

LOS COSTES ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012

Una regulación laboral desnivelada a favor de los intereses de los empresarios ha generado una economía menos productiva y vidas inestables y aplazadas

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Gabinete Económico de CCOO

Portada: Fotos Freepik

Madrid, noviembre 2021

ÍNDICE

RESUMEN	5
I. LA NECESIDAD DE TRANSFORMAR LA ECONOMÍA ESPAÑOLA PARA SEGUIR PROGRESANDO	10
II. LA ELEVADA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO HA CONDUCIDO A UNA ECONOMÍA MENOS PRODUCTIVA	17
II.1 Empresas más pequeñas, menos innovadoras y más volátiles	22
II.2 La alta temporalidad dificulta que los trabajadores mejoren su productividad	24
II.3 Fomento de las actividades menos productivas	25
III. LA DEVALUACIÓN SALARIAL PROVOCADA POR LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012	30
IV. VIDAS INESTABLES Y APLAZADAS. LA SOCIEDAD DESIGUAL Y SIN PERSPECTIVAS PARA LOS JÓVENES	36
IV.1 Los bajos salarios de los trabajadores temporales	37
IV.2 Dificultad de acceso a la vivienda	37
IV.3 La tardía edad de emancipación de los jóvenes en España	39
IV.4 Atrapados/as en la temporalidad laboral	40
IV.5 Accidentes de trabajo	41
IV.6 La temporalidad contractual tiene efectos negativos sobre el bienestar	42
IV.7 Temporalidad y aumento de la desigualdad	43
V. PRECARIEDAD LABORAL Y GÉNERO	45
V.1 La temporalidad y el trabajo a tiempo parcial afectan más a las mujeres	45
V.2 Atrapadas en la temporalidad laboral	48
V.3 Consecuencias de la precariedad para las mujeres	49
VI. PANORAMA DE LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO	53
VI.1 La temporalidad no es estacional sino permanente y generalizada	53
VI.2 La temporalidad elevada se produce en todos los tamaños de empresa	57
VI.3 La denominación o regulación legal de los contratos no influye en cómo la EPA estima la estabilidad en el empleo	58
VI.4 La definición del contrato eventual y de obra o servicio explica los excesos en la contratación temporal	59
VI.5 Las diferencias territoriales revelan la existencia de fraude en la contratación	65
VI.6 La temporalidad según otras variables socioeconómica	66
VI.7 La temporalidad se ha disparado en el sector público	67



“

Recortar las condiciones de trabajo o trasladar el riesgo a las personas trabajadoras, al igual que rebajar los impuestos a los ricos, no solo no ha llevado al pleno empleo, sino que ha conducido a una economía menos productiva, menos generadora de empleo y menos inclusiva”

RESUMEN

El empleo temporal afecta a 4,4 millones de asalariados, un 26,3% del total. Esto constituye una gran anomalía cuando se compara con la Unión Europea, donde la tasa de temporalidad es del 15%. La comparación alcanza niveles aberrantes en la construcción con una temporalidad del 40%, veinticuatro puntos porcentuales más que en la UE, la agricultura con el 57%, también 24 puntos por encima, o las actividades artísticas, de ocio y entretenimiento con un 40% casi 13 puntos más.

El abuso no termina aquí. Esos 4,4 millones de asalariados temporales se reparten al año más de 20,3 millones de contratos lo que implica una muy corta duración media de los contratos y una altísima rotación en el empleo. Algunos trabajadores y trabajadoras firman en un mismo año más de cien contratos lo que es un claro síntoma de un modelo de contratación fallido.

Su fracaso se constata en que **tras 36 años con un modelo de contratación basado en trasladar el riesgo de crear un puesto de trabajo del empresario al trabajador ni siquiera se ha alcanzado el pleno empleo precario** y España es el país de la UE con la tasa de paro más alta, solo por detrás de Grecia, y con la inestabilidad en el empleo más elevada. La descausalización, primero, de la contratación temporal a mediados de los ochenta y las anchas causas justificativas que se dieron después al contrato eventual por circunstancias de la producción y al contrato de obra o servicio (que explican el 91% de la contratación temporal), han permitido a las empresas cubrir puestos de estructura dentro de la legalidad.

A pesar de estos amplios márgenes regulatorios existe un importante volumen de contratos temporales en fraude resultado de unas magras sanciones. Elevarlas es obligado, pero esto solo no resolverá el abuso en la contratación temporal, precisamente, porque dentro de sus causas legales caben muchos contratos temporales. La solución pasa por suprimirlas y estrecharlas.

Las reformas laborales de 2010 y 2012 han supuesto otra vuelta de tuerca a este modelo en el que la regulación hace rentables negocios que en Europa están



proscritos, porque su beneficio se basa en la explotación de la mano de obra. El objetivo de estas reformas no fue hacer el empleo más estable sino provocar una devaluación salarial y de las condiciones de empleo más profunda a la que ya estaba operando el mercado durante la recesión. Sus efectos son, sin embargo, estructurales y presionan permanentemente a la baja los salarios también durante las etapas de crecimiento. Los datos son aquí igualmente incontestables. En 2019, el año antes de la pandemia y **once años después del estallido de la burbuja inmobiliaria, se cobraba un salario real un 6,2% inferior por realizar el mismo trabajo** que en 2008, según el Índice de Precios del Trabajo del INE.

Pero recortar las condiciones de trabajo o trasladar el riesgo a las personas trabajadoras, al igual que rebajar los impuestos a los ricos, no solo no ha llevado al pleno empleo, sino que ha conducido a una economía menos productiva, menos generadora de empleo y menos inclusiva.

El capital ha encontrado maneras de rentabilizarse sin asumir riesgos a través de la financiarización, la privatización de lo público o el logro de una regulación que le permitiera obtener beneficios rebajando las condiciones de trabajo sin invertir, innovar, ni arriesgar. Todo esto se ha traducido en una rebaja de la inversión productiva que ha provocado a su vez una caída en el ritmo de mejora de la productividad. Si en la década de los ochenta del siglo pasado la productividad crecía a una tasa acumulativa media anual del 2,8% en España, en los noventa su ritmo disminuyó al 1% y en la primera década del siglo XXI siguió cayendo hasta el 0,8%. Entre 2010 y 2020 creció un 0,7% influida también por la pandemia.

En paralelo, se produce una reducción de la participación de las personas trabajadoras en el fruto de su trabajo. Su parte en la productividad se recortó 6,2 puntos entre 1995 y 2019 por encima de los 3,8 punto que cayó en la Eurozona y aun partiendo de un nivel inferior. Este proceso ha sido especialmente intenso en el sector de la construcción, donde la distancia con Europa es aún mayor. Los trabajadores españoles de la construcción se quedan con el 56,5% del producto de su trabajo, muy por debajo del 74,3% de la Eurozona. Se comprueba que la elevada tasa de temporalidad de este sector ha sido un mecanismo muy efectivo para extraer rentas de los asalariados por los empresarios.

La menguante participación de las personas trabajadoras se explica fundamentalmente por una regulación laboral desnivelada en favor de los intereses empresariales, el elevado desempleo y la debilidad del tejido productivo trufado de microempresas y pequeñas empresas y falta de grandes empresas que articulen los sectores. Esto último es, a su vez resultado, entre otros factores, de la privatización de empresas públicas y una mentalidad gubernamental donde todavía la mejor política industrial es la que no existe. Ni siquiera la llegada de los fondos del *Next Generation EU* ha permitido cambiar este esquema de pensamiento de los responsables de Economía y siguen sin aceptar que la iniciativa pública empresarial de los fondos europeos sea un instrumento válido y necesario para la completa y correcta ejecución.

La hiperflexibilidad en el uso de la contratación temporal ha propiciado, asimismo, la externalización de actividades y la aparición de empresas pequeñas muy volátiles lo que ha contribuido a que el tamaño medio empresarial se sitúe por debajo del de Europa. Esto constituye otro lastre para la mejora de la productividad y el incremento del empleo de calidad. Las empresas españolas tenían 4,7 empleados de media en 2018, frente a los 12 de Alemania, 9,3 del Reino Unido y 5,5 de Francia. Solo Italia se situaba por debajo con 4,1 asalariados. Nuevamente, las empresas españolas de construcción (3,4 empleados) se sitúan por debajo de la media de la UE-27 (3,7) y de sus grandes economías, excepto Italia (2,7). La diferencia se amplía en la construcción de edificios, donde el tamaño medio es en España de 2,7 empleados frente a los 3,8 de la UE-27 o los 13,2 de Alemania.

El abuso de la contratación temporal ha roto, asimismo, los procesos de aprendizaje orgánico de oficios o el acceso de las personas trabajadoras temporales a cursos de formación en la empresa. Todo lo cual ha ido en menoscabo de la mejora de la productividad. Según la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo de 2015, el 77% de los trabajadores temporales no había tenido formación en el puesto de trabajo en los últimos 12 meses y el 76% no había accedido a formación pagada por la empresa también en el último año. En el caso de los trabajadores indefinidos estos porcentajes son el 60% y el 73%, respectivamente. Nuevamente, la construcción registra el mayor porcentaje de trabajadores que tiene que aprender por sí solos, 31% frente al 18% de la UE.

También esta regulación ha promovido la subcontratación, que en España alcanza niveles récord según el último *Perspectivas Mundiales del Empleo* de la OCDE, así como



la especialización en actividades de bajo valor añadido donde es fácil rotar la mano de obra y el beneficio se consigue exprimiendo y limando las condiciones de trabajo. La construcción es también aquí el epítome de las peores prácticas con un proceso de subcontratación en cascada que busca romper la capacidad de reivindicación colectiva de las personas trabajadoras y que ha sido muy efectiva a la vista de su baja participación en la productividad.

En cuanto a la pérdida de valor añadido, la industria ha recortado en 13,8 puntos porcentuales su aportación al PIB desde el ingreso en la entonces Comunidad Económica Europea. Esta caída es atribuible a la terciarización de la actividad económica, pero también a la desindustrialización. En efecto, el peso de la industria española en el PIB se sitúa por debajo del de Alemania (24,8%) e Italia (19,7%).

Pero una regulación laboral ineficiente y desnivelada en favor de los intereses empresariales no solo ha conducido a una economía menos productiva y generadora de empleo, también ha producido **vidas inestables y aplazadas**, en particular, para los jóvenes a los que ha dejado con unas malas perspectivas de futuro. La alta temporalidad que padecen los jóvenes, y también las personas mayores de 30 años que se quedan atrapadas en la inestabilidad, unido a los bajos salarios y a las dificultades de acceso a la vivienda (por el *rentismo* y la falta de un parque público de viviendas), han retrasado los hitos vitales de muchas personas: fin de la etapa reglada de estudios, emancipación (de las más tardías de Europa), reproducción y jubilación.

Estas vidas inestables y aplazadas afectan también desproporcionadamente a las mujeres, que están más expuestas a la precariedad, ya sea en forma de una mayor temporalidad que la que sufren los hombres o de mucha más contratación a tiempo parcial. El sector público, además, lejos de ser parte de la solución, contribuye de manera decisiva al problema contratando de manera temporal a las mujeres mucho más frecuentemente que a los hombres. Todo esto tiene, como en el caso de los jóvenes, consecuencias en la calidad de vida de las mujeres, que tienen menos renta que los hombres y que han tenido que retrasar su emancipación como consecuencia de la crisis más frecuentemente que los hombres con respecto al período anterior a la crisis.

Las malas condiciones de trabajo tienen también una importante influencia negativa sobre el bienestar de las personas (ver apartado V.6) y sobre su seguridad laboral y

salud. La elevada temporalidad causa en España más accidentes de trabajo que en Europa. La construcción es donde la distancia internacional es mayor. En este sector hay 24,1 accidentes de trabajo por cada 1.000 ocupados más que en la UE y 6,2 accidentes mortales por cada millón de habitantes por encima de la UE.

La precariedad laboral se ha traducido también en una menor creación de empleo por el menor impulso de la demanda y una persistente tasa de paro que ha tenido efectos negativos sobre la igualdad, pobreza y exclusión social. En 2019 el 10% con más ingresos ganaba 11 veces más que el 10% con menos, cuando en 2004 este factor solo era 9. En contraste, la distancia entre ricos y pobres se mantiene prácticamente constante en Europa en este período en un factor promedio de 8,2.

En conclusión, **la reforma de la regulación laboral en España, a diferencia de en Centroeuropa, no se mueve en la búsqueda de un equilibrio entre seguridad y flexibilidad.** Plantear el debate en esos términos es un ejercicio de cinismo o de ignorancia. Las relaciones laborales en España están profundamente desniveladas en favor de los intereses empresariales gracias a una regulación laboral que propicia una fuerte inestabilidad en el empleo y una importante devaluación de los salarios. Este desequilibrio ni siquiera ha llevado al pleno empleo precario, sino que por el contrario está conduciendo a una economía cada vez menos productiva y más dependiente.

En España el intercambio que se viene produciendo desde 1985 es **entre empleo precario y negocios de baja productividad y alta volatilidad** que son rentables no gracias al aumento del valor de la producción o la innovación sino al recorte de las condiciones de trabajo. El **dinamismo económico** se ha logrado en España mediante una carrera a la baja en las condiciones de empleo, lo cual, además de ser un modelo de crecimiento con límites, conduce a una sociedad desigual propicia a soluciones políticas autoritarias e insolidarias.



I. LA NECESIDAD DE TRANSFORMAR LA ECONOMÍA ESPAÑOLA PARA SEGUIR PROGRESANDO

La economía española presenta una serie de anomalías cuando se compara con la de los países europeos más desarrollados que lastran sus posibilidades de saltar a la siguiente etapa de desarrollo y participar del progreso que resultará de la revolución digital, la transición verde y la organización social alrededor de la diversidad, la justicia y la inclusión.

Este último elemento suele mencionarse poco, pero será determinante del éxito económico futuro, como ya se comprueba en las regiones más avanzadas del planeta. Las sociedades abiertas a personas de fuera, que logren la igualdad de género y oportunidades, y faciliten la autorrealización y florecimiento personal de sus miembros en un entorno justo y seguro, serán las más creativas, estables, productivas y prósperas. Por el contrario, aquellas otras uniformes, cerradas a los foráneos, injustamente desiguales e incapaces de superar las jerarquías de opresión heteropatriarcal, quedarán descolgadas del tren del progreso y relegadas a la periferia. España ha acumulado un importante capital social en este terreno, a pesar del reciente reverdecimiento de opciones que quieren llevarnos de vuelta a una sociedad en blanco y negro.

Las anomalías de la economía española cuando se compara con Europa saltan a la vista: alto y persistente paro, elevada tasa de inestabilidad en el empleo, sector público estructuralmente infra-financiado y retirado de sus responsabilidades de gestión directa en la actividad empresarial, banca descapitalizada (la menos solvente de toda la Eurozona), acceso a la vivienda obstaculizado por el *rentismo* y energía cara debido en gran parte al oligopolio de intereses privados que la gestiona.

Todas estas anomalías se interrelacionan, retroalimentan y obstaculizan que la economía española pueda saltar a la siguiente pantalla de desarrollo. La buena noticia es que las reformas para liberarla de estos lastres son posibles y conocidas desde hace años. Si no se han llevado a cabo hasta la fecha ha sido porque el capital que se beneficia de ellas ha sido muy eficaz a la hora de capturar responsables políticos y electores.

Nuevamente aquí las perspectivas son alentadoras, las opciones políticas en favor de lo común, del crecimiento inclusivo y sostenible medioambientalmente están ganando predicamento en el ámbito nacional e internacional. Cada vez más personas están de acuerdo con que prestigiar socialmente el egoísmo individual no conduce al bienestar colectivo y con que un capitalismo guiado por la maximización del beneficio privado de los accionistas y la retribución de los ejecutivos de las grandes corporaciones aboca al desastre climático, a la inestabilidad, al aumento de la desigualdad e injusticia y a una concentración del poder económico que desafía el libre funcionamiento de nuestras democracias.

Asimismo, cada vez más ciudadanos son conscientes de que una parte importante del capital ha dejado de ser productivo, es decir, de generar valor y empleo de calidad y se ha especializado en extraer renta de las personas trabajadoras o de los contribuyentes, exprimiendo las condiciones de trabajo y traspasándoles su riesgo y pérdidas. El *capital financiero* se dedica, por ejemplo, a aumentar su rentabilidad no mediante la inversión productiva, sino especulando y alimentando burbujas de precios en los activos financieros que transa, proceso que se conoce como *financiarización*. Esto ha producido graves problemas cuando los activos tenían de colateral un bien básico como la vivienda.

Por otro lado, un *capital clientelar* se ha especializado en la privatización de bienes y servicios públicos para quedarse con la parte rentable de la actividad y luego reclamar compensaciones públicas para atender a los usuarios sin suficiente poder adquisitivo, lo que se conoce como *acumulación por desposesión*. En este sentido, muchas empresas públicas que tenían una posición muy relevante en el mercado se han vendido a precios de saldo con la excusa de que la liberalización aumentaría la competencia rebajaría los precios y mejoraría el servicio (Endesa, Telefónica, Repsol, Gas Natural, Iberia, Argentaria, Cajas de Ahorro, etc.).

