

Gabinete de Estudios USO

@USOConfe

www.uso.es

@gestUSO

Anomalías de nuestro mercado de trabajo

Introducción

Más de diez años de crisis en los que hemos tenido: dos reformas laborales, varios reales decretos o “decretazos en materia laboral”, y todo con gobiernos de distinto signo. Pero la realidad es que seguimos con unas tasas de paro y temporalidad que duplican las de nuestros colegas de la Unión Europea.

En este estudio queremos poner en evidencia cómo es la contratación que se realiza en España, tanto en cantidad como en calidad de la misma; su número, duración, etc.

Para ello, conviene dejar claro previamente algunos conceptos que no son sinónimos y que a veces se utilizan como tales: puesto de trabajo, ocupado, asalariado y contrato realizado.

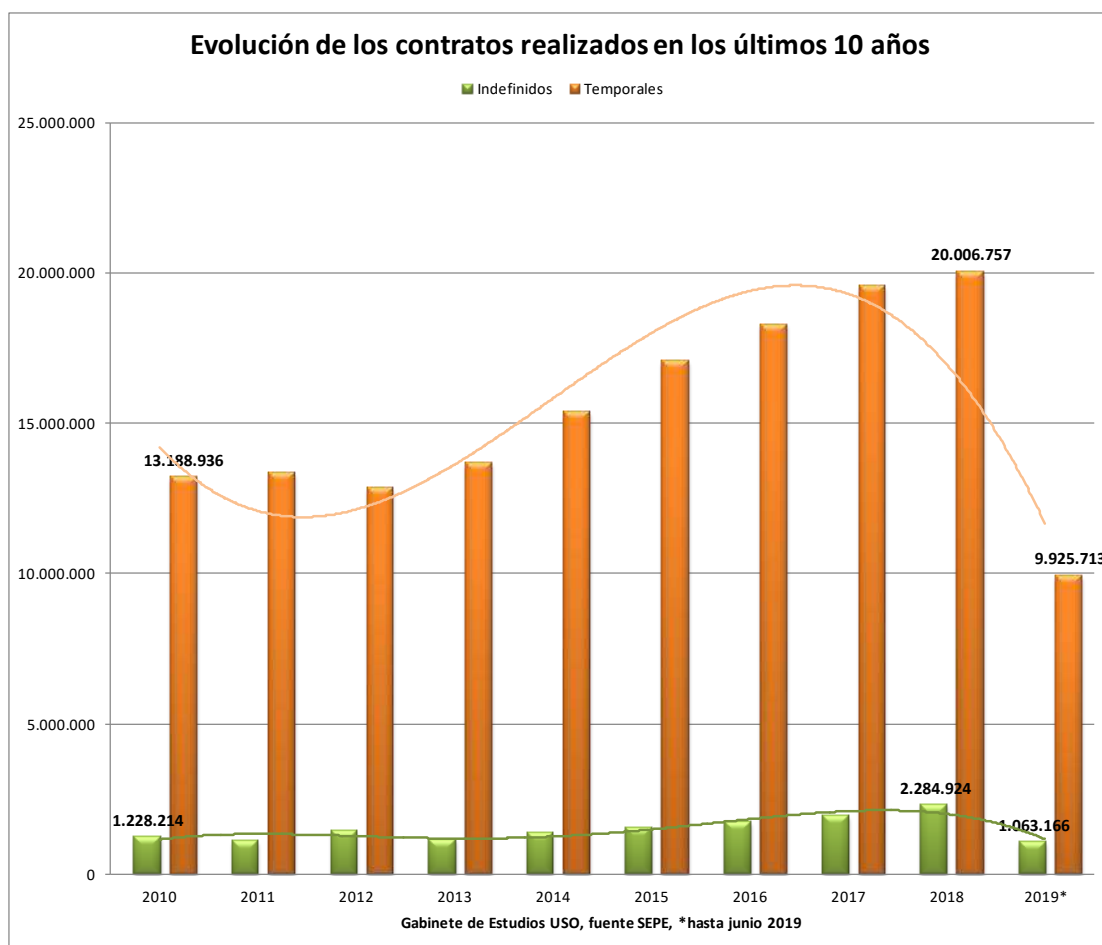
Un *puesto de trabajo* puede ser *ocupado* por varios *asalariados* y estos pueden tener distintos tipos de *contrato* (a tiempo parcial, temporal, etc.). No podemos confundir la modalidad de contrato que tienen quienes están ya trabajando, de las modalidades de contratación que se vienen realizando para incorporarse al trabajo; es sobre estas últimas sobre las que incidiremos de manera especial en este estudio.

Un balance de los últimos diez años

En los últimos diez años, se han realizado casi 168 millones de contratos, de los que algo menos de 15 millones han sido de naturaleza indefinida. Una media, en este periodo, del 9,63%: solo uno de cada 10 contratos realizados ha sido indefinido.

