



TEMPORALIDAD

en CASTILLA Y LEÓN (y en ESPAÑA)

2016

Gabinete Técnico

Septiembre de 2017



comisiones obreras
de Castilla y León

Gabinete Técnico

Gabinete Técnico de la U.S. de CCOO de Castilla y León
Secretarías de Empleo, de Salud Laboral y de Estudios

Este Informe ha sido elaborado en agosto y septiembre de 2017 a partir de datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y el Instituto Nacional de Estadística (INE).

INTRODUCCION

En este trabajo analizamos la situación del empleo temporal en Castilla y León (y en España) desde las diferentes ópticas que nos permiten todas las estadísticas disponibles en esta materia y ofrecemos estos datos, así como nuestras conclusiones y propuestas, para contribuir al necesario debate social y político sobre el empleo en nuestra Comunidad, a fin de que entre todos los agentes implicados encontremos, de forma consensuada, las mejores soluciones para un mayor y más justo desarrollo de nuestro mercado laboral.

La temporalidad laboral continúa siendo en España y en nuestra Comunidad uno de los mayores problemas a pesar de encontrarnos en el tercer año de recuperación económica tras la fuerte crisis que hemos sufrido. La temporalidad es un mal endémico de nuestro mercado laboral, tanto en periodos de crisis como de expansión; y es especialmente grave en nuestro caso porque, además de ser de las más altas de las de los países occidentales, la duración media de los contratos temporales es mucho menor en España y en Castilla y León que en la mayoría de los países.

La temporalidad en el empleo lleva aparejada una serie de problemas que tienen graves consecuencias para nuestra economía, como es que los trabajadores no dispongan de la necesaria estabilidad laboral que les permita el desarrollo de un proyecto vital, problema al que hay que añadir la negativa evolución de los salarios en los últimos años, y junto con el que ha contribuido a que se incremente el número de ocupados pobres. La temporalidad es también causante de que nuestras empresas sean menos productivas y menos competitivas, ya que un trabajador más estable, que además tiene más antigüedad y experiencia es más productivo.

Esto ocurre, en parte, porque nuestro modelo productivo genera esta distorsión en el mercado laboral, ya que España es altamente dependiente de sectores que fomentan esta dualidad, como son el turismo y la construcción, y porque nuestro tejido productivo está mucho más atomizado y los análisis mundiales a este respecto han demostrado que las empresas más pequeñas tienen mayores tasas de temporalidad (según la OCDE en España la tasa de temporalidad en las empresas de menos de 20 trabajadores duplicaba la de las empresas de más de 50).

Hay quien opina que la temporalidad está motivada por la diferencia que existe en los costes de despido de los trabajadores y las trabajadoras según su tipo de contrato, a pesar de que las modificaciones introducidas por la reforma laboral de 2012, destinadas a abaratar el despido improcedente (el que no tiene causa), no han significado que se haya reducido la temporalidad. Además, si ésta fuese la razón de la elevada temporalidad, no se

entendería que diferentes CCAA que tienen la misma regulación laboral tengan tasas de empleo temporal que van desde el 18,5%, la que menos, al 35,6% la que más.

Frente a estas opiniones, para CCOO la elevada temporalidad laboral es achacable a una masiva y abusiva utilización ilegal por parte de las empresas de este modelo precario de contratación, olvidando que este tipo de contratos debería estar circunscrito exclusivamente, como establece la ley, a cubrir las necesidades de personal de las empresas que realmente supongan una situación transitoria y coyuntural. Se confirma que, aunque sean muchos los alicientes ofrecidos a las empresas para la contratación indefinida, la enorme rentabilidad que la temporalidad laboral injustificada les proporciona resulta muy atractiva a corto plazo para muchas de ellas, máxime sabiendo que el riesgo de ser sancionadas por ello es mínimo.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social realiza a este respecto un trabajo importante como demuestra que, como resultado de su intervención en 2015 (último año disponible), en España se convirtieron en indefinidos, 54.949 contratos temporales y 2.981 en Castilla y León. En cuanto al año 2016, a falta de publicar la estadística completa, se ha dado a conocer que en la “campaña de control de fraude de la contratación” en Castilla y León se revisaron 11.395 contratos, convirtiéndose en indefinidos 2.278 (el 20% de los revisados) y que en la “campaña de control de encadenamiento de contratos” se convirtieron en indefinidos 520 de los 1.443 revisados (el 36%). Aunque pudieran no parecen muchos en términos absolutos, a tenor del número total de contratos temporales registrados anualmente, hay que fijarse en la proporción de transformados respecto de los revisados, para entender que si no fuera por el escaso número de inspectores y subinspectores con que cuenta la Inspección de Trabajo, que no permite desarrollar el nivel de actuaciones que la situación requiere, el número de contratos transformados sería muy superior.

Asistimos a una metamorfosis de las relaciones laborales a nivel mundial, especialmente en los países más pobres, pero no sólo en ellos, y España es una muestra de esta transformación. Vamos hacia una mayor precarización del empleo: por el aumento del empleo a tiempo parcial; por la generalización de que necesidades permanentes se atiendan mediante contrataciones temporales y que éstas sean cada vez de menor duración; por la utilización abusiva de figuras todavía más precarias, como es el caso del trabajador autónomo “a la fuerza” o “falso autónomo”, que desarrolla toda su actividad para una única empresa sin tener capacidad de dirección de lo que, en teoría, debería ser su propio negocio, porque en realidad está desarrollando una actividad laboral propia de un empleo asalariado; por no hablar de la amenaza de utilización de la figura de contratación a demanda existente en otros países.

Estas situaciones afectan particularmente a las personas más jóvenes, dificultando el desarrollo de su proyecto de vida y su emancipación familiar, o empujándolas hacia la emigración fuera de nuestra Comunidad en la búsqueda de una estabilidad laboral que aquí no encuentran, lo que indudablemente tiene consecuencias demográficas y sociales muy negativas para Castilla y León.

Pero no son los jóvenes el único colectivo que sufre esta situación: las mujeres, especialmente en edades más avanzadas, que además sufren la doble precariedad derivada de que mayoritariamente el empleo temporal sea a su vez a tiempo parcial, los emigrantes cuya presencia en nuestros centros de trabajo es en término medio inferior al conjunto del país pero cuya situación en ellas es peor que las del resto de trabajadores de nacionalidad española; y las personas con bajo nivel formativo cuyas opciones laborales pasan únicamente por categorías y actividades profesionales en las que la temporalidad tiene sus niveles más altos.

Quienes sufren la temporalidad en su empleo tienen además, mayores dificultades a la hora de exigir derechos y condiciones laborales; el miedo a la no renovación del contrato o a no volver a ser llamados ante una nueva necesidad en la empresa les hace ser más vulnerables, aceptando condiciones de trabajo fuera de la legalidad, que en ocasiones ponen en riesgo su salud y su vida, además de que trabajar en estas condiciones es una barrera para el acceso a prestaciones sociales vinculadas al empleo, actuales y futuras.

En estas condiciones todavía es más difícil hacer sindicalismo puesto que la más mínima significación por el trabajador temporal, en la defensa de sus intereses individuales y colectivos, puede poner en mayor riesgo su precario empleo, dado que en su caso la empresa no precisa acreditar causa para su despido, además de que los costes del despido para la empresa son mucho menores. Por eso la sociedad en general y el sindicalismo de clase en particular tenemos la obligación de denunciar esta situación y de luchar de forma organizada y solidaria para combatir su uso abusivo hasta lograr su eliminación.



Carlos Castedo GarvÍ

Secretario de Estudios y de Asesoramiento Jurídico y Sindical
CCOO de Castilla y León



ESTRUCTURA

INTRODUCCION.....	3
EMPLEO ASALARIADO TEMPORAL.....	7
CONTRATACIÓN TEMPORAL	17
EMPLEO ASALARIADO vs CONTRATACIÓN.....	26
ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.....	31
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS.....	32
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	34
SALARIOS Y TEMPORALIDAD	40
SINIESTRALIDAD LABORAL Y TEMPORALIDAD.....	42
CONCLUSIONES	45
PROPUESTAS.....	49
INDICE DE TABLAS.....	52
INDICE DE FIGURAS.....	53

EMPLEO ASALARIADO TEMPORAL¹

En Castilla y León hubo en 2016 por término medio 190.900 trabajadores y trabajadoras que tenían un empleo temporal, lo que equivale al 25,2% del total de las 157.400 personas asalariadas en nuestra Comunidad; las restantes 566.500 tuvieron un empleo con contrato indefinido. En España fueron, por término medio en 2016, 15,2 millones de personas asalariadas, de las cuales 3,97 millones (un 26,1%) tenía un empleo temporal.

El empleo asalariado temporal se incrementó, respecto de 2015, el 10,1% en nuestra Comunidad y un 6,8% en el global nacional, mientras que el empleo total se incrementó un 2,2% en Castilla y León y un 3,1% en España y el indefinido se redujo un 0,2% en Castilla y León y, sin embargo aumentó un 1,8% en España.

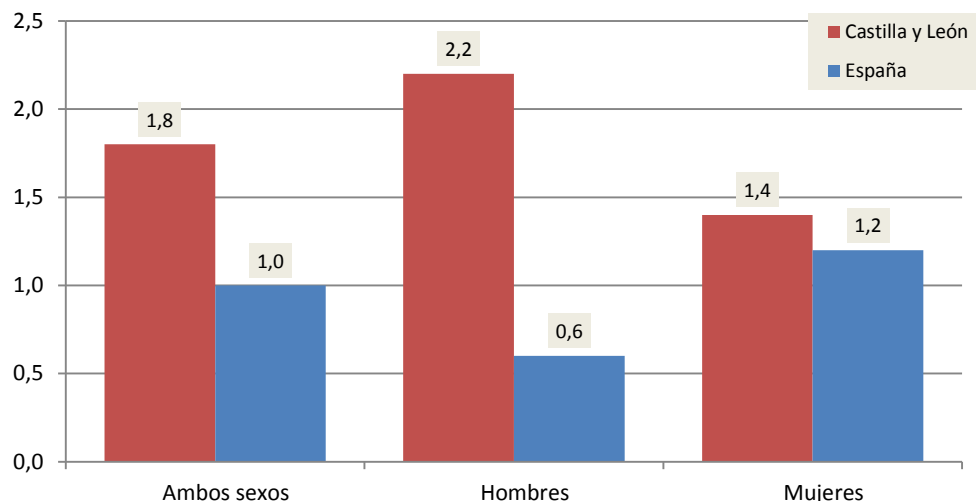
Por ello la tasa de temporalidad creció este año 1,8 puntos porcentuales en Castilla y León, pasando del 23,4% al 25,2% y 1,0 en España, pasando del 25,1% al 26,1%. La peor evolución de la variación anual que esta tasa tiene en nuestra Comunidad está suponiendo que sea cada año más próxima a la nacional, siendo en 2016 ya solo un punto inferior a la media del conjunto de España, cuando en 2011 esta diferencia era de 3,5 puntos porcentuales.

Hay una pequeña diferencia en la proporción entre hombres y mujeres, ya que mientras que el porcentaje de hombres asalariados que tenían un empleo temporal fue el 24,9% (98.700), el de mujeres fue el 25,5% (92.200). A nivel nacional el porcentaje de hombres con empleo temporal es el 25,7% y el de mujeres es el 26,4% (0,7 puntos porcentuales más).

Si en el caso de las mujeres el incremento de la temporalidad es similar (ligeramente superior en Castilla y León), en el de los hombres en Castilla y León casi se cuadruplicó el incremento medio nacional de la temporalidad. Esto se debe a que en Castilla y León el número de empleos indefinidos de hombres se redujo un 1,9%, mientras que el de mujeres se incrementó un 1,8%; al mismo tiempo, los empleos temporales de hombres aumentaron más de lo que aumentaron los de las mujeres (10,4% frente a 9,6%). A nivel nacional ocurrió lo contrario tanto en empleo indefinido como temporal.

¹ La Encuesta de Población Activa (EPA) del INE nos permite disponer de datos sobre temporalidad laboral, desagregados por

Figura 1.- Variación de la Tasa de empleo asalariado temporal entre 2015 y 2016 en puntos porcentuales



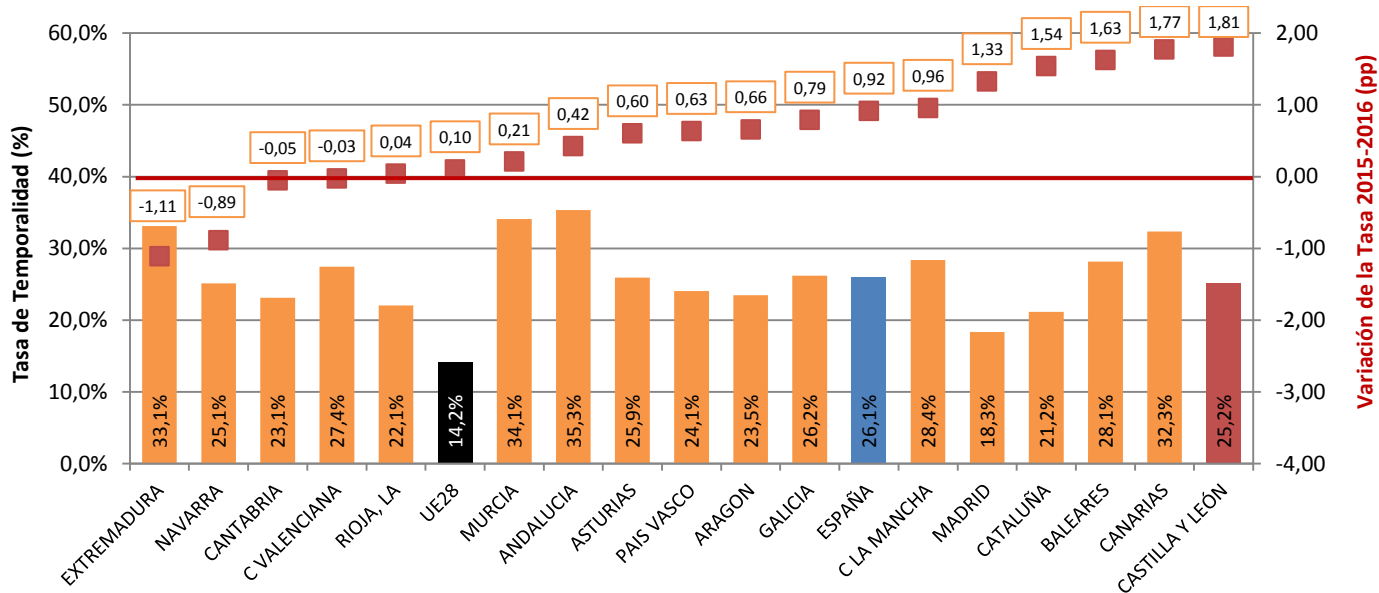
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EPA (INE).

España con un 26,1% es el segundo país con mayor tasa de temporalidad de la UE28 (14,2%), el primero es Polonia con un 27,5%. El país con menor tasa es Rumania con un 1,4%. Diez países de la UE28 han aumentado su tasa de temporalidad, siendo **España el tercer país con mayor incremento** (+0,9 puntos porcentuales), por detrás de Dinamarca (+4,9 puntos) y Croacia (+1,9 puntos). En Rumania, Italia y Alemania se ha mantenido constante, descendiendo en el resto países. Para la media de la UE28 el incremento fue sólo de 0,1 puntos porcentuales.

Por Comunidades Autónomas las mayores tasas de temporalidad se registraron en Andalucía (35,6%), Murcia (34,1%) y Extremadura (33,1%) y las mínimas en Madrid (18,3%), Cataluña (21,2%) y La Rioja (22,1%). **En cuatro comunidades se ha reducido la tasa de temporalidad en el último año**, C. Valenciana (-0,03 puntos porcentuales), Cantabria (-0,05 pp), Navarra (-0,89pp) y Extremadura (-1,11pp).

Castilla y León es la comunidad en la que más se incrementó la temporalidad en 2016 respecto del año anterior (+1,81 puntos porcentuales), con ello pasa de ser la sexta comunidad con menor tasa de temporalidad a ser la octava, superando este año a Navarra y al País Vasco.

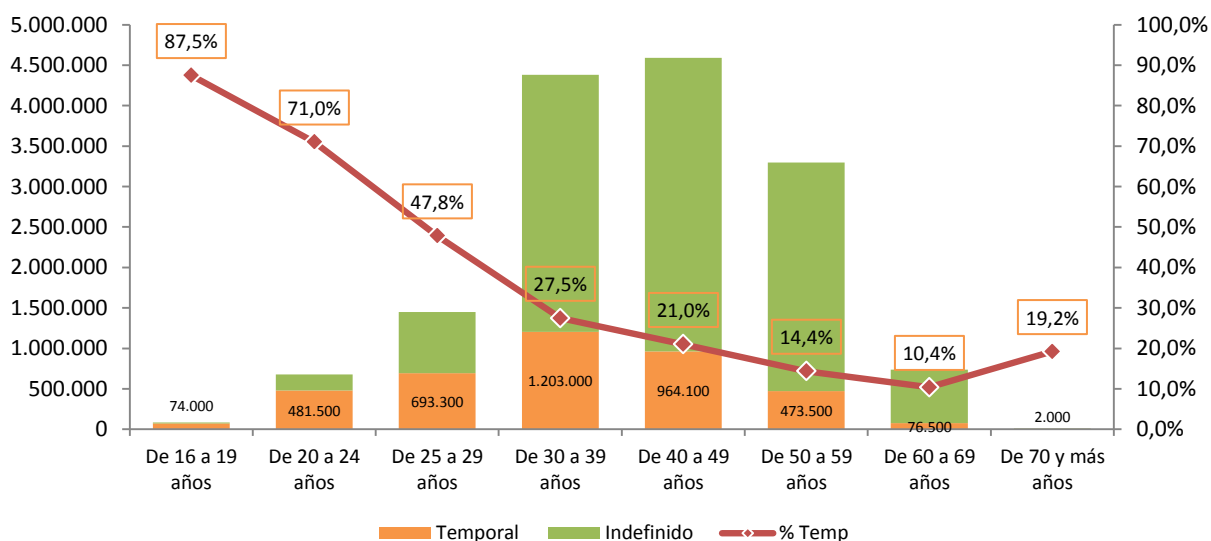
Figura 2.- Tasa de empleo temporal y Variación 2015-2016 por Comunidades Autónomas



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

En España fueron temporales según la EPA el **87,5%** de los asalariados de 16 a 19 años, el **71%** de los de 20 a 24 años, el **47,8%** de los de 25 a 29 años, el **27,5%** de los de 30 a 39 años, el **21,0%** de los de 40 a 49 años, el **14,4%** de los de 50 a 59 años, el **10,4%** de los de 60 a 69 años y el **19,2%** de las personas asalariadas de 70 o más años. No existen datos oficiales con este nivel de desagregación a nivel autonómico.

