

DETERMINANTES
Y CONSECUENCIAS
DE LA ESTABILIDAD
DEL EMPLEO
EN LA COMUNIDAD
DE MADRID



INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS



Biblioteca Virtual

Comunidad de Madrid

Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org

El presente informe ha sido elaborado por el Servicio de Estudios del Instituto de Estudios Económicos, bajo la ayuda y patrocinio de la Dirección General de Empleo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, personalizada en su Director General, D. Manuel Valle.

© 2005 INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS
C/ Castelló, 128 - 6.ª planta • 28006 Madrid

Depósito legal: M. 23.851-2005

Diseño, maquetación y composición: JPM GRAPHIC, S.L.
C/ Martín Machío, 15 • 28002 Madrid

Impreso por GRÁFICAS MURIEL, S.A.
C/ Buhigas, s/n • Getafe (Madrid)

Printed in Spain • Impreso en España

1. El mercado de trabajo en Madrid en relación con el conjunto de España

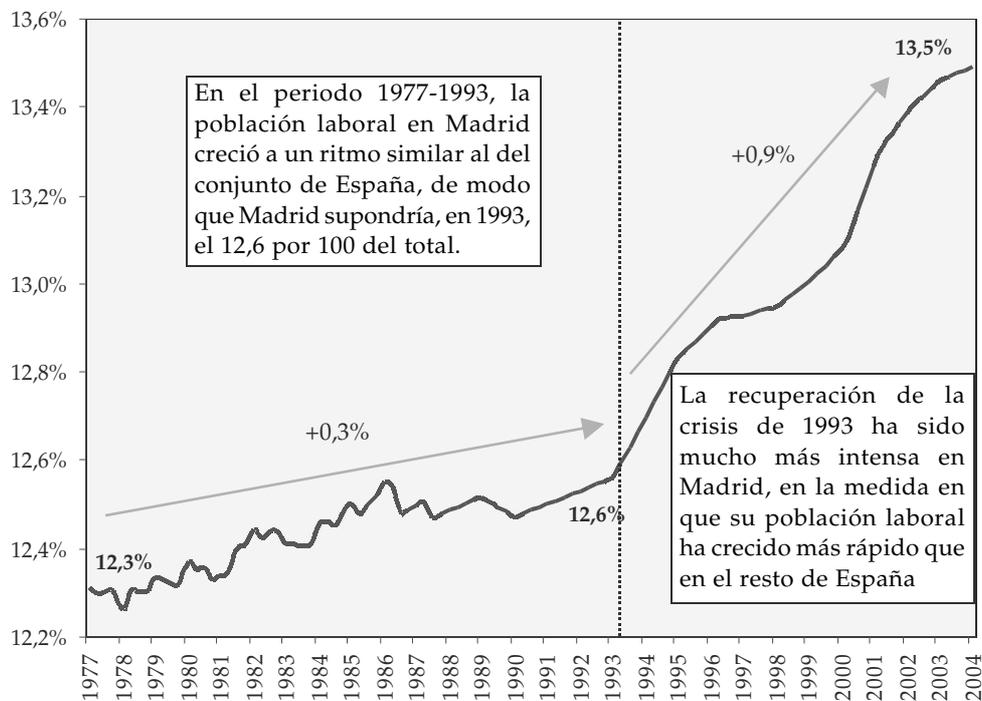
Este trabajo pretende abordar la existencia y, en su caso, la explicación del fenómeno de la temporalidad en la Comunidad de Madrid en relación con el conjunto del territorio nacional. Para su realización se recogen fundamentalmente los datos* que provienen de la Encuesta de Población Activa, recientemente revisada y actualizada, del Instituto Nacional de Estadística por constituir la fuente de información de datos de empleo más exhaustiva y fiable que existe en nuestro país. En el apartado segundo se analizan las magnitudes básicas del mercado de trabajo madrileño comparándolo con el conjunto nacional, por la influencia que dichas diferencias pueden suponer en la determinación de la temporalidad. El apartado tercero examina con detalle las características de la temporalidad en la Comunidad y su comparación con el resto del país, analizando su relación con algunas variables explicativas como sexo, edad, sector o formación. El estudio finalizará con un apartado de conclusiones, que intentará analizar las características

* La fuente utilizada tanto en los Gráficos como en los Cuadros, salvo indicación en contrario, es la Encuesta de Población Activa. Dicha Encuesta ha sufrido un cambio de metodología en el primer trimestre de 2005, que afecta a todas las series desde 1996, y ya se vio afectada anteriormente por otro cambio en 2001 que rompió la continuidad de determinadas magnitudes.

diferenciales del mercado temporal madrileño, mediante un sencillo modelo de simulación, analizando, entre otros fenómenos, la correlación entre temporalidad y creación de empleo, el mayor peso relativo de determinadas actividades, que incluye la presencia masiva de Organismos de la Administración Central en Madrid, o el desarrollo de las empresas de trabajo temporal.

La consideración de los factores diferenciales entre los mercados de trabajo nacional y regional debe partir de los individuos de 16 y más años en ambos ámbitos. La población de Madrid es de las más dinámicas de todas las regiones españolas, lo que va unido a su mayor actividad y, en consecuencia, la población mayor de 16 años también crece más que en el resto del país, lo que se deduce del Gráfico 1. Esto puede deberse, fundamentalmente, a la conjunción de procesos de migración interior junto con la mayor atracción relativa de inmigrantes procedentes de terceros países (en concreto, y según se desprende de la información del Censo de 2001, tan sólo el 58 por 100 de la población residente en Madrid ha nacido en esta Comunidad Autónoma), además de que el propio crecimiento natural de la población en la Comunidad de Madrid es superior al resto de España.

GRÁFICO 1
LA POBLACIÓN MAYOR DE 16 AÑOS
(peso relativo de Madrid sobre el total de España)



Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

En el periodo 1977-1996, los aumentos fueron más moderados y paralelos, de forma que el peso relativo de Madrid en el total de la población española en edad laboral sólo aumentó 0,3 puntos porcentuales. Los mayores de dieciséis años en Madrid han pasado de suponer el 12,6 por 100 del total de España, a comienzos de 1993, al 13,5 por 100 al final de 2004, es decir, 4.860.000 personas de las poco más de 36.000.000 totales de España. Así, estos últimos 9 años son los que han concentrado el crecimiento de la población en edad de trabajar en nuestra Comunidad, con un incremento del 18 por 100, frente al 12,4 por 100 que ha crecido en el conjunto de España. La atracción de población supone un proceso circular entre ésta y la actividad económica, en la medida en que las oportunidades de trabajo generadas por el mayor dinamismo económico madrileño atraen migración, la cual, a su vez, constituye el capital humano que impulsa aún más la actividad.

CUADRO 1
MAGNITUDES BÁSICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN MADRID Y EN ESPAÑA
(miles de personas y porcentaje)

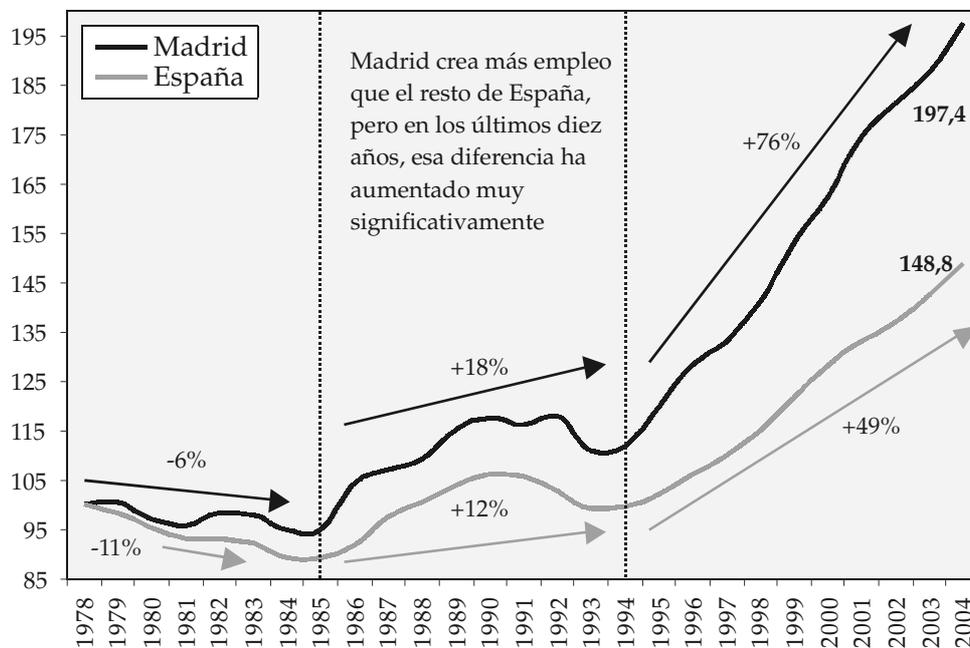
	1980		1985		1990		1995		2000		2004	
	Madrid	Esp.										
Total												
Activos	1.652	13.465	1.782	14.081	1.966	15.542	2.168	16.300	2.558	18.228	2.953	20.447
Ocup.	1.430	11.791	1.385	11.056	1.742	13.042	1.718	12.590	2.267	15.782	2.749	18.288
T. activ.	49,6%	50,0%	49,6%	49,0%	51,7%	51,0%	52,9%	51,0%	57,9%	54,0%	60,7%	56,7%
T. de paro	13,5%	12,4%	22,3%	21,5%	11,4%	16,1%	20,8%	22,8%	11,4%	13,4%	6,9%	10,6%
Hombres												
Activos	1.177	9.599	1.213	9.785	1.273	10.107	1.316	10.071	1.489	10.983	1.664	12.009
Ocup.	1.032	8.487	968	7.857	1.170	8.921	1.102	8.255	1.374	9.963	1.574	11.078
T. activ.	75,2%	73,9%	71,5%	70,4%	70,6%	68,4%	67,4%	65,0%	70,9%	66,9%	71,4%	68,2%
T. de paro	12,3%	11,6%	20,2%	19,7%	8,1%	11,7%	16,3%	18,0%	7,8%	9,3%	5,4%	7,8%
Mujeres												
Activos	476	3.866	569	4.296	694	5.435	852	6.230	1.069	7.245	1.289	8.438
Ocup.	398	3.304	417	3.200	573	4.121	616	4.335	893	5.819	1.175	7.210
T. activ.	27,0%	27,8%	30,0%	29,0%	34,7%	34,6%	39,7%	37,9%	46,2%	41,8%	50,9%	45,8%
T. de paro	16,4%	14,5%	26,6%	25,5%	17,4%	24,2%	27,7%	30,4%	16,5%	19,7%	8,8%	14,6%

Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

Como resultado del aumento de la población laboral, el número de activos, así como el de ocupados, también han crecido más que en el resto de España. De hecho, los primeros han crecido en Madrid un 35,4 por 100 en los últimos ocho años, diez puntos más que la media española, de modo que la población activa de Madrid no ha parado de aumentar en el último cuarto de siglo, pero con más intensidad desde 1996, de modo que, en ese año, la población activa de Madrid representaba el 13,3 por 100 del total de

la española frente al 14,4 por 100 al final de 2004. Por su parte, las diferencias relativas en la población ocupada son aún mayores, puesto que, en el mismo periodo, el número de ocupados en Madrid se incrementó en un 60 por 100 frente a un 45 por 100 en el conjunto de España, por lo que nuestra Comunidad supone, en la actualidad, el 15 por 100, es decir, 1,4 puntos más que en 1996. Dado que estas cifras relativas son superiores a las de la población en edad de trabajar, se puede deducir que las tasas de actividad y de ocupación son superiores en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, en línea con lo ya comentado de su mayor dinamismo económico.

