



Estudios de Economía Aplicada

ISSN: 1133-3197

secretaria.tecnica@revista-eea.net

Asociación Internacional de Economía

Aplicada

España

Fernández Huerga, E.

Causas de la utilización del empleo temporal y la subcontratación: Análisis empírico de las industrias extractivas en León

Estudios de Economía Aplicada, vol. 22, núm. 2, agosto, 2004, pp. 1-30

Asociación Internacional de Economía Aplicada

Valladolid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30122212>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Causas de la utilización del empleo temporal y la subcontratación: Análisis empírico de las industrias extractivas en León

FERNÁNDEZ HUERGA, E.

Departamento de Economía. Universidad de León.

Campus de Vegazana, s/m. 24071 Leon. Telf.: 987 291 745, Fax: 987 291 746. E-mail: deefh@unileon.es

RESUMEN

Este trabajo utiliza los resultados de una encuesta realizada a empresas de industrias extractivas en la provincia de León para analizar los motivos que inducen a los empleadores a utilizar el empleo temporal y la subcontratación. En primer lugar, se valoran las justificaciones aducidas directamente por los entrevistados; posteriormente, se utiliza análisis multivariante con el fin de estudiar los factores relativos a la actividad y características de la empresa, a su organización interna y a las características del entorno empresarial y del mercado en el que ésta opera, que pueden condicionar la decisión de contratar trabajadores temporales y subcontratistas.

Palabras Clave: empleo temporal, subcontratación, flexibilidad laboral.

Reasons for the Use of Temporary Employment and Outsourcing: An Empirical Analysis of Extractive Industries in León

ABSTRACT

This paper uses the results from a survey carried out among enterprises in extractive industries in the Province of Leon to analyse the motivations which lead employers to utilize temporary employment and outsourcing. Firstly, we examine the reasons directly given by the surveyed employers. Thereafter, multivariate analysis is used to statistically identify factors that may affect decisions to hire temporary workers and subcontractors, including those relating to the activity and characteristics of the firm, its internal organization and the characteristics of the market.

Keywords: temporary employment, outsourcing, labour market flexibility.

Clasificación JEL: J40; J41.

Artículo recibido en septiembre de 2003 y aprobado en mayo de 2004.
La referencia electrónica de este artículo en la página www.revista-eea.net, es Ó-22205.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los fenómenos que han caracterizado la evolución de los mercados de trabajo de muchos países desarrollados desde la mitad de la década de los setenta ha sido la amplia difusión que ha experimentado el conjunto del *empleo atípico* o *contingente*. Esta expansión ha estado propiciada, en buena medida, por la actuación de las autoridades económicas, que, enfrentadas a unas tasas de desempleo crecientes, comenzaron a introducir una serie de modificaciones legislativas dirigidas a *flexibilizar* el mercado de trabajo. Uno de los mecanismos utilizados para ello, sobre todo en Europa, ha sido el de relajar las condiciones exigidas para hacer uso de contratos de naturaleza temporal, rompiendo el principio de estricta causalidad que, en muchos países, caracterizaba su utilización, y provocando que la proporción de trabajadores temporales aumentase significativamente en muchos países en las dos últimas décadas.

Un caso paradigmático de esta evolución se puede encontrar en España, donde la proporción de trabajadores temporales se ha situado por encima del 30 por ciento del total de asalariados desde hace varios años, cifra que ha generado una profunda preocupación en el Gobierno y en las principales organizaciones sindicales; de hecho, en los últimos años se han realizado nuevos cambios en la normativa laboral, hasta el momento sin excesivo éxito, destinados a reducir dicho porcentaje de temporalidad.

Por otro lado, aunque no se dispone de fuentes de datos rigurosas al respecto -lo que dificulta una cuantificación clara-, existen diversos factores que demuestran que la búsqueda de una mayor flexibilidad por parte de las empresas ha conducido también a un aumento de la subcontratación de actividades, dinámica ésta de la que tampoco parece haber quedado al margen la economía española.

En cualquier caso, para poder valorar las consecuencias que genera la expansión del empleo temporal y la subcontratación, y para poder diseñar medidas coherentes y efectivas que provoquen, si así se estima oportuno -especialmente en el caso del empleo temporal-, una variación en su uso, es imprescindible conocer cuáles son los motivos que conducen realmente a los empleadores a utilizar estas formas contractuales. En este sentido, desde hace años se viene haciendo un esfuerzo en algunos países, principalmente en Estados Unidos, por avanzar en el conocimiento de estos aspectos, fundamentalmente a través de la realización de encuestas directas a los empleadores.

En este contexto, el presente trabajo pretende contribuir a mejorar el conocimiento de estos temas presentando los resultados de una encuesta sectorial realizada en la provincia de León, a comienzos de 2001, con el objetivo de conocer las causas que conducen a los empleadores a hacer uso del empleo temporal y la subcontratación. A lo largo del trabajo se intenta identificar tanto aquellas motivaciones que conscientemente consideran los empresarios en su proceso de toma de decisiones, como cualquier otra que, de forma indirecta, pudiese modificar el entorno de dicho proceso y contribuir a modelar la formación de las preferencias de los empleadores.

2. CAUSAS DE LA UTILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y LA SUBCONTRATACIÓN

La fuerte expansión que ha experimentado en muchos países desarrollados el empleo atípico y, en particular, el trabajo temporal y la subcontratación, ha propiciado la aparición de numerosos trabajos que han tratado de estudiar las causas de su utilización, adoptando para ello diferentes perspectivas. En algunos casos, por ejemplo, se han planteado diversos argumentos que tratan de explicar de forma conjunta la utilización de ambas fórmulas, enmarcando su estudio en el contexto más amplio de todas las formas de empleo atípico o contingente (Polivka y Nardone, 1989; Mangan, 2000). En otras ocasiones, se ha buscado relacionar desde un punto de vista teórico el uso del empleo temporal y la subcontratación con diversos aspectos como la variabilidad e incertidumbre de la demanda (Rebitzer y Taylor, 1991) o, en el caso del empleo temporal, con el grado de protección del empleo ordinario (Grubb y Wells, 1993; OCDE, 1999)¹. Además, las razones que explican la utilización del empleo temporal y la subcontratación entran también directamente en conexión con las causas de la segmentación laboral apuntadas por la teoría del mercado dual de trabajo, debido a que una buena parte de los empleos temporales y subcontratados presentan las características propias de los puestos de trabajo del mercado secundario (bajos salarios, inestabilidad, alta rotación, escasas posibilidades de ascenso, etc).

Aparte de estos enfoques, en los últimos años se han desarrollado diversos trabajos -más próximos al que aquí se presenta- que han tratado de localizar empíricamente las causas de su utilización a través de encuestas directas a los empleadores o explotando los datos de bases estadísticas ya existentes. Las características más relevantes de algunos de estos trabajos, así como los principales resultados obtenidos, aparecen resumidos en el Cuadro nº 1. Como puede verse, la mayoría de ellos han estado dirigidos hacia el estudio de este fenómeno dentro de EE.UU.; las dificultades para encontrar datos ya elaborados que proporcionasen información de todas las variables necesarias han conducido, en muchos casos, a la realización de encuestas diseñadas expresamente con este motivo, concentrándose el estudio, en ocasiones, en el análisis de una industria concreta o en un conjunto de ellas. Sin embargo, hasta el momento actual no han trascendido resultados de trabajos similares sobre el caso español, aspecto éste que resulta sorprendente por el interés que ha despertado la elevada incidencia del trabajo temporal en España y por los amplios esfuerzos desarrollados desde otras perspectivas para explicar este fenómeno. Evidentemente, lle-

1. En este caso la evidencia empírica parece contradictoria, pues Grubb y Wells (1993) concluyen que existe una relación positiva entre el grado de protección del empleo generado por la legislación y la proporción de asalariados temporales, mientras que el análisis recogido en OCDE (1999) muestra que el rigor de la legislación no influye significativamente en la proporción de empleo temporal.