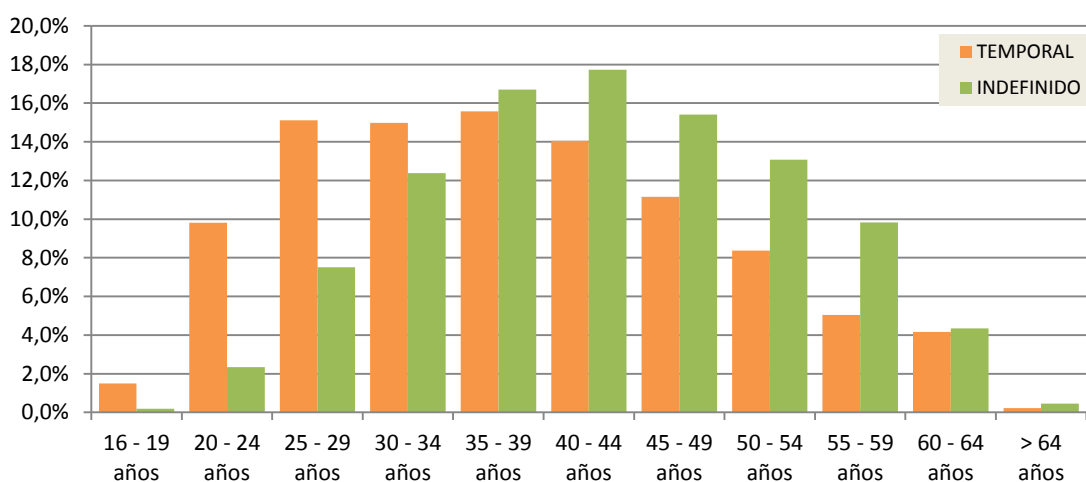
Figura 3.- Empleo temporal e indefinido por franja de edad y Tasa de Temporalidad, España 2016



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

Si atendemos a los datos nacionales de afiliación a la Seguridad Social (afiliación media del mes de diciembre de 2016) tienen empleo temporal el 29,1% de las personas afiliadas al Régimen General (exceptuados los afiliados del Sistema Especial Agrario y del Especial de Empleados de hogar). En la siguiente figura, que muestra la distribución por franjas de edad del 100% de los afiliados con contrato temporal y el 100% de los afiliados con contrato indefinido vemos como en todas ellas hay parte del empleo que es temporal, si bien el empleo temporal se acumula en las edades inferiores, mientras que el indefinido lo hace en las superiores.

Figura 4.- Distribución por franjas de edad de la afiliación media a la Seguridad Social por tipo de contrato, España diciembre 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

Si en España la tasa de temporalidad² en el año 2016 fue el 26,1%, en el sector privado este porcentaje alcanzó el 26,9% (27,6% en hombres y 26,2% en mujeres), mientras que en el sector público fue del 22,5% (16,9% en hombres y 27,0% en mujeres). Podemos decir que mientras que el 11,1% de los hombres con empleo temporal trabajan en el sector público y el 88,9% están en el privado, el 23,2% de las mujeres con empleo temporal trabajan en el sector público y el 76,8% lo hacen en el privado.

En la tabla siguiente puede verse que, según la EPA (medias anuales), la temporalidad aumentó el doble en el sector privado (2 puntos porcentuales) de lo que lo hizo en el sector público (1 punto). También puede apreciarse que en el último año se ha profundizado la diferencia existente entre la temporalidad de hombres y mujeres en ambos

² Porcentaje de empleos temporales respecto del total de trabajadores asalariados

sectores, ya que en el sector público aumentó la tasa de temporalidad femenina mientras que la masculina descendió a pesar de ser anteriormente la más baja, y en el sector privado el incremento de la tasa de hombres casi triplicó el incremento de la tasa de mujeres en el sector.

Tabla 1.- Empleo Asalariado Total y Temporal (miles de personas), Tasas de Temporalidad (%) y Variación anual de las Tasas (puntos porcentuales), Castilla y León por sector y sexo, 2016

	Total				Privado				Público			
	Total	Temp	Tasa de temp	Var 15-16	Total	Temp	Tasa de temp	Var 15-16	Total	Temp	Tasa de temp	Var 15-16
Total	757,4	190,8	25,2%	1,8	573,1	149,3	26,1%	2,0	184,3	41,5	22,5%	1,0
Hombres	396,5	98,7	24,9%	2,1	316,8	85,1	26,9%	2,8	79,7	13,6	17,1%	-1,1
Mujeres	361,0	92,1	25,5%	1,4	256,4	64,2	25,0%	1,0	104,6	27,9	26,7%	2,3

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

Según la explotación que hace el Gabinete Confederal de CC OO de los microdatos de la EPA, en Castilla y León tienen un empleo temporal el 57,9% de las personas asalariadas de 30 años o menos, (55,9% en el caso de los hombres y 60,1% en el de las mujeres), mientras que están en esta situación el 19,3% de las personas de 31 años en adelante (19,1% de los hombres y 19,5% de las mujeres). Destacar que mientras que la temporalidad subió el último año 7,2 puntos porcentuales para los menores de 30 años, para los mayores únicamente se incrementó en 0,9 pp. Esto es consecuencia de que el empleo indefinido se redujo un 13,2% en los menores, al tiempo que aumentó el temporal un 16,0%; y para los mayores de 30 años aumentó el empleo tanto indefinido como temporal, aunque el temporal aumentó más (7,2% el temporal y 1,2% el indefinido).

El 8,7% de las personas asalariadas en Castilla y León que tienen un empleo temporal son extranjeros, y sin embargo, sólo son el 6,4% de los indefinidos. A nivel nacional –donde hay mayor presencia de trabajadores extranjeros que en Castilla y León– su porcentaje entre los temporales fue el 16,2% y entre los indefinidos fue el 9,2%. Dicho de otra forma, son temporales el 24,7% de los asalariados de Castilla y León de origen español y el 31,5% de los que tienen origen extranjero. A nivel nacional son el 24,5% y el 38,3% respectivamente.

Si nos fijamos en la temporalidad por actividad vemos que el mayor volumen de empleo temporal en nuestra Comunidad se concentra en las actividades “Servicios de comida y bebidas”, “Actividades sanitarias”, “Educación” y “Comercio al por menor”.

Figura 5.- Número medio de empleos asalariados temporales por rama, Castilla y León 2016

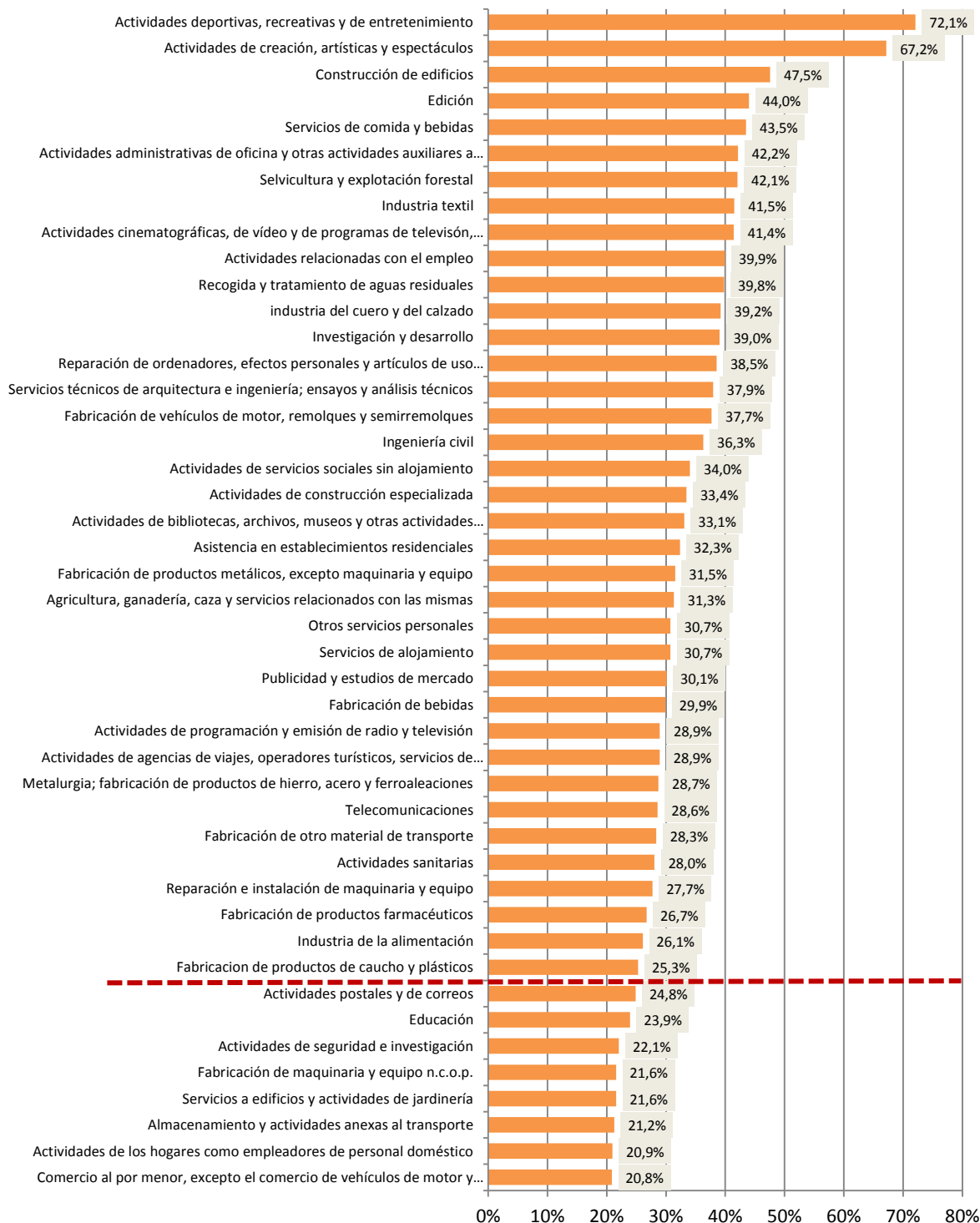


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de EPA (INE).

Las mayores tasas de temporalidad corresponden a “Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento”, “Actividades de creación, artísticas y espectáculos”, “Construcción de

edificios” y “Edición”. En total hay treinta y seis actividades cuya proporción de empleo temporal es superior a la media regional.

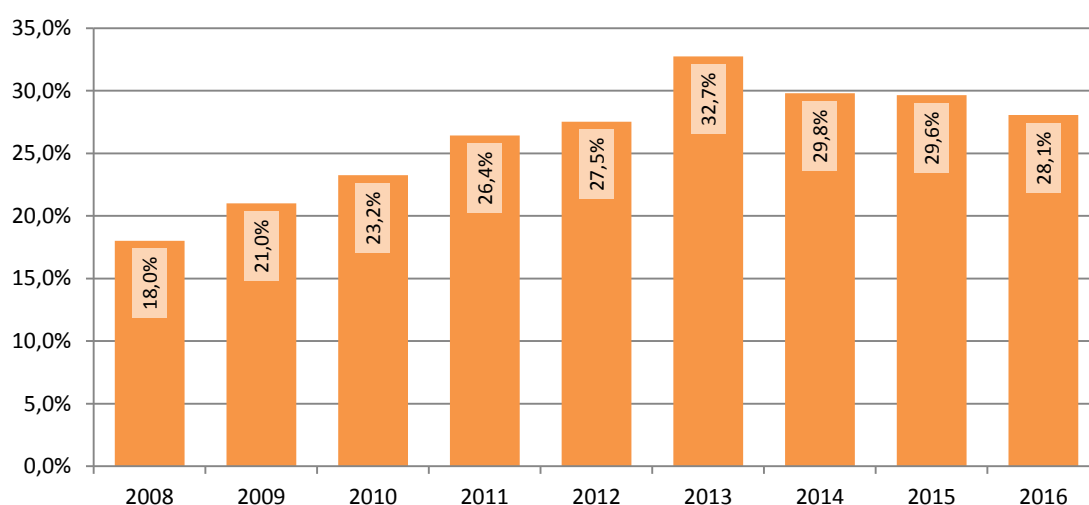
Figura 6.- Porcentaje de empleos asalariados temporales por rama de actividad, Castilla y León 2016



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

Si el empleo temporal es, por lo general, un empleo precario, el grado de precariedad es mayor cuando este empleo es, además, a tiempo parcial. En 2016 los trabajadores temporales con jornada a tiempo parcial fueron, en media anual, 53.600 en Castilla y León y 1.126.500 en el conjunto del país. Esto significa que **el 7,1% del total de asalariados en Castilla y León y el 7,4% del total de España fueron temporales a tiempo parcial**; y que, respecto del total de trabajadores temporales, fueron el 28,1% en nuestra Comunidad y el 28,4% a nivel nacional.

Figura 7.- Proporción del empleo a tiempo parcial en el total de empleo temporal en Castilla y León

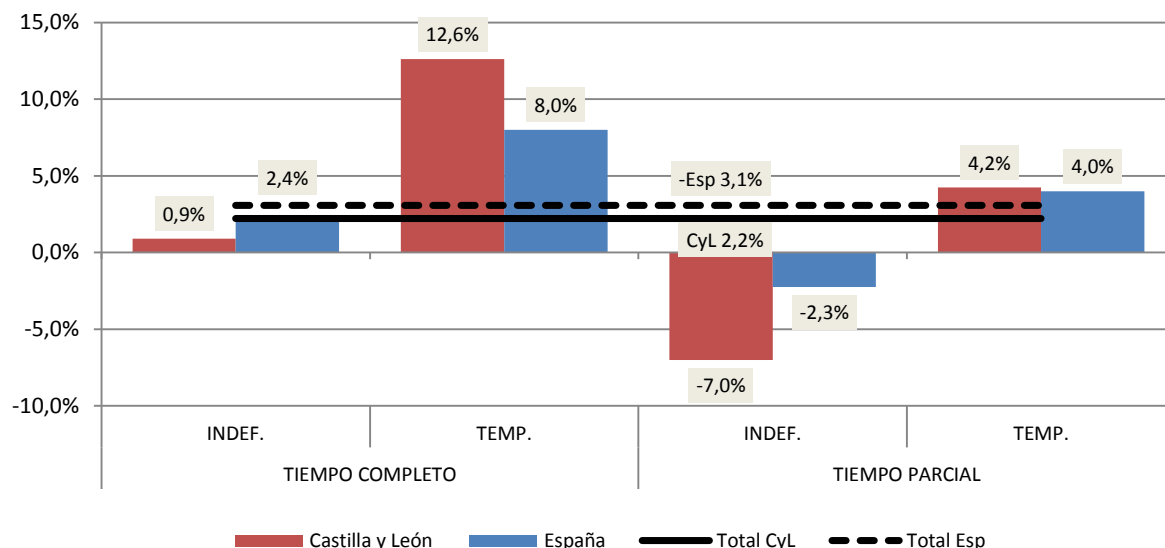


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de EPA (INE).

Hay que tener en cuenta que en 2008 empleo temporal a tiempo parcial era el 4,7% del total de empleo en Castilla y León por lo que el incremento de este porcentaje en estos ocho años (de 4,7% a 7,1%) es muy significativo. Este incremento es debido a que **el empleo temporal a tiempo parcial ha aumentado un 37,5% en nuestra Comunidad entre 2008 y 2016 a pesar de que el empleo total se haya reducido un 9,1%**, siendo Castilla y León la cuarta comunidad en la que este empleo –que es el más precario– ha tenido mayor incremento, sólo por detrás de Asturias, Baleares y Canarias.

En la siguiente figura podemos ver cómo **en 2016 el empleo que más ha crecido respecto de 2015 es el temporal a tiempo completo (12,6% en Castilla y León y 8,0% a nivel nacional) seguido del temporal a tiempo parcial (4,2% en Castilla y León y 4,0% a nivel nacional)**. Hay que tener en cuenta que, como dijimos anteriormente, el empleo total se incrementó un 2,2% en Castilla y León y un 3,1% en España (líneas de puntos de la siguiente figura).

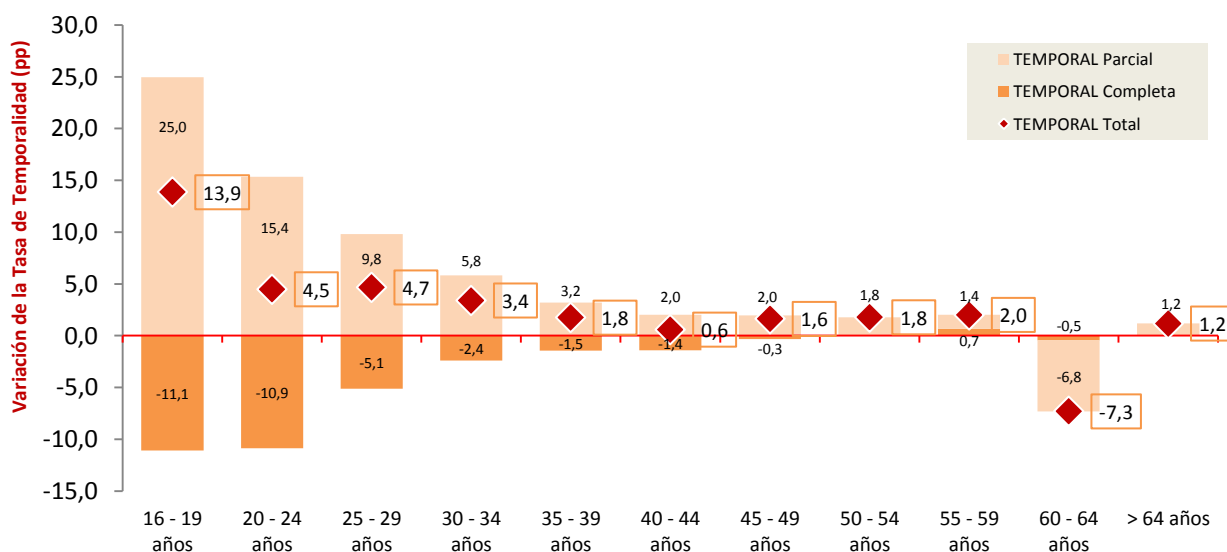
Figura 8.- Variación del empleo asalariado por jornada y tipo de contrato entre 2015 y 2016



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

Las estadísticas de la Seguridad Social permiten ver que, a nivel nacional, entre diciembre de 2008 y diciembre de 2016 la tasa de temporalidad (afiliados temporales en Reg General sobre el total de dicho régimen) se ha incrementado en todas las franjas de edad, excepto en las personas de 60 a 64 años, y lo ha hecho más intensamente en las personas más jóvenes. Además, como puede apreciarse en la siguiente figura, prácticamente **en todas las franjas de edad ha caído el empleo temporal a tiempo completo frente al aumento del empleo temporal a tiempo parcial.**

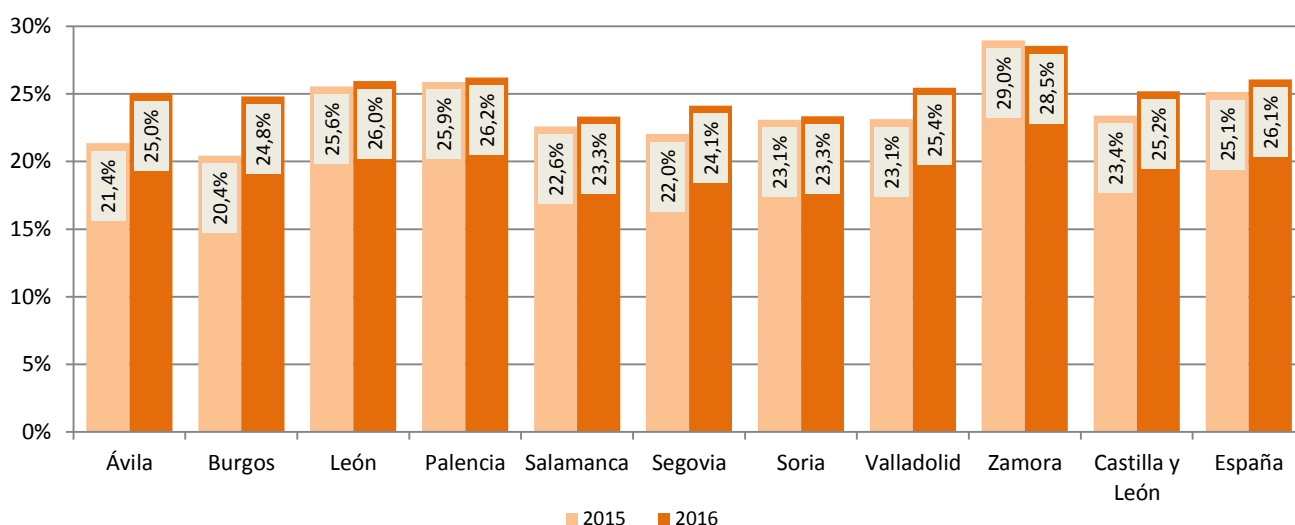
Figura 9.- Variación de la Tasa de Temporalidad, (afiliaciones medias al RG Seg Social) España, dic 2008-16



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

Por provincias, **la tasa de temporalidad más alta correspondió a Zamora (28,5%)**, que junto con Palencia (26,2%) son las únicas provincias de la Comunidad que en 2016 superaron la media nacional (26,1%). En el extremo opuesto están Salamanca y Soria (23,3%). **La temporalidad se incrementó en todas las provincias de Castilla y León respecto de la de 2015 salvo en Zamora que a pesar de ello es la que mantiene la tasa de temporalidad más alta en nuestra Comunidad.**

Figura 10.- Porcentaje de empleos temporales por ámbito territorial, 2015 y 2016



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

En Ávila la tasa de temporalidad creció 3,7 puntos porcentuales como consecuencia de un fuerte incremento del empleo temporal y de una ligera reducción del indefinido; en Burgos se incrementaron ambos tipos de empleo, pero el temporal lo hizo casi diez veces más que el indefinido por lo que la tasa de temporalidad creció 4,4 pp siendo éste el mayor aumento de una provincia de Castilla y León; en León y Palencia la tasa tuvo incrementos similares pero en la segunda los aumentos de empleo fueron mucho mayores, tanto en el indefinido como en el temporal; en Salamanca la tasa creció porque el descenso en el empleo temporal fue inferior al descenso en el empleo indefinido (el más acusado de la Comunidad); en Segovia ocurrió, al igual que en Ávila y en Valladolid, que la tasa se incrementó por el aumento del empleo temporal al mismo tiempo que se redujo el indefinido; en cuanto a Soria, la temporalidad creció ligeramente por un mayor aumento del empleo temporal que del empleo indefinido.

