI)</i>	4
La temporalidad de la contratación laboral en Asturias. <i>F. J. Mato, M. Á. Malo, B. Cueto, C. García Serrano, F. Muñoz</i>	12
Temporalidad, productividad y condiciones laborales en España. <i>Cesar Rodríguez Gutiérrez</i>	20
Buenas prácticas	
La modernización del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. <i>Jose Luis Alvarez Alonso</i> <i>Director Gerente del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias</i>	32
Corporación Alimentaria Peñasanta (CAPSA). <i>Luis Aranda Unzurrunzaga.</i> <i>Subdirector General de Servicios y Recursos</i>	38
El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo / Estudios sectoriales año 2005	44
Artículos de interés	47

¿ Por qué una revista sobre el “Empleo?”

Graciano Torre

Consejero de Industria y Empleo
Gobierno del Principado de Asturias

La revista “Empleo/Activo” tiene la ambición de instaurarse en una dinámica de reflexión y de anticipación; la revista se constituye como un lazo entre todos los que participan en la vida económica y social del Principado: investigadores, empresarios, sindicalistas, profesionales...

La revista Empleo/Activo pretende contribuir a la reflexión y el debate sobre los factores que están cambiando el entorno del empleo y el mercado laboral.

Globalización, nuevas tecnologías, desarrollo sostenible pero también paro, precariedad, inseguridad... son palabras que han entrado en la vida diaria de cada ciudadano: si algunas hacen soñar, otras desesperan. Todas estas palabras, los conceptos y realidades que representan, nos remiten a un futuro nuevo, desconocido e incierto. Y más cuando nos damos cuenta que el futuro ya está aquí, en la realidad inmediata, muchas veces con sus grandes ventajas y, también, con frecuencia, con consecuencias que aumentan los temores.

En España en general y Asturias en particular, se han producido muy profundas transformaciones en los últimos 20 años: económicas, culturales, sociales, territoriales... Una generación ha pasado de un modo de vida arraigado en la gran industria, la minería y la actividad rural, al descubrimiento de una sociedad urbana, de servicios, abierta a todos los canales de comercio y comunicación.

Si el empleo es más que nunca la llave de la inserción social, las imágenes que tenemos de él han ido cambiando.

Al final del siglo XX, el “empleo” estaba ligado a la pérdida que sufrían los asalariados en los procesos de reconversión. Actualmente, casi de repente, se relaciona también con las dificultades de cubrir puestos de trabajo: aumentan las ocasiones en las que es difícil contratar personas para algunas ofertas de empleo.

Esta yuxtaposición inédita entre ciudadanos que buscan empleo, empresas que buscan trabajadores, el aumento de emigrantes de otros países y el descenso demográfico, va a afectar a la forma tradicional de analizar el mercado laboral y la manera de intervenir en materia de empleo y gestión de los recursos humanos.

Entre ética y pragmatismo, la sociedad civil va a tener que reinventar de un modo permanente modelos y equilibrios siempre inestables.

La reciente creación del Servicio Público de Empleo es una oportunidad para adaptar sus medios a la nueva situación. Las Oficinas de Empleo pueden convertirse en el nexo natural y eficaz entre ciudadanos y mercado de trabajo, entre desempleados y empresas. El Observatorio, ofrecer información de prospectiva a todos los actores implicados en esta área: decisores de la administración, agentes sociales, responsables de empresas, formadores, orientadores, ciudadanos que buscan empleo...

La revista debe caracterizarse por su rigor (sus análisis y síntesis, sus artículos de difusión de investigaciones...), por su pragmatismo (la difusión de las buenas prácticas, las informaciones del día a día), por su apertura, a las otras regiones de la Unión Europea, a las otras Comunidades Autónomas y otras experiencias locales. Y por la calidad de sus colaboradores, que garantizan la calidad de la publicación.

La revista pretende ser un testimonio visible del resurgimiento de la cultura social y económica asturiana, que parte de su larga experiencia pasada, en el conocimiento acumulado, y en la ambición por su futuro.

La economía y mercado de trabajo en Asturias

2005-2006

José Luis Polledo García
Sadei

Extracto.

Durante los últimos años, la economía asturiana se encuentra en una fase de crecimiento que, a tenor de las estimaciones elaboradas por los principales organismos que analizan la situación económica de las regiones españolas, se viene acelerando desde 2003, aproximadamente. Ese buen tono productivo repercute en el ámbito laboral, cuyas variables más representativas reflejan mejorías notables, sobre todo en los períodos más recientes.

Para el análisis del mercado de trabajo, se cuenta, en general, con fuentes informativas de dos tipos: estadísticas, de periodicidad trimestral –*Encuesta de Población Activa (EPA)*– y administrativas, de carácter mensual –*Afiliación a la Seguridad Social y paro registrado*–.

La EPA es la fuente principal de medición de las variables laborales en España y es la única estadística aceptada internacionalmente para evaluar su evolución en nuestro país; sin embargo, para el caso de las regiones de pequeño tamaño, entre ellas Asturias, presenta resultados difíciles de interpretar cuando se realizan balances entre períodos de tiempo correlativos, sobre todo, a medida que disminuye la dimensión poblacional del grupo en examen. Además, la encuesta incorporó cambios metodológicos y de procedimiento a comienzos de 2005, lo que invalida, en la práctica, la comparación de sus resultados con los de períodos precedentes.

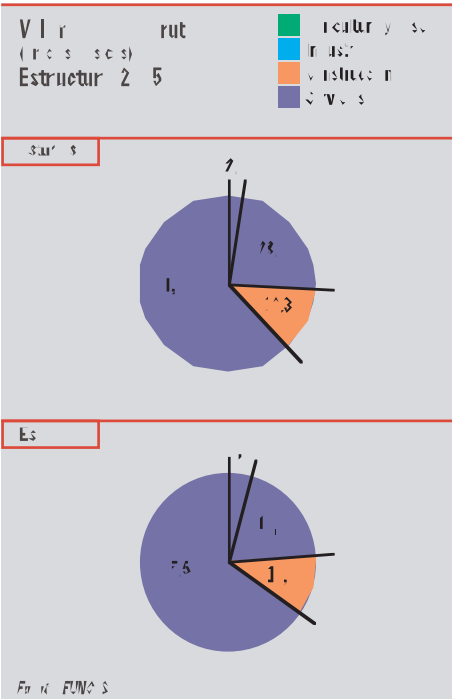


Por su parte, los datos administrativos tienen su origen en un registro, cuyo fin no es estadístico, sino orientado al cumplimiento de preceptos legales que pueden generar derechos a las personas inscritas en él. Eso viene a significar que las principales variables utilizadas son indicadores aproximados de los niveles de empleo y paro existentes en el territorio de que se trate, si bien muestran cada vez mayor coherencia estadística, por los procesos de depuración desarrollados en los ficheros originarios de los datos; pero, como contrapartida, permiten una radiografía en detalle del mercado de trabajo y su seguimiento coyuntural.

En cualquier caso, las dos fuentes informativas aludidas definen con un grado de ajuste similar las principales variables del mercado de trabajo regional, no en cuanto a su magnitud, sino en cuanto a su estructura, tanto por edad como por sexo, como se tendrá ocasión de ver.

Por lo demás, el análisis del mercado de trabajo regional se hará básicamente desde la óptica del empleo, confrontando resultados promedio correlativos para los años 2005 y 2004, y para los primeros semestres de 2006 y 2005, desagregados con algún detalle. Pero, como paso previo necesario para situar el contexto de referencia, se hará un apunte mínimo sobre cómo se configura la estructura productiva de la región en estos momentos, y cuales fueron sus pautas de comportamiento más recientes

ciado al sector servicios suponía el 61,9% de todo el Producto Interior Bruto (PIB) regional, mientras que la industria representaba el 23,4%; los mismos porcentajes, referidos al país, eran del 65,5% y 19,6% respectivamente¹. Es decir, el sector terciario regional está a menos de cuatro puntos porcentuales del peso que tiene la actividad en España, casi la misma diferencia relativa, pero en sentido contrario, que muestra la industria asturiana frente a la nacional. Los otros dos sectores productivos apuntan cu-

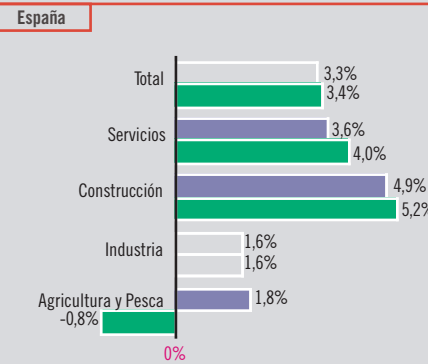
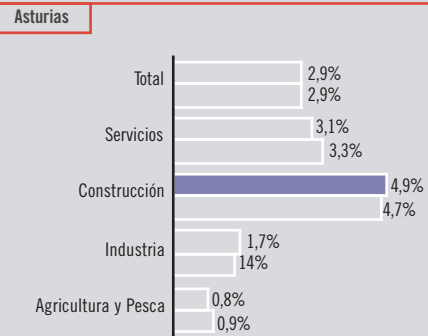


Aspectos productivos.

Tras un pasado reciente caracterizado por la paulatina transformación de su modelo productivo basado en la industria tradicional hacia otro más diversificado y con mayor presencia de las actividades terciarias, la economía asturiana presenta hoy en día una configuración cercana ya a la de las economías modernas. Según los datos de la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS) correspondientes al año 2005, el Valor Añadido Bruto a precios básicos (VAB) aso-



Valor Añadido Bruto (precios básicos) % variación 05/04 -I Sem 06/I Sem 05



Fuente: FUNCAS

¹ La utilización de FUNCAS como fuente informativa en vez del Instituto Nacional de Estadística aquí es obligada, por la amplitud del periodo de referencia con el que se plantea el comentario. En ese sentido, la Contabilidad Regional elaborada por el INE llega sólo hasta 2005, año para el que las cifras tienen el carácter de primera estimación; en consecuencia, no existen datos para el primer semestre de 2006, periodo para el que FUNCAS sí calcula previsiones de crecimiento.

tas de participación en el PIB regional equiparables a las del conjunto de Comunidades, algo más elevada para la construcción, y menor para la agricultura y pesca, actividad en regresión en Asturias.

Esa progresiva pérdida de peso industrial tiene como resultado que la evolución de la economía asturiana se ajuste cada vez más al ciclo que marca la economía española, como no podía ser de otra forma, aprovechando cada vez más sus fases expansivas.

Desde ese punto de vista, el tono alcista que viene mostrando la economía nacional durante los últimos años repercute de forma directa en la actividad productiva de la región, que viene mejorando ininterrumpidamente desde la primera mitad de los años 90; con el añadido, además, de que la brecha porcentual que separaba sus ritmos de crecimientos está recortándose últimamente. Así, el VAB de la región aumentó un 2,9% interanual en 2005, y ese mismo porcentaje es el que FUNCAS estima para la primera mitad de 2006; estos valores son los más elevados desde 2001, año para el que la fuente citada señala un incremento del 0,3%. Para el caso español, las tasas de variación son del 3,4% para el ejercicio pasado, y del 3,3% como promedio para los seis primeros meses del presente, situándose en el 2,2% interanual la referida a 2001.

Por lo demás, la evolución de los distintos sectores que conforman la actividad económica de la región fue positiva y se mantuvo

bastante estable durante el período en análisis; tanto la construcción, en estos momentos el principal impulsor del crecimiento económico, como la industria mostraron un ligero tono alcista, al contrario que los servicios y las actividades primarias, en donde se apunta una leve pérdida de impulso. Dentro de la economía española, la construcción, asimismo la actividad con mayor dinamismo, y los servicios reflejan una suave desaceleración, la industria mantiene estabilizado su ritmo alcista, y el sector primario está mejorando en 2006 los resultados del año anterior, condicionados por una meteorología adversa.

Faceta laboral.

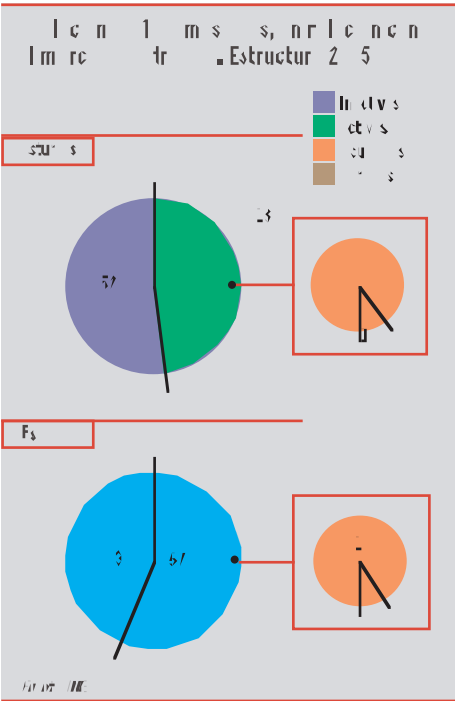
En consonancia con la marcha positiva de la economía, el mercado de trabajo asturiano presenta un comportamiento también favorable durante los últimos 18 meses, que se traduce en un crecimiento apreciable del empleo, una fuerte reducción del paro, y una ligera mejoría también de la población activa.

Pero, antes de nada, hay que definir el contexto de partida, y para ello la mejor fuente posible a utilizar es la EPA, dado que sus estimaciones clasifican a la población en edad de trabajar, según su situación laboral.

Tomando cifras promedio para el año 2005, en Asturias la población de 16 o más años



de edad era de 937,6 miles de personas, de las cuales unas 451,4 miles eran activas, lo que da una tasa de actividad del 48,1%, aproximadamente; en España, ese porcentaje es del 57,4%. A partir de aquí, lo primero que salta a la vista es la **mayor proporción de inactivos en la región que en el conjunto del país**, circunstancia conocida y que puede considerarse una característica socio-laboral de la población asturiana; si bien, desde finales de la década de los 80, se amplificó por los intensos procesos de reestructuración que aun inciden en deter-



minadas actividades productivas. Apuntada esa diferencia, el reparto de la población activa entre ocupados y parados es ligeramente menos favorable en el Principado que en el conjunto del Estado.

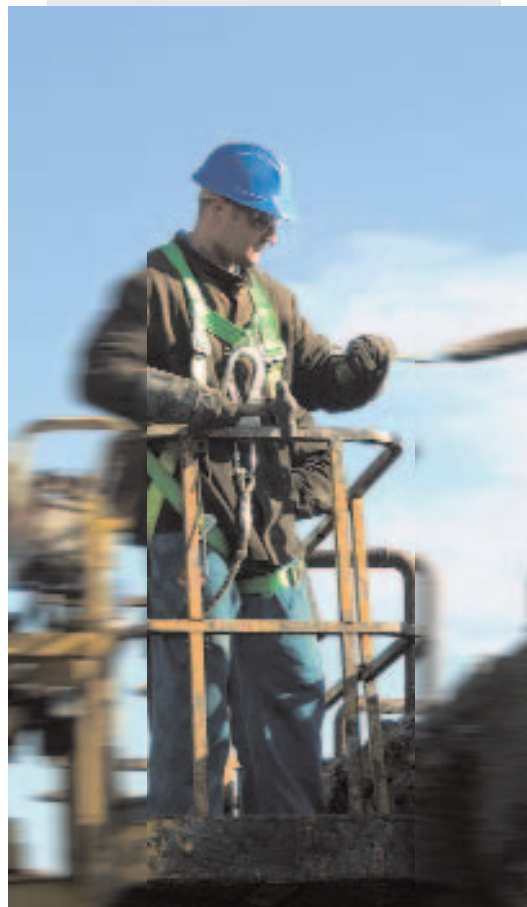
En cuanto a la evolución interanual de las principales variables laborales, los cambios metodológicos y de procedimiento aplicados a la EPA desde comienzos de 2005 impiden contrastar su comportamiento durante el último ejercicio. Sí se puede establecer la

comparación entre las estimaciones correspondientes a los primeros semestres de 2006 y del año pasado; en ese caso se aprecia la coyuntura favorable que vive la región e, incluso, los resultados obtenidos para alguna de las variables, especialmente la ocupación, mejoran a los del conjunto del país, situación que no refleja la marcha de otros indicadores laborales, con crecimientos más modestos e inferiores a la media nacional, como se verá más adelante.

Población de 16 o más años, en relación con el mercado de trabajo
% variación 05/04 -I Sem 06/I Sem 05

Asturias		
Total	-0,1%	
Activos	3,9%	
Ocupados	6,2%	
Parados	-13,0%	
Inactivo	-3,7%	
España		
Total	1,7%	
Activos	3,5%	
Ocupados	4,6%	
Parados	-6,7%	
Inactivo	-0,7%	
Fuente: INE	0%	

activa, aunque parte de dos supuestos aproximativos: uno, el paralelismo entre ocupación y empleo, conceptos diferentes, pues el primero se refiere a personas y el segundo a puestos de trabajo a tiempo completo; otro, la analogía entre empleo y afiliación a la Seguridad Social, cuando esta última variable puede recoger como cotizantes distintos a una misma persona, y excluye a determinados colectivos². En cualquier caso, lo mismo la ocupación que el empleo que la afiliación, si bien son diferentes en cuanto a cifras en valor absoluto, guardan una gran correspondencia, tanto en estructura como en evolución temporal.

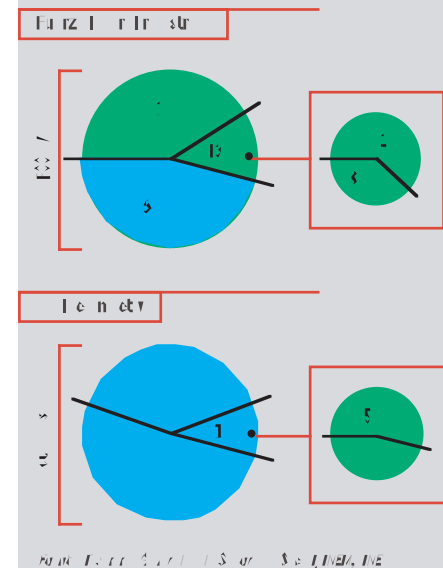


En general, la EPA señala un mayor dinamismo en el mercado de trabajo asturiano que en el español, con la limitación que impone el leve recorte de la cifra de personas en edad de trabajar, circunstancia inherente a la escasa dinámica demográfica que tiene la región. Por otra parte, el crecimiento de la ocupación en Asturias mejora en un 1,6% la tasa española, lo que parece excesivo, si se tiene en cuenta el ritmo de progreso que están mostrando últimamente las economías de los dos territorios.

Dejando a un lado los aspectos metodológicos relacionados con los diferentes indicadores laborales alternativos, a los que ya se aludió en los párrafos iniciales del artículo, otra forma de analizar la marcha del mercado de trabajo es abordarlo desde la óptica de las variables procedentes de fuentes administrativas, incompletas en algún sentido, pero bastante precisas para seguir la evolución coyuntural por otro, tanto por su regularidad como por la información detallada que facilitan.

