

Colección de estudios laborales núm. 18

Observatori del Treball de les Illes Balears

Temporalidad y estacionalidad en el mercado de trabajo de las Islas Baleares

Monográfico incluido en el Boletín de
Coyuntura Económica de las Islas Baleares
Marzo 2013



**Govern
de les Illes Balears**

índice

1 Resumen ejecutivo	2
2 La estacionalidad y la temporalidad del empleo en Islas Baleares	4
2.1. La estacionalidad	4
2.2. La temporalidad del empleo	6
2.2.1. Marco legislativo del contrato temporal en España y en la UE-27	6
2.2.2. Evolución de la tasa de temporalidad en España y en las Islas Baleares	9
3 El trabajo fijo discontinuo en España y en Islas Baleares	12
3.1. Marco legislativo del contrato fijo discontinuo	12
3.2. Evolución de los contratos fijos discontinuos en España y en las Islas Baleares	13
3.3. Trabajadores de alta en la Seguridad Social por tipos de contrato	15
3.4. Perfil de los trabajadores con nuevos contratos fijos discontinuos en Baleares	18
4 Los demandantes de empleo fijos discontinuos	20
4.1. Perfil de los demandantes	22
5 Las llamadas de los fijos discontinuos	24
6 Conclusiones	26

Temporalidad y estacionalidad en el mercado de trabajo de las Islas Baleares

Laura Alomar Llorente
Maria del Mar Ribas Mas
Observatori del Treball de les Illes Balears

I Resumen ejecutivo

- √ Una de las características de la economía balear es la estacionalidad, que concentra la llegada de visitantes, y por lo tanto la actividad turística, en los meses de verano. Este hecho se traslada al mercado laboral, de manera que en los meses centrales del año aumenta la afiliación y se va reduciendo progresivamente durante el invierno.
- √ Este modelo estacional va acompañado de una marcada temporalidad. Ello se ve reflejado en la tasa de temporalidad, que aunque se sitúa por debajo de la española, está lejos de los valores comunitarios. La tasa española, a pesar de los descensos experimentados en los últimos años, supera también la del resto de estados europeos y la media de la UE-27 (14,1% en el 2011).
- √ La tasa de temporalidad de las Islas Baleares alcanza el 24,1% en el año 2012, y se sitúa por debajo de la tasa del conjunto de España (25,1%). El perfil de los trabajadores temporales de las Islas Baleares muestra una tasa de temporalidad prácticamente igualada entre hombres y mujeres, mientras que por edad hay una preponderancia clara de los jóvenes menores de 25 años (55,7%). Respecto de la nacionalidad, la tasa de los extranjeros (33,2%) supera con creces la de los ocupados españoles (21,6%).
- √ Entre los hombres, las actividades económicas que presentan una incidencia mayor del trabajo temporal son, entre otras, la construcción (42,8%) y la agricultura (41,3%). Para las mujeres, son agricultura (47,1%) y transporte, información y comunicaciones (28,3%). Respecto de las ocupaciones, los mayores pesos son el del grupo de artesanos y trabajadores cualificados (31,5%) y el del grupo de trabajadores de servicios de restauración (29%).
- √ Otro aspecto derivado de la estacionalidad viene dado por el elevado número de contratos fijos discontinuos registrados. Éste es un rasgo característico de la economía balear que no se produce en otras comunidades autónomas. Así, mientras que el porcentaje de contratos fijos discontinuos respecto del total alcanza el 3,8% en las Islas, en el conjunto nacional es prácticamente residual (0,8%) durante el 2012.
- √ En los últimos años, el número de afiliados con contrato fijo discontinuo ha experimentado un crecimiento continuo de más del 3%, a la vez que el resto de la contratación ha perdido afiliados, excepto los contratos temporales, que aumentan el 2% durante el año 2012.
- √ El perfil de los afiliados a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) con contrato fijo discontinuo es claramente femenino (52,7%), de entre 25 y 49 años (65,6%) y de nacionalidad española (79,4%). Estos trabajadores se concentran mayoritariamente en las actividades de la hostelería, el comercio, y el transporte y almacenaje, que corresponden a los servicios, y suman el 82% del total de afiliados del año 2012. Otras actividades, como la construcción, la industria y la agricultura, aunque tienen menos afiliados, han visto incrementar su peso desde el año 2010.
- √ En el año 2012 se registraron 11.683 nuevos contratos fijos discontinuos, el 79,6% de los cuales eran nuevos contratos, y el resto (20,4%) eran conversiones de otros tipos de contratos temporales. Con respecto al perfil, el mayor porcentaje de fijos discontinuos sobre el total de contratos indefinidos se produce en el grupo de los menores de 25 años, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres (el 43,6% y el 40,5%, respectivamente).

- √ Por sectores, el mayor peso de los nuevos contratos fijos discontinuos respecto del total de indefinidos lo encontramos en la hostelería (el 63,2% el año 2012). Ahora bien, su evolución desde el año 2007 muestra incrementos más intensos en otros sectores, como la agricultura, la industria y la construcción, lo que hace pensar en el traslado de este modelo contractual, especialmente pensado para los servicios turísticos, hacia otros sectores.
- √ A consecuencia del incremento del número de contratos fijos discontinuos, también han aumentado los demandantes de empleo fijos discontinuos. De hecho, han crecido más del 136% desde el año 2005. En el año 2012 el 57,8% de las demandas son de mujeres, y el 41,7% del total de demandas corresponden a personas de entre 40 y 54 años. Respecto de la nacionalidad, el 81,4% de las demandas son de españoles, y en cuanto al nivel educativo, el 64,1% de los demandantes han alcanzado la primera etapa de la educación secundaria, un porcentaje que se va reduciendo a medida que aumenta el nivel de estudios de los demandantes.
- √ Las llamadas a trabajadores fijos discontinuos efectuadas entre los meses de enero a julio del 2012 suman el 89,4% del total en las Islas Baleares. El mes con más llamadas en Mallorca es abril, mientras que en el resto de islas es el mes de mayo.
- √ El 66% de las llamadas a fijos discontinuos en el año 2012 ha sido para trabajadores de la hostelería, y entre éstos, la mayor proporción corresponde a los registrados en la actividad de servicios de alojamiento. A pesar de la gran importancia de la hostelería, también se han incrementado las llamadas a trabajadores de otras actividades económicas. Por ejemplo, respecto de los datos del 2009, destaca el aumento de las actividades de construcción especializada (198,9%), construcción de edificios (162,4%), venta y reparación de vehículos (292,7%), o reparación e instalación de maquinaria (317,1%).

2 La estacionalidad y la temporalidad del empleo en Islas Baleares

2.1. La estacionalidad

El elevado peso del turismo en la economía balear, que estimaciones internas de la Dirección General de Economía y Estadísticas sitúan en valores del 30% del PIB, pone de manifiesto su importancia en la actividad económica de las Islas, sobre todo teniendo en cuenta que, según los datos del INE, en España alcanza el 10,8%. De hecho, es considerado el motor del crecimiento de las Islas Baleares. Ello se ha traducido en la especialización en un modelo de sol y playa que, por su naturaleza, va acompañado de una marcada estacionalidad.

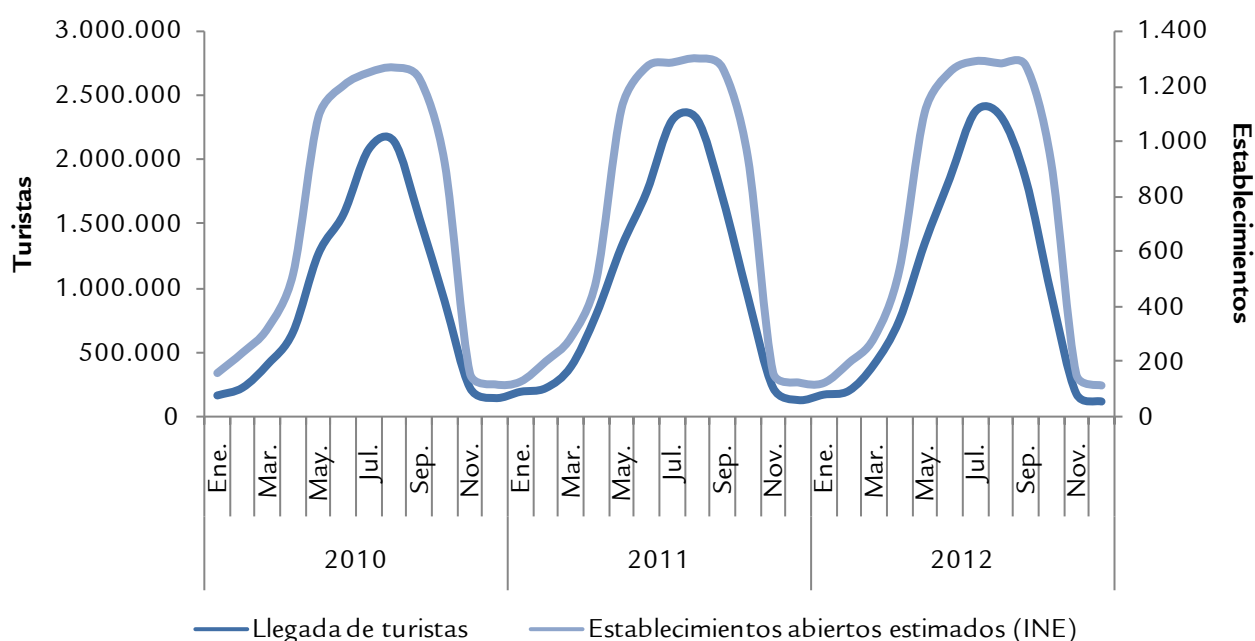
En este apartado nos centraremos en la estacionalidad, un rasgo característico de la economía balear, que se hace patente en la concentración de la afluencia de visitantes a Baleares durante los meses de verano, y genera así lo que se conoce como temporada alta. A continuación se analizan dos indicadores que muestran la acumulación de la demanda tu-

rística entre los meses de junio y septiembre. Por una parte, se presenta la evolución de los turistas extranjeros llegados por meses y, por otra, el número de establecimientos hoteleros abiertos cada mes del año.

En ambos casos, como se ve en el gráfico 1, se observa claramente el efecto estacional. Así, las llegadas de turistas entre mayo y octubre del 2012 representan el 85% del total de todo el año, incluso solo en cuatro meses, de junio a septiembre, ya suponen el 67% del conjunto de visitantes. Respecto del número de establecimientos abiertos en el mismo periodo, los datos son muy similares: en los seis meses comprendidos entre mayo y octubre superan el 83%, y si se tienen en cuenta los meses entre junio y septiembre suman el 60%. Dado eso, la planta hotelera abierta durante los meses de invierno se mueve entre el 15% y el 20%.

Esta evolución entre enero del 2010 y diciembre del 2012 muestra, sin duda, la concentración tanto de visitantes como de establecimientos hoteleros durante los meses de verano. También se observa que, en el mismo periodo, el número de visitantes durante la temporada alta no ha parado de crecer, a la vez que los establecimientos se mantienen.

Gráfico 1. Evolución de llegada de turistas y los establecimientos abiertos estimados en las Islas Baleares (2010 -2012)

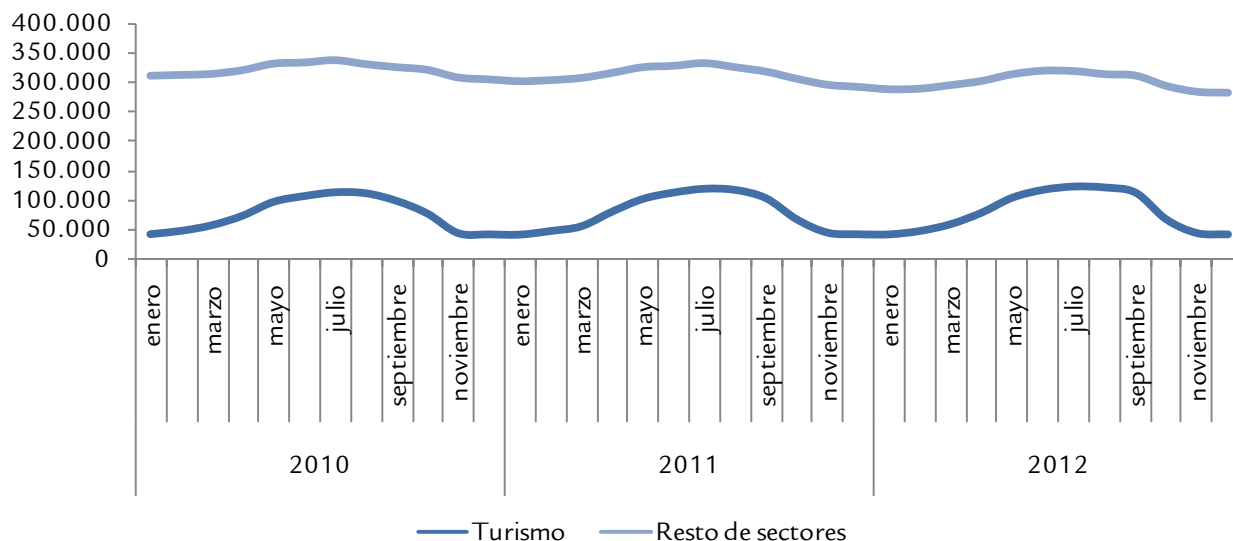


Fuente: OTIB a partir de datos de FRONTUR (IET) y EOH (INE)

La estacionalidad, inevitablemente, se traslada también al mercado de trabajo, como se puede ver en el gráfico 2, que recoge la afiliación tanto del sector turístico como del resto de sectores. De entrada, se hace patente la forma de ola de la línea que representa en el sector del turismo en respuesta al fuerte componente estacional que lo caracteriza. En cambio, la afiliación en el resto de sectores muestra un comportamiento más estable, con una ligera tendencia a la baja.

Como muestra, el número de afiliados en turismo del mes de julio de 2012 es de 122.713 personas, mientras que en diciembre es de 42.173 personas. Así, el último mes del año ha registrado 80.540 afiliados menos que en el mes de julio; por lo tanto, la diferencia de trabajadores entre ambos meses es del 191%. En el resto de sectores esta diferencia es menor (un 13,4%), hecho que se refleja en una línea con oscilaciones menos acusadas.

