

TEMPORALIDAD LABORAL EN LAS REGIONES ESPAÑOLAS

La tasa de temporalidad laboral en España casi duplica la de la UE y las diferencias regionales alcanzan 16 puntos porcentuales entre los extremos, Madrid y Andalucía

Desde su nivel máximo en 2006 y hasta 2013, coincidiendo con la destrucción de empleo, la tasa de temporalidad descendió un 32% en España. Sin embargo, con la recuperación, la temporalidad ha vuelto a aumentar y en la actualidad la tasa se sitúa en el 26,8%, la más elevada de todos los países de la Unión Europea. La temporalidad es muy similar por género, aunque algo mayor entre las mujeres. También es mayor entre los jóvenes y entre los asalariados con estudios básicos. Tanto para el total de asalariados como por grupos de edad, género y nivel educativo, existen importantes diferencias entre regiones. Andalucía y Extremadura son las comunidades autónomas con mayor porcentaje de personas ocupadas en empleos temporales, ambas superan el 35%, frente a Madrid que no llega al 20%.

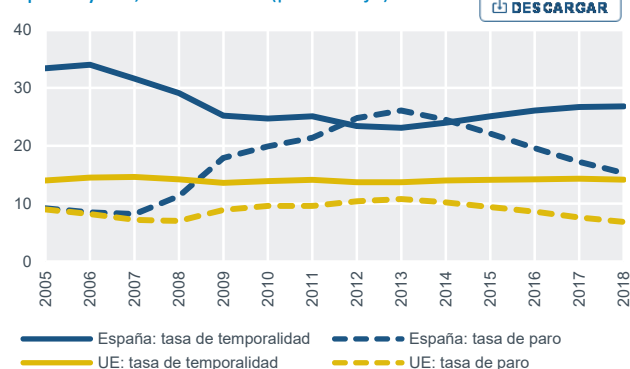
Alrededor de 4,35 millones de asalariados tenían un contrato temporal en España en el año 2018, lo que implica una tasa de temporalidad (porcentaje de asalariados con contratos temporales sobre el total de trabajadores asalariados) del 26,8%. España partía antes de la crisis de una tasa de temporalidad máxima del 34% en 2006, más del doble que en la Unión Europea (UE) en ese mismo año (14,5%) y con una tasa de paro similar a la de la UE. Sin embargo, durante la crisis se observa una clara caída de la tasa de temporalidad y un acusado repunte de la tasa de paro en España. Entre 2006 y 2013 la tasa de temporalidad cayó un 32%, mientras que la de paro se multiplicó por 3,1. Posteriormente, la recuperación trajo consigo un incremento de la temporalidad y en la actualidad es el país de la UE con mayor tasa de empleados temporales, casi el doble que la media europea que se mantiene en el 14,2%.

Un aspecto característico del caso español es que la caída de la tasa de temporalidad durante la crisis no se debió a una mejora en la calidad de los contratos de trabajo, sino a que fueron los trabajos temporales los que sufrieron en mayor medida la destrucción de empleo, debido a la menor protección relativa de este tipo de contratos. Si la tasa de temporalidad es elevada, se corre el riesgo de segmentar a los asalariados en dos grupos: los que tienen un contrato indefinido, y los temporales, que tienen una mayor probabilidad de perder su empleo dado el menor coste del despido.

El análisis por regiones de la tasa de temporalidad muestra importantes diferencias. Así, en 2018 la tasa de temporalidad más baja –por debajo del 20% pero lejos del 14,2% de la UE– se observa en Madrid. Le siguen, por debajo del 25%, Cataluña, Navarra y Asturias. En el extremo opuesto se sitúan Andalucía y Extremadura, ambas por encima del 35% y con tasas 2,5 veces superiores a las del promedio de la UE y casi 16 puntos porcentuales (pp) por encima de Madrid. Las comunidades situadas en la mitad sur y sureste, junto con las islas, muestran tasas de temporalidad por encima del promedio nacional.