Para ello, primero debe comprobarse que los datos derivados de las distintas fuentes estadísticas guardan cierta coherencia en los grupos poblacionales más amplios. Y con el fin de establecer esa equiparación, vamos a definir otro parámetro, que denominaremos **fuerza laboral registrada (FLR)**, y que será suma de las variables administrativas: **afiliación en alta laboral a la Seguridad Social y paro registrado**; en consecuencia, y en razón a como se configura, este indicador será equivalente a población

Fuerza Laboral Registrada / Estructura 2005



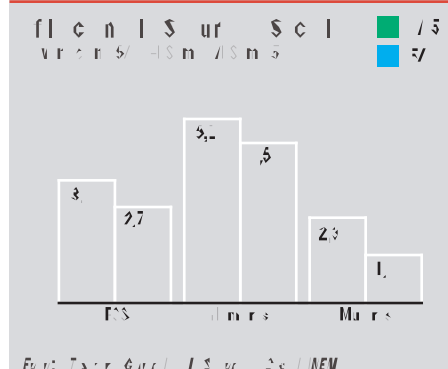
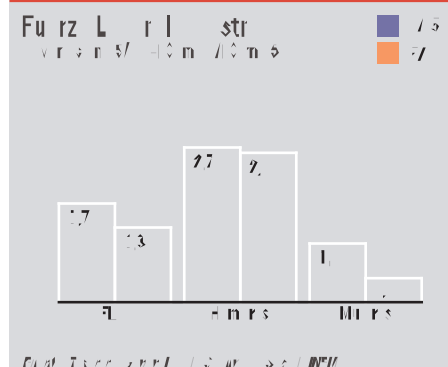
En 2005, la **fuerza laboral registrada** en la región la integraban 431.830 personas, como cifra promedio del año, de las cuales 374.210 estaban afiliados a la Seguridad Social (87%) y 57.620 conformaban el **paro registrado**. Por su parte, la población activa según EPA (451,4 miles de personas) se repartía entre 405,2 miles de personas ocupadas (90%) y 46,2 miles de parados. Dentro de la afiliación, el 59% eran hombres, porcentaje que subía un punto, tomando como referencia la población ocupada. Mientras, las mujeres desempleadas copaban el 62% de la cifra

de paro del INEM, y el 54% de su homóloga en la EPA. Como puede verse, los grupos que conforman los distintos agregados mantienen una notable correlación, como no podía ser de otra forma. En consecuencia, y por las razones expuestas con anterioridad, de aquí en adelante vamos a centrar el análisis en las variables de origen administrativo.

Empezando por la *fuerza laboral registrada*, durante el período en examen este indicador mantuvo una evolución interanual levemente favorable, más intensa en el primer semestre de 2006 que en 2005, y entre las mujeres que entre los hombres, si bien este último colectivo duplicó con amplitud su ritmo de crecimiento.

Y aquí debe hacerse referencia al proceso de regulación de trabajadores extranjeros en situación ilegal, desarrollado entre el 7 de febrero y el 7 de mayo de 2005, que potenció el ritmo de creación de empleo. Este procedimiento administrativo, cuya incidencia no fue muy significativa en la región y empezó a manifestarse mes a mes a partir de mayo, aproximadamente, propició la incorporación de 2.484 trabajadores extranjeros al sistema de la Seguridad Social, lo que en tasas de variación interanual vino a significar un impulso adicional de unas siete décimas, aproximadamente.

Pese a esa incidencia puntual, el comportamiento del empleo en Asturias mantuvo una trayectoria ascendente desde finales de 2004 hasta el último trimestre de 2005, momento en que entró en una fase de esta-



² Como antes se apuntó, las cifras de afiliación se corresponden con situaciones que generan la obligación de cotizar; como pautas fundamentales eso quiere decir que: una misma persona se contabiliza tantas veces como situaciones de cotización tenga; no recoge a las personas consideradas como ayudas familiares; no incluye a los funcionarios públicos que pertenecen al Sistema de Clases Pasivas del Estado, ni a determinados colectivos adscritos a otras Mutuas Profesionales. De ahí que el dato de empleo, difícil de calcular por la complejidad que conlleva su cómputo, supere siempre al número de afiliados. En el caso de Asturias, la última cifra de empleo estimada por Sadei corresponde a noviembre de 2005 y es de 401.600 personas; el día 30 de ese mismo mes, estaban afiliados en alta laboral a la Seguridad Social 380.106 personas.

bilidad que se prolongó, aproximadamente, hasta comienzos del segundo trimestre de 2006, en donde empezó a denotar síntomas de una leve ralentización. Esa tónica favorable se refleja en los porcentajes de variación en términos acumulados, según los cuales el crecimiento de la afiliación en Asturias está siendo más intenso este año que lo fue durante el ejercicio pasado; debe destacarse sobre todo el notable ritmo de avance del empleo femenino durante el primer semestre de 2006.

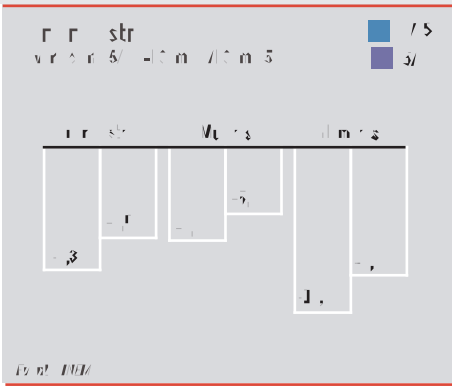
Por otra parte, cabe señalar que los datos de afiliación a la Seguridad Social para el conjunto del país señalan incrementos interanuales más intensos que los referidos a la región, contrariamente a lo indicado por la EPA; en concreto, la tasa de variación para el promedio del año 2005 era del 4,4%, porcentaje que sube hasta el 5,1%, si se toma como período de referencia los primeros semestres del presente ejercicio y el anterior.

La evolución interanual del desempleo siguió la misma línea: notable recorte en 2005, que fue ganando intensidad conforme transcurrió el año hasta septiembre, situación que, con altibajos, viene moderándose levemente desde entonces. En este caso, también los resultados de 2006 superan los correlativos del año pasado, aunque la mejoría afecta más a los hombres que a las mujeres, si bien la brecha porcentual que separa los dos grupos se ve amplificada por la menor dimensión del colectivo masculino frente al femenino.



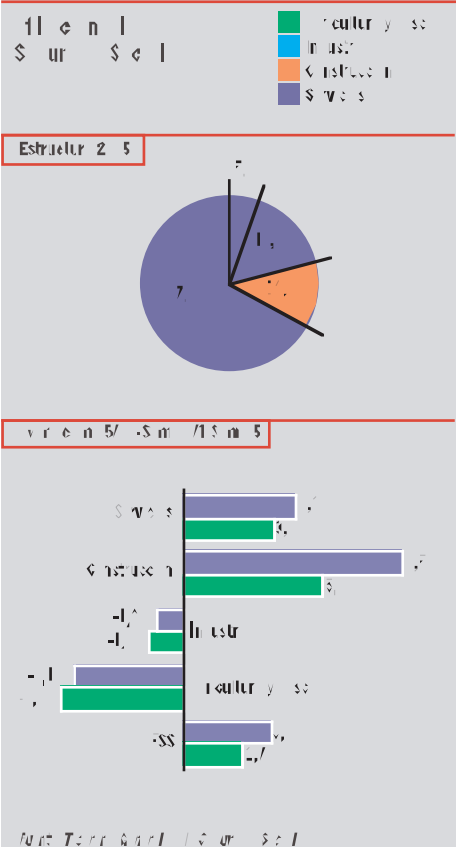
Desde la perspectiva sectorial, la distribución del empleo asturiano guarda relación con el peso relativo de las distintas actividades en la economía regional, en la que los servicios y la construcción están ganando tamaño a costa de la industria y las actividades primarias. En todo caso, el sector secundario continúa siendo el segundo en importancia por lo que corresponde a cuantía de VAB y volumen de empleo, en mayor proporción para la primera de las variables que el resto de actividades, señal de una notable mayor productividad.

Por último, la evolución del número de afiliados durante los dos últimos años tuvo en la construcción, más que en los servicios, los principales elementos dinamizadores, con ritmos de crecimiento interanual superiores a los del conjunto de la economía, sobre todo en el caso de la actividad constructora.



Conclusiones.

Los sucesivos procesos de reconversión industrial en que se vio inmersa la economía asturiana a lo largo de la última década del siglo pasado posibilitaron que la configuración de su estructura productiva paulatinamente se fuese acercando a la de otras economías más avanzadas, al hacerse más diversificada y tener una mayor presencia **las actividades terciarias**. Con ello, la evolución cíclica de la economía regional empezó



a estar en fase con la española, beneficiándose de sus etapas expansivas, como la que viene atravesando últimamente.

Una consecuencia de todo ese proceso y nuevo escenario es que la economía asturiana viene mejorando de forma sostenida desde mediados de los años 90, y lo hace además de manera que su ritmo de crecimiento interanual tiende a convergir con el del conjunto de las comunidades autónomas. En paralelo con esa situación, el mercado de trabajo asturiano también muestra un comportamiento positivo en el mismo espacio de tiempo, aproximadamente.

Centrando el análisis en los años 2005 y lo que va de 2006, la economía regional apunta las tasas de crecimiento más elevadas desde 2001, y todos los sectores que conforman la actividad señalan una evolución positiva y bastante estable. En ese período de tiempo, la construcción y los servicios son los sectores que reflejan mayor dinamismo.

En el ámbito laboral, durante los últimos 18 meses se aprecia una subida significativa del empleo, una fuerte reducción del paro, todo ello conjugado con un ligero aumento de la **población activa**. Esta mejoría afecta tanto a las mujeres como a los hombres y se concreta en la construcción y en los servicios.



La temporalidad en Asturias: una aproximación desde el análisis de las historias laborales

F. J. Mato (Universidad de Oviedo)

M. Á. Malo (Universidad de Salamanca)

B. Cueto (Universidad de Oviedo)

C. García Serrano (Universidad de Alcalá de Henares)

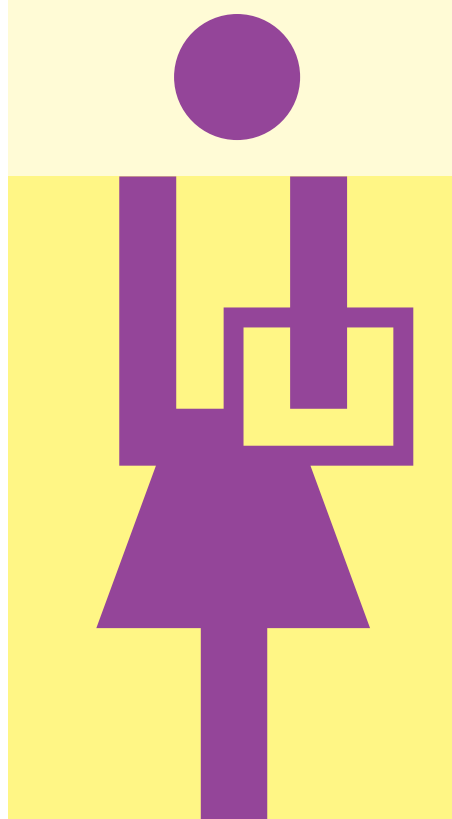
F. Muñoz (Universidad Carlos III de Madrid)

Este artículo sintetiza el estudio sobre la temporalidad en Asturias encargado por la Consejería de Industria y Empleo a un equipo de profesores universitarios en octubre de 2004, y que finalizó en diciembre de 2005. Con la doble limitación que supone sintetizar en unas pocas páginas un trabajo exhaustivo y, al hacerlo, eliminar la terminología más técnica, se trata de reflejar aquí los resultados más interesantes obtenidos en la investigación.

1. La dimensión regional de la temporalidad

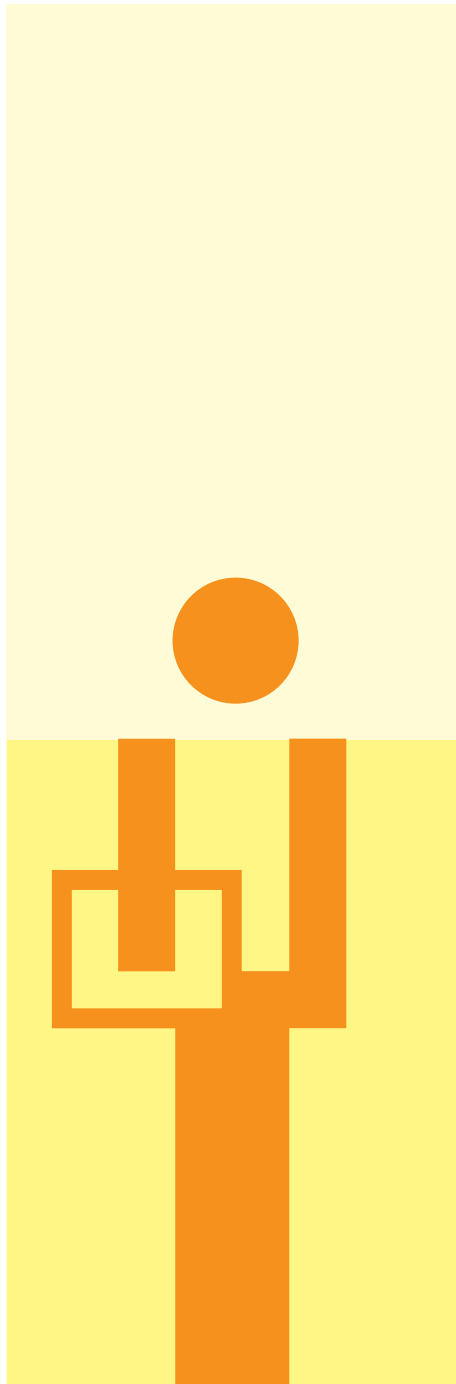
1.1 Evolución de la temporalidad en España

Como punto de partida se ha indagado en el alcance del problema de la temporalidad en España, analizado en términos comparativos, concluyendo lo que era ya bien conocido (Toharia et al., 2005): **la tasa de temporalidad española (cerca del 30 por cien) es la más elevada de Europa** y, en relación con una decena de países, el diferencial supera el 20 por cien. Por sexos, la diferencia entre hombres y mujeres es de las más elevadas de Europa, aunque la temporalidad afecta más al colectivo femenino en casi todos los países. Asimismo, la temporalidad afecta sensiblemente más a los jóvenes (hasta los 25 años) y en todos los países hay una parte de la temporalidad ligada a los procesos de inserción laboral juvenil. Con todo, España sigue ocupando la primera plaza en todas las edades consideradas.

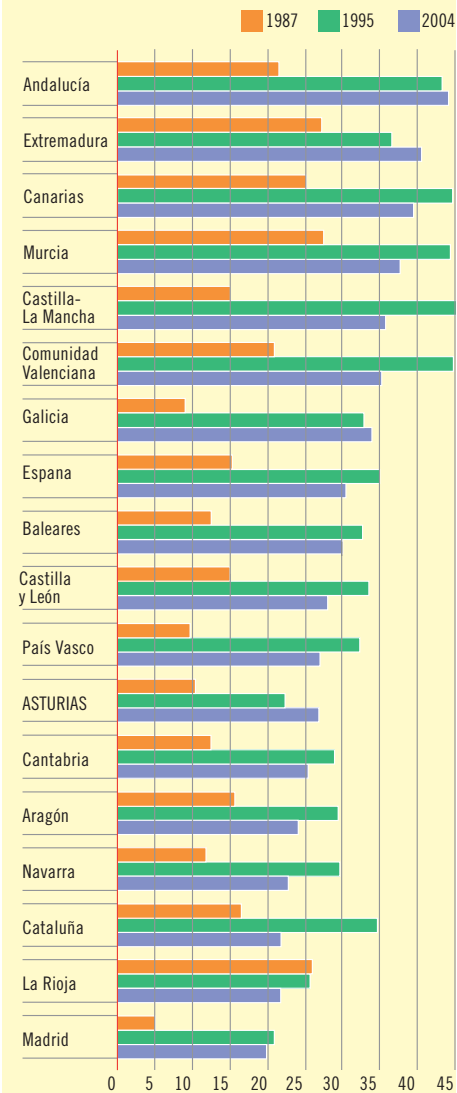


Por lo que respecta a la evolución de la temporalidad en las últimas décadas, en España se ha observado una trayectoria marcada por dos períodos diferenciados: hasta 1995 se produjo un crecimiento rápido de la temporalidad, que habría comenzado anteriormente, tras la reforma laboral de 1984. Posteriormente, desde 1995 se ha producido una moderada pero continua reducción de las tasas de temporalidad. Estos dos períodos deben interpretarse a la luz de la evolución de la economía española y de las modificaciones en la normativa laboral. Concretamente, la reforma de 1984 permitió la contratación temporal sin causa objetiva e introdujo el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad con una duración de hasta tres años. Este marco normativo se mantuvo estable hasta 1992 y acompañó a la fase de crecimiento experimentada por la economía española entre 1985 y 1992, en la que se crearon más de dos millones de puestos de trabajo y se utilizaron masivamente las nuevas formas de contratación temporal. Las sucesivas revisiones de la legislación desde 1992 no han conseguido reducir sustancialmente las tasas de temporalidad en España, que se mantienen en niveles preocupantes.

Así, mientras en otros países las formas de contratación más flexibles para las empresas incidieron, por ejemplo, en el tiempo parcial (Reino Unido) o en el ajuste de la jornada laboral (Italia), en España ha sido la temporalidad el recurso más utilizado. El contrato temporal de fomento del empleo abrió una vía legal sencilla de entender y de



Tasas de temporalidad por comunidades autónomas (EPA, 2º trimestre). Gráfico 1.



aplicar por parte de las empresas (en especial, de las pequeñas) y que fue utilizada masivamente desde entonces. La apertura, mucho más tarde, de otras vías para la flexibilidad, no ha tenido éxito frente a una opción cuyo uso se conoce bien y que apenas tiene complicaciones legales.

1.2 La temporalidad en las regiones españolas

Con un marco jurídico común a todas las comunidades autónomas del Estado, las diferencias regionales de temporalidad resultan muy elevadas en España. El gráfico 1 muestra cómo entre la temporalidad de Andalucía, cercana al 45 por cien, y la de Madrid, inferior al 20 por cien, se encuentran dispersas las tasas del resto de comunidades autónomas en 2004. Puede obser-

varse como la mayoría de las regiones mostraban en ese año una temporalidad inferior a la de 1995 pero superior a la de 1987, con cuatro excepciones: Andalucía, Extremadura, Galicia y Asturias, comunidades en las que los datos muestran una temporalidad creciente entre esas tres referencias temporales.

De este modo, la temporalidad en Asturias se encuentra por debajo de la tasa media, pero corre el riesgo de superarla en el futuro si continúa creciendo mientras se modera la del mercado de trabajo nacional. Por otra parte, Asturias muestra una tasa de temporalidad similar a la de la Cornisa Cantábrica, que se ha utilizado como referencia. Concretamente, el registro asturiano del 26,6 por cien se encuentra a medio camino entre los del País Vasco y de Cantabria, siendo muy superior el de Galicia.

En el análisis por regiones se han detectado tres posibles factores que con relativa frecuencia se utilizan para explicar las diferencias en temporalidad entre regiones: la distinta estructura sectorial, las diferencias de desempleo y las diferentes políticas realizadas por cada autonomía. Respecto a la estructura sectorial, se ha examinado la relación entre las diferencias en las tasas de temporalidad entre las regiones y las diferencias en la composición sectorial del empleo, para estudiar si la temporalidad es un mero reflejo de que las necesidades laborales son diversas en función de los productos o sectores. Se ha concluido que sola-

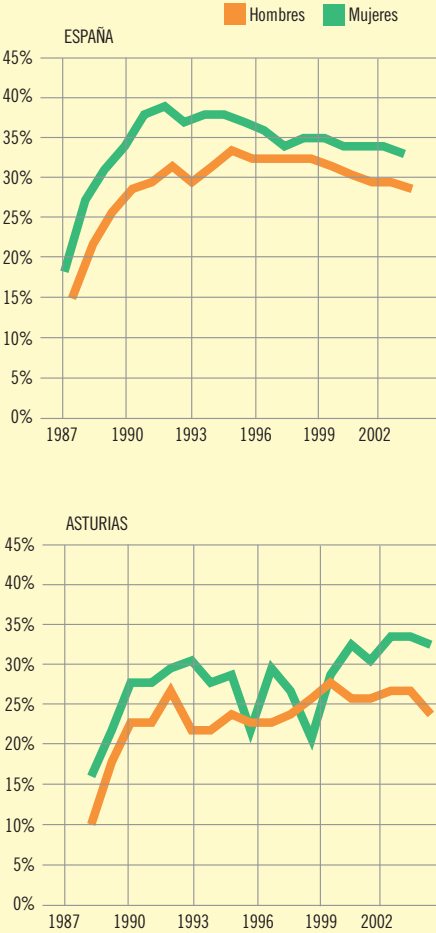
mente cerca de un 10-20 por cien de la diferencia existente entre regiones es atribuible a que las estructuras sectoriales difieren, y también se ha descartado que la evolución en el tiempo de la temporalidad dependa de cambios inter-sectoriales del empleo. En relación con el desempleo, cabría esperar que la existencia de una tasa de paro elevada refleje que hay abundancia de trabajadores disponibles, por lo que las empresas podrían recurrir más fácilmente a la contratación temporal. Pues bien, el análisis realizado nos muestra que existe una relación directa entre la tasa de paro y la tasa de temporalidad, pero dicha relación tampoco explica apenas las variaciones regionales en temporalidad. Por último, un tercer factor que podría estar detrás de las diferencias en la temporalidad por regiones es la existencia de políticas laborales autonómicas cuyos efectos se plasmen en el recurso a la contratación temporal. Por ello se han analizado las medidas propias de las comunidades autónomas, observando que utilizan, en general, modalidades de subvención a los contratos muy similares a los programas de carácter nacional: fomento de las contrataciones indefinidas y de las conversiones de contratos temporales o formativos en indefinidos.