Tabla 2.- Datos provinciales de Empleo en Castilla y León (miles de personas, % y puntos porcentuales)

	2016				Variación 2015 -16			
	Total	Indefinido	Temporal	Tasa de temporalidad	Total	Indefinido	Temporal	Tasa de temporalidad
Ávila	44.665,5	33.481,0	11.184,5	25,0%	4,3%	-0,6%	22,3%	3,7
Burgos	130.645,0	98.221,5	32.423,5	24,8%	9,5%	3,5%	33,0%	4,4
León	129.942,8	96.211,8	33.731,0	26,0%	2,4%	1,9%	4,0%	0,4
Palencia	49.886,0	36.808,3	13.077,8	26,2%	8,2%	7,7%	9,6%	0,3
Salamanca	97.195,0	74.518,5	22.676,5	23,3%	-5,1%	-6,0%	-1,9%	0,7
Segovia	52.210,8	39.614,5	12.596,3	24,1%	1,5%	-1,2%	11,1%	2,1
Soria	28.457,3	21.815,0	6.642,3	23,3%	1,6%	1,2%	2,6%	0,2
Valladolid	177.874,0	132.615,3	45.258,8	25,4%	-0,2%	-3,2%	9,8%	2,3
Zamora	46.523,3	33.243,0	13.280,3	28,5%	1,4%	2,0%	0,0%	-0,4

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

Tabla 3.- Evolución de la tasa de temporalidad de empleo asalariado por territorio

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ávila	27,8%	22,1%	23,8%	24,6%	21,1%	20,3%	23,3%	21,4%	25,0%
Burgos	27,2%	19,4%	21,7%	18,6%	17,6%	18,4%	18,7%	20,4%	24,8%
León	27,8%	21,4%	18,8%	21,5%	20,5%	21,9%	23,5%	25,6%	26,0%
Palencia	24,3%	20,5%	20,9%	21,9%	18,6%	18,2%	21,7%	25,9%	26,2%
Salamanca	23,7%	24,0%	26,5%	25,2%	24,7%	25,5%	23,4%	22,6%	23,3%
Segovia	23,8%	19,2%	22,7%	18,6%	17,8%	18,1%	22,2%	22,0%	24,1%
Soria	25,0%	26,0%	18,8%	18,3%	17,1%	18,7%	19,3%	23,1%	23,3%
Valladolid	23,9%	22,4%	21,0%	21,8%	20,0%	20,6%	21,0%	23,1%	25,4%
Zamora	32,7%	26,1%	23,5%	23,7%	24,5%	22,6%	23,6%	29,0%	28,5%
Castilla y León	25,9%	21,9%	21,8%	21,6%	20,3%	20,8%	21,7%	23,4%	25,2%
España	29,1%	25,2%	24,7%	25,1%	23,4%	23,1%	24,0%	25,1%	26,1%

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

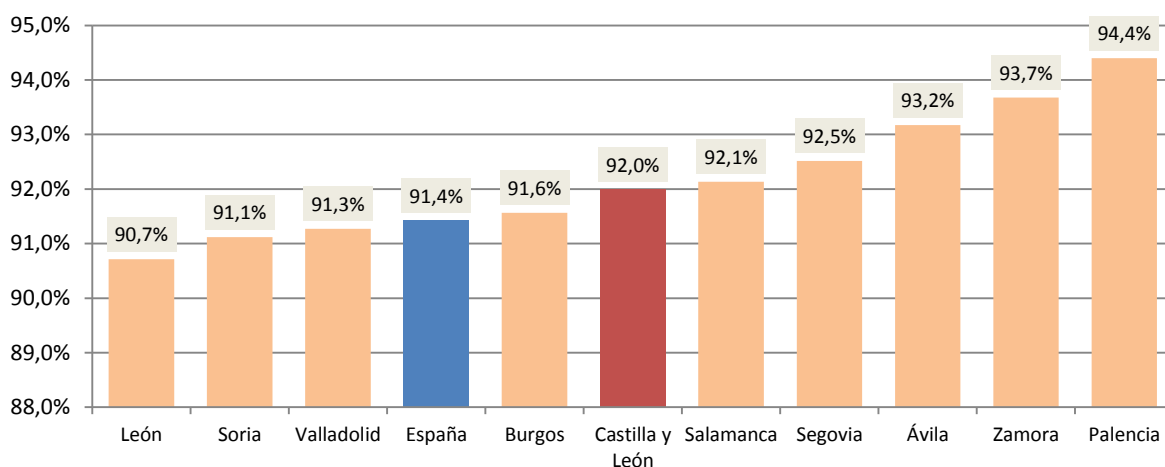
CONTRATACIÓN TEMPORAL

En 2016 se registraron en Castilla y León un total de 886.842 contratos; 815.812 fueron temporales, 71.030 fueron indefinidos (de ellos 44.641 fueron indefinidos desde el inicio y el resto fueron conversión de otros contratos de diferente modalidad, incluidos los convertidos como consecuencia de actuaciones de la Inspección de Trabajo). Esto supuso que el 92,0% fueran contratos temporales mientras que sólo el 8,0% fueron indefinidos.

Los contratos temporales registrados en Castilla y León en ese año fueron el 4,5% del total de los registrados en España, mientras que en el caso de los indefinidos la proporción fue el 3,9%.

Palencia fue la provincia que en 2016 tuvo el porcentaje más alto de contratos temporales, seguida por Zamora y Ávila, mientras que León, Soria y Valladolid fueron las únicas que estuvieron por debajo de la media nacional. En estos datos de temporalidad se incluyen los contratos de formación, relevo, prácticas, etc, que en Burgos (3,4%) y Palencia (3,0%) tienen el porcentaje más alto de la Comunidad respecto del total de contratos registrados en ellas, mientras que en Ávila y en Segovia éstos son únicamente el 0,7% del total.

Figura 11.- Porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos registrados 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

En 2016 se registraron en Castilla y León 5.058 contratos iniciales indefinidos y 64.447 temporales más que en 2015, lo que supuso **un 12,8% de crecimiento en los indefinidos y un 7,8% en los temporales**. En España los primeros aumentaron un 9,8% y los segundos un 7,0%. Como hemos dicho al inicio de este apartado, en Castilla y León los contratos temporales han sido en 2016 el 92% del total de contratos habiendo llegado a ser en 2013 el 92,6%. En ningún año desde 2009 se ha bajado del 90%.

A los contratos indefinidos iniciales hay que sumar los indefinidos que son resultado de conversión de **otras modalidades de contratos** y que a lo largo de 2016 fueron 26.389 en Castilla y León y 582.026 en España. De manera que **procedían de otro contrato previo el 37,2% de los contratos indefinidos registrados en Castilla y León y el 34,0% en España**.

Dentro de las contrataciones indefinidas iniciales, se incluyen los datos del **nuevo contrato de emprendedores**. Extrayendo las cifras de esta nueva modalidad contractual, podemos observar como en Castilla y León éstos aumentaron en un 33,5% (2.125 más) y en España

en un 37,2% (48.187 más). Por tanto, del total de contratos indefinidos ordinarios nuevos 4.984, de esta nueva modalidad contractual son 2.125, lo que supone el 43% de ese total, porcentaje algo menor que en la nación que es del 49%.

En cuanto a la modalidad de contratación temporal, el **55,8% de los contratos temporales de nuestra Comunidad fueron por “Circunstancias de la producción”, el 35,1% por “Obra y servicio” y el 9,0% por “Interinidad”**. A nivel nacional estos porcentajes fueron 48,1% para los de circunstancias de la producción, 42,9% para los de obra y servicios y 8,9% los de interinidad.

Tabla 4.- Contratos registrados en 2016 por tipo y ámbito territorial

	Total Indefinidos	Convers Temp a Indef*	Total Temporales	Obra y Servicios	Circunst. de la producción	Interinidad	Otros Contratos	Total
Ávila	3.679	1.287	50.203	17.722	27.877	4.202	402	53.882
Burgos	11.356	4.551	123.255	34.794	71.730	12.159	4.572	134.611
León	12.150	4.721	118.708	43.198	61.415	11.849	2.246	130.858
Palencia	4.643	1.927	78.284	26.524	42.015	7.219	2.526	82.927
Salamanca	9.032	3.122	105.807	37.774	57.896	8.370	1.767	114.839
Segovia	5.087	1.615	62.873	18.507	38.939	4.912	515	67.960
Soria	3.069	1.246	31.483	8.885	19.260	2.993	345	34.552
Valladolid	18.592	6.667	194.474	75.758	99.306	16.340	3.070	213.066
Zamora	3.422	1.253	50.725	17.755	28.442	3.792	736	54.147
Castilla y León	71.030	26.389	815.812	280.917	446.880	71.836	16.179	886.842
España	1.713.262	582.026	18.265.692	7.715.112	8.641.593	1.591.346	317.641	19.978.954

*Incluidos dentro de los Indefinidos

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

Es destacable que en 2016 fueron contratos a tiempo parcial el **39,6% de los temporales registrados en Castilla y León y el 35,6% de los de España** lo que supone doble precariedad laboral, mientras que en el caso de los contratos indefinidos fueron a tiempo parcial el 38,0% de los de nuestra Comunidad y el 31,9% de los de España. La provincia que tuvo el mayor porcentaje de contratos temporales a tiempo parcial fue Salamanca (49,7%), seguida de León (45,3%) y Valladolid (43,2%). En el extremo opuesto, sólo el 24,8% de los contratos temporales registrados en Palencia fueron a tiempo parcial. Hay que tener en cuenta que el 7,1% de los contratos indefinidos de Castilla y León y el 12,3% de los de España son contratos de la modalidad fijos discontinuos que es un tipo de contrato temporal aun estando considerado formalmente como contrato indefinido.

El **48,2% de los contratos temporales iniciales (excluidos los contratos indefinidos resultado de conversión de otros contratos) realizados en Castilla y León fueron para mujeres**, mientras que de los indefinidos iniciales fueron para mujeres el 50,8%; en España fueron para mujeres el 43,6% y el 47,3% respectivamente. En cuanto a duración de la

jornada de los contratos temporales, mientras que el 50,7% de los correspondientes a mujeres fueron a tiempo parcial, en el caso de los hombres este porcentaje fue únicamente del 29,1%. (En España el 47,8% y el 26,2% respectivamente). Los contratos a tiempo parcial llegaron hasta el 60,2% de todos los contratos temporales realizados a mujeres en Salamanca. En cuanto a diferencia de este porcentaje entre los datos de hombres y mujeres, la mayor correspondió a Burgos (27,3 pp) y la menor a Segovia (12,1 pp).

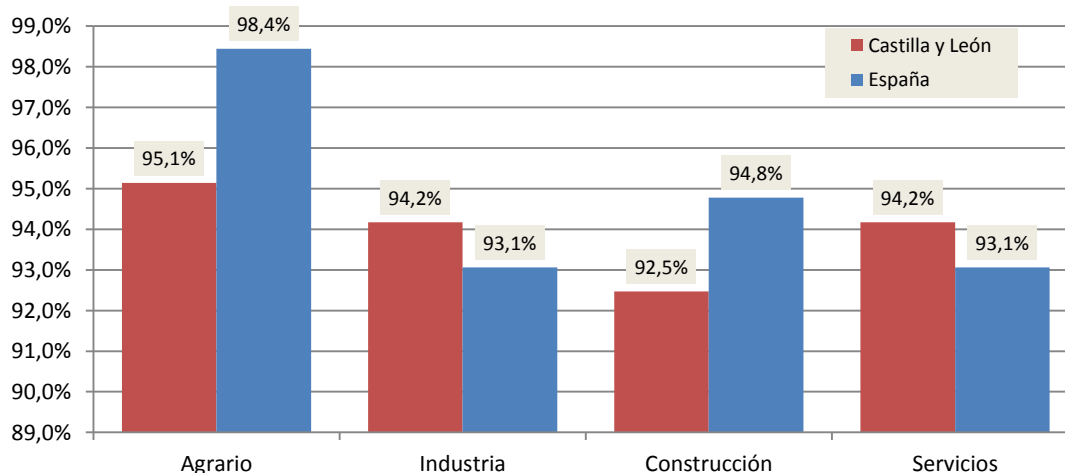
Tabla 5.- Contratos temporales registrados en 2016 por sexo, jornada y ámbito territorial

	TOTAL CONTRATOS	TEMPORALES							
		JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	
						JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL
Ávila	53.882	31.361	18.517	24.975	24.903	17.502	7.473	13.859	11.044
Burgos	134.611	76.725	42.311	63.178	55.858	48.816	14.362	27.909	27.949
León	130.858	64.000	52.897	58.595	58.302	39.352	19.243	24.648	33.654
Palencia	82.927	57.179	18.855	41.207	34.827	34.240	6.967	22.939	11.888
Salamanca	114.839	52.399	51.824	53.786	50.437	32.328	21.458	20.071	30.366
Segovia	67.960	40.688	21.749	32.295	30.142	22.927	9.368	17.761	12.381
Soria	34.552	21.104	10.101	16.323	14.882	12.714	3.609	8.390	6.492
Valladolid	213.066	109.000	82.970	98.836	93.134	68.065	30.771	40.935	52.199
Zamora	54.147	32.063	18.019	25.320	24.762	17.840	7.480	14.223	10.539
Castilla y León	886.842	484.519	317.243	414.515	387.247	293.784	120.731	190.735	196.512
España	19.978.954	11.585.980	6.400.265	10.157.918	7.828.327	7.499.249	2.658.669	4.086.731	3.741.596

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

En Castilla y León el sector Agrario es el que presenta mayor proporción de contratos temporales, seguido de Industria y Servicios y de Construcción. La temporalidad es mayor en nuestra Comunidad que a nivel nacional en Industria y en Servicios, mientras que en los otros dos sectores es a la inversa.

Figura 12.- Porcentaje de contratos temporales por sector, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

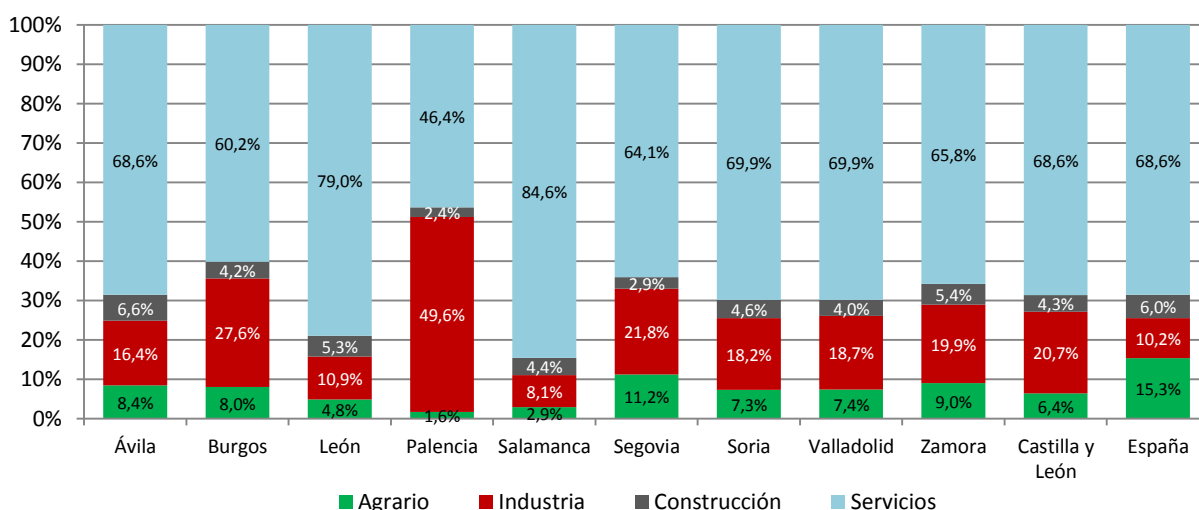
Tabla 6.- Contratos temporales registrados en 2016 por sector y ámbito territorial y variación 15-16

	Número de contratos				Variación 2015-2016			
	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Ávila	4.236	8.237	3.301	34.429	-7,6%	-13,7%	1,3%	9,2%
Burgos	9.847	34.046	5.132	74.230	7,8%	8,3%	-0,6%	5,7%
León	5.708	12.968	6.266	93.766	0,8%	11,5%	-0,3%	9,7%
Palencia	1.284	38.802	1.880	36.318	-0,9%	22,2%	-8,9%	8,3%
Salamanca	3.100	8.544	4.644	89.519	13,6%	20,7%	-5,7%	7,0%
Segovia	7.035	13.715	1.841	40.282	14,5%	-9,1%	-4,8%	11,6%
Soria	2.286	5.741	1.453	22.003	12,8%	14,0%	3,1%	5,5%
Valladolid	14.311	36.446	7.777	135.940	4,5%	14,1%	-10,0%	8,1%
Zamora	4.555	10.091	2.720	33.359	2,7%	14,4%	-17,2%	8,2%
Castilla y León	52.362	168.590	35.014	559.846	5,3%	10,7%	-5,3%	8,1%
España	2.796.642	1.856.026	1.087.766	12.525.258	3,9%	7,2%	0,0%	8,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

En cuanto a la distribución entre sectores del total de la contratación temporal de cada territorio, vemos en el siguiente gráfico dos situaciones que destacan: por una parte, un **mayor peso de Industria en Burgos y especialmente en Palencia**, provincia en la que prácticamente la mitad de los contratos temporales se hicieron en dicho sector; y en el extremo opuesto, la situación de León y especialmente de Salamanca, en las que el peso de la contratación temporal en Industria es muy inferior a la media y en cambio el de Servicios es más elevado, algo muy relacionado con los diferentes modelos productivos existentes en las provincias de nuestra Comunidad.