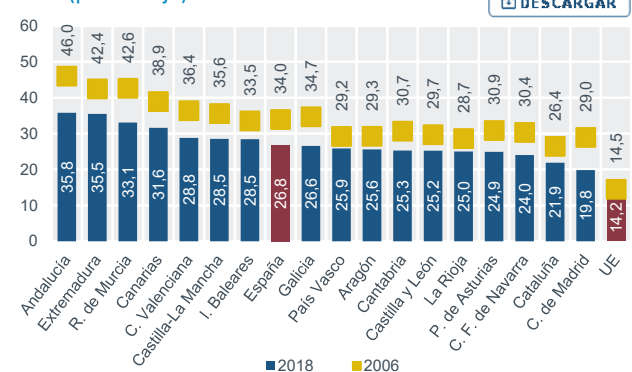
Todas las comunidades autónomas (CC. AA.) muestran una disminución sustancial de la tasa de temporalidad entre los valores máximos en 2006 y 2018, en especial en Madrid, donde esta tasa se ha reducido en más de un 30%. Le siguen, con disminuciones de más del 20%, Galicia, Murcia, Andalucía, la Comunidad Valenciana y Navarra. Las regiones donde menos se ha reducido la temporalidad son País Vasco, Aragón y La Rioja. Por su parte, esta tasa se ha mantenido estable en la UE.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD Y DE PARO. España y UE, 2005-2018 (porcentaje)



Fuente: Eurostat.

TASA DE TEMPORALIDAD. CC. AA., España y UE, 2006 y 2018 (porcentaje)



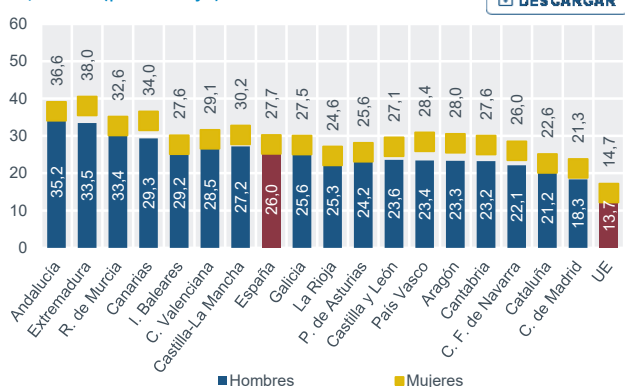
Fuente: INE, Eurostat y elaboración propia.

¿Cómo se comporta la tasa de temporalidad en las CC. AA. según los distintos perfiles de los asalariados? Por género, la temporalidad es ligeramente superior entre las mujeres tanto en España como en la UE. Esta regla se cumple en todas las regiones excepto en Baleares, La Rioja y Murcia. Las CC. AA. con mayores diferencias de tempo-

ralidad entre mujeres y hombres son País Vasco, Aragón, Canarias, Extremadura, Cantabria y Navarra –todas ellas con diferencias entre 4 y 5 pp–, mientras que apenas existen diferencias en la Comunidad Valenciana.

Madrid, con un descenso del 30%, es la autonomía que ha registrado la mayor caída de la tasa de temporalidad desde el inicio de la crisis

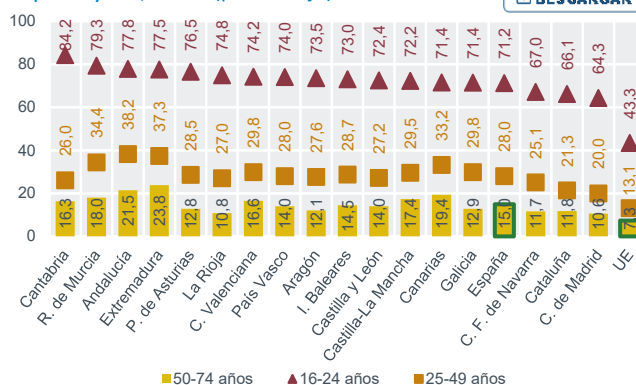
TASA DE TEMPORALIDAD POR GÉNERO. CC. AA., España y UE, 2018 (porcentaje)



Fuente: INE, Eurostat y elaboración propia.

Al analizar la tasa de temporalidad por grupos de edad, se advierte que esta es más elevada entre los más jóvenes (16-24 años) que entre el resto de grupos tanto en España como en la UE. Además, en España la tasa de temporalidad entre los jóvenes (71,2%) es un 64% superior a la de la UE (43,3%). Las tasas de temporalidad más altas en esta franja de edad, por encima del 75%, se registran en Cantabria –donde se supera el 84%–, Murcia, Andalucía, Extremadura y Asturias, mientras que las más bajas –Madrid y Cataluña– son, a pesar de ello, más de 20 pp superiores a la europea.