2. Análisis agregado de la temporalidad

2.1 La temporalidad en Asturias en relación con características agregadas

Una parte significativa de este estudio se ha dedicado a realizar un análisis agregado de

Tasas de temporalidad en España y Asturias, según sexo. Gráfico 2.



Fuente: EPA, INE.



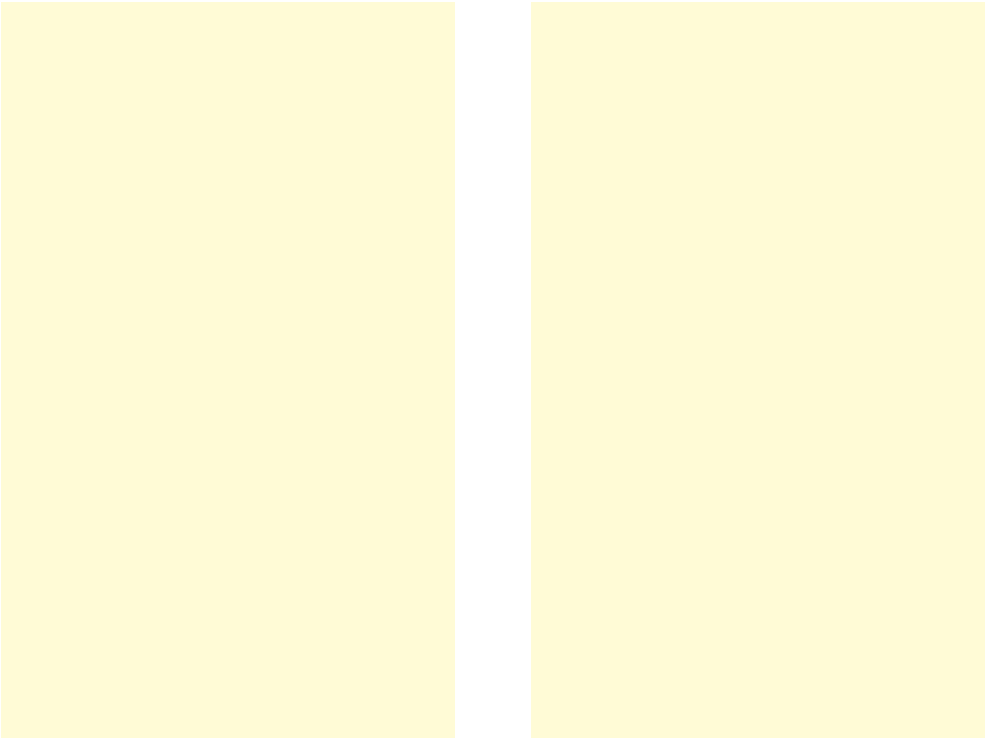
la temporalidad en el Principado de Asturias, centrándose en el periodo 1987-2004 y estudiando agrupaciones de individuos hechas en función de determinadas características.

La agrupación más básica es aquella que distingue a los trabajadores con contrato temporal e indefinido. El primer rasgo que cabe destacar es que el mercado de trabajo de Asturias, caracterizado por una baja tasa de actividad y una recuperación del empleo más débil que la del conjunto del país, se sitúa sin embargo en niveles inferiores a la media nacional en cuanto a temporalidad. No obstante, la tasa regional se acerca a la tasa media durante los últimos años. Tras ello se encuentra especialmente el aumento de la temporalidad entre las mujeres asturianas que, además, ven incrementarse el diferencial con la tasa masculina hasta superar significativamente el diferencial nacional (Gráfico 2).

El tamaño reducido de la muestra asturiana de la EPA ha llevado a agrupar datos de varios años para proporcionar datos estadísticamente más fiables en dos períodos de tiempo muy señalados: en 1987-1989, cuando se estaba produciendo un crecimiento del uso de los contratos temporales; y en 2002-2004, en el que la tasa de temporalidad se estaba reduciendo. En el Cuadro 1 se observan las tasas para diferentes colectivos en Asturias, la Cornisa Cantábrica y España, pudiendo apreciarse en los datos más recientes que la temporalidad en Asturias es ligeramente menor entre los grupos de trabajadores con los rasgos siguientes: varones, mayores de 35 años, niveles de estudios bajos, ocupaciones manuales, sector agrícola y pequeña empresa. En contraste, las tasas son ligeramente superiores a las del país entre trabajadores menores de 35 años, con estudios universitarios y en grandes empresas.

2.2 El atrapamiento en la temporalidad

Para estudiar si existe una situación generalizada de atrapamiento en la temporalidad se agrupó a los trabajadores temporales y se analizó cómo va cambiando la edad media de este grupo a lo largo del tiempo (véase Malo y Toharia, 1999). Si los trabajadores temporales quedan atrapados durante largo tiempo en dicha situación y sólo transitan con gran dificultad a puestos de trabajo con contratos indefinidos, debería observarse un incremento significativo de su edad media a lo largo del tiempo. Este análisis se hace en comparación con la evo-



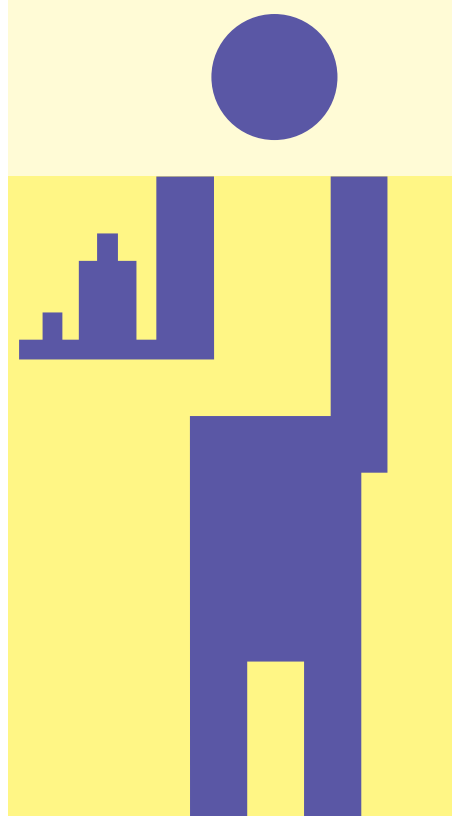
Cuadro . Tasa de temporalidad según diversas características en Asturias, Cornisa Cantábrica y España. EPA, 1987-1989 y 2002-2004 (2º trimestres).							
		ASTURIAS		CORNISA CANTÁBRICA		ESPAÑA	
		1987-89	2002-04	1987-89	2002-04	1987-89	2002-04
Sexo	Población (miles) ^a	217	294	1.314	1.995	8.269	13.474
	Varones	16,1	25,2	15,7	27,1	20,0	28,8
	Mujeres	21,8	32,5	21,3	35,3	26,0	33,7
Edad	16-24	55,6	66,8	50,8	70,3	50,5	64,3
	25-34	23,4	39,4	19,9	41,0	22,0	37,2
	35-44	8,1	20,9	9,2	22,7	12,9	24,2
	45-64	5,2	10,5	5,7	12,7	10,3	15,1
Estudios	EGB o menos	16,6	29,6	17,1	31,9	23,4	35,5
	Secundaria	22,3	27,3	20,0	30,1	22,6	28,2
	Universitarios	15,7	25,6	14,2	27,8	12,5	24,3
Sector institucional	Público	7,3	21,1	9,8	23,2	10,3	22,3
	Privado	23,6	30,0	19,6	32,2	25,1	32,9
Ocupación	No manual cualif.	4,9	20,8	11,8	22,4	10,9	20,5
	No manual no cualif.	19,8	28,6	16,6	30,9	18,6	27,5
	Manual cualificada	13,1	26,9	15,9	32,1	25,4	34,2
	Manual no cualif.	23,7	37,6	24,2	38,2	28,2	43,6
Rama de actividad	Agricultura	36,2	32,4	22,9	35,9	45,4	57,8
	Construcción	41,7	53,3	36,3	53,3	41,2	56,6
	Industria	7,5	19,8	11,5	24,3	17,2	22,7
	Servicios	20,2	26,0	17,3	28,7	18,4	27,3
Tamaño empresa ^b	1-10		31,5		35,6		37,2
	11-49		27,7		26,3		28,5
	50 o más		22,8		22,9		21,1
	No sabe pero >10		36,5		41,9		42,9

a) La población es la media anual de cada periodo.
b) La información sobre el tamaño de empresa sólo está disponible a partir de 1992.

lución de la edad media de los trabajadores con contrato indefinido, a fin de distinguir un envejecimiento generalizado de la población trabajadora de un envejecimiento relativo de los trabajadores con contrato temporal.

Utilizando datos históricos de la EPA, se ha estimado que la media de edad de los trabajadores con contrato temporal aumentó de forma muy similar en Asturias, la Cornisa Cantábrica y España. Si se toma como referencia el año 1991, en los trece años que van hasta 2004, la edad media de los trabajadores temporales ha pasado de estar situada en los 29-30 años hasta casi alcanzar los 33 años. Esto significa un aumento de unos 3 años en los trece considerados, con diferencias entre sexos y entre trabajadores del sector público y privado. Este resultado parece sugerir que **los trabajadores con contrato temporal no se encuentran atrapados en su situación**, pues si bien la edad media de quienes son temporales en un momento dado del tiempo ha ido creciendo, no lo ha hecho en la misma cuantía que el número de años transcurridos.

Una forma sintética de presentar las estimaciones realizadas es reflejar la diferencia existente entre la variación de la edad media de los trabajadores con contrato temporal y la variación de la edad media de los trabajadores con contrato indefinido. En Asturias, los resultados indican que en el periodo 1987-2004 la diferencia entre edades medias creció en menos de un año a favor de los trabajadores temporales y que



la mayor parte de este incremento se ha producido en el periodo 2000-2004, pero no se ha debido a un aumento de la edad media de los temporales sino a una importante reducción de la edad media de los indefinidos. Asimismo se observa que las mujeres y los trabajadores del sector público sí experimentan un incremento más importante de la diferencia entre edades medias en Asturias. Otra forma de examinar si ese envejecimiento de los trabajadores con contrato temporal es relevante o no y si está reflejando una cierta situación de trampa de la temporalidad consiste en realizar un análisis de cohortes, consistente en definir grupos de individuos de acuerdo con su año de nacimiento y observar cuál es su actividad, ocupación y desempleo en distintos momentos del tiempo. En el caso que nos ocupa, las explotaciones específicas de los ficheros de la EPA mostraron que los jóvenes no se ven necesariamente atrapados en la temporalidad y que ésta incide más sobre las mujeres que sobre los hombres.

2.3 Temporalidad contractual y temporalidad empírica

El fenómeno según el cual los asalariados van adquiriendo antigüedad en una empresa mientras continúan trabajando bajo contratos temporales sucesivos da lugar a la **comparación entre la temporalidad contractual y la temporalidad empírica**. La primera es la estimación habitual, que mide la proporción de asalariados que tienen un contrato no indefinido. El segundo concepto tiene que ver con la antigüedad de los tra-

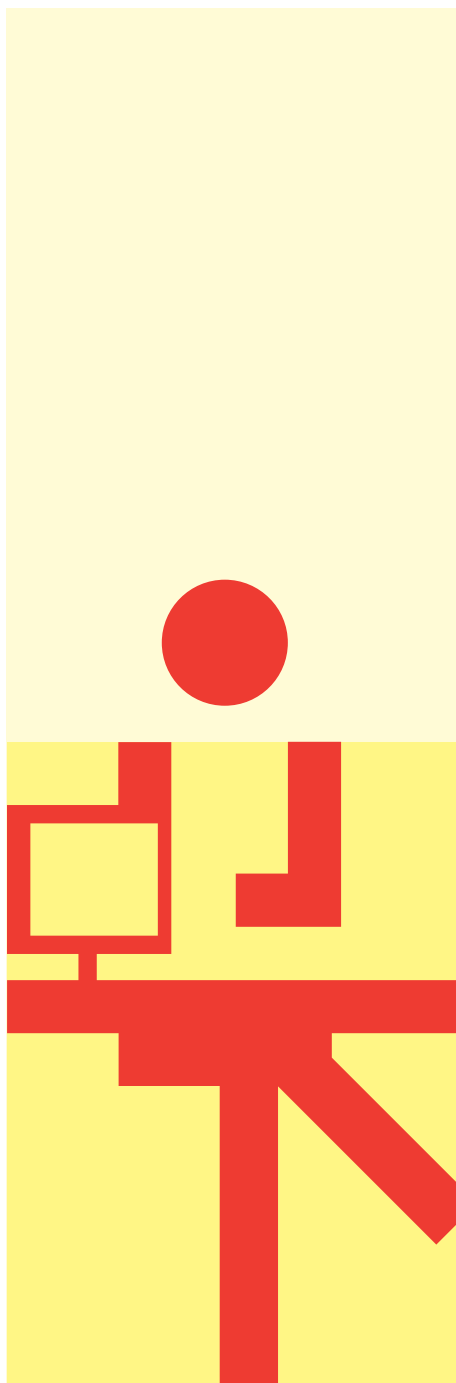
bajadores en el puesto de trabajo y se mide como la proporción de trabajadores asalariados (con contrato bien indefinido, bien temporal) cuya antigüedad en el puesto es inferior a doce meses². El interés de la comparación radica en que, mientras que la temporalidad contractual atiende a la forma en la que se protege legalmente la estabilidad de los contratos (al margen de cuánto va a durar el puesto de trabajo ocupado, o del tiempo que esté en él cada ocupante), la temporalidad empírica se refiere a la continuidad efectiva del puesto de trabajo y de su ocupante.

Los resultados más interesantes de este análisis muestran que la temporalidad empírica en Asturias tampoco participa del proceso de caída suave y sostenida que caracteriza al conjunto del país en los últimos años, pero se sitúa aún en niveles inferiores a los de la Cornisa Cantábrica y España. Los datos muestran también que tanto el encadenamiento de contratos como las conversiones de temporales en indefinidos son relativamente menores en Asturias.

En definitiva, la posición de menor temporalidad relativa en Asturias no ha ayudado a que el proceso nacional de reducción paulatina de la temporalidad se haya dado con claridad en esta región. Parece que la situación asturiana de ventaja relativa está relacionada con un rápido uso y agotamiento del proceso de caída de la temporalidad contractual producido a finales de los noventa. La concentración relativa de los temporales en sectores como la Construcción y los Servicios y en puestos de baja cualificación podría estar detrás de este agotamiento más rápido, ya que una reducción de la temporalidad asturiana es posible que pudiera requerir cambios en la organización productiva de las empresas, cambios que no siempre pueden ser rápidos y son más difíciles de conseguir que los cambios legislativos.

3. Análisis microeconómico de las historias laborales

El análisis de las historias laborales supone un cambio de perspectiva hacia lo que le sucede a los individuos en su trayectoria laboral. El estudio que resumimos aquí aborda los cambios en el tipo de contrato que van teniendo los individuos a lo largo del tiempo y especialmente los determinantes de la transición de un contrato temporal a otro indefinido entre 1998 y 2005, analizando cuánto tarda en producirse dicha transición y en qué medida conlleva movilidad geográfica. También se ha estudiado la



estabilidad de los nuevos contratos indefinidos introducidos en la reforma laboral de 1997, y se han comparado los resultados de Asturias con los de la Cornisa Cantábrica y con los de toda España³.

3,1 El acceso al contrato indefinido de los trabajadores temporales

Entre las personas que firmaron un contrato temporal en 1998, el acceso al contrato indefinido hasta enero de 2005 alcanzó al 39 por cien en Asturias. Este porcentaje asciende al 43 por cien en la Cornisa Cantábrica y en el conjunto de España. Así pues, la transición hacia el contrato indefinido es algo menos frecuente en Asturias que en el resto. En general, el acceso al contrato indefinido es menor para los hombres que para las mujeres.

El menor acceso al contrato indefinido en Asturias parece explicarse por la mayor intensidad en el uso del contrato de obra y

² Garrido (1996) presenta y discute ambos conceptos de temporalidad, enfatizando lo que aporta el de temporalidad empírica. Véanse también los trabajos de García-Serrano et al. (1999) y Hernanz (2003).

³ Los datos proceden del Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo y corresponden a una extracción en 1998, siguiendo a los individuos a partir del primer contrato observado (temporal o indefinido) desde ese año hasta enero de 2005. Véase la versión original del estudio para los detalles técnicos de este análisis estadístico.

servicio (49 por cien), que supera a la Cornisa (46 por cien) y al conjunto de España (40,8 por cien). En España, quienes tenían este tipo de contrato temporal en 1998 presentan el valor más bajo de acceso al indefinido (28,6 por cien), muy inferior a la tasa de quienes disponían de un contrato de prácticas (69 por cien). Otro factor que parece contribuir es el mayor peso del sector de la Construcción en Asturias (25 por cien de los contratos temporales de 1998).

De las personas cuyo primer contrato observado en Asturias en 1998 era temporal y alcanzaron un contrato indefinido hasta enero de 2005, cabe destacar que el 88 por cien consiguieron dicho contrato también en Asturias (cifra que se sitúa en el promedio español de permanencia en la misma comunidad autónoma). Esto parece indicar que la temporalidad forma parte de una estrategia de contratación relacionada con la segmentación de puestos de trabajo dentro de las empresas. Es decir, los temporales tienen posibilidades de convertirse en indefinidos en la misma región, ya que la temporalidad no parece ser algo menos ligado a cierto tipo de sectores que a cierto tipo de puestos más o menos presentes en todos los sectores.

En relación con la movilidad geográfica, la consecución del contrato indefinido en Asturias no muestra valores diferentes para hombres y mujeres. Sí existen diferencias según el nivel de estudios, destacando la permanencia en la región de las personas sin estudios, con estudios obligatorios y con formación profesional (en torno al 90 por

cien); de quienes habían acabado el bachillerato (84 por cien); y registrándose un menor porcentaje de acceso al contrato indefinido en la región entre los universitarios (80 por cien). Estos resultados muestran que **alcanzar un mayor nivel de estudios amplía el abanico de puestos de trabajo disponibles fuera de la región**, y son coherentes con otros trabajos recientes que han abordado esta cuestión⁴.

Por otra parte, se ha llevado a cabo un análisis estadístico que muestra la influencia de ciertos factores sobre probabilidad de alcanzar un contrato indefinido a lo largo del periodo 1998-2005. Se trata del sexo (favorable a los hombres); de la edad (favorable a los menores de 30 años); del tipo de contrato temporal en 1998 (el contrato en prácticas se asocia a una probabilidad que casi duplica la del eventual, mientras que los contratos de interinidad o de obra o servicio tienen una probabilidad 1,5 y 1,7 veces menor); del sector de actividad (favorable a la Industria ligera); y del nivel educativo (favorable a los universitarios, seguidos de cerca por quienes tienen formación profesional). También se ha observado que los temporales asturianos tienen una mayor dificultad para conseguir un contrato indefinido que en el conjunto de España.