Cuadro 1. Resultados de trabajos precedentes

Autor y año	Fuente de datos	Objeto del estudio	Metodología	Principales resultados
Mangan, Mayall y Nelson (1985)	Encuesta realizada en EE.UU. en 1981 a 882 empresas pertenecientes a sectores productivos	Factores condicionantes del uso del empleo temporal	Tesis de independencia bivariante para evaluar el efecto de que una empresa use o no el empleo temporal	Parece que el efecto que una empresa recurre o no a la utilización de empleos temporales está relacionado positivamente con el tamaño de la empresa, con la concepción de beneficios extracontractuales y con las variaciones en el número de empleados de la empresa.
Abraham (1988, 1990)	Encuesta realizada en 1986 a 442 empresas de EE.UU. No se entrevistaron empresas con menos de 20 trabajadores y la muestra no era representativa por sectores	Causas de la utilización del empleo temporal	- Preguntas directas sobre las razones de su utilización - Regresión logit de la intensidad de uso del empleo temporal sobre algunas características de la empresa	Los motivos más frecuentemente citados por los encuestados fueron los relacionados con las escalaciones y caídas en la demanda de la empresa y de forma negativa por el grado de sindicación dentro de la misma.
Davis-Blake y Uzzi (1993)	Datos extraídos de una encuesta (Employment Opportunities Pilot Project) elaborada en 1992 por el Departamento de Trabajo de EE.UU.	Causas de recurrir a la subcontratación de la producción y al uso de subcontratistas para apoyo administrativo y de servicios a la empresa	- Preguntas directas sobre las razones de su utilización - Regresión probit del uso o no de la subcontratación en función de algunas características de la empresa	Las respuestas directas de los encuestados identificaron su uso fundamentalmente con razones derivadas de la especialización, seguidas por la necesidad de reducir costes y de abandonar variaciones en la carga de trabajo; el análisis probit, en cambio, no parece mostrar una relación significativa entre la probabilidad de recurrir a la subcontratación y las fluctuaciones en la producción, aunque sí presenta una relación positiva con la proporción de trabajadores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.
Harrison y Kelley (1993)	Datos extraídos de una encuesta (Employment Opportunities Pilot Project) elaborada en 1992 por el Departamento de Trabajo de EE.UU.	Determinantes de la probabilidad de que un puesto de trabajo sea temporal o no (estudio a nivel de puesto de trabajo)	Regressión logit del efecto de que un puesto sea temporal o no en función de una serie de características de dicho puesto, de la empresa y sector industrial al que pertenece y de sus ocupantes.	El efecto de que un puesto tenga carácter temporal parece estar relacionado de forma positiva con la fluctuación en las necesidades de empleados por parte de la empresa y de forma negativa por otras variables como el tamaño del establecimiento, la formación específica en la empresa, la competencia técnica del puesto o la burocracia administrativa.
Abraham y Taylor (1996)	Datos de la Encuesta Salarial Industrial realizada en EE.UU. entre 1986 y 1987 a 101 establecimientos del sector de la metalistería en EE.UU.	Determinantes de que una empresa recurrirá a utilizar trabajadores subcontratistas (o no) (estudio a nivel de establecimiento)	Regressión logit del efecto de que una empresa recurrirá o no a la utilización de subcontratistas en función de una serie de características del establecimiento y de su industria.	La probabilidad de que un establecimiento recurra a la utilización de subcontratistas parece estar relacionada positivamente con variables como el tamaño del establecimiento, las variaciones en el empleo, el grado de burocracia y el efecto de formar parte de una empresa con múltiples plantas.
Housman (1997, 2001)	Datos de la Encuesta Salarial Industrial realizada en EE.UU. entre 1986 y 1987 a establecimientos de 13 sectores de la industria manufacturera. Se excluyeron establecimientos con menor número de trabajadores que un umbral entre 20 y 100 trabajadores según el subsector)	Determinantes de la subcontratación de ciertos tipos de actividades (consejería, mantenimiento de maquinaria, servicios de ingeniería y preparación de proyectos, comodato y servicios de informática)	- Preguntas directas a directivos sobre las causas de su utilización - Regresión logit para estudiar los determinantes de que una empresa recurrir o no habitualmente a la subcontratación de esas actividades	De las respuestas de los directivos se extrae que la subcontratación se debe principalmente a motivos de capacidad y de necesidades de maquinaria o habilidades específicas. El análisis económico muestra que la probabilidad de recurrir a la subcontratación está positivamente relacionada con el tamaño de la empresa, la diversidad de la producción, el salario de los trabajadores y la existencia de conflictos conjuntos de directivos y empleados para la resolución de conflictos, negativamente con la escala de producción y con la diferencia entre la producción entre clientes.
Mangan y Williams (1999)	Datos de diversas encuestas, en su mayoría elaboradas por el Australian Bureau of Statistics, referentes a la primera mitad de los años 90 y disponibles para 12 grupos industriales a lo largo de 6 Estados	Causas de la utilización de diversas formas de empleo temporal (estimativas de curta duración, a través de agencias de trabajo temporal y a la llamada)	Aplicación de un modelo probit ordenado para estudiar las determinantes del grado de receso a la subcontratación de cada una de las actividades analizadas.	Las causas de la subcontratación parecen ser una mezcla de cuestiones relativas a la hora de costes laborales, ausencias en la carga de trabajo y razones de especialización, pero la importancia de cada motivo varía según la actividad subcontranada. Los factores que con mayor regularidad parecen influir en la decisión de subcontratar son el tamaño de la empresa, los salarios medios del establecimiento, las variaciones estacionales y caídas en la carga de trabajo o la localización en un medio metropolitano, aunque con notables diferencias entre las actividades subcontratadas.
		Causas de la utilización de trabajadores subcontratistas	Aplicación de un modelo probit para analizar el efecto de que la empresa utilice algún trabajador subcontratista o no	Las respuestas directas de los empleadores parecen situar como principales razones para la utilización de temporales las motivos relacionados con las fluctuaciones en la carga de trabajo y con la necesidad de contratar variadas transitorias. Los análisis multivariantes parecen mostrar que la intención de reducir costes (en particular, de ahorrar en la concepción de beneficios extracontractuales) también desempeña un papel importante, así como el tamaño de la empresa o el grado de sindicación.
		Causas de la utilización de trabajadores subcontratistas	Regresión multivariante de la proporción de empleo causal (una medida de los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales, sin acceso a beneficios extracontractuales básicos) dentro de cada industria	El análisis parece mostrar que existe una relación positiva entre la probabilidad de que una empresa utilice algún trabajador subcontratista y el tamaño de la misma, y seguramente respecto a la importancia de las variaciones estacionales en la producción.
		Determinantes de la intensidad de uso del empleo causal (una medida de los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales, sin acceso a beneficios extracontractuales básicos) dentro de cada industria	La incidencia del empleo causal dentro de una industria parece estar relacionado positivamente con los aumentos en la importancia de los costes no salariales, con el porcentaje de empleados del sector privado dentro de la industria, con el porcentaje de empresas de pequeño tamaño dentro de la industria, con la proporción de mujeres y de trabajadores de edad avanzada, e inversamente relacionada con la proporción de empleados pertenecientes a sindicatos.	

gar a conocer en profundidad este conjunto de motivaciones resultaría de gran utilidad no sólo para contrastar y mejorar las distintas concepciones teóricas que existen sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, sino también para poder diseñar de una forma más efectiva las medidas de política económica pertinentes y, en particular, para que las modificaciones introducidas en la normativa laboral alcancasen los objetivos buscados.

3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE UN SECTOR

3.1. Diseño del estudio

Entre los meses de marzo y mayo de 2001 se desarrolló una encuesta dirigida a las empresas de las industrias extractivas² ubicadas en la provincia de León, que tenía como objetivo principal detectar las principales causas que se esconden detrás de la utilización, por parte de esas empresas, de determinadas modalidades de empleo atípico (en especial el empleo temporal y la subcontratación). Las industrias extractivas encuestadas son un sector clave en la economía de la zona (el año al que se refiere el estudio generaron algo más del 8 por ciento del VAB de la zona y absorbieron alrededor del 5,5 por ciento del empleo) y se caracterizan por presentar unas pautas de utilización del empleo industrial bastante parecidas a la media del conjunto de la economía, sobre todo del sector industrial (Álvarez Aledo, 1996).

La confección inicial del censo se efectuó, fundamentalmente, a partir de la información proporcionada por el *Censo de Actividades Económicas 2000* elaborado por la Cámara Oficial de Comercio e Industria de León (que, a su vez, se construye primordialmente a partir de datos del Impuesto de Actividades Económicas); además, ésta se complementó con datos obtenidos a través de asociaciones de empresarios (como por ejemplo, la Asociación de Pizarristas de León), ayuntamientos, juntas vecinales, etc., así como con la información recabada por los encuestadores durante el propio trabajo de campo, con el fin de obtener una radiografía lo más precisa posible del entramado empresarial del citado sector. Finalmente, se detectaron un total de 122 establecimientos con algún trabajador asalariado, pertenecientes a 101 empresas. No obstante, hay que tener en cuenta que la unidad poblacional, estrictamente definida, no coincide exactamente ni con la empresa ni con el establecimiento, sino con el ámbito en el que se aplica una misma política de contrataciones y personal (que puede abarcar a uno o varios establecimientos de una misma empresa); esto es así porque en algunas empresas cada establecimiento opera independientemente,

2. Concretamente se encuestaron empresas dedicadas a la extracción y preparación de hulla y antracita, extracción de rocas y pizarras, extracción de arenas y gravas para construcción y extracción de otros minerales no metálicos.

aplicando su propia política de contrataciones, mientras que en otras las decisiones en este aspecto se toman de forma centralizada. Por ello, antes de realizar cada encuesta fue necesario averiguar a qué nivel se efectuaban las decisiones de contratación y se diseñaba la política de personal de la empresa, con el fin de que se realizase una encuesta independiente a cada centro si operaban de forma autónoma, mientras que si las decisiones se adoptaban de forma agregada (como sucedió en muchos casos) se dirigiese un cuestionario único a todo el grupo. La encuesta se desarrolló mediante entrevistas personales con el máximo responsable de recursos humanos de cada empresa (o centro). Finalmente se obtuvieron un total de 88 encuestas válidas que abarcaban el 85.15 por ciento del total de empresas censadas y el 80.33 por ciento de los establecimientos.

Evidentemente, las pautas de utilización del empleo temporal y de la subcontratación pueden variar tanto geográfica como -sobre todo- sectorialmente, por lo que los resultados obtenidos no son necesariamente representativos del conjunto de la economía española. No obstante, entendemos que muchos de ellos presentan un notable interés y que permiten profundizar en el conocimiento de los factores que, al menos dentro de un sector determinado, explican por qué las empresas recurren a la utilización de estas formas de empleo.

Del conjunto de empresas encuestadas, el 70.5 por ciento manifestó haber hecho uso de algún trabajador temporal durante el año 2000, y la proporción de empleados temporales para el conjunto de establecimientos se situó en un 32.65 por ciento, cifra muy similar a la tasa media de empleo temporal del conjunto de la economía española durante ese año (32.1 por ciento, según datos de la EPA).

En cuanto a la subcontratación, un 60.2 por ciento del total de establecimientos analizados manifestaron haber subcontratado alguna actividad durante el año precedente. Las dos actividades que mencionaron subcontratar un mayor número de empresas fueron las relativas a tareas de transporte y logística (un 37.5 por ciento del total de empresas) y a servicios de asesoría y similares³ (38.6 por ciento). Además, alrededor del 15.9 por ciento de las empresas mencionaron subcontratar alguna tarea directamente relacionada con su propia actividad (tareas de perforación, extractivas, preparación de galerías, etc) y un porcentaje similar afirmó haber subcontratado servicios de prevención de riesgos. El resto de actividades (limpieza, seguridad, mantenimiento, etc) obtuvieron porcentajes mucho menos significativos.

3.2. Utilización del empleo temporal: razones de los empleadores

Las razones que pueden conducir a los empleadores a la utilización de trabajadores contratados temporalmente son muy diversas; de una forma esquemática, podríamos resaltar los siguientes motivos:

3. Bajo este epígrafe se han incluido actividades relativas a asesoría y gestoría, abogacía, contabilidad y auditoría.

- Hacer frente a variaciones en la carga de trabajo: esas variaciones pueden deberse, a su vez, a los siguientes factores:
 - Fluctuaciones estacionales o cíclicas en las necesidades de producción de la empresa, de carácter más o menos previsible, o bien a oscilaciones inesperadas e imprevisibles en las mismas. En este sentido, el grado de incertidumbre que rodea la actividad de la empresa puede condicionar también la respuesta de los empleadores, generando una acumulación excesiva de trabajadores temporales al no poder discernir si un aumento en la carga de trabajo tiene carácter transitorio o duradero.
 - Necesidad de contar transitoriamente con trabajadores que aporten conocimientos o habilidades específicas.
 - Necesidad de cubrir ausencias temporales de alguno de los trabajadores permanentes (por vacaciones, excedencias, bajas por enfermedad, etc).
- Reducir costes laborales: la disminución podría producirse a través de tres vías:
 - Directamente: si los trabajadores temporales cobran salarios inferiores a los de los empleados permanentes⁴ o bien si existen diferencias en los beneficios extrasalariales que perciben los dos tipos de trabajadores⁵.
 - Indirectamente: en el caso de que la presencia de trabajadores temporales pudiese provocar una disminución en los costes laborales (o en los costes laborales unitarios) de los trabajadores indefinidos. En este caso, la influencia potencial es ambigua, puesto que se pueden identificar al menos dos efectos de signo contrario. Por un lado, la presencia de mano de obra periférica podría incrementar la seguridad y las expectativas de permanencia en el puesto de los trabajadores del centro (Polivka y Nardone, 1989), incrementando así la satisfacción y el valor actual descontado de sus empleos y reduciendo, en consecuencia, la prima salarial que debería pagar el empresario por extraer el trabajo efectivo de sus empleados estables (Rebitzer y Taylor, 1991); en este sentido, la presencia de trabajadores temporales podría provocar una reducción en los costes laborales de los trabajadores indefinidos. Por otro lado, la utilización de trabajadores temporales (*outsiders*) y la idea de que éstos serán los primeros en ser despedidos en caso de necesidad, podría también incrementar la seguridad

4. En teoría, la legislación española prohíbe efectuar diferencias en la remuneración de trabajadores temporales e indefinidos semejantes; sin embargo, varios estudios empíricos parecen mostrar que en la práctica sí existen esas diferencias, y que los trabajadores temporales cobran salarios inferiores a los de los permanentes (Jimeno y Toharia, 1992, 1993; Bentolila y Dolado, 1994; Alba-Ramírez, 1996; OCDE, 2002).