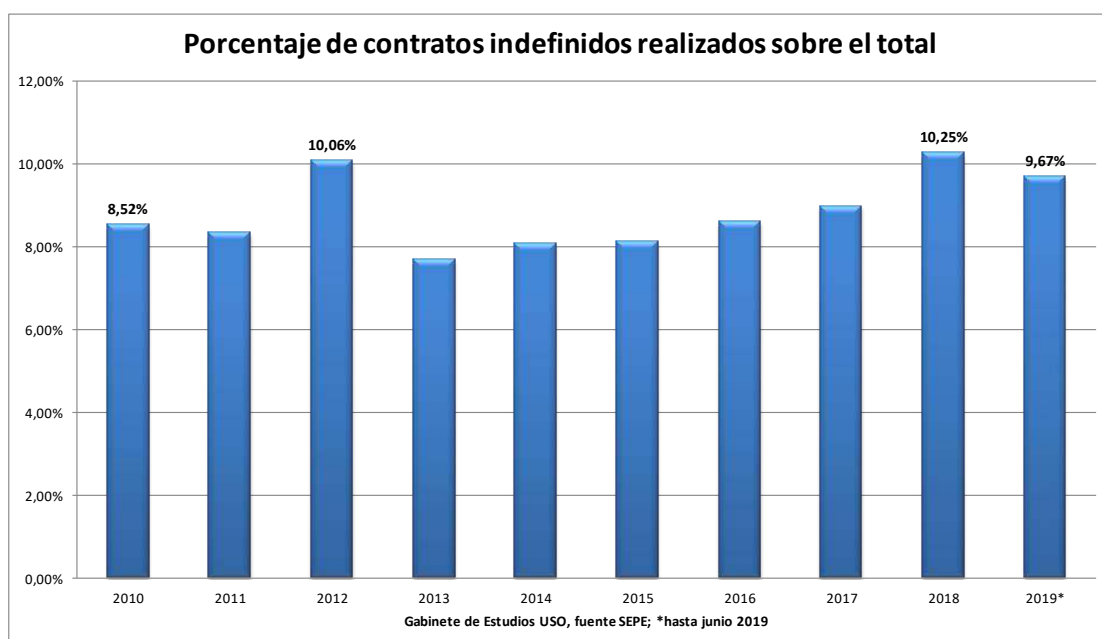
	Indefinidos	Temporales	Total	% indefinidos sobre el total
2010	1.228.214	13.188.936	14.417.150	8,52%
2011	1.110.163	13.323.069	14.433.232	8,34%
2012	1.432.976	12.808.015	14.240.991	10,06%
2013	1.134.949	13.657.665	14.792.614	7,67%
2014	1.350.331	15.376.758	16.727.089	8,07%
2015	1.509.165	17.067.115	18.576.280	8,12%
2016	1.713.262	18.265.692	19.978.954	8,58%
2017	1.929.250	19.572.053	21.501.303	8,97%
2018	2.284.924	20.006.757	22.291.681	10,25%
2019*	1.063.166	9.925.713	10.988.879	9,67%
Totales	14.756.400	153.191.773	167.948.173	9,63%

* hasta junio 2019, fuente SEPE



Como podemos apreciar, el número de contratos temporales ha ido creciendo en estos últimos diez años, alcanzando su máximo en 2018, cifra que podría repetirse en 2019, e incluso superarse, ya que en junio estaba próxima a los 10 millones y en los meses de verano este tipo de contratación se incrementa.

Si vemos la evolución del porcentaje de contratos indefinidos sobre el total, este ha crecido en un punto en los últimos diez años.



Pero, como dice el refrán, el que no se consuela es porque no quiere: solo en dos ocasiones, en diez años, este porcentaje ha superado el 10%.

Situación junio 2019

Tomando el último dato, junio 2019, la caída interanual de la contratación indefinida es un 14%, cifra que indica, de mantenerse, una tendencia más que preocupante con respecto a lo más importante, que es la desaceleración de la actividad económica y del crecimiento.

SEPE, junio 2019	DATOS ABSOLUTOS MES	VARIACIONES			
		MES ANTERIOR		INTERANUAL	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	104.854	-9.021	-7,92	-16.987	-13,94
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	902	-162	-15,23	-77	-7,87
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	68.403	-819	-1,18	-1.749	-2,49
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	174.159	-10.002	-5,43	-18.813	-9,75

Estos datos lo que nos están indicando, en el fondo, es que la contratación temporal se ha convertido en la puerta de entrada al mercado de trabajo. Algo que podemos discutir si es bueno o malo, pero que se aleja de la finalidad propia, la razón de ser, de la contratación temporal –una causa que la justifique en el tiempo- y no puede justificarse el uso, y muchas veces abuso, de la contratación temporal basándose en la bondad o no de la propia temporalidad. La temporalidad no puede ser la causa primera y principal de la un contrato temporal.

Acumulados hasta Junio 2019. SEPE	Hombres		Mujeres		Ambos sexos	
	TOTAL	% SOBRE TOTAL	TOTAL	% SOBRE TOTAL	TOTAL	% SOBRE TOTAL
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	365.611	6,21	293.828	6,24	659.439	6,23%
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	3.721	0,06	2.304	0,05	6.025	0,06%
OBRA O SERVICIO	2.537.943	43,13	1.471.754	31,27	4.009.697	37,86%
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	2.694.514	45,79	2.339.949	49,71	5.034.463	47,53%
INTERINIDAD	220.351	3,74	535.592	11,38	755.943	7,14%
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	8.327	0,14	5.158	0,11	13.485	0,13%
RELEVO	2.007	0,03	1.805	0,04	3.812	0,04%
JUBILACIÓN PARCIAL	5.609	0,10	1.921	0,04	7.530	0,07%
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	132	0,00	208	0,00	340	0,00%
PRÁCTICAS	19.516	0,33	17.423	0,37	36.939	0,35%
FORMACIÓN	8.963	0,15	10.428	0,22	19.391	0,18%
OTROS CONTRATOS	17.549	0,30	26.564	0,56	44.113	0,42%
TOTAL CONTRATOS INICIALES	5.884.243	100,00	4.706.934	100,00	10.591.177	100,00%
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	225.102		172.600		397.702	
TOTAL CONTRATOS	6.109.345		4.879.534		10.988.879	

En el total acumulado durante 2019, solo el 6,29% de los contratos iniciales realizados han sido indefinidos, y el 85% del total han sido contratos temporales por “Obra o servicio” y “Eventuales por circunstancias de la producción”. No parece muy razonable que prácticamente el 50% de los contratos realizados sea bajo esta última modalidad, cuando la gran mayoría de nuestras empresas son pymes y micropymes con menos de 10 trabajadores.