Si distinguimos la obtención de un contrato indefinido ordinario del logro de un contrato indefinido de la reforma de 1997 o de la conversión de contrato temporal en indefinido, se concluye que los hombres tienen una mayor probabilidad de conseguir un contrato indefinido ordinario o mediante conversión, mientras que la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido de la reforma es inferior a la de las mujeres. Por grupos de edad, los jóvenes (hasta 30 años) y los mayores (de 41 en adelante) tienen probabilidades superiores a las personas en edades intermedias de alcanzar un contrato indefinido de la reforma, lo cual es coherente con los límites de edad que se imponían para la obtención de ayudas ligadas a estos contratos. En este sentido, puede decirse que han conseguido el objetivo perseguido de discriminar positivamente a dichos grupos en función de su edad.

Disponer de un contrato en prácticas en 1998 parece aumentar la probabilidad de conseguir cualquier tipo de contrato indefinido posteriormente. En contraste, los valores más bajos de esta probabilidad se obtienen para los contratos iniciales de interinidad y de obra o servicio. Por último, el nivel de estudios resulta significativo en el acce-





so a los contratos indefinidos de la reforma, con probabilidades superiores para las personas con estudios universitarios.

3.2 La estabilidad de los contratos indefinidos

Por último, se ha analizado también la estabilidad de los contratos indefinidos, pues éstos no son necesariamente permanentes y permiten el despido o el abandono voluntario. Esto es más relevante aún desde la reforma de 1997, ya que los contratos indefinidos de fomento del empleo implican menores costes de despido en ciertas situaciones y, por tanto, podría ocurrir que dichos contratos indefinidos tuvieran una mayor rotación que los indefinidos ordinarios.

En Asturias, el 35,7 por cien de los trabajadores cuyo primer contrato observado en 1998 era indefinido perdió dicho contrato en algún momento hasta 2005. Se trata, pues, de una movilidad muy considerable, similar a la de la Cornisa Cantábrica (33,7 por cien) pero inferior a la del conjunto del país (39,4 por cien). El porcentaje más elevado de mantenimiento del contrato inicial se da para las conversiones (72,3 por cien), seguidas por los indefinidos ordinarios (65,5) y los indefinidos de la ley 63/97 (55,8). Estos datos parecen vincular las conversiones a trabajadores que las empresas ya conocen y con los que han decidido ampliar la relación laboral, al tiempo que los indefinidos con “despido barato” son más inestables que los ordinarios (el coste de su salida es potencialmente menor, por lo que tienen una rotación mayor). Estos resultados son muy similares en la Cornisa y en España.

También se ha analizado el retorno posterior al empleo de quienes pierden el contrato indefinido. La frecuencia con la que vuelven a registrar un contrato temporal es muy elevada para quienes inicialmente tenían contratos indefinidos de la ley 63/97, algo que no sucede para los otros dos tipos de contrato indefinido inicial. Parece, pues, que el contrato indefinido de la reforma está empíricamente más relacionado con la temporalidad (en el sentido de relaciones laborales más cortas) aunque jurídicamente se denomine indefinido. Por sexos, las mujeres mantienen algo más sus contratos indefinidos y, entre quienes pierden el contrato indefinido, el retorno es más probable con un contrato temporal para los varones. Así pues, las mujeres parecen mostrar una mayor estabilidad.

En definitiva, en este último apartado se presenta un cuadro general en el que la

temporalidad y los contratos indefinidos están mezclados fuertemente en las historias laborales de los trabajadores asturianos. A este respecto, puede decirse que Asturias se configura como una región con una movilidad entre tipos de contrato inferior al promedio español pero con una movilidad geográfica intermedia.



4. Bibliografía citada

Toharia, L., Cruz, J., Albert, C., Calvo, J., Cebrián, I., García Serrano, C., Hernanz, V., Malo, M. A. y Moreno, G. (2005): El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico. Ministerio de Trabajo, Madrid.

García-Serrano, C., Garrido, L. y Toharia, L. (1999): “Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes”, en F. Miguélez y C. Prieto (eds.), Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI, Madrid, páginas 23-50.

Garrido, L. (1996): “La temporalidad, ¿pacto intergeneracional o imposición?”, en La duración del contrato de trabajo, Madrid, Consejo Económico y Social, páginas 47-74.

Garrido, L. y Mato, J. (2003): “Dinámica de la formación laboral reglada en Asturias respecto a España”, en Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas. Principado de Asturias, Madrid, FUNCAS, páginas 336-351.

Hernanz, V. (2003): El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales, Colección Estudios, nº 147, Consejo Económico y Social, Madrid.

Malo, M. A. y Toharia, L. (1999): Costes de despido y creación de empleo, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, nº 7, MTAS, Madrid.

⁴ El análisis de la empleabilidad de los titulados de la Universidad de Oviedo realizado por los profesores Lorences, Felgueroso y García Díaz (2005) muestra que el 11,4 por cien de quienes consiguieron un primer empleo en Asturias se encontraba trabajando fuera de la región entre dos y tres años después de titularse. Garrido y Mato (2003) analizaron las diferencias entre nacimiento y residencia de la población asturiana, encontrando que, entre los titulados universitarios de 25 a 44 años, aparece una salida neta del 6 por cien entre los varones y del 11 por cien entre las mujeres.

Temporalidad, productividad y condiciones laborales en España

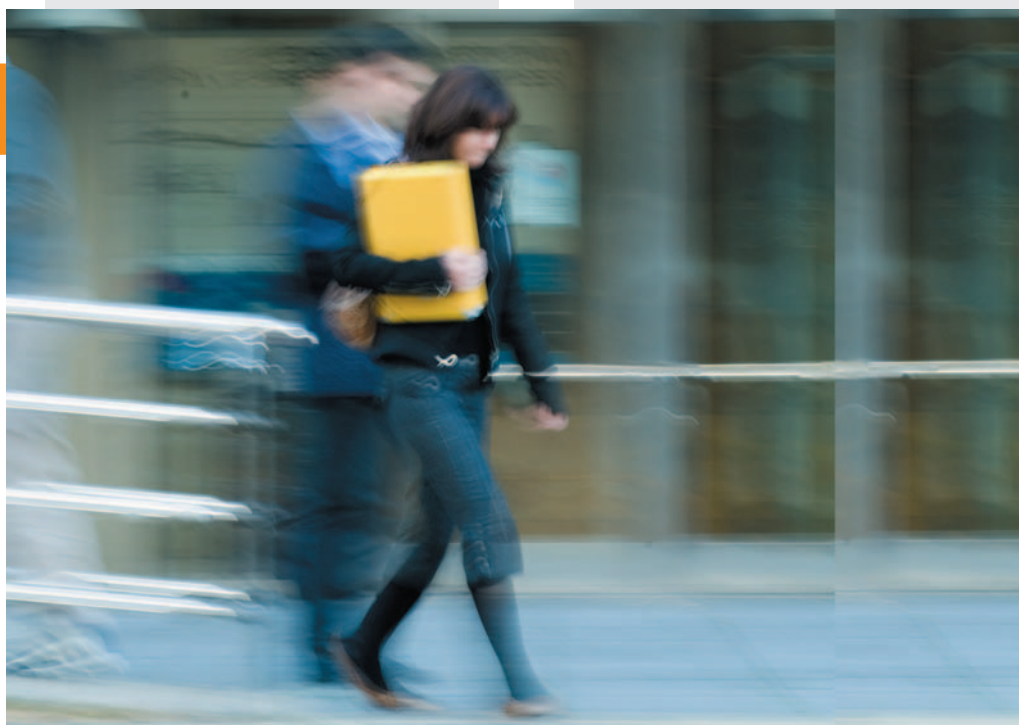
César Rodríguez Gutiérrez
Universidad de Oviedo

1. Introducción

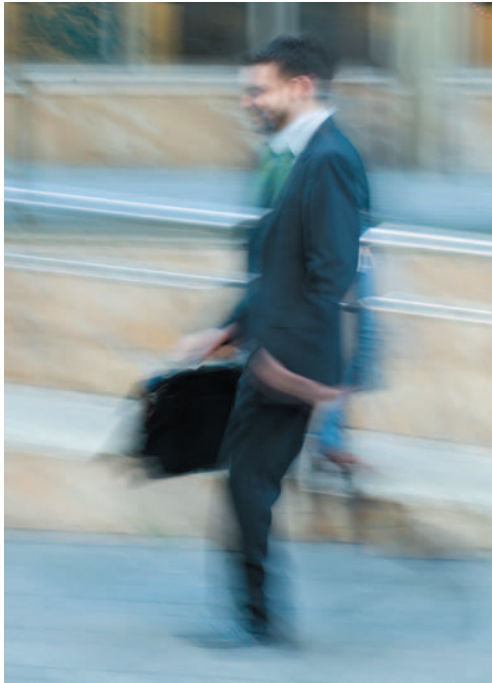
España es el país europeo que cuenta con la proporción más alta de empleo temporal, es decir, de trabajadores cuyos contratos laborales tienen una duración determinada. En concreto, en el año 2005 el porcentaje de trabajadores con empleo temporal ascendía al 33,3 por ciento, frente a una media del 14,2 por ciento en la Unión Europea.¹ El origen de estos contratos se encuentra en la reforma laboral del año 1984. Hasta ese momento, los contratos laborales (salvo fundamentalmente el contrato por “obra o servicio”, típico del sector de la construcción) tenían un carácter indefinido. Los costes de ajuste de este tipo de contrato (indemnizaciones por despido junto con los “salarios de tramitación” en el caso de los despidos improcedentes)² generaban rigidez en el mercado de trabajo en un momento en el que la creación de empleo era una necesidad extrema para la economía española (cuya tasa de paro ascendía al 20 por ciento). En este contexto, con la idea de estimular el empleo por la vía de la reducción de los costes de ajuste, el Gobierno optó por la creación de los contratos temporales, más ventajosos para las empresas por disponer de unas indemnizaciones por despido muy inferiores,³ por la ausencia total de costes de tramitación, y por la certidumbre de poder rescindir el contrato en una fecha concreta sin el riesgo de que el trabajador acudiera a los tribunales laborales. De este modo se generó en España un modelo dual de contratación, caracterizado por la existencia de un colectivo mayoritario de traba-

jadores con contrato indefinido, y de otro más reducido de trabajadores temporales, normalmente más jóvenes y con menor experiencia laboral.

Las Figuras 1 y 2 muestran la evolución del número de trabajadores temporales y permanentes, así como del ratio de temporalidad y de la tasa de paro, desde el año 1987 hasta 2005. En una primera fase, que comprende los últimos años de la década de los 80, se produjo un fuerte crecimiento de la temporalidad, animado por el deseo urgente de las empresas de una mayor flexibilidad al amparo de la reforma legal de 1984. De hecho, en la Figura 1 se aprecia cómo hasta el año 1991 el empleo creado por la economía española era fundamentalmente de carácter temporal. Tras la crisis de principios de los 90, que supuso una disminución de ambos tipos de empleo, la recuperación experimentada a partir del año 1995 dio lugar a un aumento sensiblemente mayor



del número de trabajadores permanentes. Por su parte, en la Figura 2 se observa cómo tras un periodo inicial de fuerte crecimiento, la proporción de trabajadores temporales se ha mantenido siempre por encima del 30 por ciento desde el año 1990. Comparando la evolución del ratio de temporalidad con la del ciclo económico mostrado por la tasa de paro, se pone de manifiesto cómo a partir del año 1990 el ratio de temporalidad parece tener un comportamiento anticíclico. Así, durante el periodo de crisis 1991-1994 la proporción de temporales crece (con la excepción del año 1993) y durante el periodo



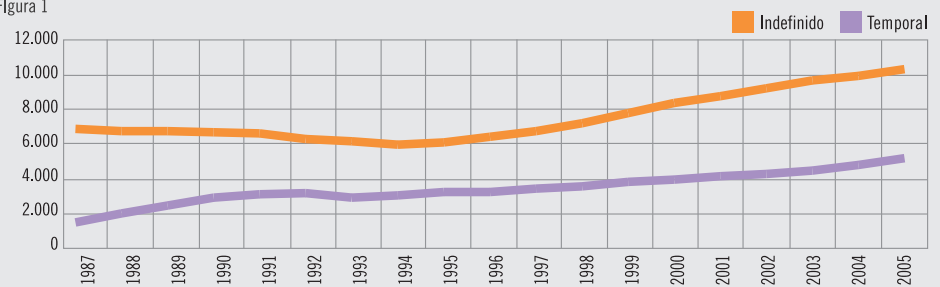
expansivo 1995-2001 cae ligeramente. Posteriormente, cuando la tasa de paro se estabiliza (periodo 2002-2003), la proporción de temporales también se estabiliza. Por su parte, los años 2004 y 2005 son una excepción a esta regla (cae la tasa de paro y crece la temporalidad).⁴ Parece, pues, que en los momentos de crisis las empresas tienden a elevar la proporción de trabajadores temporales (que resultan más atractivos dados sus menores costes de despido), mientras que en las recuperaciones la menor probabilidad de que se produzcan despidos anima la contratación de trabajadores permanentes.

No obstante, la suave reducción de la tasa de temporalidad observada a partir del año 1995 ha podido estar influida, además de por los mencionados factores cíclicos, por las reformas laborales llevadas a cabo fundamentalmente en los años 1994 y 1997, que intentaron impulsar el empleo estable. A lo largo del artículo se discutirá la importancia de tales reformas, que a la vista de la escasa reducción del ratio de temporalidad desde 1995 no parecen haber tenido una incidencia especialmente relevante.

Ante la magnitud del fenómeno de la temporalidad, cabe preguntarse por qué este tipo de contratación no se ha visto limitado por las empresas españolas a parámetros europeos, pese a los incentivos legales impulsados por los Gobiernos y a las recomendaciones sindicales de fomentar el empleo estable. Entre los muchos interrogantes que surgen, el presente artículo se plantea ofrecer

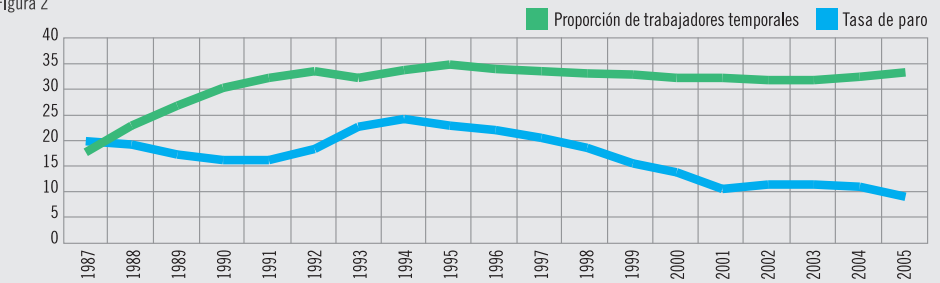
Evolución del número de trabajadores indefinidos y temporales 1987-2005 (Miles)

Figura 1



Evolución de la tasa de paro y de la proporción de trabajadores temporales 1987-2005

Figura 2



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

¹ El dato español corresponde a la Encuesta de Población Activa y el europeo es la media para 25 países (UE-25) ofrecida por EUROSTAT.

² Correspondientes a las mensualidades que el trabajador deja de percibir entre la fecha del despido y el momento en que la Magistratura de Trabajo dicta sentencia.

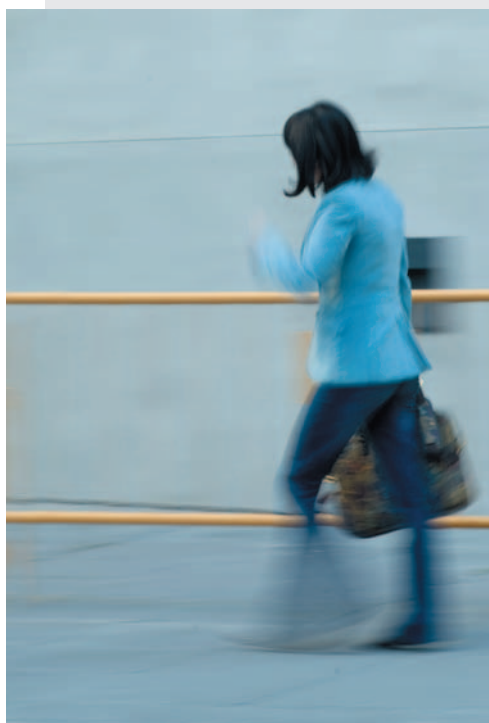
³ En el caso del contrato "temporal de fomento del empleo", uno de los más habituales, la indemnización equivalía a 12 días de salario por año trabajado, frente a los 45 o 20 días de salario por año trabajado, según que el despido fuese catalogado como improcedente o procedente, en el caso de los contratos indefinidos.

⁴ Hay que señalar que en los años 2001 y 2005 se han producido cambios metodológicos en la Encuesta de Población Activa que afectan a la evolución de las series representadas en las Figuras 1 y 2 y pueden limitar la fiabilidad de las comparaciones realizadas.

alguna evidencia en torno a tres preguntas concretas. En primer lugar, al margen de los incentivos legales a un tipo u otro de empleo, ¿cuáles son los factores que determinan la proporción óptima de trabajadores temporales en las empresas? En segundo lugar, ¿qué relación existe entre la proporción utilizada de trabajadores temporales y los beneficios de las empresas? Por último, desde el punto de vista de la calidad de los empleos, ¿hay diferencias significativas entre las condiciones laborales de los trabajadores temporales y permanentes?

2. Los determinantes de la proporción de trabajadores temporales

La teoría económica permite identificar los principales determinantes de la proporción óptima de trabajadores temporales en las empresas. Haciendo referencia a los más relevantes, se puede afirmar que la proporción de temporales tenderá a aumentar a medida que crezca el salario de los trabajadores permanentes en relación al de los temporales, debido a la ventaja relativa de costes de estos últimos. También crecerá cuando se eleve la proporción legal de los salarios que las empresas deben abonar a sus trabajadores permanentes en concepto de costes de despido. En tercer lugar, la proporción de temporales se elevará a medida que aumente su eficiencia relativa. Por último, este ratio tenderá a crecer cuando la economía afronte un periodo de crisis económica. La razón estriba en que durante las crisis las empresas deben abonar indemnizaciones por despido a una parte de los tra-



bajadores permanentes, por lo que desearán contratar proporcionalmente menos trabajadores de este tipo. En los periodos de auge, el desincentivo a la contratación de trabajadores permanentes desaparece debido a que las empresas no necesitan abonar tales indemnizaciones. En este contexto teórico, se ha analizado la intensidad de los efectos sobre la proporción de trabajadores temporales de cada uno de sus determinantes, utilizando una base de datos especialmente rica constituida por una muestra de empresas procedente de la Encuesta Sobre

Estrategias Empresariales, realizada por el Ministerio de Industria.⁵ Los datos constituyen un panel incompleto de 1.369 empresas manufactureras españolas observadas durante el período 1990-99. Del análisis econométrico realizado se desprenden algunas conclusiones interesantes.

