

CONCLUSIONES y PROPUESTAS

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 **augmenta 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

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

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 que su situación de inseguridad laboral tiene para la salud del trabajador precario.

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**.

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

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.