Estos contratos de duración determinada, a nuestro juicio, se están usando de manera abusiva y sin responder a las causas que deben regirlos.

Según el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, estos contratos se definen en el artículo 15, apartados a) y b) y dicen:

*“a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una **obra o servicio determinados**, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos **no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior**. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.*

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

*b) Cuando las circunstancias del mercado, **acumulación de tareas** o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una **duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses**, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.*

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Si a estos datos de contratos realizados contraponemos la situación de los asalariados que están ocupados en estos mismos diez años, según los datos de la reciente EPA, nos encontramos que en este período se han incrementado en algo más de un millón; de los que algo más de la mitad lo son con un contrato temporal.

EPA 2T 2019	2019T2	2010T2	Incremento
De duración indefinida	12.288.500	11.759.700	528.800
Temporal	4.399.800	3.860.200	539.600
Total asalariados	16.688.300	15.619.900	1.068.400

Si la duración media de los contratos es de 50,29 días al año, esto nos dice que, de media para ser un asalariado insertado en el nuestro mercado laboral, han sido necesarios 844 días de trabajo, o lo que es lo mismo, 2,3 años trabajando.

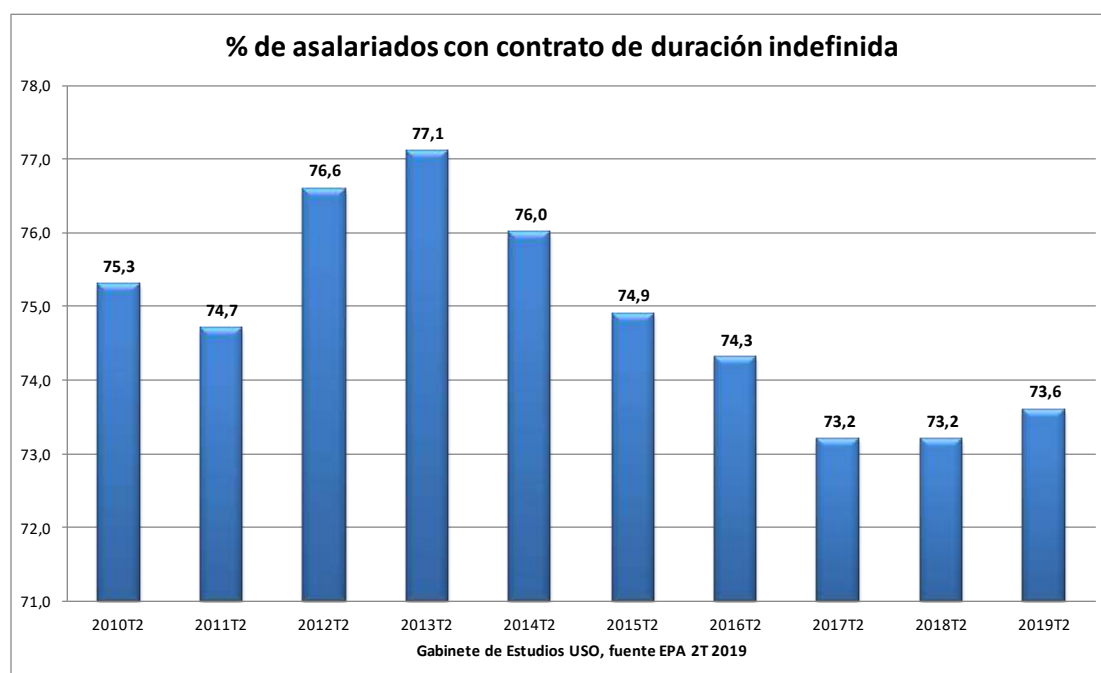
Si la relación entre las personas contratadas y el número de contratos que se realizan, según los datos del SEPE, está en 1,4, las personas que han sido objeto de

un contrato en los últimos diez años ascenderían a casi 120 millones de personas, es decir una media de 12 millones al año, un millón al mes.

Esto nos dice que, si para conseguir en diez años un millón de asalariados han sido necesarios 168 millones de contratos, cada asalariado ha tenido que realizar 16,8 contratos al año.

¿Cómo es posible que, con este volumen de contratación, tengamos un paro superior a los 3 millones de personas y una tasa de paro que no baja del 14%? Esto es claramente una situación anómala de nuestro mercado laboral.

