

EFFECTOS DE LA REFORMA LABORAL: LA INCIDENCIA DE LA TEMPORALIDAD EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS CASTELLANO-LEONESAS

Helena CORRALES HERRERO

Julia FERNÁNDEZ DE LA MORA

Hermenegildo FERNÁNDEZ-ABASCAL TEIRA

M^a Cruz MERINO LLORENTE

Beatriz RODRÍGUEZ PRADO

Universidad de Valladolid. Departamento de Estadística y Econometría

1.- INTRODUCCIÓN

La entrada en vigor del Mercado Único Europeo en 1993 ha significado un duro reto para una economía como la española, aún no recuperada de las secuelas de una dramática reconversión industrial. La liberalización de los mercados que va a caracterizar a partir de ahora las relaciones económicas hace necesario que las empresas españolas mejoren sustancialmente su competitividad si no quieren verse abocadas a un irremediable cierre. En este sentido, habrá que dirigir gran parte del esfuerzo a controlar los costes laborales y a tratar de alcanzar unos niveles de productividad que permitan a nuestro país encontrar un sitio en el escenario económico internacional.

Asimismo, la creciente disociación entre la evolución de la producción y del empleo, debida, entre otras causas, a la incorporación de innovaciones en los procesos productivos que sustituyen trabajo por capital, hace cada vez más insostenible la teoría de que tasas de crecimiento de alrededor de un 3% se traduzcan automáticamente en crecimientos en el nivel de empleo.

En las últimas décadas la economía española ha manifestado su incapacidad para generar empleo en cuantía suficiente para hacer frente a la destrucción de puestos de trabajo y a la incorporación al mercado de nueva mano de obra, fundamentalmente jóvenes y mujeres. La consecuencia inmediata es una altísima tasa de paro que, por una parte, pone de manifiesto la lentitud con la que el proceso productivo se adapta a los cambios económicos y que, por otra, constituye un claro síntoma de las disfuncionalidades que aquejan al mercado de trabajo español. Entre estas disfuncionalidades, quizá la más señalada por los expertos sea la falta de flexibilidad.

Así, la flexibilización del mercado de trabajo, como vía para facilitar el ajuste de la demanda y oferta de empleo a las nuevas necesidades del mercado, se ha convertido en el objetivo primordial de las reformas laborales llevadas a cabo a partir de 1984. En este sentido, las posibilidades de contratación se han ampliado y las distintas modalidades se

han regulado de una forma bastante flexible; esto ha dado lugar a una generalización del uso de los contratos temporales, hasta tal punto que en la actualidad aproximadamente un tercio de los asalariados tiene contrato temporal, muy lejos de la situación de partida de absoluta preponderancia de la contratación indefinida.

Con todo, este crecimiento continuando de la contratación temporal experimentado en los últimos quince años, parece atenuarse tímidamente a partir del cuarto trimestre de 1995. Este cambio de rumbo puede considerarse como un primer efecto de la reforma laboral de 1994, que con la restauración del principio de causalidad pretende frenar el uso indebido de la contratación temporal.

Si bien es cierto que todos los países de nuestro entorno han seguido, en mayor o menor medida, un proceso de transformación similar, lo ocurrido en España no deja de ser alarmante. El elevado porcentaje de contratos temporales alcanzado en nuestro país no tiene parangón en ninguno de nuestros socios europeos. Esto puede hacer pensar que lo acontecido en el mercado de trabajo español responde más a una utilización abusiva por parte de los empresarios de las nuevas formas de contratación que al uso racional de un mecanismo de ajuste de carácter excepcional diseñado para situaciones objetivamente justificadas.

Esta situación ha provocado que en la actualidad exista una cierta crispación social en relación con este tema y que cualquier medida política que afecte a la normativa jurídico-laboral levante una corriente de opiniones enfrentadas. De hecho, las reacciones de los distintos agentes sociales respecto a las consecuencias de las últimas reformas laborales no se han hecho esperar. Para algunos, la generalización de la contratación temporal era la única forma de generar empleo y, sobre todo, de facilitar el acceso al mercado de trabajo de ciertos colectivos (jóvenes, mujeres y parados de larga duración) con especiales dificultades para conseguir un puesto de trabajo. Para otros, la utilización intensiva de los contratos temporales no ha hecho sino abrir una brecha en el mercado de trabajo a cuyos lados se encuentran dos tipos de trabajadores en condiciones muy diferentes; por un lado, los trabajadores fijos que gozan de estabilidad en el empleo y perciben elevados salarios y, por otro lado, los trabajadores temporales, desprotegidos, peor remunerados y con la amenaza constante de no saber si el mes siguiente pasarán a engrosar la abultada cifra de parados.

Evidentemente, inclinarse por una u otra postura hace aconsejable valorar los efectos que las nuevas formas de contratación han tenido sobre distintas variables económicas como el nivel de empleo, los salarios, la productividad, la competitividad, etc. En este trabajo se trata de poner en evidencia si las distintas reformas laborales han mejorado los mecanismos de funcionamiento del mercado de trabajo, esto es, si las empresas encuentran hoy mayores facilidades para cubrir sus necesidades laborales, tanto cualitativa como cuantitativamente, y de ser así, si ello se ha traducido en un aumento de sus niveles de competitividad.

La estructura del trabajo es la siguiente. Tras las consideraciones generales de esta introducción, en el segundo apartado se presenta un análisis descriptivo de los efectos de la contratación temporal sobre el mercado de trabajo de Castilla y León, haciendo especial hincapié en algunos de los factores determinantes de la competitividad de las empresas de la región en un futuro inmediato. En concreto, se intentan evaluar las principales consecuencias de la temporalidad sobre cuatro aspectos clave para dilucidar sobre el alcance de la diversificación de las formas de contratación: la respuesta del empleo al ciclo económico, la rotación laboral, los salarios y la productividad.

En el tercer apartado se trata de poner en evidencia si el proceso de segmentación que ha tenido lugar en el mercado de trabajo a nivel nacional, presenta las mismas características en el caso de Castilla y León. Mediante la combinación de técnicas estadísticas de análisis multivariante se realiza una clasificación de los sectores productivos en función de los valores que en cada uno de ellos toma un conjunto de indicadores laborales y salariales.

El trabajo se cierra con un apartado de conclusiones.

No está de más decir que la información disponible para abordar todas las cuestiones planteadas es muy limitada. Un análisis adecuado de los efectos de las reformas laborales sobre las empresas de Castilla y León exigiría disponer de información individual de cada una de ellas que permitiera un seguimiento de sus niveles de empleo, cualificación de los trabajadores, niveles de productividad, costes salariales, costes de despido, etc. Debido al secreto estadístico al que están sometidos los datos empresariales de los distintos bancos de datos económicos y empresariales esto no ha sido posible, por lo que los resultados empíricos que se presentan proceden, fundamentalmente, de la explotación específica de los datos muestrales de la Encuesta de Población Activa, de los agregados de la Encuesta de Distribución Salarial de 1988 y 1992, y de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995; asimismo, se han utilizado ciertos agregados económicos procedentes de la Contabilidad Regional de España, fuentes todas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística.

2.- LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SUS EFECTOS SOBRE LA COMPETITIVIDAD

En esta primera parte del trabajo se analizan los distintos efectos de la temporalidad sobre la economía castellano-leonesa, más en concreto, sus implicaciones sobre la competitividad, entendida ésta en un sentido amplio, es decir, como la capacidad de las empresas para ajustarse a un contexto económico cambiante.

Abordaremos el estudio de los efectos sobre el mercado de trabajo de los contratos temporales a partir de un análisis de las reacciones ante los mismos de

demandantes y oferentes de trabajo, tratando de buscar la confirmación o refutación empírica de determinadas hipótesis derivadas del análisis teórico¹.

2.1.- Principales efectos sobre la demanda de trabajo

Quizá la principal consecuencia sobre la demanda de trabajo de la reducción de los costes de despido que conlleva la temporalidad sea el aumento de las propensiones a contratar y despedir por parte de las empresas, esto es, hacer más pronunciado el comportamiento cíclico del empleo.