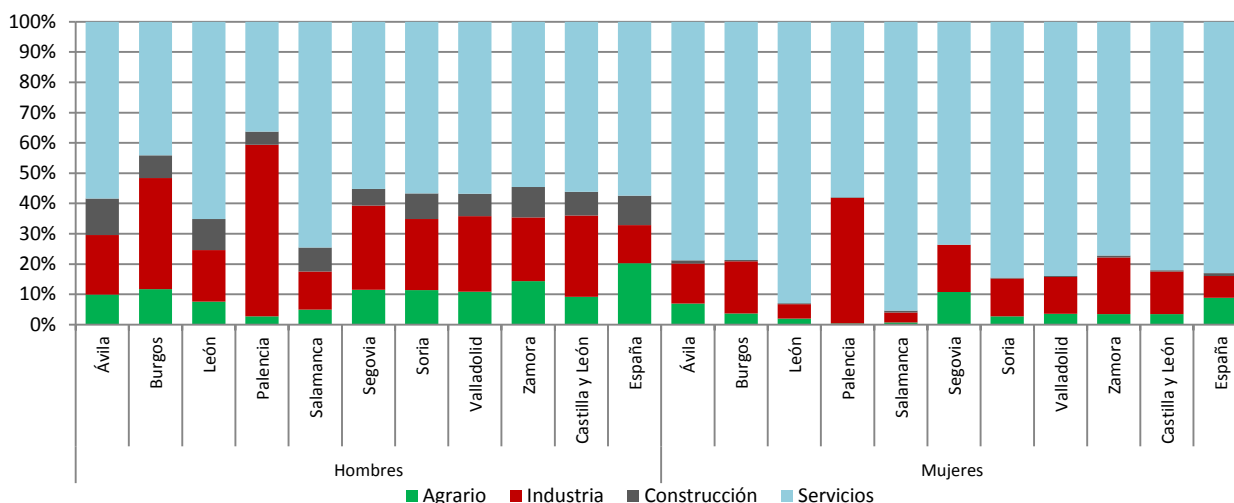
Figura 13.- Distribución por sectores del total de empleos temporales en cada territorio, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

En la siguiente figura se desagregan por sector los datos de contratación temporal correspondientes a cada sexo en cada territorio, pudiendo verse que en el caso de las mujeres casi la totalidad de la contratación es en Servicios y que el peso de la contratación en Industria, Construcción y Agrario es muy superior para hombres que para mujeres.

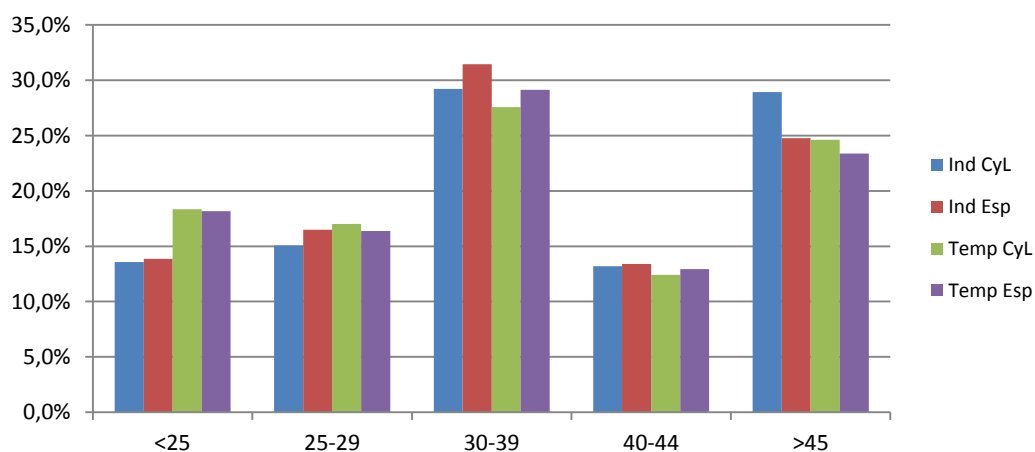
Figura 14.- Distribución por sectores de la contratación temporal en 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

El 18,4% de los contratos temporales registrados en Castilla y León correspondieron a personas de menos de 25 años, el 17,0% a personas de 25 a 29 años, el 27,6% a personas de entre 30 y 39 años, el 12,4% a trabajadores y trabajadoras de entre 40 y 45 años y el 24,6% restante a personas de más de 45 años. La distribución es similar a la existente a nivel nacional, aunque en nuestra Comunidad hay mayor peso de los contratos temporales en edades bajas y mayor de los indefinidos en las edades altas.

Figura 15.- Distribución de la contratación por tramos de edad según contrato y territorio, 2016

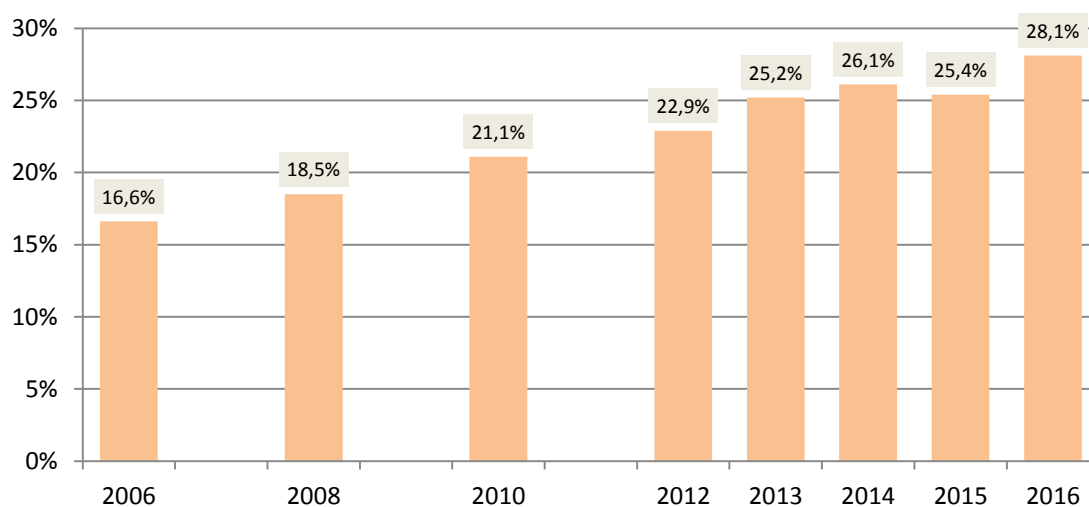


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

En cuanto a la **duración de los contratos temporales realizados en Castilla y León**, la estadística del SEPE distingue entre tipos, de manera que en los de obra o servicio el 80% son de duración indeterminada, el 11% de menos de 8 días y el restante 9% se reparte en el resto de tramos desde una semana hasta 24 meses; sin embargo, en los contratos eventuales por circunstancias de la producción, no hay contratos de duración indeterminada y el 74% del total son de menos de un mes, el 15% entre 1 y 3 meses, el 8% de 3 a 6 meses y el 3% restante son de más de 6 meses; en los de interinidad también hay una fuerte presencia de contratos de duración indeterminada (67%), mientras que el 12% son de menos de 7 días, el 7% son de entre 7 y 15 días, otro 7% de entre 15 días y un mes y el restante 7% se distribuye entre el resto de tramos de duración. Las estadísticas recogen también la duración de los contratos en el resto de tipos de contratación temporal pero al tratarse de modelos de menor utilización no los detallamos en este estudio.

Según los datos del Ministerio (datos nacionales) el **28% de los contratos temporales registrados en 2016 tenían una duración inferior a ocho días**, el 42% tenían duración inferior a un mes, el 10% de 1 a 3 meses, el 7% de 3 a 6 meses, el 2% de 6 a 12 meses y en el 39% no se determinaba su duración. Uno de los factores de precarización de la contratación temporal es su progresiva menor duración, como puede verse en la siguiente figura que representa la evolución del porcentaje de contratos temporales de duración inferior a siete días; **en 2006 eran el 17% de los contratos temporales y diez años después –en 2016– representan el 28%.**

Figura 16.– Evolución del porcentaje de contratos de 7 días o menos respecto del número total de contratos temporales registrados en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

Según esta misma estadística, **la duración media de los contratos registrados en 2016 fue de 50,6 días**, si bien la de los contratos de obra o servicio fue de 49,7 días, la de los contratos eventuales por circunstancias de la producción fue de 42,5 días y la de los contratos de interinidad de 28,8 días, siendo la duración media del resto de modalidades superior a la media total (los de prácticas 273,7 días y los de formación 299,9 días). La duración media en el sector Agrario fue de 28,1 días, en Industria 54,8 días, en Construcción fue de 71,5 días y en Servicios 51,9 días. La sección de actividad con menor duración media fue Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (25,9 días) y las de mayor fueron Educación (137,2 días) y Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (179,1 días).

Otro dato que nuevamente pone de manifiesto lo que CCOO viene denunciando en cuanto al aumento de la precariedad laboral en nuestro país es que la duración media en 2006 fue de 79,1 días, en 2010 era de 64,4 días, en 2012 de 59,3 días, en 2014 de 53,3 días y, finalmente, una década después, en 2016 ha sido de 50,6 días con lo que la duración media se ha reducido en este periodo más de un tercio de la correspondiente a la contratación temporal de 2006.

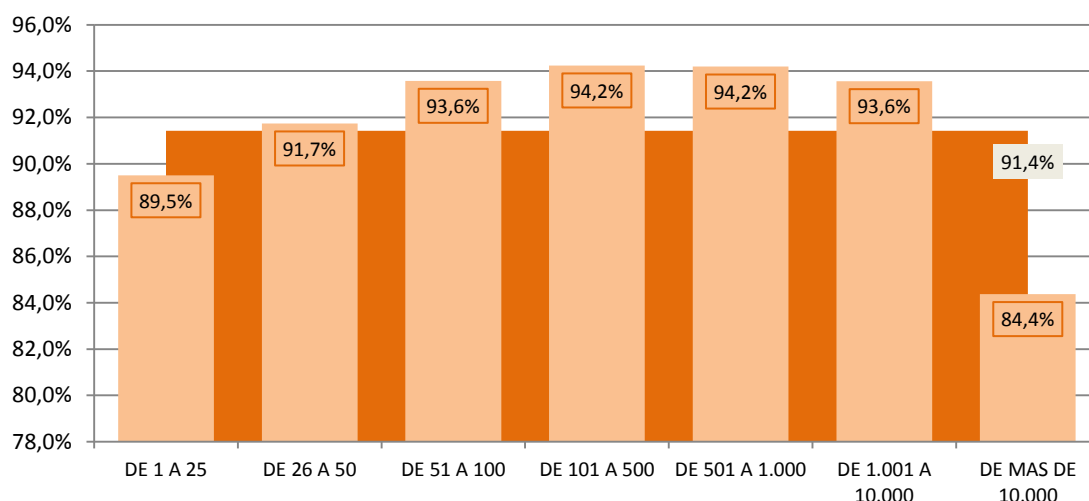
También es interesante conocer que el **50,2% de los contratos temporales registrados en 2016 en España fueron a personas con nivel formativo de educación secundaria** sin cualificación profesional, el 24,1% a quienes tenían estudios primarios, el 11,2% tenían estudios postsecundarios y el 8,1% eran analfabetos. Fueron temporales desde el 95,2% de los contratos hechos a personas analfabetas hasta el 81,6% de los universitarios de segundo y tercer ciclo (cuyo porcentaje en el caso de los hombres es sólo del 77,9%).

El mayor volumen de contratos temporales correspondió a la ocupación “trabajadores asalariados de los servicios de restauración” (un 14,3% del total de contratos temporales), seguido por “peones agrarios, forestales y de pesca” (un 14,2%) –en Castilla y León seguramente no sea esta ocupación dado el bajo nivel de empleo asalariado en nuestro sector agrario– a continuación “peones de la industria manufacturera” (7,4%) y “otro personal de limpieza” (7,0%).

En cuanto a las proporciones más altas de empleo temporal respecto del empleo total en la ocupación, destaca “profesionales de la cultura y el espectáculo” (98,7%), “peones agrarios, forestales y de pesca” (98,4%), “peones de industrias manufactureras” (97,2%), “trabajadores cualificados de actividades agrícolas” (97,0%), “trabajadores de cuidados a personas en servicios de salud” (95,5%), entre otras.

Por último advertimos que también existen diferencias en el tipo de contratación según el tamaño de las empresas, como puede verse en la siguiente figura; en las empresas de menor tamaño (de 1 a 25 trabajadores/as) el porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos es inferior a la media, algo que también ocurre en las empresas de más de 10.000. En cambio en el resto de empresas este porcentaje supera la media. El 48,4% del total de contratos temporales registrados en 2016 se hizo en empresas de menos de 25 trabajadores.

Figura 17.- Porcentaje de contratos temporales respecto del número total de contratos temporales registrados en España en función del tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (MEySS).

En este informe hemos hecho nuestros análisis en base a estadísticas y registros oficiales de contratos laborales pero, en cambio, no existe un registro o una estadística de despidos y finalizaciones de contratos temporales. No obstante, si acudimos a la estadística de solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo podemos obtener datos que tienen su interés a este respecto, para completar este estudio, aunque sólo están disponibles a nivel nacional.

En 2016 hubo en España 4 millones de altas de prestación contributiva por desempleo –entre altas iniciales y reanudaciones– y casi 1 millón de altas en el subsidio –también entre iniciales y reanudaciones– por no haber cotizado un periodo suficiente para acceder a la prestación contributiva. En total fueron 5 millones de accesos a prestaciones para personas que perdieron el empleo en el año 2016 (una misma persona puede haber accedido varias veces), aunque éstos no fueron todos los que finalizaron su relación laboral con la empresa en la que estaban trabajando, puesto que hay otros trabajadores y trabajadoras que no tienen derecho a prestaciones o que no las solicitan.

2.172.400 de las altas en prestación contributiva y 650.534 de las altas en el subsidio correspondieron a finalización de relaciones laborales de carácter temporal; en total fueron más de 2,8 millones, esto es, aproximadamente **el 56% del total de las altas –consideradas en conjunto iniciales y reanudaciones– en prestaciones contributivas o subsidios por desempleo, correspondió a personas que procedían de un contrato temporal**. Incluso en el caso de altas iniciales del subsidio el porcentaje que corresponde a finalización de empleo temporal llega al 69%.

Tabla 7.- Altas en prestaciones por desempleo relacionadas con empleo temporal en España 2016

	PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS			PRESTACIONES ASISTENCIALES		
	TOTAL	ALTAS INICIALES	REANUDACIONES	TOTAL	ALTAS INICIALES	REANUDACIONES
TOTAL	4.051.513	1.383.771	2.667.742	2.431.757	815.769	1.615.988
Por Despidos individuales	434.465	372.166	62.299	25.733	18.877	6.856
Por Despidos colectivos	26.001	23.745	2.256	78	60	18
Por Suspensión de la relación laboral	539.735	19.570	520.165	115	34	81
Por Desempleo parcial	89.927	5.348	84.579			
Por Finalización período de prueba	71.485	25.080	46.405	21.531	9.615	11.916
Agotamiento de Prestación Contributiva				972.361	275.341	697.020
Por Mayores de 55 años				240.320	59.881	180.439
Renta agraria				220.204	118.347	101.857
Periodo cotizado insuficiente para contributiva				945.234	344.277	600.957
Por Finalización de la relación de carácter temporal	2.546.007	919.096	1.626.911			
De contratos temporales	2.172.400	764.882	1.407.518	650.534	288.029	362.505
De fijos discontinuos	309.029	127.943	181.086	57.206	26.911	30.295
De tipo administrativo	64.578	26.271	38.307			
Otras Causas				190.037	751	189.286

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

EMPLEO ASALARIADO vs CONTRATACIÓN

Si al principio de este informe hacíamos referencia a la diferencia entre contratación y empleo, las gráficas de este apartado ilustran perfectamente la diferente evolución que han tenido ambas magnitudes durante los últimos ocho años, lo que aconseja que utilicemos ambos indicadores para analizar la evolución de la contratación y de la situación del empleo por cuenta ajena.

Según el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el número de contratos temporales registrados aumentó en nuestra Comunidad en 2016 en casi 59.000 respecto del año anterior, sin embargo el empleo temporal medio anual se incrementó en 17.561 personas, esto significa que **por cada empleo temporal incrementado en 2016 fue necesario realizar 3,3 contratos temporales nuevos**. En 2015 la proporción fue 4,6 y en

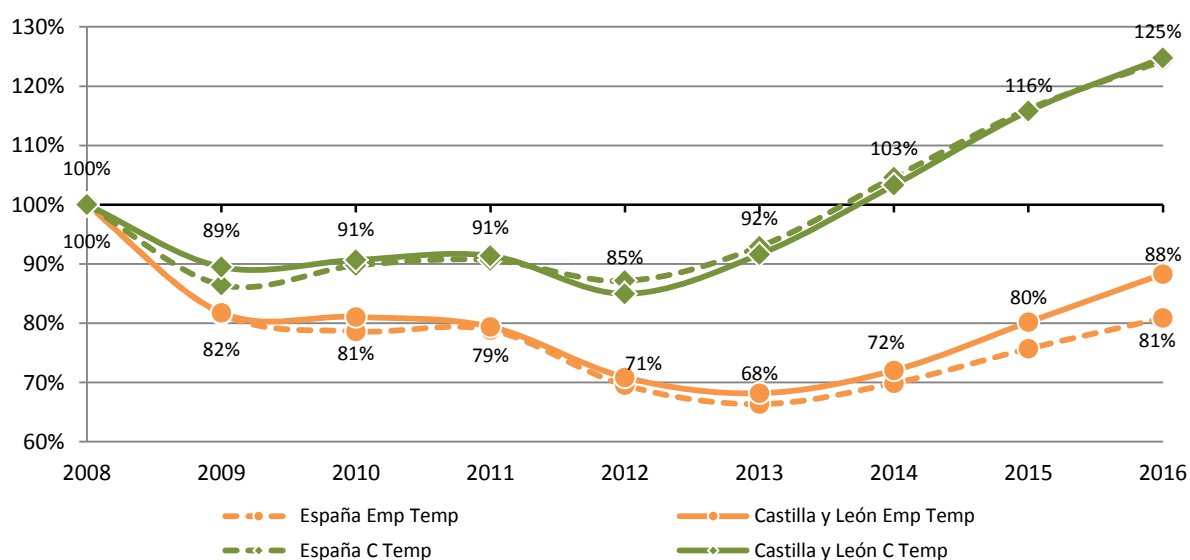
2014 fue 9,2. En 2013 el número de empleos temporales en términos EPA disminuyó a pesar de que el número de contratos temporales se incrementó ese año casi un 8%.

En cuanto a España el número de contratos temporales registrados en 2016 fue 1,2 millones superior al de 2015, sin embargo el empleo temporal se incrementó en algo más de 250.000 personas, esto significa que por cada empleo temporal incrementado en 2016 en España fue necesario realizar 4,7 contratos temporales nuevos. En 2015 la proporción fue 5,9 y en 2014 fue 9,9. También a nivel nacional ocurrió que en 2013 se destruyó empleo temporal a pesar de que ese año se incrementase el número de contratos temporales.

El número de contratos temporales registrados en 2016 en Castilla y León es un 25% más que el de 2008, mientras que el empleo temporal fue un 12% menos del que había al inicio del periodo. A nivel nacional los contratos temporales son un 24% más y los empleos temporales son un 19% menos. **Esto demuestra que año tras año la duración de los contratos temporales es menor y que por tanto hay un crecimiento sostenido de la rotación laboral y de la precariedad.**

Por poner un punto de optimismo en estas reflexiones, al menos podemos decir que en los últimos años se ha ido reduciendo la divergencia existente entre el crecimiento del número de contrataciones y el del empleo, algo que ocurre en nuestra Comunidad de forma más significativa.

Figura 18.- Evolución del nº de empleos temporales y del nº de contratos temporales en Castilla y León y en España (2008=100).