GRÁFICO 2
LA CREACIÓN DE EMPLEO EN MADRID Y EN ESPAÑA
(ocupados. Índice 100 en 1978)

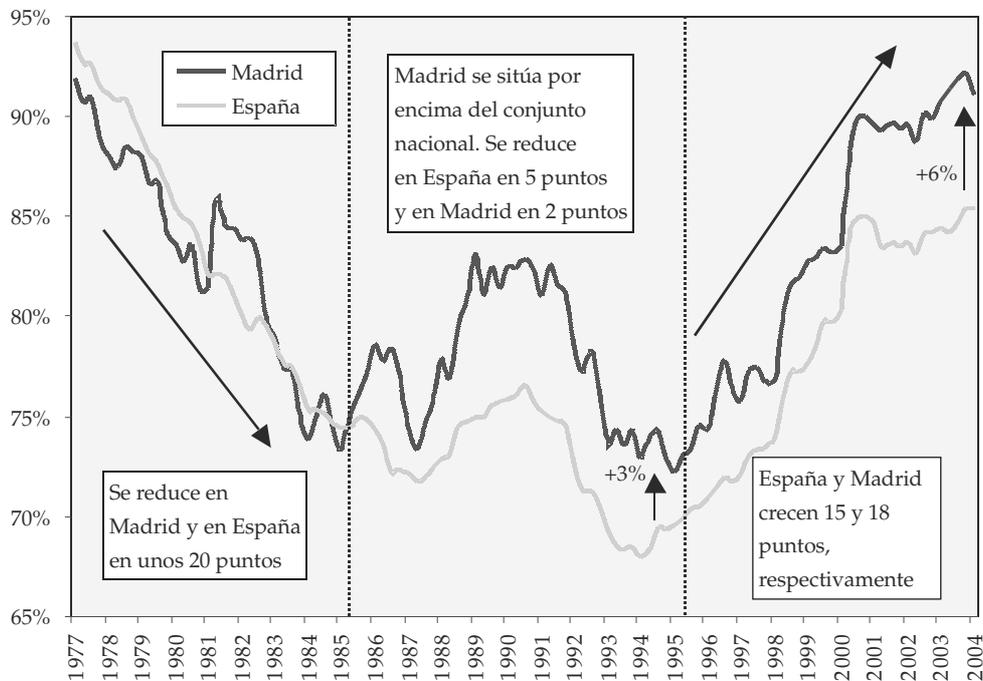


Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

La tasa de actividad en Madrid al final de 2004 se sitúa por encima de la media española, mientras que la tasa de paro está casi cuatro puntos por debajo, como se recoge en el Cuadro 1. Esas diferencias se han ido ampliando desde 1996, cuando se situaban en 1,9 y -1,7 puntos porcentuales respectivamente, de modo que el incremento de la actividad y el descenso del paro han sido considerablemente más intensos en Madrid. Ello puede estar reflejando un efecto *llamada*, por un lado, que se manifiesta en el aumento de la población de 16 y más años, y, por otro, un efecto *movilización* de la mano de obra que se incorpora al mercado de trabajo. Este segundo efecto se puede observar en el aumento del número de ocupados, que entre 1978 y 1995 se mantuvo estancado en

España, mientras que en Madrid creció un 12 por 100. Pero es que después, hasta 2004, en Madrid aumentó un 76 por 100, pasando de 1.559.900 a 2.748.700, mientras que en España, en el mismo periodo, el incremento fue del 49 por 100, de modo que en total, en nuestra Comunidad el número de ocupados se ha duplicado en los últimos 25 años. Así, el efecto sobre las cifras de paro es doble, puesto que reflejan, de una parte, la capacidad o no del mercado productivo para absorber las posibilidades del mercado de trabajo, y, de otra, la percepción de los individuos sobre la conveniencia de situarse a disposición del mercado de trabajo ante las buenas perspectivas de obtener un empleo y la consiguiente elevación de los costes de oportunidad de permanecer inactivo.

GRÁFICO 3
LA TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA EN MADRID Y EN ESPAÑA



Fuente: Elaboración propia a partir del INE. EPA (Metodología 2005).

El mayor dinamismo del mercado de trabajo madrileño se hace aún más patente si observamos las magnitudes básicas del mismo, clasificadas por sexos. El mercado masculino se encuentra prácticamente en el pleno empleo en 2004, pero es que, además, entre 1996 y 2000, la tasa de paro se redujo a menos de la mitad. Las cifras son todavía más relevantes en el caso de las mujeres, dado que en 1996 sólo estaban trabajando 623.000 mujeres de las 2.160.000 que vivían en la Comunidad de Madrid, cifra de ocupadas que casi se ha duplicado en 2004, mientras que, en el conjunto de España, han aumentado un 35 por 100. Ello implica que, en Madrid, más de la mitad de las mujeres entre dieciséis y sesenta

y cuatro años está en el mercado de trabajo, puesto que la tasa de actividad asciende al 50,9 por 100, mientras que, en España, es del 45,8 por 100, cuando hasta 1985 ambas magnitudes se movían a la par. En este periodo, la tasa de paro femenina en España se ha reducido a la mitad, pero en Madrid ha bajado más de 18 puntos porcentuales, pasando de 27 a 8,8, moviéndose a la inversa de la tasa de actividad, lo cual indica la fuerte generación de empleo femenino en el periodo, además del positivo efecto que la reducción de la tasa de paro ha tenido sobre la de actividad, en la medida en que aumenta la percepción de las trabajadoras sobre las posibilidades de encontrar empleo incentivándolas a incorporarse al mercado.

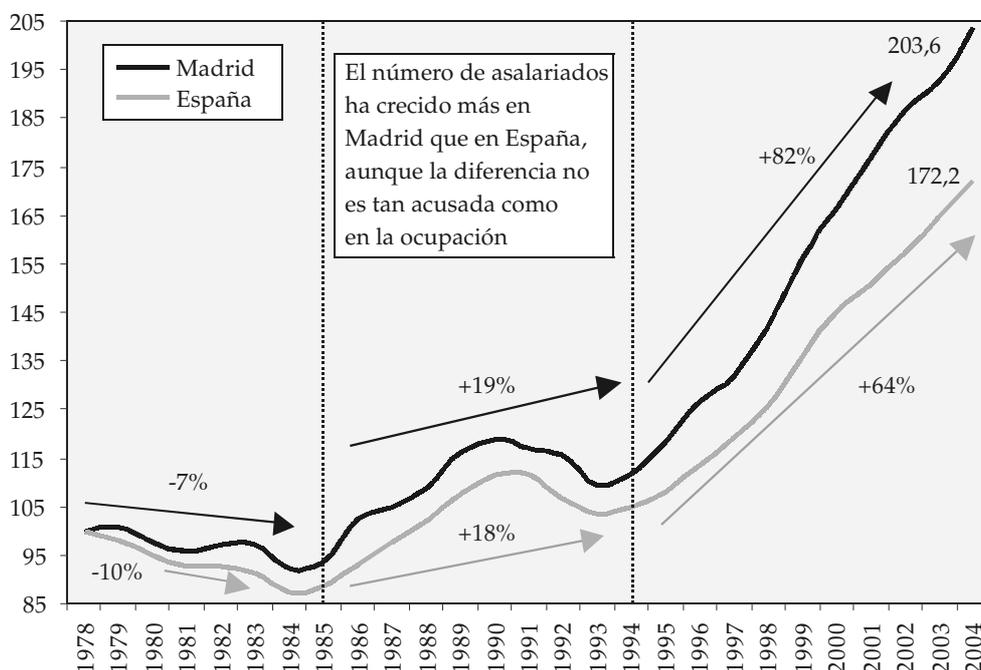
CUADRO 2
EMPLEO ASALARIADO
(miles de personas y porcentaje)

	1980	1985	1990	1995	2000	2004	Var. 80-04
Total asalariados							
Madrid	1.175,5	1.129,0	1.433,0	1.429,2	2.003,6	2.453,2	108,7%
España	8.265,1	7.721,6	9.734,0	9.412,5	12.640,9	15.022,4	81,8%
% Madrid/Esp.	14,2%	14,6%	14,7%	15,2%	15,9%	16,3%	2,1
% Asalariados/Ocupados							
Madrid	86,9%	85,5%	87,5%	85,5%	88,4%	89,2%	2,3
España	70,4%	70,2%	74,6%	74,8%	80,1%	82,1%	11,8
% Madrid/Esp.	123,5%	121,9%	117,2%	114,4%	110,4%	108,7%	-14,8

Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

El empleo asalariado en Madrid ha crecido al unísono con la ocupación, de forma que se ha duplicado desde 1978, además de que, desde 1994, ha aumentado en un 82 por 100. Así, los 2.453.200 asalariados de Madrid a final de 2004 suponen el 16,3 por 100 del total de asalariados de España, cifra que ha crecido 2,1 puntos desde 1980. En consecuencia, el porcentaje de asalariados sobre el total de ocupados en Madrid ha sido muy estable en los últimos veinticinco años, manteniéndose algo por debajo del 90 por 100, mientras que, en el conjunto nacional, se ha incrementado en casi doce puntos hasta situarse en el 82 por 100. Ello implica que, en el conjunto de España, casi la totalidad de los empleos creados han sido asalariados, variable cuya pauta de evolución ha sido más similar a nuestra región que en el caso de la ocupación. Así, se deduce que ha existido una fuerte creación de empleo no asalariado en Madrid, cuya explicación podría encontrarse en la mayor presencia de profesionales y autónomos en general, en consonancia con un mercado productivo más dinámico e innovador en nuestra Comunidad que en el conjunto nacional, y que sirve de caldo de cultivo para el espíritu emprendedor.

GRÁFICO 4
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO EN MADRID Y EN ESPAÑA
(asalariados. Índice 100 en 1978)



Fuente: Elaboración propia a partir del INE. EPA (Metodología 2005).

2. Análisis comparativo del trabajo temporal en la Comunidad de Madrid con respecto al conjunto de España

El crecimiento del empleo en la región se ha materializado, en su mayor parte, a través de la fórmula de contratación indefinida, lo que ha permitido el mantenimiento de tasas de temporalidad más bajas en la Comunidad de Madrid que en el resto de España a lo largo del periodo, hecho que puede comprobarse en el Cuadro 3. En concreto, desde 1988 (el primer dato para el que la Encuesta de Población Activa ofrece información diferenciada por duración del contrato), el incremento del número de asalariados indefinidos en nuestra Comunidad ha sido más de diez puntos porcentuales superior al conjunto de España en el periodo considerado. Este es un resultado excepcionalmente positivo si atendemos a la estructura productiva y al intenso proceso de creación de empleo que ha vivido la región.