Dado que las decisiones de los empresarios sobre el tamaño deseado de sus plantillas se ven afectadas por los costes de ajuste, y puesto que los trabajadores con contrato temporal llevan aparejados unos menores costes de despido, es de esperar que la demanda de trabajo responda a las fluctuaciones de la actividad económica con más intensidad en un contexto en el que existe temporalidad que en ausencia de la misma.

Para analizar la evolución cíclica del empleo se ha calculado la elasticidad del empleo asalariado con respecto a la producción, utilizando datos relativos al valor añadido bruto a precios de mercado en pesetas constantes de 1986 y las medias anuales del número de asalariados procedentes de la EPA. El período considerado comprende desde 1980 hasta 1996 y se ha dividido en cuatro subperíodos coincidentes con las fases expansivas y recesivas del ciclo económico. Más concretamente, los periodos 1980-1985 y 1991-1994 corresponden a fases recesivas, mientras que 1986-1990 y 1995-1996 a fases de recuperación económica.

Los datos disponibles permiten confirmar, para España y Castilla y León, que la generalización de la contratación temporal produce una mayor elasticidad del empleo asalariado no agrario tanto en los periodos recesivos como en los expansivos. Así, por ejemplo, en España si nos fijamos en las dos fases expansivas, observamos que la elasticidad se duplica en el periodo 95-96 (fuerte temporalidad) respecto del periodo 80-85 (baja temporalidad).

Sin embargo, este resultado no se ratifica cuando se pasa a un nivel más desagregado. Mientras el sector servicios, que genera en torno al 58% del valor añadido y ocupa al 56% de los trabajadores, experimenta un aumento considerable de la elasticidad tanto en periodos expansivos como en recesivos, el sector industrial, a nivel regional, y la construcción, a nivel nacional y regional, no responden a los resultados teóricos esperados.

Sí merece ser destacado el hecho de que en Castilla y León, con la excepción del sector industrial, la respuesta cíclica del empleo es más acusada que a nivel nacional, lo que en principio puede deberse a la diferente estructura productiva existente en los dos ámbitos.

Cuadro 1.- Tasas de variación entre el principio y final del período del valor añadido y del número de asalariados por sectores.

CASTILLA Y LEÓN												
	Industria			Construcción			Servicios			No agrario		
	% v.a.	% asal.	Elast.	% v.a.	% asal.	elast.	% v.a.	% asal.	elast.	% v.a.	% asal.	elast.
80-85	9.5	-15.3	-1.6	-2.9	-37.3	13.0	7.5	4.4	0.5	5.8	-8.0	-1.3
86-90	8.3	16.0	1.9	15.7	41.0	2.6	15.1	21.6	1.4	12.2	21.8	1.8
91-94	4.2	-13.1	-3.1	0.2	-3.6	-1.8	3.4	-1.6	-0.4	3.4	-5.1	-1.4
95-96	2.2	3.9	1.7	2.0	-2.7	-1.3	2.2	5.2	2.3	1.6	4.0	2.4
ESPAÑA												
	Industria			Construcción			Servicios			No agrario		
	% v.a.	% asal.	Elast.	% v.a.	% asal.	elast.	% v.a.	% asal.	elast.	% v.a.	% asal.	elast.
80-85	2.8	-18.0	-6.8	-1.6	-35.0	21.9	13.7	3.1	0.2	7.4	-9.2	-1.2
86-90	15.8	12.8	0.8	49.3	57.9	1.1	21.3	25.1	1.1	20.7	23.9	1.1
91-94	1.3	-17.0	-12.6	-9.5	-20.9	2.1	5.1	-0.3	-0.06	2.8	-7.3	-2.65
95-96	0.9	1.2	1.3	1.2	2.7	2.2	2.4	5.3	2.2	1.7	4.0	2.3

NOTA: La elasticidad se ha calculado como el cociente entre la tasa de variación del número de asalariados y la del valor añadido.

Fuente. Contabilidad Regional de España, EPA, grupo Hispalink y elaboración propia.

Una consecuencia directa de la mayor elasticidad cíclica del empleo es el aumento de las entradas y salidas en el mercado de trabajo, esto es, de la rotación laboral. Ante la ausencia de un indicador específico para su evaluación se ha utilizado la información relativa a los parados con menos de un mes de antigüedad en el paro que han trabajado anteriormente, calculado a partir de los datos muestrales de la EPA. El análisis muestra que en Castilla y León y en España casi el 90% de estos parados de corta duración han trabajado con anterioridad, tanto en 1992 como en 1996, lo que pone de manifiesto un alto flujo de entradas y salidas en el mercado de trabajo².

2.2.- Principales efectos sobre la oferta de trabajo

Desde el lado de la oferta de trabajo, el análisis se centra en ver cómo afectan los costes de ajuste a los niveles de productividad y a los salarios.

La mayor parte de los trabajos empíricos ponen de manifiesto que en los últimos años los aumentos de la productividad en España han sido reducidos³. El indicador habitualmente utilizado es la productividad aparente del trabajo, definida como el cociente entre la producción y el empleo. Dado que un aumento de este indicador implica que se pueden producir más bienes y servicios con un mismo nivel de empleo, la caída en los crecimientos de la productividad se puede considerar como una señal de que la calidad del trabajo ha disminuido.

Son muchos los que piensan que las caídas en los niveles de productividad están ligadas a los cambios cualitativos de la mano de obra ocasionados por la creciente sustitución de empleo fijo por empleo temporal. Los argumentos utilizados son básicamente dos. En primer lugar, se afirma que las propias características intrínsecas (edad, sexo, nivel de estudios, etc.) de los trabajadores más afectados por la temporalidad

son las que determinan su menor productividad. En segundo lugar, se considera que la corta duración del vínculo contractual entre los empleados y la empresa impide que se establezcan unas mínimas condiciones de estabilidad en la relación laboral.

Los datos analizados nos permiten constatar que la temporalidad afecta fundamentalmente y de forma creciente a las mujeres, a los jóvenes, a los trabajadores con estudios primarios y a aquellos que ocupan puestos de trabajo de baja cualificación. Sin embargo, deducir de ello que este tipo de trabajadores es menos productivo no deja de ser una conclusión un tanto arriesgada pues entran en juego efectos de distinto signo. Así, por citar alguno y siguiendo a Bentolila y Dolado (1993, pág. 27), la variable edad podría tener dos efectos de signo contrario sobre la productividad. Por un lado, una mayor juventud, si se admite como una medida aproximada de la experiencia laboral, suele asociarse a una menor productividad; pero, por otro, la edad es un factor que incide negativamente sobre los niveles de esfuerzo.

Con todo, para poder asociar caídas de la productividad a incrementos de la temporalidad sería necesario analizar información de empresas que pudiera poner en evidencia si realmente los trabajadores que reúnen estas características llevan aparejado un menor nivel de productividad.

El segundo argumento utilizado para justificar la asociación de menores niveles de productividad a los trabajadores temporales se apoya en el corto horizonte temporal de sus contratos. La idea es que el trabajador que se encuentra en una situación de inestabilidad laboral se identifica poco con los objetivos e intereses de la empresa, lo que le lleva a realizar menores esfuerzos en el desempeño de sus tareas. Sin embargo, es precisamente esta falta de estabilidad la que en muchas ocasiones puede hacer que un trabajador multiplique sus esfuerzos para mejorar su trabajo, pensando que con ello puede aumentar sus posibilidades de consolidar su trabajo dentro de esa misma empresa.

Ante la dificultad de encontrar un indicador que recoja adecuadamente el nivel de esfuerzo realizado por los trabajadores, hemos utilizado el porcentaje de asalariados que declaran estar buscando otro empleo. La comparación de este indicador para trabajadores con contrato temporal y con contrato fijo, permitirá analizar el grado de vinculación de los mismos a su puesto de trabajo.

Así, mientras que tan sólo el 1% de los trabajadores fijos busca otro empleo, dentro de los temporales este porcentaje oscila entre el 5% y el 11%, según los años y según hablemos de España o de Castilla y León. Aunque estas diferencias no son desdeñables, el sorprendentemente bajo porcentaje de temporales que busca otro empleo induce a pensar que hoy en día parece haberse asumido que la temporalidad es la situación *natural* de un asalariado.