Gráfico 2. Evolución de las afiliaciones en el sector turístico y en el resto de sectores en las Islas Baleares (2010- 2012)



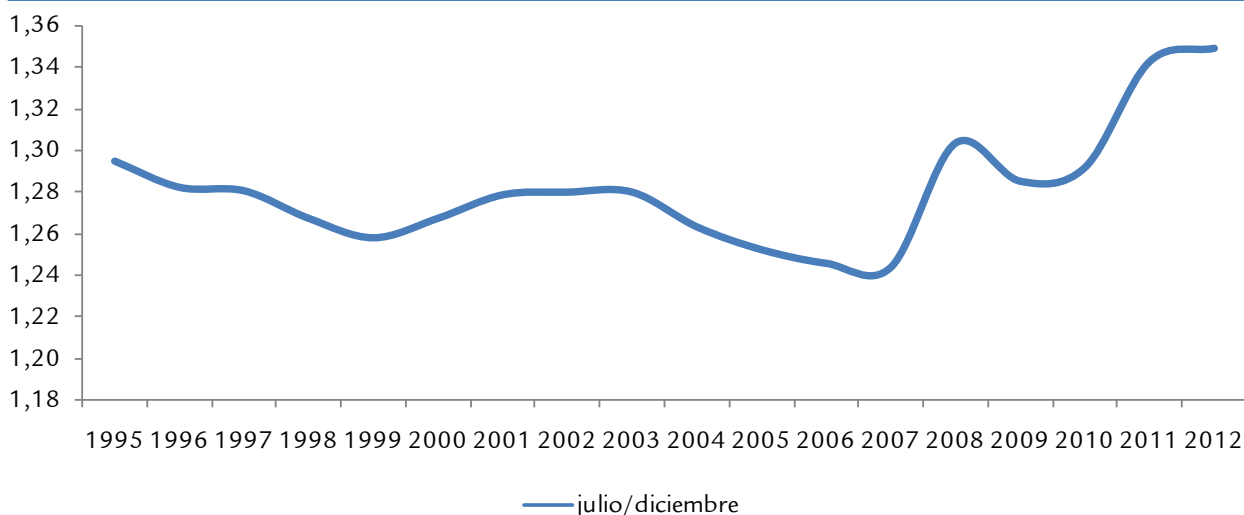
Fuente: OTIB a partir de datos de la TGSS

En todas las actividades económicas, excepto en educación, la afiliación del mes de julio supera la del mes de diciembre, de modo que para el conjunto de actividades la diferencia es del 36,5% en el año 2012, aunque hay grandes oscilaciones entre actividades. En detalle, la actividad que presenta la incidencia más elevada de la estacionalidad es la hostelería, con una diferencia de personas afiliadas entre los meses de julio y diciembre del 205,5%. La siguen, entre otras, las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, con una diferencia del 72,6%. De hecho, las cifras más elevadas corresponden al sector servicios.

Por último, el gráfico 3 muestra la evolución de la estacionalidad del número de personas afiliadas a la TGSS en las Islas

Baleares entre los años 1995 y 2012. Se compara, pues, el total de empleo del mes de julio respecto del mes de diciembre de cada año. Los valores superiores a la unidad representan el mayor empleo de julio con respecto a diciembre. Por lo tanto, se hace patente que en toda la serie el número de trabajadores en temporada alta supera claramente el de temporada baja. Además, destaca el aumento progresivo de la estacionalidad a partir del año 2007, coincidiendo con el comienzo de la crisis. Ello se puede explicar por la disminución de trabajadores en otros sectores económicos más estables a lo largo del año, lo que, junto con el aumento de los afiliados en el sector servicios, provoca el aumento de la incidencia de la estacionalidad.

Gráfico 3. Evolución de la estacionalidad del empleo en las Baleares (1995-2012)



Fuente: OTIB a partir de datos de la TGSS

El análisis de la estacionalidad por islas muestra la tendencia alcista del indicador en toda la serie estudiada. Este aumento se produce en todas las islas y, por lo tanto, en el conjunto de la comunidad autónoma. La isla que presenta unos valores más altos en el año 2012, y con diferencia, es Formentera

(149,8%). La siguen Ibiza (78,3%), Menorca (40,1%) y, finalmente, Mallorca (28,2%). Al mismo tiempo, el resultado del conjunto de las Islas Baleares ha crecido de manera continuada desde el 25,2% del año 2005 hasta el 34,9% del 2012.

Cuadro 1. Evolución de la estacionalidad a partir de los trabajadores afiliados a la TGSS el mes de julio y el mes de diciembre de cada año por isla (2005-2012)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mallorca	20,4%	19,7%	19,6%	25,5%	23,7%	23,9%	28,2%	28,1%
Menorca	33,3%	32,3%	31,4%	37,4%	34,8%	36,2%	42,8%	40,1%
Ibiza	58,8%	59,1%	57,6%	65,0%	61,7%	65,3%	74,8%	78,3%
Formentera	122,0%	128,7%	131,1%	132,5%	131,1%	130,4%	134,8%	149,8%
Islas Baleares	25,2%	24,6%	24,4%	30,3%	28,5%	29,2%	34,3%	34,9%

Fuente: OTIB a partir de datos de la TGSS

2.2. La temporalidad del empleo

La estacionalidad, como ya se ha visto, supone la concentración de la actividad económica y, consiguientemente, del empleo durante los meses de verano. Este modelo va acompañado de un número más elevado de contratos temporales en Baleares, ya que parece que se adaptan más fácilmente a sus características. A continuación, se presenta un análisis de la temporalidad tanto en las Islas como en el entorno más próximo, España y Unión Europea.

2.2.1. Marco legislativo del contrato temporal en España y en la UE-27

El mercado de trabajo español se caracteriza por su dualidad, es decir, todos los contratos existentes se pueden reducir en dos tipos: los indefinidos y los temporales. Este hecho provoca una gran volatilidad del mercado laboral, tanto respecto del empleo como del desempleo, y sitúa la tasa de temporalidad española en el 23,6% en el año 2012.

En los últimos treinta años han tenido lugar sucesivas reformas laborales, cada una con unos objetivos específicos. En los años ochenta, ante la elevada tasa de paro, se introdujeron contratos de tipo temporal para flexibilizar el mercado y crear empleo. Más tarde, dada la elevada temporalidad que se generó, se llevaron a cabo diversas modificaciones para fomentar la contratación indefinida. La legislación en lo referente a la contratación es muy extensa, pero se puede resumir en los siguientes preceptos:

- * Los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- * El Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- * La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- * La Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- * La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- * La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
- * El Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas

urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

* Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral.

Por una parte, el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato de trabajo se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada. En este artículo se establecen una serie de supuestos tasados según los cuales se puede hacer un contrato de duración determinada y, por lo tanto, si no se produce ninguno de estos supuestos, la contratación tendría que ser indefinida. Estos casos son los siguientes:

- ♦ Contrato para la realización de una obra o servicio determinados dentro de la actividad de la empresa.
- ♦ Contrato eventual por circunstancias de la producción, si los cambios en el mercado, la acumulación de tareas o un exceso de pedidos lo exigen.
- ♦ Contrato de interinidad, con el objetivo de sustituir trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

Como ya se ha comentado, los contratos temporales se instauraron con la finalidad de crear empleo, especialmente entre los colectivos más afectados por el desempleo (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, etc.). El abuso de los años posteriores llevó a la necesidad de limitarlos. Es por ello que la reforma del año 1994 hizo desaparecer el contrato de fomento del empleo temporal con carácter general, y la del año 1997, el contrato de lanzamiento de nueva actividad, todo con el objetivo de garantizar la estabilidad del empleo.

También, a partir de 2006 y coincidiendo con los buenos datos que presentaba el empleo en aquel momento, se adoptaron medidas para incentivar el empleo indefinido y el descenso de la temporalidad. Entre las medidas adoptadas está el establecimiento de límites temporales por los sucesivos contratos temporales que puede suscribir una empresa con un trabajador y la derogación de la figura del contrato temporal de inserción.

En el 2012, con una tasa de paro del 25%, que aumenta hasta el 53,2% en el caso de los menores de 25 años, y con una temporalidad del 23,6%, hay una corriente de pensamiento que considera que esta dicotomía contractual es la causa de los problemas estructurales del mercado laboral español, y que las diversas reformas no han conseguido reducir esta

dualidad. En este sentido, se establece que la salida de esta situación se basa en incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo con la existencia de un único contrato indefinido, entre otras medidas, así como establecer programas específicos para el colectivo de jóvenes, incidiendo especialmente en la formación para facilitarles la ocupabilidad y la promoción profesional.

Con esta intención se redacta la última reforma laboral publicada en el BOE de 11 de febrero de 2012. El objetivo final es la *flexiseguridad*¹. Por ello se toman, entre otras, las medidas siguientes: fomentar la contratación indefinida, incentivar la flexibilidad interna en la empresa como alternativa a la destrucción de empleo y favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, principalmente mediante la extinción de contratos de trabajo.

Con respecto al entorno más próximo, la regulación europea² de este tipo de contratos es muy genérica y su principal finalidad es prevenir la perversión del encadenamiento de este tipo de contratos. Por este motivo, se establecen disposiciones mínimas con el objetivo de garantizar la igualdad de trato de estos trabajadores independientemente de la duración de su contrato. Estas disposiciones hacen referencia solo a las condiciones de trabajo de los empleados, ya que los aspectos relativos a la seguridad social dependen de cada Estado miembro.

Por lo tanto, la contratación temporal de los países europeos se caracteriza por su heterogeneidad, con legislaciones laborales muy diferentes de la española y que responden a las diversas características culturales de cada uno. Así, mientras que en algunos países prácticamente no existe ninguna regulación al respecto, en otros se ha optado por legislar en esta materia.

En Francia se considera que el trabajador temporal está en una situación precaria, por lo que existen medidas para desmotivar el uso de este tipo de contratación (CDD, *contrat à durée déterminée*) a favor de la indefinida (CDI, *contrat à durée indéterminée*). Solo se acepta en supuestos tasados muy determinados y con una duración máxima de 18 meses. Una vez finalizado dicho periodo, los trabajadores pasan a estar fijos y, en caso contrario, las empresas los tienen que bonificar con el 10% del salario bruto.

En Reino Unido e Irlanda se mantiene una visión más liberal, de modo que hay una regulación mínima con la intención de que sea el mercado el que determine las condiciones. Así, no hay límites a la hora de establecer la duración del contrato ni tampoco en cuanto al número de veces que se puede renovar. En el caso de Alemania, hasta mediados de los años ochenta la contratación temporal era prácticamente inexistente y a partir de aquí se introdujo con la finalidad de promover el empleo. El plazo máximo para este tipo de contratos es de dos años; ahora bien, se puede ampliar en dos casos concretos: en las empresas de nueva creación y para fomentar la contratación de los parados de más edad.

Junto con los modelos tradicionales de contratación indefinida, en Italia se prevén diversos tipos de contrato para fomentar la nueva contratación, que reciben el nombre de atípicos y tienen naturaleza temporal. De éstos, los contratos por tiempo determinado son los más utilizados por las empresas, con una duración máxima de tres años y, en caso de incumplimiento, se convierten en contratos por tiempo indeterminado.

En resumidas cuentas, el denominador común de esta modalidad de contratación viene dado por la voluntad de aumentar la flexibilidad del mercado laboral mediante la estimulación del empleo y se dirige especialmente a los colectivos más desfavorecidos: jóvenes, mujeres y parados de larga duración, entre otros. Como muestra, la tasa de temporalidad de la UE-27 en el 2011 es del 14,1%, con tasas que prácticamente no superan el 15% en los países citados antes, y que quedan claramente alejadas del 25,4% de la tasa española.

En cuanto a la evolución desde el año 2002, como recogen el cuadro 2 y el gráfico 4, la tendencia mayoritaria de estos países es la de aumentar su temporalidad. Al mismo tiempo, son cuatro los estados que rompen la tendencia, con un descenso de este indicador. Destaca España, con una reducción de 6,7 p. p. en este periodo, seguida por Noruega (-2,3 p. p.) y Finlandia (-1,7 p. p.). En el caso de España, y especialmente a partir del año 2007, más que por una mejora en las condiciones del mercado laboral, este descenso responde a la elevada reducción del empleo de tipo temporal, que son los trabajadores que han sufrido más intensamente los efectos de la crisis.

¹ *Flexiseguridad*: es un modelo de organización del mercado de trabajo mediante políticas proactivas por parte del estado. El objetivo de este modelo es conseguir un mercado de trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y el establecimiento de un régimen de derechos y deberes para éstos, incidiendo en la formación y la reinserción laboral.

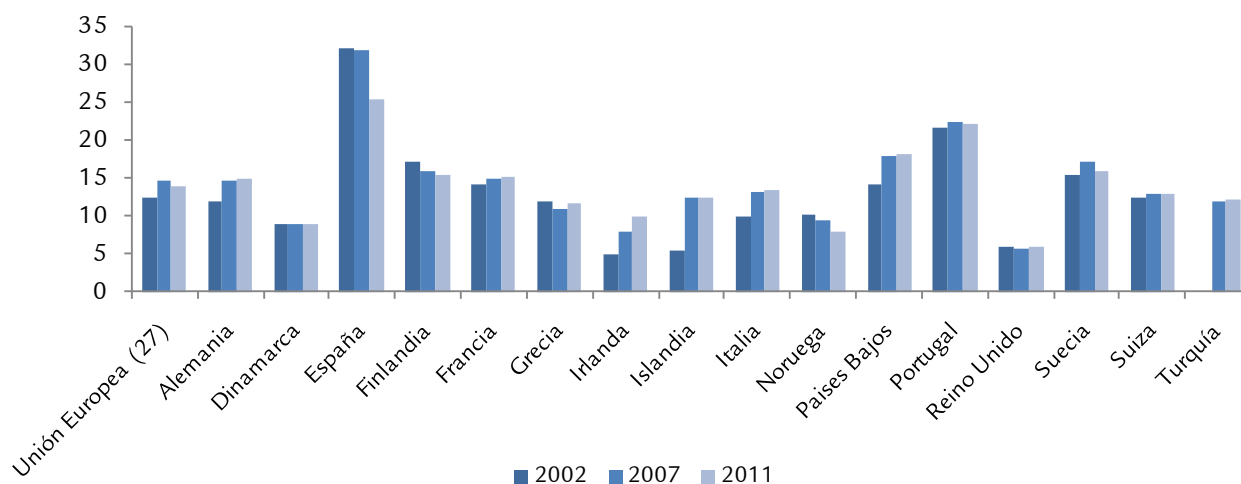
² Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada de la CES, la UNICE y el CEEP.