El incremento porcentual del número de asalariados en Madrid casi duplicó al de España en el periodo 1988-1996, mientras que en los ocho años posteriores, en ambos casos, se superó el 50 por 100. Sin embargo, la aparición de la figura del contrato temporal tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1980 permitió ampliar las posibilidades

CUADRO 3
LA TEMPORALIDAD EN MADRID Y EN ESPAÑA
(miles de personas y porcentaje. Datos en media anual)

	<i>Ocupados no asalariados</i>		<i>Asalariados</i>		<i>Indefinidos</i>		<i>Temporales</i>		<i>Tasa de temporalidad</i>	
	<i>Madrid</i>	<i>Esp.</i>	<i>Madrid</i>	<i>Esp.</i>	<i>Madrid</i>	<i>Esp.</i>	<i>Madrid</i>	<i>Esp.</i>	<i>Madrid</i>	<i>Esp.</i>
1988	222,6	3.482,0	1.269,8	8.721,7	1.159,2	6.717,2	110,6	1.990,8	8,7%	22,8%
1989	209,9	3.431,1	1.354,2	9.207,1	1.177,2	6.733,7	177,0	2.458,5	13,1%	26,7%
1990	202,9	3.354,6	1.421,3	9.600,4	1.204,8	6.691,0	216,6	2.898,1	15,2%	30,2%
1991	213,8	3.298,9	1.422,2	9.758,1	1.145,4	6.609,7	276,8	3.141,2	19,5%	32,2%
1992	237,3	3.359,3	1.413,7	9.463,1	1.098,7	6.295,2	315,0	3.165,4	22,3%	33,5%
1993	229,4	3.217,2	1.353,1	9.076,6	1.068,1	6.144,1	284,9	2.930,1	21,1%	32,3%
1994	213,0	3.173,3	1.334,3	9.034,3	1.057,9	5.981,5	276,4	3.049,4	20,7%	33,8%
1995	226,1	3.169,6	1.397,1	9.342,5	1.096,9	6.082,6	300,2	3.254,3	21,5%	34,8%
1996	255,4	3.230,2	1.505,5	9.641,3	1.184,9	6.368,2	320,4	3.264,1	21,3%	33,9%
1997	271,1	3.149,1	1.566,8	10.196,5	1.228,6	6.772,3	337,5	3.407,6	21,5%	33,4%
1998	261,8	3.161,3	1.656,3	10.742,8	1.311,4	7.183,0	344,8	3.540,6	20,8%	33,0%
1999	241,8	3.128,9	1.837,6	11.560,9	1.473,3	7.761,7	364,3	3.799,3	19,8%	32,9%
2000	256,2	3.127,8	1.955,8	12.378,2	1.548,5	8.394,7	407,3	3.983,5	20,8%	32,2%
2001	292,7	3.196,9	2.073,8	12.949,4	1.648,7	8.782,8	425,1	4.166,6	20,5%	32,2%
2002	291,4	3.158,5	2.200,9	13.471,8	1.738,2	9.183,1	462,7	4.288,8	21,0%	31,8%
2003	285,7	3.168,5	2.287,6	14.127,4	1.778,6	9.637,7	508,9	4.489,8	22,2%	31,8%
2004	301,4	3.250,1	2.404,1	14.720,8	1.836,4	9.943,5	567,7	4.777,3	23,6%	32,5%
Var. 88-96	14,8%	-7,2%	18,6%	10,5%	2,2%	-5,2%	189,8%	64,0%	12,6	11,0
Var. 96-04	18,0%	0,6%	59,7%	52,7%	55,0%	56,1%	77,2%	46,4%	2,3	-1,4

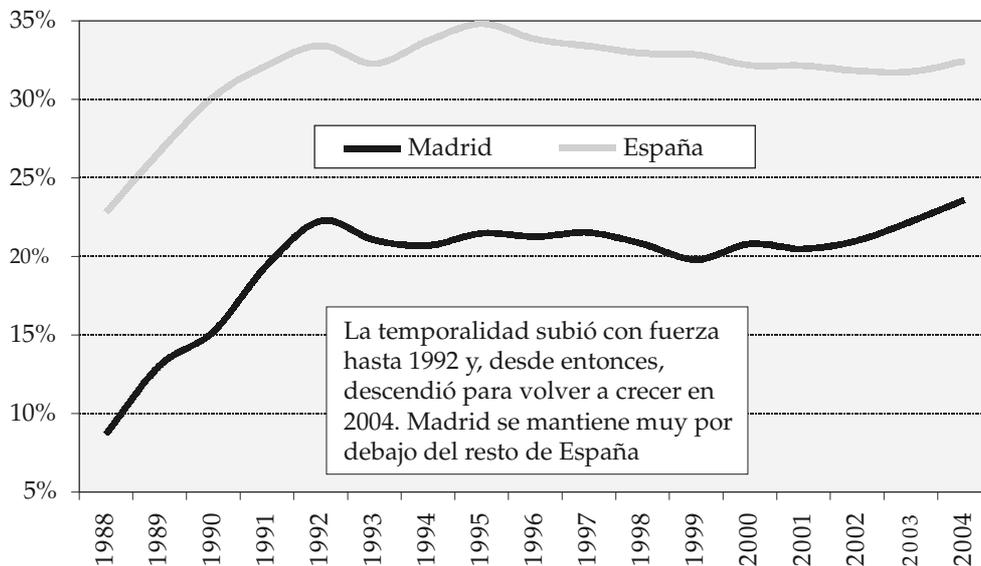
Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

de la contratación temporal sin necesidad de causa objetiva para la misma, por la utilización del contrato temporal como medida del fomento del empleo. La reforma laboral de 1984 crea, a su vez, una nueva modalidad de contrato temporal asociado al lanzamiento de nuevas actividades. Estas dos reformas, junto con la incertidumbre económica, dispararon la temporalidad desde el 8,7 por 100, en Madrid en 1988, y el 22,8 por 100 del conjunto de España, hasta sus máximos en 1995, superando el 34 por 100 de los asalariados en España, de modo que, en el conjunto nacional, había en ese momento 3.254.000 trabajadores temporales de poco más de 9,3 millones de asalariados. Es significativo que, a pesar de ese incremento, el peso de los temporales madrileños sobre el total de España se estabilizó en torno al 10 por 100.

El control de la temporalidad en los años 1992-1993 no fue reflejo de una mayor contratación indefinida, sino de que la crisis económica provocó un ajuste diferencial sobre el empleo temporal, máxime cuando al menor crecimiento de la época se le unió la relativa insensibilización del mercado laboral a la difícil coyuntura económica. A partir de esos momentos, las tasas de temporalidad cayeron ligeramente, estabilizándose en torno al 20 por ciento en Madrid y por encima del 30 por 100 en el conjunto nacional. Cabe destacar el cambio de tendencia experimentado en 2004, momento en el que, tanto

en Madrid como en España, la temporalidad vuelve a crecer de forma significativa rompiendo así el rumbo positivo del que gozaba desde 1996. A falta de otras circunstancias que lo expliquen, la causa de ello podría encontrarse, por un lado, en la mayor desconfianza e incertidumbre de los empresarios hacia la sostenibilidad futura del actual ciclo expansivo, que desincentiva la contratación indefinida, y, por el otro, en los efectos singulares de la revisión metodológica de la EPA que ha podido distorsionar las cifras de temporales de 2004, máxime cuando ha coincidido en el tiempo con el proceso de regularización de los inmigrantes.

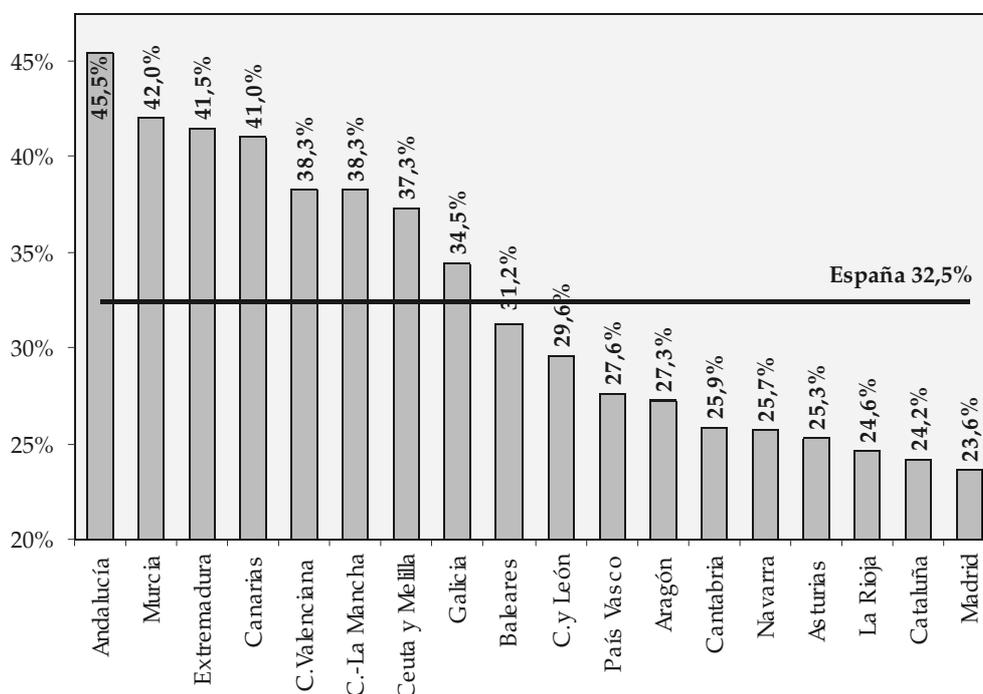
GRÁFICO 5
LA TASA DE TEMPORALIDAD EN MADRID Y EN ESPAÑA
(% de temporales sobre asalariados)



Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

Si contemplamos el conjunto de las Comunidades Autónomas de España, podemos observar que Madrid es aquella en la que el empleo goza de mayor estabilidad, como se puede apreciar en el Gráfico 6. Así, en 2004, la Comunidad con mayor tasa de empleo temporal es Andalucía, en la que casi la mitad de los asalariados son temporales, seguida de cerca por Murcia y Extremadura. Madrid, con un 23,6 por 100 de temporalidad, se mantiene 0,6 puntos por debajo de la siguiente, Cataluña, y 9 puntos por debajo de la media nacional, situada en el 32,5 por 100.

GRÁFICO 6
TASA DE TEMPORALIDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS
(2004, media anual)



Fuente: Elaboración propia a partir de INE. EPA (Metodología 2005).

a) La temporalidad por sexos

El análisis de la temporalidad por sexos muestra que ésta sigue la pauta general según la cual la tasa de Madrid se encuentra por debajo de la media española, tanto en hombres como en mujeres, pero que, en ambos casos, los primeros gozan de mayor estabilidad. El número de mujeres asalariadas ha crecido más intensamente que el número de hombres, concretamente un 45 por 100 entre 1988 y 1996 en Madrid, periodo en el que los asalariados masculinos casi se estancaron, y posteriormente un 88,7 por 100 entre 1996 y 2004, lo que significa que, en este periodo, el número de mujeres asalariadas en Madrid pasó de 580.500 a 1.095.100, aumentando catorce puntos porcentuales más que en el conjunto de España. Como resultado de ello, las mujeres asalariadas de Madrid han pasado del 15 por 100 del total de España en 1988 al 18,2 por 100 en 2004, cifras superiores al peso relativo en mujeres con empleo temporal, que es del 5,5 y del 13,7 por 100, respectivamente. La importancia relativa de Madrid en el empleo asalariado masculino es inferior al femenino, lo que resulta coherente con el hecho de que la incorporación de la mujer al trabajo en nuestra región es superior a la media española; concretamente, Madrid ha pasado de suponer el 14,8 por 100 de los hombres asalariados de España, en 1988, al 15,6 en 2004.