Por lo que respecta a las empresas, su actitud puede ser muy diferente según la naturaleza de la relación laboral con sus empleados. Así, es lógico pensar que una

empresa estará dispuesta a invertir en la formación de los trabajadores fijos ya que los rendimientos que de ello obtenga revertirán en la empresa, mientras que esa inversión, si es que existe, será considerablemente menor en el caso de los temporales, dada la incertidumbre sobre su rentabilidad futura. Sin embargo también puede pensarse, como afirman Bentolila y Dolado (1993, pág. 26), que las empresas, al poder ejercer una mayor presión sobre sus trabajadores temporales, para los que la amenaza de despido es más creíble, pueden obtener de ellos una mayor productividad.

Para tratar de arrojar luz sobre esta cuestión, hemos utilizado la información relativa a la duración de los contratos temporales en los dos últimos periodos analizados (la EPA en 1988 no incluía ninguna pregunta relativa al horizonte temporal de la relación contractual). Los datos señalan una preponderancia de los contratos de duración inferior al año, que representan en torno al 85% del total de contratos temporales. A pesar de ello, se observa un aumento en la duración media de los mismos pues, si bien en 1992, tanto en España como en Castilla y León, predominaba la contratación por un periodo de 6 meses, en 1996 cobran mayor peso los de 1 año de duración.

En definitiva, aunque este indicador no señale si la empresa invierte o no en la formación de sus trabajadores, sí advierte que se dan las condiciones para que los efectos teóricos de la temporalidad sobre el comportamiento de las empresas se pongan de manifiesto en la práctica.

Respecto a la influencia de la temporalidad sobre los salarios, diversas teorías indican que si los trabajadores temporales son tan productivos como los fijos, deberían estar mejor remunerados en compensación de su menor estabilidad en el empleo y de los menores beneficios por la extinción de la relación laboral. Sin embargo, en todos los estudios empíricos se observa que los empleados temporales reciben menores salarios que los fijos⁴, lo que suele explicarse en el marco de los modelos insiders-outsiders (internos-externos), que parten de la idea de que los trabajadores fijos son quienes protagonizan la negociación salarial, velando por sus propios intereses y no por los de los trabajadores temporales o los de los parados.

Para analizar las diferencias salariales entre ambos tipos de trabajadores se ha utilizado la Encuesta de Distribución Salarial de 1988 y 1992 y la Encuesta de Estructura Salarial de 1995, comparando los salarios de los trabajadores con contrato fijo y temporal en los distintos sectores económicos.

De acuerdo con la información que suministran los datos, tanto para Castilla y León como para España, existen grandes diferencias salariales según el tipo de contrato. Así, en la industria y en los servicios los trabajadores temporales ganan aproximadamente un 45% menos que los fijos, mientras que en la construcción la diferencia es menor⁵. Además, las diferencias salariales han experimentado un aumento significativo en el último periodo del análisis.

Tras este análisis empírico puede afirmarse que la introducción de la temporalidad ha afectado a todas las variables clave del mercado de trabajo. Los efectos más obvios han sido el aumento de la respuesta cíclica del empleo a las fluctuaciones cíclicas de la economía, el aumento de la rotación laboral, la caída, discutible, de la productividad y el menor salario de los trabajadores temporales en comparación con el de los fijos. No cabe duda que estas repercusiones tienen efectos sobre la competitividad de las empresas, aunque no tienen por que ser en principio positivas, ya que, si bien la posibilidad de una mayor flexibilidad de las plantillas es algo favorable, la posible menor productividad de los trabajadores temporales influye negativamente sobre la misma.

En este sentido, quizá una de las consecuencias más importantes de la introducción de la temporalidad ha sido acentuar la dualización existente en el mercado de trabajo. Así, a la ya existente dualidad entre ocupados y parados, hay que añadir una segunda fragmentación que divide a los ocupados en temporales y fijos.

Esta segmentación a que ha dado lugar la introducción de la temporalidad determina distorsiones, tanto en el comportamiento del desempleo y los salarios, como en el modelo de crecimiento económico.

3.- SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y EN CASTILLA Y LEÓN

Según Fuentes Quintana el mercado de trabajo español en la actualidad se asemeja a una ciudadela cuyo núcleo estaría constituido por los trabajadores con contrato indefinido, los suburbios estarían habitados por los trabajadores temporales y en la órbita malviviría el resto de la población activa que ni siquiera ha tenido la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo. El término “ciudadela del empleo” es utilizado por el autor para hacer referencia a las barreras que encuentran, tanto los parados como los temporales, para mejorar su situación laboral.

Resulta evidente en la actualidad la existencia de un mercado primario formado por trabajadores estables con mecanismos de formación laboral y negociación salarial aislados del exterior, así como la existencia de un mercado secundario formado por trabajadores temporales cuya permanencia y retribución están sometidas muy directamente a las fluctuaciones de los mercados y cuya situación laboral fluctúa entre el empleo y el paro.

La combinación óptima o racional en el grado de utilización de los mercados laborales primarios y secundarios va a depender del nivel tecnológico de un sistema productivo y del grado de estabilidad de la demanda de productos a la que se enfrenta. Por lo tanto, la utilización de los mismos no basada en estos dos motivos puede generar importantes distorsiones en el modelo de crecimiento de un país y, más concretamente, en la competitividad de su sistema productivo.

A pesar de las importantes implicaciones que la utilización irracional del segmento secundario puede generar, son escasas las investigaciones empíricas realizadas al respecto⁶. En este apartado se realiza un análisis estructural a nivel desagregado de la difusión de la contratación temporal en un intento de identificar los principales segmentos que determinan o predominan en el sistema productivo de Castilla y León y de España. Más concretamente, el objetivo es clasificar las distintas ramas del sistema productivo, excluidas las ramas agrícolas, para España y para la Comunidad castellano-leonesa, de acuerdo con algunas de las variables más significativas del mercado de trabajo. Así, se trata de caracterizar las ramas productivas teniendo en cuenta los niveles salariales, la cualificación de los asalariados, la temporalidad de las relaciones contractuales y la edad de los empleados. A estas características, fundamentales en cuanto que caracterizan los distintos segmentos del mercado laboral, se han añadido otras que tratan de recoger otros aspectos, cada vez más presentes en nuestros mercados: la incorporación de la mujer a la producción y la tímida, pero creciente, utilización de las figuras contractuales a tiempo parcial.

El análisis tiene una doble dimensión. A nivel espacial, se trata de ver la posible discrepancia de la tipología laboral de las ramas productivas de España y de Castilla y León. A nivel temporal, el estudio analiza la evolución de estas características tomando tres puntos de referencia: un período expansivo (2º trimestre de 1988), un período recesivo (2º trimestre de 1992) y un período de débil expansión (2º trimestre de 1996). Estas fechas recogen tres estadios en el progresivo cambio del mercado laboral auspiciado por las sucesivas reformas que han provocado la flexibilización de las relaciones de trabajo: auge de la contratación temporal, fuerte rotación, débil implantación de los contratos a tiempo parcial, etc.

3.1. - Los grupos productivos básicos

Como es habitual, el marco de referencia para determinar las unidades del estudio lo constituyen las distintas Clasificaciones Nacionales de Actividades, a uno u otro nivel de desagregación; además de su coherencia, estas clasificaciones permiten utilizar los datos de las principales estadísticas económicas y laborales. Con todo, sus distintos niveles de desagregación no se ajustan en ocasiones, como es el caso, a los objetivos y posibilidades del análisis.

Así, la CNAE-93 cuenta con 59 divisiones (56 si excluimos las ramas agrícolas y ganaderas, fuera del objetivo de nuestro estudio) o 31 subdivisiones (29 excluidas las agrícolas). En el primer caso, la desagregación es excesiva, sobre todo, cuando se van a analizar economías regionales como la castellano-leonesa con una muy débil presencia de ciertas ramas, fundamentalmente industriales. En el segundo caso, el número de subdivisiones es aceptable en lo que se refiere a la industria, pero insatisfactorio en lo que se refiere al sector servicios.