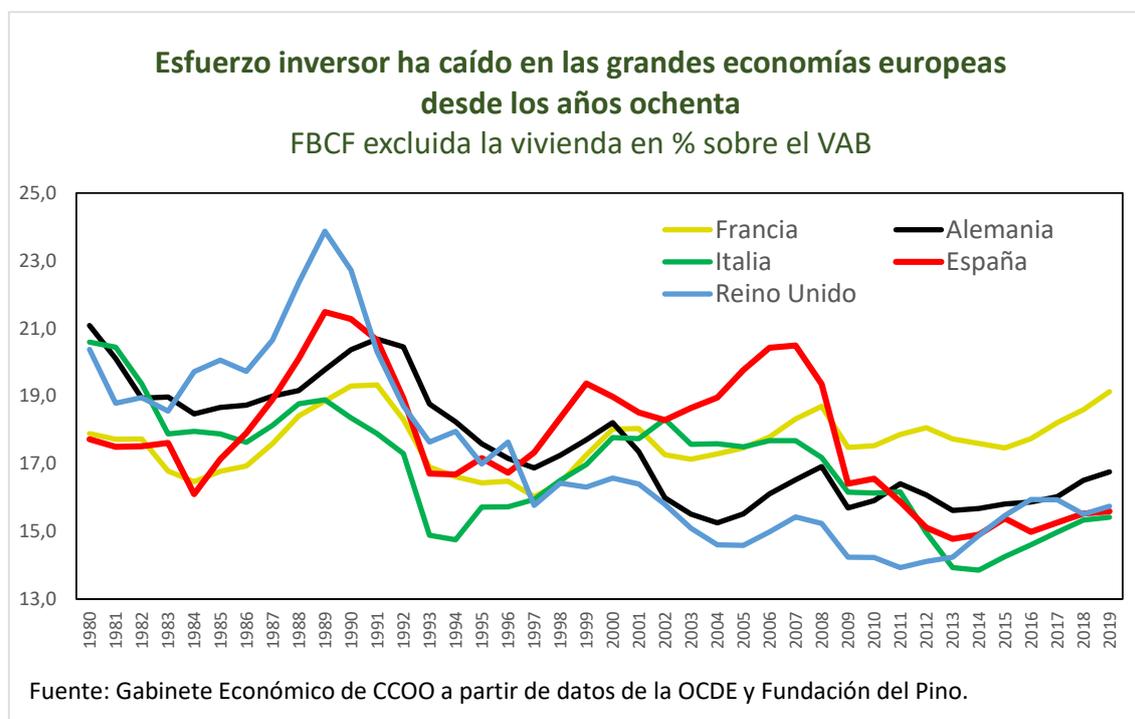
A la postre ha resultado todo lo contrario, servicios de peor calidad a precios más altos y menos empleo. La venta de empresas ha corrido en paralelo con la privatización de servicios públicos, lo que ha posibilitado rentabilizar el capital sin asumir riesgos en educación, sanidad, servicios autonómicos y municipales. El asedio a lo común ha continuado con el asalto a la protección social. La reforma de las pensiones públicas en 2013 fue el intento más serio de los bancos para hacerse con una parte importante de la protección frente a la vejez, mediante una regulación que devaluaba fuertemente el



poder adquisitivo de las pensiones públicas. Afortunadamente las centrales sindicales logramos desactivar esta reforma recientemente en colaboración con el gobierno.

Otra parte del capital clientelar se ha concentrado en lograr una regulación que definiera los elementos esenciales para la vida como bienes y servicios de mercado, en lugar de derechos, con el fin nuevamente, de conseguir beneficios sin arriesgar. Esto ha dado origen a un *rentismo* energético, inmobiliario y en los servicios financieros. Como resultado, en este último caso, la concentración bancaria ha alcanzado niveles extremos (cuatro entidades controlan el 70% del mercado) destruyendo las bases de la competencia y elevando el riesgo sistémico para el contribuyente al haberse convertido en demasiado grandes para dejarlas caer. Las comisiones bancarias se han disparado, el empleo se ha recortado fuertemente en este sector, en muchas localidades ya no hay sucursales bancarias y ha aumentado la exclusión financiera de los vulnerables. Todo esto se ha hecho con el objetivo de aumentar los beneficios de las entidades de crédito, a pesar de que los bancos españoles son de los más rentables de la Eurozona, con una tasa del 7% de rentabilidad sobre el capital.

Gráfico I.1



El resultado de todo esto ha sido una economía menos dinámica por la menor inversión productiva consecuencia de que, como se ha apuntado, una parte cada vez mayor del capital se ha rentabilizado mediante operaciones financieras o la privatización de lo común. A esto se ha añadido una mayor desigualdad e injusticia fruto del menor ritmo de creación de empleo, la caída de la participación de las personas asalariadas en la productividad de su trabajo y la defiscalización de los beneficios empresariales.

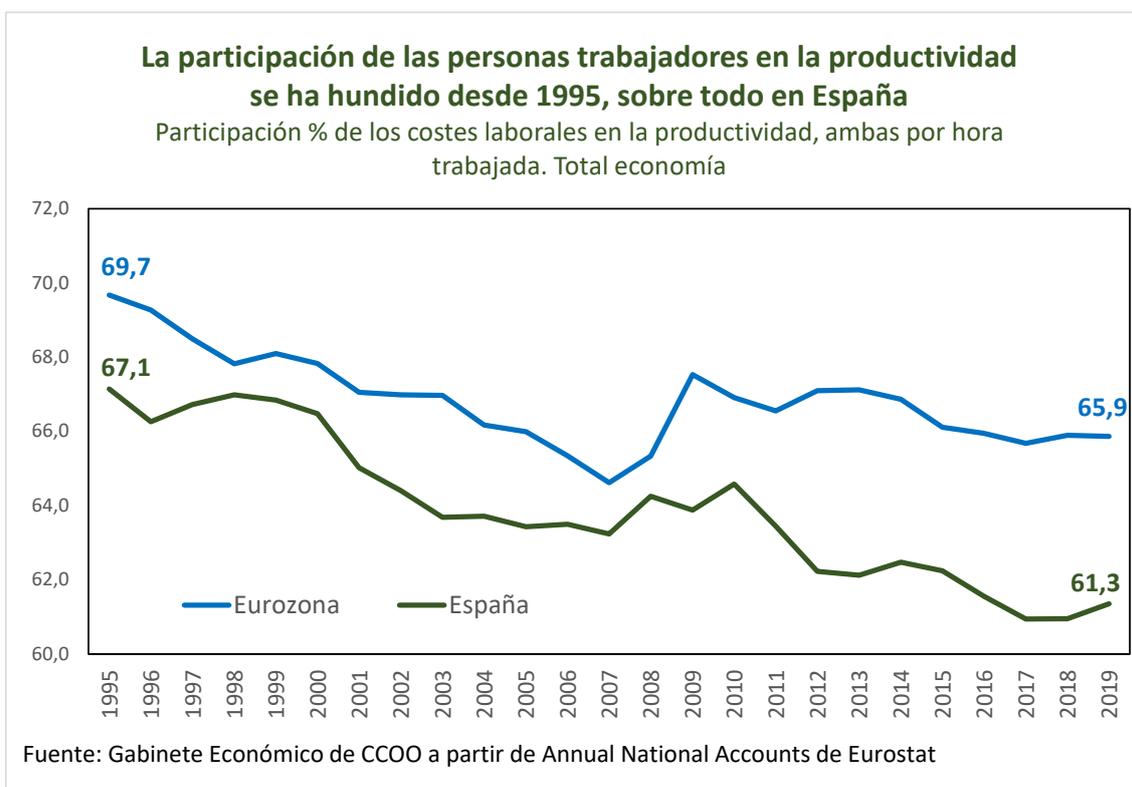
Como se observa en el gráfico I.1, el esfuerzo inversor de las grandes economías europeas (excluida la vivienda) muestra una tendencia a la baja desde los años ochenta, solo Francia ha logrado mantenerlo.

Asimismo, las personas asalariadas participan cada vez menos de la productividad de su trabajo. Si en 1995 los costes laborales por hora trabajada representaban el 69,7% de la productividad por hora en la Eurozona, en 2019 esta relación había caído 3,8 puntos porcentuales hasta el 65,9%, ver gráfico I.2. Este proceso ha sido más intenso en España aun partiendo de un nivel inferior al de la Eurozona. La participación en la productividad en España cayó 6,2 puntos entre 1995 y 2019. Como consecuencia, la brecha en el reparto de la productividad se ha abierto con la Eurozona de 2,6 puntos en 1995 a 4,6 puntos en 2019.

Hay varios motivos que explican la progresiva menor participación de las personas asalariadas en la productividad alguna de las cuales ya se han apuntado: financiarización de la economía, aumento del capital clientelar o concentración del poder económico. Pero hay más razones: globalización sin reglas (socialización de sus costes y privatización de sus beneficios), caída de la sindicación o cambio tecnológico ahorrador de trabajo sin redistribución.



Gráfico I.2



La mayor caída en España de la participación de las personas trabajadoras en el fruto de su trabajo en comparación a Europa se explica fundamentalmente por una regulación laboral desnivelada en favor de los intereses empresariales, el elevado desempleo y la debilidad del tejido productivo que está trufado de microempresas y pequeñas empresas y falta de grandes empresas que articulen los sectores.

En la vertiente institucional sobresale la ineficiente regulación de la contratación temporal junto a los cambios introducidos por las reformas de 2010 y 2012, cuyo objetivo era provocar una fuerte devaluación de los salarios y las condiciones de trabajo mediante el debilitamiento de la negociación colectiva, el reconocimiento al empresario de capacidad unilateral para rebajar los salarios y poder despedir precedentemente por una simple caída de las ventas, aunque la empresa tuviera beneficios.

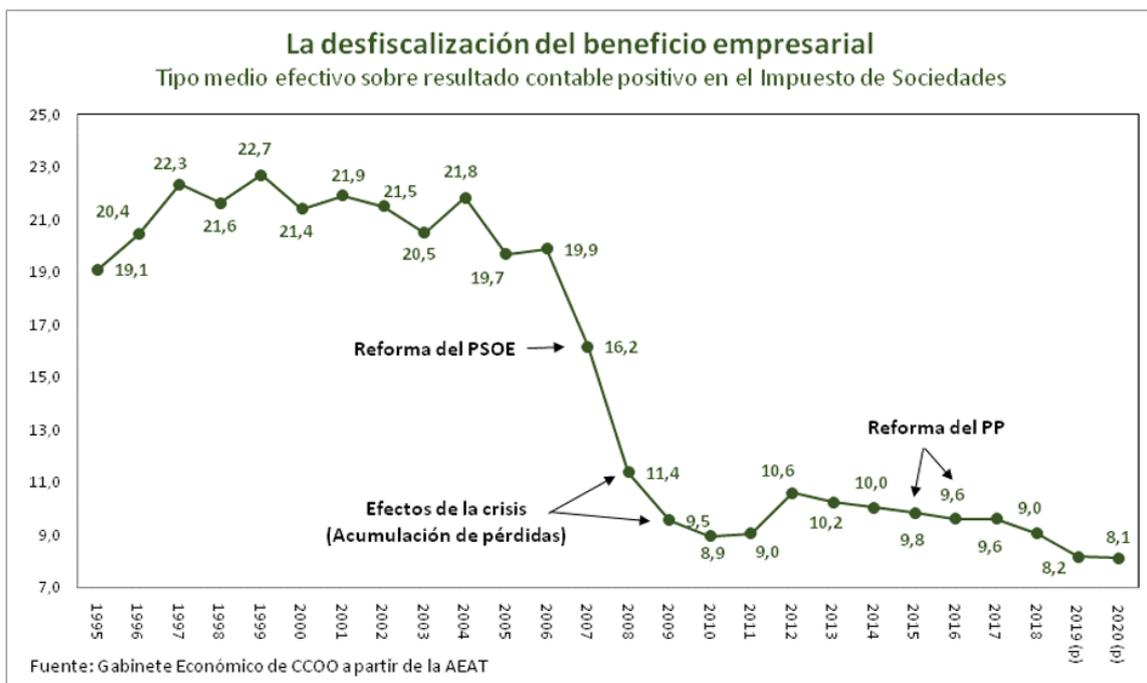
La defiscalización de los beneficios empresariales es otra prueba de la capacidad del capital para conformar las normas en favor de su cuenta de resultados, aunque en esto

LOS COSTES ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012

también ha tenido una gran influencia el modelo de economía dirigida hacia la exportación impuesto por Alemania en el Mercado Único interior.

Los Estados han puesto en práctica políticas y estrategias orientadas a *empobrecer al vecino* que han terminado aumentando la desigualdad en los países miembro. Se ha promovido así el desempleo, la devaluación interna de los salarios y del resto de condiciones de trabajo y desatado una carrera a la baja en la fiscalidad de las grandes empresas exportadoras con el fin de hacerlas más competitivas y ganar el mercado internacional.

Gráfico I.3



Como se observa en el gráfico I.3, el tipo efectivo medio sobre beneficios del impuesto de sociedades ha pasado en España de estar en el entorno del 20% antes de 2017, a situarse actualmente en el 8,1% en la actualidad. Este porcentaje encubre además una importante diferencia entre la contribución fiscal de las grandes empresas y las PYMES favorable a las primeras. Según la AEAT, el tipo efectivo de los grupos bancarios y del sector de construcción e inmobiliario está por debajo del 3%, mientras para las PYMES se sitúa en el 15% de media.



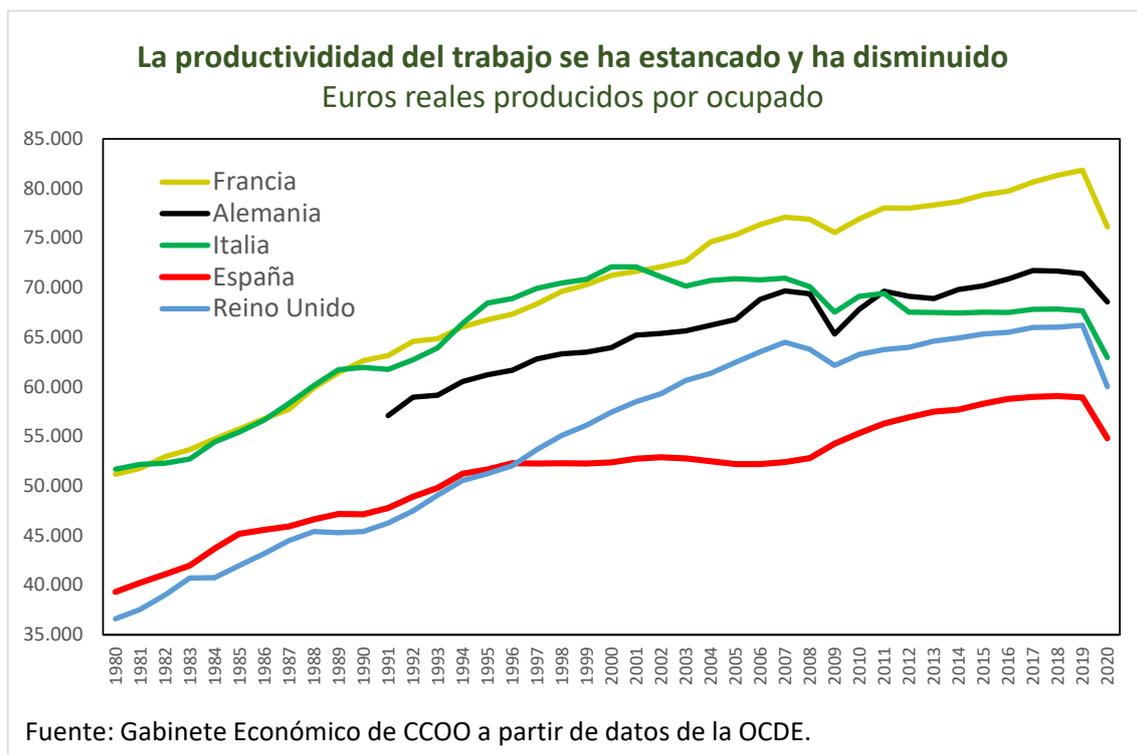
Solucionar estos problemas requiere, entre otras cosas, recuperar la fortaleza e independencia del Estado y su papel en el tejido empresarial. Con este fin, es necesario volver a configurar un modelo de economía mixta donde el Estado asuma las actividades con demasiado riesgo para la iniciativa privada, así como la dotación y prestación de los bienes y servicios básicos donde el bajo riesgo no justifica la privatización de una parte de la plusvalía o donde el número de operadores no garantice una actividad suficientemente competitiva como educación, sanidad, vivienda, energía, transporte colectivo, agua, y servicios autonómicos y municipales.

Asimismo, es clave recuperar el papel central del capital productivo desplazado por el capital financiero o clientelar. Hay que volver a poner en el centro de la actividad económica la figura del empresario que genera valor arriesgando e innovando y orillar al que obtiene beneficios extrayendo valor y transfiriendo el riesgo.

II. LA ELEVADA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO HA CONDUCIDO A UNA ECONOMÍA MENOS PRODUCTIVA

El ritmo de variación de la productividad del trabajo ha disminuido o se ha estancado en las grandes economías de la Unión Europea, ver gráfico II.1. Si en la década de los ochenta del siglo pasado creció alrededor del 2,5% anual de media (2,8% en España), en los noventa su ritmo disminuyó al 1,6%; 1% en España. En la primera década del siglo XXI siguió cayendo hasta el 0,6%; en España el 0,8%. Entre 2010 y 2020, la productividad se estancó por la llegada de la pandemia. En España solo creció un 0,7% anual, ver tabla II.1.

Gráfico II.1



La mala evolución de la productividad es resultado del bajo ritmo inversor que se comentó en el apartado anterior. Las políticas de austeridad presupuestaria impuestas tras la crisis del euro también contribuyeron a la caída del esfuerzo inversor. Asimismo, la ineficaz regulación española de la contratación temporal introducida a mediados de

los ochenta ha tenido una importante repercusión sobre la economía recortando la demanda de consumo y con ella las posibilidades de inversión y de crecimiento de la productividad, aumentando en paralelo la desigualdad y las dificultades para la realización personal.

En efecto, las amplísimas posibilidades que otorga la regulación para utilizar contratos de obra y servicio y eventuales por circunstancias de la producción permiten que las empresas puedan atender con ellos puestos de estructura dentro de la legalidad. Ambas modalidades explican el 91% del total de contratos temporales que se suscriben en un año en el mercado de trabajo español.

A pesar de la permisividad de la regulación muchos contratos se celebran en fraude de ley como resultado de una “cultura de la temporalidad” que se ha instalado en la política de contratación de las empresas y donde muy pocas personas trabajadoras reclaman debido, en parte, a las bajas sanciones y a la escasez estructural de empleo.

Tabla II.1

La mejora de la productividad del trabajo ha disminuido y se ha estancado

Variación acumulativa media anual en %

	Francia	Alemania	Italia	España
1980-1990	3,0	2,3	1,8	2,8
1990-2000	1,8	2,1	1,6	1,0
2000-2010	0,9	0,9	0,0	0,8
2010-2020	0,8	0,9	0,4	0,7

Fuente: Gabinete Económico a partir de datos de la OCDE

El objetivo de esta desregulación es trasladar el riesgo de crear un nuevo empleo del empresario a la persona trabajadora con el fin de animar la creación de puestos de trabajo. Esta posibilidad se introdujo a mediados de los ochenta, en un momento en el que el desempleo alcanzó niveles históricos. **Pero tras 35 años con esta regulación ni siquiera se ha logrado el pleno empleo precario y España es uno de los países de la UE con la tasa de paro estructural más alta y con la inestabilidad en el empleo más**

elevada. Por tanto, la política de traspasar el riesgo empresarial a los trabajadores no conduce al pleno empleo y ha fracasado.