CUADRO 4
LA TEMPORALIDAD POR SEXOS
(miles de personas y porcentaje. Datos en media anual)

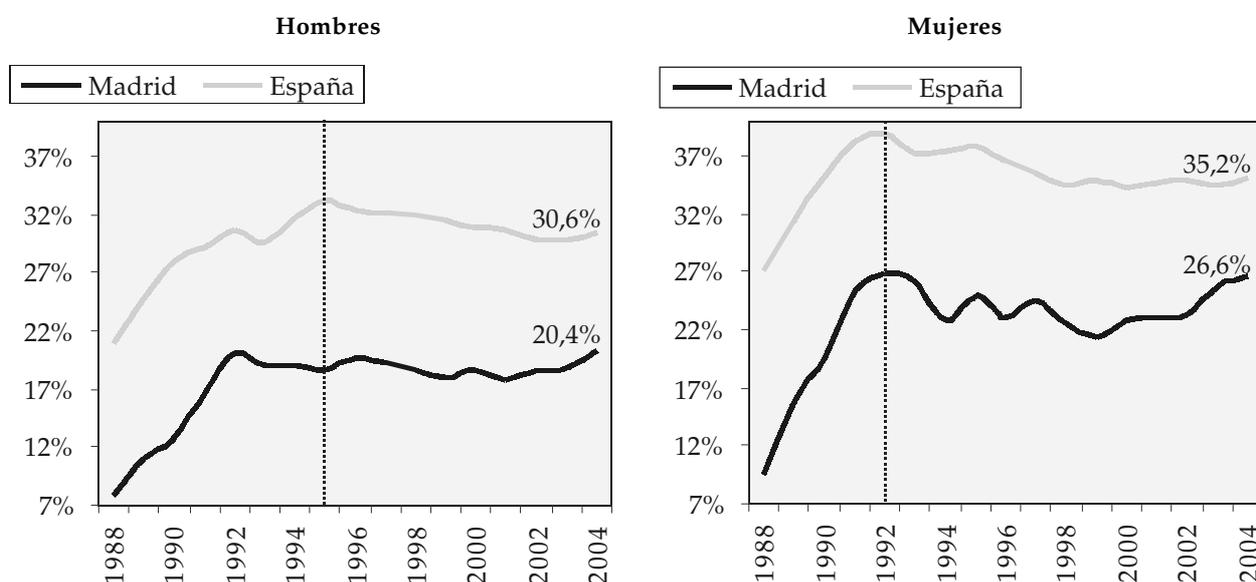
		1988	1992	1996	2000	2004	Var. 88-96	Var. 96-04
Asalariados								
Madrid	Hombres	909,1	894,9	944,0	1.186,6	1.358,0	3,8%	43,9%
	Mujeres	400,6	500,8	580,5	817,0	1.095,1	44,9%	88,7%
España	Hombres	6.127,2	6.346,5	6.193,5	7.643,9	8.695,4	1,1%	40,4%
	Mujeres	2.594,5	3.116,6	3.447,8	4.734,2	6.025,4	32,9%	74,8%
% Madrid/Esp.	Hombres	14,8%	14,1%	15,2%	15,5%	15,6%	0,4	0,4
	Mujeres	15,4%	16,1%	16,8%	17,3%	18,2%	1,4	1,3
Temporales								
Madrid	Hombres	72,1	180,5	186,0	220,1	276,4	158,2%	48,6%
	Mujeres	38,6	134,5	134,4	187,1	291,3	248,6%	116,8%
España	Hombres	1.289,8	1.950,5	2.001,6	2.364,4	2.657,4	55,2%	32,8%
	Mujeres	701,1	1.214,9	1.262,5	1.619,1	2.119,9	80,1%	67,9%
% Madrid/Esp.	Hombres	5,6%	9,3%	9,3%	9,3%	10,4%	3,7	1,1
	Mujeres	5,5%	11,1%	10,6%	11,6%	13,7%	5,1	3,1
Tasa de temporalidad								
Madrid	Hombres	7,9%	20,2%	19,7%	18,5%	20,4%	11,8	0,6
	Mujeres	9,6%	26,8%	23,1%	22,9%	26,6%	13,5	3,5
España	Hombres	21,0%	30,7%	32,3%	30,9%	30,6%	11,3	-1,8
	Mujeres	27,0%	39,0%	36,6%	34,2%	35,2%	9,6	-1,4

Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

El fuerte incremento del empleo asalariado de las mujeres en Madrid se ha traducido en un crecimiento de la diferencia en tasas de temporalidad con respecto a los hombres, que en 1988 estaba en menos de dos puntos porcentuales, mientras que en 2004 la diferencia es de unos seis puntos (20,4 en hombres y 26,6 en mujeres), muy similar a los aproximadamente cinco puntos de España, como puede verse en el Cuadro 4. La evolución es muy similar a la tasa de temporalidad total, de forma que en Madrid, la masculina alcanza un máximo en 1992, y en España en 1996, descendiendo suavemente desde entonces. Por el contrario, en el colectivo femenino se alcanza el máximo en 1992 en las dos regiones de estudio, aunque el aumento en los últimos trimestres es más intenso en Madrid, del mismo modo que el descenso entre 1993 y 2003 también lo ha sido.

En síntesis, se puede observar cómo la temporalidad en Madrid es inferior tanto para mujeres como para hombres, aunque en los últimos años se ha experimentado un cierto repunte, que es un fenómeno que, en principio, podría ser transitorio y explicarse por la buena marcha del empleo en la región, y dado que los contratos temporales pueden

GRÁFICO 7
LA TASA DE TEMPORALIDAD POR SEXOS
(% de temporales sobre asalariados)



Fuente: Elaboración propia a partir del INE. EPA (Metodología 2005).

ser, en el actual contexto institucional, una de las vías más fáciles de acceso al mercado laboral, suele coincidir que, en tanto en cuanto este empleo se estabiliza de forma natural en el tiempo, se produce la paradoja de un repunte transitorio de las tasas de temporalidad.

b) La temporalidad por edades

Los trabajadores más jóvenes suelen contratarse con más frecuencia a través de figuras temporales debido, por un lado, a que su menor experiencia hace difícil aventurar su rendimiento en el futuro y, por otro, a que su inferior antigüedad en las empresas les retrasa el acceso a fórmulas de contratación más estables. Sin embargo, desde 1996 la tasa de temporalidad de los trabajadores menores de 25 años se ha reducido en más de 9 puntos, tanto en Madrid como en España, pasando, en nuestra región, de 59,4 por 100 a 50,2 por 100, y en el conjunto del país, del 75 por 100 al 65,7 por 100. El número de asalariados menores de esa edad ha crecido en el mismo periodo casi 13 puntos más en Madrid que en España, concretamente un 47,7 por 100, frente a un 34,9 por 100, por lo que el efecto final de ambos fenómenos es el de reducir la temporalidad total de Madrid en mayor medida que en la del conjunto nacional.

CUADRO 5
LA TEMPORALIDAD POR EDADES*
(miles de personas y porcentaje. Datos en media anual)

		1996	1998	2000	2002	2004**	Var. 96-04
Asalariados							
Madrid	< 25	161,6	188,4	225,7	246,7	238,7	47,7%
	25 - 54	1.201,5	1.324,4	1.550,2	1.757,6	1.935,6	61,1%
	55 - 64	139,8	140,2	170,2	191,0	221,8	58,6%
España	< 25	1.281,2	1.444,5	1.716,7	1.742,7	1.728,6	34,9%
	25 - 54	7.549,8	8.417,2	9.662,3	10.608,3	11.726,2	55,3%
	55 - 64	784,4	852,4	959,5	1.082,8	1.218,4	55,3%
% Madrid/Esp.	< 25	12,6%	13,0%	13,1%	14,2%	13,8%	1,2
	25 - 54	15,9%	15,7%	16,0%	16,6%	16,5%	0,6
	55 - 64	17,8%	16,4%	17,7%	17,6%	18,2%	0,4
Temporales							
Madrid	< 25	96,1	111,9	117,5	121,9	119,8	24,7%
	25 - 54	216,1	225,3	277,5	327,5	433,5	100,6%
	55 - 64	7,9	7,4	11,8	13,0	13,3	68,2%
España	< 25	961,1	1.049,3	1.172,1	1.132,8	1.136,0	18,2%
	25 - 54	2.198,7	2.376,1	2.680,6	3.009,8	3.480,6	58,3%
	55 - 64	101,2	111,9	126,7	142,1	154,6	52,7%
% Madrid/Esp.	< 25	10,0%	10,7%	10,0%	10,8%	10,5%	0,6
	25 - 54	4,4%	4,7%	4,4%	4,1%	3,4%	-0,9
	55 - 64	213,5%	201,3%	219,1%	230,4%	280,4%	66,9
Tasa de temporalidad							
Madrid	< 25	59,4%	59,4%	52,1%	49,4%	50,2%	-9,2
	25 - 54	18,0%	17,0%	17,9%	18,6%	22,4%	4,4
	55 - 64	5,6%	5,2%	6,9%	6,8%	6,0%	0,3
España	< 25	75,0%	72,6%	68,3%	65,0%	65,7%	-9,3
	25 - 54	29,1%	28,2%	27,7%	28,4%	29,7%	0,6
	55 - 64	12,9%	13,1%	13,2%	13,1%	12,7%	-0,2

* En la distribución no se ha incluido a los mayores de 65 años, ya que, por su escasez, no resultan significativos y pueden suponer errores muestrales de importancia.

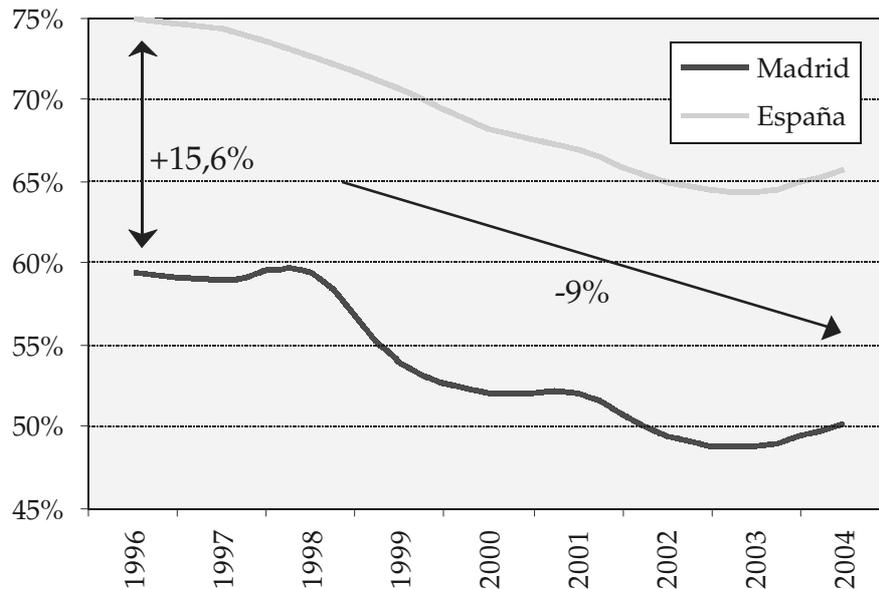
** Los datos de 2004 son los facilitados por el INE el 29 de abril de 2005 que, como el propio organismo señala, son provisionales y, por lo tanto, sujetos a revisión.

Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

En el Gráfico 8 se aprecia claramente que el punto de inflexión para la reducción de la tasa de temporalidad entre los más jóvenes se sitúa en 1997, en el marco de los acuerdos para el incentivo de la contratación indefinida. La tasa de temporalidad de los trabajadores mayores de veinticinco años es inferior a la de los menores, como era de esperar, además de que se ha mantenido relativamente estable en los últimos nueve años: en torno al 20 por 100 en los trabajadores entre 25 y 55 años en Madrid frente al 30 por 100 en España, así como aproximadamente el 6 por 100 para los asalariados entre 55 y 65 años en nuestra Comunidad y el 13 por 100 en el conjunto nacional, de modo que,

en todos los casos, se mantiene un diferencial favorable a Madrid como ocurre con la pauta de la temporalidad general.

GRÁFICO 8
LA TASA DE TEMPORALIDAD ES MAYOR PARA LOS MÁS JÓVENES
(tasa de temporalidad de los menores de 25 años)



Fuente: Elaboración propia a partir del INE. EPA (Metodología 2005).

Como se deduce del párrafo anterior, la importancia relativa de los trabajadores más jóvenes, en el total de empleo temporal, es superior a la que cabría esperar en función de su peso sobre el total de asalariados, debido a su mayor tasa de temporalidad. En cualquier caso, el peso relativo de los menores de 25 años ha pasado de ser similar a la media española en 1996 (30 por 100 frente a 29 por 100) a estar tres puntos por debajo (24 por 100 frente a 21 por 100). Ello puede deberse a que la mayor formación de la población madrileña hace que, por un lado, los jóvenes dediquen más años a estudiar, y por otro que, como veremos a continuación, la mayor formación de un colectivo suele llevar aparejada una menor tasa de temporalidad en el mismo.

c) La temporalidad por nivel de estudios

El número de asalariados con menor nivel de estudios ha crecido, en Madrid, en torno a un 6,4 por 100 entre 2000 y 2004, mientras que, en el resto de España, se ha reducido en un 9 por 100, al tiempo que, como era de esperar, la población laboral con estudios superiores ha crecido más: un 26,2 por 100 en Madrid y un 34,9 por 100 en el

conjunto de España. Las cifras son coherentes con el hecho de que la Comunidad de Madrid parte de un nivel inicial de formación muy superior a la media nacional, de manera que el peso relativo de los trabajadores con menor formación es inferior en nuestra región. Por ello, la convergencia regional de los niveles de estudios hace intuir que ese diferencial de crecimiento se mantendrá.

CUADRO 6
LA TEMPORALIDAD POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO
(miles de personas y porcentaje. Datos en media anual)

		2000	2001	2002	2003	2004	Var. 00-04
Asalariados							
Madrid	Sin estudios y prim.	336,6	337,4	378,5	374,5	358,1	6,4%
	Media y FP	1.229,3	1.293,5	1.366,5	1.464,8	1.553,9	26,4%
	Superior	389,8	443,0	455,9	448,2	492,0	26,2%
España	Sin estudios y prim.	2.814,9	2.726,9	2.699,5	2.614,5	2.562,4	-9,0%
	Media y FP	8.169,8	8.700,2	9.158,3	9.794,2	10.279,0	25,8%
	Superior	1.393,4	1.522,3	1.614,0	1.718,7	1.879,4	34,9%
% Madrid/Esp.	Sin estudios y prim.	12,0%	12,4%	14,0%	14,3%	14,0%	2,0
	Media y FP	4,1%	3,9%	4,1%	3,8%	3,5%	-0,6
	Superior	88,2%	85,0%	84,7%	85,2%	82,7%	-5,5
Temporales							
Madrid	Sin estudios y prim.	67,2	61,1	86,4	85,7	95,4	41,9%
	Media y FP	280,8	296,7	304,4	351,6	389,8	38,8%
	Superior	59,3	67,3	71,8	71,6	82,5	39,2%
España	Sin estudios y prim.	956,4	937,0	933,6	918,2	961,1	0,5%
	Media y FP	2.709,0	2.882,3	2.976,9	3.165,7	3.362,4	24,1%
	Superior	318,0	347,3	378,2	405,9	453,7	42,7%
% Madrid/Esp.	Sin estudios y prim.	7,0%	6,5%	9,3%	9,3%	9,9%	2,9
	Media y FP	2,5%	2,1%	2,9%	2,7%	2,8%	0,4
	Superior	88,3%	85,4%	80,5%	86,6%	85,9%	-2,4
Tasa de temporalidad							
Madrid	Sin estudios y prim.	20,0%	18,1%	22,8%	22,9%	26,6%	6,7
	Media y FP	22,8%	22,9%	22,3%	24,0%	25,1%	2,2
	Superior	15,2%	15,2%	15,8%	16,0%	16,8%	1,6
España	Sin estudios y prim.	34,0%	34,4%	34,6%	35,1%	37,5%	3,5
	Media y FP	33,2%	33,1%	32,5%	32,3%	32,7%	-0,4
	Superior	22,8%	22,8%	23,4%	23,6%	24,1%	1,3

Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

Los distintos colectivos agrupados por niveles de formación mantienen un diferencial de temporalidad, entre Madrid y España, en la misma línea comentada hasta el momento. Así, entre los trabajadores menos formados, la tasa de temporalidad de Madrid se mantiene unos 11 puntos por debajo del conjunto nacional a pesar de que, en los últimos cuatro años, ha crecido en más de 6 puntos. Sin embargo, la escasa importancia relativa de este

colectivo en el mercado laboral madrileño hace que la tasa de temporalidad de nuestra región no acuse especialmente ese aumento. Por su parte, los trabajadores con educación media y profesional aumentan un 38,8 por 100 en Madrid y un 24 por 100 en España, en los últimos cuatro años, de modo que las tasas de temporalidad de este grupo crecen 2,2 puntos en nuestra región y se reducen 0,4 puntos en el conjunto nacional, lo que no impide a Madrid mantener un diferencial favorable de 7,6 puntos de temporalidad. En el conjunto de España, uno de cada cuatro asalariados con formación universitaria tiene un contrato temporal, cifra que en nuestra Comunidad se reduce al 16,8 por 100. Esto último puede deberse al hecho de que la educación superior se ha extendido en España en los últimos quince años, por lo que el grueso de la población con formación universitaria tiende a ser más joven, lo que explicaría, en parte, su temporalidad diferencial. En Madrid, por el contrario, por las mayores necesidades de formación de su mercado de trabajo es posible que esa diferencia de edad no sea especialmente marcada, logrando así una temporalidad inferior.

El mercado de trabajo de Madrid, al ser más dinámico e innovador que el del resto de España, exige mayor formación a sus trabajadores, por lo que se penaliza a aquellos que no alcanzan la formación superior con una mayor tasa de temporalidad. Ello podría ser la explicación de que, en 2000 y en 2001, la tasa de temporalidad del colectivo con educación media superase en Madrid a aquel con educación primaria, mientras que, en el conjunto de España, la diferencia entre ambos se ha acentuado a favor del primero en los últimos cuatro años. En cualquier caso, el resto de las tasas de temporalidad en Madrid y en España, por edades, se mantienen relativamente estables. Ello se refleja en que la distribución, por edades, de los trabajadores temporales madrileños no ha experimentado cambios entre 2000 y 2004, mientras que, en el conjunto de España, los trabajadores con formación primaria han perdido peso relativo frente a los otros dos colectivos.

d) *La temporalidad pública y privada*

Los acuerdos de 1997 se mostraron eficaces para reducir la temporalidad en el sector privado por la certidumbre y menores costes de despido que proporcionó a las empresas, en el caso de necesitar realizar posteriores ajustes. Si la tasa de temporalidad no se ha reducido desde entonces, se ha debido a la actuación del sector público en materia de contratación, que ha acudido a fórmulas de contratación temporal para sus necesidades de empleo. La temporalidad en el sector privado en Madrid alcanzó su máximo con el 27,5 por 100 en 1995, reduciéndose, desde entonces, hasta en cinco puntos porcentuales, aunque en 2004 repuntó. En el conjunto de España, se llegó a superar el 40

por 100 de temporalidad en el sector privado en 1995, y se ha reducido sin pausa desde entonces hasta 2003, aunque en ningún momento ha caído por debajo del 33 por 100 y, al igual que en Madrid, ha repuntado en los últimos trimestres.

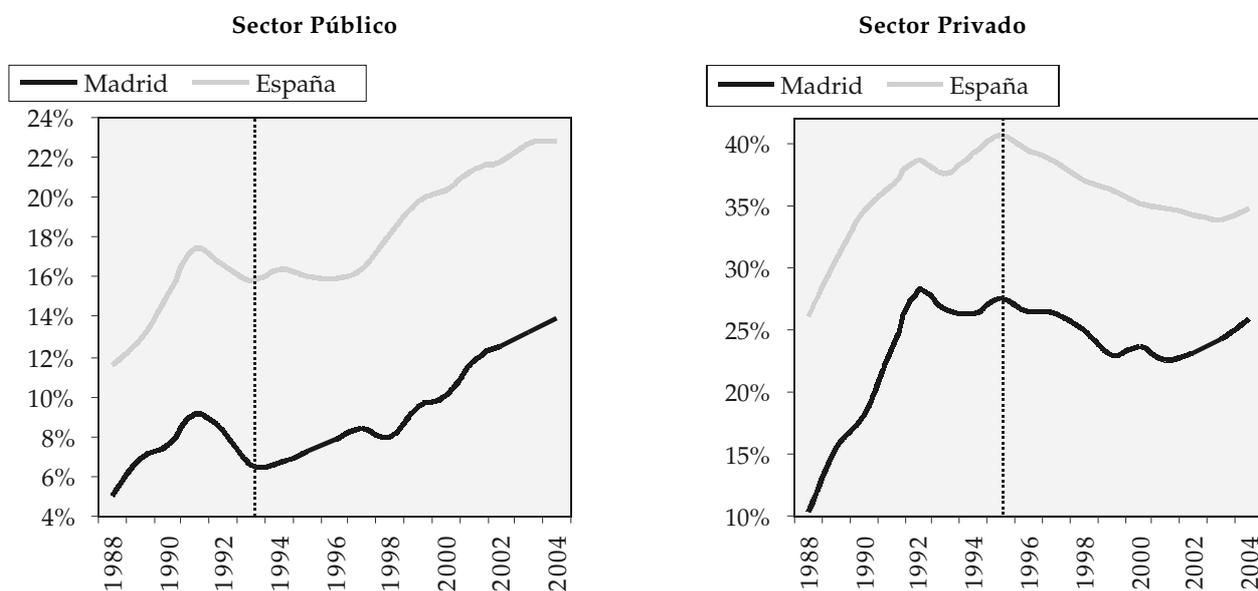
CUADRO 7
LA TEMPORALIDAD POR SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO
(miles de personas y porcentaje. Datos en media anual)