Siguiendo a algunos autores (Álvarez Aledo (1996)), se ha optado por una solución intermedia: los llamados Grupos Productivos Básicos (GPB). Esta clasificación, que se muestra en el cuadro 2, divide el sistema productivo en 35 grupos, 18 industriales, 1 de construcción y 16 de servicios. Esta clasificación plantea algunos problemas; en concreto, la relación con las CNAEs no es exacta y, además, a nivel regional, ciertos grupos siguen presentando un tamaño insuficiente.

Cuadro 2. - Grupos productivos básicos

INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN	
1	Energía y agua	19	Construcción
2	Minerales metálicos y siderometalurgia	SERVICIOS	
3	Minerales y productos no metálicos	20	Comercio por mayor
4	Industria química	21	Comercio por menor
5	Productos metálicos	22	Restaurantes y cafeterías
6	Maquinaria y equipo	23	Hostelería
7	Maquinaria y material eléctrico	24	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo
8	Material electrónico	25	Otros transportes terrestres
9	Automóviles y accesorios	26	Comunicaciones
10	Material de transporte naval-aéreo	27	Instituciones financieras
11	Industria de alimentación	28	Seguros, auxiliares financieros
12	Resto alimentación	29	Servicios a empresas y alquileres
13	Industria textil	30	Administración pública
14	Industria cuero, calzado y vestido	31	Educación e investigación
15	Industria madera y corcho	32	Sanidad
16	Papel y artes gráficas	33	Servicios saneamiento
17	Caucho y plásticos	34	Asistencia social y servicios culturales
18	Otras industrias manufactureras	35	Servicios domésticos.

3.2.- La selección de indicadores

Ante los problemas habituales de las fuentes estadísticas regionales (escasez, heterogeneidad, carácter indirecto, inadecuación,...), se trató de encontrar indicadores que cubrieran las principales características del mercado de trabajo, utilizando para ello tres fuentes básicas: la Encuesta de Población Activa (EPA), referida a los segundos trimestres de 1988, 1992 y 1996, y la Encuesta de Distribución Salarial (EDS) de 1988 y 1992 y la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995.

Para recoger las características relativas a la **temporalidad** de cada GPB se escogió un único indicador extraído de la EPA:

- * TT (Tasa de temporalidad): Porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados del GPB.

Otros indicadores que se barajaron en las primeras fases del análisis (tasa de contrataciones temporales inferiores a un mes, tasa de contrataciones temporales entre 1 y 3 meses, tasa de contrataciones temporales de 3 o menos meses, tasa de contrataciones temporales por aprendizaje y tasa de contrataciones estacionales o de temporada) fueron rechazados por su escasa representatividad en algunas submuestras o por no estar

disponibles en la EPA del segundo trimestre de 1988. Además, no se han considerado indicadores de la temporalidad de cada GPB respecto de su sector.

Para tratar de recoger la **cualificación** de los asalariados de cada GPB se utilizó el siguiente indicador complejo:

$$* \quad ICL2=(1 \times ICB+4 \times ICM+9 \times ICA)/100,$$

donde ICB, ICM e ICA representan los porcentajes de asalariados con cualificación baja, media y alta, respectivamente, sobre el total de asalariados en cada GPB, datos obtenidos previa homogeneización y codificación de los datos de las distintas EPAs.

Como se advierte, se trata de una media ponderada de distintos índices simples; con la ponderación potencial se trata de reflejar el mayor contenido formativo de los niveles superiores de estudios. Se rechazaron otro tipo de ponderaciones, así como índices de cualificación del GPB respecto de su sector.

Por otro lado, se han incluido indicadores sobre la **composición por edad y sexo** de la población asalariada de los distintos GPB extraídos de los datos de la EPA.:

* PRJV (Peso relativo de jóvenes): Porcentaje de jóvenes (menores de 30 años) sobre el total de asalariados del GPB.

* PRMJ (Peso relativo de mujeres): Porcentaje de mujeres sobre el total de asalariados del GPB.

Para recoger el grado de implantación de figuras contractuales a **tiempo parcial**, se construyó para cada GPB la tasa de contratación a tiempo parcial:

* TJP (Tasa de jornada parcial): Porcentaje de asalariados con contrato a tiempo parcial sobre el total de asalariados del GPB.

No se nos oculta que el carácter muestral de la EPA hace que para algunos GPB ciertos índices sean inconsistentes, sobre todo en el análisis regional (véase cuadro 3), de lo que cabe deducir la fragilidad de algunos resultados.

Cuadro 3.-Tamaño de las muestras de asalariados según el tipo de contrato, para las diferentes EPAs

	2º trimestre 1988		2º trimestre 1992		2º trimestre 1996	
	España	Castilla-León	España	Castilla-León	España	Castilla-León
Temporal	8507	738	14142	1205	14138	1168
Indefinido	30369	2748	28933	2666	28537	2981
Total	38876	3486	43075	3871	42675	4149

Por último, se incorporó información acerca de las **ganancias salariales** a partir de la EDS de 1988 y de 1992 y de la EES de 1995.

- * GSMI: ganancia salarial media de los asalariados con contrato indefinido.
- * GSMT: ganancia salarial media de los asalariados con contrato temporal.

Esta información salarial presentaba varios problemas importantes. De entrada, los elementos encuestados en la EDS son empresas mientras que en la EES son individuos. Por otra parte, la EDS y la EES vienen dadas en términos de los grupos productivos de la CNAE-74 y de la CNAE-93, respectivamente. Para agregar estas ganancias salariales medias se utilizó el peso de cada grupo de la CNAE en el GPB correspondiente; en concreto, el porcentaje de asalariados fijos o temporales, según el caso, del grupo CNAE respecto del grupo básico, dato éste obtenido de las distintas EPAs.

Además, las dos encuestas salariales no proporcionan información sobre ciertos sectores de los servicios, fundamentalmente servicios no destinados a la venta (Administración Pública, Sanidad,...) y servicios domésticos. De entrada estos datos se omitieron dejando que el propio proceso estadístico asignase esos valores (en concreto, tomando valores medios).

Con todo ello se elaboraron seis bases de datos referidas a los dos niveles de estudio (España y Castilla y León) y a los tres períodos temporales (segundos trimestres de 1988, 1992 y 1996), incluyendo un total de siete indicadores (TT, ICL2, PRJV, PRMJ, TPJ, GSMI y GSMT) relativos a los 35 grupos básicos.

3.3. - Descripción del procedimiento

Para clasificar a los GPB de acuerdo con los indicadores descritos en grupos homogéneos. se ha utilizado una técnica estadística clásica: el análisis “cluster” o de conglomerados. Mediante esta técnica se agrupan **n** individuos de una población, caracterizados por **m** variables, en **k** grupos homogéneos: cada grupo contiene individuos “parecidos” entre sí y “distintos” a los de los otros grupos.

Esta técnica multivariante exige que la información de partida no sea redundante, esto es, que las variables utilizadas estén incorrelacionadas. Si existiese redundancia, una misma información ejercería más peso en el análisis, sesgando en este sentido los resultados. Para evitar este problema existen distintas técnicas que permiten eliminar las variables correlacionadas, como el análisis de correlación o el análisis “cluster” sobre las variables, o crear unas nuevas variables que recojan la información de las variables primitivas, eliminando la información redundante, como el análisis de componentes principales o, en general, el análisis factorial.

En nuestro estudio hemos utilizado secuencialmente dos tipos de procedimientos. Así, algunos de los indicadores propuestos en un principio fueron eliminados por presentar fuertes correlaciones con el resto de las variables. Aún así, los siete indicadores elegidos tras este proceso de depuración seguían presentando en algunos casos fuertes correlaciones. Esto hizo que hubiese que aplicar sobre estos indicadores un procedimiento de análisis factorial.

El análisis factorial supone que existen unos factores no observables subyacentes a los distintos fenómenos en estudio; en este sentido, las variables observables, combinación lineal de estos factores, serían los síntomas de los citados factores. El método no sólo proporciona esas combinaciones lineales; también da los factores en función de dichas variables. De esta forma, los GPB, que vienen caracterizados por 7 variables correlacionadas, quedan caracterizados por 7 o menos factores incorrelacionados (la naturaleza del procedimiento asegura que un número reducido de factores explique un alto porcentaje de la información, en términos de varianza, de las variables de partida).