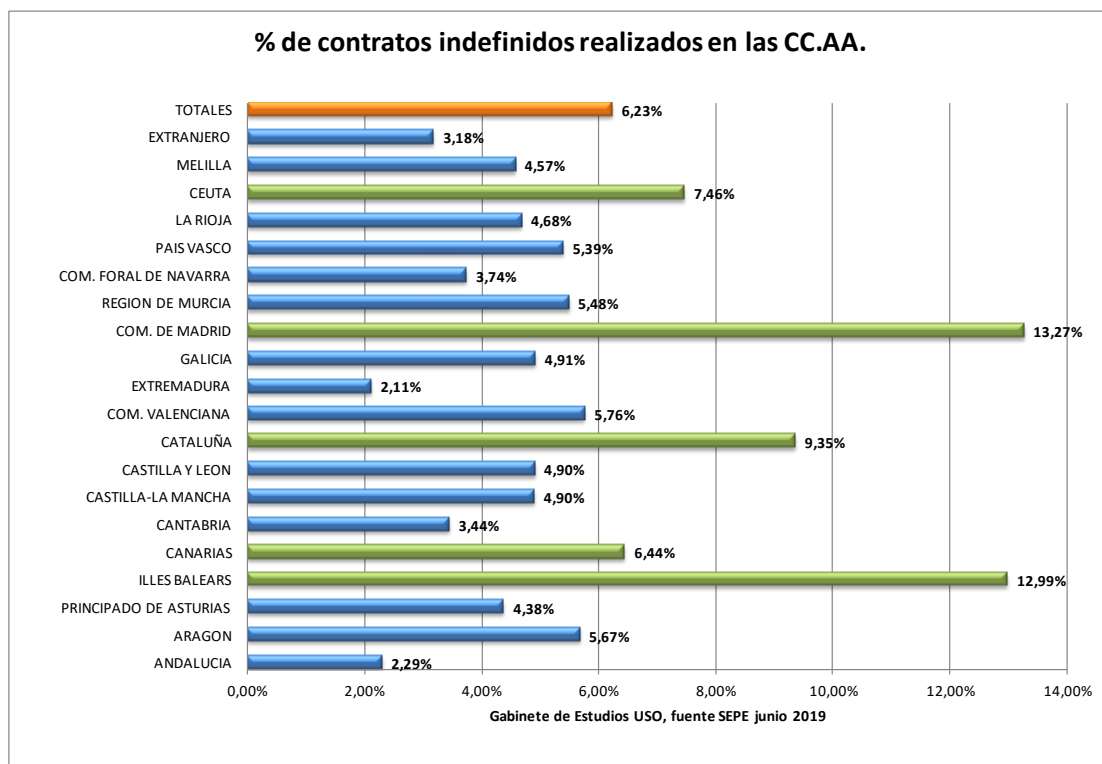
El problema de fondo no es el tipo de contrato que tienen los asalariados que ya están trabajando: un 73,6% de los mismos están con contratos indefinidos. La cuestión es cómo, bajo qué mecanismos, se adquiere esta condición de asalariado. No olvidemos que la media de Europa de asalariados con contrato indefinido está en el 85,8% (Eurostat).



La situación de incorporación, de inserción en el mundo laboral, se viene realizando de manera generalizada mediante contratos temporales y no responde al principio de causalidad que debería regir la contratación. Solo si hay una causa que justifique la necesidad de la temporalidad, o la naturaleza de la misma, se debería hacer un contrato temporal. No se puede convertir la contratación temporal en la fórmula de inserción o de vuelta al mercado de trabajo, o en un sucedáneo de los periodos de prueba.

Si vemos cómo se realiza la contratación, que tipo de contrato se realiza, indefinido o temporal en las comunidades autónomas, vemos que existen grandes diferencias entre ellas. ¿Cómo es posible que, con una misma legislación, se den situaciones tan diversas?

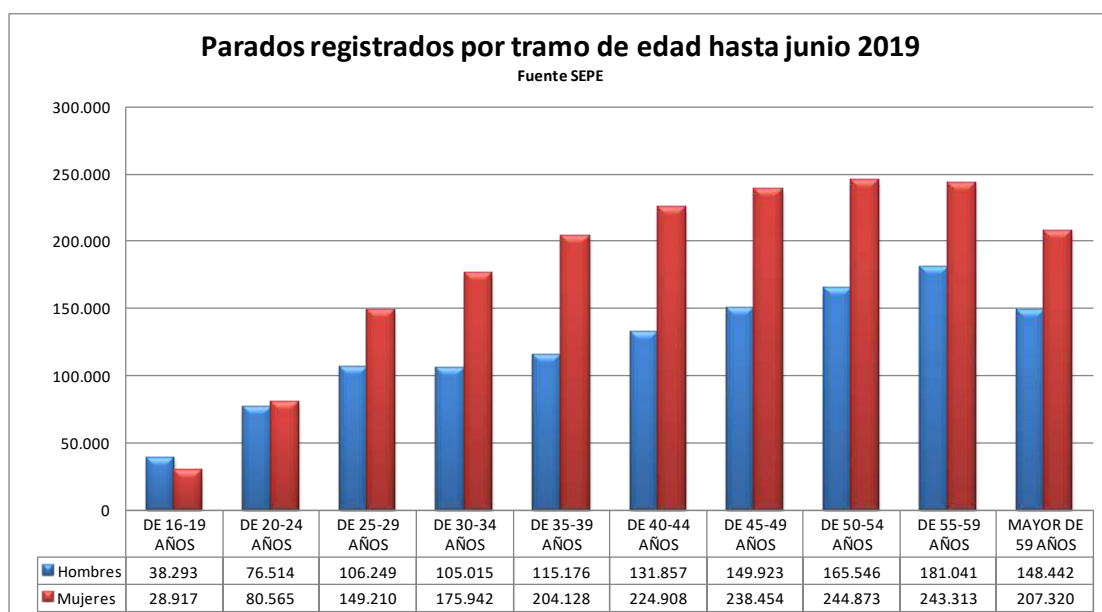
Solo 5 comunidades superan la media del 6,23% de contratos indefinidos realizados, y dos de ellas, Andalucía y Extremadura, no llegan al 3%.



Madrid y Baleares tiran de la contratación indefinida, si bien esta última mediante la modalidad de fijos discontinuos.