		1988	1992	1996	2000	2004	Var. 88-96	Var. 96-04
Asalariados								
Madrid	Público	356,4	414,7	418,3	413,7	471,9	17,4%	12,8%
	Privado	913,4	999,0	1.087,2	1.542,1	1.932,2	19,0%	77,7%
España	Público	1.941,7	2.256,7	2.306,5	2.441,5	2.800,4	18,8%	21,4%
	Privado	6.780,0	7.206,3	7.334,9	9.936,7	11.920,4	8,2%	62,5%
% Madrid/Esp.	Público	18,4%	18,4%	18,1%	16,9%	16,8%	-0,2	-1,3
	Privado	13,5%	13,9%	14,8%	15,5%	16,2%	1,4	1,4
Temporales								
Madrid	Público	18,1	34,4	32,9	41,8	65,9	82,5%	100,0%
	Privado	92,5	280,6	287,5	365,5	501,8	210,7%	74,6%
España	Público	226,3	376,6	368,4	497,8	640,4	62,8%	73,8%
	Privado	1.764,6	2.788,8	2.895,7	3.485,7	4.136,9	64,1%	42,9%
% Madrid/Esp.	Público	8,0%	9,1%	8,9%	8,4%	10,3%	1,0	1,3
	Privado	5,2%	10,1%	9,9%	10,5%	12,1%	4,7	2,2
Tasa de temporalidad								
Madrid	Público	5,1%	8,3%	7,9%	10,1%	14,0%	2,8	6,1
	Privado	10,1%	28,1%	26,4%	23,7%	26,0%	16,3	-0,5
España	Público	11,7%	16,7%	16,0%	20,4%	22,9%	4,3	6,9
	Privado	26,0%	38,7%	39,5%	35,1%	34,7%	13,5	-4,8

Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

El empleo público ha experimentado un proceso inverso. Madrid concentraba, en 1988, el 18,4 por 100 del empleo público de España, cifra que se ha reducido al 16,8 en 2004 por la fuerte contratación de otras Administraciones no situadas en la región. Sin embargo, sólo el 10,3 por 100 de los empleados públicos temporales del total nacional se encuentran en nuestra Comunidad. En consecuencia, la tasa de temporalidad de los trabajadores de la Administración en Madrid, en línea con la pauta general, es inferior al conjunto de España, en casi 9 puntos. El cambio decisivo en la tendencia se produjo en 1993, cuando el peso relativo del sector público era muy alto debido a la intensa destrucción de empleo durante 1992 y 1993. Desde entonces, la tasa de empleo temporal en el sector público ha aumentado 7,4 puntos porcentuales, en Madrid, y 7,1 en el conjunto de España.

GRÁFICO 9
LA TASA DE TEMPORALIDAD EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO
(% de temporales sobre asalariados)



Fuente: Elaboración propia a partir del INE. EPA (Metodología 2005).

Como consecuencia de la tendencia inversa en el sector público y en el privado se ha producido un cambio paralelo en la composición del empleo temporal tanto en Madrid como en el conjunto nacional, si bien el peso relativo de los empleados temporales de la Administración sigue siendo escaso. En la evolución de este fenómeno en Madrid, se encuentra un punto de inflexión claro en 1993, en línea con lo señalado anteriormente. Desde entonces, sin embargo, el estímulo a la contratación privada indefinida tanto por las reformas (bonificaciones en cotizaciones sociales, reducción de costes de despido y clarificación en sus causas objetivas) como por el diferencial positivo en actividad económica de la región, unido al aumento de la contratación temporal en el sector público para mejorar su eficiencia, ha llevado a situar el peso relativo del sector público en el 12 por 100. En el conjunto de España se ha experimentado un proceso similar, si bien la destrucción de empleo de 1993 parece afectar con especial intensidad a los empleados temporales del sector privado, reduciendo el peso del mismo. Por su parte, en 2004 se ha producido una expansión significativa de la relevancia relativa de la contratación temporal privada, lo que puede constituir una señal de alerta acerca de la confianza de los empresarios.

e) *La temporalidad por sectores productivos*

La estructura por sectores de la actividad va a resultar el elemento que mejor explique las diferencias y la evolución de la temporalidad, ya que las distintas ramas son las que determinan, en último término, el número de trabajadores temporales necesarios. Así, las ramas de construcción y agricultura tienen, por su propia estructura productiva, unas necesidades de empleo temporal distintas de las actividades de servicios y de industria. Incluso dentro de cada una de ellas se podrían encontrar subramas con usos de temporalidad muy diferenciados, pero, por el momento, no se dispone de datos para este segundo análisis. El principal elemento diferenciador de Madrid, con respecto al conjunto nacional, es la mayor importancia relativa de los servicios en nuestra región, en detrimento de la agricultura, lo que, en parte, podría ser el origen de la menor temporalidad estructural de la Comunidad. En el sector terciario, el número de asalariados ha crecido, entre 1996 y 2004, un 66 por 100 en Madrid frente a un 56 por 100 del total de España, lo que parece indicar que la diferencia se incrementa. La tasa de temporalidad en los servicios ha subido 1,4 puntos en Madrid, en el mismo periodo, pero ese incremento se concentra en los últimos trimestres, como se puede apreciar en el Cuadro 8, puesto que hasta 2003 se estuvo reduciendo.

La industria, por el contrario, goza de mayor importancia relativa en el conjunto nacional que en Madrid, diferencial que se ha ampliado, en línea con la terciarización de la economía madrileña. Así, los asalariados en esta rama, en España, han aumentado su número un 28 por 100, 9 puntos más que en Madrid, pero lo que resulta más significativo es que, a pesar de que hay casi un 20 por 100 más de asalariados, la temporalidad de este colectivo en nuestra región se ha reducido en 2,2 puntos en el periodo considerado, en paralelo con lo ocurrido en el conjunto nacional. Por su parte, la construcción ha visto incrementada su tasa de temporalidad en 9,9 puntos en Madrid, lo que se debe a la creciente importancia de este sector durante los últimos diez años, unido a la temporalidad intrínseca de su actividad, donde la fórmula habitual de contratación son los contratos de obra. La presencia del sector primario en Madrid es casi testimonial, pero en los últimos años ha recibido un impulso en la calidad y en su promoción externa que ha permitido un crecimiento de su población asalariada del 47 por 100, 20 puntos por encima del conjunto de España.

Las tasas de temporalidad, según actividades, indican que los servicios y la industria tienen un diferencial favorable de unos 20 puntos, en el caso de Madrid, y de unos 30 en el caso de España. Esta brecha se mantiene constante en todo el periodo, salvo en el caso de la agricultura madrileña, que ha subido. Al observar las tasas de temporalidad, por actividades, se aprecia con claridad que Madrid mantiene un diferencial endógeno favorable

CUADRO 8
LA TEMPORALIDAD POR RAMAS DE ACTIVIDAD
(miles de personas y porcentaje. Datos en media anual)

		1996	1998	2000	2002	2004	Var. 96-04
Asalariados							
Madrid	Agric. y Pesca	9,5	11,2	7,8	12,1	13,9	46,5%
	Industria	286,3	303,2	334,9	339,5	340,7	19,0%
	Construcción	119,8	128,2	174,3	203,8	245,1	104,6%
	Servicios	1.089,9	1.213,6	1.438,8	1.645,5	1.804,4	65,6%
España	Agric. y Pesca	380,1	427,8	432,5	447,6	482,4	26,9%
	Industria	2.235,7	2.510,1	2.737,5	2.838,5	2.866,0	28,2%
	Construcción	912,5	1.077,9	1.370,3	1.590,4	1.818,3	99,3%
	Servicios	6.113,0	6.727,1	7.837,7	8.595,4	9.554,1	56,3%
% Madrid/Esp.	Agric. y Pesca	2,5%	2,6%	1,8%	2,7%	2,9%	0,4
	Industria	12,8%	12,1%	12,2%	12,0%	11,9%	-0,9
	Construcción	13,1%	11,9%	12,7%	12,8%	13,5%	0,4
	Servicios	17,8%	18,0%	18,4%	19,1%	18,9%	1,1
Temporales							
Madrid	Agric. y Pesca	1,8	1,8	1,7	3,4	5,8	217,7%
	Industria	53,8	54,4	57,2	52,8	56,4	4,8%
	Construcción	43,0	52,7	75,3	78,1	112,4	161,2%
	Servicios	221,8	235,8	273,0	328,3	393,1	77,3%
España	Agric. y Pesca	227,3	261,4	262,0	271,1	299,9	31,9%
	Industria	642,6	716,8	728,6	683,7	651,5	1,4%
	Construcción	569,3	674,2	814,9	910,8	1.056,7	85,6%
	Servicios	1.824,9	1.888,2	2.177,9	2.423,1	2.769,2	51,7%
% Madrid/Esp.	Agric. y Pesca	0,8%	0,7%	0,6%	1,3%	1,9%	1,1
	Industria	8,4%	7,6%	7,9%	7,7%	8,7%	0,3
	Construcción	7,6%	7,8%	9,2%	8,6%	10,6%	3,1
	Servicios	12,2%	12,5%	12,5%	13,5%	14,2%	2,0
Tasa de temporalidad							
Madrid	Agric. y Pesca	19,3%	16,4%	21,4%	28,1%	41,9%	22,6
	Industria	18,8%	18,0%	17,1%	15,6%	16,6%	-2,2
	Construcción	35,9%	41,1%	43,2%	38,3%	45,9%	9,9
	Servicios	20,3%	19,4%	19,0%	20,0%	21,8%	1,4
España	Agric. y Pesca	59,8%	61,1%	60,6%	60,6%	62,2%	2,4
	Industria	28,7%	28,6%	26,6%	24,1%	22,7%	-6,0
	Construcción	62,4%	62,6%	59,5%	57,3%	58,1%	-4,3
	Servicios	29,9%	28,1%	27,8%	28,2%	29,0%	-0,9

Fuente: INE. EPA (Metodología 2005).

que no se explica por su estructura de ramas productivas, puesto que todos los sectores, incluso aquellos con menor temporalidad teórica, como los servicios, gozan de una temporalidad diferencial favorable.