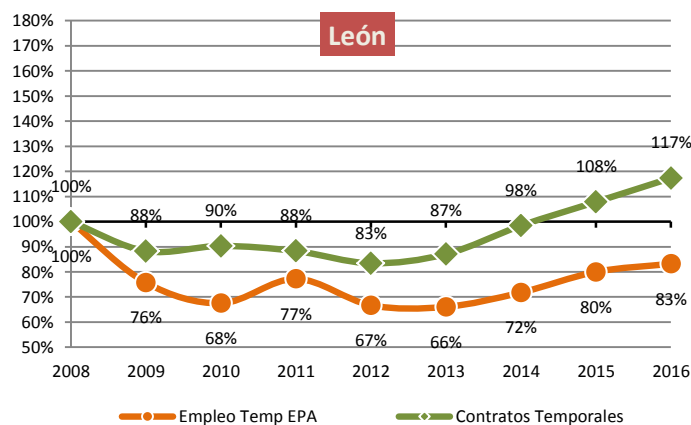
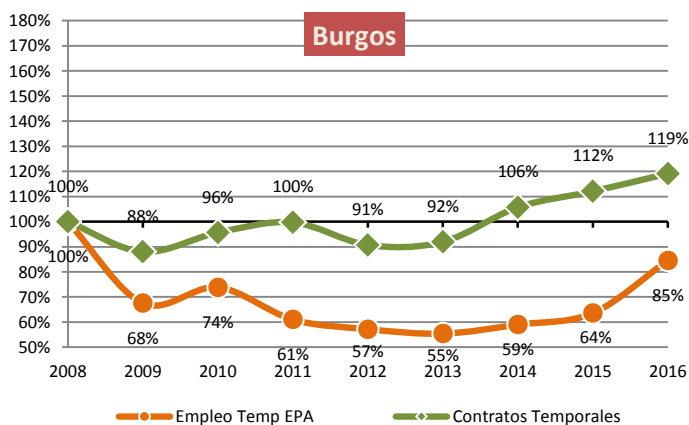
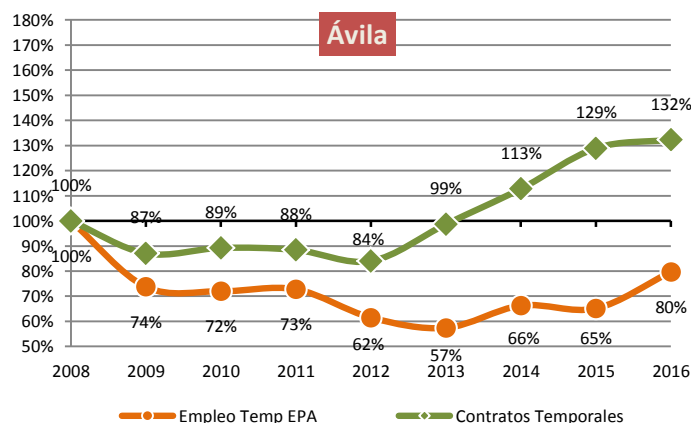
Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE) y de datos del MEySS.

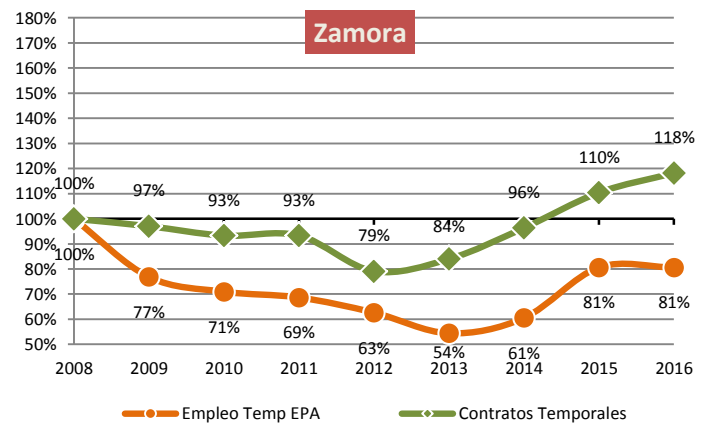
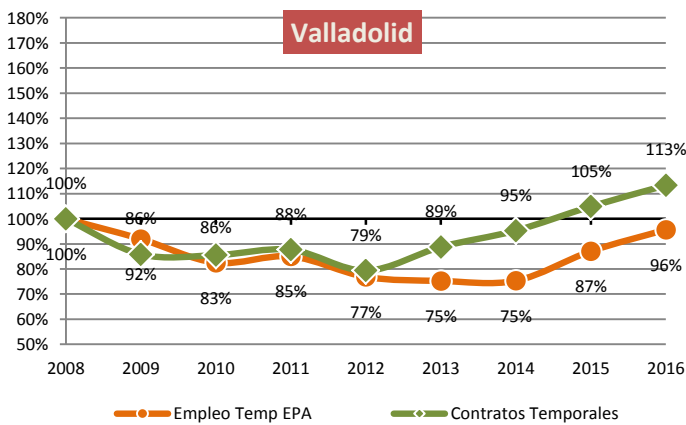
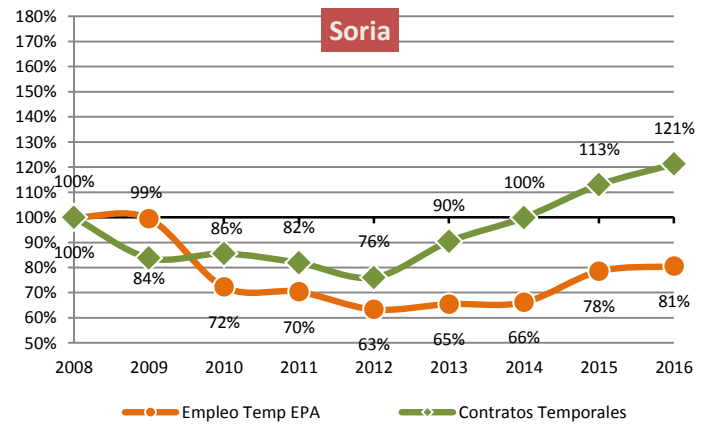
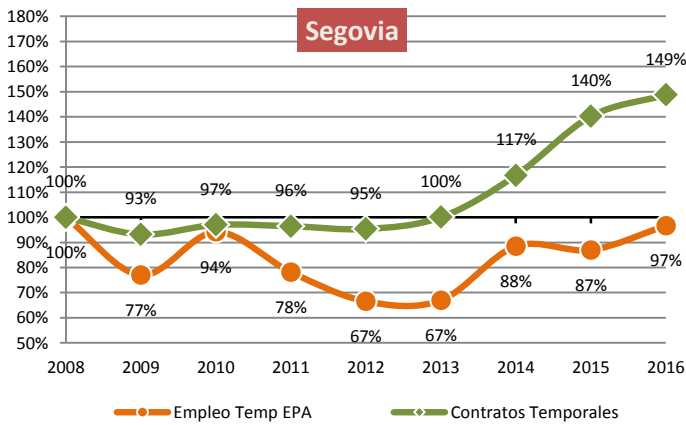
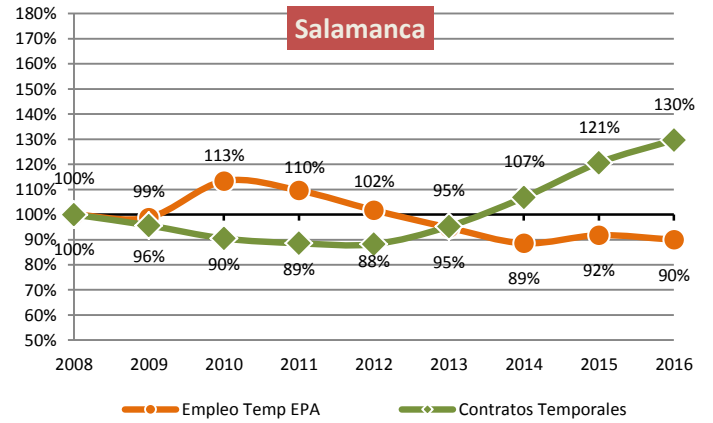
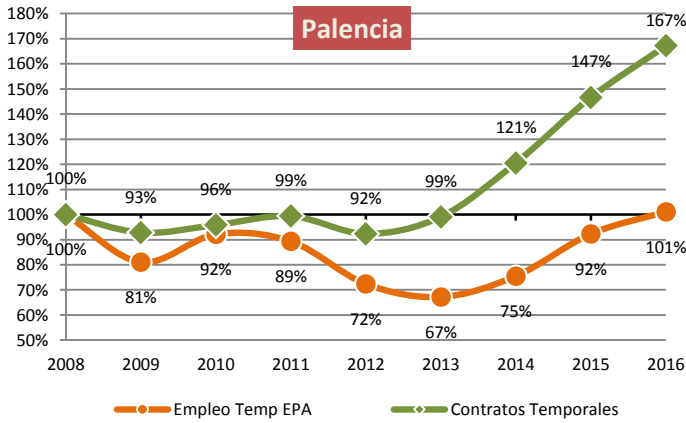
Estos datos también pueden obtenerse para cada una de las nueve provincias de la Comunidad, si bien hay que tener en cuenta que un mayor nivel de desagregación de los datos de la EPA puede dar lugar a que aumente el error de muestreo de los resultados, por lo que estos deben ser tomados con cierta cautela, en especial en las provincias con menor número de trabajadores.

En la siguiente figura representamos para cada provincia la evolución de la contratación y del empleo al igual que hemos hecho con los datos autonómicos y nacionales, utilizando gráficos basados en un sistema de números índice en los que los datos del año 2008 equivalen al valor 100, lo que significa que todo lo que esté por encima de 100 es incremento y lo que esté por debajo de 100 es reducción.

Finalmente recogemos en las siguientes tablas la evolución del número de contratos temporales y del empleo asalariado temporal en cada provincia desde 2008 hasta 2016, así como la variación anual de contratos temporales y del empleo temporal en cada provincia.

Figura 19.- Evolución del nº de empleos temporales y del nº de contratos temporales en las provincias de Castilla y León (2008=100).





Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE) y de datos del MEySS.

Tabla 8.- Evolución del número anual de contratos temporales por provincias y variación anual

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ávila	37.950	33.034	33.866	33.561	31.876	37.435	42.789	48.924	50.203
		-13,0%	2,5%	-0,9%	-5,0%	17,4%	14,3%	14,3%	2,6%
Burgos	103.477	91.071	98.958	103.151	93.832	95.133	109.388	115.940	123.255
		-12,0%	8,7%	4,2%	-9,0%	1,4%	15,0%	6,0%	6,3%
León	101.180	89.316	91.387	89.333	84.417	88.098	99.536	109.090	118.708
		-11,7%	2,3%	-2,2%	-5,5%	4,4%	13,0%	9,6%	8,8%
Palencia	46.826	43.461	44.863	46.541	43.242	46.402	56.435	68.649	78.284
		-7,2%	3,2%	3,7%	-7,1%	7,3%	21,6%	21,6%	14,0%
Salamanca	81.600	78.058	73.822	72.280	71.976	77.730	87.131	98.425	105.807
		-4,3%	-5,4%	-2,1%	-0,4%	8,0%	12,1%	13,0%	7,5%
Segovia	42.277	39.386	40.998	40.771	40.309	42.282	49.313	59.255	62.873
		-6,8%	4,1%	-0,6%	-1,1%	4,9%	16,6%	20,2%	6,1%
Soria	25.984	21.778	22.230	21.270	19.760	23.478	25.943	29.332	31.483
		-16,2%	2,1%	-4,3%	-7,1%	18,8%	10,5%	13,1%	7,3%
Valladolid	171.667	147.384	146.777	150.493	136.243	152.388	163.567	180.040	194.474
		-14,1%	-0,4%	2,5%	-9,5%	11,9%	7,3%	10,1%	8,0%
Zamora	42.919	41.643	40.033	40.050	33.949	36.034	41.340	47.371	50.725
		-3,0%	-3,9%	0,0%	-15,2%	6,1%	14,7%	14,6%	7,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS

Tabla 9.- Evolución de la media anual de empleos temporales por provincias y variación anual

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ávila	14.038	10.355	10.105	10.213	8.635	8.060	9.305	9.145	11.185
		-26,2%	-2,4%	1,1%	-15,5%	-6,7%	15,4%	-1,7%	22,3%
Burgos	38.350	25.896	28.317	23.400	21.925	21.250	22.625	24.385	32.424
		-32,5%	9,3%	-17,4%	-6,3%	-3,1%	6,5%	7,8%	33,0%
León	40.531	30.700	27.367	31.296	27.040	26.779	29.088	32.419	33.731
		-24,3%	-10,9%	14,4%	-13,6%	-1,0%	8,6%	11,5%	4,0%
Palencia	12.933	10.480	11.914	11.554	9.361	8.692	9.764	11.935	13.078
		-19,0%	13,7%	-3,0%	-19,0%	-7,1%	12,3%	22,2%	9,6%
Salamanca	25.201	24.906	28.553	27.618	25.640	23.885	22.321	23.125	22.677
		-1,2%	14,6%	-3,3%	-7,2%	-6,8%	-6,5%	3,6%	-1,9%
Segovia	13.031	10.035	12.268	10.187	8.673	8.726	11.528	11.336	12.596
		-23,0%	22,3%	-17,0%	-14,9%	0,6%	32,1%	-1,7%	11,1%
Soria	8.246	8.200	5.961	5.799	5.221	5.397	5.455	6.471	6.642
		-0,6%	-27,3%	-2,7%	-10,0%	3,4%	1,1%	18,6%	2,6%
Valladolid	47.328	43.507	39.048	40.232	36.370	35.613	35.650	41.211	45.259
		-8,1%	-10,2%	3,0%	-9,6%	-2,1%	0,1%	15,6%	9,8%
Zamora	16.480	12.664	11.692	11.315	10.325	8.969	9.971	13.284	13.280
		-23,2%	-7,7%	-3,2%	-8,7%	-13,1%	11,2%	33,2%	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE)

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

El encadenamiento de contratos temporales se encuentra regulado en el art. 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que se fija una duración máxima de contratos temporales sucesivos entre un mismo trabajador y una misma empresa.

Los microdatos de la Encuesta de población Activa permiten conocer de forma estadística el volumen de encadenamiento que existe, mucho del cual está claramente al margen de la legalidad, observando el número de trabajadores/as que declaran tener una antigüedad en la empresa superior a la antigüedad del último contrato.

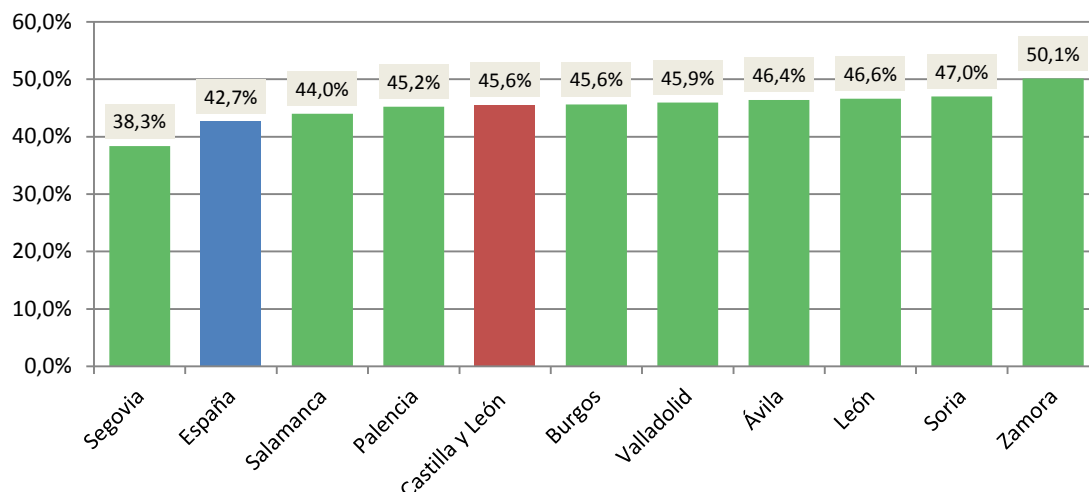
En 2016 fueron por término medio **87.000 trabajadores y trabajadoras temporales de Castilla y León las que tenían un segundo o posterior contrato temporal en la misma empresa**. En España fueron 1,7 millones. Si relacionamos estas cifras con las de empleo temporal de la misma fuente estadística el resultado es que es que están en esta situación **el 46% de los trabajadores temporales en Castilla y León** y el 43% de los de España, lo que pone de relevancia el importante volumen de trabajadores que sufren la concatenación de contratos temporales y que además ha aumentado con respecto al año anterior en 3 puntos porcentuales –la segunda CCAA que más aumenta, detrás de Andalucía–. En España esta cifra alcanza un valor inferior 42,7%, y por tanto menor cifra que la regional y también menor el incremento anual que fue de 0,8 puntos. **Uno de cada cinco trabajadores temporales de Castilla y León (39.400) acumulan una antigüedad en la empresa superior a los dos años**, lo que parece un claro indicio de que están ocupados en un puesto de trabajo de naturaleza permanente.

Si desagregamos **por sectores productivos** en Castilla y León y calculando el porcentaje de asalariados que encadenan contratos sobre el total de asalariados con contrato temporal, es Industria el sector con mayor porcentaje (47,3%), y a continuación el sector Servicios (46,3%), el Agrario (44,0%), y por último la Construcción (35,8%). En España el primero es el Agrario (47,0%), después el sector Servicios y la Construcción prácticamente igualados (42%) y por último Industria (35,9%) el que menos, al contrario de lo que ocurre en nuestra Comunidad. En 2013 el 13% de los empleos con contratos temporales encadenados en Castilla y León eran de Industria y sin embargo en 2016 este porcentaje es el 20% (7,3 puntos porcentuales más). Sin embargo a nivel nacional esta variación ha sido mucho menos significativa (1,2 puntos).

A nivel provincial los mayores porcentajes de encadenamiento (superiores o iguales a la media regional) corresponden a Zamora (50,1%), Soria (47,0%), León (46,6%), Ávila (46,4%),

Valladolid (45,9%) y Burgos (45,6%). Y por debajo de ella están Palencia (45,2%), Salamanca (44,0%) y Segovia (38,3%), que incluso está por debajo de la media nacional.

Figura 20.- Porcentaje de empleos temporales que corresponden a encadenamiento de contratos



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

CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS

Como se ha mencionado anteriormente en este informe, en 2016 se convirtieron en indefinidos 26.389 contratos realizados previamente en alguna de las diferentes modalidades de contratación temporal; fueron el 4,5% del total de conversiones realizadas en España (582.026).

El grueso de ellas (61,5%) corresponde a contratos eventuales por circunstancias de la producción, seguidos por los de obra o servicio (25,5%) y en mucha menor proporción por los contratos de interinidad (3,7%) y de relevo (3,7%). En nuestra Comunidad los contratos convertidos en indefinidos equivalen al 3,1% del total de los contratos registrados en ella; y por modalidades al 2,4% de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, al 3,6% del total de contratos por obra o servicio y al 1,4% de los de interinidad. En el caso de los contratos de relevo esta proporción (90,7%) es muy elevada debido a las conversiones realizadas en Valladolid de contratos formalizados anteriormente que casi triplican el número de los registrados en 2016. Los contratos de prácticas convertidos en indefinidos equivalieron al 17,8% de los realizados en esta modalidad en la Comunidad y los de formación al 18,7%.

El **44,3% de las conversiones correspondió a mujeres**, tanto en Castilla y León como en el conjunto de España. Por tipos de contrato previo en todos fueron mayoritarios los hombres, salvo en el de interinidad, que en Castilla y León es un modelo muy feminizado. Y si comparamos por sexos el número de contratos convertidos y el de temporales registrados vemos que en el caso de los hombres esta proporción es el **3,3%** y en el de las mujeres el **2,8%**, cuando a nivel nacional es el 3,0% para ambos sexos. La proporción entre conversiones y temporales registrados es superior para hombres que para mujeres en todas las modalidades de contrato salvo en el de obra o servicio.