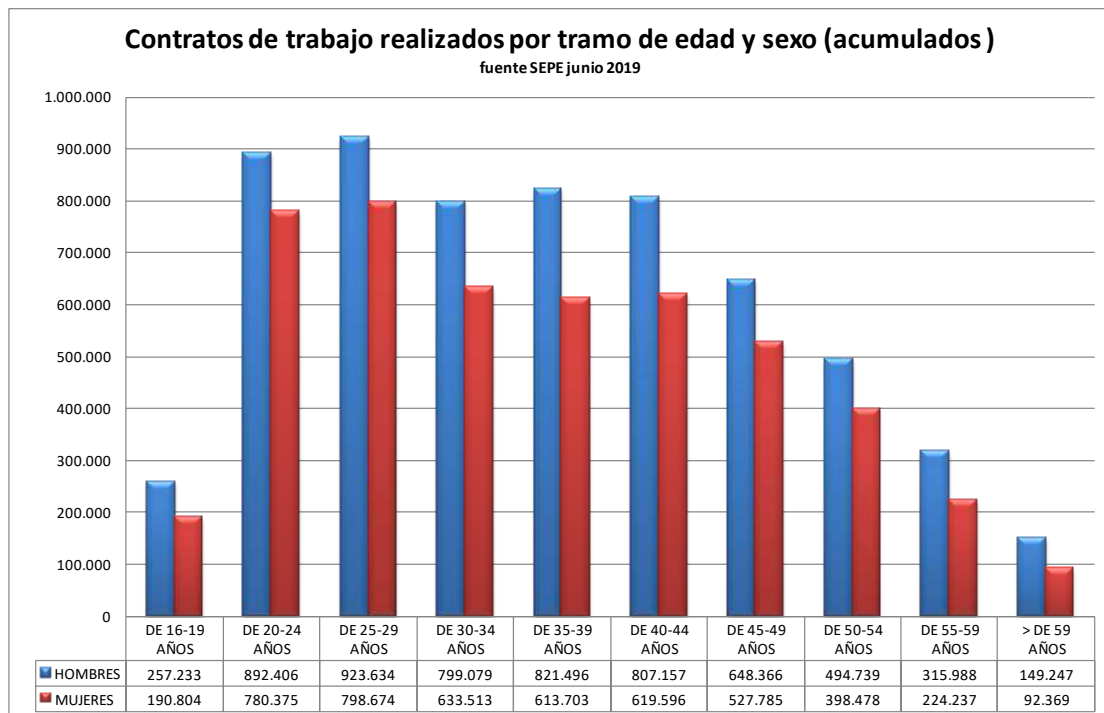
Contratos realizados en función de la edad y sexo de la persona contratada

Analizando la distribución de los parados registrados en el SEPE hasta junio de 2019, vemos cómo estos se acumulan a partir de los 40 años y, de manera notable, las mujeres superan a los hombres en esta situación.



El mayor número de parados alcanza los 424.354 (14% del total) y se encuentra entre las edades de 55 a 59 años. Solo en el tramo de edad comprendido entre los 16 y 19 años hay más hombres desempleados que mujeres.

Si comparamos la distribución del número de parados en función de la edad y los contratos realizados, vemos cómo es precisamente este tramo de edad (55 a 59 años) donde se materializa un menor número de contratos. ¿Por qué disminuye la contratación en este tramo de edad? ¿Por qué, si hay más mujeres desempleadas se contrata a más hombres?



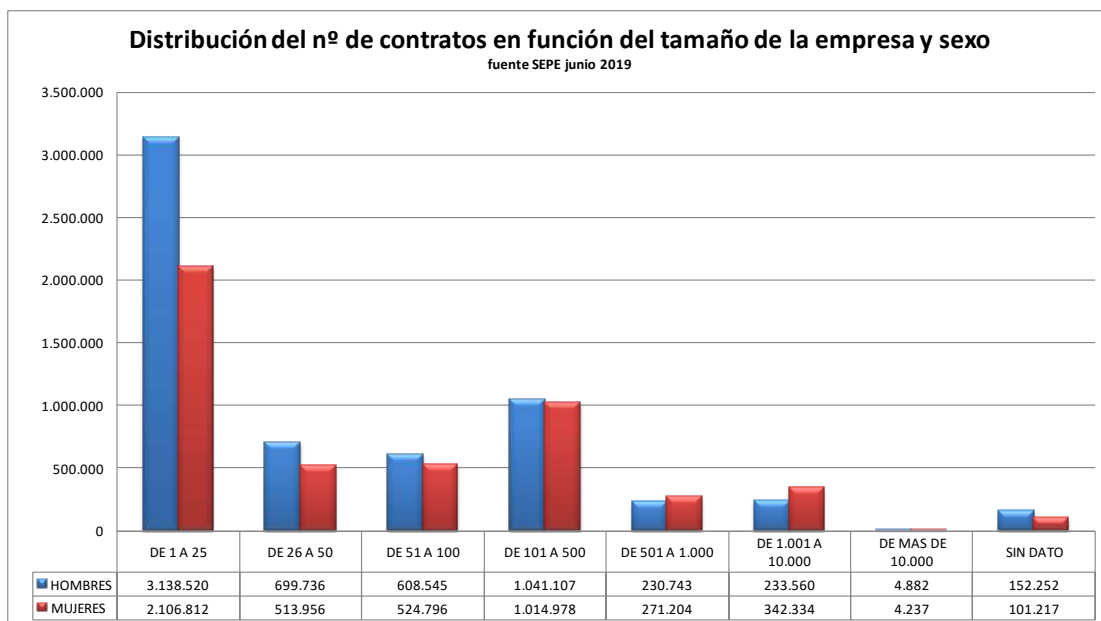
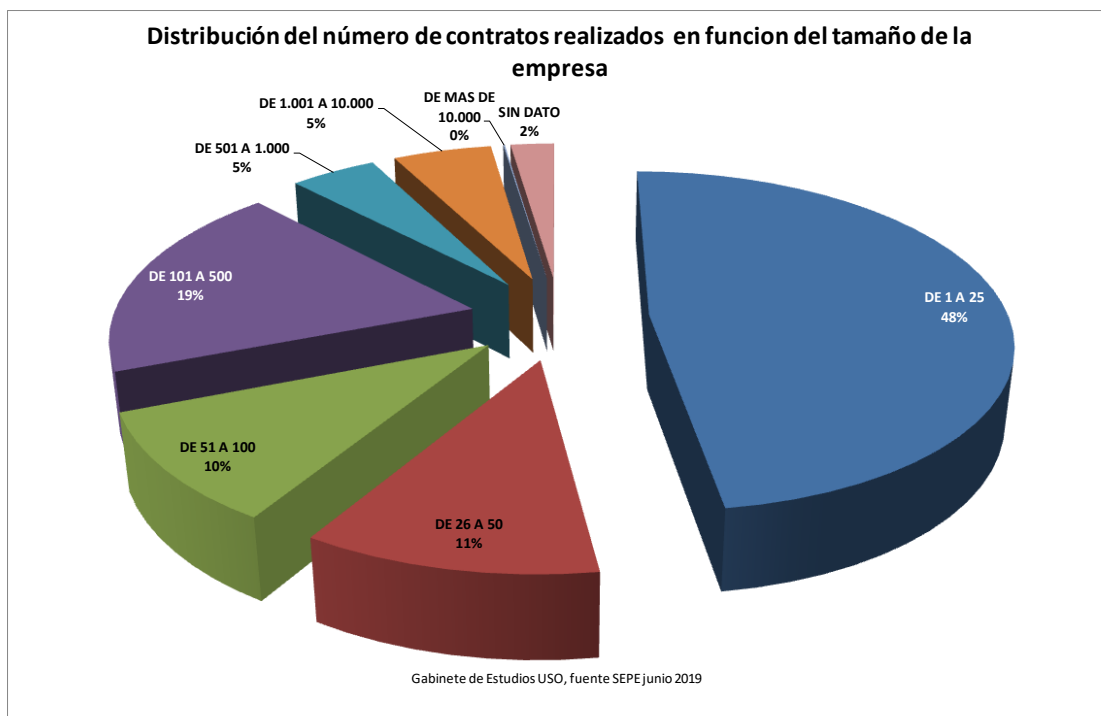
Aquí tenemos una anomalía más de nuestro mercado laboral.