Al igual que rebajar los impuestos a los ricos no impulsa la inversión y el crecimiento beneficiando también a los de abajo (*trickle down economic*). Por el contrario, nos ha dirigido a una economía menos productiva, como se verá a continuación.

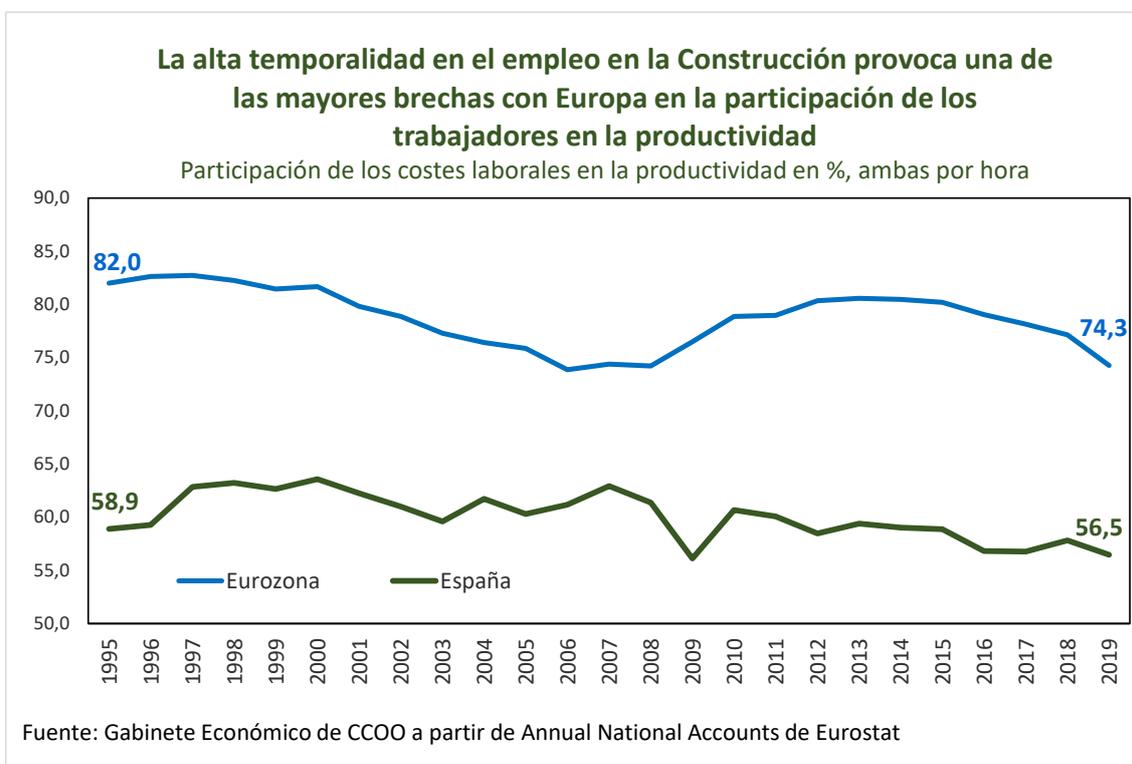
La regulación de los contratos temporales vigente desde mediados de los ochenta ha conducido a una creciente extracción de renta de los empresarios del bolsillo de los trabajadores. Como se observó en el gráfico I.2, cada vez las personas asalariadas participan menos del producto de su trabajo.

Este proceso ha sido especialmente intenso en el sector de la construcción donde la tasa de temporalidad se sitúa en el 40%, 24 puntos porcentuales por encima de la media de la Eurozona, la mayor brecha por rama de actividad en inestabilidad del empleo.

La participación de los trabajadores en la productividad en el sector de construcción está apreciablemente por debajo de la media de la Eurozona en todo el período que va de 1995 a 2019. Si en el primer año de esta serie el coste laboral representaba en la Eurozona el 82% de la productividad del trabajo en España la participación se situaba 23,1 puntos por debajo, en el 58,9%. Veinticuatro años después la cosa no ha cambiado mucho. La brecha se ha cerrado algo, pero por una mayor caída en la Eurozona que en España de la participación en la productividad. Esta se sitúa en España en 2019 2,4 puntos por debajo de su nivel en 1995, ver gráfico II.2.



Gráfico II.2



Se comprueba que la elevada tasa de temporalidad en el empleo ha sido un mecanismo muy efectivo para extraer rentas de los asalariados en la construcción por los empresarios del sector.

Este fenómeno también se observa en otras ramas, existiendo una alta correlación en la brecha entre la tasa de temporalidad de España y la Eurozona, y la brecha en la participación de los trabajadores en la productividad. De tal manera que en aquellas ramas donde es elevada la primera en España (construcción, agricultura, actividades artísticas, de entretenimiento u ocio, y hostelería), también lo es la segunda, lo que corrobora su papel instrumental para la extracción de renta, ver tabla II.2.

La correlación se rompe si la actividad tiene una importante presencia del Estado o de la regulación pública, como el transporte, sanidad, educación o las Administraciones Públicas.

LOS COSTES ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012

El traslado del riesgo empresarial a los trabajadores a través de una contratación temporal prácticamente descausalizada por la amplitud de los casos en los que está legalmente justificado su uso, no solo ha supuesto desposeer a los trabajadores del producto de su trabajo, también ha conducido a una economía menos productiva y más desigual. En efecto, como se analizan en detalle a continuación, la ineficiente regulación contractual temporal ha promovido la externalización de actividad por las empresas y la aparición de unidades productivas pequeñas que no innovan y son muy volátiles ante cambios en el ciclo económico.

Tabla II.2

A mayor temporalidad en el empleo menor participación de los asalariados en la productividad del trabajo
Año 2019

	% costes laborales / productividad ¹			Tasa de temporalidad en %		
	Eurozona	España	Dif. España-Eurozona	Eurozona	España	Dif. España-Eurozona
Total economía	65,9	61,3	-4,5	15,7	26,3	10,6
Sector primario	68,7	28,1	-40,6	39,3	56,5	17,2
Industria	57,7	48,9	-8,8	12,1	19,4	7,2
Manufacturas	61,6	56,0	-5,7	12,3	19,5	7,2
Construcción	74,3	56,5	-17,8	17,0	40,2	23,2
Servicios	65,8	64,9	-1,0	15,9	25,5	9,6
Comercio y reparación de motores	75,1	72,3	-2,8	15,0	22,1	7,0
Transporte y almacenamiento	66,3	68,6	2,3	12,9	22,8	9,9
Hostelería	73,4	63,7	-9,7	27,3	36,0	8,7
Información y comunicación	60,2	63,9	3,8	10,9	15,1	4,2
Actividades financieras y de seguros	59,0	51,9	-7,2	6,6	9,6	3,0
Actividades inmobiliarias	6,2	6,3	0,2	10,6	16,5	5,9
Act. profesionales, científicas y técnicas	92,7	83,5	-9,2	12,9	18,6	5,7
Act. administrativas y servicios de apoyo	66,3	69,4	3,1	17,7	24,8	7,1
Administraciones Públicas	75,2	76,1	0,9	12,0	20,8	8,8
Educación	91,8	89,5	-2,2	19,3	27,9	8,6
Sanidad y servicios sociales	87,5	90,0	2,4	15,9	32,9	16,9
Act. artísticas, de entretenimiento y ocio	72,9	60,9	-12,0	29,0	39,9	10,9
Otros servicios	91,1	87,8	-3,3	17,8	24,5	6,7

(1)- Ambos por hora trabajada

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir del Annual National Accounts de Eurostat

Asimismo, la temporalidad ha roto los procesos de aprendizaje orgánico de oficios o el acceso de las personas trabajadoras temporales a cursos de formación en la empresa. Todo lo cual ha ido en menoscabo de la mejora de su productividad. También, esta regulación ha promovido la especialización del aparato productivo en actividades de bajo valor añadido donde es fácil rotar la mano de obra y el beneficio se mejora exprimiendo y limando las condiciones de trabajo. Por último, todo esto se ha traducido en menor creación de empleo y una persistente tasa de paro que ha tenido efectos negativos sobre la igualdad, pobreza y exclusión social.



II.1 Empresas más pequeñas, menos innovadoras y más volátiles

El tamaño medio de la empresa española se encuentra por debajo del europeo. Las empresas españolas tenían 4,7 empleados de media en 2018, frente a los 12 de Alemania, 9,3 del Reino Unido y 5,5 de Francia. Solo Italia se situaba por debajo con 4,1 asalariados.

Los motivos son varios:

- 1.** La dificultad de acceso a financiación bancaria y su mayor coste para las PYMEs, sobre todo las tecnológicas, debido al anticuado modelo de negocio bancario centrado en las garantías físicas en un mundo donde los intangibles competitivos son los que cada vez explican más el éxito empresarial.
- 2.** La competencia desleal de las grandes en el plano financiero, fiscal y laboral:
 - (a)** Las grandes corporaciones se pueden financiar directamente en los mercados sin pasar por las comisiones bancarias.
 - (b)** Aprovechan los agujeros del impuesto de sociedades para escaquearse del pago de impuestos, como el régimen de consolidación fiscal de grupos. Como resultado y como se apuntó, las PYMEs tributan a un tipo efectivo muy superior al de los grandes grupos empresariales.
 - (c)** Las grandes empresas han utilizado la prevalencia del convenio de empresa sobre el de sector para romper los suelos en las condiciones de trabajo establecidos por estos últimos y hacerles competencia desleal a las PYMEs mediante la creación de empresas multiservicios con convenios firmados a la baja por representaciones amarillas de los trabajadores.
- 3.** La colonización del aparato productivo ha dejado muchas de las pocas grandes empresas en manos del capital foráneo que ha optado en algunos casos por deslocalizar la producción, inversiones o actividades de I+D+i a otros países.

Pero además de estos motivos, una de las principales razones que explica el menor tamaño de las empresas españolas es el abaratamiento de costes laborales que

posibilita la contratación temporal, lo que promueve la externalización de actividades a unidades empresariales más pequeñas.

Nuevamente, la construcción es un ejemplo paradigmático de este proceso. La ‘subcontratación en cascada’ es característica del modelo de negocio del sector. Una gran constructora suscribe un contrato y a partir de ahí se desencadena un proceso de subcontratación que permite diluir la responsabilidad de las corporaciones y exprimir al máximo las condiciones de trabajo promoviendo incluso la economía sumergida a través de pagos salariales en negro.

Tabla II.3

Las empresas españolas son muy pequeñas en la construcción de edificios

Personas empleadas por empresa. Año 2018

	UE 27	Alemania	España	Francia	Italia	Reino Unido
Construcción	3,7	6,9	3,4	3,6	2,7	4,5
Construcción de edificios	3,8	13,2	2,7	4,5	2,7	4,5
Ingeniería civil	16,3	29,4	36,5	48,7	14,7	10,1
Actividades de construcciones especiales	3,2	5,8	3,5	3,1	2,4	3,8

Fuente: Gabinete Económico a partir de Annual Enterprise Statistics de Eurostat.

El tamaño medio de las empresas de construcción españolas (3,4 empleados) se sitúa por debajo de la media de la UE-27 (3,7) y de sus grandes economías, excepto Italia (2,7). La diferencia se amplía en la construcción de edificios, donde el tamaño medio es en España de 2,7 empleados frente a los 3,8 de la UE-27 o los 13,2 de Alemania, ver tabla II.3. Si las empresas de construcción son más pequeñas en España que en Europa es como resultado de la existencia y uso masivo del contrato de obra o servicio que facilita la externalización de actividades. Esta correlación es causal y determinantes pues se trata de un sector sin presión de la competencia internacional y donde la tecnología es homogénea a nivel mundial.

El problema de las empresas pequeñas es que no innovan, ni exportan y son mucho más volátiles frente a caídas pronunciadas de la demanda. No ayudan, en última instancia, a conseguir un tejido productivo sólido, sino que fomentan una economía precaria, de negocios que muchas veces solo buscan beneficios a corto plazo y donde los empresarios son menos prudentes y planificadores pues su riesgo lo asumen otros.



Asimismo, la hiperflexibilidad en el uso de la contratación temporal provoca un ciclo más histérico del empleo en relación al PIB. Fomenta la generación de muchos empleos y negocios poco sólidos durante las etapas de crecimiento y un fuerte ajuste de la ocupación durante las recesiones, por la desaparición de dichos negocios y el despido de los trabajadores temporales como vía de ajuste natural.

II.2 La alta temporalidad dificulta que los trabajadores mejoren su productividad

Últimamente es habitual leer en la prensa noticias de empresarios que se quejan de no encontrar trabajadores cualificados para atender sus ofertas de empleo. En algunos casos esto se debe a los bajos salarios y condiciones de empleo ofertados. En otras tiene que ver con las dificultades para la movilidad geográfica laboral, consecuencia del elevado precio de la vivienda.

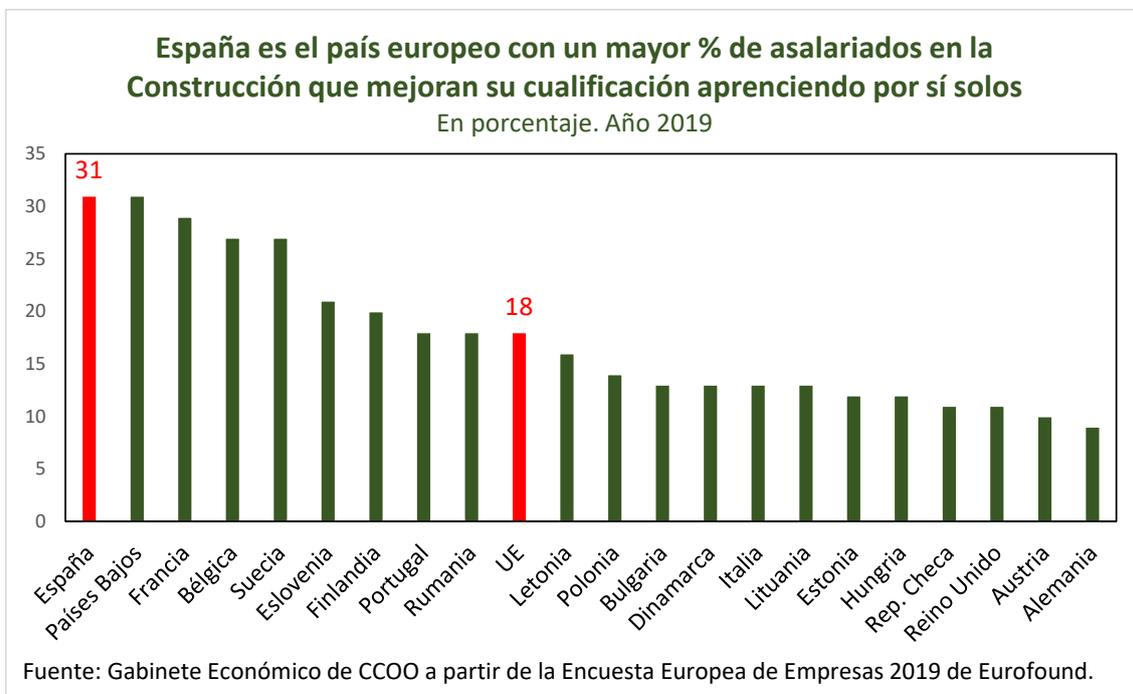
Esto a su vez es resultado de la falta de una ley estatal de vivienda que abarate e iguale sus condiciones de acceso en todo el país, poniendo coto al *rentismo* a corto plazo mediante el control de precios abusivos y creando un gran parte de vivienda público en alquiler no descalificable, que regule los precios a la baja, como ocurre en los países de Centroeuropa o con otros servicios públicos como la sanidad y la educación.

Las vacantes no cubiertas también son consecuencia de una oferta insuficiente de formación profesional. Pero entre todos los motivos destaca la alta tasa de empleo temporal. La inestabilidad en el empleo dificulta la mejora de la cualificación de los trabajadores y, por ende, de su productividad por una doble vía. Por un lado, rompe los procesos de aprendizaje orgánico de un oficio cualificado en el puesto de trabajo. Y, por otro, dificulta la participación de los trabajadores temporales en los cursos de formación ofertados por las empresas.

Según la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo de 2015, el 77% de los trabajadores temporales no había tenido formación en el puesto de trabajo en los últimos 12 meses y el 76% no había accedido a formación pagada por la empresa también en el último año. En el caso de los trabajadores indefinidos estos porcentajes son el 60% y el 73%, respectivamente.

Nuevamente, la construcción y debido a su elevada tasa de temporalidad que duplica a la media europea, registra el mayor porcentaje de trabajadores que tiene que aprender por sí solos (31% frente al 18% de la UE) y no de otros trabajadores más cualificados, de participar en cursos de formación ofertados por la empresa o simultáneamente por alguna de estas dos vías, según la Encuesta Europea de Empresas de 2019, ver gráfico II.3.

Gráfico II.3



II.3 Fomento de las actividades menos productivas

La *descausalización* de la contratación temporal a través de modalidades como el contrato de obra o servicio o el eventual por circunstancias de la producción -que, como se apuntó, permiten incluso cubrir puestos de estructura gracias a su laxa definición legal-, han incentivado que aumentara el capital que se rentabiliza a través de la externalización de actividades de bajo valor añadido donde las posibilidades de rotar la mano de obra son mayores.

Esta vía de escape para el capital ha restado fuerza a actividades más productivas donde se asumen más riesgos y se requiere mano de obra estable, inversión en formación, I+D e innovación y donde la presión de la competencia internacional es mayor.

El aumento de la subcontratación para abaratar costes laborales

El último *Perspectivas Mundiales del Empleo 2021* de la OCDE incluye un análisis que muestra claramente cómo ha crecido la subcontratación a lo largo de los últimos 25 años y cómo las empresas la han utilizado para rebajar los salarios y condiciones de trabajo. Con el fin de evitar que las empresas utilicen la subcontratación para recortar los salarios, la OCDE ha recomendado que los puestos de trabajo subcontratados no puedan cubrirse por un convenio colectivo distinto al que regiría si esos mismos empleos fueran creados dentro de la empresa demandante de esos servicios.