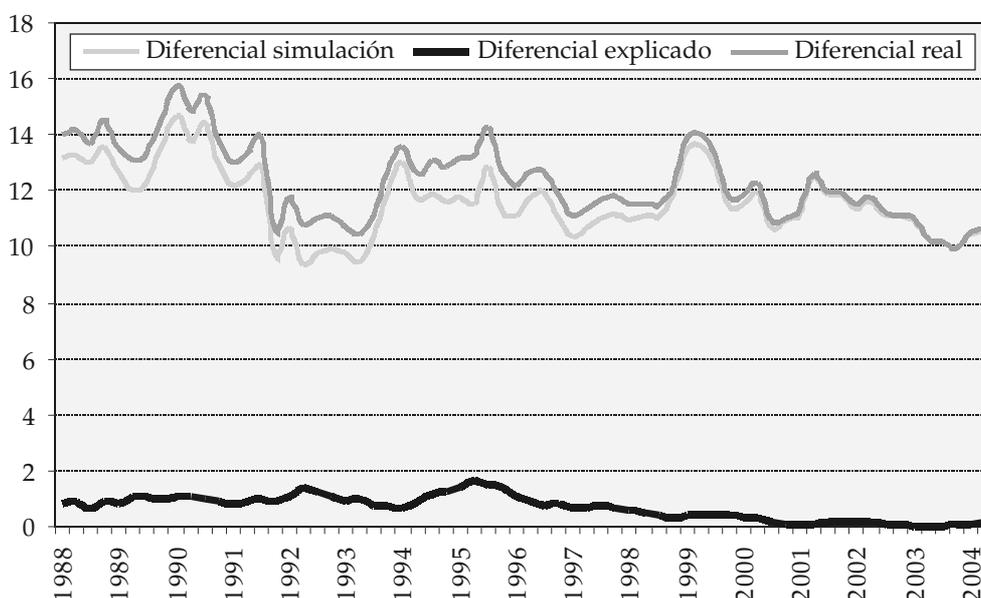
3. Aproximación cuantitativa a los factores diferenciales

A continuación trasladaremos la estructura laboral del conjunto nacional a la estructura productiva de la región. Los resultados darán la temporalidad simulada: la que *debería* tener Madrid dada su estructura productiva. Diferencias sobre esta temporalidad simulada nos marcarán el mejor o peor comportamiento sobre el conjunto nacional, cuya raíz no está en el entorno económico o en la normativa laboral, dado que el primero ha sido descontado en los cálculos y la segunda es común para el conjunto del territorio nacional. Estamos cuantificando, entonces, un factor autónomo, endógeno y no explicado en esta fase del análisis en que nos limitamos a señalarlo y a cuantificarlo. Es un ejercicio de *benchmarking* depurado de diferencias económicas o laborales, y cuyo resultado arroja la sorprendente conclusión de que la calidad del empleo en Madrid es superior a la que *debería* ser dado el entorno en el que está situado. Los factores que hemos utilizado para este ejercicio se refieren al peso relativo del sector público, y a la estructura productiva de la Comunidad de Madrid. Por la enorme diferencia que existe de temporalidad entre las distintas ramas de actividad, la estructura productiva de Madrid se depura mediante dos enfoques alternativos: por un lado, considerando cuatro sectores de actividad para el periodo comprendido entre 1988 y 2004, y, por el otro, desagregando el sector servicios en ramas de actividad para el periodo 1995 a 2001.

El porcentaje de asalariados en el sector público, en la Comunidad de Madrid, ha sido históricamente superior al del conjunto de la economía, llegando a suponer un tercio de la población asalariada en nuestra región, a finales de los años 80, para reducirse progresivamente hasta alcanzar, en la actualidad, un peso del orden del 20 por 100, similar al del conjunto nacional. La temporalidad en el sector público, en el ámbito nacional, ha sido claramente inferior a la del sector privado pero divergente en cuanto a su comportamiento, mostrando un crecimiento continuado a lo largo de todo el periodo considerado, mientras que en el sector privado se produce una importante reducción a partir de 1997. Aplicando esta evolución de la temporalidad a la estructura sectorial de la Comunidad de Madrid se obtienen los resultados que se comentan a continuación.

De los diez puntos diferenciales a favor de Madrid en la calidad del empleo, la estructura del empleo entre el sector público y el sector privado explica un promedio de 0,7 puntos porcentuales (en los últimos dieciséis años para los que se dispone de datos), evolucionando desde las iniciales 8 décimas de punto en que se mantiene hasta 1992, para crecer, a partir de ese momento, y alcanzar un máximo de 1,7 puntos en 1995 y reducir, desde 1996, de forma constante y consistente hasta la décima de la actualidad. Según este enfoque, diez puntos de temporalidad diferencial favorable son debidos a factores endógenos propios.

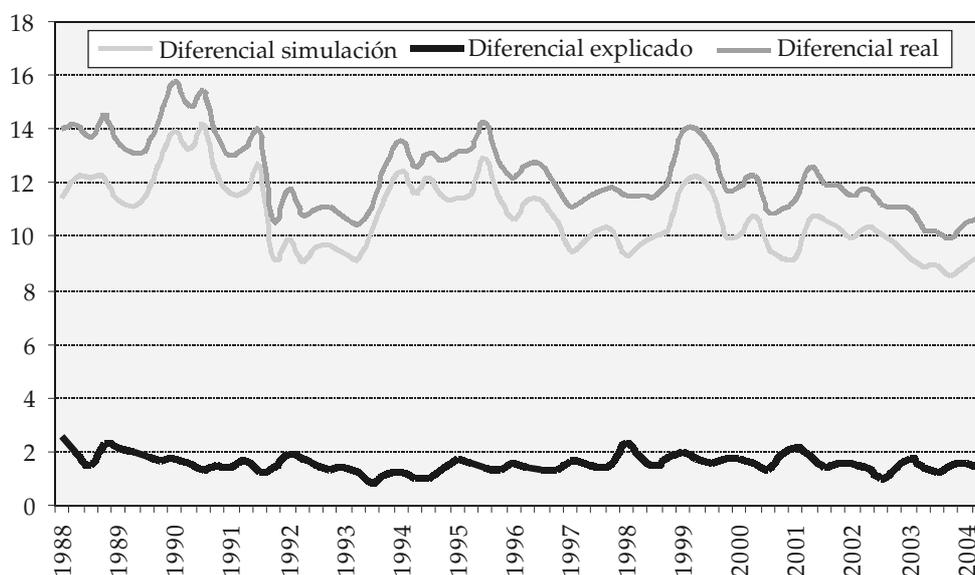
GRÁFICO 10
SIMULACIÓN: TEMPORALIDAD DE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO



Fuente: Elaboración propia.

El porcentaje de asalariados, por sectores, dota a Madrid de mayor peso en aquellos de elevado grado de temporalidad, como son los servicios. Aunque la agricultura también tiene elevada temporalidad, y en Madrid es un sector de importancia residual, el bajo peso que ésta tiene en el conjunto nacional va a contrarrestar su elevada temporalidad. Por su parte, la construcción mantiene un peso similar al del conjunto nacional, mientras que la industria pesa menos que en el conjunto de España. Dada la importancia del sector servicios, tanto en el conjunto nacional como, muy particularmente, en la Comunidad de Madrid, merece la pena descomponer la estructura sectorial en función de los asalariados. De los diez puntos diferenciales a favor de Madrid en calidad del empleo, la estructura económica, por sectores de actividad, explica un promedio de 1,6 puntos porcentuales (en los últimos dieciséis años para los que se dispone de datos), comportándose de forma relativamente estable con respecto a la tendencia. Ésta sería la temporalidad diferencial de Madrid debido al mayor peso de actividades que, por sus características, requieren de cierta temporalidad. De los diez puntos diferenciales a favor de Madrid en calidad del empleo, la estructura económica, por ramas de actividad, explica un promedio de 2,1 puntos porcentuales en los últimos siete años para los que se disponen datos, reduciéndose desde 2,0 puntos en 1995 hasta 1,6 puntos en 2001, en un proceso de reducción que parece constante y consistente. Esto significa que ocho puntos de temporalidad diferencial favorable son debidos a factores endógenos propios.

GRÁFICO 11
SIMULACIÓN: TEMPORALIDAD POR RAMAS DE ACTIVIDAD



Fuente: Elaboración propia.

4. Por qué razones el empleo es más estable en Madrid

Madrid goza de mayor estabilidad en el empleo en todos los colectivos, incluso en aquellos que, por sus propias características, sufren más temporalidad, como los jóvenes, las mujeres o las personas con menor formación. De hecho, Madrid es la Comunidad con menor tasa media de temporalidad de España en los últimos cinco años. Además, ese diferencial se mantiene en el tiempo de forma casi constante desde finales de los años 80. Una explicación para ello puede encontrarse en la distribución de la actividad económica madrileña, en la que el menor peso de la agricultura y de la construcción reducen la temporalidad en la región. En este sentido, como se ha señalado anteriormente, la actividad determina, en gran medida, la estructura del trabajo temporal, pero es que aun así, Madrid goza de tasas de temporalidad inferiores en cada una de las ramas. Por otro lado, en Madrid el sector público tiene más peso en el empleo que en el resto de España, lo que tiende a reducir la temporalidad total de la región en la medida en que el empleo, en la Administración, tiene una tasa de temporalidad muy inferior al sector privado. Sin embargo, dentro de los empleados públicos, de nuevo el empleo temporal en Madrid tiene una tasa inferior a la del resto de España. Lo mismo sucede con la temporalidad por edades, que, en todos los tramos considerados individualmente, y especialmente en el de los más jóvenes por ser quienes más la sufren, existe un diferencial favorable a nuestra Comunidad. El nivel de formación de los trabajadores tiende a mejorar

la estabilidad, como se ha señalado anteriormente, mientras que las mujeres sufren en mayor medida el empleo temporal; pero de nuevo, en todos los colectivos considerados *per se*, la estabilidad del empleo madrileño es mucho mayor.

El balance de los factores señalados tiende a hacer que la estabilidad del empleo, en Madrid, sea superior al conjunto nacional. Pero es que además, el hecho de que todos los colectivos de las diferentes clasificaciones gocen de tasas de temporalidad inferiores, en nuestra Comunidad, indica que existen factores endógenos no mensurables que implican mayor calidad del empleo en Madrid. Entre ellos podría citarse el dinamismo del mercado de trabajo y de la economía en general, como demuestra el mayor crecimiento del empleo no asalariado. Otro factor podría ser la intensidad en capital humano de la actividad madrileña, como indica el hecho de que más del 7 por 100 de los trabajadores madrileños estén empleados en servicios de alta tecnología, tres puntos por encima de la media europea y cuatro superiores a la media española. Ello implica que los conocimientos y los activos intangibles de los trabajadores madrileños hagan muy alto el coste de reposición de los mismos desincentivando así la contratación temporal. Este efecto podría considerarse una consecuencia indirecta de las políticas educativas y de los incentivos a la innovación. Por otro lado, la contratación temporal depende, en parte, de las expectativas de los

CUADRO 9
FACTORES EXPLICATIVOS DE LA TEMPORALIDAD DIFERENCIAL EN MADRID

<i>Factores</i>	<i>Diferencial de Madrid respecto a España</i>	<i>Efecto sobre el número de temporales</i>	<i>Efecto sobre la tasa de temporalidad</i>
Demográficos			
Población en edad laboral	En Madrid crece más que España	Aumento	Neutro
Tasa de actividad	En Madrid crece más que España	Aumento	Neutro
Laborales			
Incorporación de la mujer al mercado de trabajo	Madrid tiene más población femenina activa	Aumento	Aumento
Edad de los trabajadores	La población activa de Madrid es, en media, más joven	Neutro	Aumento
Nivel de formación de los trabajadores	La población activa de Madrid tiene más formación	Reducción	Reducción
Económicos			
Peso relativo del sector público	El peso del sector público es más alto que en el resto de España, aunque la diferencia es pequeña	Reducción	Reducción
Distribución de las ramas de actividad	El sector servicios tiene más importancia relativa	Reducción	Reducción
Factores endógenos	—	Reducción	Reducción

Fuente: Elaboración propia.

empresarios sobre el futuro de la actividad, por lo que Madrid podría gozar de un diferencial positivo de confianza en su economía que colaborase a la menor tasa de temporalidad.