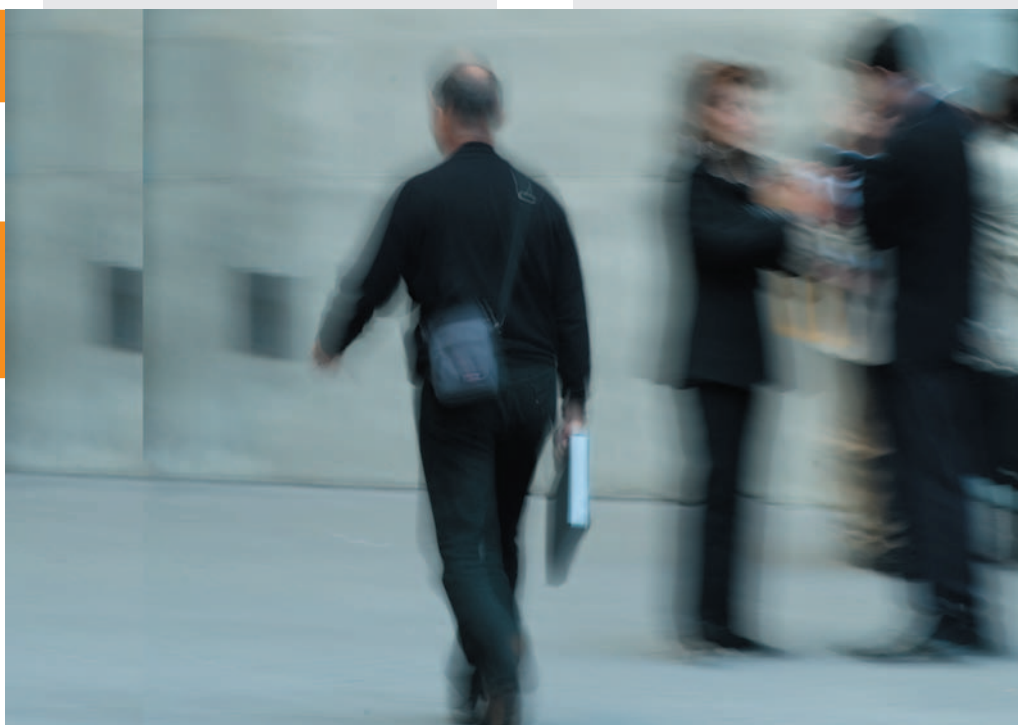
En primer lugar, a pesar de que la flexibilidad en la contratación aparenta ser máxima en nuestro país, los aspectos inerciales son muy importantes en la determinación del ratio de temporalidad. Es decir, la estructura de la plantilla de las empresas en un año cualquiera está muy determinada por la existente el año anterior. Por consiguiente, pese a la generalización de la contratación temporal, el ajuste de las plantillas no es totalmente discrecional y está muy condicionado por la duración legal de los contratos.

En segundo lugar, se detecta un impacto negativo del stock o dotación de capital tecnológico de las empresas sobre la tasa de temporalidad.⁶ Es decir, las empresas son más propensas a utilizar los contratos temporales cuanto menos innovadoras e intensivas en conocimientos sean éstas. Es decir, cuanto menos cualificada y más fácilmente sustituible sea su mano de obra.

En tercer lugar, se ha observado que a medida que aumenta la tasa de paro (o lo que es igual, durante los periodos de crisis) se incrementa la proporción de trabajadores temporales en las empresas, confirmando el carácter anticíclico de dicho ratio. Al mismo tiempo, las estimaciones muestran que la proporción de trabajadores temporales crece también conforme aumentan las ventas de la empresa o, alternativamente, el índice de dinamismo de los mercados a los que sirve la empresa. Es decir, dado el efecto de la situación económica general, las empresas manufactureras tienden a contratar proporcionalmente más temporales si su posición concreta mejora. En otras palabras, la contratación temporal es utilizada como una forma de ajuste casi instantánea de la plantilla de las empresas ante situaciones coyunturales de aumento o caída de su cartera de pedidos, dado el ciclo económico.

Al valorar el efecto del ciclo económico sobre la temporalidad resulta difícil separarlo de la influencia ejercida por las reformas laborales habidas en los años 1994 y 1997. El efecto de estas reformas, que alteraron las posibilidades de contratación de las empresas y supusieron modificaciones en la cuantía legal de las indemnizaciones por despido, tuvo que hacerse patente durante el

periodo de expansión posterior a 1995. No obstante, los datos parecen indicar que la incidencia de estas reformas no fue muy relevante. En los dos años mencionados, el Gobierno introdujo cambios legislativos en la regulación del mercado de trabajo tratando de incentivar la contratación de carácter estable. Así, uno de los aspectos más importantes de la reforma de 1994 fue la desaparición de los denominados contratos temporales de “fomento del empleo”. Estos contratos eran utilizados con gran frecuencia por las empresas hasta ese momento y, en principio, su desaparición permitía reducir las posibilidades legales de contratación temporal. No obstante, las empresas no tardaron en utilizar otras vías legales para seguir contratando masivamente trabajadores temporales, incluso con unos costes de ajuste inferiores a los correspondientes al contrato de “fomento del empleo”. En concreto, este contrato se caracterizaba por disponer de una indemnización por despido



⁵ Véase, Rodríguez Gutiérrez (2006a).

⁶ El stock de capital tecnológico es un indicador de la capacidad innovadora de las empresas construido a partir de los gastos pasados en I+D.

reducida pero significativa (equivalente a 12 días de salario por año trabajado). Una vez prohibida la utilización de esta figura, la contratación temporal se desvió masivamente hacia los contratos por “obra o servicio” y “eventual por circunstancias de la producción”, caracterizados ambos por la no existencia de indemnizaciones por despido (costes de ajuste nulos).⁷ El proceso de sustitución de contratos se llevó a cabo con tal intensidad, que en el año 2001 la suma de las contrataciones realizadas usando estas dos figuras era semejante a la que se obtenía en 1989 añadiendo a ambas los contratos de “fomento del empleo”.⁸ La importancia de este proceso de sustitución permite suponer que la reforma laboral de 1994 no pudo ser la causante principal de la reducción de la proporción de trabajadores temporales.

Por su parte, la reforma del año 1997 supuso la introducción de un nuevo tipo de contrato indefinido (denominado “de fomento de la contratación indefinida”) dotado de una indemnización por despido menor que la correspondiente al contrato fijo existente hasta ese momento, con el objeto de hacer más atractiva la contratación de este tipo de trabajadores.⁹ No obstante, el nuevo contrato indefinido no sustituyó al anterior, sino que se añadió al abanico legal de modalidades existentes para ser aplicado a ciertas situaciones muy concretas. De hecho, en el año 2005 el número de contratos indefinidos de fomento del empleo representó aproximadamente la mitad del número de contratos indefinidos ordinarios,¹⁰ por lo que tampoco

parece que la creación del nuevo contrato haya sido decisiva para reducir la temporalidad.¹¹

3. Efectos de la temporalidad sobre los beneficios de las empresas manufactureras españolas

¿Por qué, a pesar de las reformas e incentivos legales, las empresas españolas siguen insistiendo con tanta frecuencia en la contratación temporal? La explicación más inmediata es que por la vía de la contratación temporal las empresas obtienen, o creen obtener, mayores beneficios. A priori, algunos hechos avalan esta idea, como la constatación de que los trabajadores temporales tienen, en promedio, menores salarios que los permanentes y también costes de ajuste (despido) más reducidos.¹² Aunque la negociación colectiva no contempla la posibilidad de diferenciar los salarios de los trabajadores según el tipo de contrato, los



temporales pueden tener menores salarios mensuales debido a que, por su mayor juventud, cobran en general menos complementos por antigüedad y pertenecen a escalas o categorías profesionales de inferior rango jerárquico y, por tanto, con salarios base de convenio más bajos. En estas condiciones (menores salarios e inferiores costes de despido de los temporales), si la productividad de ambos tipos de trabajadores fuese la misma, la contratación temporal sería siempre preferible para las empresas. Pero, realmente, ¿son iguales las productividades de los dos tipos de trabajadores o, por el contrario, son más productivos los trabajadores permanentes?

Algunos estudios detectan que la productividad media de los trabajadores temporales es menor que la de los permanentes.¹³ En realidad, este resultado no es en absoluto extraño, pues de acuerdo con la teoría del capital humano, si los trabajadores temporales tienen menos experiencia laboral que los permanentes, dado todo lo demás, su productividad debería ser inferior. La constatación de que los trabajadores permanentes son más productivos que los temporales constituye un contrapunto a la ventaja de costes salariales de los segundos y pone en duda que los beneficios de las empresas vayan a crecer necesariamente como consecuencia de la contratación temporal. En este sentido, utilizando la base de datos mencionada en la sección anterior, es posible analizar el efecto de la proporción de trabajadores temporales sobre los beneficios de las empresas manufactureras españolas.¹⁴ Los resultados de este análisis muestran claramente que el beneficio sobre ventas de las empresas (o margen bruto de explotación) disminuye significativamente a medida que éstas aumentan la proporción de trabajadores temporales. Además, se ha podido comprobar que la productividad del trabajo temporal es un 12,5% inferior a la del trabajo permanente. A la vez, el coste salarial medio por hora de la empresa se reduce significativamente al aumentar la proporción de trabajadores temporales. En concreto, un aumento de un punto porcentual en la proporción de trabajadores temporales disminuye el coste salarial medio aproximadamente un 0,07 por ciento.

En definitiva, parece que la temporalidad permite a las empresas un ahorro importante de costes laborales, aunque también reduce la productividad media del trabajo. El primero de estos efectos es fácilmente observable por las empresas, pero el segundo es más difícil de percibir, por cuanto la

productividad es un concepto complejo que depende de multitud de variables y para su medición requiere, a veces, de métodos de control sofisticados. Si las empresas perciben con claridad sólo el primero de los efectos pero no el segundo, pueden creer que el ahorro de costes salariales asociado a la temporalidad les va a reportar directamente mayores beneficios, cuando realmente sucede lo contrario. Por tanto, los resultados anteriores permiten afirmar que las empresas manufactureras españolas no consiguen mejorar su rentabilidad como consecuencia de la contratación temporal. Tan sólo logran reducir sus costes salariales, pero la disminución de la productividad que acompaña a la temporalidad es aún más intensa que el recorte de salarios, lo que conduce a una reducción del margen bruto de explotación.

Sólo la falta de información por parte de las empresas sobre la importancia de la caída en la productividad puede explicar la excesiva utilización de la contratación temporal en nuestro país.



⁷ Con el objeto de corregir este problema, a partir del año 2001 la Ley 12/2001 de 9 de julio introdujo una indemnización por cese de 8 días de salario por año trabajado para los contratos por "obra o servicio" y "eventual por circunstancias de la producción", tratando de dificultar el uso de la contratación temporal por parte de las empresas.

⁸ Los contratos por "obra o servicio" y "eventual por circunstancias de la producción" representaron el 65,6% de todos los realizados en España en el año 2001 (Véase, INEM). Sin embargo, antes de la reforma de 1994 el contrato temporal de "fomento del empleo" era tan frecuente como cada uno de los anteriores. Por ejemplo, en 1989 el 20,5% de todos los contratos realizados eran "temporales de fomento del empleo", el 22,5% "eventuales" y el 23,8% por "obra o servicio" (Véase, Segura et al., 1991, pág. 92).

⁹ En este contrato se define una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades.

¹⁰ En concreto, se firmaron en España 285.285 contratos indefinidos de fomento del empleo, por 547.449 contratos indefinidos ordinarios. Véase, INEM.

¹¹ Además de estos elementos introducidos al amparo de las citadas reformas laborales, el marco institucional español contiene actualmente un conjunto de normas favorecedoras de la estabilidad laboral, algunas de ellas implantadas en el "Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo" del año 2006, como la existencia de limitaciones legales al encadenamiento de contratos de carácter temporal, y los estímulos económicos a la conversión de contratos temporales en indefinidos.

¹² Véanse, por ejemplo, Dolado y Bentolila (1992), Jimeno y Toharia (1993), Jaumandreu y Martínez (1995) y Hernández (2002).

¹³ Véanse, por ejemplo, Sánchez y Toharia (2000) y Martín (2000).

¹⁴ Véase, Rodríguez Gutiérrez (2006b).

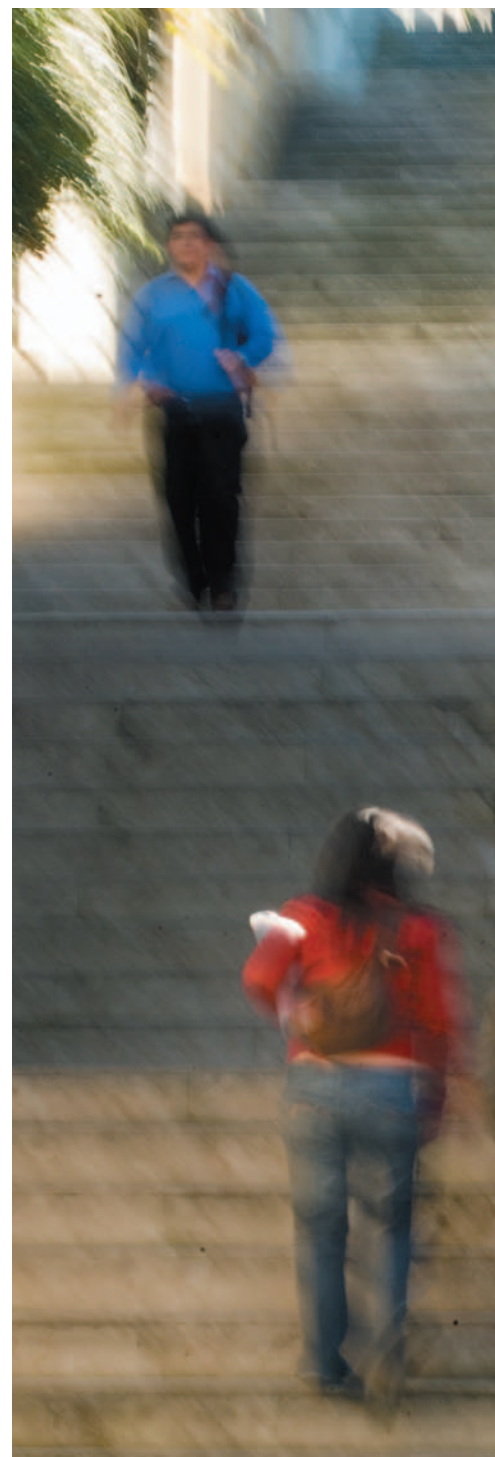
rior en el caso de los indefinidos (67 por ciento) que en el de los contratados por obra o servicio (51 por ciento), ocupando los eventuales una posición intermedia (62 por ciento). Esta ordenación parece repetirse en las respuestas a la pregunta de si el individuo realiza esfuerzos físicos en el trabajo. Así, mientras que sólo el 21 por ciento de los indefinidos responde que siempre o frecuentemente, este porcentaje se eleva al 25 por ciento en el caso de los eventuales y al 41 por ciento en el de los contratados por obra o servicio. En cuanto a las condiciones de seguridad, los trabajadores temporales dicen protegerse adecuadamente frente a las situaciones peligrosas que hay en el trabajo con menos frecuencia que los indefinidos. Así, frente a un 83 por ciento de indefinidos que afirman protegerse de forma adecuada siempre o frecuentemente, esta cifra se reduce al 76 por ciento en el caso de las dos modalidades principales de trabajo temporal. Por último, ante la pregunta de si

4. Temporalidad y calidad de los empleos

¿Puede ser explicada esa menor productividad de los temporales por el hecho de disponer de peores condiciones laborales que las disfrutadas por los trabajadores indefinidos? Para responder a esta pregunta se resumirán a continuación los resultados de una investigación en la que se analizan las diferencias por tipo de contrato en cuatro aspectos relevantes del entorno laboral del trabajador: las características físicas y de seguridad del puesto de trabajo, la calidad de las relaciones humanas, el nivel de participación-implicación del trabajador en la empresa y, finalmente, el grado de satisfacción alcanzado¹⁵. Esta investigación utiliza como fuente estadística la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2004. En esta sección la atención se centrará en las modalidades de contrato más utilizadas entre los encuestados: el contrato indefinido (tanto ordinario como de fomento del empleo) y, en el caso de los contratos temporales, el eventual y el contrato por obra o servicio.

A) Características físicas y seguridad del puesto de trabajo

En relación con este punto, la evidencia proporcionada por los datos muestra, en primer lugar, que la proporción de trabajadores que afirman estar de acuerdo (algo o muy de acuerdo) ante la pregunta de si el entorno físico del trabajo es agradable es muy supe-



la empresa informa adecuadamente de los riesgos en el trabajo, el 77 por ciento de indefinidos afirman ser informados siempre o frecuentemente, frente al 70 por ciento en el caso de los eventuales y al 65 por ciento en el de los contratados por obra o servicio.

Abundando en el tema de la seguridad laboral, una cuestión importante es si los trabajadores ven forzado o acelerado su ritmo de trabajo por la empresa o, por el contrario, pueden elegir el ritmo y las pausas. Como era de esperar, también aquí aparecen dife-

rencias importantes entre los trabajadores indefinidos y temporales. Mientras que un 32 por ciento de los indefinidos pueden elegir las pausas siempre o muchas veces, este porcentaje se reduce al 22 por ciento en el caso de los contratados por obra y servicio y al 20 por ciento en el caso de los eventuales. En cuanto al ritmo de trabajo, el 38 por ciento de los indefinidos puede elegirlo, frente al 27 por ciento en las dos modalidades de contrato temporal. Quizá como resultado de todo esto, **mientras que el 62 por ciento de los indefinidos dicen estar algo o muy de acuerdo con la afirmación de que su trabajo es atractivo e interesante, esta cifra se reduce al 51 por ciento en el caso de los eventuales y al 49 por ciento en el de los contratados por obra o servicio.**

B) Calidad de las relaciones humanas

En lo que se refiere a la calidad de las relaciones personales entre los trabajadores y entre éstos y sus superiores, se observa que los trabajadores temporales muestran un grado de confianza en sus compañeros algo inferior al de los indefinidos y un tipo de relación no tan buena, quizá como resultado de su menor antigüedad en la empresa. Así, mientras que el 74 por ciento de los eventuales y el 76 por ciento de los contratados por obra o servicio afirman mantener mucha o bastante confianza con los compañeros, esta cifra se eleva al 83 por ciento en el caso de los indefinidos. Asimismo, el 76 por ciento de los eventuales y el 80 por ciento de los contratados por obra o servicio dicen tener relaciones bastante buenas o muy buenas con sus compañeros, frente al 83 por ciento de los indefinidos. En cuanto a las relaciones trabajadores-directivos, también resulta mayor el grado de confianza en los superiores de los indefinidos (el 69 por ciento declara tener mucha o bastante confianza con los superiores, frente al 58 por ciento de los eventuales y al 56 por ciento de los contratados por obra o servicio); calificando las relaciones con los directivos como bastante buenas o muy buenas el 65 por ciento de los indefinidos, frente al 60 por ciento de los eventuales y al 57 por ciento de los contratados por obra o servicio. Quizá como resultado de todo ello **más de la mitad de los indefinidos (52 por ciento) afirman tener un ambiente laboral muy o bastante estimulante, frente a tan sólo el 40 por ciento aproximadamente de los temporales.**

C) Nivel de participación-implicación del trabajador en la empresa

Es de esperar que los temporales manifies-

ten una menor implicación en la empresa que los indefinidos, debido a que su relación laboral es más corta. Los datos parecen corroborar esta hipótesis. En primer lugar, los temporales tienen un menor conocimiento de los objetivos de la empresa que los indefinidos. Así, mientras que el 79 por ciento de los indefinidos dicen conocer mucho o bastante dichos objetivos, este porcentaje se reduce al 60 por ciento en el caso de los contratados por obra o servicio y al 55 por ciento en el caso de los eventuales. Quizá por ello no es frecuente que los trabajadores temporales vean los problemas de la empresa como suyos. Así, sólo un 20 por ciento aproximadamente de los temporales dicen estar muy de acuerdo o algo de acuerdo con la expresión “Los problemas que tiene mi empresa u organización los considero como si fueran míos”, frente al 32 por ciento de los indefinidos. Por otra parte, ante la afirmación “Siempre participo en las decisiones respecto a las tareas a realizar



¹⁵ Para más detalle, véase Rodríguez Gutierrez (2006 c)

satisfecho con el entorno físico del trabajo, esta cifra se reduce al 72 por ciento en el caso de los temporales. En cuarto lugar, el 81 por ciento de los indefinidos se muestra muy satisfecho o satisfecho con las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, frente al 73 por ciento de los eventuales y al 68 por ciento de los contratados por obra o servicio. Finalmente, el 71 por ciento de los indefinidos está muy o algo de acuerdo con la afirmación: “Estoy orgulloso del trabajo que hago”, frente a tan sólo el 61 por ciento de los temporales.