Contratos realizados en función del tamaño de la empresa y sexo

Midiendo el tamaño de la empresa, según el número de trabajadores de esta, vemos que la gran mayoría de la contratación la realizan las pymes, aquellas que tienen entre 1 y 25 trabajadoras. Estas empresas han realizado hasta junio el 48% de la contratación.

Una vez más vemos, al separar en función del sexo la contratación realizada, cómo la mayoría de las contrataciones recaen sobre los hombres, y solo en la gran empresa las mujeres superan a los hombres. En cualquier caso, es en estas grandes empresas donde se realiza el menor número de contrataciones.

Esto nos podría llevar a pensar que el empleo en la gran empresa es más estable, se mantiene la plantilla durante más tiempo y se necesita contratar menos personas. Sería bueno que en España las micropymes fuesen más pymes, las pymes más medianas y las medianas más grandes. Ello daría más continuidad y estabilidad al empleo.



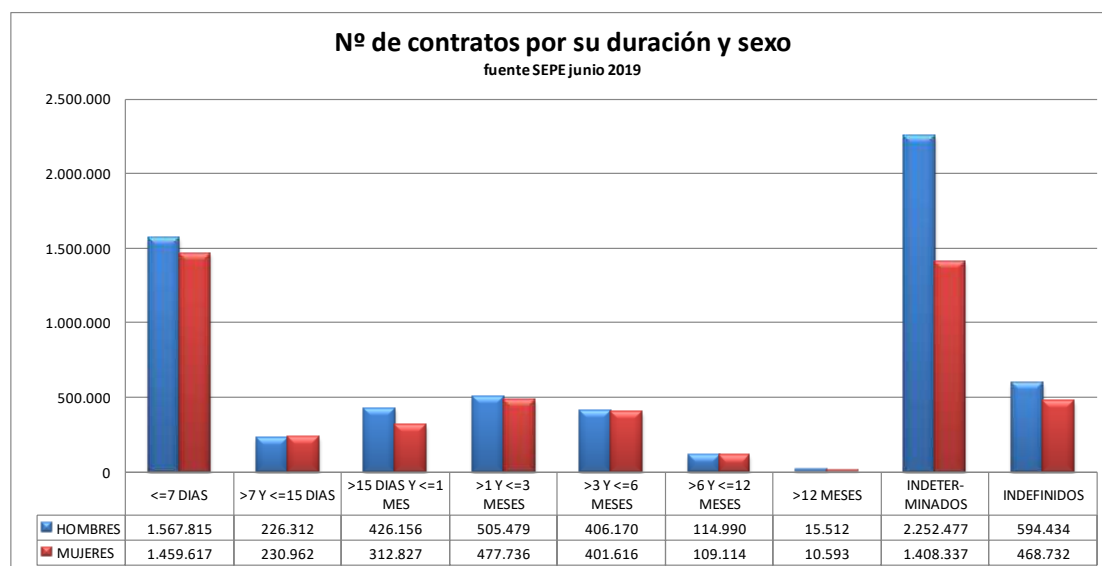
Contratos realizados en función de la duración

Como ya hemos visto, la gran mayoría de la contratación realizada hasta junio, por encima del 93%, ha sido de duración determinada (temporal), pero si esta cifra ya parece alta –abusiva- es más duro que el mayor número de contratos que tienen una duración pactada sean de menos de 7 días.

¿Son estos contratos los que se realizan de lunes a viernes porque la empresa no tiene actividad los sábados y domingos? ¿Dónde queda el descanso semanal? ¿Se está bordeando la legalidad? Aquí tendría una gran fuente de actuación la Inspección de la Seguridad Social. Basta ver el seguimiento de la afiliación diaria y cómo son los viernes y lunes donde se producen las grandes variaciones.