5. Esta práctica no parece ser relevante en el caso de España; a este respecto, en un momento de la encuesta se preguntaba si la empresa ofrecía beneficios extrasalariales diferentes a los dos tipos de trabajadores y ninguno de los entrevistados respondió afirmativamente. Esta situación contrasta notablemente con los datos recabados por Mangum, Mayall y Nelson (1985) y por Houseman (1997, 2001) sobre la economía de Estados Unidos, donde las diferencias en este aspecto parecen ser un motivo esencial para que los empleadores recurran a la utilización de formas alternativas de empleo.

de los permanentes (insiders), la importancia de éstos para la empresa (por las mayores inversiones en capital humano específico efectuadas en ellos y por su capacidad para formar a futuros trabajadores) y con ello su poder de negociación (Bentolila y Dolado, 1994). En este caso, esa mayor capacidad de negociación de los insiders provocaría una tendencia al alza en sus remuneraciones.

- Otras vías: una empresa puede recurrir a este tipo de contratos como mecanismo para reducir o eliminar los costes de búsqueda, selección y formación de trabajadores (en particular, para probar trabajadores antes de contratarlos de forma indefinida, reduciendo así el coste de efectuar una selección errónea de sus empleados), con el fin de soslayar la legislación sobre protección del empleo de los trabajadores indefinidos, o para disminuir la presión sindical⁶ en la empresa.
- Por influencia de la costumbre, la inercia o por la imitación de aquello que otros hacen. En este sentido, Belous (1989) y Nollen y Axel (1998), por ejemplo, sostienen que el crecimiento de la mano de obra periférica o contingente en Estados Unidos ha sido consecuencia en buena medida de decisiones *ad hoc* de las empresas, guiadas por el deseo de actuar rápidamente, por pautas de actuación previas, y sin que dispusiesen de un sistema de análisis coste-beneficio para decidir qué tipo de contratos utilizar en cada caso en el marco de sus objetivos empresariales. Además, Delsen (1995) señala que, en el contexto de toma de decisiones sobre contratación, los empleadores tienden a sobreestimar las ventajas del empleo temporal y a subestimar sus desventajas.

Con el fin de averiguar la importancia que cada una de estas razones pudiese tener para las empresas sometidas a estudio, se planteó a los encuestados una serie de posibles motivaciones relacionadas con los anteriores argumentos, solicitándoles que valorasen la importancia que cada una de ellas tenía a la hora de contratar trabajadores temporales en su empresa, puntuándolas en una escala de cero a cuatro puntos (cero representaría que el argumento esgrimido no ha tenido ninguna importancia para la contratación de temporales en la empresa y cuatro reflejaría la importancia máxima). Los principales resultados obtenidos aparecen recogidos en el Cuadro nº 2.

Como puede apreciarse, los motivos más importantes según la valoración de los encuestados son los que hacen referencia a la necesidad de afrontar las variaciones estacionales o cíclicas y los aumentos inesperados en la demanda (o en la producción) de la empresa, que en ambos casos obtuvieron una puntuación media⁷ en torno a 3.1 puntos.

6. Este argumento ha sido utilizado fundamentalmente como justificación para la utilización de la subcontratación (Benson y Ieronimo, 1996), pero puede extenderse para el caso de los trabajadores temporales, sobre todo debido a su menor propensión a sindicarse. No obstante, en el caso concreto de España cabe esperar que este motivo no tenga excesiva relevancia debido a las particularidades de su sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva.

7. Nótese que, dadas las características de la escala utilizada, la utilización de la media aritmética únicamente tiene carácter indicativo.

Cuadro nº 2. Razones para la utilización de trabajadores temporales en cada empresa. Nivel de importancia de cada una de ellas

Razones	Puntuación (porcentaje de respuestas de cada puntuación sobre el total de respuestas válidas)				Puntuación media	
	0	1	2	3	4	
Hacer frente a necesidades estacionales o cíclicas de la demanda/producción	8.1	4.8	8.1	27.4	51.6	3.10
Hacer frente a aumentos inesperados en la demanda de su producto (o "en las necesidades de producción de su empresa")	8.1	3.2	8.1	30.6	50.0	3.11
Aprovechar temporalmente conocimientos específicos (muy concretos) de trabajadores que no serán necesarios en otros momentos	71.0	9.7	8.1	3.2	8.1	0.68
Cubrir temporalmente el puesto de un empleado indefinido ausente por vacaciones, enfermedad, etc.	50.0	8.1	11.3	17.7	12.9	1.35
Porque la incertidumbre a la que se enfrenta la empresa es muy alta y eso obliga a pensar en el corto plazo	46.8	4.8	12.9	22.6	12.9	1.50
Por la incertidumbre de la economía en general	53.2	9.7	21.0	14.5	1.6	1.02
Ahorrar en costes salariales	66.1	6.5	14.5	0.0	12.9	0.87
Porque contratando a trabajadores temporales, los indefinidos se sienten más seguros en su puesto (piensan que los temporales serán despedidos antes en caso de necesidad) y eso aumenta su "lealtad" hacia la empresa, evita que se vayan a otras empresas, aumenta su esfuerzo, ...	93.5	3.2	3.2	0.0	0.0	0.10
Porque el elevado coste de despido de los trabajadores indefinidos obliga a la empresa a buscar fórmulas alternativas	62.9	9.7	9.7	8.1	9.7	0.92
Evitar o disminuir la presión sindical en determinadas áreas	93.5	0.0	1.6	0.0	4.8	0.23
Probar trabajadores antes de ser contratados de forma indefinida	48.4	3.2	6.5	14.5	27.4	1.69
Porque otras empresas aprovechan la posibilidad de contratar temporales y para poder competir con ellas es necesario hacer lo mismo	80.6	4.8	8.1	6.5	0.0	0.40
Porque se ha convertido en una política habitual de la empresa	48.4	4.8	12.9	9.7	24.2	1.56
Porque no existe ninguna razón por la que merezca la pena contratar a un trabajador de forma indefinida pudiendo hacerlo de forma temporal	74.6	5.1	10.2	6.8	3.4	0.59

Además, es necesario resaltar que alrededor del 80 por ciento de los encuestados otorgaron una valoración de 3 ó 4 puntos a cada uno de estos dos motivos⁸.

La necesidad de cubrir temporalmente el puesto de trabajo de empleados indefinidos ausentes obtuvo una importancia intermedia (1.35 puntos), mientras que la posibilidad de aprovechar temporalmente conocimientos o habilidades específicas de determinados trabajadores no parece ser, en general, un motivo fundamental para contratar empleados temporales. Además, la incertidumbre que rodea a la actividad de la empresa también parece ser un condicionante destacado de la actitud de los empleadores, pues una buena parte de los encuestados manifestaron que era un motivo importante a la hora de decidir la contratación de trabajadores temporales (puntuación media de 1.5).

Por otro lado, los motivos relacionados con la reducción de costes parecen tener, en líneas generales, una menor importancia que los anteriores. Así, la posibilidad de ahorrar en costes laborales a través de la utilización de trabajadores temporales sólo obtuvo una puntuación media de 0.87 (aunque casi un 13 por ciento de los encuestados reconoció que era un motivo muy importante y le otorgó la puntuación máxima), mientras que la utilización de trabajadores temporales como reacción ante el elevado coste de despido de los trabajadores indefinidos recibió apenas una puntuación de 0.92⁹.

Menor importancia aún parecen tener -como era previsible- la posibilidad de evitar o disminuir la presión sindical (0.23) y la idea de recurrir a la contratación de trabajadores temporales para incrementar la seguridad en el puesto de los trabajadores indefinidos y conseguir así una mayor productividad de ellos (0.10). Por el contrario, la posibilidad de recurrir a la contratación de temporales para probar a trabajadores antes de ser contratados de forma indefinida sí parece ser un motivo relevante, pues obtuvo una valoración media de 1.69, la tercera más alta de todas las propuestas¹⁰.

8. Estos resultados concuerdan, en líneas generales, con los obtenidos por Houseman (1997, 2001) para el caso de Estados Unidos, quien también encuentra que los motivos relacionados con las necesidades en la carga de trabajo son los más frecuentemente citados como importantes por los empleadores.

9. Como en el momento de realizar la encuesta estaba preparándose una nueva reforma de la normativa laboral en la que una de las intenciones era la disminuir el coste de despido de los trabajadores permanentes con el fin de reducir la tasa de temporalidad, se preguntó a los entrevistados si una reducción en la indemnización por despido improcedente de los trabajadores permanentes hasta situarla en 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (como finalmente se aprobó), provocaría una disminución significativa en la proporción de trabajadores temporales dentro de la empresa. Del total de respuestas obtenidas un 70.5 por ciento fueron negativas y sólo un 16.7 por ciento de los que contestaron afirmativamente manifestaron que esa proporción variaría mucho.

10. En otro momento de la encuesta se realizaban dos preguntas a los entrevistados con el fin de determinar su percepción acerca de las posibilidades de los trabajadores temporales de convertir-

Por último, es necesario destacar que casi una cuarta parte de los encuestados otorgaron la máxima puntuación a la idea de que en su empresa se utilizaban trabajadores temporales por el simple hecho de haberse convertido en una política habitual de la empresa. Este motivo obtuvo una valoración media de 1.56 puntos, la cuarta más alta, lo que parece indicar que la *inercia* y la *cultura* tienen una importancia significativa en la utilización de empleados temporales.

3.3. Utilización del empleo temporal: factores condicionantes

Cabe pensar también que el hecho de que una empresa decida o no utilizar trabajadores temporales, así como la proporción de ellos que tenga cada una, pueden estar condicionados por diversos factores relativos a la corporación y a su entorno, tales como su tamaño, el nivel de competencia dentro del mercado en el que opera, la incertidumbre a que se enfrenta, etc. Puesto que en la encuesta se preguntaba al entrevistado sobre varias de estas cuestiones¹¹, se han utilizado los resultados obtenidos para valorar si estos factores condicionan o no la decisión de contratar trabajadores temporales en cada empresa, utilizando para ello análisis multivariante. Concretamente, se ha efectuado un análisis probit¹² para modelizar la decisión de utilizar o no

se en indefinidos en su empresa. En primer lugar, se preguntaba directamente al entrevistado qué porcentaje de los trabajadores temporales de la empresa acababa convirtiéndose en indefinido en ella. La probabilidad media de conversión en indefinidos manifestada por los encuestados fue del 38.0 por ciento (el 11.1 por ciento contestaron que la proporción de conversiones era del 100 por cien y el 15.6 por ciento que era nula). En segundo lugar, también se preguntaba por la probabilidad que tenía un trabajador temporal de convertirse en indefinido si trabajaba correctamente. El resultado obtenido muestra una probabilidad media de conversión del 61.3 por ciento, lo que refuerza la idea de que este tipo de contratos se utiliza en muchos casos como mecanismo de selección de trabajadores permanentes. Más concretamente, el 18.6 por ciento de las empresas manifestaron que esta probabilidad era nula y el 44.1 por ciento que sería del 100 por cien.