La ventaja de este procedimiento estriba en que, a parte de solucionar el problema de la correlación, los factores funden información común a varias variables, pudiendo facilitar la interpretación de los grupos obtenidos en el posterior análisis “cluster”.

Dado que el objetivo del trabajo es estudiar la segmentación del mercado laboral se tomó la decisión de “parar” el proceso de formación de “clusters” cuando se obtuviesen 4 conglomerados, dos correspondientes a los mercados primarios y secundarios en sentido estricto y otros dos correspondiéndose a situaciones intermedias. El análisis de los factores y de los valores que éstos toman en los diferentes “clusters” permite transformar una técnica de simple clasificación en una técnica de ordenación que sitúa a los grupos productivos básicos en distintos niveles de acuerdo a sus ganancias, cualificación y precarización.

A continuación presentamos el esquema general del análisis seguido para cada una de las seis situaciones espacio-temporales.

- 1.- Elaborar una base de datos definitiva con siete indicadores relativos a los 35 GPB.
- 2.- Aplicar un análisis factorial sobre dichas variables, utilizando el método de las componentes principales. Los valores omitidos de las variables se reemplazan por la media. El número de factores a considerar se hizo con el criterio de utilizar aquellos con valores propios asociados superiores a la unidad. Para mejor interpretar los coeficientes de las variables en cada uno de los factores, se rotó la matriz por el método varimax.

- 3.- Aplicar un análisis “cluster” sobre los factores resultantes tipificados utilizando la distancia euclídea. De forma general se buscaron 4 “clusters”.
- 4.- Utilizar el análisis de la varianza para estudiar la homogeneidad dentro de los “clusters” obtenidos y su disparidad respecto de los otros “clusters”.
- 5.- Analizar e interpretar los “clusters” teniendo en cuenta los valores que en ellos toman los factores.

A continuación se comentan algunas de las incidencias de la aplicación del esquema anterior a las seis bases de datos.

1. - En todos los análisis se eliminaron los grupos productivos básicos 18, 31 y 35. El primero de ellos, Otras industrias manufactureras, por su poco peso en los años 1988 y 1992 y por desaparecer en el año 1996. La exclusión de los otros dos, Educación e Investigación y Servicios Domésticos, se explica porque sus características les convertían en verdaderos *outliers* que distorsionaban todo el análisis⁷. Además, para el año 1996 el grupo 23, Hostelería, se agrega al 22, Restaurantes y cafeterías, mientras que el 12, Resto de alimentación, se elimina.

En los análisis regionales también hubo que prescindir, por su escasa representación en la muestra, de los grupos 8 y 10 en los tres años y del grupo 12 en 1996.

2. - El análisis factorial proporcionó para cinco de las situaciones dos únicos factores que explicaban entre el 68,6% y el 78,6% de la variabilidad de los datos. Además, los factores siempre presentan una misma explicación. El primer factor recoge, en positivo, las ganancias salariales medias y la cualificación del grupo y, en negativo, la temporalidad y la juventud de sus asalariados. El segundo factor recoge la feminización y la tasa de jornada parcial⁸.

Para Castilla y León en el período 1996 aparecen tres factores que explican el 81,4% de la variabilidad. En este caso, el primer factor recoge la temporalidad y la juventud, mientras que el segundo los salarios y la cualificación; el tercero asume el resto de las características del análisis, feminización y jornada parcial.

3.- Al aplicarse el análisis “cluster” a los dos factores obtenidos (tres en uno de los casos) se trató de obtener 4 grupos homogéneos y con un tamaño más o menos equilibrado. Para España en los períodos de 1992 y 1996 se obtuvieron directamente este número de agrupaciones. En las otras situaciones hubo que recurrir a 5, 6 o 7 “clusters”. En estos casos hay 4 conglomerados razonables, presentándose 1, 2 o 3 “clusters” con un único individuo: los grupos que provocan estos “clusters” anómalos son Instituciones Financieras, Industria de cuero, calzado y vestido, Servicios de Saneamiento, Transporte ferroviario, marítimo y aéreo y Papel y artes gráficas. En todas estas situaciones el análisis se ha realizado a partir de los cuatro “clusters” homogéneos, asignándose los casos *raros* al “cluster” más próximo.

4. - En todos los casos, el análisis de la varianza nos ha confirmado la disparidad entre los distintos “clusters” y su mayor o menor grado de homogeneidad interna.

5. - A partir del valor medio del primer factor en cada “cluster” se han asignado los grupos pertenecientes al mismo a los distintos segmentos del mercado de trabajo:

Segmento primario

* Grupo 1: Mercado primario caracterizado por ganancias salariales y cualificaciones altas, y tasas de temporalidad y tasas de presencia juvenil bajas.

* Grupo 2: Mercado intermedio próximo a las características del mercado primario.

Segmento secundario

* Grupo 3: Mercado intermedio próximo a las características del mercado secundario.

* Grupo 4: Mercado secundario caracterizado por bajas ganancias salariales y escasa cualificación, junto a altas tasas de precariedad y de empleo juvenil.

En el caso de Castilla y León para 1996 la existencia de dos factores que explicaban la segmentación provocaba clasificaciones incongruentes, optándose por tener en cuenta el primer factor.

Por otro lado, el segundo factor (el tercero para Castilla y León en 1996) permitió clasificar a los grupos en cuatro niveles que indican la presencia de mujeres y la extensión de figuras contractuales a tiempo parcial. Así, el Grupo 1 incluye a los GPB con empleo preferentemente masculino y escasa utilización de contratos a jornada parcial, mientras que el Grupo 4 acoge a los grupos productivos con una amplia presencia de la mujer y un uso relativamente alto de este tipo de contratos. Los Grupos 2 y 3 recogen las situaciones intermedias más o menos próximas a cada una de las extremas⁹.

Como se verá en el posterior comentario a los resultados obtenidos, las dos clasificaciones no tienen por qué ser coincidentes, pues los dos últimos indicadores (mujer y tiempo parcial) no constituyen propiamente criterios de segmentación.

3.4.- Resultados del análisis

Los resultados obtenidos permiten valorar la repercusión de las sucesivas reformas en el mercado de trabajo (introducción del contrato temporal en 1984, medidas urgentes en 1992 y la última reforma de 1994) desde dos perspectivas diferentes: una comparativa entre el mercado regional y el nacional, y otra evolutiva, recogiendo las tendencias debidas a la paulatina implantación de las medidas englobadas dentro de la reforma laboral.

En primer lugar, comentaremos los principales resultados que se obtienen de observar las clasificaciones de los GPB de acuerdo con el primer factor, esto es, las obtenidas a partir de los criterios más relevantes de la segmentación (salarios, cualificación, edad y temporalidad) recogidas en las tablas 1 y 2; en segundo lugar,

haremos referencia a las agrupaciones a que da origen el segundo factor que recoge los otros criterios considerados (composición por sexo y tipo de jornada) y que se presentan en las tablas 3 y 4.

De acuerdo con los criterios de segmentación, la situación de partida (año 88) en los dos ámbitos geográficos es muy diferente (véase cuadro 4). Mientras en España tan sólo un 37,5 % de los GPB se encuentran dentro del segmento secundario, en Castilla y León este porcentaje se eleva a un 63%. Por otro lado, sólo cuatro GPB (3, 5, 19 y 25) se encuentran clasificados dentro del mismo segmento en los dos ámbitos, perteneciendo la mayoría de ellos al secundario.

Cuadro 4.- Número de GPB en cada grupo según el primer factor

Grupos	E88	E92	E96	CL88	CL92	CL96
1	7	11	11	5	6	10
2	13	4	4	6	10	4
3	5	14	13	16	10	10
4	7	3	4	3	4	5

En las tablas 1 y 2 se muestra la evolución temporal de la segmentación en España y Castilla y León, respectivamente. En ellas se recoge el grupo al que pertenece cada uno de los GPB en los tres años considerados¹⁰, clasificados según la ordenación correspondiente a 1988.

La observación de la tabla 1 revela una cierta concordancia en las clasificaciones en España a lo largo de los tres periodos. Así, diez de los 32 grupos clasificados se mantienen siempre en el mismo segmento, mientras que otros 18 sólo fluctúan entre grupos contiguos. En este sentido el coeficiente de Spearman, que mide la concordancia entre dichas clasificaciones, detecta esta situación tomando valores bastante altos (0,71 y 0,67 entre las clasificaciones de 1988 y las de 1992 y 1996 respectivamente, y 0,69 entre las clasificaciones de 1992 y 1996).