5. Conclusiones

La proporción de trabajadores temporales en las empresas españolas experimentó un intenso crecimiento a partir del año 1984, hasta situarse por encima del 30 por ciento en 1990. Desde entonces, este ratio se ha mantenido siempre por encima de esta cifra,

en mi trabajo”, el 50 por ciento de los indefinidos dice estar muy de acuerdo o algo de acuerdo, mientras que esa misma opinión la manifiestan sólo el 36 por ciento de los eventuales y el 32 por ciento de los contratados por obra o servicio. Esa **menor implicación de los temporales** se pone de manifiesto también en lo que se refiere al grado de conocimiento del convenio colectivo o estatuto regulatorio que les afecta. De hecho, mientras que el 57 por ciento de los trabajadores indefinidos dice conocer mucho o bastante dicho convenio, sólo responden de igual manera el 39 por ciento de los contratados por obra y servicio y el 27 por ciento de los temporales.

D) Grado de satisfacción alcanzado por el trabajador

Cabe plantearse si como resultado de todo lo anterior existen diferencias en los niveles de satisfacción manifestados por los trabajadores indefinidos y temporales. La encuesta proporciona diversas medidas subjetivas de la satisfacción laboral. La primera es la satisfacción laboral en general. Se observa que **la gran mayoría de los trabajadores indefinidos (el 73 por ciento) declaran sentirse muy satisfechos o satisfechos con su trabajo, frente al 53 por ciento de los contratados por obra o servicio y al 52 por ciento de los temporales.** En segundo lugar, el 57 por ciento de los indefinidos está muy satisfecho o satisfecho con el salario que recibe, frente al 42 por ciento de los temporales. En tercer lugar, mientras que el 82 por ciento de los indefinidos se muestra muy satisfecho o



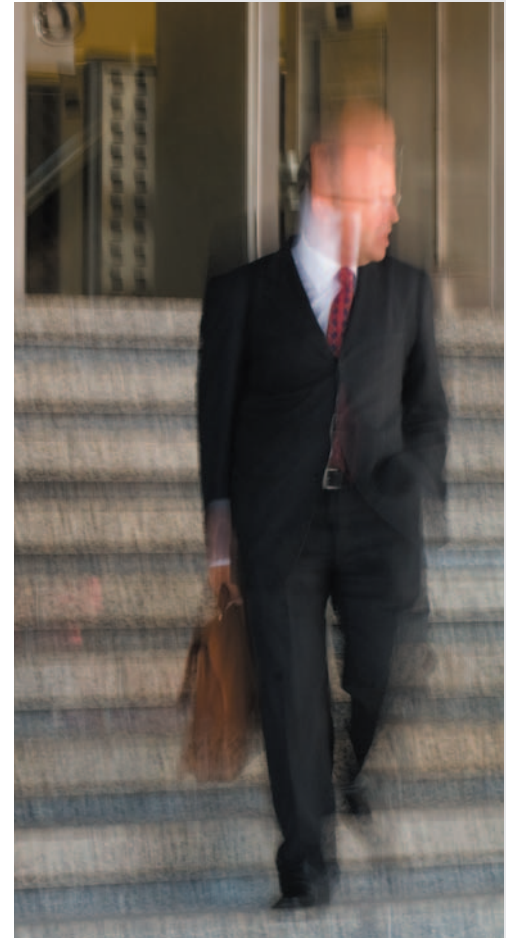
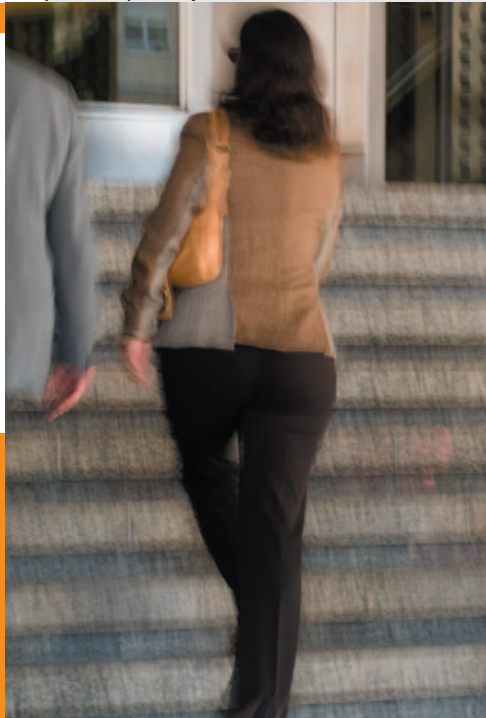
situándose así España a la cabeza de los países europeos en el uso de la contratación temporal. En los últimos años, los sucesivos Gobiernos han tratado de aplicar políticas laborales estimuladoras del empleo estable sin obtener los resultados apetecidos. Pese a todas esas medidas las empresas han seguido utilizando la contratación temporal con suma facilidad, buscando alcanzar en cada caso la proporción de temporales que consideraban óptima, dados los costes y las facilidades legislativas. En torno a esta cuestión surgen, pues, algunas preguntas evidentes, como por ejemplo: ¿qué factores pueden determinar la evolución de la proporción óptima de trabajadores temporales en las empresas?, ¿cómo afectan a los beneficios de las empresas los aumentos en la proporción de trabajadores temporales? y ¿qué diferencias hay en la calidad de los puestos de trabajo ocupados por los temporales y los indefinidos?

En relación con la primera cuestión, se ha encontrado evidencia del **carácter anticíclico de la tasa de temporalidad**. Es decir, la proporción de temporales crece cuando aumenta la tasa de paro (en las fases de crisis) y disminuye cuando la tasa de paro se reduce. Probablemente, ello es debido a que en los periodos de crisis los trabajadores temporales resultan más atractivos para las empresas que los indefinidos, dados sus menores costes de despido; mientras que en las fases de auge la menor probabilidad de que se produzcan despidos anima la contratación de trabajadores con carácter permanente. Además, dado el efecto de la situación económica general, **la proporción de temporales crece cuando aumentan las ventas de la empresa**. Es decir, la contratación de carácter temporal se utiliza por las empresas como una forma de ajuste inmediato de sus plantillas ante necesidades de tipo coyuntural. También se ha comprobado que las empresas tienen una mayor propensión a contratar trabajadores temporales cuanto menos innovadoras e intensivas en conocimientos sean éstas, por tanto, cuanto menos cualificada y más fácilmente sustituible sea su plantilla.

Al margen de estos determinantes, quizá la observación por parte de las empresas de que los trabajadores temporales tienen menores costes laborales que los indefinidos haya sido el factor primordial que ha impulsado su utilización. No obstante, si bien hay bastantes evidencias empíricas que apoyan esta idea, también es verdad que los estudios muestran una menor productividad de los trabajadores temporales

frente a los indefinidos. De hecho, se ha podido comprobar que esta **menor productividad de los temporales anula su ventaja de costes salariales y conduce a unos menores beneficios empresariales**. Es posible, pues, que la conducta de las empresas se vea afectada por un problema de información imperfecta. Esto es, las empresas son capaces de percibir con bastante claridad la ventaja salarial de contratar temporales, pero desconocen en qué medida la productividad global se resiente por ese motivo, dando lugar a una caída del margen bruto de explotación (o beneficio sobre ventas) a medida que la proporción de temporales aumenta.

Por otra parte, si se analiza la calidad de los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores temporales y permanentes, se observan diferencias que permiten entender por qué los trabajadores temporales resultan menos productivos. Se ha podido comprobar que hay diferencias sustanciales en



cuatro aspectos relevantes de los empleos: las características físicas y de seguridad del puesto de trabajo, la calidad de las relaciones humanas, el nivel de participación-implicación del trabajador en la empresa y, finalmente, el grado de satisfacción alcanzado. Los trabajadores temporales ocupan, en general, puestos con entornos físicos más desagradables que los indefinidos, que requieren mayores niveles de esfuerzo físico y en los que tienen menor discrecionalidad para determinar las pausas y el ritmo de trabajo. Además, en el caso de los temporales las relaciones que se establecen entre compañeros o con los superiores no son tan buenas como entre los indefinidos, confesando los primeros encontrarse en ambientes laborales menos estimulantes. También se ha obtenido evidencia de un menor conocimiento de los problemas de la empresa por parte de los temporales, un grado de implicación en la misma inferior y una menor autonomía en la toma de decisiones. Finalmente, los niveles de satisfacción general en el trabajo, con el salario y con las condiciones de Seguridad e Higiene son también inferiores entre los temporales.

En definitiva, el excesivo uso de la contratación temporal por parte de las empresas españolas (muy superior a la media de los países europeos con los que tratamos de converger en todas las variables económicas) es un rasgo de nuestro mercado de trabajo que genera problemas serios de productividad laboral y de rendimiento empresarial. La economía española debería fijarse como objetivo converger con Europa también



en esta materia, lo que implicaría reducir la tasa de temporalidad de las empresas a niveles cercanos al 14 por ciento. Los recientes medidas aprobadas en el marco del “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo” del año 2006 suponen un intento más de potenciar el empleo estable. No obstante, el escaso éxito de otras reformas laborales anteriores que se plantearon un objetivo similar (en especial, las de 1994 y 1997) nos lleva a ser cautos en cuanto a la posibilidad de que el problema pueda resolverse a medio plazo. De no observarse una



reducción significativa del porcentaje de temporales, quizá habría que aplicar reformas legislativas más profundas (por ejemplo, eliminar las modalidades de contrato en las que existe una mayor utilización no “justificada” económicamente de la temporalidad) o bien los agentes sociales podrían utilizar la negociación colectiva para establecer topes máximos en la proporción de trabajadores temporales utilizables por las empresas en cada sector.



Referencias

Dolado, J. J. y Bentolila, S. (1992). “Who are the Insiders? Wage Setting in Spanish Manufacturing Firms”. Banco de España, Documento de Trabajo 9229.

Hernanz, V. (2002). *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales*. Universidad de Alcalá de Henares, Tesis Doctoral.

Jaumandreu, J. y Martínez, E. (1995). “Diferencias de coste laboral en la industria: un modelo empírico y su aplicación a las manufacturas españolas”, en J. J. Dolado y J. F. Jimeno (eds.), *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, Madrid, FEDEA.

Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1993). “The effects of fixed-term employment on wages: theory and evidence from Spain”. *Investigaciones Económicas*, 3, 475-494.

Martín, C. (2000). *Contratos temporales y productividad*. CEMFI, Tesina 0005.

Rodríguez Gutiérrez, C. (2006a). “An explanation of the changes in the proportion of temporary workers in Spain”. *Applied Economics*, 38, 47-62.

Rodríguez Gutiérrez, C. (2006b). “Efectos de la temporalidad sobre los beneficios de las empresas manufactureras españolas”. (Mimeo).

Rodríguez Gutiérrez, C. (2006c). “Temporalidad y condiciones de trabajo en España”. (Mimeo).

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

Segura, J., Durán, F, Toharia, L. y Bentolila, S. (1991). *Análisis de la contratación temporal en España*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

El empleo y su mejora es la principal demanda de los asturianos. El Presidente del Gobierno del Principado de Asturias, Vicente Álvarez Areces, hizo suya esa preocupación cuando logró el respaldo de la mayoría de los ciudadanos en 1999. No sólo asumió el sentir de los asturianos sino que implicó a las empresas y sindicatos en el diseño y puesta en marcha de las políticas recogidas en el Pacto Institucional por el Empleo (2000-2003) y en el Acuerdo para el Desarrollo Económico la Competitividad y el Empleo (2004-07). Uno de los instrumentos de las políticas activas de empleo es el Servicio Público de Empleo, constituido como organismo autónomo tras la publicación de la Ley de Empleo (consensuada entre todos los grupos parlamentarios) y en cuya gestión participan los agentes sociales.

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias ha incrementado su porcentaje de intermediación laboral al 20%, el doble

La modernización del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

José Luis Álvarez Alonso
Dirección General de Empleo



de la media nacional. Es decir, ha generado más confianza entre los protagonistas de la economía regional, al colaborar en que más asturianos encuentren un puesto de trabajo y que las empresas recurran en mayor medida a sus servicios para encontrar empleados.

En cualquier actividad económica obtener resultados que dupliquen la media del sector serían considerados excelentes. Para nosotros es un paso muy importante en la mejora continua del Servicio Público de Empleo.

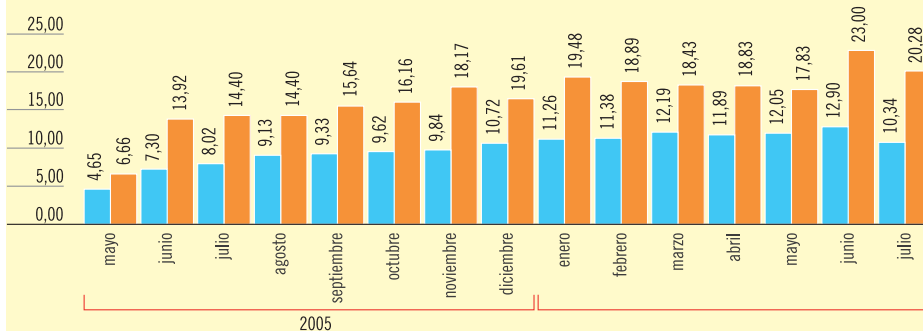


Tan importante como los resultados, es la forma como se han conseguido.

Se ha combinado el conocimiento del personal, con las posibilidades de la tecnología de la información y las ventajas de las técnicas de organización más modernas.

Esta experiencia de cambio organizativo esta siendo destacada como buena práctica de referencia para proyectos de cambio en la administración y en la empresa.

Índice de colocaciones con oferta previa



Fuente: SISPE

2006

La situación de partida

En 1999 el trabajo fue muy intenso para resolver los 5.000 expedientes que estaban paralizados, poner en marcha el Pacto Territorial para el Empleo en las Comarcas Mineras y apoyar la negociación del PIE (2000-2004). En el año 2000, se pusieron en marcha todas las políticas de empleo del gobierno regional. En Enero del 2001, la Comunidad Autónoma recibió las transferencias del INEM: 151 personas, que trabajan en 24 Oficinas de Empleo, y atendían a más de ochenta mil demandantes de empleo.

Los perfiles de las organizaciones eran muy diferentes. La plantilla de Principado era joven, dominaba la gestión administrativa, pero carecían de conocimientos específicos en materia de empleo y no tenían una relación directa con los parados ni con las empresas.

El personal de INEM tenía una edad media alta, se había curtido atendiendo las largas colas del desempleo de los años ochenta y noventa. Habían realizado un buen trabajo con las prestaciones por desempleo, la puesta en marcha de la formación ocupacional (planes FIP, Escuelas Taller...) pero deficitario en la información y orientación con los demandantes de empleo y en la atención a las empresas.

Otro contraste.

El personal del Principado manejaba con soltura las herramientas ofimáticas y tenía acceso a internet. La plantilla del INEM trabajaba con un sistema informático propio, no utilizaban las herramientas ofimáticas estándar (por ejemplo Word) ni internet.

Aplicamos conceptos y técnicas de gestión experimentadas en el mundo de la empresa, lo que también constituía una novedad para esta administración. Nos veíamos como una organización plana que funcionaba en red, y utilizábamos conceptos de la reingeniería de procesos, de la gestión del conocimiento, de la gestión por competencias... y siempre manteníamos como referencia la satisfacción de los clientes.

El papel de los recursos humanos en todo el proceso de cambio

Han sido la clave del éxito del cambio. Todo el proceso de cambio ha sido realizado por propio personal. El punto de partida fue reconocer explícitamente nuestro conocimiento sobre las actividades que realizábamos. Que teníamos el conocimiento necesario para afrontar los problemas y los proyectos. A partir de ahí, siempre que abordamos

Los retos

Además de gestionar las medidas del PIE, de realizar su seguimiento y evaluación, teníamos más ambiciones. Queríamos dejar de ser la “Oficina del paro” para convertirnos en la puerta de entrada a las ofertas de empleo y a los recursos para la empleabilidad. Queríamos prestar servicios útiles a las personas que buscan trabajo y a las empresas que buscan trabajadores.

Para conseguirlo, teníamos que superar tres grandes retos. El primero cultural: integrar a personas procedentes de dos administraciones muy diferentes. Y queríamos ser una organización proactiva. El segundo reto era organizativo: el Principado era una institución centralista y ahora incorporaba oficinas de empleo en toda la región. Teníamos que aprender a trabajar en red. El tercer reto era de comunicación: con los demandantes de empleo, con las empresas y con las entidades colaboradoras en la prestación de servicios (nuestros proveedores).

Las claves de la gestión del cambio

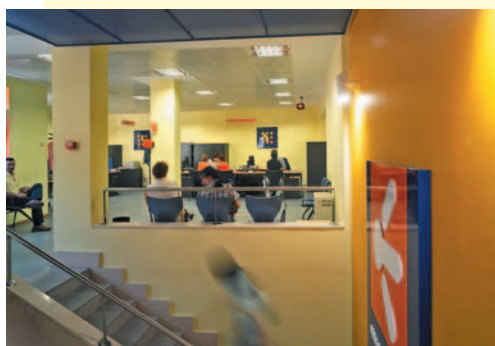
Apostamos por las personas y por la gestión de la información. Queríamos capitalizar el saber hacer que habían adquirido durante su vida laboral las personas que habían trabajado en el Principado y en el Inem. También utilizamos la tecnología de la información: para trabajar en red, internamente y con las entidades colaboradoras, y para diseñar los nuevos servicios.



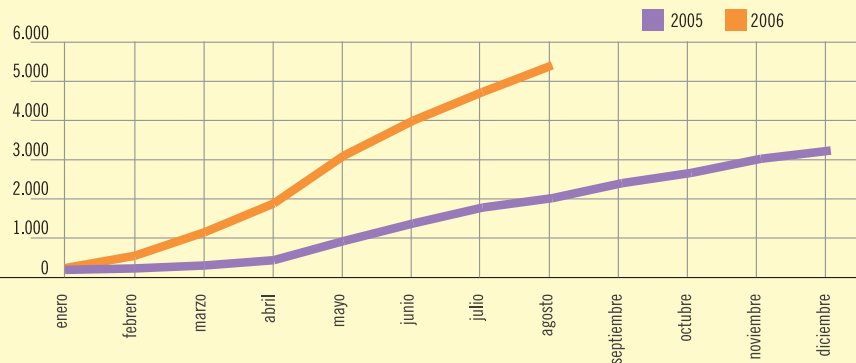
una situación, organizamos grupos de trabajo que formulan propuestas concretas, que posteriormente son validados por el resto de la organización. Esta forma de trabajar permitió incorporar, y reconocer, el saber hacer de las personas de la organización y, también, lograr su implicación en el proceso de cambio.

La gestión del conocimiento

La gestión principal del conocimiento se realizó a través de los procedimientos de trabajo. En las oficinas de empleo se trabajaba de manera diferente. Para estandarizar la forma de trabajar definimos los procesos de trabajo y como debían de ejecutarse. La organización debatió internamente hasta formular los procedimientos de trabajo. Se contrastaron perspectivas y experiencias diferentes y, finalmente, se acordaron unos procedimientos. A continuación, definimos las competencias profesionales necesarias



Índice de colocaciones con oferta previa



para su ejecución y se identificaron los recursos de apoyo disponible. El resultado es el fruto del conocimiento de muchas personas, que antes estaba localizado en su cabeza y ahora está accesible a toda la organización en la Intranet corporativa. **Habíamos convertido el "conocimiento tácito" en "conocimiento explícito" y estaba accesible para todos.** Ha sido un trabajo de una generosidad extraordinaria de todas las personas que han participado.