Cuadro 2. Evolución del porcentaje de empleados temporales respecto del total de empleados en los países de la Unión Europea por sexo (2002, 2007 y 2011)

	Total			Hombres			Mujeres		
	2002	2007	2011	2002	2007	2011	2002	2007	2011
Unión Europea (27)	12,4	14,6	14,0	11,7	13,9	13,6	13,2	15,3	14,6
Alemania	12,0	14,7	14,8	11,8	14,7	14,6	12,3	14,7	14,9
Dinamarca	8,9	9,0	8,9	7,2	7,7	8,3	10,5	10,3	9,4
España	32,1	31,7	25,4	30,1	30,6	24,2	35,0	33,1	26,6
Finlandia	17,2	15,9	15,5	13,9	12,3	12,6	20,6	19,4	18,4
Francia	14,1	15,0	15,2	12,5	14,0	14,6	16,0	16,1	15,8
Grecia	11,8	10,9	11,6	10,4	9,3	10,5	13,9	13,2	12,9
Irlanda	4,9	8,0	9,9	4,1	6,7	9,5	5,7	9,5	10,3
Islandia	5,4	12,4	12,4	5,2	11,1	12,4	5,5	13,7	12,4
Italia	9,9	13,2	13,4	8,3	11,2	12,3	12,1	16,0	14,7
Noruega	10,3	9,5	8,0	8,0	7,4	6,6	12,7	11,6	9,5
Países Bajos	14,2	17,9	18,2	12,0	16,4	17,0	16,8	19,5	19,5
Portugal	21,7	22,4	22,2	20,3	21,8	22,0	23,3	23,0	22,4
Reino Unido	6,0	5,7	6,0	5,3	5,1	5,6	6,8	6,4	6,4
Suecia	15,3	17,2	15,9	12,9	14,7	14,0	17,6	19,7	17,9
Suiza	12,3	12,9	12,9	11,8	12,7	12,5	12,8	13,2	13,3
Turquía	-	11,8	12,2	-	12,0	12,3	-	11,4	11,7

Fuente: OTIB a partir de datos del Eurostat

Gráfico 4. Evolución del porcentaje de empleados temporales respecto del total de empleados en los países de la Unión Europea (2002, 2007 y 2011)



Fuente: OTIB a partir de datos del Eurostat

Al mismo tiempo, se pueden comparar la tasa de empleo y la tasa de temporalidad de los diferentes estados, para comprobar si hay una relación entre el trabajo de tipo temporal y el resto del empleo. En el cuadro 3 se muestra la tasa de empleo de la población de 15 a 64 años por sexo, y se observa que los tres países con las tasas más elevadas (Suiza, Islandia y Noruega) presentan tasas de temporalidad por debajo del 13%, mientras que España, con la tasa de trabajo temporal

más alta de la UE-27, alcanza una de las tasas de empleo más bajas (57,7%). Por lo tanto, se podría decir que hay una relación inversa entre la tasa de empleo y la de temporalidad, de modo que cuanto más empleo menos temporalidad. Ahora bien, los datos presentados son de países diferentes que disponen de legislaciones diversas e, incluso, divergentes, lo que hace que esta conclusión esté muy condicionada por otros factores que aquí no se recogen.

Cuadro 3. Evolución de la tasa de empleo (15 a 64 años) por sexo en los países de la Unión Europea (2002, 2007 y 2011)

	Total			Hombres			Mujeres		
	2002	2007	2011	2002	2007	2011	2002	2007	2011
Unión Europea (27)	62,4	65,3	64,3	70,4	72,5	70,1	54,5	58,2	58,5
Alemania	65,4	69,0	72,5	57,0	63,6	66,3	58,8	63,2	67,7
Dinamarca	76,4	77,0	73,1	68,9	70,7	67,5	72,6	73,2	70,4
España	58,6	65,6	57,7	69,6	69,1	68,1	44,3	54,7	52,0
Finlandia	69,1	70,3	69,0	70,9	72,1	70,6	67,3	68,5	67,4
Francia	62,9	64,3	63,8	71,8	74,7	77,3	56,4	59,6	59,7
Grecia	57,7	61,4	55,6	72,5	74,9	65,9	43,1	47,9	45,1
Irlanda	65,1	69,2	59,2	72,7	76,2	63,2	55,2	60,6	55,4
Islandia	85,0	85,1	78,5	75,0	77,5	63,1	81,9	80,8	76,6
Italia	55,4	58,7	56,9	75,5	76,5	76,3	41,9	46,6	46,5
Noruega	77,3	76,8	75,3	76,8	73,8	68,1	74,2	74,0	73,4
Países Bajos	74,5	76,0	74,9	77,3	77,5	74,5	65,9	69,6	69,9
Portugal	69,2	67,8	64,2	80,2	80,8	75,9	61,7	61,9	60,4
Reino Unido	71,2	71,5	69,5	80,3	79,5	77,1	65,2	65,5	64,5
Suecia	74,0	74,2	74,1	82,9	82,2	79,8	72,5	71,8	71,8
Suiza	78,9	78,6	79,3	86,2	85,6	85,3	71,5	71,6	73,2
Turquía	-	44,6	48,4	-	66,8	69,2	-	22,8	27,8

Fuente: OTIB a partir de datos del Eurostat

2.2.2. Evolución de la tasa de temporalidad en España y en las Islas Baleares

La temporalidad presenta una tendencia a la baja en los últimos años. Sin embargo, su evolución ha pasado por dos momentos diferentes desde el año 2006. En primer lugar, entre el año 2006 y el primer trimestre de 2008, la caída se puede atribuir a los efectos derivados de la aplicación de la Ley 43/2006, que recoge las medidas adoptadas por diversos interlocutores sociales en el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo³.

En segundo lugar, a partir del segundo semestre del 2008, ya inmersos en la crisis económica, este descenso está motivado por la destrucción de empleo en sectores que presentan una elevada concentración de contratos temporales, como en el caso de la construcción y el comercio.

Hay diferencias importantes entre las tasas de temporalidad de las diferentes comunidades autónomas, que llegan a 16,7 p. p. Entre las autonomías con las tasas más elevadas están Extremadura (34,3%), Andalucía (32,7%) y Murcia (32,6%). En el otro lado, Madrid (17,6%) y Cataluña (18,4%) son las que presentan unas ratios inferiores. Las Islas Baleares son la sexta comunidad con la mayor tasa (el 24,1% en el año 2012), y superan este año la media del conjunto nacional (23,6%).

Si se analizan los datos según el sexo, los resultados muestran que, en general, en todo el territorio nacional son las mujeres las que afrontan una mayor temporalidad. Así, las diferencias entre las tasas de las mujeres y las de los hombres pueden llegar a 8,9 p. p. a favor de las primeras, como en el caso del País Vasco (el 25,6% vs. el 16,6%). Este hecho se produce en todas las autonomías excepto en Baleares, donde la tasa masculina supera la femenina.

³ “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo”, presentado por los interlocutores sociales al Gobierno nacional el año 2006. Incluye medidas para impulsar el empleo, la contratación indefinida y la conversión del empleo temporal en fijo. También presenta otras medidas para limitar el uso sucesivo de contratos temporales y para potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo.

Cuadro 4. Evolución de la tasa de temporalidad por sexo y comunidad autónoma (2007-2012)

	Total				Hombres				Mujeres			
	2007	2009	2011	2012	2007	2009	2011	2012	2007	2009	2011	2012
Andalucía	44,8	36,4	34,3	32,7	43,9	35,2	33,8	31,2	46,3	38,0	35,0	34,3
Aragón	27,6	21,9	23,8	21,4	25,0	17,9	22,3	20,5	31,0	26,7	25,4	22,4
Asturias	30,2	23,8	24,0	23,0	27,9	20,7	21,6	21,2	33,3	27,3	26,6	25,0
Islas Baleares	28,9	24,9	26,8	24,1	30,1	26,0	26,9	24,6	27,5	23,5	26,7	23,5
Canarias	37,7	30,5	31,2	28,2	37,4	29,0	29,2	27,4	38,2	32,4	33,4	29,1
Cantabria	28,9	23,4	20,9	19,7	26,1	21,3	19,0	17,2	32,5	25,9	23,0	22,5
Castilla y León	27,3	21,9	21,5	20,3	24,9	18,9	19,4	17,3	30,5	25,5	24,0	23,8
Castilla-La Mancha	34,1	27,3	26,2	23,0	31,7	24,7	25,1	22,9	38,0	30,8	27,7	23,2
Cataluña	23,7	18,0	20,1	18,4	23,0	17,3	18,4	17,3	24,5	18,8	21,9	19,5
Com. Valenciana	34,2	28,4	27,3	27,1	33,3	27,4	26,7	25,6	35,6	29,6	28,1	28,9
Extremadura	41,2	35,6	36,7	34,3	38,0	30,5	34,4	32,3	46,0	42,9	39,6	36,8
Galicia	31,4	26,7	24,7	23,1	30,5	24,6	22,4	20,8	32,4	29,2	27,3	25,7
Madrid	25,1	19,6	19,5	17,6	23,5	17,6	18,7	16,7	26,9	21,7	20,2	18,5
Murcia	40,0	32,7	33,8	32,6	39,6	31,9	34,6	32,3	40,5	33,7	32,7	33,0
Navarra	27,7	23,0	25,6	21,7	24,3	19,5	23,1	17,8	32,1	27,2	28,4	26,0
País Vasco	28,1	22,1	22,8	21,0	24,1	18,1	19,8	16,6	32,9	26,8	25,9	25,6
La Rioja	25,0	19,9	19,7	20,7	21,9	19,6	18,5	20,3	29,2	20,1	21,1	21,3
Total España	31,7	25,4	25,3	23,6	30,6	23,8	24,2	22,3	33,1	27,3	26,6	25,1

Fuente: OTIB a partir de datos del INE-EPA

Si se desagrega la tasa respecto de diversas variables junto con el sexo, se puede obtener el perfil del trabajador de las Islas Baleares con un contrato temporal. En el cuadro 5 se muestra la tasa de temporalidad del año 2012 según la edad y el sexo de los asalariados, tanto de las Islas Baleares como del conjunto nacional. Respecto de la edad, los más jóvenes son los que alcanzan las tasas más altas y, en este grupo, los del conjunto de España (62,4%) superan en términos relativos a los jóvenes de Baleares (55,7%). En el caso de las

personas de mediana edad (de 25 a 54 años), la tasa se va reduciendo, y continúa perdiendo peso también para el colectivo de los mayores de 55 años, que son los que presentan una tasa de temporalidad más baja. Mientras que en el caso de España las mujeres presentan una incidencia más elevada de contratos temporales en todos los grupos de edad, en el caso de las Baleares, en la franja de 25 a 54 años, son los hombres los que presentan las tasas más elevadas.

Cuadro 5. Tasa de temporalidad por edad y sexo en las Islas Baleares y en España (2012)

	Islas Baleares			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
15-24	55,7	54,5	57,2	62,4	62,4	62,3
25-54	22,8	24,2	21,4	23,2	21,9	24,5
55-64	14,1	10,4	18,5	9,7	8,2	11,4
Total	24,1	24,6	23,5	23,6	22,3	25,1

Fuente: OTIB a partir de datos del INE-EPA

El colectivo de extranjeros también sufre una elevada temporalidad y, de hecho, es más intensa que la de los españoles. En el 2012, mientras que éstos últimos presentan una tasa del 21,6%, los extranjeros alcanzan el 33,2% en las Islas. También en el conjunto de España se producen resultados similares con tasas de temporalidad para los extranjeros que, prácticamente, duplican las de los españoles. En cuanto al sexo, una

vez más se producen resultados diferentes en Baleares, donde las mujeres (nacionales y extranjeras) presentan menos temporalidad que los hombres. En cambio, en el conjunto de España, mientras que las mujeres de nacionalidad española muestran una ratio superior a la de los hombres, en el caso de los extranjeros se produce la situación contraria.

Cuadro 6. Tasa de temporalidad por sexo y nacionalidad en las Islas Baleares y en España (2012)

	Islas Baleares			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Españoles	21,6	22,4	20,6	21,1	19,4	23,1
Extranjeros	33,2	33,7	32,7	40,1	43,4	37,1
Total	24,1	24,6	23,5	23,6	22,3	25,1

Fuente: OTIB a partir de datos del INE-EPA

Respecto del nivel de estudios, ya es conocida la relación de este indicador con el empleo y el desempleo, de modo que un nivel educativo más elevado se traduce en más empleo y un nivel de desempleo inferior. Esta relación parece repetirse en la temporalidad, ya que en el cuadro 7 se observa que cuanto más elevada es la educación alcanzada, menor es la inciden-

cia de la temporalidad. Esta relación es más evidente entre los hombres que entre las mujeres. Así, la temporalidad de los hombres que han alcanzado la educación primaria supera la de los que han acabado los estudios superiores en 10,1 p. p., mientras que en el caso de las mujeres esta diferencia es de 2,2 p. p.

Cuadro 7. Tasa de temporalidad por nivel de estudios y sexo en las Islas Baleares y en España (2012)

	Islas Baleares			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Hasta educación primaria	28,5	31,9	24,6	29,4	30,6	27,9
Hasta ESO (1ª etapa)	23,8	26,0	21,2	27,4	26,9	28,1
Hasta ESO (2ª etapa)	25,0	23,5	26,8	23,9	21,9	25,9
Hasta ed. superior y doctorado	22,1	21,8	22,3	19,8	16,8	22,6
Total	24,1	24,6	23,5	23,6	22,3	25,1

Fuente: OTIB a partir de datos del INE-EPA

Las actividades económicas con más incidencia de trabajo temporal en las Islas Baleares son agricultura y construcción (el 41,5% y el 40,9%, respectivamente), seguidas de comercio y hostelería (26,4%), y de los otros servicios (que incluyen las actividades artísticas, culturales, deportivas, asociativas y del hogar), con una tasa del 23,4%. En el conjunto nacional son también estas actividades las que presentan una mayor temporalidad.

Por sexo, se observa, en general, un mayor peso de los hom-

bres en las actividades relacionadas con la construcción, mientras que las mujeres presentan tasas superiores a las masculinas en los servicios. Así, entre los hombres, las actividades que presentan unos resultados más altos son agricultura (41,3%) y construcción (42,8%), seguidas a bastante distancia por comercio (25,5%), mientras que las actividades con mayor temporalidad entre las mujeres son agricultura (47,1%), transporte, información y comunicaciones (28,3%), y comercio y hostelería (27,2%).