En cuanto a la distribución por provincias de los contratos transformados, en **Valladolid se realizaron 25,3% de las conversiones**, en León el 17,9%, en Burgos el 17,2%, en Salamanca el 11,8%, en Palencia el 7,3%, en Segovia el 6,1%, en Ávila el 4,9%, y en Soria y Zamora el 4,7%. La proporción más alta entre conversiones y contratos realizados corresponde a León y Soria (3,7%), mientras que en Ávila, Palencia, Segovia y Zamora sólo se llegó al 2,4%. Son significativas las diferencias entre hombres y mujeres existentes en Soria y en Valladolid.

Tabla 10.- Conversiones de empleos temporales en empleos indefinidos. 2016

	Total			Hombres			Mujeres		
	Número	Distrib.	% sobre contratos	Número	Distrib.	% sobre contratos	Número	Distrib.	% sobre contratos
Ávila	1.287	4,9%	2,4%	706	4,8%	2,7%	581	5,0%	2,2%
Burgos	4.551	17,2%	3,5%	2.425	16,5%	3,5%	2.126	18,2%	3,5%
León	4.721	17,9%	3,7%	2.398	16,3%	3,8%	2.323	19,9%	3,7%
Palencia	1.927	7,3%	2,4%	1.080	7,3%	2,5%	847	7,2%	2,2%
Salamanca	3.122	11,8%	2,8%	1.751	11,9%	3,0%	1.371	11,7%	2,5%
Segovia	1.615	6,1%	2,4%	958	6,5%	2,8%	657	5,6%	2,0%
Soria	1.246	4,7%	3,7%	813	5,5%	4,6%	433	3,7%	2,7%
Valladolid	6.667	25,3%	3,2%	3.932	26,7%	3,7%	2.735	23,4%	2,7%
Zamora	1.253	4,7%	2,4%	640	4,4%	2,4%	613	5,2%	2,3%
Castilla y León	26.389	100,0%	3,1%	14.703	100,0%	3,3%	11.686	100,0%	2,8%
España	582.026		3,0%	323.927		3,0%	258.099		3,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

Las conversiones en contratos indefinidos aumentaron respecto de las de 2015 un **24,3% en Castilla y León y un 21,6% en España** y respecto a los contratos registrados en el año, la proporción aumentó 0,4 puntos en ambos territorios. La provincia en la que más aumentaron las conversiones fue Palencia (46,7%), seguida de Soria (34,1%), mientras que en Zamora sólo lo hicieron el 8,4%. En cuanto al peso de las conversiones en la contratación total, en Soria se incrementó en 0,7 puntos porcentuales, en Burgos en 0,6 y, en el extremo opuesto, el incremento de León fue sólo de 0,2 puntos y en Zamora se mantuvo la proporción del año 2015.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En 2016 operaron en Castilla y León 23 Empresas de Trabajo Temporal³ (ETT) de las 259 que actuaron en España. 14 lo hicieron en Valladolid, 13 en Burgos, 9 en Palencia, 8 en León, 6 en Salamanca y en Segovia, 4 en Ávila y Soria y 3 en Zamora. La ETT son empresas cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otras empresas –con carácter temporal– trabajadores contratados por ella.

En el año 2016 se formalizaron en la Comunidad 172.637 de los casi 3,5 millones de contratos de puesta a disposición⁴ que se registraron en España, lo que representa el 5,0% del total. En Valladolid se realizaron el 24% de estos contratos de Castilla y León, seguida de Palencia con el 22% del total y Burgos con el 18%. La provincia que menos peso tuvo fue Soria con el 2% únicamente.

Para intentar analizar la penetración de este tipo de empresas en nuestro territorio, hemos hecho el ejercicio de comparar el número de contratos de puesta a disposición con el de contratos laborales temporales realizados en cada provincia aun sabiendo que no es del todo correcto metodológicamente, lo que nos permite observar que la provincia de Palencia es en la que existe mayor presencia de ETTs en proporción a su mercado laboral mientras que en León y en Soria esta proporción es aproximadamente la mitad de las medias nacional y regional.

Tabla 11.- Datos de Empresas de Trabajo Temporal 2016

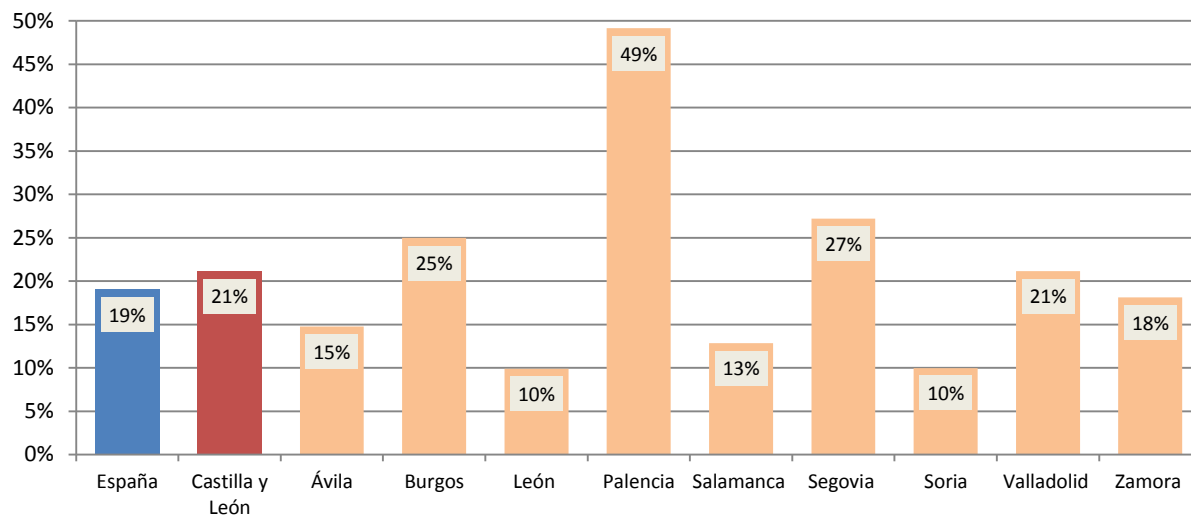
	Número total de contratos temporales	ETTs		
		Contratos de puesta a disposición	Distribución CyL	% sobre contratos temporales
Ávila	50.203	7.420	4%	15%
Burgos	123.255	30.782	18%	25%
León	118.708	11.736	7%	10%
Palencia	78.284	38.476	22%	49%
Salamanca	105.807	13.606	8%	13%
Segovia	62.873	17.101	10%	27%
Soria	31.483	3.145	2%	10%
Valladolid	194.474	41.168	24%	21%
Zamora	50.725	9.203	5%	18%
Castilla y León	815.812	172.637	100%	21%
España	18.265.692	3.481.537		19%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS

³ http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_4_1.htm

⁴ http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_4_2.htm

Figura 21.- Porcentaje de contratos que han sido puestos a disposición por una ETT en 2016 respecto del total de contratación temporal en el territorio



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

En Castilla y León el 75% de los contratos de puesta a disposición realizados por ETTs en 2016 fue por Circunstancias de la producción, el 23% por Obra o servicio y el 2% por Interinidad, si bien esta distribución no es homogénea en todas las provincias ya que en Ávila prácticamente el 100% fueron de los primeros, mientras que en Palencia los contratos de obra y servicio alcanzaron el 40% y en Soria los contratos de interinidad llegaron al 8% de los de esa provincia.

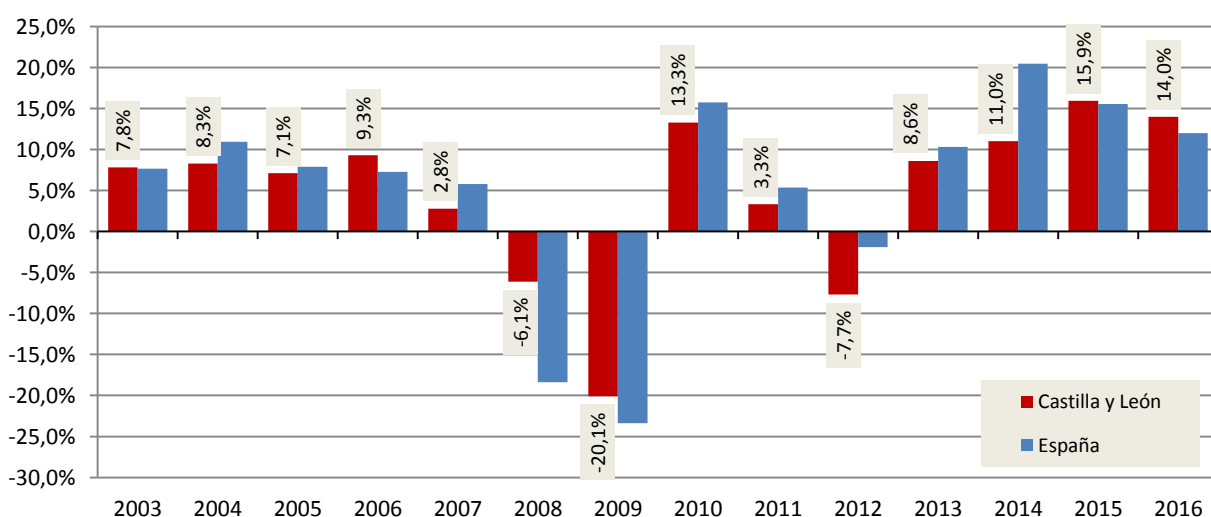
Por sectores de actividad, el 65% de los contratos de puesta a disposición realizados por ETTs en Castilla y León en 2016 fueron en el sector Industria, el 34% en Servicios, el 1% en el sector Agrario y menos del 1% en Construcción. A nivel nacional la distribución es muy diferente ya que el 54% correspondieron a Servicios, el 28% a Industria, el 18% al sector Agrario (hay que tener en cuenta que en Castilla y León hay muy poco empleo agrario por cuenta ajena –en este sector mayoritariamente temporal–), y menos del 1% fue a Construcción.

Las divisiones de actividad que representaron un mayor volumen de contratación fueron, al margen del sector agrario en conjunto, del que no se ofrecen datos desagregados, en Castilla y León la Industria de alimentación, que absorbió el 40% de los contratos hechos por ETTs en la Comunidad. A nivel nacional las de mayor volumen fueron el Almacenamiento y actividades anexas al transporte (12,3% del total), la Industria de alimentación (10,2%) y los Servicios de alojamiento (9,5%).

Es evidente que el uso más o menos intensivo de ETTs, por las empresas, para contratar personal temporal tiene mucho que ver con el sector y la actividad de las mismas; sirva de ejemplo que en 2016 los contratos de puesta a disposición hechos por ETTs a nivel nacional en Industria equivalieron prácticamente al 50% de los contratos temporales de dicho sector; es destacable el caso de la Industria de automoción (74%), la Industria del papel (77%) y el Almacenamiento y actividades anexas al transporte (84%). Cosa que no ocurre en Construcción de edificios (2%) o en Reparación e instalación de maquinaria y equipo (7%) o en Servicios de comidas y bebidas (6%), que son actividades con un importante volumen de empleo temporal pero poca presencia de ETTs.

El número de contratos de puesta a disposición se incrementó en nuestra Comunidad un 14,0% respecto de los realizados en 2015, mientras que en el conjunto del Estado aumentó un 12,0%. Hay que tener en cuenta que se trata de un tipo de contratos que cada vez es más utilizado por las empresas, prueba de ello es que el año anterior ya habían aumentado en Castilla y León un 15,9% respecto de los realizados en 2014 y en España un 15,6%. Si exceptuamos los años 2008, 2009 y 2012 en los que la crisis afectó a la contratación –y de manera más intensa a la temporal– en el resto de años desde 2002 siempre ha habido aumento en este tipo de contratos, como puede verse en la siguiente figura, hasta el punto de que el número de contratos realizados en 2016 en Castilla y León es el 181% del de 2002 y en España es el 188%.

Figura 22.– Variación anual del número de contratos de puestos a disposición de ETTs



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

En cuanto a la evolución por provincias se observa una gran heterogeneidad ya que mientras que el número de contratos realizados en Palencia en 2016 es casi seis veces el de 2002, y que en Segovia se ha duplicado dicha cifra, en Valladolid es 1,6 veces y en

Burgos 1,5 veces; en León, Salamanca y Soria el número de contratos en 2016 es menor que el de 2002. Con todo, **en el último año el aumento ha sido generalizado en todas las provincias excepto en Ávila.**

Tabla 12.- Datos provinciales de evolución del nº de contratos de puesta a disposición realizados por ETTs

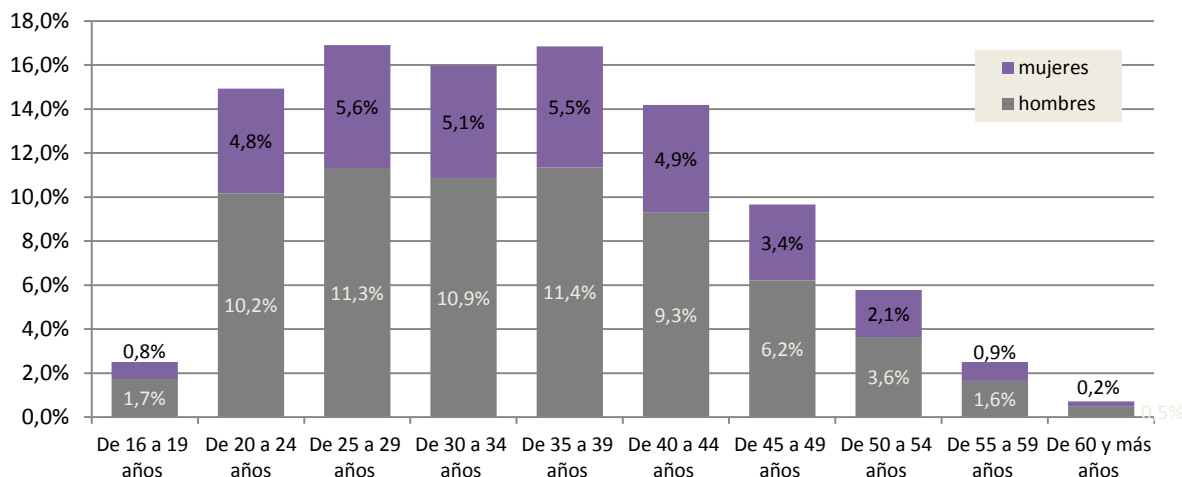
	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
2002	3.097	19.555	12.200	6.151	15.772	5.551	3.265	25.620	4.071
2003	3.238	21.032	11.755	7.453	13.349	6.815	3.455	30.433	5.183
2004	4.487	21.378	12.000	10.748	13.983	5.855	3.538	34.411	4.811
2005	8.230	22.185	12.050	10.862	15.035	6.894	3.648	34.993	5.207
2006	8.340	24.054	13.039	11.000	16.976	7.756	4.431	38.108	6.491
2007	7.751	23.843	12.556	11.612	19.092	9.559	5.137	38.866	5.390
2008	5.435	21.538	11.917	13.762	18.569	10.648	3.661	35.212	4.864
2009	3.590	19.046	8.150	13.182	13.318	9.855	1.933	26.873	4.391
2010	3.854	26.394	8.508	15.496	11.513	13.077	2.718	27.525	4.564
2011	4.537	28.552	9.436	16.287	10.615	10.354	2.399	29.125	6.130
2012	5.270	23.645	8.651	15.892	14.035	9.789	1.623	25.324	4.163
2013	7.362	22.000	6.890	18.777	13.783	10.648	2.183	32.550	3.529
2014	7.804	25.844	7.104	24.834	14.022	14.522	2.105	29.338	5.112
2015	8.692	27.690	9.195	30.970	11.364	16.776	2.695	35.891	8.211
2016	7.420	30.782	11.736	38.476	13.606	17.101	3.145	41.168	9.203
2015-16	-15%	11%	28%	24%	20%	2%	17%	15%	12%
2002-16	140%	57%	-4%	526%	-14%	208%	-4%	61%	126%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

Hay aspectos sobre la contratación por parte de ETTs de los que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social facilita datos a nivel nacional en sus estadísticas oficiales pero que no ofrece desagregados por CCAA y que consideramos interesantes de analizar en este estudio, siendo conscientes de que no tienen por qué coincidir con los de Castilla y León pero que pueden ser ilustrativos respecto al tipo y condiciones de empleo que ofrecen estas empresas, al igual que hemos hecho en otros apartados de este informe.

En primer lugar vemos que **dos tercios de los contratos de puesta a disposición corresponden a hombres mientras que sólo un tercio corresponden a mujeres**, un reparto que es un poco diferente del que existe en la contratación temporal en general (56% hombres y 44% mujeres). En cuanto a edades la contratación está distribuida muy homogéneamente de manera que a cada una de las franjas de 5 años comprendidas entre 20 y 45 años les corresponde aproximadamente entre el 14% y el 17% del total de contrataciones; de esa edad en adelante cada vez son menos los contratos de ETTs, como puede verse en la siguiente figura. En ninguna franja de edad es especialmente significativo un mayor o menor peso de la contratación femenina, estando en todas ellas aproximadamente en el doble de hombres que de mujeres.

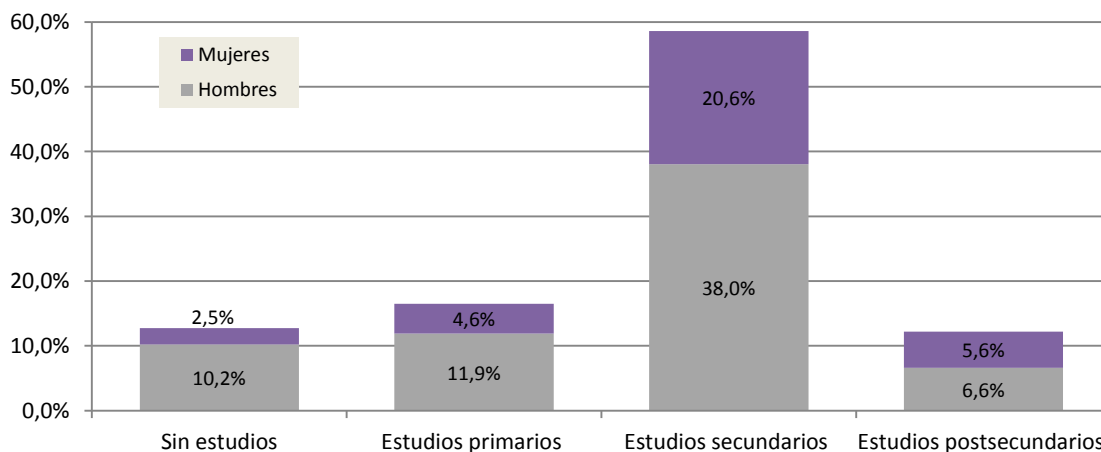
Figura 23.- Distribución del total de contratos de puestos a disposición de ETTs por sexo y edad, en España en 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

Otro aspecto a considerar es el nivel formativo de las personas contratadas a través de ETTs y nuevamente nos referiremos a datos nacionales por no disponer de datos específicos de Castilla y León: en 2016 el 13% de los contratos de puesta a disposición correspondió a personas “sin estudios”, el 16% a personas con “estudios primarios”, el 59% a personas con “estudios secundarios” y el 12% a personas con “estudios postsecundarios”. El 15% de quienes tenían estudios secundarios acreditó estudios de formación profesional. En cuanto a los de estudios postsecundarios, el 40% había estudiado FP y el 60% restante eran universitarios. Como se ve en la siguiente figura, **sólo hay una cierta igualdad entre contratación de hombres y mujeres en el caso de los estudios postsecundarios.**

Figura 24.- Distribución del total de contratos de puestos a disposición de ETTs por sexo y nivel formativo, en España en 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

También resulta interesante conocer que el 39% de los contratos de puesta a disposición hechos por ETTs son por tiempo indeterminado, el **37% son de 1 a 6 días**, el **11% de 7 a 10 días**, el **4% de 11 a 15 días**, el **5% son de 15 días a un mes**, el **3% son de 1 a 3 meses** y **menos del 1% son de 3 a 6 meses**, siendo prácticamente inexistentes los de mayor duración. **Si restamos del total los contratos de duración indeterminada, los de menos de un mes son el 93% y los de menos de una semana el 61%; un dato que evidencia la precariedad de este tipo de empleo.** En general la contratación temporal en España en 2016 presentó un porcentaje similar de contratos de duración indeterminada pero los contratos de menos de un mes fueron el 42% del total (56% en los de ETTs).