Esta concordancia también se advierte en las clasificaciones para Castilla y León a lo largo de los años. En esta ocasión, doce grupos, de los 30 clasificados, se mantienen en el mismo segmento mientras que seis fluctúan entre grupos contiguos (parte de estas discordancias se sitúan en 1996; la peculiaridad de esta situación con dos factores de segmentación, y el pequeño tamaño de la muestra pueden explicar estas clasificaciones). Los coeficientes de Spearman detectan estas anomalías tomando valores algo más pequeños, comprendidos entre 0,5 y 0,6.

Tabla 1.- Clasificación de los GPB según el primer factor

Grupos productivos básicos	E88	E92	E96
Administración pública	1	1	1
Seguros, auxiliares financieros	1	1	2
Servicios a empresas y alquileres	1	2	2
Sanidad	1	2	2
Asistencia social y servicios culturales	1	2	2
Servicios saneamiento	1	2	3
Instituciones financieras	1	1	1
Energía y agua	2	1	1
Minerales metálicos y siderometalurgia	2	1	1
Automóviles y accesorios	2	1	1
Comunicaciones	2	1	1
Industria química	2	1	1
Material electrónico	2	1	1
Material de transporte naval-aéreo	2	1	1
Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	2	1	3
Resto alimentación	2	3	1
Papel y artes gráficas	2	3	1
Maquinaria y equipo	2	3	3
Caucho y plásticos	2	3	3
Maquinaria y material eléctrico	2	3	3
Minerales y productos no metálicos	3	3	3
Productos metálicos	3	3	3
Industria madera y corcho	3	3	3
Construcción	3	3	3
Otros transportes terrestres	3	3	3
Industria alimentación	4	3	3
Industria textil	4	3	3
Comercio al por mayor	4	3	3
Hostelería	4	3	4
Comercio al por menor	4	4	4
Restaurantes y cafeterías	4	4	4
Industria cuero, calzado y vestido	4	4	4

Otras industrias manufactureras (1)

Educación e investigación (1)

Servicios domésticos (1)

Tabla 2.- Clasificación de los GPB según el primer factor

Grupos productivos básicos	CL88	CL92	CL96
Energía y agua	1	1	1
Automóviles y accesorios	1	2	1
Caucho y plásticos	1	2	1
Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	1	2	4
Instituciones financieras	1	1	1
Administración pública	2	1	1
Seguros, auxiliares financieros	2	1	2
Sanidad	2	1	2
Asistencia social y servicios culturales	2	1	2
Servicios a empresas y alquileres	2	2	2
Servicios saneamiento	2	3	3
Minerales metálicos y siderometalurgia	3	2	1
Industria química	3	2	1
Comunicaciones	3	2	1
Minerales y productos no metálicos	3	2	3
Maquinaria y equipo	3	2	3
Papel y artes gráficas	3	2	4
Productos metálicos	3	3	3
Industria madera y corcho	3	3	3
Construcción	3	3	3
Otros transportes terrestres	3	3	3
Maquinaria y material eléctrico	3	3	3
Industria alimentación	3	3	3
Comercio al por mayor	3	3	3
Industria textil	3	3	1
Resto alimentación*	3	3	
Comercio al por menor	3	4	4
Restaurants y cafeterías	4	4	4
Hostelería	4	4	4
Industria cuero, calzado y vestido	4	4	1

- Material electrónico (1)
- Material de transporte naval-aéreo (1)
- Otras industrias manufactureras (1)
- Educación e investigación (1)
- Servicios domésticos (1)

Tabla 3.- Clasificación de los GPB según el segundo factor

Grupos productivos básicos	E88	E92	E96
Minerales y productos no metálicos	1	1	1
Productos metálicos	1	1	1
Industria madera y corcho	1	1	1
Construcción	1	1	1
Otros transportes terrestres	1	1	1
Energía y agua	2	2	2
Minerales metálicos y siderometalurgia	2	2	2
Industria química	2	2	2
Maquinaria y equipo	2	1	1
Maquinaria y material eléctrico	2	1	1
Material electrónico	2	2	2
Automóviles y accesorios	2	2	2
Material de transporte naval-aéreo	2	2	2
Resto alimentación	2	1	2
Papel y artes gráficas	2	1	2
Caucho y plásticos	2	1	1
Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	2	2	1
Comunicaciones	2	2	2
Industria alimentación	3	1	1
Industria textil	3	1	1
Comercio al por mayor	3	1	1
Comercio al por menor	3	3	3
Restaurantes y cafeterías	3	3	3
Hostelería	3	1	3
Instituciones financieras	3	2	3
Industria cuero, calzado y vestido	4	3	3
Seguros, auxiliares financieros	4	2	4
Servicios a empresas y alquileres	4	4	4
Administración pública	4	2	2
Sanidad	4	4	4
Servicios saneamiento	4	4	1
Asistencia social y servicios culturales	4	4	4

Otras industrias manufactureras (1)

Educación e investigación (1)

Servicios domésticos (1)

Tabla 4.- Clasificación de los GPB según el segundo factor

Grupos productivos básicos	CL88	CL92	CL96
Energía y agua	1	1	2
Automóviles y accesorios	1	2	2
Caucho y plásticos	1	2	2
Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	1	2	1
Minerales metálicos y siderometalurgia	2	2	3
Minerales y productos no metálicos	2	2	1
Industria química	2	2	2
Productos metálicos	2	1	1
Maquinaria y equipo	2	2	1
Maquinaria y material eléctrico	2	1	1
Industria alimentación	2	1	1
Resto alimentación	2	1	
Industria textil	2	1	3
Industria madera y corcho	2	1	1
Papel y artes gráficas	2	2	1
Construcción	2	1	1
Comercio al por mayor	2	1	1
Comercio al por menor	2	4	4
Otros transportes terrestres	2	1	1
Comunicaciones	2	2	2
Industria cuero, calzado y vestido	3	4	3
Restaurantes y cafeterías	3	4	4
Hostelería	3	4	4
Instituciones financieras	3	4	2
Seguros, auxiliares financieros	4	3	4
Servicios a empresas y alquileres	4	2	4
Administración pública	4	3	2
Sanidad	4	3	4
Servicios saneamiento	4	4	1
Asistencia social y servicios culturales	4	3	4

- Material electrónico (1)
- Material de transporte naval-aéreo (1)
- Otras industrias manufactureras (1)
- Educación e investigación (1)
- Servicios domésticos (1)

Tanto en Castilla y León como en España el segmento primario está formado por los GPB representativos de los servicios más cualificados (Instituciones financieras, Seguros y auxiliares financieros, Sanidad, Servicios a empresas y alquileres, Asistencia social y servicios culturales y Administración Pública), así como por los sectores con un mayor grado de tecnología incorporada a sus procesos productivos. En el caso concreto de Castilla y León se encuentran sectores con gran peso en el valor añadido regional como Automóviles y accesorios, Energía y Transportes.

El segmento secundario engloba actividades de servicios que por su naturaleza no precisan trabajadores especializados y que tradicionalmente han presentado un bajo nivel de cualificación y una alta tasa de temporalidad. En concreto, en este sector se encuadran las actividades de Comercio al por menor y Comercio al por mayor, Restaurantes y Hostelería. Junto a estos GPB del sector servicios, también se sitúan actividades industriales intensivas en mano de obra poco cualificada como la Industria textil, la Industria de alimentación, la Industria de cuero, calzado y vestido o la Industria de madera y corcho. Finalmente, no podía faltar en este segmento el sector de la Construcción, que reúne todos los requisitos para pertenecer al mismo, esto es, una alta tasa de temporalidad y un bajo nivel salarial y de cualificación.

Por último, la mayor parte de los grupos básicos, aunque modifican su posición relativa a lo largo del periodo considerado, gravitan entre grupos pertenecientes al mismo segmento.