Cuadro 8. Tasa de temporalidad por actividad económica y sexo en las Islas Baleares y España (2012)

		Islas Baleares			España		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
0	Agricultura, ganadería y pesca	41,5	41,3	47,1	59,8	57,7	66,6
1	Industrias de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	5,7	6,4	3,3	19,9	16,9	24,9
2	Industrias extractivas, química, caucho, suministro de energía	15,2	16,1	6,9	14,5	14,6	14,5
3	Construcción de maquinaria, equipos eléctricos y material de transporte	16,9	21,1	-	15,0	15,0	15,3
4	Construcción	40,9	42,8	-	36,3	38,4	16,0
5	Comercio al por menor y al por mayor, hostelería	26,4	25,5	27,2	25,0	22,8	26,9
6	Transporte, información y comunicaciones	21,3	19,0	28,3	17,5	16,8	19,1
7	Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales	16,5	16,3	16,6	18,0	17,3	18,6
8	Administración pública, educación y sanidad	22,7	19,8	24,5	21,9	17,4	24,6
9	Otros servicios	23,4	25,1	22,5	31,6	31,2	31,7
	Total	24,1	24,6	23,5	23,6	22,3	25,1

Fuente: OTIB a partir de datos del INE-EPA

Por ocupaciones, destaca la baja incidencia de la temporalidad en la dirección de empresas y de administraciones públicas, a la vez que en el resto de ocupaciones aumenta considerablemente, tanto en las Islas Baleares como a escala nacional. Así, en Baleares se observa que en el grupo 7, de artesanos y trabajadores cualificados, el 30,5% de los traba-

jadores tiene un trabajo temporal durante el año 2012. Lo siguen el grupo 5, de trabajadores de los servicios (29,0%), y el grupo 9, de trabajadores no cualificados (28,6%). Mientras tanto, en España los grupos que presentan una temporalidad más elevada son el grupo 9 (38,6%) y el grupo 7 (27,0%).

Cuadro 9. Tasa de temporalidad según la ocupación (1 dígito) y sexo en las Islas Baleares y España (2012)

	Islas Baleares			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1 Dirección de empresas y de la Administración pública	7,9	6,2	11,4	6,7	5,6	9,2
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	23,2	26,4	21,1	20,2	17,2	22,5
3 Técnicos y profesionales de soporte	17,2	16,3	18,6	16,8	16,2	17,8
4 Empleados de tipo administrativo	11,6	10,7	12,2	15,6	13,4	16,8
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	29,0	23,8	32,1	26,0	21,8	28,5
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	21,9	20,9	34,1	26,0	25,4	30,7
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería	30,5	31,1	9,0	27,0	26,6	32,1
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	24,8	24,2	30,4	19,3	18,4	25,3
9 Trabajadores no cualificados	28,6	39,7	23,9	38,6	47,3	33,6
Total	24,1	24,6	23,5	23,6	22,3	25,1

Fuente: OTIB a partir de datos del INE-EPA

De los datos anteriores, se recoge el hecho de que los trabajadores que presentan unas tasas de temporalidad más altas son los hombres menores de 25 años y de nacionalidad española, y también que los estudios permiten afrontar la temporalidad, ya que cuanto más alto es el nivel educativo menor es el peso de los contratos temporales. Respecto de las actividades económicas, las que tienen una incidencia más elevada de trabajo temporal son agricultura y construcción, seguidas de los servicios, mientras que la ocupación con más contratación temporal corresponde a los trabajadores no cualificados.

3 El trabajo fijo discontinuo en España y en Islas Baleares

Uno de los rasgos característicos de la economía balear, como ya se ha avanzado en un apartado anterior, es la estacionalidad. Esta concentración de la actividad económica durante los meses de verano se traduce en una mayor incidencia de la contratación fija discontinua, ya que parece que se adapta mejor a las necesidades del mercado laboral de las Islas. Por este motivo, y dada su gran importancia, se analiza a continuación en este monográfico.

3.1. Marco legislativo del contrato fijo discontinuo

El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores hace referencia a los fijos discontinuos. Así, se explica que el contrato de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida se utiliza cuando se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, o

cuando se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Posteriormente, la reforma de 1997 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto-ley 8/1997, convertido en la Ley 63/1997) modifica la redacción del artículo 12 del Estatuto, de modo que los trabajadores fijos discontinuos vuelven a situarse fuera del amparo concreto del tiempo parcial y asumen una regulación propia. Es decir, la legislación considera que el trabajo fijo discontinuo que se repite en el tiempo (que podemos llamar fijo discontinuo periódico para distinguirlo) es a tiempo parcial y se incluye en el artículo 12. En cambio, el trabajo fijo discontinuo que no se repite en el tiempo ya no se considera a tiempo parcial y se regula en el artículo 15.8.

Esta distinción supone para el trabajador grandes diferencias, ya que en el primer caso, el que hemos llamado periódico, se considera que el trabajador no está en situación legal de desempleo y, por lo tanto, no tiene derecho a percibir ninguna prestación. En cambio, en el segundo caso, a los trabajadores sí se les reconoce en situación legal de desempleo y pueden percibir, así, la prestación. Eso cambia con la Ley 43/2006, que tiene como objetivo la mejora de la protección por desempleo a colectivos específicos, la cual en el artículo 15.1 establece que están en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que hacen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

La disposición adicional duodécima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluye una bonificación del 50% de las cuotas en la TGSS hasta el 31 de diciembre de 2013 para todas las empresas relacionadas con el turismo, de comercio vinculado a

estas actividades y de hostelería que mantengan el empleo de los trabajadores fijos discontinuos en los meses de marzo y de noviembre. Su finalidad es prolongar la temporada, alargando la duración del contrato, y reducir los meses que estos trabajadores están desempleados, entre otras.

Con respecto a la conversión de otros contratos en fijos discontinuos, la misma legislación anterior solo recoge la posibilidad de convertir el contrato temporal en uno fijo discontinuo. En principio, en este caso el trabajador saldría beneficiado al pasar de un contrato temporal a uno indefinido, aunque sea discontinuo en el tiempo. Por lo tanto, se entiende que los contratos fijos o indefinidos no se pueden convertir en fijos discontinuos. En este caso tendría que tener lugar una novación contractual, mediante la cual las partes dan por acabada la relación contractual existente y la sustituyen por una nueva obligación; es decir, acaban el contrato vigente y suscriben uno nuevo de tipo discontinuo.

3.2. Evolución de los contratos fijos discontinuos en España y en las Islas Baleares

Como ya se ha dicho, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social el contrato por tiempo indefinido de fijos dis-

continuos se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa. También se consideran trabajadores fijos discontinuos, a efectos de las prestaciones por desempleo, los que desarrollen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

Este tipo de contratación es muy habitual en nuestro mercado de trabajo, con una clara preponderancia del sector servicios, especialmente de aquellos vinculados al turismo. Este sector se caracteriza por una gran estacionalidad en las Islas, con una fuerte actividad en verano y una reducción durante los meses de invierno, que, evidentemente, se ve reflejada en el mercado laboral. En cambio, como se ve en el cuadro 10, el peso de este tipo de contrato en el conjunto de España no es tan elevado.

El peso de los fijos discontinuos respecto del total de contratación en las Islas Baleares presenta una tendencia al alza en los últimos años. Así, mientras que en el año 2007 el porcentaje de fijos discontinuos era del 3%, esta cifra sube hasta el 3,8% en el 2012, lo que representa un aumento de 0,8 p. p. en solo cinco años. Al mismo tiempo también se observa un traspaso de estos contratos, inicialmente concebidos para la hostelería, hacia otros sectores económicos, como se explica más adelante.

Cuadro 10. Porcentaje de contratos fijos discontinuos sobre el total de contratación en las Islas Baleares y en España (2007-2012)

	ISLAS BALEARES			ESPAÑA		
	Total contratos	Fijos discontinuos	% fijos discontinuos	Total contratos	Fijos discontinuos	% fijos discontinuos
2007	440.171	13.294	3,0%	18.626.804	140.490	0,8%
2008	381.473	14.406	3,8%	16.606.423	142.720	0,9%
2009	306.965	12.689	4,1%	14.026.395	122.452	0,9%
2010	306.920	11.882	3,9%	14.421.063	116.985	0,8%
2011	311.374	12.434	4,0%	14.437.298	112.681	0,8%
2012	310.383	11.684	3,8%	13.768.993	106.783	0,8%

Fuente: OTIB a partir de datos del SEPE

Como ya se ha dicho, el porcentaje de contratación fija discontinua en España es claramente inferior al valor que presentan las Islas, ya que no supera el 1%. Esta es la tendencia general en la mayoría de comunidades autónomas, las cuales presentan valores inferiores al 1%. Solo tres lo superan: Comunidad Valenciana (1,5%), Murcia (3,0%) e Islas Baleares (3,8%). Otra vez, destaca el elevado resultado de Baleares, incluso comparado con el de otras regiones de gran importancia turística. Por lo tanto, este contrato, tan arraigado en las Islas Baleares, tiene una importancia muy reducida en el resto del país.

En cuanto a la evolución en los seis últimos años, no hay una

tendencia clara. Por una parte, hay siete comunidades en las que el peso de los contratos fijos discontinuos aumenta, entre las cuales están Baleares y Murcia con los mayores incrementos (0,8 y 0,7 p. p., respectivamente). Por otra parte, hay ocho regiones donde el peso baja ligeramente (entre 0,1 y 0,4 p. p.). Y, finalmente, otras dos mantienen el mismo peso, con un crecimiento nulo (0%). Estas diferencias provocan que el conjunto nacional también se mantenga en el mismo peso que el año 2007. Por lo tanto, la situación económica de los últimos años no parece tener un efecto claro en este tipo de contrato, excepto, como ya se ha dicho, en el caso de Baleares y Murcia. (Ver el cuadro 11.)

Cuadro 11. Evolución del peso de la contratación fija discontinua respecto de la contratación total por comunidad autónoma (2007-2012)

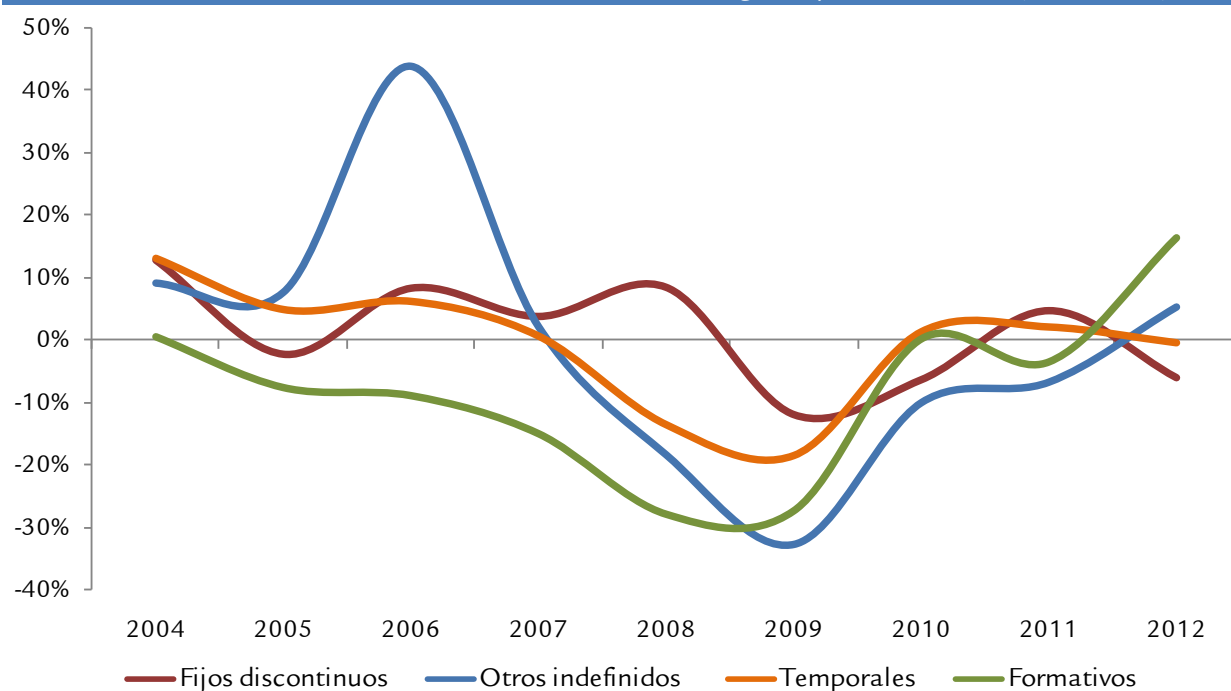
	2007	2009	2011	2012
	% fijos discontinuos	% fijos discontinuos	% fijos discontinuos	% fijos discontinuos
Andalucía	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Aragón	0,6%	0,7%	0,6%	0,8%
Asturias	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%
Islas Baleares	3,0%	4,1%	4,0%	3,8%
Canarias	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%
Cantabria	0,6%	0,4%	0,5%	0,4%
Castilla y León	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%
Castilla-La Mancha	0,5%	0,3%	0,4%	0,4%
Cataluña	1,2%	1,3%	1,0%	0,9%
Com. Valenciana	1,0%	1,5%	1,4%	1,5%
Extremadura	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%
Galicia	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%
Madrid	0,5%	0,6%	0,4%	0,4%
Murcia	2,2%	3,3%	3,2%	3,0%
Navarra	0,6%	0,5%	0,4%	0,4%
País Vasco	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%
La Rioja	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
Total España	0,8%	0,9%	0,8%	0,8%

Fuente: OTIB a partir de datos del SEPE

Respecto de los datos del SOIB, en el gráfico 5 se muestra la evolución interanual de los diferentes tipos de contratos. Estos datos nos muestran, por ejemplo, que los contratos temporales han caído el 0,5% en el año 2012. Al igual que los fijos discontinuos, también han disminuido un 6%, mien-

tras que los indefinidos y los formativos han aumentado. En apartados posteriores se analiza con detalle la figura de los fijos discontinuos, por la importancia que tiene en las Islas Baleares.