SEPE, acumulados hasta junio 2019	TOTAL	<=7 DIAS	>7 Y <=15 DIAS	>15 DIAS Y <=1 MESE	>1 Y <=3 MESES	>3 Y <=6 MESES	>6 Y <=12 MESES	>12 MESES	INDETERMINADO	INDEFINIDOS	DURACION MEDIA EN DIAS
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	659.439									659.439	
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	6.025									6.025	
OBRA O SERVICIO	4.009.697	502.285	71.510	51.899	61.019	68.996	50.715	11.382	3.191.891		52,31
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	5.034.463	2.328.073	348.290	653.615	894.077	686.589	123.373	446			45,82
INTERINIDAD	755.943	179.442	34.391	31.387	27.097	21.472	7.032	1.155	453.967		29,48
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	13.485						13.012	473			364,87
RELEVO	3.812	22	4	15	74	134	371	3.192			872,02
JUBILACIÓN PARCIAL	7.530	67	1	2	12	38	209	5.667	1.534		1.055,95
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	340						328	12			361,65
PRÁCTICAS	36.939					23.595	11.150	2.194			256,51
FORMACIÓN	19.391					4.731	13.472	1.188			313,06
OTROS CONTRATOS	44.113	17.543	3.078	2.065	936	2.231	4.442	396	13.422		79,51
TOTAL CONTRATOS INICIALES	10.591.177	3.027.432	457.274	738.983	983.215	807.786	224.104	26.105	3.660.814	665.464	50,29
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	397.702									397.702	
TOTAL CONTRATOS	10.988.879	3.027.432	457.274	738.983	983.215	807.786	224.104	26.105	3.660.814	1.063.166	50,29
% SOBRE EL TOTAL		27,55%	4,16%	6,72%	8,95%	7,35%	2,04%	0,24%	33,31%	9,67%	

A nuestro juicio, no es razonable, sería esta una anomalía más, que más del 27% de los contratos realizados tenga una duración inferior a una semana. Pero tiene una repercusión directa en que la duración media de la contratación en España sea de 50 días al año. Es decir, que una persona que viene encadenando contratos temporales, de media, solo trabaja 50 días al año: menos de dos meses. No es fácil salir de la pobreza, no solo por lo escaso del salario, sino por los pocos días que se trabajan.



En cualquier caso es, “curioso” que el mayor número de contratos temporales sean los que tienen una duración indeterminada, algo que podríamos considerar contradictorio con la propia temporalidad.

Estos contratos se corresponden con los de “obra o servicio determinado”, que son los únicos que pueden tener una duración incierta, y que podrían durar hasta tres años. Es curioso que su duración media sea de 52 días. ¿No es esta una nueva situación anómala de nuestro mercado laboral?

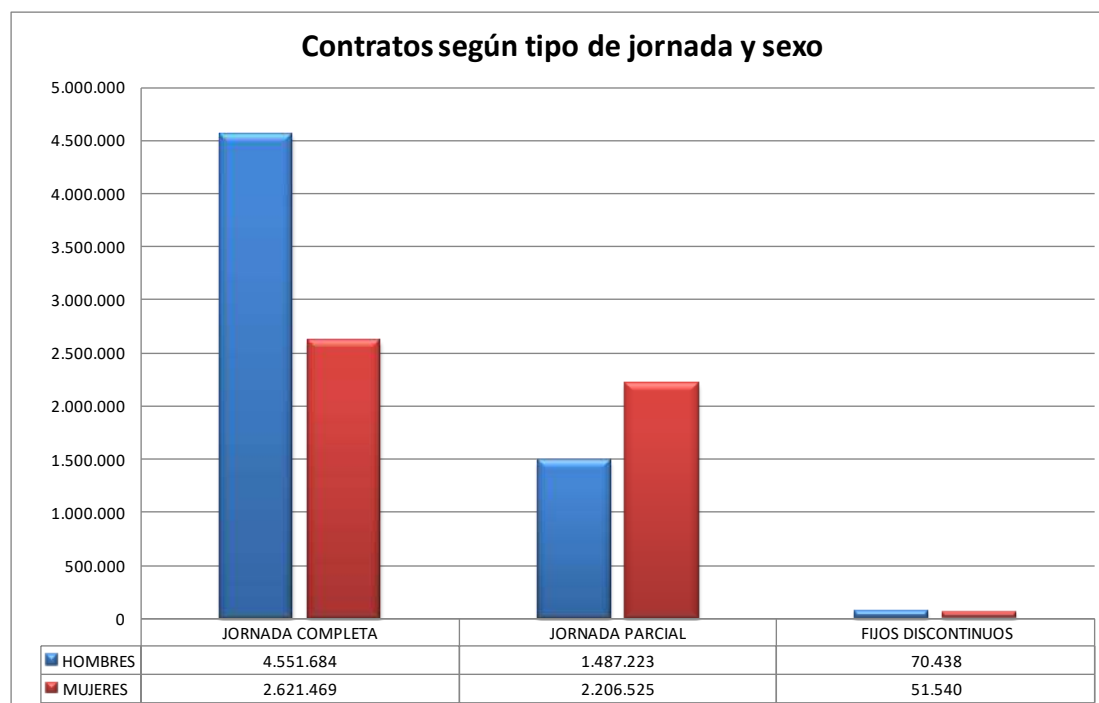
Contratos realizados según el tipo de jornada

Si bien la mayoría de los contratos realizados lo son a jornada completa, uno de cada tres lo es a tiempo parcial y, además, el 28% de estos lo son de duración determinada.

Dentro de los contratos iniciales, realizados a tiempo completo, solo un 3,44% de ellos son indefinidos. Una vez más, vemos que no importa la naturaleza del puesto de trabajo, si es un puesto estable o estacional, da igual: este se cubre con un contrato temporal. De nuevo, la temporalidad se convierte en la puerta de entrada al mercado laboral.