España era en 2018 el país de la OCDE donde más alta es la proporción del empleo en actividades de seguridad y servicios a edificios sobre la ocupación total (5,4%), lo cual es un indicio de elevada subcontratación para el abaratamiento de costes laborales. Este porcentaje ha ido ascendiendo de manera progresiva desde el 1,3% de 1995 al 3,4% de 2005.

En esta misma línea, el porcentaje de limpiadoras subcontratadas en España era en 1995 el más alto de todos los países de la OCDE para los que existe información, con en torno a un 35% de las limpiadoras subcontratadas. Este porcentaje creció más de 15 puntos hasta 2007 y desde entonces se ha mantenido prácticamente inalterado en el 50%, siendo en todo momento el más alto de todos los países de la OCDE. Igualmente, la proporción de guardias de seguridad subcontratada en 1995 era muy alta, 60% del total. Este porcentaje se acercó al 80% en 2007, en 2011 los efectos de la crisis hicieron que volviera al 60% y en 2019 subió hasta cerca del 70%. España ha estado entre los países con un mayor porcentaje de guardias subcontratados a lo largo de todo el período analizado por la OCDE.

El ascenso de la subcontratación se ha visto favorecido por las distintas reformas laborales. En primer lugar, se vio impulsado por la laxitud de las causas legales que justificaban la contratación temporal. Esto permitió rebajar las condiciones laborales

de empleos que antes eran desempeñados por trabajadores contratados directamente por las empresas.

Estos empleos pasaron a ser atendidos por contratistas que mayoritariamente contrataban temporalmente, dificultando las posibilidades para que las personas trabajadoras se organizaran con el fin de defender sus derechos laborales y participar de manera suficiente en el reparto de la productividad. Asimismo, la subcontratación hacía que, en algunos casos, los trabajadores pasaran a estar cubiertos por convenios colectivos con menos derechos.

Adicionalmente, la prevalencia del convenio de empresa sobre el de sector introducido por la última reforma laboral ha redoblado el incentivo a la subcontratación. Este movimiento permitió que las empresas de trabajo temporal, que debido a su correcta regulación no habían sido un factor tan relevante en la precarización del empleo como lo son en otros países, crearan *empresas multiservicios* con convenio propio y peores condiciones que las de los convenios sectoriales donde operan. Este movimiento ha favorecido aún más el uso de la subcontratación como método para incrementar los beneficios a costa de los trabajadores, como se observa en los datos presentados anteriormente.

Todas estas reformas no solo se han traducido en unos salarios menores, sino que también han afectado al resto de las condiciones laborales y, con ello, a la salud física y psicológica de las personas trabajadoras en subcontratas. Por ejemplo, el colectivo de *kellys* o camareras de piso, constituido en su mayoría por trabajadoras subcontratadas con malas condiciones laborales, presenta síntomas clínicos de ansiedad en un 95,9% de los casos, tal y como muestra el estudio sobre consumo de fármacos en camareras de piso realizado por la Federación de Servicios de CCOO.

Este mismo estudio indica que el 70% de las camareras de piso tiene entre 4 y 7 puntos de dolor muscular, que un 71,5% de ellas consume fármacos contra el dolor y que 4 de cada 10 presentan síntomas depresivos.



La pérdida de peso de las actividades de más valor añadido

La laxitud de las causas que habilitan a contratar temporalmente, junto a la profundización de la reforma de 2012 en el modelo de negocio donde el capital se rentabiliza sin crear valor, sino recortando las condiciones de trabajo, han supuesto un fuerte incentivo para invertir en actividades de bajo valor añadido donde es las posibilidades de rotar la mano de obra y sacarle más partido a la regulación laboral son mayores y se asumen menos riesgos.

Esta dinámica ha dejado una clara huella en la evolución de la composición del PIB, donde la industria ha disminuido su aportación por encima de la lógica terciarización de la economía resultado de la modernización y del progreso. La industria aporta 13,8 puntos porcentuales menos al PIB en 2019 que en el año en que España ingreso en la entonces Comunidad Económica Europea (CEE) y actualmente genera el 16% del PIB. La caída de del empleo industrial sobre la ocupación total ha sido algo menor, de 10,7 puntos, pero igualmente importante.

Este proceso no solo es resultado de la terciarización de la actividad económica. También obedece a un intenso proceso de desindustrialización. Esto se comprueba viendo que peso de la industria española en el PIB (16%) se sitúa por debajo del de la italiana (19,7%) y alemana (24,8%), y solo por encima del de la francesa (13,9%). Pero Francia ya tenía un menor peso en 1985 y desde entonces lo ha disminuido mucho menos que España, 9 puntos del PIB frente a 13,8 puntos.

Tabla II.4

La desindustrialización de la economía española

Distribución del valor añadido en % del PIB

	PIB			Empleo ¹		
	1985	2019	Dif. en ptos	1985	2019	Dif. en ptos
Agricultura y pesca	5,7	2,9	-2,8	15,2	3,8	-11,4
Industria	29,7	16,0	-13,8	22,2	11,6	-10,7
Construcción	7,8	6,3	-1,5	7,5	7,0	-0,6
Servicios	56,8	74,9	18,1	55,0	77,7	22,7
Total	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0

(1): Equivalente a tiempo completo

Fuente: Prados de la Escosura y Contabilidad Nacional del INE

La desindustrialización no es solo resultado de una regulación laboral que fomenta la especialización en actividades de bajo valor añadido. La entrada en la CEE abrió un proceso de colonización industrial por el capital foráneo que sirvió para integrar la industria española en cadenas de producción internacionales. No obstante, esto tuvo importantes efectos colaterales negativos: supuso su desaparición en no pocos casos o su transformación en una industria por lo general de montaje.

A la larga las decisiones tomadas pusieron en marcha un modelo de desarrollo industrial con fecha de caducidad. En efecto, la incorporación de los países del Este contribuye a desplazar el papel de España como maquila industrial de la Unión Europea en favor de países con mano de obra barata y cualificada más próximos a las matrices de producción de Centroeuropa.



III. LA DEVALUACIÓN SALARIAL PROVOCADA POR LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012

La reforma laboral de 2012 y la de 2010 -aunque de mucho menor calado-, se diseñan para provocar una mayor devaluación de los salarios y condiciones de trabajo a la que ya estaba produciendo la recesión que se inició en 2008 con el final de la burbuja inmobiliaria. La pertenencia al euro imposibilitaba recurrir a los mecanismos tradicionales de amortiguación frente a las crisis: devaluación de la divisa y monetización del déficit público.

Adicionalmente, el gobierno del Partido Popular hizo suyo el discurso de que el país había vivido por encima de sus posibilidades y aceptó llevar a cabo políticas de austeridad en contra de los intereses del país, que hundieron aún más la economía que ya estaba en caída libre, ahogando empresas viables, destruyendo más empleo y aumentando la pobreza y la desigualdad.

Las reformas laborales de 2010 y 2012 se aprueban con aquiescencia de la patronal y en contra de los sindicatos. Sirven para desequilibrar el poder de negociación individual y colectivo en favor de los empresarios, produciendo una fuerte devaluación que sigue operando hoy y que, por ejemplo, ha impedido la participación de las personas trabajadoras cuando la economía ha vuelto a crecer.

Las medidas más lesivas de la reforma de 2012 son la prevalencia del convenio de empresa sobre el de sector, el límite a la *ultractividad* de los convenios colectivos, la facilitación de los descuelgues del convenio, la rebaja de las indemnizaciones por despido y la posibilidad de recortar el salario por el empresario de manera unilateral sin una negociación verdadera entre empresarios y representantes de los trabajadores.

Todas ellas constituyen cambios substanciales en el equilibrio de las relaciones laborales individuales y colectivas, pero las que más operaron durante la etapa recesiva fueron la rebaja de las indemnizaciones con el aumento de los despidos y el recorte unilateral de los salarios introducido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los niveles salariales se situaban antes del estallido de la burbuja en 2008 por encima de los mínimos establecidos por los convenios en cada categoría profesional. Los cambios del artículo 41 permitieron que los salarios se recortaran sin grandes controles, ni resistencias y sin necesidad de rebasar los suelos establecidos por los convenios colectivos, temporalmente (descuelgues) o permanentemente (nuevo convenio). Como resultado, durante la pasada recesión no se registró un aumento significativo en los descuelgues o en la creación de nuevos convenios colectivos.

Sin embargo, aunque estas posibilidades no fueron utilizadas entonces de manera profusa suponen verdaderas espadas de Damocles sobre los derechos laborales y las condiciones de trabajo.

En efecto, si la crisis económica provocada por la pandemia no se hubiera contenido de manera tan eficaz a través de los ERTE muy posiblemente se habría asistido - además de a despidos masivos-, a un aumento de los convenios de empresa en las PYMEs y a descuelgues, dado que ahora es más estrecha la diferencia entre los niveles salariales en nómina y los suelos para algunas categorías profesionales.

Como se observa en el gráfico III.1, el salario real por realizar el mismo trabajo estaba en 2019 un 6,2% por debajo del que se cobraba en 2008, según el Índice de Precios del Trabajo¹ (IPT) del INE. Es decir, **once años después del estallido de la burbuja inmobiliaria los salarios no han recuperado el poder de compra que tenían entonces.**



¹.- Este índice mide la variación pura de los salarios manteniendo fija la estructura del empleo, como hace el IPC para los bienes y servicios de consumo.

Gráfico III.1



El mayor hundimiento salarial se produce entre 2011 y 2012, cuando se introducen las reformas. La recuperación que se inició en 2014 casi no se traslada a los salarios. Incluso su poder de compra vuelve a caer en 2017 a su nivel más bajo registrado en 2013 (-9,5%).

La firma del IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva a mediados de 2018 pareció abrir una vía de recuperación de los salarios, pero en 2019 estos volvieron a retroceder a pesar del fuerte alza del SMI, 22,3%, y del incremento del 2,2% en los salarios pactados. Esto parece indicar que hubo una importante absorción de las subidas pactadas en 2019 de aquellos salarios todavía situados por encima de los suelos fijados en los convenios colectivos, como se aprecia mejor en el gráfico III.2.

Gráfico III.2

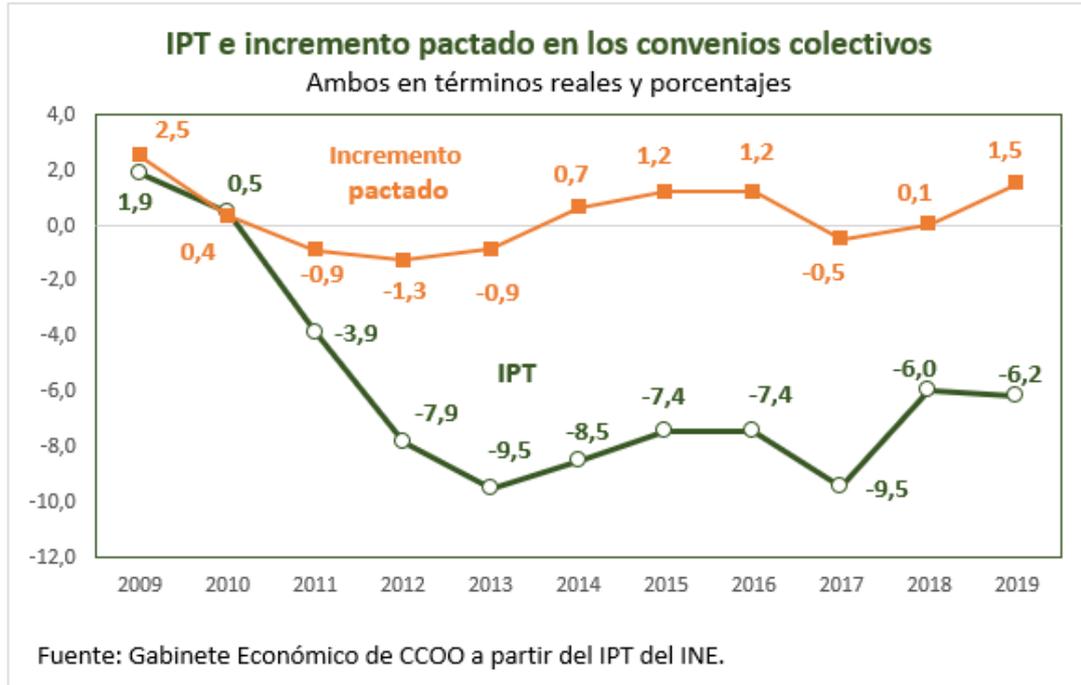
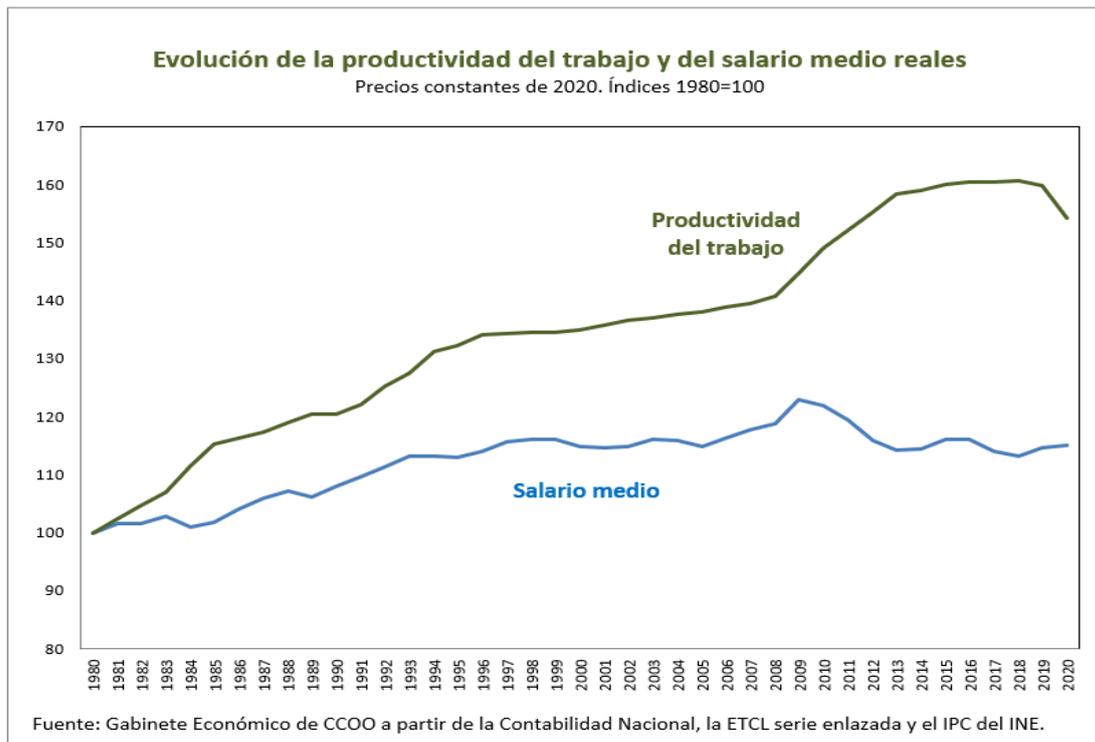


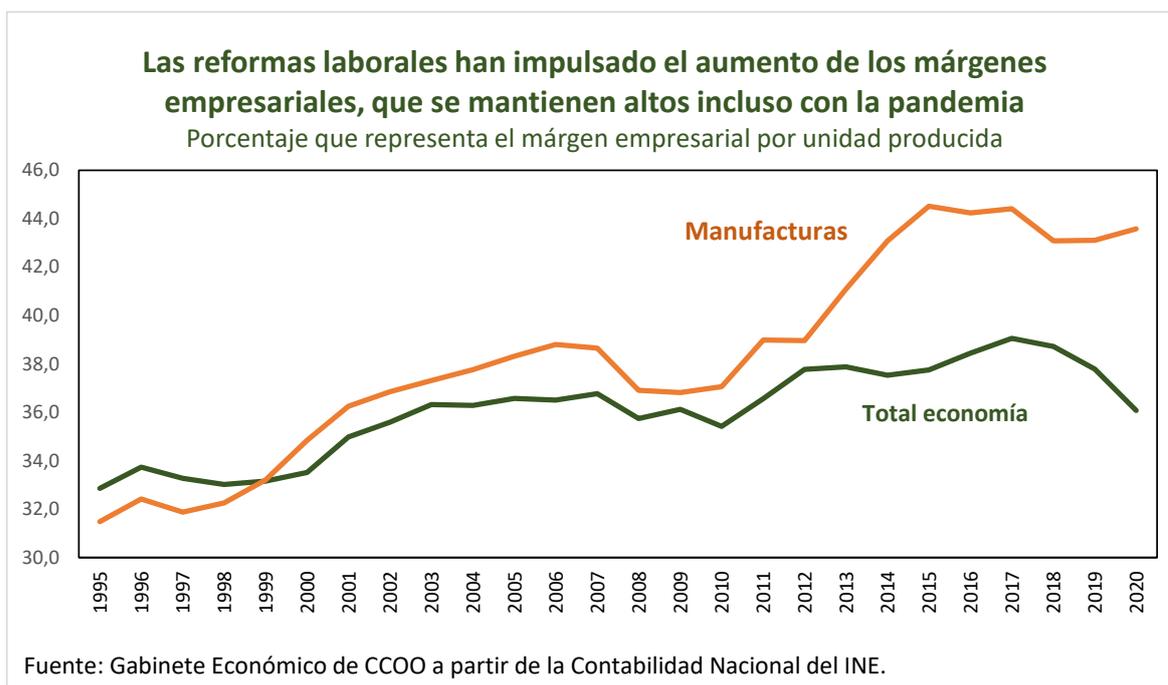
Gráfico III.3



El IPT muestra claramente dos cosas, en primer lugar, la importante presión introducida por las reformas laborales de 2010 y 2012 sobre los salarios y, en segundo lugar, la permanencia de esta presión también durante la etapa de crecimiento impidiendo la participación de las personas trabajadoras en la prosperidad de las empresas.

Esta es una clara prueba de que los cambios introducidos por las últimas reformas laborales dificultan la participación de los trabajadores en el crecimiento económico. Como se observa en el gráfico III.3 el salario medio ha crecido desde 1982 por debajo de la productividad y el desacople se acentúa tras las reformas laborales de 2010 y 2012.