Gráfico 5. Evolución interanual del número de contratos según tipo de contratos (2004-2012)



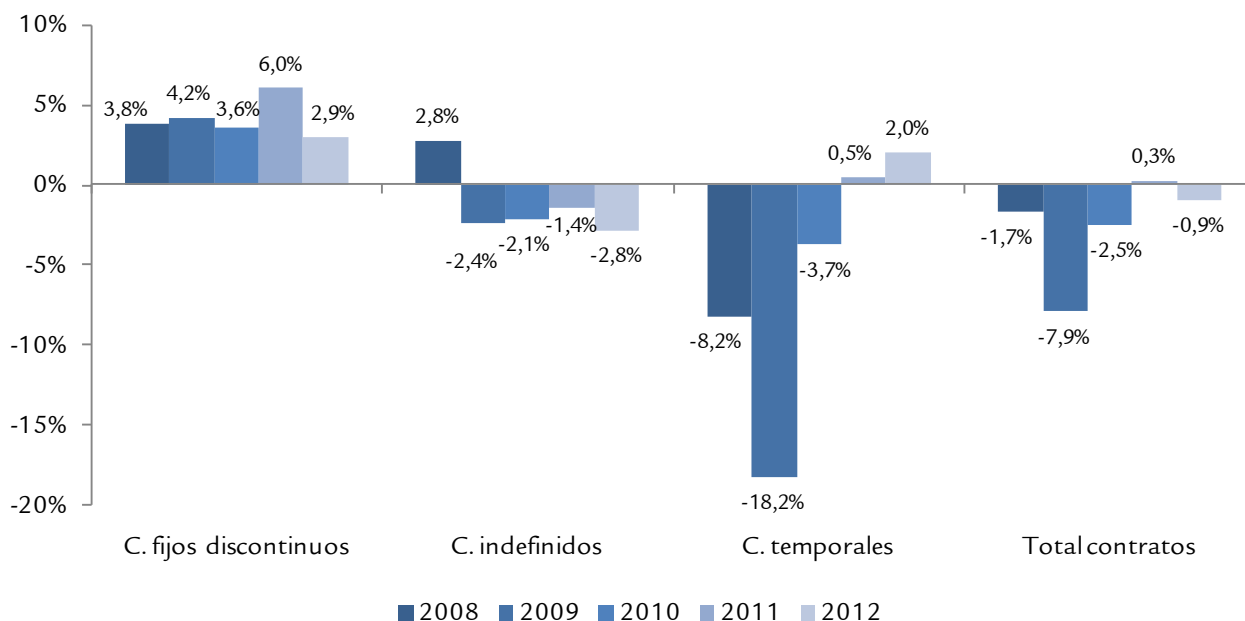
Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

3.3. Trabajadores de alta en la Seguridad Social por tipos de contrato

A continuación se hace el análisis de los datos de afiliación a la Seguridad Social por tipo de contrato, especialmente de aquellos trabajadores con un contrato fijo discontinuo. Para empezar, se muestra la variación interanual del número de afiliados por tipo de contrato a 30 de junio de cada año (ver

el gráfico 6), en el que destaca el crecimiento de los trabajadores fijos discontinuos durante los tres últimos años, a la vez que cae el resto, especialmente y durante los primeros años de la crisis los que han firmado un contrato temporal. Así, de estos datos se desprende el aumento de la contratación de tipo discontinuo, que presenta un mejor comportamiento que el resto, y se observa que durante los años 2008 y 2009 se han destruido más contratos temporales que indefinidos.

Gráfico 6. Variación interanual del número de afiliados al régimen general según tipo de contrato a 30 de junio (2008-2012)

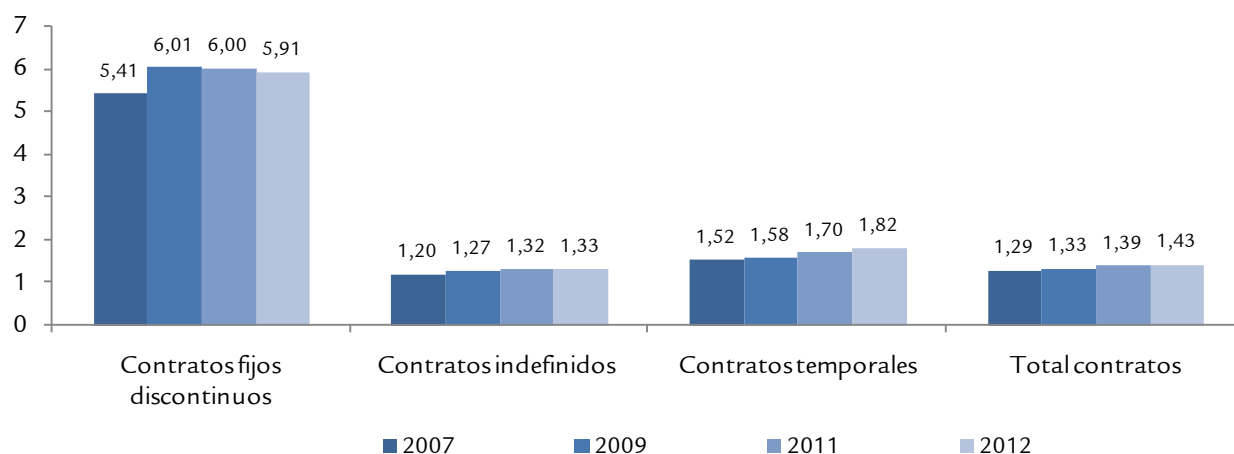


Fuente: OTIB a partir de datos de la TGSS

La diferencia de afiliados entre los meses de junio y de diciembre de cada año representa la estacionalidad del empleo. En toda la serie estudiada (2007-2012), los fijos discontinuos presentan resultados muy destacables de este indicador, mientras que en el resto de contratos la diferencia de asalariados entre los meses de junio y diciembre, aunque es supe-

rior a 1, es menos significativa. En el año 2012, y respecto del año anterior, aumenta la estacionalidad en todos los tipos de contratos, especialmente entre los temporales (7%). Así pues, otra vez se hace patente la vinculación que hay entre los contratos fijos discontinuos y la estacionalidad.

Gráfico 7. Evolución de la estacionalidad por tipo de contratos (2007-2012)



Fuente: OTIB a partir de datos de la TGSS

En el cuadro 12 se puede observar el perfil de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social según el tipo de contrato a 30 de junio de 2012. Así, al contrario de lo que sucede en otros tipos de contratos, entre los fijos discontinuos el perfil es mayoritariamente femenino (52,7%), de 25 a 49 años (65,6%) y de nacionalidad española (79,4%). Ahora bien, hay que destacar el gran peso de los afiliados de más de 49 años (28,5%) en comparación con el resto de contratos y el bajo porcentaje de jóvenes menores de 25 años (5,9%). Otro hecho distintivo es también el mayor peso de los afiliados extranjeros no comunitarios (10,4%) entre este colectivo por encima del resto de contratos indefinidos.

En cambio, en los otros tipos de contrato, el perfil es el de un hombre, de mediana edad (entre 25 y 49 años) y español. Respecto de la edad, el contrato temporal es el que presenta un mayor peso de afiliados menores de 25 años (17,1%), como muestra de la temporalidad que tiene que sufrir este colectivo. Con respecto a la nacionalidad, el mayor peso de los afiliados españoles (86,5%) corresponde a contratos de tipo indefinido, mientras que para los extranjeros, ya sean comunitarios o extracomunitarios, el peso más elevado es el de la contratación temporal.

Cuadro 12. Peso del número de afiliados según el tipo de contrato por sexo, edad y nacionalidad (junio 2012)

	SEXO		EDAD			NACIONALIDAD		
	Hombres	Mujeres	< 25 años	25 a 49	> 49 años	España	UE-27	No UE-27
Contrato fijo discontinuo	47,3%	52,7%	5,9%	65,6%	28,5%	79,4%	10,2%	10,4%
Contrato indefinido	51,1%	48,9%	4,4%	70,7%	24,9%	86,5%	6,7%	6,8%
Contrato temporal	51,9%	48,1%	17,1%	71,1%	11,8%	72,6%	13,1%	14,3%
Total contratos	50,6%	49,4%	8,6%	70,2%	21,2%	82,7%	8,4%	8,9%

Fuente: OTIB a partir de datos de la TGSS

Si se analiza la estacionalidad, entendida como el número de afiliados del mes de junio respecto de los del mes de diciembre, según las características de su perfil, otra vez los fijos discontinuos presentan valores muy superiores al resto de contratos en el año 2011. Así, entre los fijos discontinuos las mujeres presentan una estacionalidad superior a la de los

hombres (6,4 vs. 5,6). Respecto de la edad, el resultado más alto corresponde a los afiliados mayores de 49 años (6,8), seguidos de los menores de 25 años (6,6) y, finalmente, de los de mediana edad (5,7). Y, con respecto a la nacionalidad, son los extranjeros, tanto comunitarios (8,3) como extracomunitarios (7,5), los que registran una mayor estacionalidad.

Cuadro 13. Estacionalidad del número de afiliados según el tipo de contrato por sexo, edad y nacionalidad (2011)

	SEXO		EDAD			NACIONALIDAD		
	Hombres	Mujeres	< 25 años	25 a 49	> 49 años	España	UE-27	No UE-27
Contrato fijo discontinuo	5,6	6,4	6,6	5,7	6,8	5,7	8,3	7,5
Contrato indefinido	1,3	1,4	1,6	1,3	1,4	1,3	1,6	1,6
Contrato temporal	1,7	1,7	2,5	1,6	1,3	1,5	3,1	2,1
Total contratos	1,4	1,4	2,0	1,4	1,3	1,3	2,1	1,8

Fuente: OTIB a partir de datos de la TGSS

Por actividad económica, se observa que en el año 2012 el total de afiliados con contrato fijo discontinuo alcanza las 37.364 personas, un 4,2% más que en el año anterior. Las tres actividades con mayor número de afiliados con esta modalidad de contrato son hostelería (24.718 trabajadores) y, a mucha distancia, comercio (3.320 afiliados), y transporte y almacenaje (2.581 personas). Estas tres actividades aglutinan el 82% de los fijos discontinuos. Las tres actividades forman parte de los servicios, un sector que tradicionalmente ha sumado la mayor parte de este tipo de contrato.

Ahora bien, respecto del año anterior se producen incrementos importantes de los fijos discontinuos en otras secciones económicas, como en industria, en términos relativos especialmente la extractiva (41,9%), y la construcción (20,3%), a la vez que disminuyen en agricultura (-11,3%). Aunque el peso de los trabajadores fijos discontinuos de estos otros sectores es muy poco significativo, se ha ido incrementando desde el año 2009. Por lo tanto, este tipo de contrato se extiende a todos los sectores económicos.

Cuadro 14. Trabajadores afiliados a la TGSS con contrato fijo discontinuo por sección económica (2011-2012)

Afiliados fijos discontinuos	2010	2011	2012	2012-2011
(A) AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	16	20	18	-11,3%
(B) INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	3	8	11	41,9%
(C) INDUSTRIA MANUFACTURERA	1.786	1.929	2.070	7,3%
(D) SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	14	15	14	-5,0%
(E) SUMINISTRO DE AGUA; ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	56	53	51	-2,9%
(F) CONSTRUCCIÓN	281	358	430	20,3%
(G) COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	2.906	3.085	3.320	7,6%
(H) TRANSPORTE Y ALMACENAJE	2.488	2.538	2.581	1,7%
(I) HOSTELERÍA	23.012	24.145	24.718	2,4%
(J) INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	16	20	28	35,8%
(K) ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	10	13	10	-25,0%
(L) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	70	82	81	-0,9%
(M) ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	132	134	166	23,9%
(N) ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	1.452	1.536	1.663	8,3%
(O) ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	63	88	76	-13,1%
(P) EDUCACIÓN	310	326	387	18,9%
(Q) ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	97	105	127	20,5%
(R) ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	731	792	927	17,0%
(S) OTROS SERVICIOS	594	586	666	13,7%
(T) ACTIVIDADES DE LOS HOGARES QUE DAN EMPLEO AL PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES QUE PRODUCEN BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	22	21	22	4,9%
TOTAL	34.054	35.849	37.364	4,2%

Fuente: OTIB a partir de datos de la TGSS

Por último, se revisan los flujos de contratos del 2012 respecto del 2011 y del 2010, es decir, se analiza respecto de los trabajadores fijos discontinuos del 2012 qué tipo de contrato presentaban los dos años anteriores. Según los datos del cuadro 15, por una parte, el 82,4% de los discontinuos del 2012 también presentaba este tipo de contrato en el año 2011, mientras que en el 2010 solo lo tenía el 71,5%. Por otra

parte, un 1,8% de los afiliados del 2012 tenía un contrato indefinido en el 2011, por lo que habría empeorado su situación laboral en el último año, al tiempo que los que tenían un contrato temporal en el 2011 son el 8,5%. Así en este año han pasado de un contrato temporal a uno indefinido fijo discontinuo, lo que supone una mayor estabilidad en el empleo.

Cuadro 15. Evolución de los trabajadores fijos discontinuos respecto del contrato que presentaban en 2011 y 2010 (2012-2010)

	2012T2-2011T2	2012T2-2010T2
Trabajaban como indefinido/fijo discontinuo	82,4%	71,5%
Trabajaban como indefinido a tiempo completo	1,8%	3,3%
Trabajaban como temporal a tiempo completo	8,5%	13,6%

Fuente: OTIB a partir de datos de la TGSS

En resumidas cuentas, en los datos presentados queda constancia de la relevancia de los contratos fijos discontinuos en las Islas Baleares. No es así en España, donde la presencia de este tipo de contrato es residual. En los últimos años, cuando la complicada situación económica se ha trasladado al mercado de trabajo, son estos contratos los que han presentado un mejor comportamiento, con aumentos continuados tan-

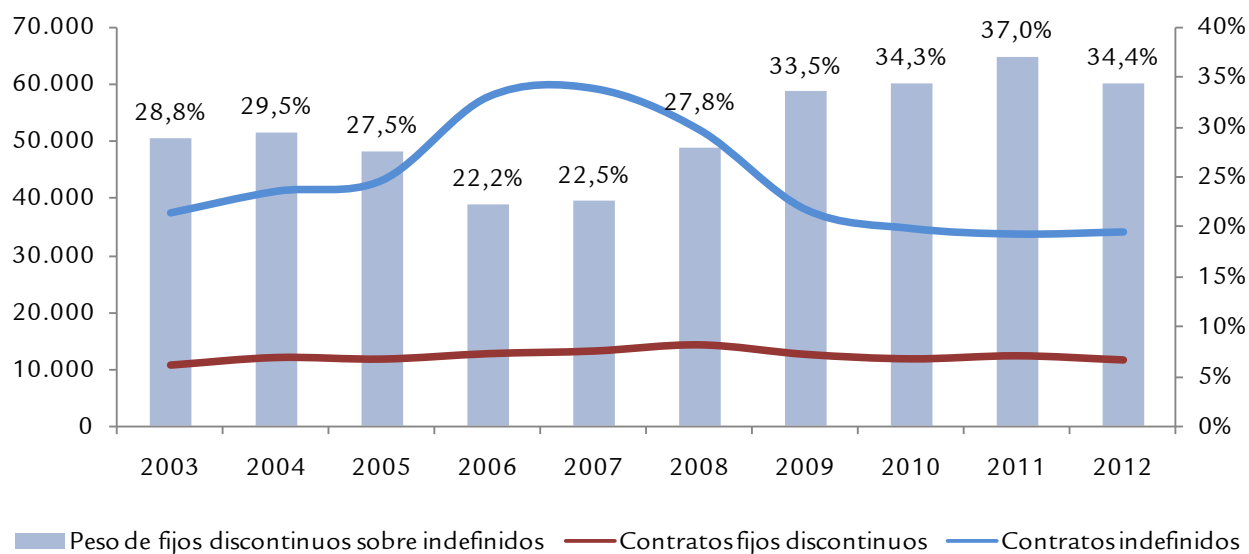
to del número de contratos como del número de afiliados. El perfil mayoritario de estos afiliados en las Islas es el de una mujer española y de mediana edad, contratada sobre todo en el sector servicios, aunque en los últimos años está aumentando el número de contratos fijos discontinuos en otras actividades económicas.