11. Nótese que, en la mayoría de los casos, las respuestas obtenidas hacen referencia a la percepción del entrevistado sobre distintos aspectos de la empresa y de su entorno, sin valorar si dicha percepción se corresponde objetivamente con la realidad o no. Éste era el objetivo perseguido en el estudio, puesto que en muchos casos son esas percepciones -y no estrictamente la realidad- las que condicionan el proceso de toma de decisiones.

12. Como es sabido, el análisis de regresión probit se engloba dentro de los modelos para variables discretas o de respuesta cualitativa, y se utiliza concretamente para explicar un fenómeno en el que la variable dependiente es binaria (la ocurrencia o no de un suceso, una elección entre dos alternativas, etc.). El problema se puede especificar, por tanto, como la probabilidad de que ocurra un determinado suceso en función de una serie de variables independientes:

$$\text{Prob}(Y = 1) = F(x, \beta);$$

$$\text{Prob}(Y = 0) = 1 - F(x, \beta)$$

Puesto que la utilización en este contexto de la regresión lineal presenta varios inconvenientes, es preferible buscar un modelo que se acomode mejor a los requisitos específicos de las variables dependientes binarias. La función F elegida determina el tipo de modelo concreto; una de las opciones más comúnmente empleadas es la utilización de la distribución normal, dando lugar al modelo probit:

trabajadores temporales en cada empresa y un modelo tobit censurado¹³ para estudiar los condicionantes de la proporción de trabajadores temporales que tiene cada empresa.

A efectos explicativos, podríamos agrupar el conjunto de factores susceptibles de condicionar la decisión de contratar trabajadores temporales en tres grandes ámbitos:

- Factores relacionados con la actividad y características de la empresa:
 - Grado de variabilidad de la producción: cabe pensar que aquellas empresas cuya actividad productiva esté sometida a fuertes variaciones de carácter estacional, cíclico o inesperado sean más proclives a utilizar algún trabajador temporal, y que la proporción de éstos sea mayor¹⁴.
 - Tamaño de la empresa: en este caso la relación entre ambas variables resulta más controvertida. Por un lado, cabe pensar que cuantos más trabajadores tenga una empresa, mayor será la probabilidad de que utilice algún trabajador temporal, aunque sólo sea para cubrir vacantes transitorias de trabajadores indefinidos; por el contrario, es posible que cuanto mayor sea el tamaño de la empresa, más capacidad tenga ésta para cubrir las variaciones temporales en la carga de trabajo a través del resto de trabajadores permanentes, en lugar de tener que recurrir necesariamente a la contratación de temporales¹⁵.

$$\text{Prob}(Y = 1) = \int_{-\infty}^{\beta' x} \phi(t) dt = \Phi(\beta' x),$$

donde $\Phi(\cdot)$ representa la función de distribución normal estándar.

13. El análisis tobit se utiliza en aquellas situaciones en las que la variable dependiente está limitada o presenta problemas de censura (cuando los datos de un determinado rango se han transformado artificialmente en un único valor); por ejemplo, este modelo fue utilizado por primera vez para estudiar los determinantes de la compra de bienes duraderos por parte de los hogares, lo que presenta la particularidad de que el gasto será una cifra positiva y, en muchos casos, igual a cero. En estas situaciones, la utilización del modelo de regresión lineal simple resulta inadecuado, empleándose en su lugar el análisis tobit. La formulación general del problema para el caso de censura por ambos ladosaría ser la siguiente:

$$y_i^* = \beta' x_i + \varepsilon_i$$

$$y_i = \begin{cases} a_i & \text{si } y_i^* \leq a_i \\ y_i^* & \text{si } a_i < y_i^* < b_i \\ b_i & \text{si } b_i \leq y_i^* \end{cases}$$

donde a_i y b_i serían números fijos que representarían los puntos límitrofes o de censura.

14. Así parece desprenderse de los resultados obtenidos en el apartado anterior y también de otros análisis multivariantes similares a éste (Abraham, 1988, 1990; Houseman, 1997, 2001).

15. La evidencia empírica sobre este aspecto es contradictoria: Mangum, Mayall y Nelson (1985), encuentran una relación positiva entre el tamaño de la empresa y la utilización de algún temporal en la misma; sin embargo, Houseman (1997, 2001) concluye que hay una relación positiva y estadísticamente significativa entre el tamaño y la utilización de algún temporal, pero que la representatividad de esa variable desaparece, en general, al medir su influencia sobre la proporción de trabajadores temporales. Por su parte, Davis-Blake y Uzzi (1993) encuentran que la relación entre el tamaño de la empresa y la probabilidad de utilizar algún temporal o la proporción de ellos en la empresa es negativa.

- Evolución futura de la actividad: las perspectivas de futuro de la empresa y, en particular, el hecho de que esté creciendo o no, también pueden condicionar la utilización de trabajadores temporales, especialmente teniendo en cuenta que -como se señaló en el apartado anterior- el trabajo temporal parece ser ampliamente utilizado por las empresas como mecanismo para probar trabajadores antes de contratarlos de forma indefinida. Por ello, cabe esperar que las empresas que estén en proceso de crecimiento y que tengan buenas perspectivas de futuro hagan una mayor utilización del empleo temporal.
- Factores relacionados con la estructura y organización interna de la empresa:
 - Proporción de puestos de trabajo no cualificados dentro de empresa: si es alta, cabe pensar que la utilización de trabajadores temporales será mayor.
 - Grado de complejidad de los mecanismos de control y extracción de esfuerzo de los trabajadores: la presencia de *mercados internos de trabajo* o la preferencia por el *control burocrático* (Edwards, 1979) también puede influir en la decisión de utilizar trabajadores temporales, si bien en este caso la relación puede ser más compleja. En principio cabe pensar que las empresas con fuertes mercados internos de trabajo o que confíen en prácticas de control burocrático - basadas en la identificación de los objetivos del trabajador con los de la empresa- hagan una menor utilización de temporales, al ser más necesarias las relaciones de trabajo de larga duración. No obstante, hay al menos dos factores que pueden invertir el sentido de esa relación: en primer lugar, como ya se ha señalado, puede que estas empresas hagan uso de un mayor número de trabajadores temporales para proteger el empleo de los permanentes en caso de sufrir variaciones en la carga de trabajo; en segundo lugar, su utilización puede ser mayor si el acceso a los *puertos de entrada* del mercado interno de trabajo se efectúa sistemáticamente a través de este tipo de contratos, con el fin de mejorar la selección de trabajadores.
- Factores relacionados con las características del mercado y del entorno empresarial en el que opera el establecimiento:
 - Grado de incertidumbre en el entorno: cabe pensar que cuanto mayor sea la incertidumbre que rodee la toma de decisiones de la empresa, mayor será la utilización de trabajadores temporales.
 - Estructura del mercado y posición de la empresa dentro de él: se pueden identificar dos variables susceptibles de ejercer alguna influencia en la contratación de temporales, aunque el signo de la misma sea difícil de predecir: el grado de competencia en el mercado en el que opera la empresa y la importancia de ésta dentro de dicho mercado. Una mayor competencia puede provocar que sea necesaria una mayor flexibilidad externa (y, por tanto, utilizar más trabajadores temporales) o por el contrario puede hacer necesario el empleo de trabajadores mejor formados, reduciendo quizás la utilización de temporales. Por su parte, si una empresa no tiene apenas importancia dentro de su sector (si es una empresa

perteneciente a la *periferia* del sector), tal vez utilice una mayor proporción de temporales, bien porque necesite una mayor flexibilidad para poder sobrevivir, o porque carezca de otros mecanismos para seleccionar trabajadores. Por el contrario, una empresa que ocupa una posición importante dentro de su sector (una empresa perteneciente al *núcleo*) puede requerir una flexibilidad menor, pero al mismo tiempo puede que necesite contratar a los mejores trabajadores para mantener su posición y que por ello utilice el trabajo temporal como mecanismo de selección de empleados permanentes. En cualquier caso, cabe pensar que ambas variables (grado de competencia del mercado e importancia de la empresa dentro de él) estén relacionadas entre sí, de forma que la influencia que sobre la utilización de temporales pueda tener la posición de la empresa, dependa del grado de competencia que exista en ese mercado, y viceversa.

El Cuadro nº 3 recoge las variables utilizadas para representar los factores anteriores, mientras que el Cuadro nº 4 muestra los principales resultados del análisis efectuado. Como era previsible, la existencia de variaciones importantes en la producción de la empresa incrementa tanto la probabilidad de utilizar algún trabajador temporal (aunque la variable sólo es estadísticamente significativa al 90 por ciento) como la proporción de éstos dentro de la empresa; algo similar sucede con el hecho de que los ingresos de la empresa estén en proceso de crecimiento, lo que puede reflejar la idea de que estas empresas utilizan los contratos temporales como mecanismo para seleccionar sus futuros trabajadores permanentes. Por otro lado, la relación entre el número de trabajadores y la proporción de temporales es negativa y estadísticamente significativa, al igual que habían encontrado Davis-Blake y Uzzi (1993) para el caso de EE.UU., y deja de ser significativa al estudiar la probabilidad de utilizar algún temporal.

Dentro de las variables relativas a la organización interna de la empresa cabe destacar la influencia que ejerce la proporción de trabajadores cualificados de cuello blanco, que reduce significativamente tanto la probabilidad de que una empresa utilice algún trabajador temporal como la proporción de éstos en ella.

Además, la percepción de una alta incertidumbre en el entorno (una vez controlada la incidencia de elementos específicos como las variaciones en la producción de la empresa o sus previsiones de ingresos futuros) incrementa la probabilidad de que la empresa contrate algún temporal, si bien su influencia sobre la proporción total de temporales no es estadísticamente significativa. Por último, las consecuencias del grado de competencia en el sector en el que opera la empresa y la posición de ésta dentro de ese mercado son más difíciles de valorar, aunque parece que la proporción de temporales es significativamente superior, en comparación con la categoría omitida -relativa a empresas de importancia intermedia de sectores poco competitivos- en las empresas poco importantes que operan en sectores poco competitivos, así como en empresas de importancia intermedia en sectores de competencia más agresiva.