Es significativo que **sean de mujeres el 39% de los contratos de menos de una semana y el 37% de los de menos de un mes**, frente al 33% total, mientras que el porcentaje de mujeres en el caso de los contratos de duración sin determinar es sólo el 27%.

En cuanto a grupos de ocupación, **en el que se produjo el mayor volumen de contratación fue en el de “Peones” (de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes) con el 53%** (58% en el caso de los hombres), además en relación a 2015, este grupo fue el grupo que tuvo el mayor incremento del peso (1,3 puntos porcentuales en total y 3,1 puntos en el caso de contratos a mujeres). **En segundo lugar está el grupo de “Trabajadores de los servicios de restauración y comercio” con el 11%** (16% en el caso de las mujeres) y **en tercero el de “Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)” que englobó al 8% de los contratos** (13% en el caso de las mujeres). En el extremo opuesto no se llegó al 1% del total de contratación de puesta a disposición en los grupos “Directores y Gerentes, Técnicos y profesionales”, “Científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza”, “Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas”, “Trabajadores de los servicios de protección y seguridad”, “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero” y “Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas”

Por último, el MEySS nos informa que **estos aproximadamente 3,5 millones de contratos realizados por ETTs en España en 2016, se hicieron a 619.923 trabajadores**, de los que 377.560 fueron hombres (el 61%) y 242.363 fueron mujeres (el 39%). Quiere esto decir que **por término medio estas personas formalizaron 5,3 contratos en el año** (5,8 los hombres y 4,5 las mujeres), que **el número de contratos por persona aumentó con la edad** (desde 3,8 las del grupo de hasta 19 años, hasta 5,9 contratos de media en las del grupo de 55 a 59 años) y **el número medio de contratos fue mayor en las personas con menor nivel formativo** (5,9 las personas sin estudios, 5,8 las de estudios secundarios y 4,3 las que tienen postsecundarios).

Tampoco en esto el MEySS ofrece datos desagregados por CCAA y provincias, cosa que sí hace en el caso de personas de ETTs afiliadas a la Seguridad Social en media anual. En Castilla y León fueron 8.236 personas las afiliadas a la Seguridad Social en 2016 de las que 5.378 fueron hombres y 2.858 mujeres. Este dato incluye a los propios trabajadores que gestionan las ETTs que en términos nacionales no llegan al 4% del total.

Tabla 13.- Resumen de la actividad de las ETTs por territorio 2016

	nº Contr ETTs	Variación contr 15-16	Nº medio afilia SS	Variación afil 15-16	Contr/afil	Nº Afil Hombres	Nº Afil Mujeres	% afil Mujeres	Distrib Afiliación	Distrib Contratos
Ávila	7.420	-14,6%	248	15,3%	30,0	137	111	44,6%	3,0%	4,3%
Burgos	30.782	11,2%	1.838	19,2%	16,7	1.381	457	24,9%	22,3%	17,8%
León	11.736	27,6%	462	-9,1%	25,4	314	148	32,0%	5,6%	6,8%
Palencia	38.476	24,2%	1.574	2,4%	24,4	1.087	487	31,0%	19,1%	22,3%
Salamanca	13.606	19,7%	854	28,0%	15,9	492	363	42,5%	10,4%	7,9%
Segovia	17.101	1,9%	649	14,7%	26,4	352	297	45,8%	7,9%	9,9%
Soria	3.145	16,7%	218	23,7%	14,4	133	85	38,8%	2,6%	1,8%
Valladolid	41.168	14,7%	2.030	0,9%	20,3	1.246	784	38,6%	24,7%	23,8%
Zamora	9.203	12,1%	364	16,3%	25,3	237	127	34,9%	4,4%	5,3%
Castilla y León	172.637	14,0%	8.236	9,3%	21,0	5.378	2.858	34,7%	100,0%	100,0%
España	3.481.537	12,0%	183.584	11,6%	19,0	113.451	70.134	38,2%		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

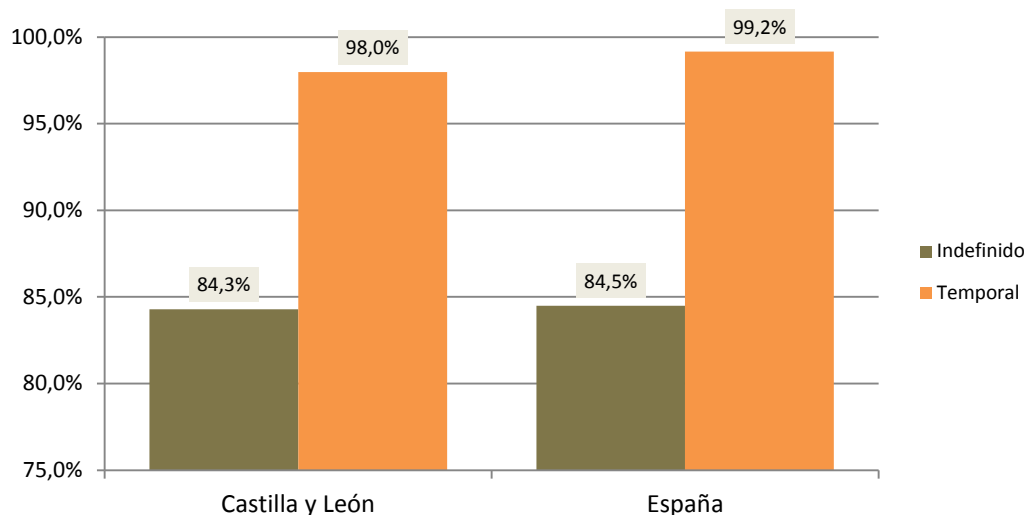
SALARIOS Y TEMPORALIDAD

La Encuesta de Estructura Salarial, elaborada por el INE establece, con datos de 2015 (último año disponible), que en Castilla y León el salario medio de las personas con empleo temporal era el 71,6% del de las personas con empleo indefinido. A nivel nacional esta proporción fue del 66,9%.

El salario medio de las mujeres con empleo temporal se aproxima más al de las mujeres con empleo indefinido que lo que ocurre en el caso de los hombres, tanto en nuestra Comunidad (80,9% las mujeres frente al 64,4% los hombres) como a nivel nacional (73,9% frente al 62,1%). Este hecho es debido a la menor diferencia de salario que existe entre hombres y mujeres con empleo temporal que con empleo indefinido; lo que ocurre con en mayor medida en Castilla y León que a nivel nacional.

Analizando el **salario por hora trabajada** para evitar el efecto del empleo a tiempo parcial, la **proporción entre salario medio en empleo temporal y salario medio en empleo indefinido fue el 81,8% en Castilla y León y el 76,8% en España**. También en este caso hay diferencia entre hombres y mujeres, explicada al igual que antes por la menor diferencia salarial de género en los empleos temporales que en los indefinidos; de hecho en Castilla y León la proporción entre los salarios medios por hora de hombres y mujeres con empleo temporal fue del 98% y a nivel nacional fueron prácticamente iguales y sin embargo en los indefinidos el salario por hora medio de las mujeres fue más de un 15% inferior al de los hombres.

Figura 25.- Relación entre el salario medio por hora de mujeres y hombres según contrato y territorio, 2015



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del INE (Encuesta de Estructura Salarial).*

La EPA -en su Decil de salarios- también ofrece información sobre remuneraciones que muestra -con datos nacionales también de 2015- cómo el **salario medio de las personas con empleo temporal a jornada completa es un 69,5% del salario medio de quienes tienen empleo indefinido con esa misma jornada**. En el caso del empleo a tiempo parcial la **proporción de salarios entre empleo temporal e indefinido es del 88,9%**.

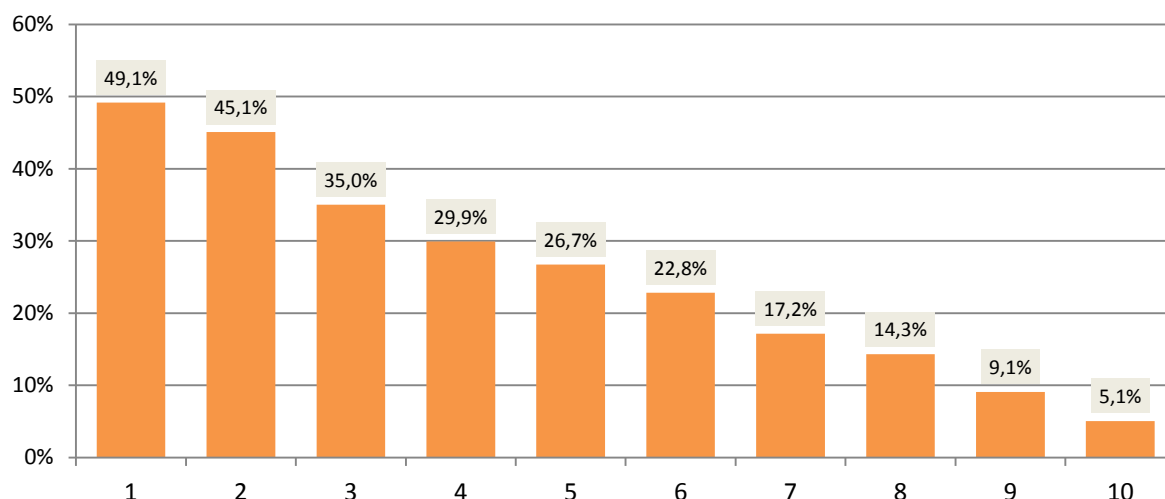
Por último, otro dato relevante que recoge esta encuesta es la proporción de personas de cada tipo de empleo que forman parte de cada uno de los diez deciles de salario en que el INE distribuye al conjunto de trabajadores. Para evitar la distorsión que pudiera introducir el empleo temporal hemos considerado únicamente los trabajadores y trabajadoras con empleo a tiempo completo, y vemos que entre el **10% que tienen la remuneración más baja (menos de 680€) el 49% tenían un empleo temporal; en el siguiente bloque (de 680 a 972€) el 45% eran temporales** y sucesivamente el porcentaje va disminuyendo conforme aumenta

el salario –como puede apreciarse en la siguiente figura– hasta llegar al decil más alto que engloba al **10% de trabajadores que tienen salarios por encima de 3.425€ en cuyo caso solo son temporales el 5%.**

En 2015 los límites superiores de los deciles fueron los del cuadro.

680 €	980 €	1.216 €	1.403 €	1.597 €	1.814 €	2.137 €	2.607 €	3.425 €
-------	-------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Figura 26.- Porcentaje de personas con empleo temporal en cada uno de los deciles de salario EPA a tiempo completo, España 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Decil de salarios EPA).

SINIESTRALIDAD LABORAL Y TEMPORALIDAD

En 2016 hubo 22.930 accidentes de trabajo en Castilla y León con baja en jornada, de los cuales el **36,8% (8.442)** correspondieron a trabajadores y trabajadoras temporales, mientras que en España fueron 489.065 accidentes de los que el **38,8% (189.750)** los sufrieron trabajadores temporales. Los accidentes laborales con baja en jornada habidos en Castilla y León suponen el **4,7%** del total de los de España y en el caso de los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal fueron el **4,4%**.

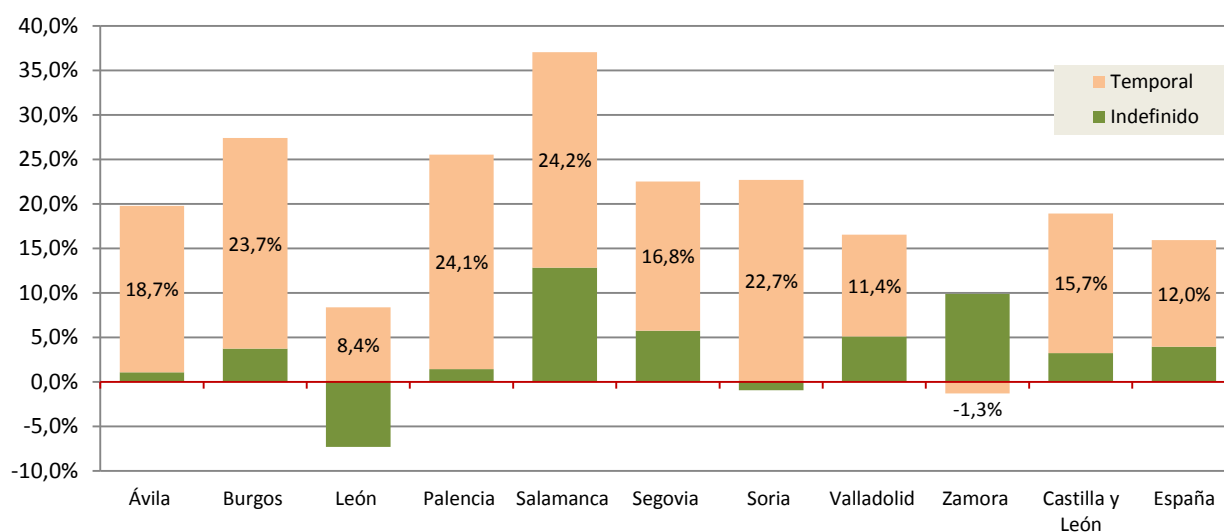
Tabla 14.- Número de accidentes laborales con baja en jornada y distribución por tipo de empleo y territorio, 2016

	Total	No asalariados	Indefinidos	Temporales		Distribución del Total	Distribución de los Temporales
				Número	% sobre total		
Ávila	1.158	57	663	438	37,8%	5,1%	5,2%
Burgos	4.381	124	2.674	1.583	36,1%	19,1%	18,8%
León	3.609	171	2.055	1.383	38,3%	15,7%	16,4%
Palencia	1.684	45	990	649	38,5%	7,3%	7,7%
Salamanca	2.885	111	1.769	1.005	34,8%	12,6%	11,9%
Segovia	1.830	80	1.158	592	32,3%	8,0%	7,0%
Soria	1.065	40	625	400	37,6%	4,6%	4,7%
Valladolid	4.875	124	2.890	1.861	38,2%	21,3%	22,0%
Zamora	1.443	66	846	531	36,8%	6,3%	6,3%
Castilla y León	22.930	818	13.670	8.442	36,8%	100,0%	100,0%
España	489.065	10.991	288.324	189.750	38,8%		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

Respecto de 2015 la siniestralidad se incrementó en Castilla y León un 7,4%, pero **mientras que la siniestralidad laboral correspondiente a empleo indefinido creció un 3,2%, la del empleo temporal se incrementó un 15,7%**. A nivel nacional la siniestralidad aumentó un 6,8% en términos globales, pero la correspondiente a trabajadores con empleo indefinido lo hizo un 3,9% y la del empleo temporal un 12,0%. Hay que tener en cuenta que el empleo asalariado de carácter temporal se incrementó en 2016 un 10,1% en Castilla y León y un 6,8% en España, de lo que se concluye que **el incremento de la siniestralidad en el empleo temporal es superior al incremento que ha experimentado dicho empleo**.

Figura 27.- Variación en el nº de Accidentes laborales con baja, según tipo de contrato. 2015-16

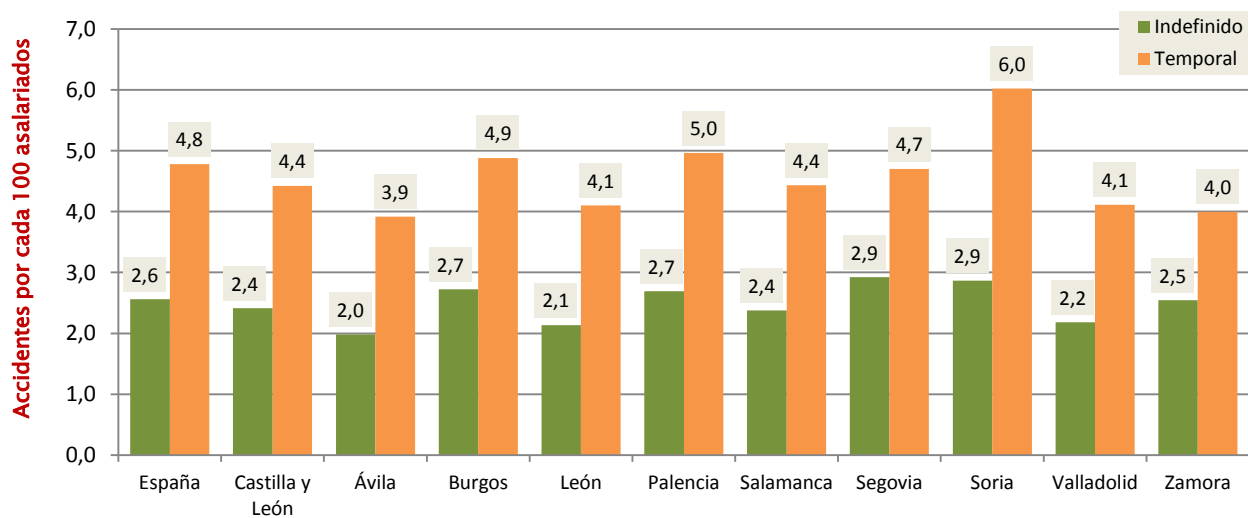


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

Para poder analizar en qué medida afecta la temporalidad laboral a la siniestralidad, comparamos los datos de ésta que ofrece el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con los datos de empleo asalariado según tipo de contrato, que ofrece el INE mediante la EPA. El resultado en 2016 es que **en nuestra Comunidad hubo 2,4 accidentes con baja laboral en jornada por cada 100 trabajadores en el caso del empleo indefinido y de 4,4 en el del empleo temporal.**

En todas las provincias de la Comunidad la siniestralidad es mayor en el caso del empleo temporal que en el del indefinido, destacando negativamente el dato de Soria, donde los accidentes sufridos por trabajadores temporales llegaron a 6 por cada 100 asalariados, lo que supone más del doble de la proporción de siniestralidad del empleo indefinido en dicha provincia. Sin embargo, Segovia y Zamora son las provincias en las que hay menos diferencia entre la siniestralidad de indefinidos y temporales.

Figura 28.– Accidentes laborales con baja en jornada por cada 100 trabajadores asalariados, según tipo de contrato. 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS y del INE (EPA).

A los accidentes con baja laboral en jornada hay que sumar los accidentes in itinere, de cuyo dato en Castilla y León (2.457 en 2016) no se publica su desagregación por tipo de jornada. A nivel nacional la proporción de accidentes in itinere que corresponden a trabajadores y trabajadoras temporales es el 36,2% (38,8% en el caso de accidentes en jornada).

CONCLUSIONES

Con el crecimiento de la economía iniciado a finales de 2014, el empleo asalariado ha comenzado a recuperarse, si bien este empleo creado no es de calidad como prueba que **la tasa de temporalidad haya vuelto a aumentar en el año 2016 por cuarto año consecutivo, hasta alcanzar el 25% en Castilla y León y el 26% en España**, lo que supone que uno de cada cuatro trabajadores asalariados tenga un empleo temporal. En 2016 nuestra Comunidad ha tenido el mayor incremento de la temporalidad de todas las CCAA, y ello en un país que es el segundo de la UE28 con mayor tasa de contratos temporales, superado únicamente por Polonia.