3.4. Perfil de los trabajadores con nuevos contratos fijos discontinuos en Baleares

El peso de los contratos fijos discontinuos respecto de toda la contratación del año 2012 representa el 3,8%, un peso que aumenta hasta el 34,4% si lo comparamos con el total de contratos indefinidos. Este hecho pone de manifiesto, otra vez, su importancia en la economía balear, ya que representa más de una tercera parte del conjunto de contratos indefinidos de las Islas Baleares. Sin embargo, el gráfico 8, en el que se observa la evolución del peso de los nuevos contratos fijos

discontinuos sobre el total de contratación indefinida, muestra que a partir del inicio de la crisis económica es cuando el peso de los fijos discontinuos emprende una subida importante, dado que del 2006 al 2008 no representaban más que el 22% o el 28% del total. Respecto del año 2007, este tipo de contratación ha visto aumentar su porcentaje considerablemente, y ha pasado del 22,5% al 34,4% en el 2012, un total de 11,9 p. p. en seis años. Durante estos años, aunque han disminuido su número en términos absolutos, lo han hecho con menos intensidad que el conjunto de contratos, lo que ha provocado un incremento de su peso.

Gráfico 8. Evolución de los contratos indefinidos y fijos discontinuos y del peso de estos sobre el total de la contratación indefinida en las Islas Baleares (2003-2012)



Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

En el año 2012 se registraron 11.683 nuevos contratos fijos discontinuos, 9.299 de los cuales eran nuevos contratos (el 79,6%), y el 20,4% restante eran conversiones de otros tipos de contratos. En términos interanuales, respecto del 2011, los nuevos contratos pierden 1,5 p. p., mientras que las conversiones se mantienen (0 p. p.). Si se analizan estos datos a más largo plazo (2003-2012), se observa que el número de nuevos contratos registrados se ha incrementado en 2.244, lo que representa un crecimiento relativo del 31,8% en este periodo. Al mismo tiempo, hay 1.260 conversiones menos, que suponen una variación negativa del 34,6%.

El 53,7% de los nuevos contratos fijos discontinuos registrados en el 2012 son firmados por hombres, mientras que el 46,3% restante corresponde al colectivo femenino. Por grupos de edad, el 70,1% de los contratos es rubricado por personas que tienen entre 25 y 49 años. También destaca el cambio en el comportamiento del peso de los contratos

fijos discontinuos sobre el total de contratación indefinida por sexo y grupo de edad, ya que el peso de las mujeres solía superar el de los hombres en todas las franjas de edad, y en el año 2012 son los hombres los que presentan un peso más elevado (cuadro 16).

En el caso de las mujeres, el número más elevado de contratos indefinidos de carácter fijo discontinuo registrados durante el 2012 corresponde a las más jóvenes (menores de 25 años) y es del 40,5%. Entre los hombres, también son los más jóvenes, entre 15 y 24 años, los que registran el porcentaje más alto de esta contratación (el 43,6% en el 2012). En términos de evolución es importante destacar el fuerte incremento del peso de este tipo de contratación sobre el total de contratación indefinida en todos los grupos de edad, si bien es más acentuado en el grupo de edad más joven, y también en el segmento de más edad (50 años y más), que pasa del 28,2% en el 2007 al 34,9% en el 2012.

Cuadro 16. Porcentaje de contratos fijos discontinuos sobre el total de contratos indefinidos por sexo y grupo de edad en las Islas Baleares (2007-2012)

	Hombres				Mujeres				Total			
	2007	2009	2011	2012	2007	2009	2011	2012	2007	2009	2011	2012
15-24 años	21,9%	34,4%	42,8%	43,6%	23,7%	33,7%	39,7%	40,5%	22,8%	34,0%	41,2%	42,1%
25-49 años	19,0%	30,8%	35,2%	34,4%	24,5%	34,0%	36,1%	31,1%	21,6%	32,4%	35,6%	32,8%
50 años y más	24,4%	36,4%	38,3%	37,3%	33,7%	43,3%	42,8%	32,6%	28,2%	39,4%	40,3%	34,9%
Total	20,2%	32,1%	36,7%	36,0%	25,1%	34,9%	37,4%	32,6%	22,5%	33,5%	37,0%	34,4%

Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

Con respecto a la relación con el nivel de estudios del trabajador, se hace patente que a partir de la primera etapa de educación secundaria se va reduciendo el peso de los contratos fijos discontinuos respecto del total de contratación indefinida registrada. En concreto, el 39,1% de los contratos indefinidos registrados con un nivel de estudios alcanzado de primera etapa de secundaria durante el 2012 son de tipo fijo discontinuo en las Islas Baleares. Este porcentaje baja hasta

el 12,4% en el caso de los contratos que requieren un nivel de estudios de tercer grado o universitarios. Es decir, la diferencia entre estos dos niveles educativos es de 26,6 p. p. Al mismo tiempo, por sexo no se producen diferencias destacables, ya que no se superan los 2,4 p. p. en ninguna etapa, excepto en educación primaria, en la que los hombres superan a las mujeres en 4,6 p. p.

Cuadro 17. Porcentaje de contratos fijos discontinuos sobre el total de contratos indefinidos en las Islas Baleares por sexo y nivel de estudios (2007-2012)

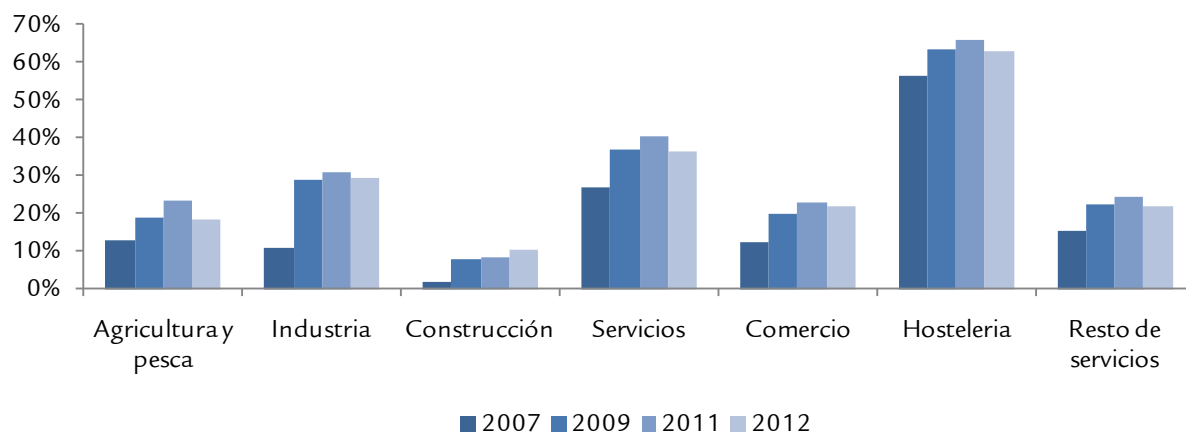
	Hombres				Mujeres				Total			
	2007	2009	2011	2012	2007	2009	2011	2012	2007	2009	2011	2012
Hasta educación primaria	16,4%	32,8%	35,5%	39,4%	26,4%	39,5%	36,8%	34,8%	20,5%	35,8%	36,0%	37,2%
Hasta ESO (1a etapa)	23,8%	36,8%	42,0%	40,3%	31,9%	41,4%	45,4%	37,6%	27,4%	39,0%	43,5%	39,1%
Hasta ESO (2a etapa)	16,5%	25,2%	30,1%	31,2%	17,2%	24,6%	28,7%	29,7%	16,8%	24,9%	29,4%	30,4%
Estudios superiores y doctorado	6,1%	10,8%	11,1%	11,8%	7,5%	13,7%	14,2%	13,0%	6,8%	12,4%	12,9%	12,4%
Total	20,2%	32,1%	36,7%	36,0%	25,1%	34,9%	37,4%	32,6%	22,5%	33,5%	37,0%	34,4%

Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

El 57,3% de los nuevos contratos fijos discontinuos se concentran en el sector de la hostelería, el cual, como se ha dicho, aglutina la mayor parte de este colectivo. Además, si se tiene en cuenta el total de contratación indefinida registrada en la hostelería durante el 2012, los fijos discontinuos representan el 63,2%. Ahora bien, en el gráfico 9, que recoge la evolución de su peso respecto del total de contratos indefinidos del año 2007 al 2012, se ve como esta modalidad contractual se extiende hacia otros sectores. En la evolución de la serie

se observa como se incrementa el porcentaje de fijos discontinuos en los tres primeros sectores —agricultura, industria y construcción—, sobre todo a partir del 2009, mientras que en el conjunto de servicios se reduce ligeramente. Destaca el gran aumento registrado en el sector de la industria, que pasa del 11% en el año 2007 al 29,6% en el 2012, o el caso de la construcción, que pasa del 1,8% al 10,7% durante el mismo periodo.

Gráfico 9. Porcentaje de contratos fijos discontinuos sobre el total de contratación indefinida en las Islas Baleares por sector económico (2007-2012)

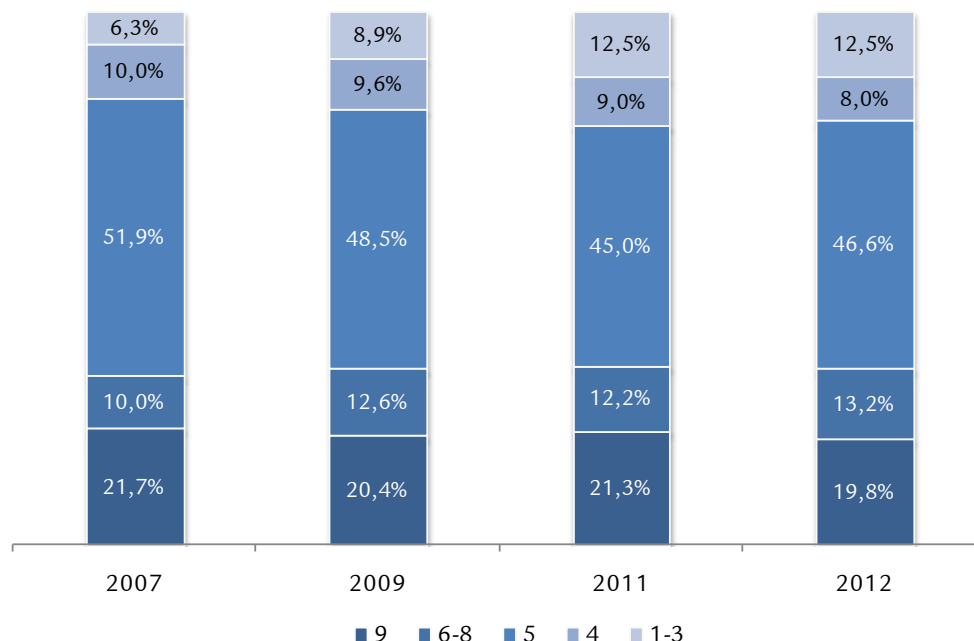


Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

En cuanto a la distribución de los nuevos contratos fijos discontinuos por grandes grupos de ocupación, el 46,6% de los registrados durante el 2012 se centró en el grupo de trabajadores de los servicios de restauración, personal, protección y vendedores de comercios, ocupaciones muy ligadas al sector turístico. Y el segundo grupo en orden de importancia es el grupo 9, correspondiente a los trabajadores no cualificados; juntos aglutinan el 66,4% del total de contratos de esta modalidad. Sin embargo, el gráfico 10 pone de manifiesto que

la figura de los fijos discontinuos se está extendiendo a otras ocupaciones. Así, el grupo 5, de trabajadores de servicios, aunque continúa siendo el más significativo, ha perdido peso respecto del año 2007 (más de 5 p. p.). Los grupos que ganan estos puntos son sobre todo los de los trabajadores más cualificados, del 1 al 3, que pasan de representar el 6,3% en el 2007 al 12,5% en el 2012. Más en detalle, el grupo 3, de técnicos y profesionales de apoyo, es el que experimenta el incremento más elevado (del 4,9% al 9,6%).

Gráfico 10. Distribución de los contratos fijos discontinuos por grandes grupos de ocupación en las Islas Baleares (2007-2012)



Nivel de la CNO-94:

- 1 Personal directivo de las empresas y de las administraciones públicas
- 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- 3 Técnicos y profesionales de soporte
- 4 Empleados administrativos
- 5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio
- 6 Trabajadores cualificados en actividades agrarias y pesqueras
- 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, salvo los operarios de instalaciones y maquinaria
- 8 Operarios de instalaciones y maquinaria, y montadores
- 9 Trabajadores no cualificados

Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

Como conclusión, hay que destacar la gran importancia de este tipo de contrato, que en Baleares representa más de una tercera parte de los contratos indefinidos y que, por otra parte, es característico de las Islas. Además, en los últimos años los contratos fijos discontinuos han aumentado su peso, por la conversión de contratos temporales en fijos discontinuos o por la novación contractual, tal y como se ha visto anteriormente. Junto con eso, se observa que esta figura reservada inicialmente a la hostelería se está trasladando al resto de sectores.

4 Los demandantes de empleo fijos discontinuos

Las personas con un contrato fijo discontinuo, como ya se ha dicho, realizan un trabajo que se repite en el tiempo pero sin una fecha prefijada. Por este motivo tienen que esperar la llamada del empresario, que les indica el momento de su

reincorporación, según los términos determinados en cada convenio colectivo. A partir de aquí, la empresa realiza el alta en la TGSS con la finalidad, una vez acabado el trabajo previsto, de comunicar la baja según las normas establecidas en la Seguridad Social, y no tiene lugar la firma de un nuevo contrato.