Gráfico III.4



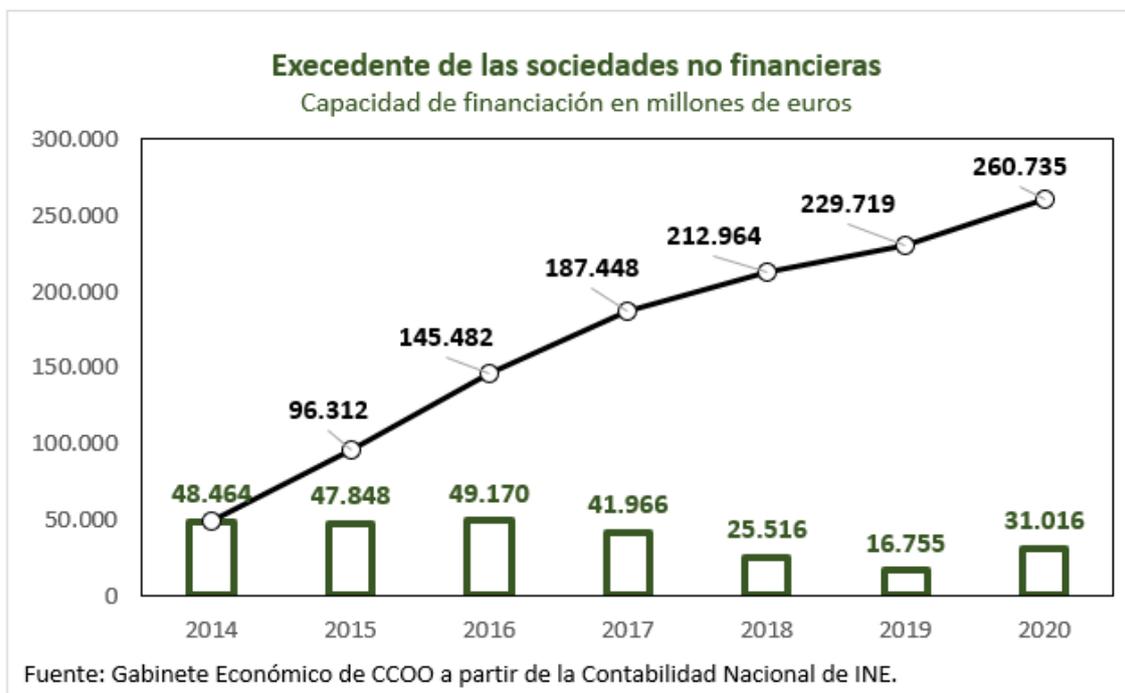
Las posibilidades abiertas en la regulación para devaluar los salarios suponen una nueva vuelta de tuerca al modelo de rentabilización del capital a través de la progresiva precarización del empleo introducido a mediados de los ochenta con la *descausalización* de la contratación temporal.

LOS COSTES ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012

La fuerte caída de la participación de las personas trabajadoras en el producto de su trabajo lleva aparejado un importante aumento de los márgenes empresariales, que se han detenido durante la pandemia pero manteniéndose excesivamente altos, ver gráfico III.4. El desequilibrio en el poder de negociación ha impedido que estos márgenes se redujeran y normalizaran durante la etapa de crecimiento conduciendo a una economía menos dinámica y más injusta.

Como resultado, las empresas han acumulado excedentes millonarios que en vez de ir a la economía real a través de aumentos salariales y de la demanda se han aparcado en la economía financiera. Casi 261.000 millones entre 2014 y 2020, ver gráfico III.5.

Gráfico III.5



IV. VIDAS INESTABLES Y APLAZADAS. LA SOCIEDAD DESIGUAL Y SIN PERSPECTIVAS PARA LOS JÓVENES

La normativa actual sobre contratación temporal es, según sus autores y defensores, una regulación que flexibiliza los márgenes laborales para que las empresas se adapten más fácilmente a cambios en el ciclo económico y gracias a ello mejoren las oportunidades y posibilidades de las personas para realizar su proyecto vital. Logra, según ellos, un sano equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Nada más lejos de la realidad. Como se vio en el apartado anterior, el efecto de esta regulación, sumado a la devaluación salarial propiciada por las reformas laborales, han sido disolvente sobre la solidez empresarial y crecimiento potencial, promoviendo una economía menos productiva.

No solo eso, esta regulación ha generado vidas inestables y aplazadas en los hitos vitales más importantes de las personas: fin de la etapa reglada de estudios, emancipación, reproducción y jubilación. Sobre todo, para los jóvenes, pero no solo.

Como se verá más adelante, la inestabilidad en el empleo no es exclusivamente un fenómeno juvenil y pasajero, sino que hay un colectivo importante de personas que se quedan atrapadas en la temporalidad. También es un fenómeno peligroso, que en sus peores manifestaciones provoca accidentes laborales que matan a trabajadores y trabajadoras.

En conclusión, más que a la *flexi-seguridad*, a lo que ha conducido esta ineficiente regulación ha sido a una especie de *vulnera-precariedad*: a un aparato productivo endeble y un incremento de la explotación laboral.

Tabla IV.1

Los asalariados temporales se concentran en el zócalo de la distribución salarial
Año 2019. Deciles en porcentaje y total en miles

	Jornada completa		Jornada parcial	
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
1	0,5	1,6	55,5	62,2
2	5,8	13,8	22,4	22,3
3	9,2	14,9	7,7	6,4
4	10,0	13,8	6,0	4,6
5	10,1	15,6	3,5	1,7
6	11,3	12,8	1,6	1,0
7	12,3	9,5	1,6	0,8
8	12,7	8,4	1,3	0,6
9	13,4	6,5	0,4	0,4
10	14,6	3,1		
Total deciles	10.760,8	3.228,0	1.507,8	1.168,2

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA.

IV.1 Los bajos salarios de los trabajadores temporales

Además de la inestabilidad en el empleo, los asalariados temporales cobran salarios bajos. El 60% de los que trabajan a jornada completa cobraban un salario por debajo del salario medio en año 2019, frente al 36% de los asalariados indefinidos, según la Encuesta de Población Activa, ver tabla IV.1.

Por su parte, el 85% de los asalariados temporales que trabajan a jornada parcial tienen un salario dentro de los dos primeros deciles de la distribución salarial frente al 78% de los que tienen un contrato indefinido. Es decir, cobran una retribución que se sitúa por debajo de los 1.117 euros mensuales brutos en un empleo principal.

IV.2 Dificultad de acceso a la vivienda

A la inestabilidad en el empleo y los bajos salarios se añaden, por un lado, precios de la vivienda en propiedad inflados, a pesar de su rebaja tras el estallido de la burbuja inmobiliaria. Y, por otro, un mercado del alquiler enfermo de *rentismo*. El recorte del



precio de la vivienda en propiedad que se produjo después de 2008 no fue suficiente. El Estado, a través de la SAREB, y los fondos foráneos operaron para detener su caída y han contribuido a que se hayan recuperado dos tercios de la caída.

Tabla IV.2

Sobre-esfuerzo total de todos los hogares que están en régimen de alquiler en su vivienda habitual
millones de euros

Renta anual del hogar	2019		
	Número de hogares en alquiler	Sobre esfuerzo ¹	Pago total por alquiler
Igual o inferior a 14.000 euros	1.134.250	2.819,9	5.345,4
Superior a 14.000 euros hasta 26.000	1.185.224	819,6	6.376,0
Superior a 26.000 hasta 40.000	685.148	234,7	4.390,3
Superior a 40.000	326.817	38,0	3.138,0
Total	3.331.439	3.912,2	19.249,7

(1).- Se considera sobre-esfuerzo la parte del alquiler que está por encima del 30% de la renta del hogar que alquila su vivienda habitual

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la ECV 2019 del INE.

Por otro lado, como resultado de la falta de control de precios y la inexistencia de un gran parque de vivienda pública, los alquileres se sitúan en muchas zonas por encima de las posibilidades que permiten los salarios que se pagan en España, provocando una situación de *rentismo*. Anualmente, familias acomodadas extraen algo más de 3.900 millones de hogares modestos mediante alquileres que se sitúan por encima del 30% de su renta familiar según la Encuesta de Condiciones de Vida de 2019 del INE, ver tabla IV.2.

El acceso a una vivienda de calidad a un precio asequible es un ingrediente imprescindible para lograr una cobertura ágil de las vacantes de empleo y un mercado laboral eficiente. Precios de la vivienda inflados conducen a una economía menos productiva, porque detraen recursos de hogares con mayor propensión al consumo que impulsan más la demanda, o porque las empresas tienen que pagar salarios más altos para satisfacer a los rentistas lo que reduce sus recursos para invertir.

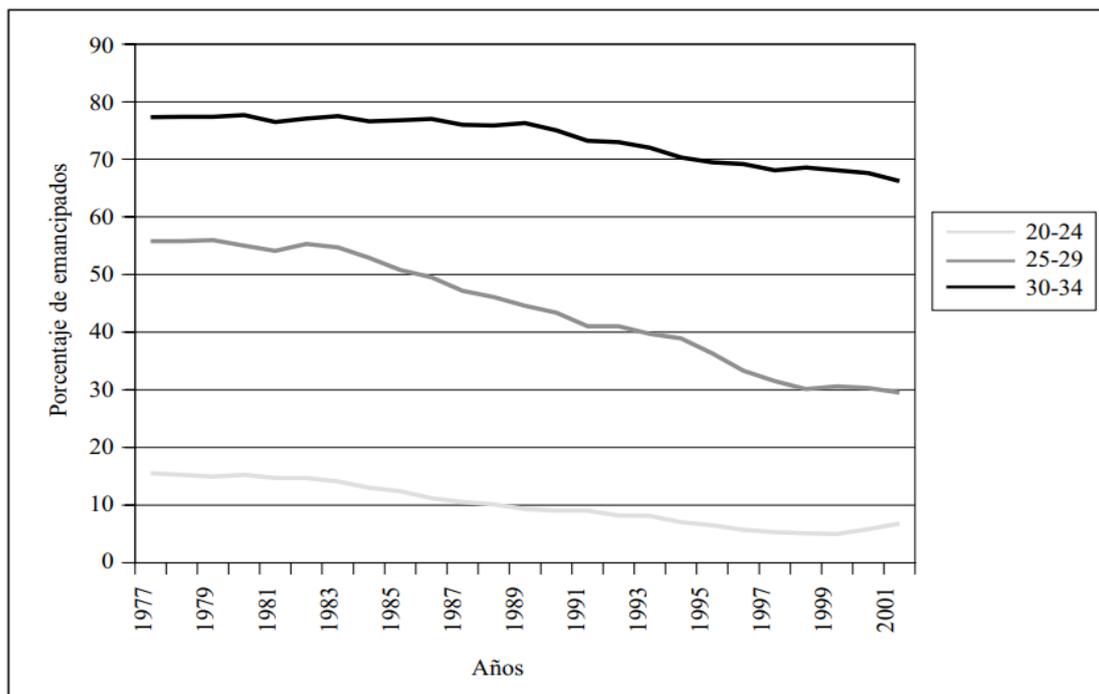
IV.3 La tardía edad de emancipación de los jóvenes en España

España tienen una de las edades de emancipación más alta de Europa como resultado de la alta inestabilidad en el empleo de los jóvenes, los bajos salarios y el alto precio de acceso a la vivienda que se les exige. Esta edad era de 29,5 años en 2019 solo por detrás de la de Eslovenia (30,9), Italia (30,1), Bulgaria (30) y Malta (29,8). Por encima de la media de la UE 27 (26,2) y muy lejos de la de los países nórdicos: Finlandia (21,8), Dinamarca (21,1) y Suecia (17,8).

Gráfico IV.1

EMANCIPADOS ENTRE 20 Y 34 AÑOS, 1977-2001

(Porcentajes sobre el total de población en cada grupo quinquenal de edad, medias anuales)



Fuente: "La emancipación de los jóvenes y la situación de la vivienda en España". CES, 2002.

Como se observa en el gráfico IV.1, que recoge la evolución del porcentaje de jóvenes emancipados en distintos tramos de edad, se observa que este cae a partir de la introducción de la contratación no causal a mediados de los ochenta. La inestabilidad del empleo imposibilita financiar un proyecto personal o familiar independiente.

IV.4 Atrapados/as en la temporalidad laboral

La inestabilidad en el empleo, como se apuntó, no es un fenómeno pasajero que se sufre solo durante los primeros años de la carrera profesional. Aunque los jóvenes padecen tasas de temporalidad apreciablemente más altas y éstas decrecen con la edad, por encima de los 29 años la temporalidad sigue afectando a colectivos importantes.

En efecto, como se observa en la tabla IV.3, la temporalidad en el empleo ha llegado a afectar en el pasado a un tercio de los asalariados entre 30 y 39 años. En 2019, antes de la pandemia la tasa de temporalidad en este colectivo se situó en el 28,4%. Para los asalariados entre 40 y 49 años ha llegado a estar cercana al 24% durante la burbuja inmobiliaria y en 2019 afectó a casi el 21%. Y entre los mayores de 49 años llegó a estar por encima del 16% y ahora afecta al 14,6%.

Tabla IV.3

Asalariados atrapados en la contratación temporal

Tasa de temporalidad en porcentaje

	16 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 y más
2006	54,5	33,5	23,9	16,4
2007	51,5	30,6	23,1	15,4
2008	48,5	28,6	21,7	14,1
2009	44,3	25,7	18,9	12,0
2010	45,1	25,4	18,9	11,8
2011	47,6	26,3	19,5	11,8
2012	47,3	24,8	17,7	11,3
2013	49,3	24,2	17,8	11,3
2014	51,9	25,2	18,6	12,0
2015	54,3	27,0	19,9	12,5
2016	56,5	27,5	21,0	13,7
2017	57,5	28,6	21,4	13,8
2018	56,3	29,0	21,2	15,0
2019	55,4	28,4	20,9	14,6
2020	52,0	26,3	19,3	14,2

Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de la EPA.

Se comprueba, por tanto, que la temporalidad no es un fenómeno pasajero, sino que afecta a colectivos importantes de trabajadores a lo largo de toda su carrera laboral volviendo inestables sus vidas y abocándoles a tener que retrasar su edad de jubilación y a tener pensiones más bajas como consecuencia de las mayores dificultades para que acumulen derechos.

IV.5 Accidentes de trabajo

La elevada temporalidad es también una de las principales causas de los accidentes de trabajo. Los ocupados temporales sufren más accidentes que los contratados indefinidos cuando desempeñan el mismo trabajo. Como se observa en la tabla IV.4, España registra un mayor volumen de accidentes de trabajo y de accidentes de trabajo mortales que la UE-27 en aquellas actividades donde la tasa de temporalidad es más alta como, por ejemplo, la agricultura y la construcción.

Tabla IV.4

La elevada tasa de temporalidad aumenta los accidentes de trabajo

Año 2018

	Accidentes totales por cada 1.000 ocupados			Accidentes mortales por cada millón de ocupados		
	España	UE-27	Diferencia	España	UE-27	Diferencia
Agricultura	38,2	18,0	20,2	59,7	55,0	4,8
Industria	31,3	18,5	12,8	25,4	19,3	6,2
Construcción	52,2	28,1	24,1	58,9	52,8	6,1
Servicios	20,1	14,1	5,9	9,7	10,5	-0,9
Total	24,3	16,2	8,1	16,9	17,2	-0,4

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de Eurostat.

En concreto, en la construcción es donde la distancia en accidentes con Europa es mayor debido la gran diferencia en el porcentaje de contratados temporales en este sector. Como se apuntó, la tasa de temporalidad española (40%) más que duplica a la europea (16%). En el sector de la construcción español hay 24,1 accidentes de trabajo por cada 1.000 ocupados más que en la UE y 6,2 accidentes mortales por cada millón



de habitantes por encima de la UE. La elevada temporalidad es claramente un factor de riesgo para las personas trabajadoras y rebajarla redundaría positivamente sobre la salud y seguridad en el trabajo en sectores como la construcción y la agricultura.

IV.6 La temporalidad contractual tiene efectos negativos sobre el bienestar

Los contratos temporales, además de elevar el riesgo de padecer enfermedades o accidentes laborales que se comentaron en los apartados anteriores, tienen también importantes efectos negativos sobre el bienestar de las personas trabajadoras.

Como se ve en la tabla IV.5, construida a partir de una encuesta de 2015 de la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Eurofound, los asalariados temporales tienen un riesgo mucho mayor de perder su empleo que los indefinidos (49% frente a 16%) y su trabajo no ofrece buenas perspectivas profesionales para más de la mitad (54%), frente al 41% en el caso de los indefinidos. El riesgo de perder el empleo de los temporales es superior al de la UE (39%), al igual que el de aquellos con malas perspectivas profesionales que en la UE cae al 44%.

Tabla IV.5

Condiciones de trabajo por tipo de contrato

Año 2015. Porcentajes sobre el total

	Contratados temporales		Contratados indefinidos	
	España	EU	España	EU
Se requiere trabajar a alta velocidad todo el tiempo	38	26	32	23
Trabaja con plazos muy ajustados	39	25	34	28
Ha tenido menos de 11 horas de diferencia entre dos días de trabajo en el últimos mes	50	21	45	20
Mi trabajo no ofrece buenas perspectivas de mejora profesional	54	44	41	37
Podría perder mi empleo en los próximos seis meses	49	39	16	11
Su empresa no cuenta con un sindicato, comités de empresa o comité similar	64	68	41	46
Cuando tenga 60 años no podrá desempeñar el mismo trabajo	36	39	22	26

Fuente: Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo 2015, Eurofound

Los asalariados temporales se ven obligados más que los indefinidos a trabajar a alta velocidad (38% frente a 32%), con plazos muy ajustados (39% frente a 34%) y sin tener un descanso de al menos 11 horas entre jornadas (50% frente al 45%). Nuevamente, los porcentajes de España superan con creces al de los temporales afectados en la UE; en la UE estos porcentajes son, respectivamente, 26%, 25% y 21%.

Parte de las peores condiciones que sufren los asalariados con contrato temporal se deben a la falta de sindicatos, comités de empresa o comités similares que los defiendan. El 64% de los temporales españoles no cuentan con estos mecanismos en su empresa, frente al 41% de los indefinidos. Estas proporciones empeoran en la UE, el 68% de los temporales y el 46% de los indefinidos.