Solamente cabe destacar el cambio experimentado por la Industria química, Industria textil e Industria del cuero, calzado y vestido de Castilla y León, que partiendo del grupo 3 (4 para el último grupo mencionado), en 1996 se encuentran en el 1. Un análisis detallado de los indicadores que han servido para caracterizar estos grupos pone en evidencia que se ha producido una caída muy importante en su tasa de temporalidad. El mismo argumento puede aplicarse al sector Servicios de saneamiento para el caso español.

Para el resto de los GPB en los que se produce un cambio, por ejemplo, Transportes (con un importante descenso en la clasificación, pasando del primer segmento al cuarto en 1996) y Minerales metálicos y siderometalurgia, el análisis de sus indicadores pone de manifiesto que esa supuesta modificación, mas que deberse a un cambio cualitativo, responde a los problemas muestrales y de “cambios de factor” anteriormente señalados.

Por otra parte, y dentro del análisis comparativo, aunque inicialmente la economía castellano-leonesa mostraba una secundarización más pronunciada que la nacional, esta diferencia se ha ido mitigando en el tiempo, ya que muchos de los GPB que en 1988 se encuentran en una situación relativamente más favorable (grupo 2) en España, en los años siguientes pasan al grupo 3 (aproximadamente el 50% de los GPB se

encuentran en el segmento secundario en ambos casos en 1996). La mayoría de ellos se clasifican en el mismo grupo exceptuando Transportes, Papel y artes gráficas, Industria textil, Industria del cuero, calzado y vestido y Caucho y plásticos. Este hecho se ve confirmado igualmente con la evolución que muestra la concordancia entre las ordenaciones de Castilla y León y España para cada uno de los años recogida mediante el coeficiente de Spearman (0.67, 0.78 y 0.87, respectivamente).

En las tablas 3 y 4 del aparecen los mismos resultados pero ahora referidos al segundo factor, que como hemos indicado, más que dar lugar a la segmentación habitual del mercado, indica aquella que viene determinada por la proporción de mujeres y de trabajadores a tiempo parcial¹¹.

En primer lugar, hay un menor número de grupos básicos dentro del segmento secundario en Castilla y León que en España (véase cuadro 5) lo que refleja el menor grado de incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el menor peso de la contratación a tiempo parcial. A pesar de ello, las diferencias tienden a reducirse con el paso de los años.

Cuadro 5.- Número de GPB en cada grupo según el segundo factor

Grupos	E88	E92	E96	CL88	CL92	CL96
1	5	14	13	4	10	12
2	13	11	10	16	10	7
3	7	3	5	4	4	3
4	7	4	4	6	6	7

En segundo lugar, y como cabría esperar, hay un predominio de las mujeres y de los trabajadores a tiempo parcial (grupos 3 y 4, es decir, segmento secundario) en las actividades de servicios como la Sanidad, los Seguros y auxiliares financieros, los Servicios a empresas y alquileres o la Asistencia social y servicios culturales y en las actividades de Comercio al por mayor y por menor y las relacionadas con la Hostelería y Restaurantes. En España, no así en Castilla y León, también incluye las actividades industriales en las que tradicionalmente el trabajo femenino ha sido predominante como la Industria textil, la Industria de alimentación y la Industria de cuero, calzado y vestido.

En tercer lugar, el segmento primario (grupos 1 y 2) hay una fuerte presencia de los sectores industriales en los que predomina la mano de obra masculina y en los que no cabe una utilización masiva de la contratación a tiempo parcial, como son, Automóviles y accesorios, Productos metálicos o Energía, entre otros. Asimismo, se encuentra dentro de este segmento el sector de la Construcción, netamente masculino.

Por último, para España se advierte una progresiva reducción de algunos de los GPB asignados al grupo 4 o de mantenimiento dentro del mismo; esto significa que la

tendencia es de una utilización cada vez menor de la contratación a tiempo parcial y de la mano de obra femenina en el sistema productivo español. Sin embargo, a nivel regional esta tendencia no es tan clara, ya que hay siete GPB que modifican su situación relativa en el tiempo, es decir, que pasan de un grupo del segmento primario a uno del secundario.

4.- CONCLUSIONES

En este trabajo hemos pretendido hacer una primera valoración de las consecuencias que ha tenido la introducción de la temporalidad en la competitividad de las empresas castellano-leonesas y nacionales.

Esta valoración se ha llevado a cabo desde una doble perspectiva. Por un lado, se han intentado analizar y cuantificar, en la medida que la información estadística disponible lo ha permitido, los efectos de la temporalidad sobre las principales variables que determinan el mercado de trabajo. En concreto, se ha analizado la influencia de la temporalidad sobre la demanda y la oferta de trabajo, siendo los resultados empíricos más obvios el aumento de la respuesta cíclica del empleo a las fluctuaciones de la actividad económica, el aumento de la rotación laboral, la caída, aunque discutible, de la productividad del trabajo y el menor salario de los trabajadores temporales en comparación con los fijos.

Por otro lado, hemos realizado un análisis del grado de segmentación existente en el mercado de trabajo. No hay que olvidar que la expansión de la contratación temporal ha sido el factor que más ha podido contribuir a la consolidación de un esquema de funcionamiento articulado en distintos segmentos laborales y productivos. Por ello, partiendo de esta idea, hemos intentado identificar los principales segmentos que determinan el sistema productivo de Castilla y León y de España. Más concretamente, hemos clasificado, mediante la aplicación de un análisis “cluster”, las distintas ramas del sistema productivo español y castellano-leonés, en función de la temporalidad de las relaciones contractuales, la cualificación de los asalariados, los niveles salariales y la edad de los empleados. Junto a estas variables, que sirven para caracterizar los distintos segmentos del mercado laboral, también se han añadido otras que tratan de recoger otros aspectos, cada vez más presentes, como son la incorporación de la mujer al proceso productivo y la tímida, pero creciente, utilización de las figuras contractuales a tiempo parcial.

La principal conclusión que se desprende de este análisis es la existencia de un mercado secundario excesivamente amplio que afecta, básica aunque no exclusivamente, a ramas productivas que incorporan un escaso nivel tecnológico y que se han caracterizado por una utilización intensiva de la mano de obra. Este hecho ha podido tener efectos positivos al permitir ajustes rápidos del empleo y una reducción significativa de los costes laborales. El alto grado de temporalidad que se aprecia en

Castilla y León y en España, incluso en ramas productivas que, desde un punto de vista tecnológico y competitivo, no lo necesitarían, está distorsionando los mecanismos de asignación, formación y remuneración de la población asalariada, de lo que puede derivarse importantes efectos negativos.

Por un lado, a nivel macroeconómico, esta creciente temporalización del empleo dificulta un proceso estable de crecimiento económico y de creación de empleo puesto que las fluctuaciones del nivel de empleo y paro son más rápidas y amplias, incrementándose los efectos procíclicos.

Por otro lado, a nivel microeconómico, la segmentación generada está perjudicando el logro de un mercado de trabajo más equilibrado y eficiente, capaz de competir a medio plazo en el contexto de un área económica integrada, formada por países con un alto nivel de desarrollo. No hay que olvidar que, entre estos países, las diferencias más significativas no están en los costes salariales sino en el nivel de productividad y la innovación tecnológica.

En este sentido, cabría destacar dos aspectos, además de la consolidación de un sistema legal de contratación temporal que han contribuido y pueden seguir contribuyendo a esta estructura laboral y productiva. En primer lugar, la existencia de un amplio excedente de mano de obra, parada o inactiva. En segundo lugar, el mantenimiento de una estrategia de competencia a nivel empresarial con una perspectiva a corto plazo y basada en la reducción de los costes laborales de forma casi excluyente.

En definitiva, desde una perspectiva a largo plazo, es equivocado pensar que lo único importante es mantener la competitividad actual mediante medidas a corto plazo que se dediquen a frenar o compensar el crecimiento de los costes laborales, ya que si bien este planteamiento puede salvar temporalmente a algunas empresas, pone en peligro la capacidad competitiva del sistema productivo.

No cabe duda de que la temporalidad facilita la utilización del factor trabajo pero, también es cierto, que dificulta la introducción de innovaciones y la disponibilidad de personal cualificado y con experiencia, capaz de incrementar la productividad y adaptar la empresa a las nuevas exigencias.