Una vez acabado el plazo establecido, durante el periodo de inactividad estos trabajadores son considerados demandantes no desempleados. Ello supone que los fijos discontinuos, independientemente de que sean de temporada cierta o incierta, tienen derecho a las prestaciones por desempleo en el momento de la inactividad productiva. Ahora bien, es difícil acceder a las prestaciones por desempleo, porque el periodo de cotización que se exige es largo (mínimo 360 días en los últimos seis años), y también por la intermitencia en la producción de la cotización (entre seis y nueve meses al año). Por ello, no todos asumen la condición de perceptor de

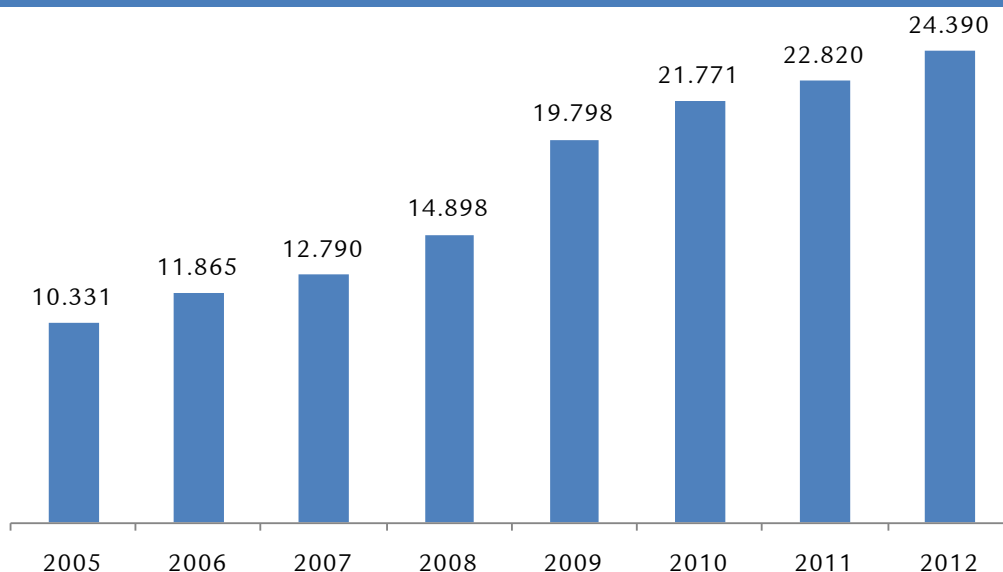
prestaciones por desempleo y se acogen a las percepciones de subsidio.

Según la Ley General de la Seguridad Social, el subsidio para los trabajadores fijos discontinuos se establece en función de las situaciones siguientes: si han agotado una prestación contributiva y tienen responsabilidades familiares, si se trata de un trabajador fijo discontinuo que ha agotado una prestación contributiva —al menos— de 360 días si tiene 45 años y sin responsabilidades familiares y, en último lugar, en el caso del trabajador fijo discontinuo que no tiene derecho a la prestación contributiva porque no ha cubierto el periodo

mínimo de cotización, pero ha cotizado seis meses si no tiene responsabilidades familiares o tres meses si tiene.

En los últimos años, los demandantes de empleo fijos discontinuos han experimentado un fuerte crecimiento a consecuencia del aumento del número de contratos. El número de demandantes ha pasado de 10.331 personas en el 2005 a 24.390 en el 2012; es decir, un incremento de más del 130% respecto del año 2005. Respecto del año 2007, y coincidiendo con el comienzo de la crisis, el número de demandantes ha aumentado el 91%.

Gráfico 11. Evolución de los demandantes de empleo fijos discontinuos en las Islas Baleares (2005-2012)

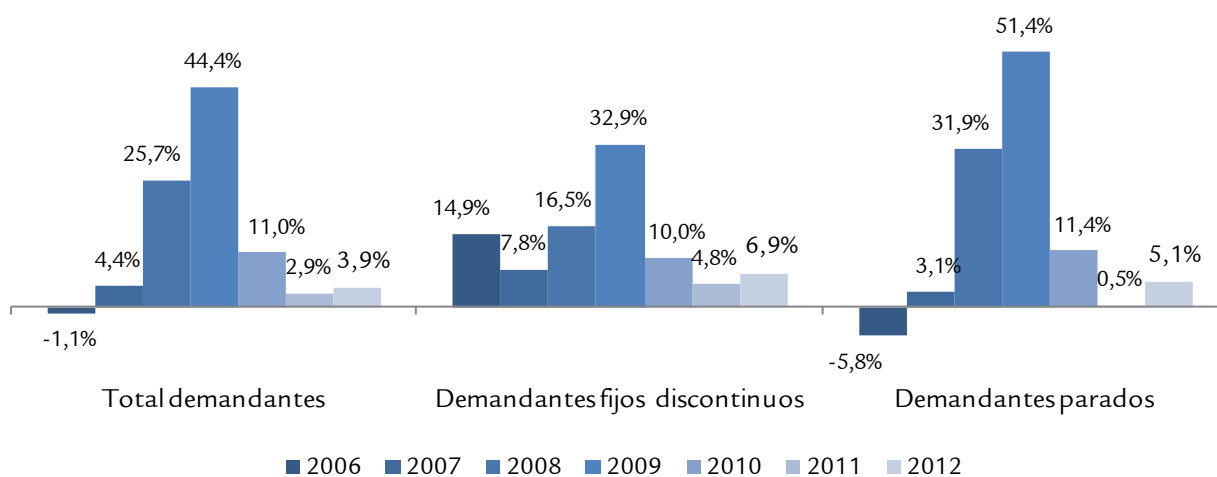


Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

La variación interanual de los demandantes entre los años 2007 y 2009 presenta incrementos progresivos, tanto entre los fijos discontinuos como entre los desempleados, que alcanzan el 33% y el 51%, respectivamente, en este último año. En el año 2010, el aumento de los demandantes desemplea-

dos continúa superando el crecimiento de los fijos discontinuos, aunque de manera más suave. Esta tendencia cambia en el año 2011 y se mantiene en el 2012, año en que los primeros crecen el 5,1%, mientras que los fijos discontinuos lo hacen el 6,9%. (Ver el gráfico 12.)

Gráfico 12. Variación interanual del total de demandantes, demandantes fijos discontinuos y de los demandantes parados en las Islas Baleares (2006-2012)



Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

Así pues, de nuevo los datos muestran el aumento de las demandas de los fijos discontinuos, sobre todo a partir del 2008 y el 2009, años en los que los efectos de la crisis económica fueron especialmente intensos. Por lo tanto, el mal comportamiento del mercado laboral de las Islas en los últimos años también se traslada hacia estos contratos, pero no con reducciones sino incrementando tanto el número de contratos como el número de demandas, como ya se ha visto en otros apartados.

4.1. Perfil de los demandantes

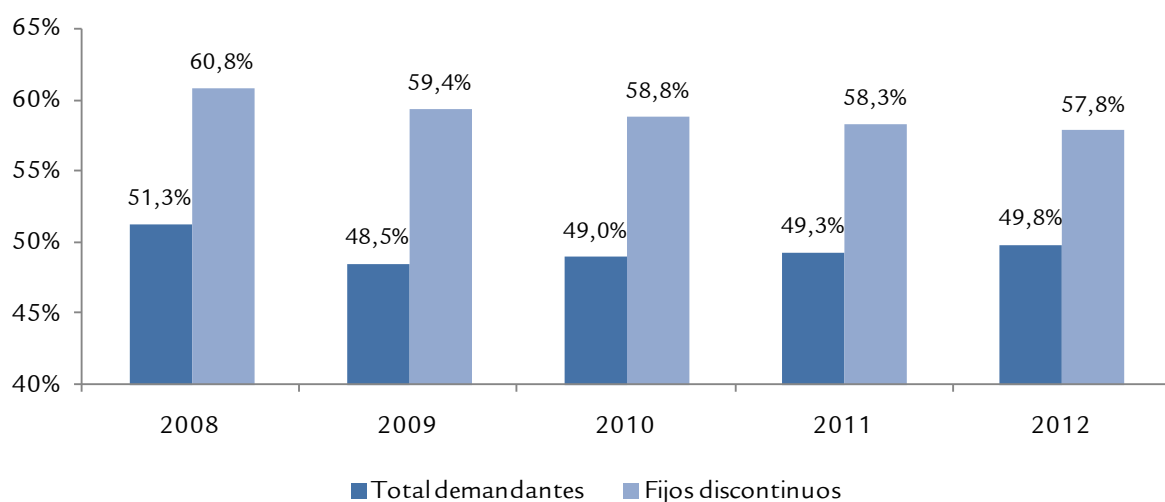
El perfil de los trabajadores fijos discontinuos presenta diferencias respecto del conjunto de demandantes. Así, según los datos del 2012, hombres y mujeres tienen el mismo peso sobre el total de demandantes (el 50,2% vs. el 49,8%). En cambio, en el caso de los fijos discontinuos el peso de las mujeres supera claramente el masculino (el 57,8% frente al 42,2%). Con respecto a la edad, la mayor parte de los demandantes se concentran en la franja de 25 a 39 años, independiente-

mente del sexo, mientras que en el caso de los fijos discontinuos el perfil es claramente mayor, ya que el 41,7% de las demandas corresponden a personas de entre 40 y 54 años. Por lo tanto, en el primer caso el perfil es el de un hombre joven, mientras que en el segundo predominan las mujeres de mediana edad.

En el gráfico 13 se observa la evolución del peso del colectivo femenino, tanto sobre el total de demandantes como sobre los fijos discontinuos. Los datos muestran que en todos los años de la serie el peso de las mujeres de estos últimos supera el del conjunto de demandantes, con diferencias que se mueven entre 8 y 11 puntos porcentuales.

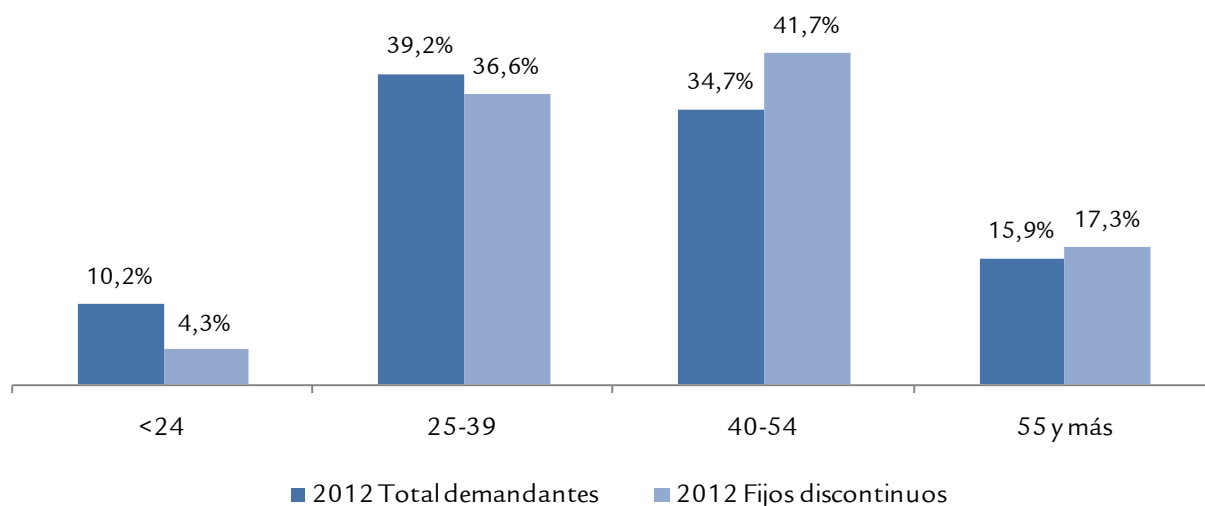
Por otra parte, en el gráfico 14 se comprueba que el perfil del conjunto de demandantes es más joven, ya que presenta un peso más elevado en el grupo de menos de 39 años (representa el 49,4% del total). Al mismo tiempo, los fijos discontinuos se concentran en las franjas más altas, de manera que el 59,0% de las personas tienen más de 40 años.

Gráfico 13. Peso de las mujeres sobre el total de demandantes de empleo y sobre los demandantes fijos discontinuos (2008-2012)



Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

Gráfico 14. Distribución del total de demandantes de empleo y de los demandantes fijos discontinuos por grupos de edad (2012)

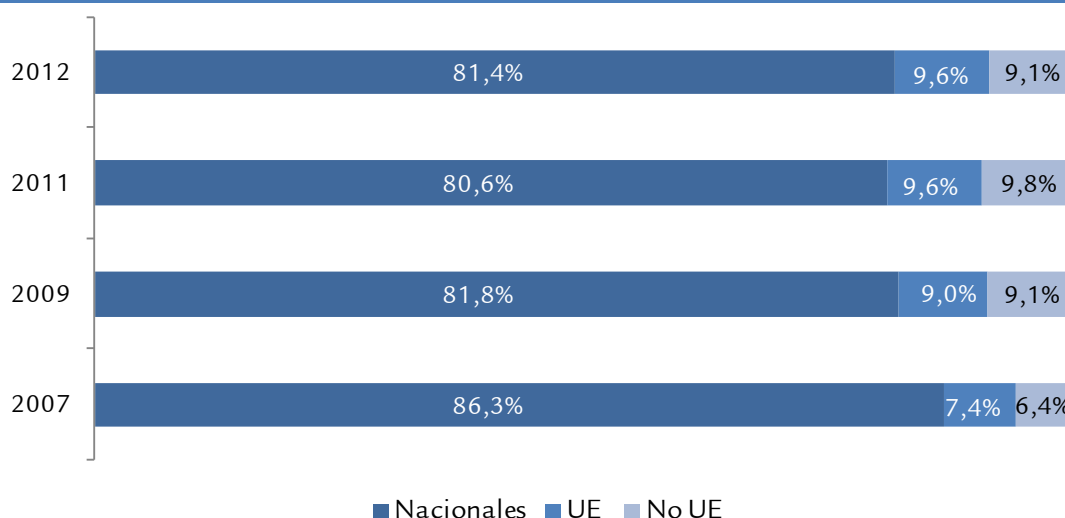


Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

Para completar el estudio se hace referencia al peso de los fijos discontinuos en función de la nacionalidad y del nivel de estudios. En el primer caso, el mayor peso corresponde a trabajadores españoles (81,4%), mientras que el peso de los extranjeros, tanto comunitarios como extracomunitarios, se acerca al 10% en el 2012. En cuanto a la evolución respecto del 2007, se observa un descenso progresivo del número de españoles acompañado del correspondiente aumento de los demandantes extranjeros. Éstos últimos presentan valores aproximados, aunque son los no comunitarios los que han vivido un incremento más intenso en la serie estudiada (2,7 p. p.).