SEPE, acumulados junio 2019	TOTAL	JORNADA COMPLETA	% Total	JORNADA PARCIAL	% Total	FIJOS DISCONTINUOS	% Total
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	659.439	377.654	3,44%	179.687	1,64%	102.098	0,93%
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	6.025	3.717	0,03%	1.986	0,02%	322	0,00%
OBRA O SERVICIO	4.009.697	2.891.237	26,31%	1.118.460	10,18%		
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	5.034.463	3.080.892	28,04%	1.953.571	17,78%		
INTERINIDAD	755.943	460.935	4,19%	295.008	2,68%		
TEMPORAL PERS. CON DISCAPACIDAD	13.485	8.178	0,07%	5.307	0,05%		
RELEVO	3.812	1.754	0,02%	2.058	0,02%		
JUBILACIÓN PARCIAL	7.530		0,00%	7.530	0,07%		
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	340	340	0,00%				
PRÁCTICAS	36.939	29.002	0,26%	7.937	0,07%		
FORMACIÓN	19.391	19.391	0,18%				
OTROS CONTRATOS	44.113	40.044	0,36%	4.069			
TOTAL CONTRATOS INICIALES	10.591.177	6.913.144	62,91%	3.575.613	32,54%	102.420	
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	397.702	260.009	2,37%	118.135	1,08%	19.558	
TOTAL CONTRATOS	10.988.879	7.173.153	65,28%	3.693.748	33,61%	121.978	1,11%

Al considerar esta distribución y teniendo en cuenta la variable del sexo, vemos que son las mujeres las que acceden de manera mayoritaria a la contratación a tiempo parcial. Un 60% de las contrataciones a tiempo parcial que se realizan recaen sobre mujeres, ¿otra anomalía más?



Conclusiones y propuestas

Los datos de la reciente EPA y del paro registrado, si bien en números absolutos mejoran, lo que ponen de manifiesto es que seguimos con un mercado laboral “enfermo”, con graves anomalías que persisten en él y que hacen que sea el número de parados uno de los pocos datos en los que nos situamos a la cabeza en Europa.

Entre las anomalías que queremos destacar en este informe están:

- El abuso de la contratación temporal como mecanismo de entrada al mercado de trabajo. Hay un uso excesivo de la misma que no responde a los tres supuestos que establece el Estatuto de los Trabajadores: Obra o servicio determinado; Eventual por circunstancias de la producción e Interinidad.
- La formalización, en los últimos diez años, de 168 millones de contratos y que tengamos más de 3 millones de desempleados y una tasa de paro que no baja del 14%.
- El porcentaje de contratos indefinidos que se realizan no alcanza el 10%, y si tomamos el porcentaje de contratos indefinidos iniciales al finalizar junio, nos encontramos que se queda en el 6,29%. ¿Tanta actividad estacional o coyuntural se realiza en las empresas?
- Cada mes nos encontramos con que más de un millón de personas son objeto de un contrato. ¿Por qué son de tan corta duración? ¿Abuso de la contratación de lunes a viernes?
- El mayor número de personas desempleadas está en el tramo de edad de 55 a 59 años y, sin embargo, es en este segmento de edad donde se produce el menor número de contratos.
- Somos un país de empresas pequeñas, demasiado pequeñas, y son estas las que tiran de la contratación y dinamizan el mercado laboral. Un 48% de las contrataciones que se realizan lo son en empresas de menos de 25 trabajadores.
- Al analizar, no ya la temporalidad, sino la duración de la misma, vemos que un tercio de los contratos realizados son de una duración indeterminada ¿posible fraude? Pero de aquellos que tienen fecha de caducidad, el 30,5% (27,55% del total de contratos) son de menos de siete días. ¿Lunes a viernes?
- Llama la atención que solo un 3,44% de los contratos iniciales indefinidos sea a tiempo completo. Una vez más la temporalidad se impone camuflada: “solo” un tercio de los contratos iniciales es a tiempo parcial. Las mujeres son las que mayoritariamente acceden a esta modalidad de contratación.

Queremos recordar también lo anómalo que es que, tras 20 años de existencia, que se cumplieron el 28 de junio, la directiva del Consejo de Europa sobre el trabajo de duración determinada, siga sin tener un pleno cumplimiento.

En la citada directiva se indica, como consideraciones generales, entre otras, que:
“... los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento...”

“... que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos...”

No parece que estas consideraciones tan de sentido común no estén generalizadas en nuestro país.

Ante estas situaciones, desde la USO creemos necesario que alcancemos una nueva legislación laboral que abogue por la creación de empleo estable, de calidad y seguro, que combata el actual paro, la inestabilidad y la precariedad, y que apueste decididamente por la persecución del fraude laboral en todas sus expresiones. Por ello, proponemos:

- La modificación de los modelos de contratación, reduciendo al mínimo los actuales, de manera que se simplifique y se vincule el tipo de contrato a la causa que lo genera y erradicando las injustificadas más propensas a la precariedad, junto a un plan específico de empleo digno juvenil y un nuevo modelo de formación para el empleo de calidad, y no el esperpento que sufrimos actualmente.
- Todo contrato inicial debería ser indefinido, salvo causa que justifique la temporalidad del mismo. Debe establecerse claramente la vinculación del tipo de contrato a la causa que lo justifica. En este sentido, cabe recordar que, ya en 2001 se incorporó la [Directiva 1999/70/CE](#), del Consejo de Europa de 28 de junio sobre el trabajo de duración determinada, que conlleva el rechazo de la concepción de los contratos de duración determinada como elementos de promoción de empleo, prohibiendo la creación de modalidades no causales o carentes de razones objetivas.
- Potenciar y dotar a la Inspección de Trabajo de medios humanos y económicos suficientes para poder realizar su labor de manera ágil, efectiva y coordinada entre las distintas comunidades autónomas.
- Acabar con las situaciones de encadenamiento no justificadas de contratos temporales.
- Garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores temporales, tanto en materia salarial como en el conjunto de condiciones laborales o mejoras sociales que establezcan los convenios colectivos.
- Acabar con las situaciones irregulares de explotación, precariedad y la economía sumergida, denunciándolas ante la correspondiente autoridad laboral.