**Cuadro 3. Factores condicionantes de la utilización de trabajadores temporales.
Relación de las variables utilizadas en el estudio**

Variable	Definición
Factores relacionados con la actividad y características de la empresa:	
- Grado de variabilidad de la producción <i>Variabilidad</i>	Variable ficticia con valor unitario en aquellos casos en los que el entrevistado afirmó que la producción de su empresa estaba sometida a variaciones importantes o muy importantes de carácter cíclico, estacional o inesperado
- Tamaño de la empresa <i>Lnempleo</i>	Número de empleados de cada empresa, en logaritmo
- Evolución futura de la actividad* <i>Ingresos crecientes</i>	Variable ficticia que toma el valor unitario en aquellos casos en los que el encuestado respondió que las expectativas de ingresos para su empresa en el futuro inmediato eran de crecimiento
<i>Ingresos decrecientes</i>	Variable ficticia que toma como valor la unidad en los casos en los que el entrevistado manifestó que las previsiones de ingresos de su empresa en el futuro inmediato eran decrecientes
Factores relacionados con la estructura y organización interna de la empresa:	
- Proporción de puestos de trabajo no cualificados <i>Porc. no cualificado</i>	Porcentaje de puestos de trabajo no cualificados dentro de la empresa
- Grado de complejidad de los mecanismos de control y extracción de esfuerzo de los trabajadores <i>Burocratización</i>	Porcentaje de puestos cualificados de cuello blanco (directivos, profesionales de apoyo, trabajadores no manuales cualificados) dentro de la empresa
<i>Dificultad ascenso</i>	Cociente entre el número de puestos no cualificados y los cualificados de cuello azul dentro de cada empresa**
Factores relacionados con las características del mercado y del entorno empresarial:	
- Grado de incertidumbre en el entorno <i>Incertidumbre</i>	Variable ficticia que toma el valor uno en los casos en los que los encuestados manifestaron que la incertidumbre que rodeaba a la empresa a la hora de tomar decisiones era bastante o muy alta
- Estructura del mercado y posición de la empresa dentro de él*** <i>Sector comp.-Empresa importante</i>	Variable ficticia que toma como valor la unidad en los casos en los que el entrevistado afirmó que el grado de competencia en el mercado en que operaba la empresa era bastante o muy alto y que su empresa era la más importante o una de las más importantes en dicho mercado
<i>Sector comp.-Empresa intermedia</i>	Variable ficticia con valor unitario en los casos en que el entrevistado manifestó que el grado de competencia en el mercado era bastante o muy alto y que la importancia de su empresa en dicho mercado era intermedia
<i>Sector comp.-Emp. poco importante</i>	Variable ficticia con valor uno en los casos en que el encuestado afirmó que el grado de competencia en el mercado era bastante o muy alto y que su empresa era poco importante en dicho mercado
<i>Sector poco comp.-Emp. Importante</i>	Variable ficticia con valor unitario si el entrevistado respondió que la competencia en el mercado era poca y su empresa la más importante o una de las más importantes en dicho mercado
<i>Sector poco comp.-Emp. poco imp.</i>	Variable ficticia con valor uno en los casos de poca competencia en el mercado y empresa poco importante dentro de él

* Variable omitida: empresas cuyas expectativas de ingresos eran estables.

** Este indicador debe ser tomado con mucha precaución, puesto que en el numerador se incluyen todos los puestos de trabajo no cualificados y no sólo los de cuello azul; no obstante, el problema se atenúa porque en las empresas encuestadas apenas hay puestos no cualificados de cuello blanco.

*** Variable omitida: empresas de importancia intermedia en mercados con poca competencia.

Cuadro 4. Factores condicionantes de la decisión de utilizar o no algún trabajador temporal y de la proporción de trabajadores temporales dentro de una empresa.^a

<i>Variables independientes</i>	<i>Media(Desv. típica)</i>	<i>Factores condicionantes de la decisión de utilizar o no trabajadores temporales.</i>	<i>Factores condicionantes de la proporción de trabajadores temporales.</i>
		<i>Resultados del Modelo Probit</i>	<i>Resultados del Modelo Tobit</i>
Intercept	-	0.842(1.141)	58.945**(25.287)
Variabilidad	0.512(0.503)	0.722*(0.428)	30.985***(9.439)
Lnempleo	3.335(1.334)	-0.359(0.223)	-16.104***(5.236)
Ingresos crecientes	0.477(0.502)	2.064***(0.619)	32.271***(11.407)
Ingresos decrecientes	0.198(0.401)	1.021(0.655)	0.453(13.129)
Porc. no cualificado	53.011(30.864)	-0.005(0.012)	0.253(0.239)
Burocratización	10.797(13.915)	-0.105***(0.033)	-3.111***(0.615)
Dificultad ascenso	4.740(6.355)	-0.002(0.055)	-2.042*(1.132)
Incertidumbre	0.651(0.479)	0.989**(0.465)	4.709(9.861)
Sector comp.-			
Empresa importante	0.136(0.345)	-0.564(0.795)	3.106(17.339)
Sector comp.-			
Empresa intermedia	0.273(0.448)	1.471**(0.616)	26.316**(12.345)
Sector comp.-			
Emp. poco importante	0.284(0.454)	-0.279(0.534)	-1.220(13.114)
Sector poco comp.-			
Emp. importante	0.057(0.233)	0.348(0.866)	25.072(19.587)
Sector poco comp.-			
Emp. poco imp.	0.091(0.289)	0.883(0.975)	38.413*(21.534)
Log likelihood			
LR statistic (13 df)		-29.073	-265.913
Probability (LR stat)		38.873	
McFadden R-squared		0.0002	
R-squared		0.401	0.497

^aErrores estándar entre paréntesis. El modelo tobit ha sido censurado a cero y a cien.

*Estadísticamente significativo al nivel .10; ** al nivel .05; ***al nivel .01 (two-tailed tests).

3.4. Utilización de la subcontratación: razones de los empleadores

Utilizando un razonamiento similar al recogido por Harrison y Kelley (1993), podemos distinguir, de forma genérica, tres grandes motivos para que una empresa recurra a subcontratar una actividad, dando lugar, a su vez, a tres tipos diferentes de subcontratación¹⁶:

- Por motivos de capacidad productiva: en este caso, la subcontratación actuaría como un colchón que permitiría absorber las variaciones en las necesidades de

16. Esta distinción se presenta a efectos explicativos, pues los distintos motivos están en muchos casos fuertemente interrelacionados y sus líneas de separación son muy difusas.

producción o de desarrollo de determinadas tareas, incrementando de esa forma la flexibilidad productiva de la empresa.

- Para reducir costes productivos: esta circunstancia puede venir provocada, cuando menos, por tres motivos. En primer lugar, puede suceder que otras empresas sean capaces de desarrollar la actividad o de suministrar externamente el servicio a costes más bajos al disponer de algún tipo de ventaja, por ejemplo si existe la posibilidad de aprovechar economías de escala (Abraham y Taylor, 1996). En segundo lugar, la empresa puede decidir subcontratar con el fin de reducir la presión sindical ejercida por los trabajadores que desarrollan esa actividad dentro de la empresa¹⁷. En tercer lugar, puede suceder, en casos concretos, que la externalización permita a la empresa mejorar el control sobre su funcionamiento, reduciendo algunos costes relacionados con tareas de supervisión y de coordinación.
- Por razones de especialización: surge cuando la empresa decide subcontratar ciertas tareas porque no puede desarrollarlas internamente (no dispone de los conocimientos, de la maquinaria o de la tecnología necesarias), o porque no puede hacerlo con la misma eficiencia o calidad que otras empresas especializadas. Incluso cabe pensar que, en situaciones concretas, una empresa decida subcontratar a especialistas con el fin de que sus propios trabajadores aprendan de éstos formas más eficaces de desarrollar una actividad, al trabajar conjuntamente con ellos.

Con el objetivo de identificar los motivos que conducen a la subcontratación, se mencionaba a los entrevistados una lista de posibles razones -con la posibilidad de que incluyesen otras adicionales-, solicitándoles que identificasen, para cada actividad que habían subcontratado, aquéllas que habían sido significativas para adoptar tal decisión. Los principales resultados obtenidos, tanto para el conjunto de actividades subcontratadas como para las más relevantes de éstas, se recogen en el Cuadro 5.

Como puede observarse, las razones expuestas hacen referencia a todos los aspectos anteriormente citados, incluyendo además tres posibles motivaciones adicionales. La primera de ellas, de carácter genérico, plantea como posible justificación el hecho de que se haya decidido subcontratar por no ser "la actividad propia de la empresa"; evidentemente, este razonamiento engloba tanto argumentos relacionados con la reducción de costes como, fundamentalmente, con la especialización. La segunda razón hace referencia a la posibilidad de que una determinada actividad proceda a subcontratarse debido a que la carga de trabajo a desempeñar sea escasa o demasiado inestable a lo largo del tiempo, haciendo injustificable la contratación de un

17. Benson y Ieronimo (1996), por ejemplo, concluyen tras su estudio empírico de las prácticas de subcontratación de empresas metalúrgicas en Australia que la intención de reducir la influencia sindical y, en general, las consecuencias sobre las relaciones internas de trabajo, desempeñan un papel muy importante en las decisiones de subcontratación.

Cuadro nº 5. Razones para la subcontratación. Porcentaje de casos en los que el entrevistado señaló que el motivo mencionado había sido significativo para subcontratar la actividad.^a

<i>Razones para subcontratar</i>	<i>Porcentaje de casos en los que el entrevistado señaló que el motivo mencionado había sido significativo para subcontratar la actividad</i>					
	<i>Total actividad subcont.</i>	<i>Transporte /logística</i>	<i>Asesoría y similares</i>	<i>Relacion. propia activ.</i>	<i>Prevención de riesgos</i>	<i>Limpieza</i>
Para absorber las variaciones que se producen en la cantidad de trabajo a realizar de esa actividad	21.93	45.45	2.94	50.00	0.00	20.00
Para reducir costes (otras empresas lo hacen más barato)	28.95	45.45	23.53	21.43	14.3	20.00
Para reducir la presión sindical de los trabajadores en esa actividad	3.51	6.06	5.88	0.00	0.00	0.00
Para poder controlar mejor el funcionamiento de la empresa	1.75	0.00	5.88	0.00	0.00	0.00
Porque la empresa no dispone de la maquinaria necesaria o está averiada	1.75	0.00	0.00	14.29	0.00	0.00
Para aumentar la calidad (otras empresas especializadas lo hacen mejor)	15.79	12.12	11.76	14.29	7.1	0.00
Porque los trabajadores de la empresa pueden aprender de los subcontratistas formas más eficaces de desarrollar su trabajo	3.51	6.06	2.94	0.00	0.00	0.00
Porque no es la actividad propia de la empresa	60.53	63.64	64.70	35.71	42.90	100.00
Porque no hay tanto trabajo como para contratar a un trabajador indefinido a tiempo completo	0.88	0.00	2.94	0.00	0.00	0.00
Porque es una actividad obligatoria	14.03	0.00	14.71	0.00	57.10	0.00

^a Al entrevistado se le solicitaba que mencionase, de una en una, las actividades que subcontrataba su empresa, y para cada una de ellas se le pedía que valorase si las razones propuestas habían sido significativas o no para haber decidido subcontratar la citada actividad. Por tanto, el cuadro debe interpretarse de la siguiente forma: la búsqueda de una reducción de costes, por ejemplo, fue una razón importante en el 28.95 por ciento del total de subcontrataciones efectuadas por las empresas encuestadas; ese mismo motivo, sin embargo, fue importante en el 45.45 por ciento de las subcontrataciones de actividades de transporte/logística, y sólo en un 23.53 por ciento de las subcontrataciones de servicios de asesoría y similares.

trabajador indefinido a tiempo completo. Por último, se ha incluido un motivo que atribuye la causa de subcontratar a que "es una actividad obligatoria"; este razonamiento fue introducido a instancias de los propios encuestados, pues muchos de ellos, especialmente al referirse a las tareas de prevención de riesgos y a los servicios de auditoría, añadieron este argumento a los motivos inicialmente propuestos; seguramente esa justificación encierra un doble razonamiento: primero, que de no ser obligatoria, la empresa no desarrollaría esa actividad -ni interna ni externamente- y, segundo, que el carácter especializado de la tarea a desarrollar obliga (o aconseja) su provisión externa.