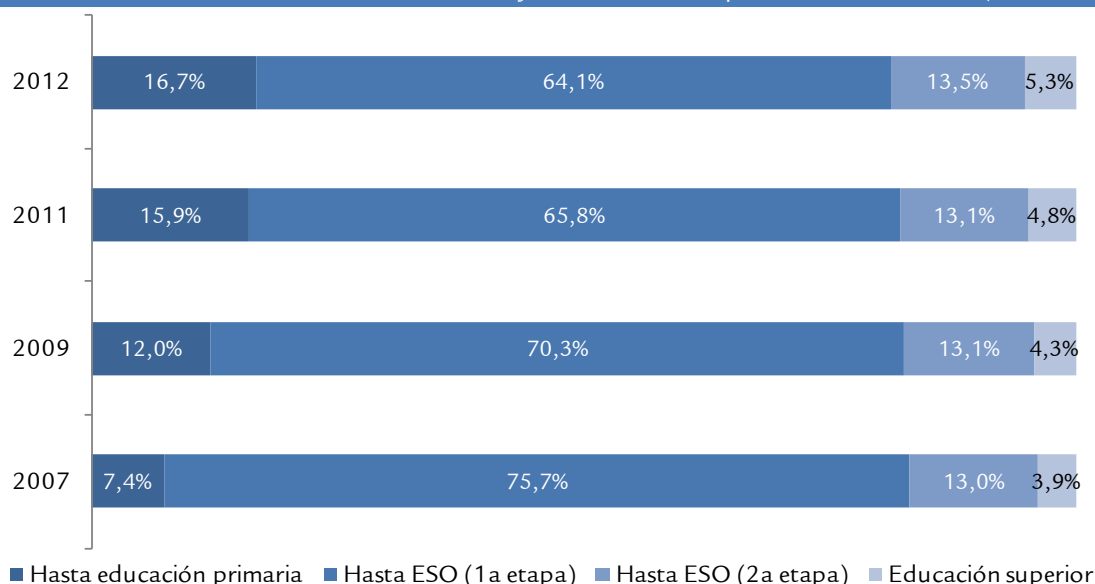
Con respecto a los estudios alcanzados por los demandantes fijos discontinuos, los datos presentados del año 2012 indican que la mayoría han acabado la primera etapa de secundaria, concretamente el 61,1% de los demandantes. Si se comparan los últimos datos con los del 2007, se comprueba que en estos cinco años el peso de los demandantes con la primera etapa de secundaria ha perdido 11,5 p. p., que se han trasladado al resto de niveles educativos, especialmente en el grupo que ha completado educación primaria, que ha visto incrementar su peso en 9,3 p. p.

Gráfico 15. Peso de los demandantes fijos discontinuos por nacionalidad (2007-2012)



Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

Gráfico 16. Distribución de los demandantes fijos discontinuos por nivel de estudios (2007-2012)



Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

Por lo tanto, el perfil predominante de los fijos discontinuos se podría decir que corresponde a una mujer de 40 a 54 años, de nacionalidad española y con un nivel educativo de primera etapa de secundaria. Ello puede estar relacionado con el hecho de que una gran parte del trabajo fijo discontinuo

se encuentra en los servicios, sector que cuenta con mucha presencia femenina y que ofrece puestos de trabajo de baja cualificación para los que no es necesario un alto nivel de estudios.

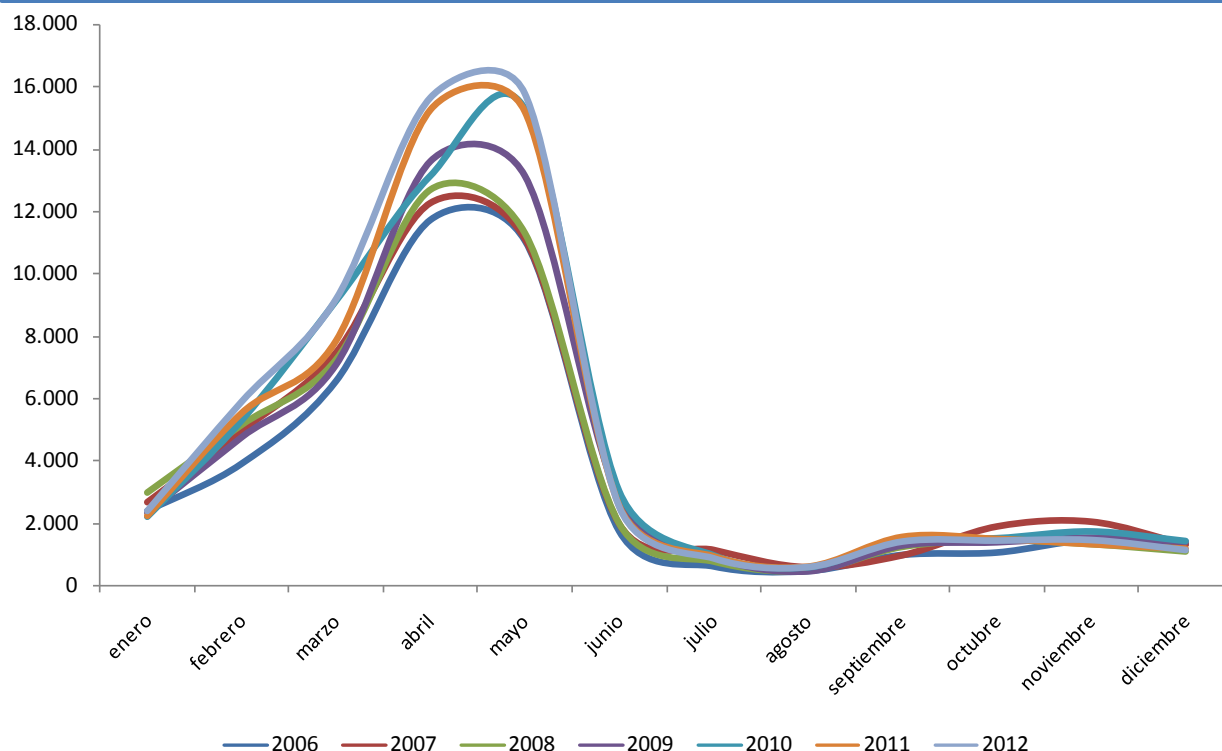
5 Las llamadas de los fijos discontinuos

Las llamadas efectuadas en Baleares durante los siete primeros meses del año (de enero a julio) representan la mayoría de las efectuadas durante todo el año. Así, la llamadas en este periodo del 2012 suman el 97,9% en Formentera, el 93,3% en Ibiza, el 91,4% en Mallorca y, finalmente, el 73,3% en Menorca, donde parece que las llamadas se mantienen más durante los últimos meses del año. Por meses, el mes con el máximo número de llamadas es abril en Mallorca, mientras

que en el resto de islas es mayo. La evolución del número de llamadas en las Islas Baleares respecto de los datos del 2006 muestra que la isla donde más ha crecido este indicador es Menorca, con un crecimiento del 71,7%. La siguen Formentera (48,4%), Ibiza (40,4%) y, finalmente, Mallorca (30,3%).

El gráfico 17 muestra la evolución mensual de las llamadas a fijos discontinuos desde el 2006 en Baleares. Se observa claramente el patrón estacional que se repite cada año, y no parece que la temporada turística se avance, ni que se produzcan cambios relevantes en este patrón de estacionalidad tan marcado y característico de las Islas Baleares.

Gráfico 17. Evolución mensual de las llamadas a fijos discontinuos en las Islas Baleares (2006-2012)



Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

Con respecto a las actividades económicas en que se registran las llamadas, se observa que el 66% del total de las llamadas a fijos discontinuos realizadas durante el 2012 fue para trabajadores de la hostelería (de éstas, el 76% en la actividad de servicios de alojamiento y el 24% restante en servicios de comidas y bebidas). La hostelería lidera de manera muy clara el colectivo de fijos discontinuos, pero una vez más, así como hemos hecho durante todo este monográfico, se quiere llamar la atención sobre el incremento de estos trabajadores en otras actividades económicas.

De este modo, el cuadro 18 muestra el ranking de llamadas por actividad económica (a 2 dígitos de la CNAE-2009) del último año completo (2012) y la variación que presentan res-

pecto del 2009. Así, tras las actividades relacionadas con la hostelería, está el comercio al por menor, que con 3.317 llamadas en el 2012 supera en un 23,8% las que se hicieron en el 2009. Este importante incremento también se produce en el transporte terrestre (3.072 llamadas en el 2012, un 37,1% más que en el 2009) y en la industria del cuero y del calzado (1.829 llamadas, un 13,3% más).

Aunque en números absolutos no suponen una cifra muy significativa sobre el total de llamadas, es destacable el fuerte incremento respecto del 2009 que tienen en las actividades de construcción especializada (+198,9%), construcción de edificios (+162,4%), venta y reparación de vehículos (+292,7%), o reparación e instalación de maquinaria (+317,1%).

Cuadro 18. Ránking de llamadas a fijos discontinuos por actividad económica (CNAE-09 a 2 dígitos) en las Islas Baleares durante el 2012 y variación respecto al 2009

		2009	2010	2011	2012	Var. abs. 12/09	Var. (%) 12/09
55	Servicios de alojamiento	26.101	27.767	28.342	29.480	3.379	12,9%
56	Servicios de comidas y bebidas	8.414	8.665	8.953	9.207	793	9,4%
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	2.679	2.859	3.119	3.317	638	23,8%
49	Transporte terrestre y por tuberías	2.241	2.874	2.556	3.072	831	37,1%
15	Industria del cuero y del calzado	1.614	1.811	1.772	1.829	215	13,3%
52	Almacenamiento y actividades afines al transporte	1.221	1.896	1.063	1.185	-36	-2,9%
46	Comercio al por mayor y intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	686	714	761	939	253	36,9%
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	894	974	852	846	-48	-5,4%
77	Actividades de alquiler	788	753	812	841	53	6,7%
51	Transporte aéreo	779	920	844	794	15	1,9%
96	Otros servicios personales	555	620	697	760	205	36,9%
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y otros que se relacionan	705	698	717	687	-18	-2,6%
81	Servicios en edificios y actividades de jardinería	423	478	501	537	114	27,0%
10	Industria de la alimentación	279	340	377	446	167	59,9%
85	Educación	279	330	374	407	128	45,9%
41	Construcción de edificios	125	243	218	328	203	162,4%
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	100	79	136	318	218	218,0%
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	230	267	278	304	74	32,2%
32	Otras industrias manufactureras	315	329	325	269	-46	-14,6%
43	Actividades de construcción especializada	90	121	227	269	179	198,9%
78	Actividades relacionadas con la ocupación	916	1.252	673	186	-730	-79,7%
45	Venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas	41	62	153	161	120	292,7%
33	Reparación y instalación de maquinaria y equipo	35	114	145	146	111	317,1%
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	71	97	106	144	73	102,8%
30	Fabricación de otro tipo de material de transporte	36	52	89	124	88	244,4%
	Acumulado 25 actividades económicas	49.617	54.315	54.090	56.596	6.979	14,1%
	Total llamadas a fijos discontinuos	50.924	56.072	55.840	58.631	7.707	15,1%

Fuente: OTIB a partir de datos del SOIB

En definitiva, los datos anteriores dan a entender que se mantiene el patrón de estacionalidad de la comunidad balear, con una mayoría de llamadas durante el segundo trimestre de cada año de cara a afrontar la temporada turística. Esta tendencia repetida en el tiempo es lo que nos hace pensar que no se está produciendo un alargamiento destacable de la temporada. En este sentido, se espera que la última re-

forma del mercado laboral, en la que se incluye una disposición especialmente pensada para Baleares que bonifica la extensión de la duración de los contratos fijos discontinuos, ayude a desestacionalizar la economía balear alargando la temporada.

6 Conclusiones

El 87% de los turistas que visitan Baleares llegan entre los meses de mayo y octubre. Esta especialización de la economía balear en el turismo de sol y playa implica una elevada estacionalidad, que se traslada al mercado de trabajo balear. En este sentido, en el mes de julio de 2012 hay afiliados a la TGSS en el sector turístico 80.540 trabajadores más que en diciembre, lo que representa una diferencia de afiliados del 191% entre un mes y el otro.

Por esta razón la temporalidad de las Islas también es una de las más elevadas del conjunto nacional. Sin embargo, la evolución de este indicador muestra una tendencia a la baja, ya que en los últimos cinco años se ha reducido en 4,8 p. p., y en el año 2012 su valor es del 24,1%. El colectivo que la sufre con más intensidad, y con diferencia del resto, es el de los jóvenes, cuya tasa aumenta hasta el 55,7%. El trabajo temporal se concentra principalmente en agricultura y construcción, seguidas de comercio y hostelería.

Otra consecuencia de las características anteriores del mercado laboral de las Islas Baleares es la elevada cifra de tra-

bajadores fijos discontinuos. La proporción de personas con este tipo de contrato en las Baleares (3,8%) supera con creces la de los asalariados fijos discontinuos del conjunto nacional, que ni siquiera llega al 1%, y se puede considerar, por lo tanto, residual.

Respecto del valor del 2007, el año que marcó el comienzo de la crisis económica, el peso de los contratos fijos discontinuos de Baleares respecto del total se ha incrementado casi 1 p. p. Por lo tanto, uno de los efectos de la inestabilidad de los últimos años ha sido el aumento de este tipo de contrato de manera continuada, en contraposición al resto de contratos, que se han reducido. Al mismo tiempo se observa que la utilización de este contrato, básicamente registrado en los servicios, se traslada al resto de sectores.

La estructura del mercado de trabajo de las Islas Baleares está muy condicionada por la vinculación a los servicios, un sector tradicionalmente de verano, lo que provoca una reducción de la actividad productiva y laboral durante los meses de temporada baja. Es por ello que las últimas medidas tomadas, como la bonificación a todas las empresas relacionadas con el turismo, tienen como objetivo reducir la estacionalidad para fortalecer el crecimiento de las Islas Baleares.



Govern de les Illes Balears

Vicepresidència Econòmica,
de Promoció Empresarial i d'Ocupació

<http://dgeconomia.caib.es>

Invertim en el teu futur



Unió Europea
Fons Social Europeu