Por último, el 36% de los temporales opinan que cuando cumplan 60 años no podrán desempeñar su trabajo, al igual que el 22% de los indefinidos. En la UE estos porcentajes son 39% y 26% respectivamente. Estas proporciones señalan un límite a las posibilidades de seguir extendiendo la vida laboral de las personas.

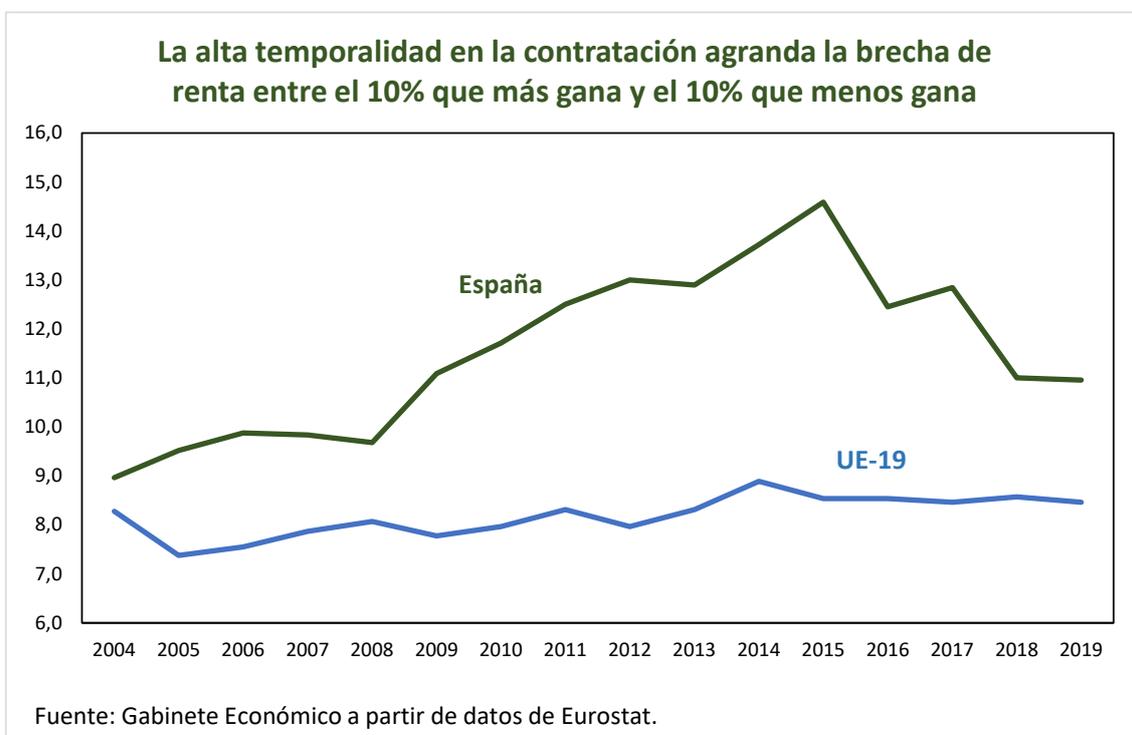
IV.7 Temporalidad y aumento de la desigualdad

La inestabilidad en el empleo, junto los bajos salarios y una falta de actualización del SMI suficiente entre 1980 y 2016, han estado entre los principales motivos del aumento de la desigualdad en el reparto de la renta. Como resultado se ha abierto la brecha entre las personas que más y menos ingresos tienen incluso durante las etapas de crecimiento económico.

En efecto, tal y como se observa en el gráfico IV.2, la brecha entre el 10% de los que más ingresan y el 10% de los que ingresan menos aumento durante la burbuja inmobiliaria y siguió creciendo a un ritmo más rápido tras su estallido. Tras la reforma de 2012 la brecha siguió subiendo hasta alcanzar un máximo en 2015 a pesar de haberse iniciado una nueva etapa de crecimiento económico un año antes.



Gráfico IV.2



Desde entonces la brecha entre ricos y pobres se empieza a cerrar, pero todavía en 2019 el 10% con más ingresos ganaba 11 veces más que el 10% con menos, cuando en 2004 este factor solo era 9. En contraste, la distancia entre ricos y pobres se mantiene prácticamente constante en Europa (aproximada a través del UE-15) en este período, con un factor promedio de 8,2 frente al 11,5 de España.

Por tanto, mayores y crecientes diferencias en España sin visos de que se corrijan si persiste la inestabilidad en el empleo y la devaluación salarial.

V. PRECARIEDAD LABORAL Y GÉNERO

En el apartado anterior se ha podido observar cómo la elevada temporalidad y precariedad existente en el mercado laboral español genera vidas inestables y aplazadas, con un impacto muy relevante en la juventud. Sin embargo, este modelo laboral y económico también afecta de manera más intensa a las mujeres. Las mujeres están más expuestas que los hombres a la temporalidad o a los trabajos a tiempo parcial y eso impacta en sus condiciones de vida.

V.I La temporalidad y el trabajo a tiempo parcial afectan más a las mujeres que a los hombres

La precariedad, en sus distintas formas, afecta más a las mujeres que a los hombres. La tasa de temporalidad de las mujeres ha sido superior a la de los hombres a lo largo de la última década, con una diferencia media de 1,7 puntos porcentuales, ver en la tabla V.1

Tabla V.1

Tasa de temporalidad en porcentaje de hombres y mujeres a lo largo de la última década

Año	Total asalariados (en miles)		Tasa de temporalidad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2011	8.136,0	7258,2	24,0	26,5
2012	7.574,5	6999	22,0	24,9
2013	7.273,8	6795,3	22,2	24,1
2014	7.411,0	6874,8	23,5	24,5
2015	7.708,3	7065,2	25,1	25,2
2016	7.951,3	7276,9	25,7	26,4
2017	8.202,1	7512,9	25,9	27,5
2018	8.481,6	7752,6	26,0	27,7
2019	8.698,6	7972	25,4	27,2
2020	8.403,5	7.705,6	22,6	25,7

Fuente: Gabinete económico de CCOO a partir de datos de la EPA anual.

Las mujeres también se ven más afectadas por la contratación a tiempo parcial que los hombres, con tasas de parcialidad que en ningún momento de la última década han



dejado de triplicar a las de los hombres y que en algún momento como en 2011 prácticamente las han cuádruplicado, tal y como se puede ver en la tabla V.2.

Además, estos contratos a tiempo parcial no son deseados en una mayoría de casos por las mujeres. En 2019 un 52,6% manifestaba que trabajaba a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo. A esto hay que sumar que otro 14% de las mujeres con contratos parciales los tenía para poder cuidar de niños o ancianos y otro 7,1% por otras obligaciones familiares o personales. Estas cifras hay que compararlas con el 3,9% de los hombres que trabajaban a tiempo parcial para poder cuidar a familiares y el 2,7% que lo hacía por otras obligaciones familiares o personales.

En consecuencia, a la mayor precariedad que sufren las mujeres en el mercado de trabajo hay que sumarle la precariedad derivada del desequilibrado reparto de las tareas de cuidados y de las tareas domésticas que se produce entre hombres y mujeres. Estas tres categorías afectan a un total a 1.460.000 mujeres, con un importante efecto sobre sus condiciones de vida.

Tabla V.2

Tasa de parcialidad en porcentaje de hombres y mujeres a lo largo de la última década

Año	Asalariados en tiempo parcial (en miles)		Tasa de parcialidad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2011	484,8	1719,1	6,06	24,17
2012	496,5	1731,7	6,70	25,37
2013	586,6	1785,4	8,26	27,02
2014	608,5	1841,8	8,21	26,79
2015	645,7	1856,0	8,38	26,27
2016	660,9	1852,1	8,31	25,45
2017	641,3	1911,3	7,82	25,44
2018	613,9	1948,8	7,24	25,14
2019	641,7	1984,2	7,38	24,89
2020	577,8	1818,8	6,88	23,60
2021*	580,8	1860,3	6,80	23,34

Fuente: Gabinete económico de CCOO a partir de datos de la EPA trimestral.

*Los datos de 2021 se corresponden solo con los tres primeros meses del año.

LOS COSTES ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012

A la mayor incidencia de la contratación temporal y de las jornadas a tiempo parcial sobre las mujeres hay que sumarle que estas categorías coinciden en muchas más ocasiones que entre los hombres, como se observa en la tabla V.3.

En la tabla V.3 se ve asimismo como el número de mujeres que tienen un contrato temporal a tiempo parcial prácticamente dobla al número de hombres con este tipo de contratos. Además, también se puede ver cómo la temporalidad en el sector público es mucho mayor para las mujeres que para los hombres. De hecho, la alta temporalidad de las mujeres en el sector público, que alcanzaba en 2019 a un 32,4% de las empleadas públicas frente a un 21,6% de los empleados públicos, es la que hace que las cifras totales de contratación temporal de hombres y mujeres sean similares.

Esta contribución negativa del sector público es aún más sangrante si se considera que su temporalidad es la que a priori el Estado podría resolver de manera más sencilla si hubiera voluntad política para ello.

Tabla V.3

Tipo de contrato y tipo de jornada de hombres y mujeres en 2019

	Hombres (en miles)				Mujeres (en miles)			
	A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Sector público	1092	265	16	41	1156	489	66	96
Sector privado	5142	1558	240	344	3430	912	1150	672
Total	6.234	1.823	256	385	4.587	1.401	1.216	768

Fuente: Elaborado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de microdatos de la EPA



V.2 Atrapadas en la temporalidad laboral

La mayor tasa de temporalidad femenina se reproduce por edades, como se ve en las tablas V.4 y V.5.

Tabla V.4 Tasa de temporalidad de los hombres por tramos de edad

	16 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 y más
2008	48,2	27,5	19,5	12,5
2009	43,6	24,4	17,2	10,7
2010	45,3	24,9	17,2	10,8
2011	47,8	25,8	18,0	10,5
2012	47,7	23,8	16,3	9,6
2013	48,8	23,9	16,9	10,1
2014	51,9	25,0	18,1	11,6
2015	53,8	27,9	19,5	12,4
2016	56,3	27,2	20,6	13,5
2017	56,8	28,1	20,2	13,5
2018	55,0	28,1	20,4	14,6
2019	54,2	27,1	20,2	14,0
2020	49,7	24,2	18,0	13,4

Fuente: Gabinete económico de CCOO a partir de datos de la EPA anual.

Hay un mayor porcentaje de mujeres atrapadas en la temporalidad conforme aumenta la edad que de hombres. Adicionalmente, como se observa en la Tabla V.6, hay un mayor porcentaje de mujeres contratadas de manera temporal que encadenan contratos, es decir, que han tenido uno o más contratos temporales previos en la misma empresa o grupo de empresas.

Esto puede significar que encadenan contratos cortos más frecuentemente que los hombres o incluso que están contratadas de manera temporal cuando debieran estarlo de manera indefinida, añadiendo otro factor más de precariedad.

Tabla V.5

Tasa de temporalidad de las mujeres por tramos de edad

	16 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 y más
2008	48,8	29,9	24,5	16,5
2009	45,0	27,1	21,0	13,8
2010	44,9	25,9	20,9	13,2
2011	47,5	26,8	21,2	13,4
2012	46,9	26,0	19,4	13,2
2013	49,9	24,4	18,8	12,7
2014	51,9	25,4	19,3	12,3
2015	54,7	26,1	20,3	12,7
2016	56,6	27,8	21,4	13,9
2017	58,2	29,1	22,8	14,2
2018	57,7	29,9	22,2	15,4
2019	56,8	29,9	21,7	15,3
2020	54,4	28,6	20,6	15,1

Fuente: Gabinete económico de CCOO a partir de datos de la EPA anual.

Tabla V.6

Asalariados temporales que encadenan contratos temporales por sexos

	Asalariados encadenando contratos (en miles)	Total asalariados temporales (en miles)	Porcentaje encadenamiento
Hombres	849,1	2.207,9	38,5
Mujeres	927,0	2.169,1	42,7

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA anual

V.3 Consecuencias de la precariedad para las mujeres

Los distintos indicadores de precariedad comentados tienen, a su vez, consecuencias medibles sobre la calidad de vida de las mujeres. Como se observa en la tabla V.7, el 71,2% de los asalariados del primer decil -los que menos ganan-, son mujeres que trabajan a tiempo parcial. Esto equivale a 1.190.000 mujeres partiendo de que en cada



decil hay un total de 1.667.000 millones de asalariados. Esta cifra representa, a su vez, al 60% de las mujeres que trabajaban a tiempo parcial en 2019.

De igual manera, en la tabla V.7 se puede ver que las mujeres son un 74,5% de las asalariadas del decil con menor renta, un 61,8% de las asalariadas del segundo decil con menor renta y un 57,6% del tercer decil con menor renta. Este es un indicador más de cómo la mayor precariedad que tienen que afrontar las mujeres tiene consecuencias negativas para su renta y para su calidad de vida.

Tabla V.7

Composición en porcentaje de los deciles de renta de acuerdo al tipo de jornada y al sexo

Decil	Jornada Completa		Jornada Parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	2,8	3,3	22,7	71,2
2	28,8	35,3	9,4	26,5
3	40,4	48,2	2,0	9,4
4	49,6	41,7	2,3	6,3
5	59,3	36,3	1,4	3,0
6	62,1	35,7	0,4	1,7
7	62,9	35,2	0,8	1,2
8	56,4	42,1	0,2	1,3
9	57,5	41,8	0,1	0,6
10	62,9	37,1	0,0	0,0

Fuente: Gabinete económico de CCOO a partir de datos de la EPA trimestral.

Tabla V.8

Porcentaje de jóvenes de 18 a 34 años viviendo con sus padres por sexo

	Hombres		Mujeres	
	UE 27 (sin UK)	España	UE 27 (sin UK)	España
2010	55,1	56,3	42,2	46,6
2011	55,8	58,1	42,9	48,3
2012	56,7	59,6	42,9	48,5
2013	56,5	59,8	43,6	50,2
2014	56,6	62,0	43,9	52,1
2015	56,5	61,1	43,7	54,9
2016	56,5	63,6	43,9	54,2
2017	56,2	66,1	43,5	56,3
2018	55,9	67,5	43,9	58,1
2019	56,1	68,6	44,7	60,3
2020		68,8		62,1

Fuente: Eurostat.

Otro indicador de precariedad se puede encontrar en la cantidad de mujeres y hombres jóvenes que viven con sus padres. El porcentaje de hombres que viven con sus padres ha sido históricamente mayor que el de mujeres tanto en España como en la UE. Sin embargo, como se puede apreciar en la tabla V.8, a partir de la crisis de 2008 y de la introducción de la reforma laboral de 2012 el porcentaje de mujeres jóvenes que viven con sus padres se ha incrementado mucho más que el de los hombres. En concreto, el porcentaje de mujeres jóvenes que viven con sus padres se ha incrementado 13,6 punto porcentuales desde 2012, frente a un aumento de 9,2 puntos entre los hombres jóvenes.

Estas cifras contrastan con la estabilidad del número de jóvenes que vive con sus padres en el resto de la UE y permite ver una de las consecuencias de la combinación de la precariedad laboral con unos alquileres excesivamente altos para los salarios que se pagan, en particular, a los jóvenes.

En conclusión, las políticas económicas y laborales actuales también tienen un sesgo de género que condena de manera desproporcionada a la precariedad a las mujeres,



ya sea a través de la contratación temporal o de la contratación a tiempo parcial. Esta precariedad, a su vez, se manifiesta en la calidad de vida de las mujeres, que ocupan de manera desproporcionado los deciles de menores salarios, y provoca que de manera cada vez más común tengan que aplazar hitos vitales, como el momento de la emancipación.

Todos estos impactos están resumidos en la tabla V.9, en la que se pueden encontrar los indicadores que ejemplifican la mayor precariedad de las mujeres en el mercado laboral y los efectos de esa precariedad sobre su calidad de vida.

Tabla V.9

Sesgo de género de la precariedad en el mercado laboral español

	Hombres	Mujeres
Tasa de temporalidad	22,6	25,7
Tasa de parcialidad	6,8	23,3
Tasa temporalidad sector publico	21,6	32,4
Tasa temporalidad sector privado	26,1	25,7
Diferencia emancipación 2012-20	9,2	13,6
Asalariados en el decil más pobre	25,5	74,5
Asalariados en el decil más rico	62,9	37,1

Fuente: Gabinete económico de CCOO a partir de datos de la EPA anual.

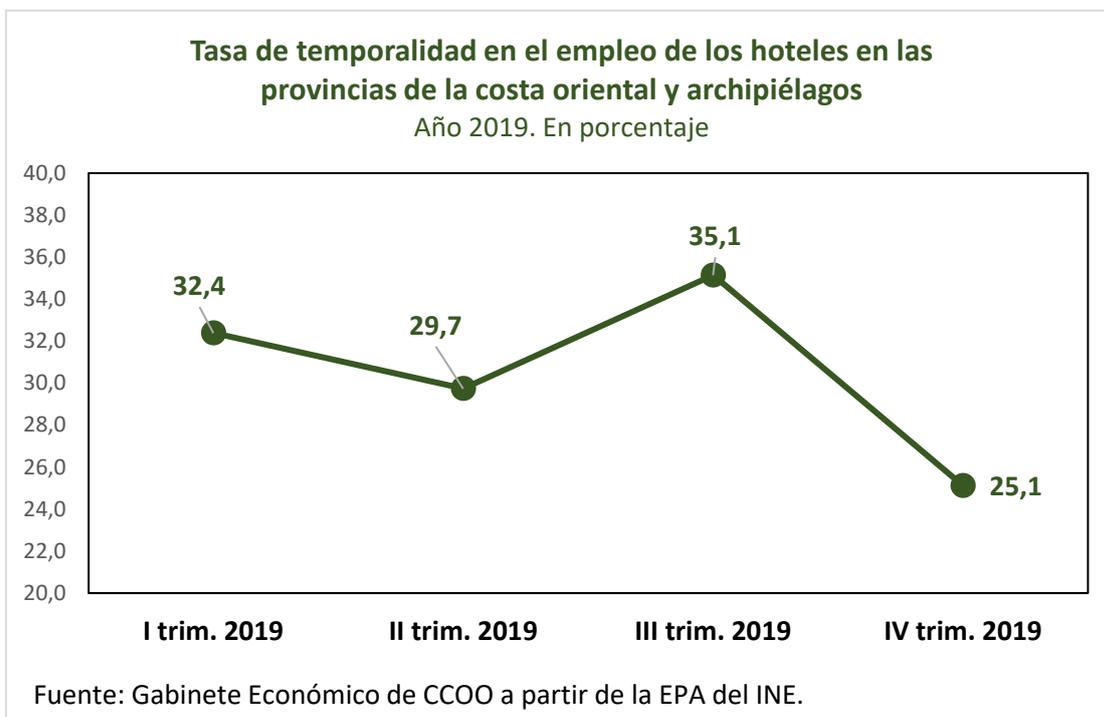
VI. PANORAMA DE LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO

VI.1 La temporalidad no es estacional sino permanente y generalizada

La elevada temporalidad española no se explica por motivos estacionales o de temporada como podría pensarse. Esto se constata cuando se comprueba, por un lado, que la tasa de temporalidad se mantiene alta durante todos los trimestres del año en ramas cuya actividad está influenciada por las estaciones como la agricultura y el turismo.