Comenzando por el análisis conjunto de todas las actividades subcontratadas, el Cuadro nº 5 muestra que la razón más frecuentemente citada como significativa fue la de subcontratar por no tratarse de la actividad propia de la empresa; no obstante, como acaba de señalarse, ésta es una justificación genérica que puede englobar, a su vez, diferentes razonamientos, con lo que resulta difícil extraer conclusiones de ella. Aparte de esto, la necesidad de absorber las variaciones en la carga de trabajo resultó ser un motivo significativo para subcontratar en aproximadamente un 22 por ciento de los casos, mientras que la posibilidad de reducir costes porque otras empresas son más eficientes lo fue aproximadamente en un 29 por ciento y el hecho de poder mejorar la calidad, porque otras empresas especializadas lo hacen mejor, fue mencionado en casi el 16 por ciento de las subcontrataciones. Otros motivos relacionados con la reducción de costes o la especialización obtuvieron porcentajes mucho más bajos, mientras que la justificación de haber subcontratado una actividad por ser obligatoria fue citada como significativa en el 14 por ciento de los casos.

No obstante, la importancia de cada una de las motivaciones propuestas varía notablemente según la actividad de que se trate, como encontraron Abraham y Taylor (1996). Por ejemplo, la utilización de la subcontratación como mecanismo para absorber variaciones en la carga de trabajo es más relevante en el caso de servicios de transporte y logística y, como es lógico, entre las tareas relacionadas con la propia actividad de la empresa, mientras que apenas tiene importancia cuando se trata de servicios de asesoría y similares o de prevención de riesgos. Por su parte, la subcontratación para reducción de costes parece ser más relevante en el caso de actividades de transporte y logística, mientras que la importancia de los motivos relativos a la especialización se distribuye de forma más homogénea entre las tres principales actividades estudiadas (transporte, asesoría y tareas relacionadas con la propia actividad).

3.5. Utilización de la subcontratación: factores condicionantes

Al igual que con la contratación temporal, también en este caso cabe pensar que la decisión de recurrir a la subcontratación pueda estar condicionada, al menos parcialmente, por ciertas características de la empresa y de su actividad productiva, por su

organización interna o por factores relacionados con el entorno. Con el fin de valorar esta posibilidad, se ha utilizado de nuevo el análisis probit para modelizar el hecho de que una empresa haya subcontratado o no alguna actividad, en general, repitiendo el análisis por separado para las tres actividades más frecuentemente externalizadas.

Las variables seleccionadas como potencialmente condicionantes de la subcontratación son, en líneas generales, similares a las utilizadas en el caso del empleo temporal, efectuando únicamente dos variaciones. En primer lugar, dentro de las variables relativas a la organización interna, se han introducido otras dos adicionales que recogen la proporción de trabajadores a tiempo parcial y de temporales de cada empresa, con el fin de valorar la posibilidad de que esas fórmulas tengan un cierto carácter sustitutivo como mecanismos para alcanzar una mayor flexibilidad por parte de la empresa¹⁸. En segundo lugar, dentro de las variables referentes a la estructura del mercado y a la posición de la empresa dentro de él, se ha optado por no alcanzar el mismo nivel de desagregación que en el caso del empleo temporal, con el fin de evitar problemas en la estimación del modelo. Concretamente, en lugar de recoger todos los cruces entre el grado de competencia en el mercado y la importancia de la empresa, se ha incluido una variable (Sector competitivo) que identifica a las empresas que manifestaron operar en un mercado bastante o muy competitivo (omitiendo la categoría relativa a empresas en entornos poco competitivos), y dos variables que diferencian las empresas que afirmaron ocupar una posición importante dentro de su mercado (Emp. con posición importante) y las que ocupaban una posición poco importante (Empresa poco importante), omitiendo la categoría correspondiente a una posición intermedia.

En cualquier caso, la influencia de todos estos factores sobre las decisiones de subcontratación resulta más difícil de prever que en el caso del empleo temporal, sobre todo porque puede variar notablemente según el motivo que conduzca a la empresa a subcontratar y según la actividad de la que se trate (Abraham y Taylor, 1996). Para aclarar este punto, puede resultar útil reflexionar brevemente sobre dos de los factores que en principio podrían ser más susceptibles de influir en la subcontratación: el grado de variabilidad de la producción y el tamaño de la empresa.

La influencia de las variabilidad de la producción resulta ambigua. En principio parece razonable pensar que cuanto más importantes sean las fluctuaciones en la producción mayor será también la tendencia a la subcontratación -sobre todo si ésta está guiada por motivos de capacidad-, pero, como señalan Abraham y Taylor (1996), el sentido de esa relación puede ser el contrario si las tareas a subcontratar se pueden reorganizar y desarrollar internamente, por parte de los propios empleados de la em-

18. En particular, cabe pensar que esa relación podría ser importante en el caso del empleo temporal, sobre todo cuando la subcontratación está motivada por la necesidad de absorber fluctuaciones temporales en la carga de trabajo o cuando se trata de contar con servicios especializados también de forma temporal.

presa, en los períodos de menor carga de trabajo¹⁹. Además, hay que tener en cuenta que la carga de trabajo a desarrollar de muchas actividades subcontratadas no depende -o prácticamente no lo hace- del grado de fluctuación en la producción final de la empresa (esto será así, especialmente, cuando la subcontratación no esté provocada por motivos de capacidad). Por todo ello, y a efectos de las actividades analizadas en este estudio, es previsible, por ejemplo, que la influencia de la variabilidad de la producción no sea importante para la subcontratación de servicios de asesoría y similares, dada su relativa independencia. En el caso de las actividades de transporte y logística cabe esperar, por el contrario, que la influencia sí sea relevante, puesto que las fluctuaciones en la producción pueden provocar, paralelamente, variaciones en la carga de trabajo de esta actividad. Por último, en el caso de las tareas relacionadas con la propia actividad también se puede esperar una relación positiva, reflejando la utilización de subcontratistas como colchón para absorber esas fluctuaciones; no obstante, esa relación previsiblemente positiva se puede ver deteriorada si un número importante de empresas recurre a la subcontratación de estas tareas por motivos de especialización, es decir, si en lugar de desarrollar internamente todas las etapas de su proceso productivo, deciden centrarse sólo en una parte de ellas y subcontratar, de forma sistemática, el resto de tareas a realizar.

De igual forma, la incidencia del tamaño de la empresa sobre la subcontratación puede variar notablemente según el tipo de actividad²⁰. Por ejemplo, en el caso de los servicios de asesoría y similares es previsible que la relación entre ambas sea negativa, pues a medida que aumenta el tamaño de la empresa más probable es que tenga capacidad para desarrollar la mayoría de estas tareas internamente. Sin embargo, en el caso del transporte y de tareas relacionadas con la actividad de la empresa, la influencia puede depender de la motivación que induzca a la empresa a la subcontratación: si dominan los motivos relativos a la necesidad de especialización, cabe pensar que las empresas pequeñas serán más proclives a la subcontratación; si la subcontratación está guiada por la necesidad de cubrir fluctuaciones en la carga de trabajo, la influencia del tamaño será más difusa.

19. De hecho, en su análisis empírico, Abraham y Taylor (1996) encontraron una relación negativa entre las variaciones estacionales y cíclicas de la producción y diversas actividades subcontratadas; de igual forma, a nivel agregado Houseman (1997, 2001) también concluye que hay una relación negativa entre las variaciones estacionales y cíclicas en la producción de una industria y la probabilidad de que las empresas pertenecientes a la misma utilicen algún trabajador subcontratista.

20. A este respecto, Houseman (1997, 2001) y Davis-Blake y Uzzi (1993) encuentran una relación positiva entre el tamaño de la empresa y el recurso a la subcontratación. Sin embargo, Abraham y Taylor (1996), desagregando el estudio entre distintas actividades, concluyen que en la mayoría de ellas (contabilidad, mantenimiento de maquinaria, servicios de ingeniería, informática) la relación es negativa, siendo las empresas más pequeñas las que recurren a una mayor subcontratación.

El Cuadro 6 muestra los resultados obtenidos en los distintos análisis efectuados. Como puede verse, estos resultados son, en líneas generales, acordes con las predicciones efectuadas. Así, por ejemplo, las fluctuaciones en la actividad productiva de la empresa ejercen una influencia positiva y estadísticamente significativa en la subcontratación de las funciones de transporte y logística, mientras que la relación no es significativa en los restantes casos²¹.

Cuadro 6. Factores condicionantes de la decisión de subcontratar una actividad.^a

Variables independientes	Media (Desv. típica)	Total actividad subcontratadas	Transporte/ logística	Asesoría y similares	Relacionadas propia activid.
Intercept	-	0.564 (1.205)	-1.108 (1.097)	0.827 (1.200)	-3.363** (1.652)
Variabilidad	0.512 (0.503)	0.031 (0.473)	1.014** (0.471)	-0.074 (0.447)	0.370 (0.582)
Lnempleo	3.335 (1.334)	-0.192 (0.228)	-0.024 (0.213)	-0.684*** (0.254)	0.331 (0.266)
Ingresos crecientes	0.477 (0.502)	-0.568 (0.545)	0.287 (0.585)	-0.290 (0.469)	0.083 (0.736)
Ingresos decrecientes	0.198 (0.401)	-0.965 (0.655)	0.521 (0.571)	-0.981* (0.568)	-1.803* (1.056)
Porc. no cualificado	53.011 (30.864)	-0.009 (0.013)	0.015 (0.011)	0.013 (0.011)	0.019 (0.018)
Burocratización	10.797 (13.915)	0.021 (0.035)	0.021 (0.025)	-0.033 (0.026)	0.058* (0.035)
Dificultad ascenso	4.740 (6.355)	0.257** (0.102)	0.018 (0.049)	0.060 (0.058)	-0.006 (0.059)
Prop. trabajadores a tpo. Parcial	0.823 (4.526)	-0.052 (0.040)	-0.079 (0.071)	-0.030 (0.045)	-0.034 (0.048)
Prop. trabajadores temporales	32.647 (33.775)	-0.015* (0.008)	-0.032*** (0.011)	-0.006 (0.007)	-0.022 (0.016)
Incertidumbre	0.651 (0.479)	0.920** (0.446)	0.230 (0.430)	0.957** (0.405)	-0.147 (0.551)
Sector competitivo	0.693 (0.464)	0.481 (0.458)	-0.173 (0.430)	0.442 (0.428)	0.085 (0.550)
Emp. con posición importante	0.193 (0.397)	-0.196 (0.562)	0.084 (0.609)	-0.500 (0.604)	0.768 (0.773)
Empresa poco importante	0.375 (0.487)	-0.238 (0.460)	-0.645 (0.496)	0.108 (0.411)	-1.300 (0.807)
Log likelihood		-32.283	-31.853	-32.831	-20.784
LR statistic (13 df)		41.038	40.232	33.635	21.895
Probability (LR stat)		9.4E-05	0.0001	0.0014	0.0570
McFadden R-squared		0.389	0.387	0.339	0.345

^aErrores estándar entre paréntesis. La estimación se ha efectuado utilizando modelos probit.

*Estadísticamente significativo al nivel .10; ** al nivel .05; ***al nivel .01 (two-tailed tests).

21. El hecho de que la relación entre la variabilidad de la producción y la subcontratación de tareas relacionadas con la propia actividad sea positiva pero no estadísticamente significativa refuerza la idea de que un número importante de empresas subcontratan alguna de estas tareas por motivos de especialización, y no sólo por razones de falta de capacidad en momentos puntuales, lo que concuerda con los resultados obtenidos a través de las respuestas directas a los empleadores.