En cuanto a la evolución de la estabilidad del empleo en los últimos años, el aspecto más significativo es que el diferencial entre el resto de España y Madrid se ha mantenido aproximadamente constante desde finales de los años 80 hasta el momento. En este sentido, en la etapa 1988-1993 se produjo un fuerte aumento del empleo temporal que, si se redujo en los dos años siguientes, fue debido sólo a la intensa destrucción de empleo de ese periodo, que sufren con mayor dureza los trabajadores temporales. La reducción de las tasas de temporalidad se produce, tanto en Madrid como en el conjunto nacional, a partir de 1997, incluso a pesar de que ese periodo coincide con la creación de empleo más intensa que hemos conocido en nuestro país, por lo que la principal explicación,

CUADRO 10
FACTORES EXPLICATIVOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN MADRID

<i>Factores</i>	<i>Periodo estudiado</i>	<i>Evolución</i>	<i>Efecto sobre el número de temporales</i>	<i>Efecto sobre la tasa de temporalidad</i>
Demográficos				
Población en edad laboral	1978-2004	Estable hasta 1993. Fuerte crecimiento desde entonces	Aumento	Neutro
Población activa y/u ocupada	1978-2004	Estable hasta 1993. Fuerte crecimiento desde entonces	Aumento	Neutro
Laborales				
Incorporación de la mujer al mercado de trabajo	1988-2004	Estable hasta 1993. Fuerte crecimiento desde entonces	Aumento	Aumento
Edad de los trabajadores	1996-2004	Aumenta: los jóvenes estudian más tiempo en exclusiva	Neutro	Reducción
Nivel de formación de los trabajadores	2000-2004	Aumenta: los trabajadores tienen más formación	Reducción	Reducción
Económicos				
Peso relativo del sector público	1988-2004	Hasta 1993 no utiliza la contratación temporal, luego lo hace ampliamente	Reducción (1978-1993) Aumento (1994-2004)	Reducción (1978-1993) Aumento (1994-2004)
Peso relativo del sector público	1988-2004	La contratación temporal se dispara hasta 1992. Después de 1997, con la reforma laboral, se reduce la temporalidad	Aumento (1988-1996) Reducción (1997-2004)	Aumento (1988-1996) Reducción (1997-2004)
Distribución de las ramas de actividad	1996-2004	Crece la importancia de los servicios	Reducción	Reducción

Fuente: Elaboración propia.

para la mayor estabilidad del empleo, debemos encontrarla en la reforma laboral de 1997 y en las expectativas positivas de los empresarios. En este sentido, el fuerte repunte de la temporalidad en 2004, tanto en España como, con más intensidad, en nuestra Comunidad, podría constituir el reflejo de un empeoramiento de las expectativas.

5. Reflexión final

Parte de la explicación de la elevada tasa de temporalidad que caracteriza al mercado de trabajo español, se puede encontrar en las características de nuestra estructura productiva: la existencia de un sector agrícola importante, sujeto a los ciclos productivos que marcan las cosechas; la importancia de un sector servicios fuertemente apoyado en la estacionalidad vacacional; e incluso la preeminencia en la industria de ciertos sectores, como el del automóvil, en el que el ciclo de vida del producto es limitado, exigen un diferencial de temporalidad a favor de la economía española. No obstante, la razón fundamental hay que buscarla en los altos costes asociados a la contratación indefinida. Las elevadas indemnizaciones que se deben pagar en caso de despido, que se encuentran entre las más altas de los países de nuestro entorno, suponen, para las empresas, un coste muy alto que dificulta enormemente los procesos de ajuste de las plantillas ante cambios en las circunstancias del mercado. Ello obliga a las empresas a recurrir, como mal menor, a la contratación temporal como única vía para ganar flexibilidad, y por lo tanto, competitividad, en un mercado globalizado fuertemente competitivo en el que la capacidad de respuesta y de adaptación de la empresa, ante un entorno muy cambiante, constituye un factor competitivo clave del que depende incluso su supervivencia.

Pese a los altos costes, tanto salariales como no salariales, asociados a la contratación indefinida, ésta presenta una importante ventaja frente a la contratación temporal: la productividad del trabajo de los empleados fijos suele ser más elevada que la de los temporales, debido a la acumulación de experiencia, a su mayor grado de compromiso e implicación con los objetivos e intereses de la empresa, y a la mayor inversión en formación en estos empleados. La empresa estará dispuesta a llevar a cabo contratos de carácter indefinido cuando los beneficios procedentes de su mayor productividad superen a los costes. Así, por ejemplo, aquellas actividades de mayor valor añadido, que son las que requieren mano de obra más cualificada o más escasa, o que necesitan más tiempo para la adquisición de las habilidades necesarias para su desempeño, parecen ser, en principio, las que más claramente pueden satisfacer dicha condición, lo que explica el hecho de que la tasa de temporalidad sea más reducida, precisamente, en ese tipo de tareas. Esto podría explicar, también, las diferencias en las tasas de temporalidad entre

las distintas Comunidades Autónomas: las más ricas, donde se sitúan las sedes de las grandes empresas, y donde se concentran, por tanto, las actividades que requieren mayor grado de cualificación de la mano de obra, como Madrid o Cataluña, son, precisamente, las que gozan de una tasa de temporalidad más baja. En cuanto a las consecuencias perversas de la elevada temporalidad, cabe decir, en primer lugar, que este fenómeno ha conducido a la elevada segmentación del mercado laboral entre trabajadores temporales y trabajadores indefinidos. De esta forma la negociación colectiva no atiende a los intereses de la totalidad de los trabajadores, sino que, en ocasiones, se concentra únicamente en obtener continuas reivindicaciones salariales y mejoras de las condiciones laborales, con independencia de la situación coyuntural de cada momento, sabiendo que los beneficios de estas acciones se materializan en el colectivo de *insiders*, mientras que el ajuste del empleo de esta distorsión recae en el colectivo de *outsiders*. Todo ello introduce graves distorsiones en el proceso de formación de salarios y en el funcionamiento eficiente del mercado laboral.

En cualquier caso, el mantenimiento y la potenciación de la figura del contrato temporal es obligada porque es la que mejor se adecua a la naturaleza de numerosas actividades, sobre todo en el contexto de la economía española, debido a su composición sectorial, y porque hace posible la necesaria flexibilidad. No obstante, las negativas consecuencias que acarrea la magnitud con la que este fenómeno se presenta en nuestro país hacen aconsejable la reducción del actual desequilibrio existente entre la contratación temporal y la indefinida, de modo que cada una de ellas cumpla con su virtualidad. Para ello es necesario combinar medidas destinadas a aumentar el atractivo de los contratos indefinidos en relación con los temporales, junto con otras dirigidas a satisfacer las necesidades de flexibilidad de numerosas actividades. El principal paso, en línea con las recomendaciones del FMI y de la OCDE, debería consistir, por tanto, en reducir las indemnizaciones por despido en los contratos indefinidos. El primero de dichos organismos expresaba, en el último de sus informes sobre España, que «reducir la rigidez y los costes de los contratos indefinidos es la mejor forma de reducir la anormalmente elevada tasa de temporalidad», en tanto que la OCDE proponía «reducir los costes de despido de los trabajadores fijos aplicando, al mismo tiempo, controles más estrictos para los contratos temporales», o alternativamente, «introducir indemnizaciones por despido no lineales». Por todo ello van en la dirección correcta las propuestas de generalizar, al conjunto de los asalariados, la indemnización por despido de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, actualmente aplicable solo a determinados colectivos de trabajadores, y de introducir una nueva modalidad de contrato temporal de varios años de duración, que se adaptaría mejor a las necesidades productivas de numerosos sectores. Por el contrario, es una decisión desafortunada el encarecimiento

de las contribuciones sociales en los contratos temporales como vía para desincentivar su uso, sin mejorar, al mismo tiempo, el tratamiento de la contratación indefinida, ya que ello nos retrotraería a una situación semejante a la previa a la reforma de 1984, cuando el desempleo se disparó ante la ausencia de una modalidad de contratación que hiciera posible cierta flexibilidad.

No se debe identificar temporalidad con precariedad, puesto que nuestra historia demuestra que la estabilidad formal no asegura la pervivencia indefinida del empleo, y que incluso puede poner en peligro la viabilidad misma de la empresa comprometiendo, a la larga, mayor número de puestos de trabajo. La experiencia de la dificultad de ajuste y la rigidez de las antiguas ordenanzas laborales, junto con sus consecuencias económicas en la crisis de los años 70, incorporó en la cultura empresarial la dificultad de ajuste de plantillas. Como respuesta a este problema, a principios de los años ochenta se apostó por la contratación temporal en un contexto en el que se evitó revisar los elevados costes de despido, y esta es la realidad en la que se vivió desde entonces. Un punto de inflexión en esta situación se produjo con el Acuerdo para la Estabilidad del Empleo de 1997, que fue fruto del diálogo social. A pesar de su nombre, este Acuerdo, más que buscar el empleo directamente, buscaba facilitar un clima favorable para el mismo. El espíritu del mismo queda reflejado en su preámbulo: «El empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad, al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas». A la luz del mismo, parece que los interlocutores sociales ya aceptaron, entonces, ciertas modificaciones en la normativa laboral, legal o colectiva, que permitían a la empresa responder al reto de la alta competitividad y a las exigencias de racionalización y de modernización de las estructuras productivas. Éstas últimas imponen a las empresas un permanente proceso de adaptación que afecta también a su mano de obra, y que no es opción subjetiva, sino condición objetiva para su viabilidad en el futuro.

En España los costes de despido se sitúan, con carácter general, en lo que se refiere al despido calificado de improcedente, en un máximo de 1.260 días, frente a la media comunitaria de 497 días, con lo que, en la práctica, y con independencia de las circunstancias, los jueces, las más de las veces, declaran los despidos como improcedentes, cuando no nulos, lo que obliga a repetir el proceso, con la consiguiente acumulación de salario de tramitación. Por ello, la principal novedad, acordada en 1997, fue la introducción de una nueva figura contractual para determinados colectivos, bonificadas en las cotizaciones sociales y cuyos costes de despido son de 33 días por año trabajado, con el límite de 24 mensualidades, frente a los 45 días anteriores por año, con el límite de 42 mensualidades,

siempre que el trabajador estuviera contratado mediante el nuevo contrato indefinido, denominado «para el fomento de la estabilidad en el empleo», y siempre que el despido fuera motivado por causa económica y el juez lo calificara de improcedente al no considerar suficientes los argumentos que sustentaran tal causa.

El Gobierno, en los últimos meses, ha planteado, de nuevo, la posibilidad de revisar el marco de la estabilidad del empleo incitando a los agentes sociales a encontrar puntos de acuerdo. En este contexto, y sobre la base de los razonamientos ya expuestos, se puede considerar que cualquier modificación que se quisiera realizar sobre el esquema vigente debería ir indisolublemente unida a la modificación de la extinción del contrato de trabajo. Dicho en otras palabras: no se puede renunciar a esferas de flexibilidad en la contratación si no se consiguen similares niveles de flexibilidad en el despido. De no ser así, y dado que el discurso social se centra exclusivamente en la «reducción de la precariedad», se corre el riesgo, en el futuro, de desembocar en una situación indeseable en la que, contando con menos empleo temporal, se soporte mayor tasa de desempleo que la actual. Así pues, cualquier reforma que se quiera acometer para reducir la temporalidad deberá ir, no por la vía de endurecer la contratación temporal, ya que ello perjudica el nivel total de empleo, sino por el camino más difícil, pero más seguro, de reducir los costes de despido y las cotizaciones sociales de los trabajadores indefinidos, ya que ello mitigará el problema de la fragmentación del mercado de trabajo, a la vez que favorecerá el empleo total.

INSTITUTO DE
ESTUDIOS ECONÓMICOS

26

años

*por la economía de
mercado*