TASA DE TEMPORALIDAD POR GRUPOS DE EDAD. CC. AA., España y UE, 2018 (porcentaje)



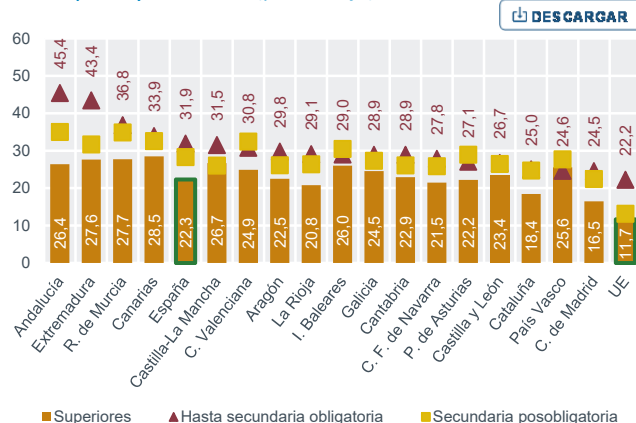
Fuente: INE, Eurostat y elaboración propia.

Entre los asalariados de mediana edad (25-49 años), la tasa de temporalidad española es de un 28% frente al 13,1% de la UE, aunque las diferencias regionales son también muy acentuadas. En Extremadura y Andalucía se supera el 35% y vuelve a ser menor en Madrid y Cataluña con tasas de alrededor del 21%. Los asalariados mayores (50-74 años) registran las menores tasas de temporalidad (15% en España y 7,3% en la UE). En Andalucía y Extremadura se triplica la tasa de la UE, y esta se acerca más a la UE en Madrid y La Rioja.

La tasa de temporalidad es por lo general superior entre los más jóvenes, los asalariados con estudios básicos y, en menor medida, entre las mujeres

Por niveles de estudios, las tasas de temporalidad más altas –en España y en la UE– se registran en los asalariados con estudios básicos (hasta enseñanza secundaria obligatoria), seguidos de los medios (secundaria posobligatoria) y los superiores. Las diferencias entre España y la UE son de más del doble en los asalariados con estudios medios, de casi el doble en los que tienen estudios superiores, y de un 43% en los que han cursado estudios básicos. Las tasas más altas en estudios superiores se observan en Canarias, Murcia y Extremadura (por encima del 27%), mientras que en los que tienen estudios medios están en torno al 35% en Andalucía y Murcia, y en estudios básicos superan el 45% en Andalucía. En el extremo opuesto se sitúan Madrid y Cataluña en estudios superiores (por debajo del 20%), y también en estudios medios y básicos junto con País Vasco (por debajo del 25%). En la UE estas tasas son muy similares para estudios superiores y medios.

TASA DE TEMPORALIDAD POR NIVELES DE ESTUDIOS. CC. AA., España y UE, 2018 (porcentaje)



Fuente: INE, Eurostat y elaboración propia.

La crisis contribuyó a reducir la temporalidad, pero la recuperación del empleo de los últimos años la ha vuelto a situar en una ratio elevada. Es conveniente reducirla cuanto antes, ya que una alta y prolongada tasa de temporalidad tiene efectos negativos sobre la productividad, ya que ni las empresas ni los empleados tienen incentivos a invertir en formación específica. Además, la experiencia conseguida por el trabajador se pierde en gran medida al extinguirse la relación contractual. En este sentido, convendría acercarnos al promedio europeo, donde, pese a existir los contratos temporales, no se abusa de ellos. España es el país europeo con mayor tasa de temporalidad y el segundo en tasa de paro, lo que ilustra la necesidad de ensayar reformas en el mercado de trabajo y promover una cultura empresarial que ponga en valor los beneficios (mayor productividad) asociados al empleo estable. En este sentido, reducir la temporalidad no tiene por qué implicar eliminarla. En épocas de recuperación los contratos temporales pueden resultar útiles para las empresas que quieren volver a contratar pero aún no se sienten preparadas para asumir los costes de los contratos indefinidos. Asimismo, en muchos casos el contrato temporal sirve como primer contacto con el mundo laboral.

Para ampliar esta información puede consultarse la monografía: *Las facetas del bienestar. Una aproximación multidimensional a la calidad de vida en España y sus comunidades autónomas 2006-2015* (Fundación BBVA 2018).