Por su parte, el tamaño de la empresa incide significativamente y de forma negativa en la subcontratación de servicios de asesoría y similares, lo que viene a corroborar la idea de que cuanto mayor es una empresa, más probabilidades existen de que estas actividades se desarrollen internamente en lugar de utilizar la subcontratación.

Además, parece desprenderse de los resultados obtenidos la existencia de una cierta sustituibilidad entre la subcontratación y la utilización del empleo temporal, lo que podría indicar que las empresas, por lo menos en determinados casos, perciben ambas figuras como mecanismos alternativos para alcanzar el grado de flexibilidad que necesitan. Esta relación es particularmente significativa en el caso de la subcontratación de actividades de transporte y logística, que, como ya se ha señalado, es a su vez la actividad donde el grado de variabilidad de la producción (y, por tanto, la necesidad de mecanismos de flexibilización) ejerce mayor influencia en la subcontratación.

Por último, cabe señalar que otros factores como la incertidumbre del entorno, el hecho de que los ingresos de la empresa estén disminuyendo o algunas variables relativas a la organización interna, también parecen ejercer alguna influencia, en casos concretos, en las decisiones de subcontratación, mientras que para el resto de las variables explicativas no se han hallado relaciones estadísticamente significativas.

4. CONCLUSIONES

A lo largo de las últimas décadas, las formas de trabajo atípicas han ido ganando importancia en muchos países desarrollados. Un claro ejemplo de esta evolución, sobre todo en cuanto al empleo temporal, está en el caso de España, donde en la última década la proporción de empleados temporales se ha situado, de forma persistente, en torno a una tercera parte del total de trabajadores asalariados, convirtiéndose así en un motivo de notable preocupación por sus consecuencias económicas y sociales. De hecho, en los últimos años las autoridades españolas han introducido nuevas modificaciones en la regulación laboral con el objetivo declarado de reducir las elevadas tasas de temporalidad en el empleo. Estas medidas han tratado de atacar alguna de las causas consideradas como responsables de la elevada utilización de trabajadores temporales, muy particularmente el elevado coste de despido de los trabajadores indefinidos.

No obstante, el diseño adecuado de medidas de política económica de este tipo requiere un estudio profundo de las causas que conducen realmente a las empresas a hacer uso del empleo temporal y la subcontratación. Con el objetivo de avanzar en esta línea, en este trabajo se han presentado los resultados de una encuesta sectorial desarrollada en la provincia de León en el año 2001, dirigida a las industrias extractivas y destinada a conocer las causas que inducen a esas empresas a la utilización esas dos fórmulas atípicas de empleo. Evidentemente, el carácter sectorial y la restricción

geográfica suponen una cierta limitación a la hora de interpretar los resultados, y desde luego no pretendemos convertirlos artificialmente en representativos de todo el conjunto de la realidad española. No obstante, entendemos que la limitación de los datos no debe ocultar el interés de alguno de los resultados y de las relaciones que sugiere el estudio, la mayoría de los cuales concuerdan con resultados previos obtenidos en otros países -en trabajos similares de naturaleza sectorial o en otros más amplios- o con la evidencia emanada de otras fuentes.

En cuanto al empleo temporal, tanto de las preguntas efectuadas directamente a los empleadores como del análisis multivariante de los resultados obtenidos parece desprenderse que las variaciones experimentadas en la carga de trabajo constituyen el motivo fundamental para la utilización de trabajadores temporales lo que, además de parecer lógico, concuerda con los resultados obtenidos por estudios similares desarrollados en otros países (en particular, en Estados Unidos). No obstante, en comparación con el caso de Estados Unidos, los resultados de este trabajo apoyan la idea de que en España tienen una importancia significativamente menor otros motivos relativos a la actividad sindical y, especialmente, a la posibilidad de reducir los costes laborales a través de la diferenciación en los beneficios extrasalariales ofrecidos a trabajadores temporales y permanentes. Por el contrario, en el caso de España parece ser más relevante la utilización del empleo temporal como mecanismo para seleccionar trabajadores permanentes. De igual forma, el estudio efectuado sugiere también que una parte importante de los contratos temporales tienen como causa de su utilización un alto componente de carácter *cultural* o de *hábito*.

Otra cuestión de notable relevancia estriba en el escaso papel que desempeña el coste de despido de los trabajadores indefinidos como causa para la contratación de trabajadores temporales dentro de las empresas encuestadas. Los resultados obtenidos apuntan hacia la idea -ciertamente difícil de implementar en la práctica- de que para reducir la proporción de trabajadores temporales sea tal vez más eficaz provocar un profundo cambio en los hábitos de contratación de las empresas, rodear la actividad de éstas de un clima de mayor estabilidad y certidumbre, influir sobre la organización interna de las empresas o, incluso, actuar sobre la estructura empresarial de los mercados, especialmente si se confirmase, como apunta este trabajo, que las empresas de mayor tamaño, *ceteris paribus*, tienen una menor proporción de trabajadores temporales, lo que podría tener una notable incidencia en un país donde predominan y se potencian las empresas de pequeña y mediana dimensión.

En cuanto a la subcontratación, parece que los tres motivos genéricos inicialmente considerados (subcontratación para absorber fluctuaciones en la carga de trabajo, para reducir costes o por razones de especialización) tienen una notable importancia como causantes de su utilización. No obstante, los resultados obtenidos también permiten concluir que quizás no sea adecuado referirse a la subcontratación de forma genérica, puesto que las razones que conducen a una empresa a subcontratar difieren significativamente según de qué actividad se trate. Por ejemplo, dentro de las activi-

dades analizadas se ha podido constatar que la motivación asociada a la absorción de las variaciones en la carga de trabajo desempeña un papel más importante a la hora de subcontratar el transporte y las tareas relacionadas con la propia actividad que en el caso de los servicios de asesoría y similares; a su vez, la subcontratación de este último tipo de actividades depende más del tamaño de la empresa, pues a medida que aumenta éste, existe mayor probabilidad de que la empresa desarrolle estas funciones internamente en lugar de recurrir a subcontratarlas. Además, parece que en algunos casos -especialmente aquellos en los que la actividad subcontratada tiene un carácter temporal- hay indicios de que puede existir una cierta sustituibilidad entre la utilización de la subcontratación y la contratación de trabajadores temporales.

En todo caso, los resultados obtenidos en este estudio apuntan la inconveniencia de poner en marcha medidas destinadas a modificar las pautas de contratación de las empresas sin que éstas estén sustentadas en un profundo conocimiento de los motivos y determinantes del fenómeno. Lógicamente, el presente trabajo es únicamente un primer paso en este sentido, que debería ser complementado con posteriores esfuerzos, más amplios, que pudiesen ofrecer una radiografía más precisa del conjunto de la economía española.

Agradecimientos

Este trabajo se ha desarrollado parcialmente a partir de los resultados de un proyecto de investigación financiado por la Diputación Provincial de León. El autor desea agradecer a los restantes miembros del equipo de investigación y en particular a su director, José Manuel Agüera Sirgo, las sugerencias y comentarios efectuados al presente trabajo, así como su constante apoyo y dedicación.

APÉNDICE: FRAGMENTOS MÁS RELEVANTES DEL CUESTIONARIO UTILIZADO

Preguntas generales:

1.- ¿Cuál es la actividad fundamental de su empresa? _____

2.- ¿Cómo calificaría usted el nivel de competencia que existe dentro del mercado en el que opera su empresa?

- Poco competitivo
- Bastante competitivo
- Muy competitivo

3.- Cómo ha cambiado la composición empresarial de este mercado durante los últimos años?

- Apenas ha cambiado el número de empresas
- Ha aumentado el nº de empresas ¿Cuánto? • Un poco •Bastante • Mucho
- Ha disminuido el nº de empresas ¿Cuánto? • Un poco •Bastante • Mucho

4 - ¿Qué posición ocupa su empresa dentro del mercado en el que opera?

• La más importante • Una de las más importantes • Una posición intermedia • Poco importante

5.- ¿Cuánto varía la producción de su empresa de unas épocas a otras del año?

6.- ¿Cuánto varía la producción de su empresa de unos años a otros?

- Poco
- Bastante
- Mucho

7.- ¿Cómo calificaría usted el grado de incertidumbre que debe afrontar su empresa cada vez que tiene que tomar decisiones que afecten al futuro?

- Existe poca incertidumbre
- Existe bastante incertidumbre
- Existe mucha incertidumbre

8.- Por término medio, ¿cuántos trabajadores estuvieron contratados por su empresa durante el año pasado? (un día o un mes "normal").

Total _____

Directivos, profesionales de apoyo y trabajadores "no manuales" cualificados _____

Trabajadores "manuales" cualificados, operadores de instalaciones y mecánicos _____

Trabajadores no cualificados (p. ej. peones) y empleados de tipo administrativo _____

9.- Aproximadamente, ¿cuál fue la cifra total de ingresos (no beneficios) que alcanzó su empresa el año pasado? _____

10.- ¿Cómo cree que serán esos ingresos en el futuro inmediato en comparación con el año pasado?

- | | | | | |
|-----------------------|-----------|-----------|------------|---------|
| • Más o menos iguales | • Cuánto? | • Un poco | • Bastante | • Mucho |
| • Mayores | • Cuánto? | • Un poco | • Bastante | • Mucho |
| • Menores | • Cuánto? | • Un poco | • Bastante | • Mucho |

11.- Desde su punto de vista, ¿cómo son las perspectivas de futuro para su empresa?

- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

Empleo temporal:

A continuación vamos a plantear una serie de preguntas que hacen referencia a la utilización de trabajadores temporales por parte de su empresa, entendiendo como tal cualquier empleado que esté desempeñando su trabajo en la empresa a través de un contrato de duración determinada, sea cual sea su forma concreta (contrato eventual, en prácticas, de formación, de obra o servicio) e incluyendo los trabajadores temporales procedentes de Empresas de Trabajo Temporal (no se incluye la subcontratación de actividades a otras empresas).

12.- Por término medio, ¿cuántos trabajadores temporales hubo en su empresa en un día "normal" durante el año pasado?

Total _____

Directivos, profesionales de apoyo y trabajadores "no manuales" cualificados _____

Trabajadores "manuales" cualificados, operadores de instalaciones y mecánicos _____

Trabajadores no cualificados (p. ej. peones) y empleados de tipo administrativo _____

13.- ¿Cuántos de esos trabajadores procedían de una ETT?

Total _____

Directivos, profesionales de apoyo y trabajadores "no manuales" cualificados _____

Trabajadores "manuales" cualificados, operadores de instalaciones y mecánicos _____

Trabajadores no cualificados (p. ej. peones) y empleados de tipo administrativo _____

14.- ¿A cuántas ETT's distintas recurrió su empresa durante el año pasado para contratar trabajadores temporales? _____

15.-

	Nº de trab. temporales (<i>distintos</i>) que hubo el año pasado en su empresa	¿Cuántos de ellos siguen contratados como temporales? la empresa?	¿Cuántos han abandonado voluntariamente indefinidos?	¿Cuántos se han convertido en
TOTAL				
Directivos...				
Trab. manuales cualif.				
Trab. no cualificados				

Disintos: determinar cuántas personas diferentes estuvieron en la empresa con algún contrato de tipo temporal (si un mismo trabajador fue contratado varias veces deberá contar como uno solo).