Las tecnologías de la información

La tecnología permite que la información fluya por la organización. Permite acceder a los procedimientos de trabajo, a los recursos de apoyo, la comunicación vertical y horizontal, el acceso a los recursos corporativos y la comunicación con el exterior. Nos ha permitido construir los nuevos servicios a los ciudadanos y a las empresas. Y sobre todo

cambiar de paradigma: pasar de administrar colas (de demandantes, de subvenciones, de expedientes...) a gestionar información sobre el mercado laboral, las empresas, las personas, los territorios, las medidas, los resultados... Todo esto sería muy diferente sin la tecnología de la información, sin internet.

Los cambios para un trabajador de una Oficina de Empleo

Hoy, desde cualquier puesto de trabajo de cualquier oficina, se accede al sistema informático del INEM, a las herramientas ofimáticas, a la intranet corporativa y a Internet. Un empleado puede recibir una Oferta de Empleo por correo electrónico, consultar la base de datos, derivar candidatos o comunicar la Oferta al resto de Oficinas y entidades colaboradoras, publicarla en Trabajastur y comunicarse con la empresa.

una persona de apoyo. Los tableros de anuncios tienen ofertas de empleo. Las colas se gestionan con sistema de espera. Hemos procurado una imagen, agradable. En todo subyace un cambio de concepción del demandante de empleo. Consideramos que muchos de nuestros ciudadanos tienen capacidad para buscar los recursos disponibles. Les ponemos los medios y evitamos hacerlos esperar una larga cola. También les preguntamos su opinión con encuestas periódicas y lo que más valoran es el trato y la información.

Los nuevos servicios para las empresas

Hoy, una empresa puede utilizarnos sin desplazarse de sus instalaciones. Puede enviar la oferta de empleo por correo electrónico, solicitar sondeos para conocer la demanda de empleo en una ocupación, publicar la oferta de trabajo en Trabajastur, utilizar las oficinas de empleo para la información y

Si tiene alguna duda puede consultar los procedimientos de trabajo disponible en la intranet y, si precisa más ayuda, dirigirse al empleado identificado como recurso de apoyo para ese proceso. Ha cambiado hasta su relación con el ciudadano, pues antes gestionaba la oferta de empleo que él recibía y ahora informa sobre todas las ofertas de empleo disponibles.

Los cambios para un demandante de empleo

Antes, llegaba a una oficina, veía un tablón de anuncios con muy pocas ofertas de trabajo y se ponía a una cola. Hoy puede acceder, desde cualquier lugar, a las ofertas de empleo difundidas en Trabajastur y demás portales de empleo. Si los desea puede complementar su CV, enviarlo y/o guardarlo bajo una clave personal que le permitirá recuperarlo en el futuro. También puede hacer un CV digital, donde la fotografía se sustituye por un video de unos minutos. En Trabajastur puede consultar la situación del sector, los requisitos de las ocupaciones, contrastar su perfil con el de la profesión, chequear la oferta de cursos, requerir que le avisen cuando comienza un curso de esa ocupación y solicitar una entrevista con un orientador laboral. El portal de empleo tiene más de doscientas mil visitas mensuales.

Desde el año 2002, al entrar en una oficina de empleo lo primero que un ciudadano encuentra es una zona con ordenadores conectados a internet, estanterías con documentación, mesas y sillas para la consulta y



preselección, obtener información relacionada con las subvenciones a la contratación y, finalmente comunicar el contrato por internet. Hacemos un trabajo continuo de información de estos servicios para incrementar nuestra cuota de mercado de ofertas de empleo.

El coste del proyecto de cambio

Ha sido caro en horas de esfuerzo de muchas personas y barato en dinero. Cuando decidimos mantenernos dentro del

sistema informático del INEM ahorramos varios millones de euros.

Y el coste es escaso si tenemos en cuenta los resultados, tanto los cuantitativos como los más emotivos. Ver como cada vez se incorporaba más personal al proceso de cambio. Como nos llegaban impresiones positivas de los demandantes de empleo, en especial lo más jóvenes. Felicitaciones de empresas de dentro y fuera de la región. Las visitas de responsables de empleo de otras comunidades autónomas. Ser reconocidos como “buena práctica” a nivel regional, nacional e internacional, en el ámbito de las políticas de empleo y en el de la gestión de los recursos humanos.

Personalmente ha sido un honor poder liderar este proyecto y haber acompañada a todas las personas que se han implicado de una manera tan generosa como profesional. Hoy podemos estar satisfechos de los resul-

BUENAS PRÁCTICAS

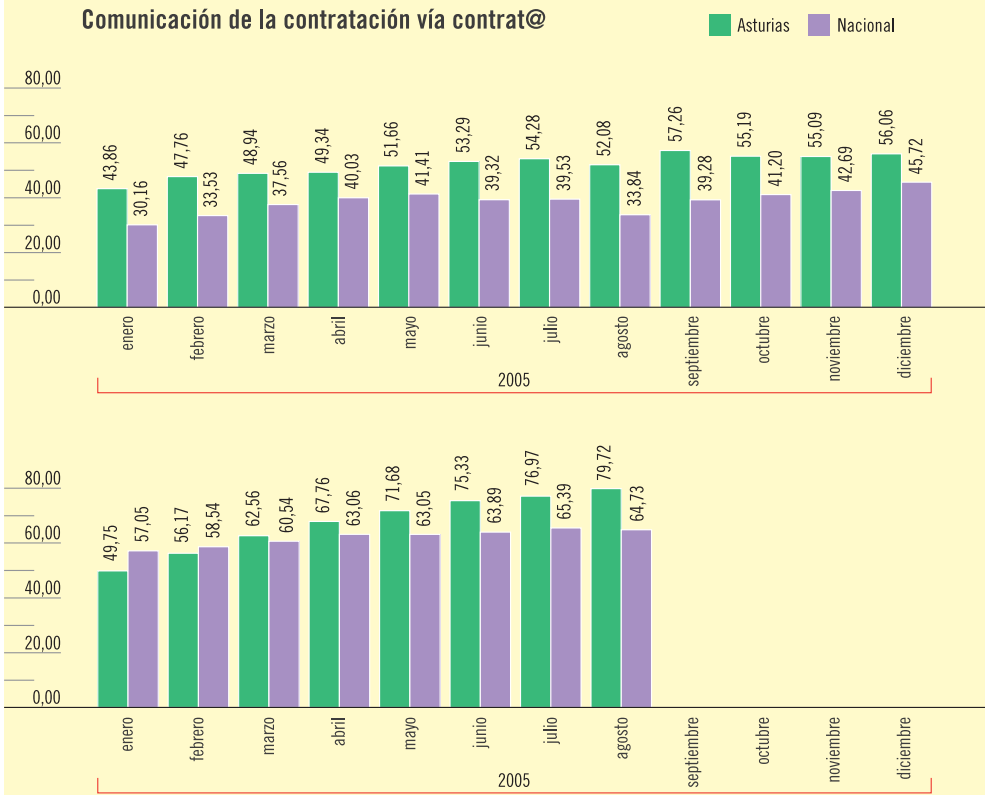
tados y de haber puesto en marcha una experiencia de cambio dentro de la administración.

El futuro

Seguiremos trabajando dentro de la organización y con el entorno. Queremos trabajar con anticipación a la evolución del mercado. De ahí la importancia de proyectos como el de Estrategias de Empleo: Abriendo Futuros, el premio anual a la Buena practica en gestión de recursos humanos, o el sistema de trabajo del Observatorio de las Ocupaciones. La sociedad cambia muy rápido y queda mucho por hacer.



Comunicación de la contratación vía contrat@



Corporación Alimentaria Peñasanta (CAPSA)

Luis Aranda Unzurrunzaga
Subdirector General de Servicios y Recursos.
Corporación Alimentaria Peñasanta

Introducción

Con el inicio del nuevo milenio, el escenario económico reinante, cada vez más cambiante, dinámico, exigente y con mercados tendentes a la Globalización, así como el desarrollo de nuevas tecnologías y su incidencia en la calidad y la productividad, hizo necesario que la Dirección de Capsa se plantease la **necesidad de promover un cambio en su Modelo de Organización**, buscando mayor agilidad y eficiencia, con capacidad para dar plena satisfacción a los clientes y consumidores.

Los principios sobre los que se pretendía construir el Nuevo Modelo eran:

- Nuevo Plan Estratégico 2001 - 2006
- Líderes con capacidad decisoria y ejecutiva
- Jerarquías cortas
- Búsqueda de la Simplicidad
- Comunicación Fluida y transparente
- Asunción de riesgos en la toma de decisiones como única vía para el aprendizaje y el desarrollo organizativo.

Tras los primeros pasos dados en 2000, el proceso de cambio quizás no bien modulado en el tiempo, tensiona en exceso a la Organización, acostumbrada a pautas mas conservadoras, lo que desemboca en una huelga de 1 mes de duración entre febrero y marzo 2001.

Como consecuencia de la misma y de las lecturas aprendidas, hubo un reenfoque del

proyecto hacia posiciones mas Participativas y Potenciadores del ROL del Mando, que fue el Inicio de un Proyecto nominado Nuevo Modelo de Gestión que con pequeños retoques, es el se sigue ejecutando en Capsa, con resultados Excepcionales en cuanto a Cambio en las actitudes de las personas que componemos la Empresa y en la forma de Liderar a todos los niveles.

Los principios Reenunciados fueron:

- 1) Organización clara en roles, derechos y responsabilidades, estructurados a través de los pertinentes Foros de Representación.
- 2) Búsqueda de una Actitud ante el trabajo entusiasta y proactiva.
- 3) Fortalecimiento del Rol del Mando
- 4) Recuperación de la credibilidad vs la legítima representatividad y de los espacios naturales de poder de los distintos Grupos de interés
- 5) Nuevo estilo de relación basado en el Trabajo en Equipo y la cooperación.

Durante estos años (2001/2006) hemos trabajado intensamente en la permeabilización organizativa enfocada en estos Principios y es lo que os contamos en el Artículo anexo del Caso Capsa: **Cambio basado en el desarrollo de las Personas.**



Cuando tratamos la Política de Recursos Humanos en CAPSA debemos referirnos a:

I. Misión de Recursos Humanos: ser altamente rentables como empresa láctea, contando con empleados:

a. cualificados, motivados y comprometidos con los objetivos organizativos, que se sientan reconocidos y con oportunidad de aprender, desarrollarse y contribuir a los resultados globales de la compañía.

b. Involucrados en la Cultura Preventiva dentro y fuera de la empresa, mediante la formación, información, consulta y participación. Con el compromiso de ejercer una conducta que asegure y favorezca la seguridad y salud de los propios empleados, de los bienes de la empresa y de su entorno, garantizando además, un ambiente de trabajo lo más humano y motivador posible. Que sean a la vez partícipes de la implantación de los programas de Gestión de Prevención, teniendo en cuenta las necesidades, los recursos, adelantos técnicos y expectativas de la sociedad.

II. Función de la gestión de Recursos Humanos: alinear el comportamiento de los colaboradores con los objetivos y estrategias de la Compañía a través de una cultura y unos procesos que aporten desarrollo a la organización a través del desarrollo de los individuos, así como un enfoque absoluto en la obtención de los máximos resultados.



III. Sistema de gestión de Recursos Humanos por competencias: todas las actividades de Recursos Humanos (selección, formación, retribución, etc.), para que puedan relacionarse (integración de la gestión) deben compartir los mismos criterios de medida: las competencias.

IV. Sistema de medida: un dato concreto sobre una persona no ha de suponer un juicio positivo o negativo, simplemente es un elemento de análisis que nos indica el grado de aproximación del comportamiento de esa

persona a un valor normativo de un grupo determinado o comportamiento deseado. Por lo que se utilizarán sistemas de medida objetivos no con el objeto de fiscalizar la actividad de cada persona, sino de favorecer la transición de las áreas de mejora de cada empleado al estándar de comportamiento necesario en cada puesto.

El Modelo de Gestión de Recursos Humanos en CAPSA es un modelo proactivo de apoyo al desarrollo organizativo y a la consecución de los objetivos estratégicos (resultados) a través del desarrollo y la protección de las personas.

Durante los últimos 6 años, y como consecuencia de la situación de cambio constante en la que se encuadra actualmente el Mercado Lácteo, nuestras Políticas de RR.HH. se han ido adaptando a las demandas del sector en cada momento, pudiendo distinguir hasta 3 etapas diferentes.

Etapas 1: 2000-2003

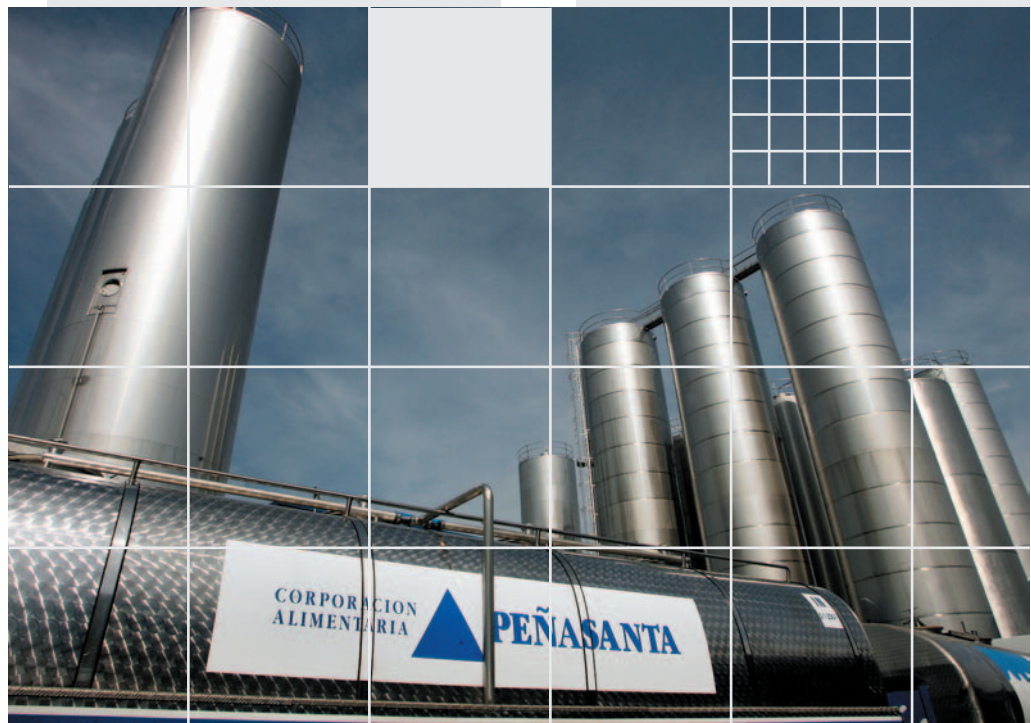
En este periodo, las políticas de RR.HH. eran puramente reactivas, con lo que el Área de Formación y Desarrollo se limita a ejecutar y apoyar a las diferentes áreas de la compañía, proporcionándoles los medios y ayuda necesaria para llevar acabo aquellas acciones formativas requeridas en cada momento. Es decir, partiendo de nuestra matriz de competencias, íbamos creando Ad hoc la formación tanto técnica, como de desarrollo de habilidades directivas y comerciales.

En el Área de Prevención de Riesgos Laborales, la situación era muy similar, ya que prácticamente nos limitábamos a cumplir con el requisito legal, y a adoptar medidas correctoras tras algún accidente o inspección de seguridad y salud.

Etapas 2: 2003-2005

El papel del Departamento de Recursos Humanos cambia sustancialmente, pasando a jugar un papel proactivo; en concreto en el Área de Formación y Desarrollo esta proactividad se ve reflejada en la formación en Habilidades Directivas (Modelo de Desarrollo Directivo).

En Capsa partimos de que no buscamos la acumulación por acumulación de conocimiento, sino que queremos que este conocimiento sea la palanca necesaria para provocar cambios organizativos con capacidad de generación de negocio.



Por este motivo, en el año 2003 diseñamos un Modelo de Desarrollo Directivo, de modo que todas las personas que formaban parte del Plan (directivos y colaboradores con potencial directivo) sabían en todo momento cuál iba a ser su evolución formativa a lo largo de un periodo de 3 años.

La experiencia fue valorada de forma muy positiva por todas las partes implicadas: Alta Dirección, Mandos y RR.HH., y ha supuesto entre otras las siguientes ventajas para la compañía: mejora de la identifica-

ción y desarrollo de talento, mejora de la gestión del conocimiento, mejora de la gestión por competencias y adecuación persona/puesto, alineamiento con la estrategia de la compañía, mejora de la motivación del empleado y aumento de las promociones internas. De las 165 personas que iniciaron el Programa en 2003 han promocionado internamente a lo largo de los últimos 3 años un 12,72%.

En el Área de Prevención, a partir del año 2003 también se produce un punto de inflexión importante, con la creación del Sistema de Gestión de Prevención y su integración dentro del Sistema de Gestión Tecnológico (SGT). La creación de procedimientos (seguimiento, planificación y control operacional) dan la trazabilidad necesaria a las acciones a desarrollar en el ámbito de la Prevención en Capsa.

La formación en Prevención se complementa con los conceptos de sensibilización y competencia, y pasa a ser la definición de competencia necesaria para realizar tareas que pueden afectar a la Salud y Seguridad Laboral de los trabajadores de la Corporación. Esta formación en PRL se centra en grupos concretos de personal en función del desempeño de su actividad profesional. Parte importante de esta formación es el desarrollo de Auditorías (internas y externas) del Sistema de Prevención.

Este procedimiento de sensibilización en materia preventiva a través de la formación



en CAPSA, se realiza a través de fomentar los siguientes aspectos:

- Importancia de cumplir la Política, los procedimientos, requisitos y referencias legales en vigor.
- Las consecuencias de sus actividades.
- Los beneficios de un mejor comportamiento personal.
- Funciones y responsabilidades en el logro del cumplimiento de Políticas y requisitos.
- Consecuencias de la falta de seguimiento de los procedimientos.

qué medida esos objetivos se han conseguido, y en consecuencia, poder establecer planes de acción correctoras.

Existe, por tanto la necesidad de “Medir” para evaluar el avance del aprendizaje y de la mejora de la seguridad y salud de los empleados, y el retorno de la inversión en las Áreas de Recursos Humanos.

Si partimos de que los recursos (humanos, económicos, etc) son cada vez más escasos, en Capsa en 2006 hablamos de una Gestión Intensiva, donde destinaremos más recursos a aquellas áreas con mayor impacto en la cuenta de resultados de la compañía.

Igualmente nos hemos dado cuenta de que es necesario disponer de herramientas de medida que nos permitan valorar el Capital Humano y su salud y seguridad en relación con la estrategia de la compañía y la actividad desarrollada. A tal fin hemos introduci-

Los frutos de esta ardua labor en materia preventiva se han visto reflejados en las líneas de tendencia claramente a la baja de los índices de accidentalidad de los últimos años.

Etapas 3: 2006-2008

¿Cómo nos planteamos el futuro?

Nuestro propósito para este periodo, es mejorar la calidad de la formación, consolidar la concienciación hacia la prevención como valor cultural y elemento de actuación estratégico de la compañía (incluso tratando de fomentar este valor en los colaboradores subcontratistas), mejorar la comunicación bidireccional (empresa/trabajador), y difundir la prevención a través de la formación y concienciación de los mandos a sus equipos.

Todos estos objetivos, no tendrán ningún sentido si no somos capaces de avanzar en la medición de la eficacia, y a tal fin hemos establecido la Metodología que hemos denominado CICLO DE GESTIÓN.