La tasa de temporalidad alcanzó en Castilla y León el 29,7% en el año 2006, año en el que el número de asalariados con contrato temporal llegó hasta 244.000 personas. Durante los tres primeros años de la recesión, las empresas ajustaron sus plantillas, deshaciéndose fundamentalmente de trabajadores temporales, de manera que el empleo temporal cayó en esos años en casi 70.000 personas. **La no renovación de los contratos temporales fue la respuesta inmediata que tuvieron las empresas, de forma que la tasa “cayó” al 21,9% en 2009**. En la segunda recesión, que tuvo lugar entre 2012 y 2013, se repitió el patrón y el resultado fue la tasa de temporalidad más baja habida en mucho tiempo en nuestra Comunidad (20,3%) aunque en ningún momento ha bajado del 20%. Sin embargo, la salida de la recesión a partir de 2014 y sus efectos positivos sobre el empleo reproducen el mismo esquema y **de nuevo la contratación temporal es la vía elegida por las empresas para incrementar sus efectivos, con lo que la temporalidad vuelve a crecer**.

El empleo temporal es la variable de ajuste principal que utilizan las empresas: de creación de empleo temporal en la fase expansiva y de destrucción en las fases recesivas; por eso la tasa de temporalidad sube en las fases expansivas y, sin embargo, baja cuando la economía se contrae. Y esto ocurre porque **las empresas y administraciones utilizan la contratación temporal como vía para ahorrarse costes de despido** y, sobre todo, para disponer de un mayor grado de flexibilidad en sus plantillas y de un mecanismo para **ejercer mayor presión sobre sus trabajadores y trabajadoras**, en un intento de ganar competitividad mediante la precarización del empleo en lugar de hacerlo actuando sobre el resto de factores de la producción, y **violando la legislación laboral que exige que la contratación laboral esté asociada exclusivamente a situaciones coyunturales y no a necesidades estables de las empresas y administraciones**. Y decimos administraciones, porque **la temporalidad también afecta al sector público** y también se ha incrementado en él (un punto porcentual hasta alcanzar el 22,5%), aunque en menor medida que lo ha hecho en el privado (dos puntos porcentuales hasta alcanzar el 26,1%).

Además se está extendiendo la práctica de **dar de baja a los contratados temporales durante los fines de semana y días de fiesta** porque las empresas son conscientes de la posibilidad de volver a contratar a la misma persona, lo que supone, además de un perjuicio para el trabajador, un fraudulento recorte de ingresos de la Seguridad Social.

La precariedad no sólo aumenta en la medida en que se incrementa el porcentaje de empleos temporales respecto del total, sino porque, además, **el propio empleo temporal se deteriora por dos vías:**

en primer lugar porque **el empleo temporal a tiempo parcial crece más rápidamente que lo que lo hace el temporal a tiempo completo:** El 40% de los contratos temporales realizados en 2016 fueron a tiempo parcial y, entre 2008 y 2016, el empleo temporal a tiempo parcial se incrementó un 38% en nuestra Comunidad a pesar de que el empleo se redujo, en total, un 9%.

y en segundo lugar, porque **la duración de los contratos temporales es menor año a año.** Una prueba de esta realidad es que por cada empleo temporal habido en 2016 más que en el año anterior, las empresas hayan realizado 3,3 contratos temporales más que en dicho año. Así como que el 42% de los contratos temporales registrados en España en 2016 fueran de duración inferior al mes y el 28% de siete días como máximo cuando estos últimos eran el 17% en 2006. No hay que perder de vista que **desde 2009 el porcentaje de contratos temporales supera el 90% del total tanto en España como en Castilla y León,** llegando a ser en 2015 el 92,6%. Y también que según los datos del Servicio Público de Empleo la duración media de los contratos temporales ha pasado de 79,1 días en 2006 a 50,6 días en 2016. Con todo ello **aumenta la rotación laboral** que tan funestas consecuencias tiene para la seguridad y salud laboral, que dificulta a los trabajadores y trabajadoras con empleos temporales el acceso a las prestaciones por desempleo y a otro tipo de ayudas sociales y, que en cuanto a la carrera profesional para su jubilación les supone una merma de derechos con consecuencias negativas en la cuantía de la futura pensión.

El empleo temporal afecta tanto a mujeres como a hombres en proporciones similares aunque ligeramente superiores en el caso de las mujeres. Aunque a este respecto hay que destacar cuatro situaciones:

que el empleo temporal a tiempo parcial afecta de forma muy mayoritaria a las mujeres; el 51% de los contratos temporales de mujeres fueron a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje fue el 29%. En Salamanca alcanzaron el 60%; y en Burgos la diferencia entre el porcentaje de temporales a tiempo parcial de mujeres y hombres superó en 2016 los 27 puntos.

que la contratación temporal de menor duración afecta más a las mujeres que a los hombres, así los contratos de siete o menos días son el 26,7% del total de temporales de hombres mientras que son el 29,9% de los de mujeres.

que hay una diferente distribución sectorial de la contratación de hombres y mujeres, de manera que en el caso de las mujeres casi todo el empleo es en el sector Servicios.

que en el empleo público la temporalidad femenina es mayor que la masculina, al contrario de lo que ocurre en el sector privado.

Aunque el “**contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**” (art. 4 de la Ley 3/2012), se considera estadísticamente dentro de la contratación indefinida, no deja de ser un empleo temporal puesto que se trata de un modelo de contrato que permite el despido sin causa ni indemnización en un plazo máximo de un año desde su formalización. En 2016 se hicieron 2.125 de estos contratos en nuestra Comunidad, el 35% más que el año anterior, cuando el número de contratos indefinidos ordinarios nuevos fue de 4.984. Esto significa que el 43% de los contratos indefinidos realizados eran de esta modalidad.

Volviendo al empleo temporal, vemos que aunque es el mayoritario entre las personas jóvenes –88% de temporalidad en los de 16 a 19 años, 71% en los de 20 a 24 años y 48% en los de 25 a 29 años –, esto no quiere decir que no haya temporalidad en las personas de edades superiores –28% de temporalidad en los de 30 a 39 años, 21% en los de 40 a 49 años...–.

También es reseñable que en Castilla y León **sean extranjeros el 9% de los asalariados con empleo temporal y el 6% de quienes tienen empleo indefinido**. A nivel nacional estos porcentajes son superiores porque nuestra Comunidad es una de las que tiene menor presencia de trabajadores extranjeros. En Castilla y León la proporción entre temporales e indefinidos es menor que en el conjunto del Estado.

Esto también puede estar relacionado con una menor proporción del empleo por cuenta ajena en el sector Agrario de Castilla y León, que a nivel nacional absorbe el 3% de las contrataciones indefinidas y el 15% de las temporales. A la inversa de lo que ocurre en el sector Servicios, al que corresponden el 81% de los contratos indefinidos y el 69% de los temporales. Sin embargo, el porcentaje de contratación indefinida y temporal es similar en la Industria (10% del total) y en la Construcción (6% del total).

Es destacable asimismo la diferente evolución en el tiempo que desde 2008 han tenido la contratación temporal y el empleo asalariado temporal. Si en los primeros años de la crisis el empleo se redujo a mayor ritmo que las contrataciones, hemos visto como de 2013 en adelante el crecimiento de las contrataciones ha sido constante y más intenso que el del empleo que no empezó hasta 2014. **El empleo temporal está en 2016 un 12% por debajo del existente en 2008, mientras que las contrataciones temporales están un 25% por encima.**

También hemos visto en este informe que, según diferentes fuentes, **el salario medio de las personas con empleo temporal es aproximadamente dos tercios del salario medio de quienes tienen empleos indefinidos.** Y que si analizamos el salario por hora trabajada esta proporción fue el 82% en Castilla y León y el 77% en España.

Si nos fijamos en los deciles de salario de la EPA, considerando únicamente a las personas que tienen empleo a tiempo completo, **son temporales el 49% de quienes tienen salarios inferiores a 680€**, el 45% de los que tienen salarios entre 680 y 980€, el 35% de los de entre 980 y 1.216€ y así sucesivamente hasta llegar a **los de más de 3.425€, de los que sólo el 5% son temporales**, mientras que el restante 95% son indefinidos.

En lo que respecta a la siniestralidad laboral, **el 36,8% de los accidentes con baja en jornada laboral en nuestra Comunidad correspondió a trabajadores y trabajadoras temporales** y respecto de 2015, los accidentes sufridos por ellos y ellas se incrementaron un 15,7% cuando el empleo temporal por cuenta ajena creció un 10,1%. En el caso de los trabajadores con empleo temporal por cada 100 trabajadores en 2016 hubo en Castilla y León 4,4 accidentes con baja en jornada laboral, mientras que en el caso de los indefinidos estos fueron únicamente 2,4.

En resumen, observamos que **la temporalidad laboral es un factor negativo que afecta a nuestro mercado laboral haciéndolo menos productivo y más injusto y que debilita injustificadamente nuestro modelo social, además de suponer graves perjuicios para la seguridad y la salud de los trabajadores**, tanto por una mayor tasa de siniestralidad en este tipo de empleos como por las consecuencias para la salud del trabajador precario que tiene su situación de inseguridad laboral.

Las últimas reformas laborales pretendían, según sus promotores, recortar la dualidad existente en el mercado de trabajo, pero se ha constatado que no han tenido ese efecto porque **las empresas y las administraciones utilizan esta modalidad de contratación de forma abusiva y descausalizada, y cada vez la hacen de forma más precaria.**

PROPUESTAS

En primer lugar y como principal reivindicación, desde CCOO consideramos que es necesario llevar a cabo de forma inmediata la **derogación de las reformas laborales** y la **construcción de un nuevo marco de relaciones laborales más justo**, que dignifique el trabajo, el salario y las condiciones laborales, que permita mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras, que ayude a crear empleo estable y de calidad y que los proteja adecuadamente en las situaciones de desempleo. Además está pendiente la **adecuación de la normativa laboral española tras las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea que están relacionadas con el empleo temporal**, por lo que también aquí existe una exigencia para ir haciendo desaparecer esta anómala situación que vivimos en España en relación al empleo temporal.

Para CCOO es obligatorio situar la **contratación estable como elemento central del modelo de crecimiento económico y de nuestro sistema de relaciones laborales**. Una contratación estable y de calidad que permita y acompañe la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, su implicación en el proyecto empresarial y la consecución de mayores niveles de seguridad y salud en el trabajo, como elementos para incrementar la productividad y la competitividad.

En particular **exigimos que se elimine el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**, que se introdujo con la reforma laboral del PP en 2012, ya que se trata de un contrato temporal encubierto que ha contribuido a precarizar las condiciones laborales y que es incompatible con los marcos normativos internacionales, relativos a los principios del trabajo decente y estabilidad en el empleo.

Así como también **vemos imprescindible que se retrotraigan las medidas de flexibilización introducidas en la regulación del empleo a tiempo parcial** que han supuesto un incremento en este tipo de empleo, mayoritariamente no deseado por quienes lo sufren, en el que el grado de discrecionalidad del que disponen las empresas además de precarizar las relaciones laborales, supone un importante nicho para el fraude en la contratación laboral.

Pero una nueva regulación laboral no tendría un efecto significativo si, al mismo tiempo, no se produjera **una transformación del modelo productivo, como venimos reclamando desde CCOO para Castilla y León**. Un modelo que debería estar basado en una mayor presencia tanto del sector industrial como de las actividades del sector servicios ligadas a un mayor nivel de conocimiento y que, por ahora, están infrarrepresentadas en la economía de Castilla y León.

Este cambio de modelo pasa también por el fortalecimiento de las empresas, lo que requiere una **mayor inversión en I+D+i**, una apuesta decidida por su **internacionalización** y el objetivo compartido de **augmentar su tamaño**, porque también estos son factores que tiene que ver con la calidad del empleo y con la temporalidad.

No podemos olvidarnos de la **importancia de la formación**, que es un factor clave tanto para mejorar la accesibilidad al empleo, como para que éste no sea un empleo precario, porque éstos están asociados mayoritariamente a los niveles formativos más bajos. Somos conscientes de que hay empleos que requieren menores niveles de cualificación pero esto no significa que dichos empleos deban tener que llevar aparejada inexorablemente la lacra de la precariedad que conlleva la temporalidad y la parcialidad de jornada.

Es preciso **disuadir a las empresas y administraciones de la utilización abusiva de la contratación temporal**, por lo que hay que adoptar medidas encaminadas a dicho objetivo como por ejemplo el encarecimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social en el caso de los empleos temporales, la mayor limitación al encadenamientos de contratos temporales, o la eliminación de cualquier tipo de bonificaciones a este tipo de contratación; porque es inaceptable que se destinen recursos públicos a subvencionar contratos precarios. En esa línea hay que continuar profundizando, en el sentido de lo acordado en el ámbito del Diálogo Social de Castilla y León, para que **las políticas públicas de nuestra Comunidad en materia laboral estén enfocadas exclusivamente al apoyo del empleo de calidad**.

No obstante, el problema radica principalmente en la **falta de suficiente control de la contratación en general y de la temporal en particular** y, con ello, en su progresiva descausalización, especialmente cuando las empresas acuden a la contratación temporal de diferentes trabajadores para cubrir sucesivamente un mismo puesto de trabajo.

Por ello exigimos, como venimos haciendo desde hace años, el **reforzamiento de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social**, dotándola de más recursos humanos y materiales para poder actuar de forma adecuada a las particularidades de las empresas ubicadas en un territorio tan extenso y disperso como es nuestra Comunidad. No olvidemos que la actuación de la inspección es crucial para la detección de situaciones de empleo irregular.

También consideramos que **es necesario que la acción sindical en las empresas sea contundente** a este respecto, aunque lamentablemente un tejido empresarial atomizado, como es el nuestro, dificulta esta labor de control. Mediante la negociación colectiva existe la posibilidad de establecer limitaciones destinadas a prevenir el uso abusivo de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal. Además es preciso avanzar en la aplicación de medidas de

flexibilidad interna, siempre que éstas sean acordadas entre empresa y sindicatos, tratando de alcanzar el equilibrio entre la seguridad y la estabilidad indispensables para los trabajadores y para el progreso social y las necesidades que tienen las empresas.

También es necesaria una **especial protección para los trabajadores temporales en materia de salud laboral**, especialmente en los casos de tratarse de los trabajadores de ETTs, para que su presencia en los centros de trabajo no conlleve para dichos trabajadores, ni para el resto, riesgos derivados del desconocimiento o del incumplimiento de las obligaciones establecidas por la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Por último, hay que **reforzar el sistema de protección social** para asegurar que quienes sufran el paro y el subempleo cuenten con ayudas públicas suficientes para garantizarles poder llevar a cabo un proyecto vital digno, y para que la rotación laboral derivada del paso del empleo al desempleo y viceversa –algo que cada vez es más habitual– no conlleve trabas burocráticas que dificulten el acceso a las prestaciones. A este respecto, el proyecto de Renta Básica planteado por CCOO y UGT que se encuentra en fase de debate parlamentario, debe ser un punto de partida, así como también lo es la exigencia de retrotraer las medidas respecto de la protección al desempleo, que han supuesto el endurecimiento en su acceso, y la simplificación del actual sistema de ayudas.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Empleo Asalariado Total y Temporal (miles de personas), Tasas de Temporalidad (%) y Variación anual de las Tasas (puntos porcentuales), Castilla y León por sector y sexo, 2016	11
Tabla 2.- Datos provinciales de Empleo en Castilla y León (miles de personas, % y puntos porcentuales).....	17
Tabla 3.- Evolución de la tasa de temporalidad de empleo asalariado por territorio.....	17
Tabla 4.- Contratos registrados en 2016 por tipo y ámbito territorial.....	19
Tabla 5.- Contratos temporales registrados en 2016 por sexo, jornada y ámbito territorial.....	20
Tabla 6.- Contratos temporales registrados en 2016 por sector y ámbito territorial y variación 15-16.....	21
Tabla 7.- Altas en prestaciones por desempleo relacionadas con empleo temporal en España 2016.....	26
Tabla 8.- Evolución del número anual de contratos temporales por provincias y variación anual	30
Tabla 9.- Evolución de la media anual de empleos temporales por provincias y variación anual.....	30
Tabla 10.- Conversiones de empleos temporales en empleos indefinidos. 2016.....	33
Tabla 11.- Datos de Empresas de Trabajo Temporal 2016.....	34
Tabla 12.- Datos provinciales de evolución del nº de contratos de puesta a disposición realizados por ETTs.....	37
Tabla 13.- Resumen de la actividad de las ETTs por territorio 2016.....	40
Tabla 14.- Número de accidentes laborales con baja en jornada y distribución por tipo de empleo y territorio, 2016.....	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Variación de la Tasa de empleo asalariado temporal entre 2015 y 2016 en puntos porcentuales.....	8
Figura 2.- Tasa de empleo temporal y Variación 2015-2016 por Comunidades Autónomas	9
Figura 3.- Empleo temporal e indefinido por franja de edad y Tasa de Temporalidad, España 2016.....	9
Figura 4.- Distribución por franjas de edad de la afiliación media a la Seguridad Social por tipo de contrato, España diciembre 2016.....	10
Figura 5.- Número medio de empleos asalariados temporales por rama, Castilla y León 2016.....	12
Figura 6.- Porcentaje de empleos asalariados temporales por rama de actividad, Castilla y León 2016	13
Figura 7.- Proporción del empleo a tiempo parcial en el total de empleo temporal en Castilla y León	14
Figura 8.- Variación del empleo asalariado por jornada y tipo de contrato entre 2015 y 2016	15
Figura 9.- Variación de la Tasa de Temporalidad, (afiliaciones medias al RG Seg Social) España, dic 2008-16	15
Figura 10.- Porcentaje de empleos temporales por ámbito territorial, 2015 y 2016	16
Figura 11.- Porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos registrados 2016.....	18
Figura 12.- Porcentaje de contratos temporales por sector, 2016	20
Figura 13.- Distribución por sectores del total de empleos temporales en cada territorio, 2016	21
Figura 14.- Distribución por sectores de la contratación temporal en 2016	22
Figura 15.- Distribución de la contratación por tramos de edad según contrato y territorio, 2016.....	22
Figura 16.- Evolución del porcentaje de contratos de 7 días o menos respecto del número total de contratos temporales registrados en España.....	23
Figura 17.- Porcentaje de contratos temporales respecto del número total de contratos temporales registrados en España en función del tamaño de la empresa.....	25
Figura 18.- Evolución del nº de empleos temporales y del nº de contratos temporales en Castilla y León y en España (2008=100).	27
Figura 19.- Evolución del nº de empleos temporales y del nº de contratos temporales en las provincias de Castilla y León (2008=100).	28
Figura 20.- Porcentaje de empleos temporales que corresponden a encadenamiento de contratos	32
Figura 21.- Porcentaje de contratos que han sido puestos a disposición por una ETT en 2016 respecto del total de contratación temporal en el territorio.....	35
Figura 22.- Variación anual del número de contratos de puestos a disposición de ETTs	36
Figura 23.- Distribución del total de contratos de puestos a disposición de ETTs por sexo y edad, en España en 2016.....	38
Figura 24.- Distribución del total de contratos de puestos a disposición de ETTs por sexo y nivel formativo, en España en 2016	38
Figura 25.- Relación entre el salario medio por hora de mujeres y hombres según contrato y territorio, 2015.....	41
Figura 26.- Porcentaje de personas con empleo temporal en cada uno de los deciles de salario EPA a tiempo completo, España 2015.....	42
Figura 27.- Variación en el nº de Accidentes laborales con baja, según tipo de contrato. 2015-16.....	43
Figura 28.- Accidentes laborales con baja en jornada por cada 100 trabajadores asalariados, según tipo de contrato. 2016.....	44



**comisiones obreras
de Castilla y León**

Gabinete Técnico