16.- Por término medio, ¿cuánto tiempo permanece un trabajador contratado temporalmente antes de convertirse en indefinido o de salir de la empresa, ...

... Si lo ha contratado directamente la empresa (sin ETT)? _____

... Si procede de una ETT? _____

17.- Aproximadamente, ¿qué porcentaje de los trabajadores temporales que ha contratado directamente su empresa acaba convirtiéndose en indefinido? _____

18.- ¿Y de los contratados a través de ETT? _____

19.- ¿Qué probabilidad tiene un trabajador temporal de convertirse en indefinido si trabaja correctamente? _____

20.- Suponga por un momento que el Gobierno decide crear un nuevo tipo de contrato indefinido, aplicable a cualquier trabajador, que tenga una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades (por tanto, menor que el actual). Suponga también que no establece bonificaciones de ningún tipo para estimular su utilización. ¿Cree usted que esa medida provocaría realmente una disminución significativa en la proporción de trabajadores temporales dentro de su empresa?

- No
- Sí ¿Cuánto? • Ligeramente • Bastante • Mucho

21.- A continuación voy a mencionar una lista de posibles motivos para la utilización de trabajadores temporales. Puntúelos de 0 a 4, según el nivel de importancia que tienen en su empresa (0 nada importante, 4 muy importante):

Cubrir temporalmente el puesto de un empleado indefinido ausente por vacaciones, enfermedad, etc.	
Probar trabajadores antes de ser contratados de forma indefinida	
Hacer frente a aumentos inesperados en la demanda de su producto (o "en las necesidades de producción de su empresa")	
Hacer frente a necesidades estacionales o cíclicas de la demanda/producción	
Aprovechar temporalmente conocimientos específicos (muy concretos) de trabajadores que no serán necesarios en otros momentos	
Evitar o disminuir la presión sindical en determinadas áreas	
Ahorrar en costes salariales	
Porque el elevado coste de despido de los trabajadores indefinidos obliga a la empresa a buscar fórmulas alternativas	
Porque la incertidumbre a la que se enfrenta la empresa es muy alta y eso obliga a pensar en el corto plazo	
Por la incertidumbre de la economía en general	
Porque contratando a trabajadores temporales, los indefinidos se sienten más seguros en su puesto (piensan que los temporales serán despedidos antes en caso de necesidad) y eso aumenta su "lealtad" hacia la empresa, evita que se vayan a otras empresas, aumenta su esfuerzo, ...	
Porque otras empresas de la competencia aprovechan la posibilidad de contratar temporales y para poder competir con ellas es necesario hacer lo mismo	
Porque se ha convertido en una política habitual de la empresa	
Porque no existe ninguna razón por la que merezca la pena contratar a un trabajador de forma indefinida pudiendo hacerlo de forma temporal	
Otros (especificar)	

22.- ¿Cuál considera usted que es el principal motivo por el que su empresa contrata trabajadores de forma temporal?

Total _____

Directivos, profesionales de apoyo y trabajadores "no manuales" cualificados _____

Trabajadores "manuales" cualificados, operadores de instalaciones y mecánicos _____

Trabajadores no cualificados (p. ej. peones) y empleados de tipo administrativo _____

23.- ¿Existen diferencias significativas entre las razones que inducen a su empresa a contratar directamente trabajadores temporales y las que motivan la contratación de trabajadores temporales a través de ETT's?

- No
- Sí ¿Qué diferencia/s? _____

24.- A continuación voy a realizarle una serie de preguntas que tratan de comparar la situación de los trabajadores temporales con la de otros trabajadores de carácter indefinido y que desempeñen actividades semejantes en su empresa:

- Los salarios que reciben los trabajadores temporales, ¿son, en general, iguales, mayores, o menores que los de los trabajadores indefinidos?

- Igualas
- Mayores Aproximadamente, ¿qué porcentaje? _____
- Menores Aproximadamente, ¿qué porcentaje? _____

- La productividad de los trabajadores temporales, ¿es igual, mayor o menor que la de los indefinidos?

- Igual
- Mayor ¿Por qué? _____
- Menor ¿Por qué? _____

- Los mecanismos de control, de supervisión, de incentivos, etc, utilizados con los temporales, ¿son iguales que los de los indefinidos?

- Sí
- No Explicar las diferencias _____

- La formación que reciben los trabajadores temporales durante su período de estancia en la empresa, ¿es igual o distinta que la de los indefinidos?

- Igual
- Distinta Explicar diferencias _____

- ¿Tienen los trabajadores temporales acceso a todos los beneficios, complementos o ventajas, salariales o extrasalariales, de los que disfrutan los indefinidos?

- Sí
- No Explicar las diferencias _____

25.- Las relaciones de trabajo que existen entre los trabajadores indefinidos y los temporales, ¿son mejores, iguales o peores que las que hay dentro del grupo de trabajadores indefinidos?

- Iguales
- Mejores
- Peores

26.- Las relaciones de trabajo que existen entre los trabajadores temporales, ¿son mejores, iguales o peores que las que hay dentro del grupo de trabajadores indefinidos?

- Iguales
- Mejores
- Peores

Subcontratación de actividades:

A continuación plantearemos una serie de preguntas que hacen referencia a las acciones de subcontratación hacia otras empresas o hacia profesionales independientes, de determinadas actividades, que pueda haber realizado su empresa durante el año pasado.

36.- ¿Recurrió su empresa a la subcontratación de algún tipo de actividad durante el año pasado?

- No
- Sí ¿Cuáles? (Rellenar el cuadro)

Actividad	¿Con qué frecuencia se subcontrata?	¿Existen personas dentro de la empresa que desarrollen esa actividad?	Durante los últimos años, ¿cómo ha evolucionado la proporción de esa actividad que se deja en manos de subcontratistas?	¿Cómo considera usted que es esa actividad para la empresa?	Señale cuáles de las siguientes razones han tenido una importancia significativa para que su empresa haya decidido subcontratar esa actividad
	<ul style="list-style-type: none"> • De forma permanente • Con mucha frecuencia • Con poca frecuencia • Sólo en momentos muy puntuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No 	<ul style="list-style-type: none"> • Antes no se subcontrataba nunca • Ha aumentado • Ha disminuido • Ha permanecido más o menos constante 	<ul style="list-style-type: none"> • Imprescindible para el funcionamiento de la empresa • De carácter más o menos accesorio 	<ul style="list-style-type: none"> • Porque no es la actividad propia de la empresa • Para absorber las variaciones que se producen en la cantidad de trabajo a realizar de esa actividad • Para aumentar la calidad (otras empresas especializadas lo hacen mejor) • Para reducir costes (otras empresas lo hacen más barato) • Porque los trabajadores de la empresa pueden aprender de los subcontratistas formas más eficaces de desarrollar su trabajo • Para reducir la presión sindical de los trabajadores en esa actividad • Otros _____

(Repetir tantas filas como actividades diferentes subcontratadas por la empresa)

37.- ¿Genera la subcontratación de alguna de esas actividades problemas adicionales de coordinación dentro de la empresa?

- No
- Sí Explicar _____

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAHAM, K.G. (1988): "Flexible Staffing Arrangements and Employers' Short-Term Adjustment Strategies", en R.A. Hart (ed.): Employment, Unemployment and Labor Utilization (Boston, Unwin Hyman), pp. 288-311.
- ABRAHAM, K.G. (1990): "Restructuring the Employment Relationship: The Growth of Market-Mediated Work Arrangements", en K.G. Abraham y R. McKersie (eds.): New Developments in the Labor Market: Toward a New Institutional Paradigm (Cambridge, Mass., MIT Press), pp. 85-120.
- ABRAHAM, K.G. y TAYLOR, S.K. (1996): "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence", *Journal of Labor Economics*, vol. 14, nº. 3, pp. 394-424.
- ALBA-RAMÍREZ, A. (1996): "Labor Market Effects of Fixed-Term Employment Contracts in Spain", Working Paper 96-60, Economics Series 26, Universidad Carlos III de Madrid.
- ÁLVAREZ ALEDO, C. (1996): El Impacto de la Contratación Temporal sobre el Sistema Productivo Español. Relaciones entre Segmentación Laboral y Productiva (Madrid, CES).
- BELOUS, R.S. (1989): The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time and Subcontracted Workforce (Washington D.C., National Planning Association).
- BENSON, J. y IERONIMO, N. (1996): "Outsourcing Decisions: Evidence from Australia-based Enterprises", *International Labour Review*, vol. 135, nº. 1, pp. 59-74.
- BENTOLILA, S. y DOLADO, J.J. (1994): "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain". *Economic Policy*, vol. 9, nº. 18 (April), pp. 53-99.
- DAVIS-BLAKE, A. y UZZI, B. (1993): "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors", *Administrative Science Quarterly*, vol. 38, nº. 2 (June), pp. 195-223.
- DELSEN, L. (1995): Atypical Employment: An International Perspective. Causes, Consequences and Policy (Groningen, Wolters-Noordhoff).
- EDWARDS, R.C. (1979): Contested terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century (New York, Basic Books).
- GRUBB, D. y WELLS, W. (1993): "Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries", *OECD Economic Studies*, nº. 21 (Winter), pp. 7-58.
- HARRISON, B. y KELLEY, M.R. (1993): "Outsourcing and the Search for Flexibility", *Work, Employment and Society*, vol. 7, nº. 2, pp. 213-235.
- HOUSEMAN, S.N. (1997): Temporary, Part-Time, and Contract Employment: A Report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey on Flexible Staffing Arrangements, report prepared for the U.S. Department of Labor, Office of the Assistant Secretary for Policy.
- HOUSEMAN, S.N. (2001): "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, nº. 1, pp. 149-170.
- JIMENO, J.F. y TOHARIA, L. (1992): "Productivity and Wage Effects of Fixed-Term Employment: Evidence from Spain", Working Paper 92-11, FEDEA.
- JIMENO, J.F. y TOHARIA, L. (1993): "The Effects of Fixed-Term Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain", *Investigaciones Económicas*, vol. XVII, nº. 3, pp. 475-494.

- MANGAN, J. (2000): *Workers Without Traditional Employment* (Northampton, Edward Elgar Publishing).
- MANGAN, J. y WILLIAMS, C. (1999): "Casual Employment in Australia: A Further Analysis", *Australian Economic Papers*, vol. 38, nº. 1, pp. 40-50.
- MANGUM, G., MAYALL, D. y NELSON, K. (1985): "The Temporary Help Industry: A Response to the Dual Internal Labor Market", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 38, nº. 4, pp. 599-611.
- NOLLEN, S.D. y AXEL, H. (1998): "Benefits and Costs to Employers", en K. Barker y K. Christensen (eds.): *Contingent Work. American Employment Relations in Transition* (Ithaca, New York Cornell University Press) pp. 126-143.
- OCDE (1999): *The OECD Employment Outlook*. June 1999, París.
- OCDE (2002): *The OECD Employment Outlook*. July 2002, París.
- POLIVKA, A.E., y NARDONE, T. (1989): "On the Definition of Contingent Work", *Monthly Labor Review*, vol. 112, nº. 12, pp 9-16.
- REBITZER, J.B., y TAYLOR, L.J. (1991): "A Model of Dual Labor Markets when Product Demand is Uncertain", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, nº. 4, pp. 1373-1383.