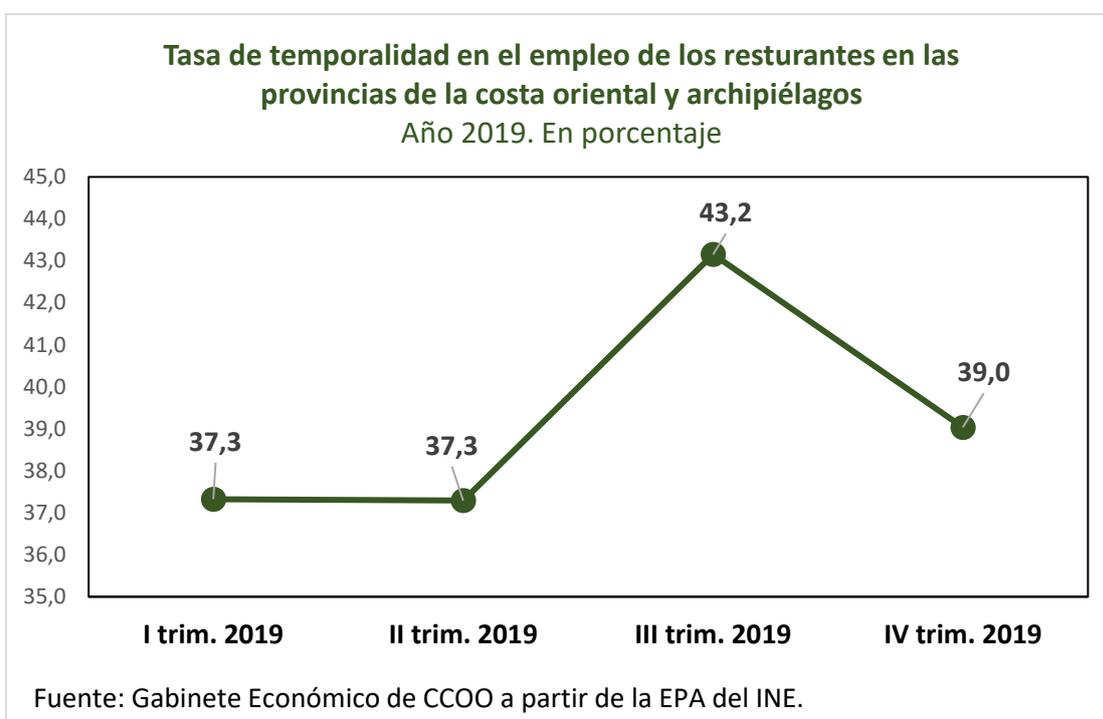
Por ejemplo, la tasa de temporalidad del empleo de los hoteles ubicados en las provincias de la costa oriental de España y los dos archipiélagos (que son las zonas más turísticas) nunca baja del 25% a lo largo de todo el año, como se observa en el gráfico VI.1. Permanentemente hay 63.000 asalariados con un contrato temporal en todos los trimestres del año, que representan el 77% del empleo temporal medio anual.

Gráfico VI.1



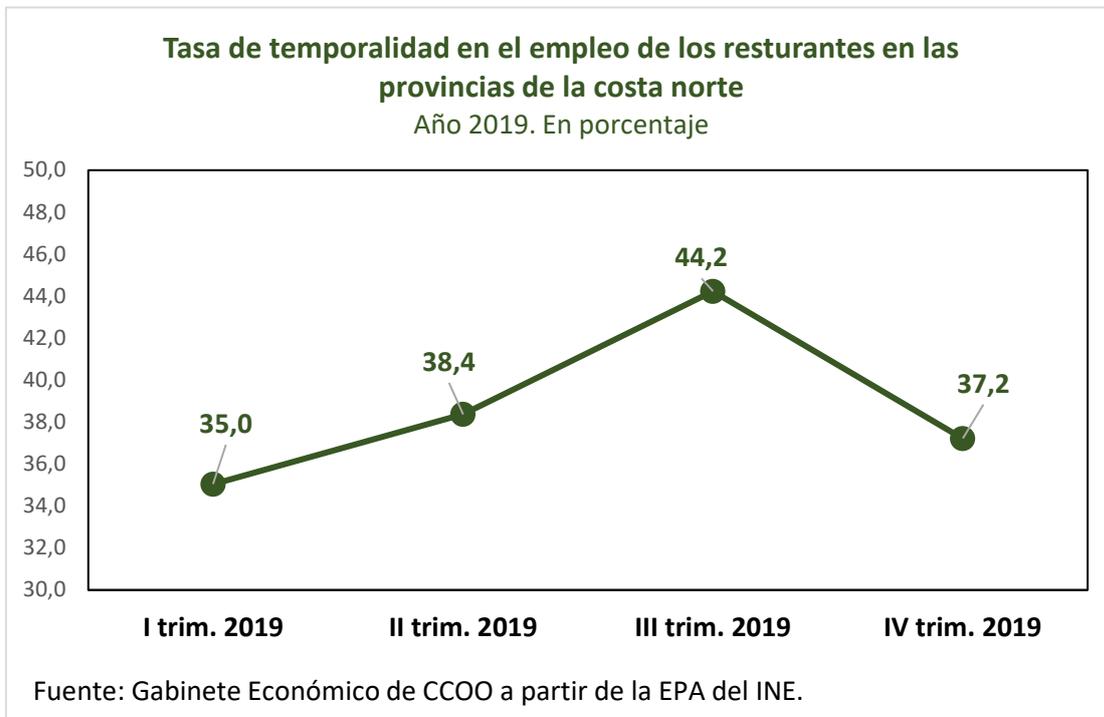
Esto también ocurre en los restaurantes de las provincias de la costa oriental y los dos archipiélagos, donde la tasa de temporalidad nunca cae por debajo del 37% a lo largo del año. Permanentemente hay 147.000 asalariados temporales en todos los trimestres del año que representan el 87% del empleo temporal medio del año, ver gráfico VI.2.

Gráfico VI.2



La EPA no tiene muestra suficiente para analizar los hoteles en las provincias de la costa norte, pero sí los restaurantes. La historia se repite. La tasa de temporalidad nunca cae del 35%. Permanentemente hay 22.000 contratados temporales que representan el 77% del empleo temporal medio anual, ver gráfico VI.3.

Gráfico VI.3



Por otro lado, la temporalidad es más alta que en la UE en todas las ramas de actividad, como se ve en la tabla VI.1. Por tanto, se trata de un fenómeno extendido a todo el tejido productivo.



Tabla VI.1**Comparación de la tasa de temporalidad en la UE y España por ramas**

Año 2019, Porcentajes y puntos porcentuales

	UE-27	España	Diferencia
Agricultura	33,0	56,5	23,5
Minería y canteras	7,2	14,9	7,8
Manufacturas	11,7	19,5	7,8
Energía	7,5	14,2	6,7
Agua y alcantarillado	11,6	21,8	10,2
Construcción	16,3	40,2	23,9
Comercio	14,6	22,1	7,5
Transporte y almacenamiento	12,2	22,8	10,6
Hostelería	26,3	36,0	9,7
Información y comunicación	10,4	15,1	4,8
Finanzas y seguros	6,9	9,6	2,6
Inmobiliarias	11,0	16,5	5,5
Act. profesionales, científicas y técnicas	12,4	18,6	6,2
Servicios administrativos	18,4	24,8	6,4
Administraciones Públicas	11,6	20,8	9,3
Educación	17,4	27,9	10,5
Sanidad y servicios sociales	15,3	32,9	17,5
Arte y ocio	27,4	39,9	12,5
Otros servicios	17,5	24,5	7,0
Servicio doméstico	18,9	27,2	8,3
Total	15,0	26,3	11,4

Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de LFS de Eurostat.

La diferencia con Europa en la estabilidad en el empleo es particularmente grande en la construcción (23,9 puntos porcentuales), la agricultura (23,5 puntos) y las actividades de artísticas, de ocio y recreativas (12,5%)². Son asimismo las actividades con las tasas de temporalidad más altas, 40,2%, 56,5% y 39,9%, respectivamente. Asimismo, como ya se ha comentado, no hay ningún elemento estructural diferencial que explique estas importantes brechas más allá de la permisiva regulación española en el uso de los contratos de duración determinada.

² La educación, sanidad, transporte y actividades de gestión del agua también presentan importantes diferenciales con Europa, pero aquí la importante presencia directa del sector público o través de la regulación marcan la diferencia.

VI.2 La temporalidad elevada se produce en todos los tamaños de empresa

Erróneamente se suele pensar que la alta temporalidad en la contratación es un fenómeno circunscrito a las PYMEs. Incluso que es necesaria para que estas puedan competir con las grandes empresas. Nada más lejos de la realidad. Como se observa en la tabla VI.2 la elevada temporalidad es un fenómeno generalizado con casi la misma magnitud en todas las empresas independientemente de su tamaño. Afecta en torno a un tercio de los afiliados a la Seguridad Social.

Tabla VI.2

Tasa de temporalidad por tipo jornada y tamaño de empresa

Año 2019. En porcentaje

	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
De 1 a 2 trabajadores	31,8	29,1	35,4
De 3 a 5 trabajadores	33,9	30,6	39,6
De 6 a 9 trabajadores	33,7	30,7	40,6
De 10 a 49 trabajadores	30,9	28,0	40,0
De 50 a 249 trabajadores	28,4	25,2	40,8
De 250 a 499 trabajadores	27,0	23,3	40,9
Más de 499 trabajadores	32,5	28,4	46,6
Total	31,2	27,7	41,6

Nótese que la tasa temporalidad calculada a partir de los registros de afiliación a la Seguridad Social (31,2%), eleva en 4,9 puntos porcentuales la estimada a través de la EPA (26,3%).



VI.3 La denominación o regulación legal de los contratos no influye en cómo la EPA estima la estabilidad en el empleo

La EPA clasifica los contratos en indefinidos o temporales no en función del nombre o características que se les asignan en la regulación laboral (leyes o convenios colectivos), sino siguiendo una definición armonizada internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo y Eurostat. Según esta se considera que un asalariado tiene un contrato o relación laboral temporal cuando su terminación queda fijada por condiciones objetivas, tales como la expiración de un plazo, la realización de una tarea determinada, etc. En otro caso, se considera que el contrato o la relación laboral son indefinidos. La EPA ofrece otra manera alternativa de estimar la estabilidad en el empleo a través de la antigüedad en el puesto de trabajo, que se compara en la tabla VI.3 con la UE-27 para cada rama de actividad. Como ya ocurría con la tasa de temporalidad, agricultura, construcción y actividades artísticas, de ocio y recreativas son las que presentan una mayor inestabilidad en el empleo diferencial con Europa, como ya ocurría con la tasa de temporalidad.

Tabla VI.3

Porcentaje de ocupados con una antigüedad en el puesto de trabajo inferior a tres meses

Año 2019. Porcentajes horizontales

	UE-27	España	Diferencia
Agricultura	4,4	13,4	9,0
Manufacturas	3,2	4,6	1,4
Energía	2,5	4,0	1,5
Agua y alcantarillado	3,7	4,2	0,5
Construcción	4,8	8,0	3,2
Comercio	4,8	6,2	1,4
Transporte y almacenamiento	4,3	5,9	1,6
Hostelería	9,3	11,2	1,9
Información y comunicación	4,3	5,0	0,6
Finanzas y seguros	2,7	3,3	0,6
Inmobiliarias	3,9	4,5	0,6
Act. profesionales, científicas y técnicas	3,8	3,9	0,1
Servicios administrativos	6,0	6,6	0,7
Administraciones Públicas	2,5	4,2	1,7
Educación	3,6	4,1	0,5
Sanidad y servicios sociales	4,0	4,6	0,6
Arte y ocio	6,6	10,9	4,3
Otros servicios	4,2	6,1	2,0
Servicio doméstico	6,2	8,2	2,1
Total	4,3	6,3	2,0

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir del LFS de Eurostat.

VI.4 La definición del contrato eventual y de obra o servicio explica los excesos en la contratación temporal

El contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato de obra y servicio explican el 91% de la contratación temporal. Si se suman los contratos de interinidad entre las tres modalidades se cubre casi el 99% del total de contratos temporales.

Por tanto, no es cierto que haya muchos contratos temporales en nuestro ordenamiento jurídico. Lo que sí es cierto es que solo dos de ellos son masivamente utilizados. De los algo más de 20,3 millones de contratos temporales que se registraron en 2019: 10,3 millones son contratos eventuales y 8,2 millones son contratos de obra o servicio, ver tabla VI.4.

Tabla VI.4

Contratos temporales registrados en el SEPE

Año 2019

	Número	%	Porcentajes horizontales			
			Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Obra o servicio	8.193.202	40,3	25,1	7,4	10,8	56,7
Eventuales por circunstancias de la producción	10.341.952	50,8	9,3	12,7	1,9	76,1
Interinidad	1.555.355	7,6	0,4	7,3	0,4	92,0
Personas con discapacidad	25.893	0,1	1,1	10,4	4,1	84,3
Relevo	8.063	0,0	0,8	19,3	1,5	78,4
Jubilación parcial	16.678	0,1	0,6	43,4	2,7	53,3
Sustitución por jubilación a los 64 años	708	0,0	0,0	7,9	0,1	91,9
Prácticas	82.476	0,4	0,3	13,9	5,5	80,4
Formación y aprendizaje	39.435	0,2	0,6	5,8	2,2	91,4
Investigador predoctoral en formación	2.615	0,0	0,0	0,1	0,0	99,9
Otros	86.410	0,4	10,2	1,4	1,6	86,9
Total	20.352.787	100,0	14,9	10,1	5,4	69,6

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de registros del SEPE

Esta mala apreciación suele proceder de la confusión entre modalidades de contratación -que son muy pocas- y bonificaciones a la contratación que son más, aunque se han reducido drásticamente en los últimos años.

Como ya se comentó, las causas que justifican el contrato eventual por circunstancias de la producción (la acumulación de tareas o, dicho de otra forma, las puntas de



producción) y el contrato de obra o servicio (las actividades con substantividad propia) son muy laxas y su interpretación jurídica ha cambiado a lo largo del tiempo. Como se dijo, muchos contratos temporales se hacen en fraude de ley por la asimilación, tras tantos años, de una “cultura de la temporalidad” donde ya nadie protesta contra los abusos. Esta falta de reclamaciones se debe a las bajas sanciones que acompañan al fraude lo que aconseja elevarlas. No obstante, aunque se terminara con el fraude aún seguirían cabiendo muchos contratos dentro de la definición legal actual y esta no puede ser, por tanto, la única solución para el exceso de contratos temporales.

Casi el 57% de los contratos de obra o servicio se registra en el sector servicios, le sigue la agricultura con uno de cada cuatro, casi el 11% en la construcción y solo un 7,4% en la industria, ver tabla VI.4. Dentro de los servicios, este contrato está muy repartido entre todas las ramas de actividad, destacan algo: hostelería con casi el 11% sobre el total de este tipo de contratos, y actividades administrativas y servicios auxiliares con casi el 10%.

Tabla VI.5

Contratos temporales registrados en el SEPE según duración prevista

Año 2019

		Porcentajes horizontales					
		<=7 días	>7 días y <=1 mes	>1 mes Y <=3 meses	>3 meses y <=6 meses	>6 meses y <=12 meses	>12 meses
Obra o servicio	8.193.202	60,7	15,3	8,1	7,3	7,4	1,3
Eventuales por circunstancias de la producción	10.341.952	45,9	20,8	19,1	11,9	2,2	0,0
Interinidad	1.555.355	51,6	28,6	11,2	6,0	2,1	0,4
Personas con discapacidad	25.893	-	-	-	-	96,6	3,4
Relevo	8.063	0,7	0,8	2,2	3,4	9,0	83,9
Jubilación parcial	16.678	1,1	0,1	0,2	0,5	2,6	95,5
Sustitución por jubilación a los 64 años	708	-	-	-	-	96,5	3,5
Prácticas	82.476	-	-	-	60,1	34,0	5,9
Formación y aprendizaje	39.435	-	-	-	26,0	68,6	5,4
Investigador predoctoral en formación	2.615	-	-	0,1	0,3	30,2	69,4
Otros	86.410	58,1	17,0	4,2	6,8	11,9	1,9
Total	20.352.787	47,6	20,1	17,0	11,3	3,5	0,4

Nota: Se condisera solo los contratos de los que se conoce su duración, el 63,4% del total.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de registros del SEPE

El 76% de los contratos eventuales se localiza en los servicios, casi el 13% en la industria, el 9,2% en la agricultura y mientras que la construcción hace un uso de él marginal (1,9%), ver tabla VI.4. En los servicios, las ramas que emplean más este

contrato son: hostelería con el 30% sobre el total de este tipo de contrato y comercio con algo más del 12%, actividades administrativas y servicios auxiliares (8,6%) y transporte y almacenamiento (7,9%). El 41,4% restante está distribuido sin grandes diferencias entre el resto de actividades de servicios.

La elevada tasa de temporalidad en el empleo viene acompañada de una altísima rotación en cada puesto de trabajo articulada mediante contratos de muy corta duración

En media casi hubo 4,4 millones de asalariados contratados como temporales en 2019, un 26,3% del total de asalariados. Pero estos puestos de trabajo además fueron atendidos con millones de contratos, casi 20,4 millones. En media cada asalariado temporal suscribió 4,6 contratos a lo largo del año. Esto supone una alta tasa de rotación y significa que hay muchos contratos que duran menos de 12 meses.