Este Ciclo de Gestión se inicia con un primer estadio de Planificación, es decir, hay que identificar los objetivos que perseguimos, para acto seguido Organizar aquellas acciones y procedimientos que nos van a llevar a la consecución de los mismos. Una vez que los tenemos identificados y organizados hay que Actuar, implementarlos, y por último, realizar un Seguimiento y Control, una evaluación y valoración de las actividades realizadas, que nos permitirán identificar en



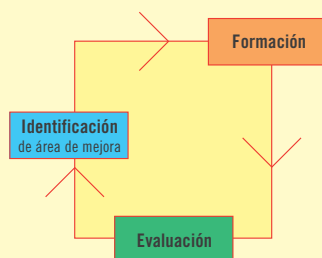
do herramientas con las que seamos capaces de “auditar”, saber en qué grado se encuentran disponibles las competencias y mejoras preventivas sobre las que hemos formado y actuado, cerrando de este modo el ciclo de gestión.

En 2006 iniciamos el camino de la Gestión del Talento, entendido como el sistema de medida que nos permite auditar la Disponibilidad Competencial que se deriva del Plan de Formación Directivo.

La Disponibilidad Competencial, no es otra cosa que los conocimientos y habilidades que nuestros colaboradores conocen y aplican (Kirkpatrick) para alcanzar los objetivos que tienen propuestos.

En el ámbito de Recursos Humanos en Capsa, y bajo la premisa de que contamos con recursos cada vez más escasos (humanos, económicos, etc), podemos concluir

Ciclo de gestión



que, las personas se convierten en el motor para el desarrollo de nuestra organización. Por este motivo, debemos garantizar que aportamos valor añadido en todas aquellas acciones que emprendamos, por lo que nuestro objetivo prioritario es poder evaluar los avances de disponibilidad competencial.

En el ámbito de la Prevención y la Seguridad Laboral, Capsa, centrará sus esfuerzos en trascender el concepto de Prevención más allá de la fábrica, hasta el ámbito familiar y globalizar la Prevención. Nuestra sociedad tiene que trabajar profundamente en sus actitudes, sus comportamientos y sus formas de hacer, por lo que no podemos seccionar la seguridad en sus elementos básicos.

Si partimos de que la Prevención es función de la actitud del personal, debemos conocer/investigar a fondo la realidad de esta situación, la opinión de cada uno de los colectivos, como base de mejoras futuras.

En definitiva, desde Capsa trabajamos firmemente en contribuir al mejor desarrollo y protección de nuestro Capital Humano, como pieza fundamental para el crecimiento y mejora de nuestra Organización.



BUENAS PRÁCTICAS



El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo

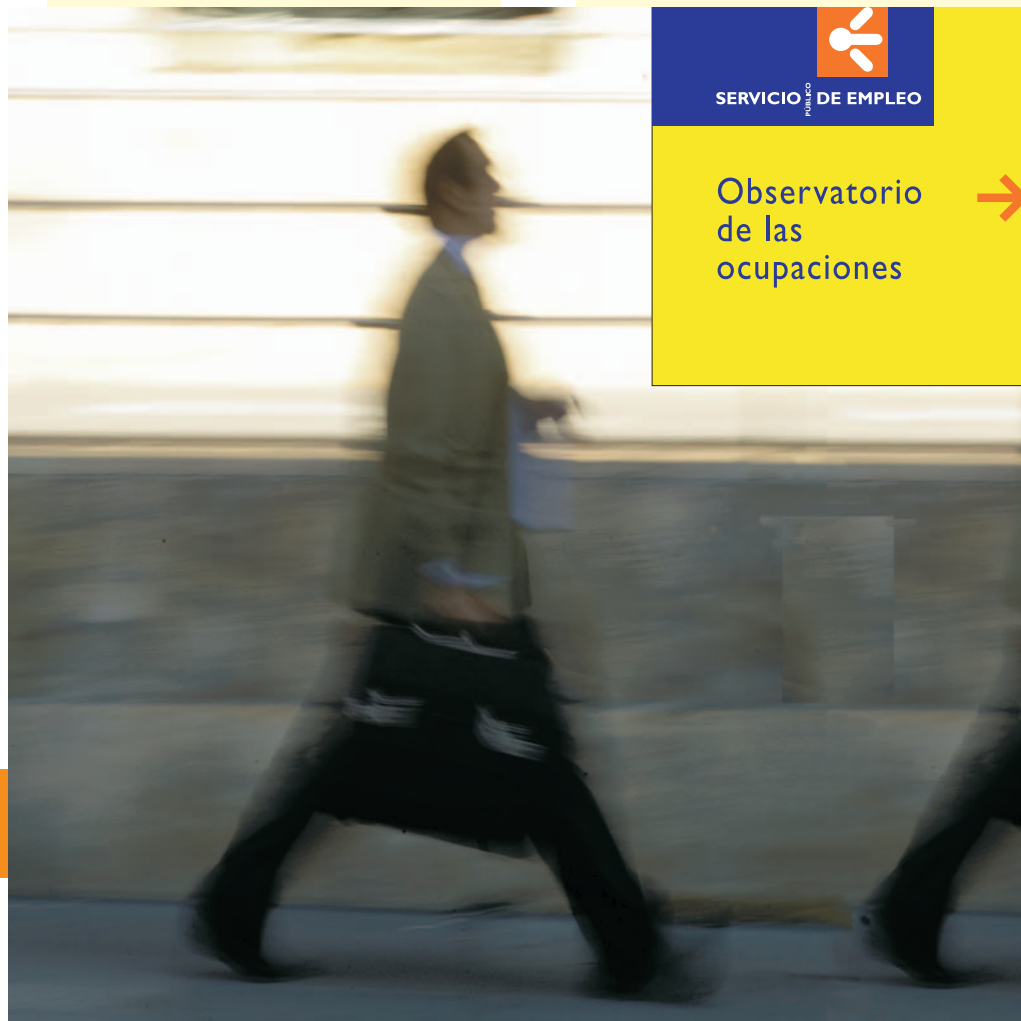
Estudios sectoriales año 2005

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo, en su labor de análisis permanente de la actividad económica Asturias, ha realizado hasta el momento ocho estudios sectoriales — Químico, Cerámico, Alimentario, Mueble, Energía, Construcción, Logística y Transporte y Servicios a las Personas y a la Comunidad, que han permitido profundizar en las características y retos de estas actividades para los próximos años.

La información obtenida y sus resultados facilitarán la toma de decisiones del Consejo Rector del Servicio Público de Empleo y de los demás actores públicos y privados que intervienen en el campo del empleo.

En conjunto, los ocho estudios sectoriales suponen casi una cuarta parte de toda la población ocupada en la región.

Desde el punto de vista del empleo, los sectores analizados han tenido en los últimos años un recorrido diverso y las expectativas difieren para los próximos años. Así, en la mayoría de los sectores industriales analizados, las perspectivas de creación neta de empleo son moderadas. La tendencia es a mantenerse. Sin embargo, el sector de producción de energía, como consecuencia del crecimiento de la producción de energías renovables, y el sector de servicios a las personas y la comunidad, como consecuencia de la aplicación de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia, generarán una



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Observatorio
de las
ocupaciones



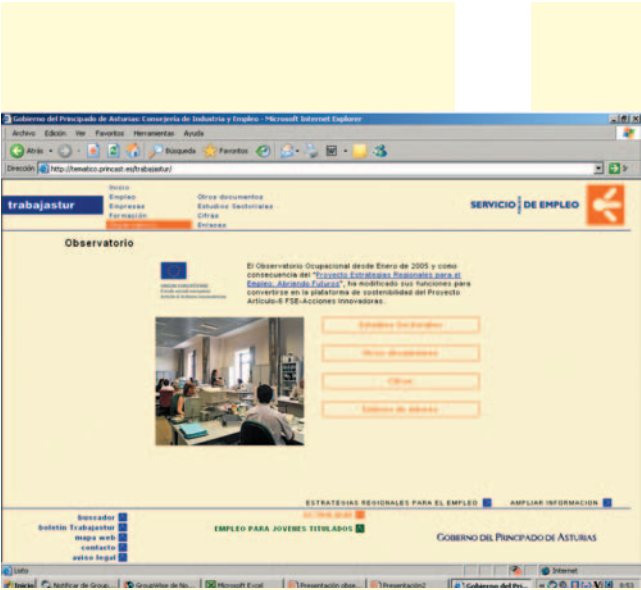
significativa demanda de nuevos trabajadores.

El comportamiento del empleo en los sectores industriales analizados no significa que no se produzca una demanda de nuevos trabajadores. Todo lo contrario, en estas actividades, las salidas previstas por jubilación, generan necesidades de nuevos trabajadores.

Las expectativas de crecimiento del empleo en el sector de la construcción son moderadas, con tendencia a la estabilización, al igual que sucede con el sector del transporte.

La demanda de trabajadores como consecuencia de las salidas previstas por alcanzar la edad de jubilación, pueden suponer un volumen de empleo igual o mayor, que los empleos netos que se vayan a crear.

En una primera aproximación a partir de los datos del Censo de 2001, se puede ver que para el año 2007, casi 3.500 trabajadores habrán alcanzado la edad de jubilación y otros 5.000, aproximadamente, tendrán entre 61 y 65 años. Casi tres cuartas partes de los que han dejado o van a dejar el mercado de trabajo desde 2001 son ocupados de la construcción y el transporte. Respecto a 2001, los sectores en los que más gente ha salido hasta el momento por jubilación han sido los de alimentación, cerámica, transporte y mueble.



Sectores	Edad 2007	22 a 35	36-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66 y más
	Edad 2001	16 a 29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 y +
Alimentación	6599	1551	1670	1148	831	713	343	343
Química	2276	412	599	310	455	234	189	80
Cerámica	2757	584	695	408	364	353	196	157
Construcción	44355	14175	12871	5131	4223	3729	2566	1660
Dependencia	5221	1170	1653	918	689	430	225	136
Transporte	14784	2871	4402	2088	1692	1634	1295	802
Madera	4191	1251	1049	527	454	353	324	233
Energía	3291	638	955	534	502	379	205	78

Fuente: Elaboración propia a partir datos Censo 2001

En el año 2007, un 11,8%% de los trabajadores ocupados en el sector químico en el año 2001 tendrán 61 años o más, o lo que es lo mismo se habrán jubilado o estarán en edades próximas de jubilación; un 12,8% en el sector cerámico; un 10,4% en el alimentario; un 9,53% en la construcción; un 6,91% en el sector de servicios a la comunidad y personales; un 14,18% en el transporte; un 13,29% en el sector del mueble y un 6,78% en el sector energético.

La entrada de trabajadores supone contar con personas que, como mínimo, cuentan con una media de escolarización superior. Pero también, a la vista de la evolución de estos sectores a nivel nacional, la entrada de trabajadores inmigrantes en actividades como la industria alimentaria, los transportes, los servicios a la comunidad y personales y sobre todo la construcción será creciente. Este colectivo, debido a su heteroge-

neidad, generará necesidades de formación diferentes.

A esta demanda de trabajadores habría que sumar las que se derivan del crecimiento neto de empleo, que como hemos visto será importantes fundamentalmente en los sectores de energía y servicios a las personas y la comunidad.

Por lo que respecta a la incorporación de cambios e innovaciones en los diferentes sectores estudiados, la dinámica es mucho más intensa en los sectores industriales, como alimentación, química, cerámica y mueble. Todos ellos tienen una creciente producción destinadas a mercados nacionales e internacionales, que precisan hacer frente a la competencia de empresas españolas y extranjeras. También en el sector de la energía, al que las normas medioambientales y los compromisos adquiridos por gobiernos nacionales y

regionales, empuja a la generación de energía alternativas sostenibles en la producción de energía. En el primero de los casos, la estructura ocupacional puede verse afectada con una incorporación mayor de personal técnico, con una modificación de los contenidos de los trabajos en producción como consecuencia de una automatización de los procesos y una subcontratación de los mantenimientos. En el caso de la energía, se producirá la emergencia de nuevas ocupaciones.

En el sector del transporte la incidencia de la normativa originará también cambios en los contenidos de algunas ocupaciones.

Los trabajadores que salen del mercado como consecuencia de los procesos de jubilación mencionados en los diferentes sectores se suman a una población mayor de 65 años creciente y con una proporción de personas dependientes importante, junto con la puesta en marcha de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia, provocará en Asturias no solo el incremento del número de personas empleadas en el sector, sino también la entrada de nuevos perfiles profesionales y adaptación de los existentes.

La estructura ocupacional de los ocho sectores estudiados es bastante heterogénea entre sí. El estudio de la estructura del empleo en el año 2001 en cada uno de los sectores por grupos de edad y la distribución de las cualificaciones/ocupaciones en cada uno de ellos generará demandas distintas al sistema de formación.

Los sectores alimentario y cerámico centrarán sus demandas fundamentalmente en operadores de maquinaria.

El sector químico demandará fundamentalmente titulados universitarios y egresados de formación profesional para cubrir los puestos de salidas por jubilación.

La misma pauta seguirá el sector de la energía en el que además de cubrir las salidas se espera un crecimiento neto de empleo.

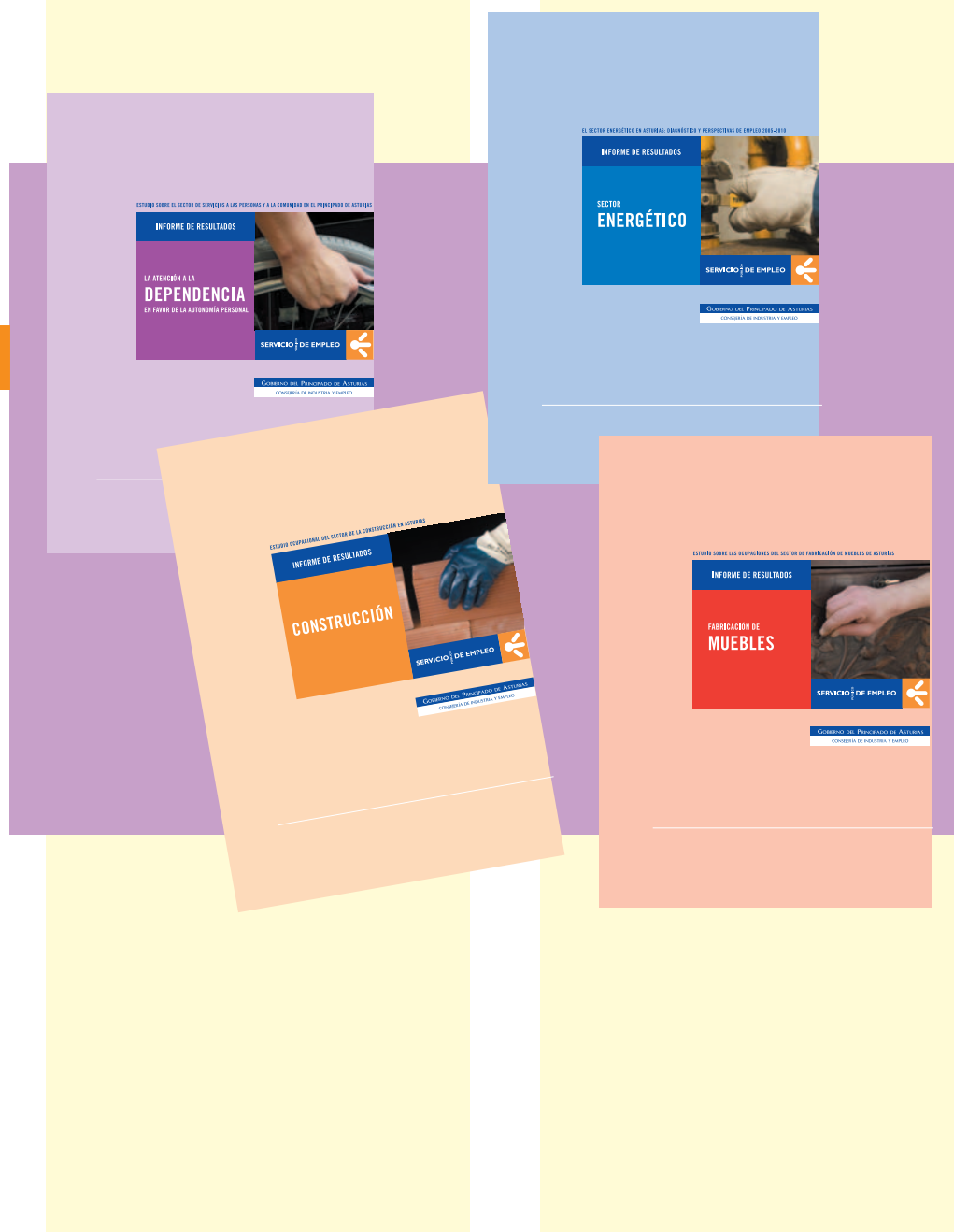
Aquí las ocupaciones a cubrir serán cualificados de la industria, al igual que ocurrirá en el sector del mueble.

En el sector de servicios a la comunidad y personales la demanda de nuevos trabajadores se centrará fundamentalmente en los trabajadores cualificados de los servicios.

El sector de la construcción seguirá demandando sobre todo personal con oficio. No obstante estos dos últimos sectores serán los que darán mayor entrada a personal no cualificado.

El sector de transporte necesitará fundamentalmente conductores, tanto para cubrir salidas como para hacer frente a un previsible aumento de la demanda.

Finalmente es importante señalar que todos los sectores comparten una salida importante de directivos por alcanzar la edad de jubilación. La formación y asesoramiento a directivos constituye un reto importante para el futuro próximo.



Un aspecto importante a tener en cuenta en las nuevas demandas y criterios de selección para acceder a estos nuevos puestos de trabajo es la importancia, independientemente del sector del que se trate, de competencias clave relacionadas con capacidades actitudinales y cognitivas decisivas para organizar y planificar el trabajo, solucionar problemas, trabajar en equipo y adoptar decisiones.

Estas competencias clave deberán ser también consideradas en el diseño de las ofertas formativas.

La realización de los ocho estudios sectoriales ha permitido, en definitiva, conocer cuál es la situación de las actividades objeto de estudio, la estructura del empleo del sector,

ESTUDIO SOBRE LAS OCUPACIONES DE LOS SECTORES ALIMENTARIO, QUÍMICO Y CERÁMICO (INCLUYENDO VIDRIO Y CEMENTO) EN EL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN

INFORME DE RESULTADOS

INDUSTRIA
QUÍMICA

SERVICIO DE EMPLEO

CONSEJO DEL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN
CONSEJO DE INDUSTRIA Y EMPLEO

ESTUDIO SOBRE LAS OCUPACIONES DE LOS SECTORES DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE EN AEROPUERTOS

INFORME DE RESULTADOS

SECTOR
TRANSPORTE

ESTUDIO SOBRE LAS OCUPACIONES DE LOS SECTORES ALIMENTARIO, QUÍMICO Y CERÁMICO (INCLUYENDO VIDRIO Y CEMENTO) EN EL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN

INFORME DE RESULTADOS

INDUSTRIA
ALIMENTARIA

SERVICIO DE EMPLEO

CONSEJO DEL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN
CONSEJO DE INDUSTRIA Y EMPLEO

ESTUDIO SOBRE LAS OCUPACIONES DE LOS SECTORES ALIMENTARIO, QUÍMICO Y CERÁMICO (INCLUYENDO VIDRIO Y CEMENTO) EN EL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN

INFORME DE RESULTADOS

INDUSTRIA
CERÁMICA

SERVICIO DE EMPLEO

CONSEJO DEL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN
CONSEJO DE INDUSTRIA Y EMPLEO

las ocupaciones existentes en cada uno de ellos, la tendencia de éstas y la oferta formativa y necesidades de formación existentes.



ARTÍCULOS DE INTERÉS

Reflexiones sobre el informe “El empleo en Europa 2006”.

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/1506>

Reflexiones sobre “El Año europeo de la movilidad de los trabajadores”.

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=es&acro=news&ca+Id=20&pentId=U&funtion=jocusOnList>

“La formación en competencias: un desafío para la educación superior del futuro”.

Dr. Benjamín Suárez Arroyo.
<http://www.mec.es/universidades/eees/files/LaFormacionCompetencias.pdf>

“Recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente. 2010”.

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_es.pdf



Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO **ACTIVO**

Número 1 / 2007