Pero no sólo las repercusiones se dan en el ámbito de la empresa, a nivel social y macroeconómico. Aunque la temporalidad permita el acceso de más personas a una renta laboral, el hecho de que esta renta sea relativamente más baja y con carácter inestable, impide tender hacia una distribución más equilibrada de la renta nacional y crea una importante merma en la capacidad de consumo y ahorro e, incluso, puede generar fenómenos de marginalidad, sobre todo, si la generalización de la temporalidad va acompañada de una reducción de la protección social.

De cara a un futuro hay que considerar que la importancia de la competencia internacional seguirá creciendo en todos los países europeos, incluido España. La falta de apoyo decidido a un modelo de desarrollo más acorde con los nuevos factores de competencia y con un creciente nivel de renta y productividad, que exige mayores incrementos salariales y menor empleo de poca calificación, sólo conseguirá generar un modelo intermedio en el que no se aprovecharán ni las ventajas de la competencia basada en el factor trabajo ni las basadas en la tecnología y el capital, tanto físico como humano. La consolidación de este modelo difuso sería la peor opción de nuestra economía de cara al futuro.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ ALEDO, C. (1994), «La segmentación laboral en el sistema productivo español: estructura y evolución», *Información Comercial Española. Tribuna de Economía*, núm. 730, junio 1994, págs. 165-177.
- ÁLVAREZ ALEDO, C. (1994), *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español. Relaciones entre segmentación laboral y productiva*, CES (Colección Estudios), núm. 21.
- ÁLVAREZ ALEDO, C. (1997), «El mercado de trabajo: un balance», *Economistas*, núm. 74 (extra), págs. 266-275.
- ÁLVAREZ, C. y RUESGA, S.M. (1992), «Relaciones laborales y competitividad en la economía española», en RUESGA, S.M. (comp.), *Economía y Trabajo*, Ed. Pirámide, Madrid, págs. 73-90.
- BENTOLILA, S. y DOLADO, J.J. (1993), «La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad», *Documento de Trabajo del Banco de España*, núm. 9319.
- BENTOLILA, S.; SEGURA, J. y TOHARIA, L. (1992), «La contratación temporal en España», *Moneda y Crédito*, núm. 193, págs. 225-265.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (1995), «La contratación temporal en España: mercado de trabajo y prácticas empresariales», *Ekonomiaz*, núm. 31-32, págs. 208-235.
- CALVIÑO, N. y LORENTE, J.R. (1996), «Los costes del despido en España», *Economistas*, núm. 69, págs. 325-335.
- CARRASCO BENGOA, C. y MAYORDOMO RICO, M. (1997), «La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español», *Información Comercial Española*, núm. 760, febrero 1997, págs. 43-59.
- DOLADO, J.J. y JIMENO, J.F. (1997), «Políticas de empleo: nuevo gobierno, viejos problemas», *Economistas*, núm. 74 (extra), págs. 288-294.
- FERNÁNDEZ, F.; GARRIDO, L. y TOHARIA, L. (1991), «Empleo y paro en España, 1976-1990», en MIGUELEZ, F. y PRIETO, C. (Dir.), *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid.

- FUENTES QUINTANA, E.; VALLE, V. y ALCAIDE INCHAUSTI, J. (1993), «La ciudadela del empleo», *Cuadernos de Información Económica*, núm. 80/81, págs. 3-14.
- GARCÍA RUÍZ, E. y JAEN GARCÍA, M. (1995), *Mercado de trabajo y contratación temporal: Almería 1994*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería (Ciencias Económicas y Jurídicas), núm. 4, Almería.
- JIMENO, J.F. (1996), «Los efectos visibles de la reforma laboral de 1994», *Cuadernos de Información Económica*, núm. 108, págs. 1-10.
- JIMENO, J.F. y TOHARIA, L. (1995), «La penúltima reforma del mercado de trabajo», *Economistas*, núm. 64, págs. 370-375.
- LORENTE, J.R. (1992), «Segmentación y dualidad en los mercados laborales», en RUESGA, S.M. (comp.), *Economía y Trabajo*, Ed. Pirámide, Madrid, págs. 73-90.
- MATEOS, B. y SEBASTIÁN, C. (1990), «Los programas de fomento y la evolución del empleo», en *Estudios sobre participación activa, empleo y paro en España*, Fedea, págs. 411-443.
- MÉNDEZ GUTIÉRREZ DEL VALLE, R. (1996), «Empleo, paro y marginación en las regiones españolas», *Revista de Estudios Regionales*, núm. 44, enero-abril, págs. 125-161.
- OCDE (1987), *Flexibilidad y mercado de trabajo. El debate actual*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- OCDE (1996), *Perspectivas del empleo 1996*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- SÁNCHEZ MOLINERO, J.M. (1996), «Cambio técnico y desempleo: teoría y experiencias comparadas», *Economistas*, núm. 69, págs. 319-324.
- SEBASTIÁN, C. (1995), «El desequilibrio en el mercado laboral», *Papeles de Economía Española*, núm. 62, págs. 344-360.
- SEGURA, J.; DURÁN, F.; TOHARIA, L. y BENTOLILA, S. (1991), *Análisis de la contratación temporal en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- TOHARIA, L. (1996), «Empleo y paro en España: Evolución, situación y perspectivas», *Ekonomiaz*, núm. 35, págs. 36-67.

NOTAS

¹ Antes de comenzar este análisis, estimamos conveniente hacer dos consideraciones:

- La inexistencia de series históricas para la Comunidad Autónoma de Castilla y León va a condicionar la evaluación de los efectos de la temporalidad, ya que para algunas series no se dispone de observaciones anteriores a 1984, año en el que se generaliza la contratación temporal.
- Hay que señalar que los principales enunciados teóricos que se tratan de contrastar empíricamente se refieren a comportamientos individuales y que, por tanto, las conclusiones a nivel macroeconómico dependen en gran medida de la agregación de dichos comportamientos por lo que cualquier generalización de los resultados obtenidos habrá de hacerse con cautela.

² Este resultado confirma las conclusiones obtenidas por algunos estudios realizados en base a la Estadística de Flujos de la EPA (Toharia (1996), OCDE (1996)).

³ Véase, por ejemplo, Bentolila y Dolado (1993), Toharia (1996) o Dolado, Sebastián y Vallés (1993).

⁴ Varios estudios analizan esta cuestión. Así, según Jimeno y Toharia, (Bentolila y Dolado (1993, pág. 33)), los trabajadores temporales tienden a percibir entre un 8,5% y un 11% menos que los trabajadores fijos.

⁵ El comportamiento de la construcción puede explicarse por la naturaleza temporal que tradicionalmente ha caracterizado a este sector

⁶ Una aproximación descriptiva para el caso español aparece en Álvarez Aledo (1996).

⁷ Educación e Investigación presenta altísima cualificación, baja temporalidad y fuerte presencia femenina; por su parte, Servicios Domésticos tiene bajos salarios, alta temporalidad y una presencia femenina mayoritaria.

⁸ Para Castilla y León en 1988 la cualificación se reparte entre los dos factores, dificultando el análisis.

⁹ De nuevo, los GPB que aparecen en “clusters” anómalos son reasignados al “cluster” más próximo.

¹⁰ Antes de pasar a comentar los resultados más destacables, hemos de recordar que la clasificación correspondiente a 1996 para Castilla y León, no es del todo comparable con las de los otros dos años. Como ya hemos indicado anteriormente, la clasificación se ha realizado en todos los casos, salvo para Castilla y León en 1996, en base a un único factor que incluye todas las variables determinantes de la segmentación (salarios, temporalidad, edad y cualificación). En este caso, estas variables se repartían entre dos factores, habiéndose utilizado únicamente el primer factor que recoge fundamentalmente la temporalidad y el peso de los jóvenes en el empleo.

¹¹ Nótese que en principio una mayor proporción de estas variables no tiene que determinar una menor productividad o un deterioro de la competitividad de los sectores o empresas, pues ni las mujeres ni los trabajadores a tiempo parcial son necesariamente menos productivos. Esto significa que la clasificación de los GPB en los cuatro grupos a partir de este factor, no tiene las connotaciones de cara a la competitividad que la realizada en base al primero, es decir, en base a la temporalidad, el nivel salarial y el nivel de cualificación.