La elevada rotación laboral, debido a la corta duración de los contratos, es otro problema añadido al de la alta temporalidad. En España un importante volumen de contratos temporales dura muy poco tiempo, lo que hace aún más inestables las vidas de las personas trabajadoras que se ven obligadas a suscribirlos.

Según el SEPE, casi el 48% de los contratos se suscribieron con una duración prevista de una semana o menos días en 2019 y casi el 85% duraba tres meses o menos. Estos porcentajes empeoran en el contrato de obra o servicio, el de mayor rotación de entre los contratos para los que se dispone de información sobre su duración. Casi el 61% de estos contratos dura como máximo una semana y el 76% tres meses o menos, ver tabla VI.5.



Tabla VI.6**Asalariados temporales según la duración prevista del contrato**

Año 2019

	Número	%
1 día	29,1	1,3
De 2 días a menos de 1 mes	114,7	5,3
No sabe pero menos de 1 mes	63,2	2,9
De 1 a 3 meses	448,9	20,7
De 4 a 6 meses	605,3	28,0
De 7 a 11 meses	275,5	12,7
De 1 a menos de 2 años	417,2	19,3
De 2 a menos de 3 años	54,5	2,5
3 años o más	157,2	7,3
Total	2.165,5	100,0

Nota: Se incluye solo los asalariados que conocen la duración de su contrato temporal.

Fuente: Gabinete Económico a partir de la EPA del INE.

Si se analiza ahora la duración de la temporalidad desde la perspectiva del empleo, es decir, mirando a la EPA en lugar de al SEPE que, a diferencia de esta, ofrece el flujo de entrada a la ocupación mediante el registro de contratos de trabajo. Se observa que el 30,3% de los empleos temporales³ se cubre con un contrato que se prevé durará tres meses o menos. El 58,2% de los empleos se atiende con un contrato que se extenderá por 6 meses o menos tiempo. Visto de otra forma casi el 71% de los empleos cubiertos con un contrato temporal tiene una duración prevista inferior al año y el 29% restante es por un año o más tiempo. Casi el 10% de los empleos temporales se atiende con un contrato con una extensión prevista de dos años o más tiempo, ver table VI.6.

Que casi el 85% de los contratos registrados en 2019 tenga una duración prevista de tres meses o menos y solo el 30,3% de los empleos temporales se atiende con

³ De los que se tiene información sobre la duración prevista del contrato temporal que se suscribe para atenderlos.

LOS COSTES ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012

contratos que se extienden por ese plazo, significa que la rotación laboral es muy alta y se concentra en contratos de muy corta duración. Como se apuntó, casi el 48% de los contratos son de una semana o menos y el 20% entre ocho días y un mes. Por tanto, hay puestos de trabajo que se cubren con decenas y hasta cientos de contratos a lo largo de un año. Que esta aberración laboral se pueda producir es un claro signo de regulación ineficaz y de la necesidad urgente de su reforma.

Tabla VI.7

Asalariados con contrato temporal según su antigüedad en el puesto de trabajo

Año 2019

	Total en miles	Porcentajes horizontales						
		Menos de 3 meses	De 3 a 5 meses	De 6 a 11 meses	De 1 a menos de 2 años	De 2 a menos de 3 años	De 3 a menos de 6 años	6 años o más
Eventual por circunstancias de la producción	910,7	25,9	18,8	21,6	14,7	6,0	6,3	6,7
De aprendizaje, formación o práctica	183,9	26,5	20,2	22,2	17,3	7,3	6,0	0,7
Estacional o de temporada	341,3	35,6	17,7	12,0	11,8	4,7	8,7	9,6
En periodo de prueba	50,7	69,2	14,1	9,7	4,1	0,0	0,0	0,0
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabaj	588,5	16,1	10,0	12,2	12,6	8,5	13,3	27,3
Para obra o servicio determinado	1.653,9	20,2	15,7	19,3	18,0	8,6	9,5	8,7
Verbal, no incluido en las opciones anteriores	150,2	32,9	12,5	13,0	14,7	5,8	9,4	11,7
Otro tipo	155,2	8,2	6,4	8,7	9,4	7,0	12,1	48,3
No sabe	342,6	24,5	17,7	19,8	17,5	6,7	7,0	6,8
Total	4.377,0	23,2	15,6	17,7	15,5	7,3	8,9	11,8

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

Además de por la duración prevista del contrato, los empleos temporales también pueden analizarse por la antigüedad en el puesto de trabajo⁴, ver tabla VI.7. El 23,3% de los asalariados temporales llevan menos de tres meses en su empleo actual. Este dato contrasta con que el 30,3% de estos trabajadores tuviera un contrato con una duración prevista de al menos tres meses e indica que algunos contratos no llegan a mantenerse todo el tiempo por el que inicialmente son suscritos. Casi el 57% de los asalariados temporales tiene una antigüedad en el mismo empleo inferior al año y casi el 12% tiene seis o más años de antigüedad. La mayoría de estos últimos trabajadores son interinos en el sector público.

⁴ Esto ofrece una visión más completa, pues incluye a todos los asalariados temporales. La duración de los contratos no se conoce para todos los casos.



Elevado encadenamiento en los contratos temporales

El encadenamiento de contratos temporales es otro aspecto relevante dentro del fenómeno de la temporalidad. El encadenamiento ha sido otro de los desarrollos regulatorios que se ha introducido para gestionar -que no atajar- el gran volumen de contratos temporales generado por los cambios introducidos a mediados de los ochenta del siglo pasado en la contratación.

El encadenamiento de contratos afecta a casi el 41% de los asalariados temporales, que han visto como a su contrato actual le precedía uno o varios contratos previos en el mismo puesto de trabajo.

El porcentaje de asalariados que encadenan es similar en todos los sectores, excepto en la construcción donde es inferior, 31%. La razón puede estar en la mayor volatilidad y mortalidad de las empresas de este sector lo que impide que haya una sucesión de contratos dentro de la misma empresa, ver tabla VI.8.

Tabla VI.8

Encadenamiento de contratos temporales

Año 2019. Miles

	Total temporales	Encadenan contratos	%
Agricultura	279,0	118,8	42,6
Industria	488,2	204,1	41,8
Construcción	380,5	118,6	31,2
Servicios	3.229,2	1.334,7	41,3
Total	4.376,9	1.776,2	40,6

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

Tabla VI.9

Tasa de temporalidad contractual por comunidades autónomas y sectores

Año 2019 en porcentaje

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Andalucía	75,6	26,4	56,0	30,7	35,1
Aragón	m.i.	17,2	24,4	23,4	22,4
Asturias	m.i.	19,3	42,5	25,5	25,5
Baleares	m.i.	11,1	45,6	26,1	27,0
Canarias	41,4	20,2	45,2	30,5	31,0
Cantabria	m.i.	18,2	m.i.	26,0	24,7
Castilla y León	33,2	21,2	35,1	25,0	25,1
Castilla - La Mancha	54,0	22,9	44,3	25,6	27,7
Cataluña	30,1	15,3	27,0	22,8	21,6
Com. Valenciana	46,2	21,7	45,0	27,6	27,9
Extremadura	69,7	25,8	m.i.	29,9	34,1
Galicia	33,5	23,5	31,6	26,6	26,5
Madrid	m.i.	13,7	35,7	19,1	19,5
Murcia	51,2	23,0	52,9	30,1	32,9
Navarra	m.i.	20,1	m.i.	26,9	25,7
País Vasco	m.i.	17,8	27,6	26,0	24,3
La Rioja	m.i.	17,8	m.i.	25,8	24,9
Total	56,5	19,3	40,2	25,4	26,3

m.i.: muestra insuficiente

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.



VI.5 Las diferencias territoriales revelan la existencia de fraude en la contratación

Las importantes diferencias entre comunidades autónomas en la tasa de temporalidad contractual parecen indicar un distinto grado de cumplimiento de la regulación laboral en cada territorio y constituyen un indicio de la existencia de importantes bolsas de fraude en la contratación temporal.

Prueba de esto se encuentra, por ejemplo, en la construcción. Este sector que está sometido a la misma regulación en todo el país, que no tiene presión de la

competencia internacional y emplea una tecnología homogénea, registra, sin embargo, importantes diferencias en su tasa de temporalidad por comunidades.

El 40,2% de los asalariados de la construcción eran temporales en 2019. Pero algunas comunidades autónomas se sitúan apreciablemente por debajo de este porcentaje: Aragón (24,4%), Cataluña (27%) y País Vasco (27,6%). Mientras que otras están muy por encima: Andalucía (56%) y Murcia (52,9%), ver tabla VI.9. Esta alta dispersión no se justifica por el reparto territorial de las obras públicas, donde la tasa de temporalidad es más baja y parece obedecer a un cumplimiento heterogéneo de la regulación a nivel territorial.

Tabla VI.10

Tasa de temporalidad según distintos aspectos socioeconómicos

Año 2019	%		%
Ambos sexos	26,3	Jornada laboral	
Hombres	25,4	Jornada completa	23,0
Mujeres	27,2	Jornada parcial	43,9
Edades		Nacionalidad	
De 16 a 19 años	86,7	Espanoles	24,6
De 20 a 24 años	66,6	Extranjeros	38,4
De 25 a 29 años	46,7	Sectores de actividad	
De 30 a 39 años	28,4	Agricultura	56,5
De 40 a 49 años	20,9	Industria	19,3
De 50 a 59 años	15,3	Construcción	40,2
De 60 y más	12,0	Servicios	25,4

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

VI.6 La temporalidad según otras variables socioeconómica

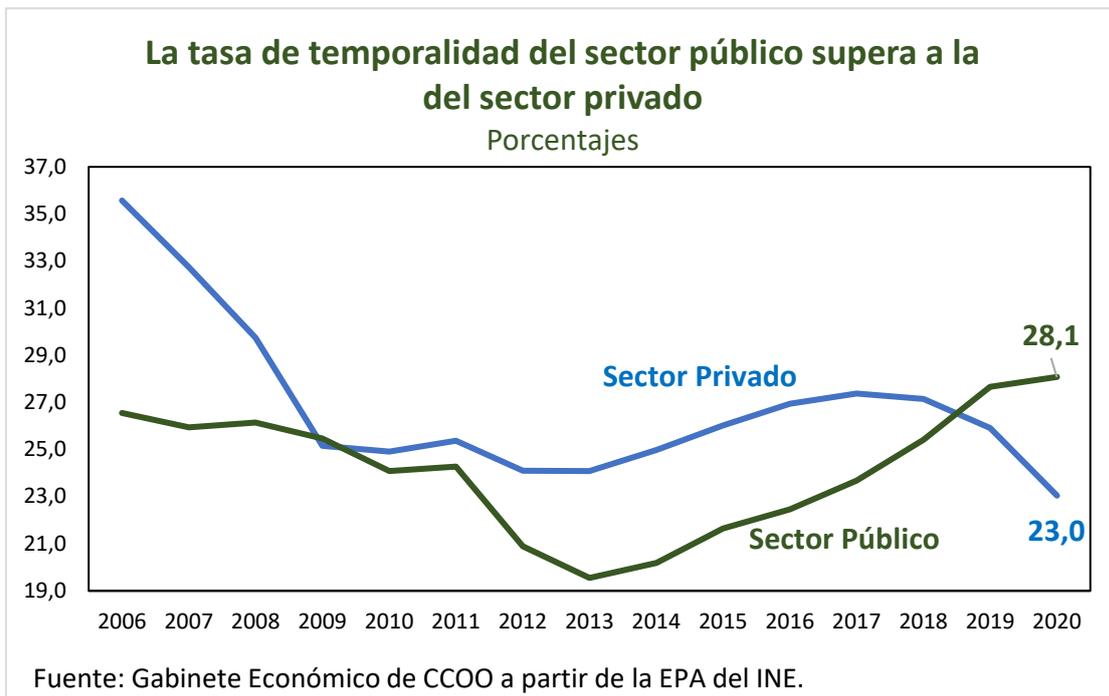
La tasa de temporalidad es superior en las mujeres (27,2%) a la de los hombres (25,4%). Decece con la edad, pero como se apuntó, sigue atrapando a colectivos importantes de asalariados por encima de los 29 años, por lo que no se trata de un fenómeno exclusivamente relacionado con el inicio de la carrera profesional. La

temporalidad afecta más a los asalariados a jornada parcial (casi el 44%) que a los que trabajan a jornada completa (23%) y a los foráneos (38,4%) que a los españoles (casi el 25%). Por sectores, como ya se indicó, alcanza valores extremos en la agricultura (casi el 57%) y en la construcción (40%), ver tabla VI.10.

VI.7 La temporalidad se ha disparado en el sector público

La tasa de temporalidad del sector público (28,1%) supera a la del sector privado (23%). Esto viene ocurriendo desde el año pasado y no había ocurrido antes. Solo en 2009 ambas tasas se igualaron. La temporalidad viene creciendo en el sector público de manera imparable desde 2013 cuando registró un suelo en el 19%, ver gráfico VI.4.

Gráfico VI.4

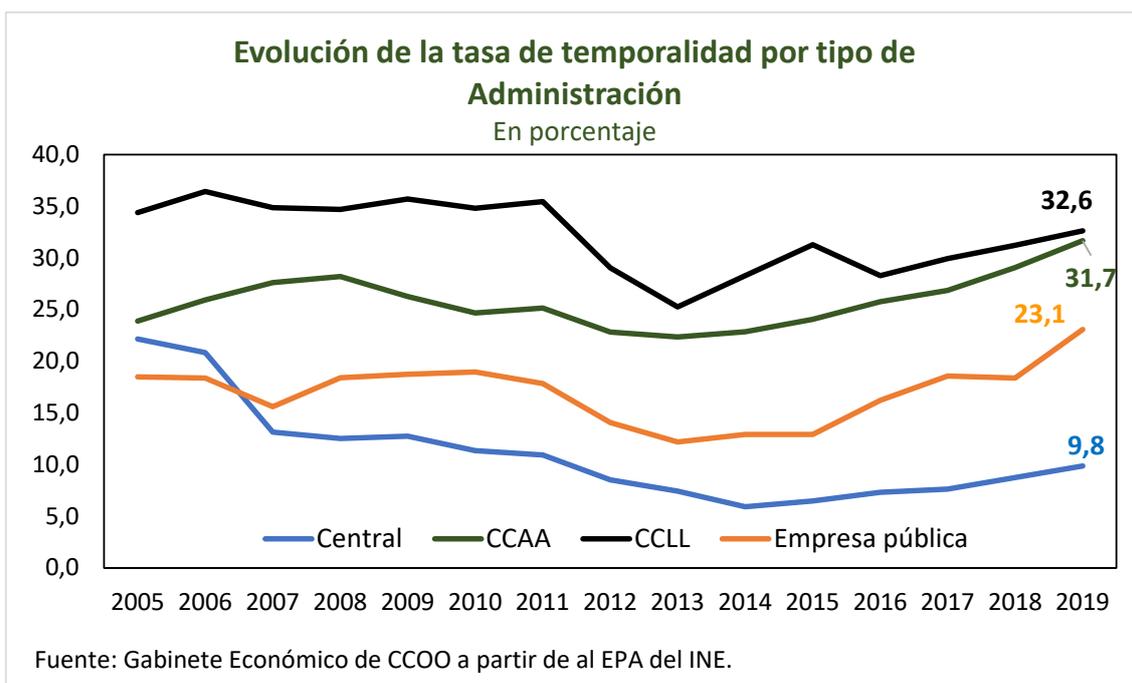


El aumento de la temporalidad en la contratación se observa en todas las administraciones, aunque en la Administración Central este ha sido muy contenido y ésta es muy baja, solo del 9,8%. La tasa de temporalidad se sitúa en las comunidades

autónomas y las corporaciones locales en el entorno de 32% y en la empresa pública se ha elevado hasta el 23%, ver gráfico VI.5.

La educación y la sanidad públicas concentran el mayor volumen de empleo temporal. La educación pública tenía en 2019 una tasa de temporalidad del 28,5% por encima del 26,4% de la educación privada. Mientras que en la sanidad pública la tasa se situó en un impresionante 40%, muy superior a la de la sanidad privada donde era del 21,3%. El sector privado tiene en cambio en las actividades sanitarias una tasa de empleo a jornada parcial muy superior a la del sector público.

Gráfico VI.5



LOS COSTES ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LA INESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012

Tabla VI.11

Tasa de temporalidad por comunidades autónomas y sector institucional

Año 2019. Porcentajes

CCAA	Sector Público			Sector Privado		
	Indefinidos	Temporales	Tasa temporalidad	Indefinidos	Temporales	Tasa temporalidad
Andalucía	434,6	160,0	26,9	1.269,2	763,3	37,6
Aragón	76,8	31,0	28,8	305,4	79,2	20,6
Asturias	54,1	21,7	28,7	179,9	58,4	24,5
Baleares	52,8	23,1	30,4	290,8	104,1	26,4
Canarias	96,3	47,6	33,1	441,9	194,7	30,6
Cantabria	30,2	15,5	34,0	123,9	35,1	22,1
Castilla y León	139,1	55,3	28,4	466,2	147,1	24,0
Castilla - La Mancha	117,9	42,7	26,6	378,5	147,5	28,0
Cataluña	341,3	108,8	24,2	1.946,6	522,0	21,1
Com. Valenciana	207,0	87,5	29,7	1.048,8	398,6	27,5
Extremadura	61,7	30,2	32,8	140,6	74,6	34,6
Galicia	139,5	47,9	25,6	506,3	184,6	26,7
Madrid	366,4	115,2	23,9	1.851,6	423,1	18,6
Murcia	70,9	26,0	26,8	277,7	144,7	34,3
Navarra	30,6	17,8	36,7	151,9	45,3	23,0
País Vasco	96,0	55,8	36,8	510,7	139,0	21,4
La Rioja	15,9	5,1	24,4	72,4	24,2	25,1
Total	2.331,1	891,4	27,7	9.962,5	3.485,5	25,9

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

No se observa una gran dispersión en la tasa de temporalidad del sector público por comunidades autónomas, ver tabla VI.11. Las comunidades con una tasa más altas son el País Vasco (36,7%) y Navarra (36,8%). En el extremo opuesto se sitúan Cataluña (24,2%) y La Rioja (24,4%). En todas las comunidades la temporalidad del sector público es superior a la del sector privado, excepto Andalucía, Murcia, Extremadura, Castilla–La Mancha, Galicia y La Rioja.



CCOO